

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Viešosios teisės katedra**

V kurso, Darbo ir socialinės teisės šakos studentės
Vilmantės Kairytės

MAGISTRO DARBAS

**Darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkiai
Challenges to the legal regulation of work on digital platforms**

Vadovas: doc. Dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentas: prof. Dr. Tomas Davulis

Vilnius

2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiuo magistro darbu yra nagrinėjami darbo skaitmeninėse platformose teisinio reguliavimo iššūkiai bei vertinama, ar šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas nacionaliniu bei Europos Sąjungos lygmeniu užtikrina asmenų, dirbančių per skaitmenines platformas, pakankamą teisių apsaugą, įskaitant socialines garantijas, tinkamas darbo sąlygas ir kitas pagrindines teises, kurios yra taikomos darbo santykių subjektams. Be to, darbe siekiama atskleisti, platforminio darbo specifiką, išryškinant su ja susijusias esamus ir potencialius teisinio reguliavimo iššūkius, galinčius kilti ateityje, siekiant suderinti tradicinės darbo teisės nuostatas su šiuolaikinėmis užimtumo formomis.

Pagrindiniai žodžiai: skaitmeninės platformos, paslaugų teikimas, individuali veikla, teisinis reguliavimas.

This master's thesis examines the legal regulation challenges related to work on digital platforms and assesses whether the current legal framework at the national and European Union levels ensures adequate protection of the rights of individuals working through digital platforms, including social security guarantees, appropriate working conditions, and other fundamental rights applicable to parties in employment relationships. Furthermore, the thesis aims to reveal the specific nature of platform work, highlighting the existing and potential legal regulation challenges that may arise in the future in the process of aligning traditional labour law provisions with modern forms of employment.

Keywords: digital platforms, provision of services, self-employment, legal regulation.

TURINYS

IŽANGA	4
1. SKAITMENINIŲ PLATFORMŲ SAMPRATA IR REIKŠMĖ	7
1.1. Skaitmeninių platformų sąvoka	7
1.2. Skaitmeninių platformų požymiai ir klasifikacija.....	12
2. DARBO SKAITMENINĖSE PLATFORMOSE TEISINIS REGULIAVIMAS IR IŠ TO KYLANTYS IŠŠŪKIAI.....	16
2.1. Užimtumo formos skaitmeninėse platformose	16
2.2. Tinkamų ir teisingų darbo sąlygų užtikrinimas skaitmeninių platformų darbuotojams 25	
2.3. Socialinės apsaugos taikymas skaitmeninių platformų darbo kontekste	34
2.4. Teisė į kolektyvines derybas asmenims dirbantiems skaitmeninėse platformose.....	38
2.5. Iššūkiai kylantys dėl automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų.....	41
3. DARBO NAUDOJANT SKAITMENINES PLATFORMAS TEISINIO REGULIAVIMO PRAKTIKA IR TENDENCIJOS	48
3.1. Platforminio darbo teisinio reguliavimo pažanga Lietuvoje ir Europos Sąjungoje ...	48
3.2. Galimi teisinio reguliavimo iššūkiai ateityje	55
IŠVADOS.....	59
ŠALTINIAI	61
SANTRAUKA.....	70
SUMMARY	71

IŽANGA

Darbo temos aktualumas. Skaitmeninių technologijų plėtra lėmė reikšmingus pokyčius šiuolaikiniame pasaulyje pakeisdama ne tik žmonių gyvenimo būdą, įpročius, bet ir galimas užimtumo formas darbo teisės srityje. Vienas iš svarbiausių šių pasikeitimų veiksnių – skaitmeninės platformos, kurios yra įvardijamos kaip naujas - internetinis verslo modelis. Verta pabrėžti, jog platforminio darbo paplitimas yra pastebimas ir Lietuvoje, šiomis dienomis gatvėse yra įprasta matyti asmenis, teikiančius paslaugas per tokias skaitmenines darbo platformas kaip „Bolt“ ar „Wolt“, todėl skaitmeninių platformų paslaugų paklausa ir paplitimas liudija apie darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo ir iš to kylančių iššūkių aktualumą. Atsižvelgiant į tai, jog visai nesenai Europos Sąjungos lygmeniu buvo žengtas reikšmingas žingsnis įtvirtinant direktyvą, nustatant darbo per skaitmenines platformas teisinio reguliavimo aspektus bei numatant valstybių narių pareigą inicijuoti nacionalinius teisinio reguliavimo pokyčius, yra svarbu aptarti, kokie teisinio reguliavimo iššūkiai kyla dirbant skaitmeninėse platformose šiuo metu.

Darbo tikslas. Pagrindinis darbo tikslas yra identifikuoti reikšmingus darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkius ir įvertinti, kokiomis priemonėmis būtų galima užtikrinti, kad ši darbo organizavimo forma atitiktų darbuotojų teisių apsaugos, socialinių garantijų ir kitų esminių darbo santykių apsaugos standartų reikalavimus.

Darbo uždaviniai. Siekiant tinkamai atskleisti darbo temą yra išsikelti sekantys uždaviniai:

1. Apibrėžti skaitmeninių platformų sampratą bei įvardinti jų reikšmę šiuolaikinei darbo rinkai;
2. Išanalizuoti darbo naudojant skaitmenines platformas teisinį reguliavimą nustatant, kokios užimtumo formos vyrauja platforminio darbo kontekste;
3. Išskirti pagrindinius teisinio reguliavimo iššūkius, kylančius darbą organizuojant per skaitmenines platformas;
4. Aptarti darbo naudojant skaitmenines platformas šiuo metu galiojančią teisinį reguliavimą nacionaliniu ir Europos Sąjungos lygmeniu;
5. Įvertinti numanomus teisinio reguliavimo iššūkius, galinčius kilti ateityje platforminio darbo srityje.

Tyrimo objektas. Šio darbo objektas – darbo skaitmeninėse platformose teisinio reguliavimo iššūkiai.

Tyrimo metodai. Reikšmingiausi metodai taikyti analizuojant darbo temą yra sisteminis, lyginamasis bei loginis analitinis. Visų pirma, pasitelkiant sisteminį metodą yra analizuojamas darbo naudojant skaitmenines platformas teisinis reguliavimas. Be to, siekiant įvardinti teisinio reguliavimo iššūkius, kylančius platforminio darbo srityje, naudojamas lyginamosios analizės metodas – darbo skaitmeninėse platformose reguliavimą sugretinant su tradiciniais darbo santykiais bei analizuojant norminius teisės aktus, specialiąją literatūrą, aktualią teismų praktiką bei kitus reikšmingus šaltinius. Galiausiai, loginį analitinį metodą taikoma įvertinti darbo eigoje surinktą informaciją bei apibendrinant šio tyrimo išvadas.

Darbo originalumas. Nepaisant pastaraisiais metais išaugusio šio rašto darbu nagrinėjamos temos aktualumo, galima pastebėti, kad Lietuvos mastu darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkiai akademinėje literatūroje plačiai analizuojami nebuvo. Pastebima, jog kolektyvinių derybų ir streikų problematiką skaitmeninių platformų darbo kontekste yra aptaręs Tomas Davulis. Be to, per pastaruosius penkerius metus Vilniaus Universiteto Teisės fakultete buvo parengti trys magistro darbai, susiję su skaitmeninėmis platformomis: 2020 m. R. Kupris analizavo asmenų, veikiančių skaitmeninėse platformose socialinę padėtį ir iš to kylančias problemas, tais pačiais metais R. R. Klingeris nagrinėjo dalijimosi ekonomikos teisinius iššūkius, lygindamas nacionalinį teisinį reguliavimą su Jungtinių Amerikos Valstijų ir, galiausiai, 2023 m skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų teisinio statuso problematiką nagrinėjo. R. Maliušickis. Taigi, šis darbas iš aukščiau įvardintų išsiskiria tuo, jog juo yra nagrinėjami teisinio reguliavimo iššūkiai, kylantys darbą organizuojant skaitmeninėse platformose, aptariant ne tik dirbančių asmenų teisinio statuso problematiką, bet ir kitus aktualius klausimus, pavyzdžiui, iššūkius, susijusius su automatizuotomis stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemomis. Be to, darbo originalumą lemia naujosios ir iki šiol akademinėje literatūroje neaptartos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo analizė, siekiant nustatyti, ar šiuo metu kylantys darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkiai minėta direktyva bus išspręsti.

Svarbiausi šaltiniai. Siekiant atlikti išsamų tyrimą magistro darbe yra analizuojami Europos Sąjungos teisės aktai, ypatingą dėmesį skiriant 2024 m. spalio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo, be to, aptariamos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos bei rekomendacijos, aktuali

užsienio šalių ir nacionalinė teisminė praktika, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei kiti darbo temai reikšmingi nacionaliniai teisės aktai.

1. SKAITMENINIŲ PLATFORMŲ SAMPRATA IR REIKŠMĖ

1.1. Skaitmeninių platformų sąvoka

Šiomis dienomis, tikėtina, retas susimąsto, kokią svarbą turi skaitmeninės technologijos mūsų gyvenimo kokybei – be jų būtų sunku bendrauti, sklandžiai organizuoti darbą, pramogas, keliones ar tenkinti kitus kasdienes poreikius. Ypatingai svarbų vaidmenį šių laikų skaitmenizuotame pasaulyje atlieka skaitmeninės platformos, kurias, tikėtina, kiekvieną dieną to nesusieksmindami keliais „paspaudimais“ mobilaus telefono ekrane panaudojame maisto užsakymui, sumokėjimui už automobilių stovėjimo aikštelę ar užsakydami pavėžėjimo paslaugas. Taigi, skaitmenines platformas galima pavadinti ne tik vienu naujausių verslo modelių, kuriuo palengvinama žmonių kasdienybė, bet ir svarbiu veiksmu, skatinančiu verslo plėtrą bei, žinoma, prisidedančiu prie valstybių ekonominio vystymosi. Todėl, tam, jog būtų galima išsamiai išanalizuoti darbo naudojant skaitmenines platformas teisinį reguliavimą bei pabrėžti iš šio kylančius iššūkius, pirmiausia, yra svarbu išsiaiškinti, kas yra skaitmeninės platformos, kaip jos veikia ir kokią reikšmę turi šiuolaikinėje visuomenėje?

Skaitmeninių platformų sąvoką paprastąja – kalbine prasme galima paaiškinti kaip verslo modelį, veikiantį tam tikroje programinėje sistemoje ar internetinėje plotmėje. Dar paprasčiau, skaitmenines platformas galima būtų prilyginti realaus pasaulio prekyvietai (turgui), kurioje žmonės gali bendrauti, keistis informacija, pirkti – parduoti, vystyti verslą ir teikti tam tikras paslaugas. Tačiau esminis skirtumas tarp skaitmeninių platformų ir anksčiau minėtos prekyvietės pavyzdžio yra erdvė ir prieinamumo mastas. Vienas pagrindinių skaitmeninių platformų veikimo požymių yra tas, jog jos veikia pasitelkiant internetą, naudojant algoritmų ir duomenų analizę, jų veikla, atvirkščiai nei prekyviečių, dažniausiai nėra vykdoma fiziškai, dėl to skaitmeninėse platformose teikiamos paslaugos yra lengvai pasiekiamos kiekvienam.

Taigi, nors skaitmeninių platformų veikla yra ganėtinai paplitusi šių dienų visuomenėje, galima pastebėti, jog vieningos nuomonės dėl platformų apibrėžimo vis dėlto nėra, iš akademiniuose šaltiniuose pateikiamų įvairių skaitmeninių platformų sampratų yra akivaizdu, jog kiekvienas šaltinio autorius sąvoką aiškina skirtingai, atsižvelgiant į mokslo šaką, istorinį kontekstą bei pačių mokslininkų požiūrį. Štai, pavyzdžiui, A. Gawer skaitmenines platformas prilygina statybiniam blokui, sakydama, jog tai yra pagrindas – struktūrinis elementas, atliekantis technologinės sistemos funkciją ir suteikiantis pagrindą tolesniam produktų, technologijų ar paslaugų kūrimui (Gawer, 2009). Skaitmeninės

platformos, taip pat, gali būti apibūdinamos skaitmeniniai tinklai, kurie koordinuoja sandorius ir veikia tarsi internetinės erdvės, leidžiančios naudotojams siūlyti ir / arba užsakyti prekes ar paslaugas, kartu sistemingai kaupiant, tvarkant bei saugant duomenis apie naudotojus ir tarpusavyje sudarytus sandorius (Fernandez-Macias, 2018). Kiti autoriai siūlo skaitmeninių platformų sąvoką aiškinti prilyginus jas sistemoms, kuriose platformos savininkas, įgyvendindamas įvairius valdymo mechanizmus, skatina pridėtinės vertės kūrimą ir mainus, taip užtikrindamas efektyvų ekosistemos veikimą (Hein et al., 2019, p. 90). Galiausiai išskirtina, jog skaitmeninių platformų samprata gali būti suprantama kaip verslo modeliai, kurie pasitelkia internetinę infrastruktūrą, kad palengvintų sąveiką tarp skirtingų naudotojų grupių (Gibson, 2024).

Taigi, kaip jau buvo minėta anksčiau, skaitmeninių platformų sąvokos aiškinimas negali būti suprantamas vienareikšmiškai, iš analizuotų akademinų šaltinių, taipogi, yra akivaizdu, jog, vieni autoriai, aiškindami sąvoką, akcentuoja skaitmeninių platformų technologinę reikšmę, kiti išskiria platformų tarpininkavimo vaidmenį, o dar kiti sako, jog platformos yra ekosistemos, kuriomis yra sukuriamą pridėtinė vertė, tačiau dauguma jų sutinka, kad platformos yra sistema, palengvinanti sandorių įgyvendinimą tarp subjektų, taip užtikrinant efektyvų jų veikimą. Tokia sąvokos apibrėžimo ir supratimo įvairovė tik išryškina anksčiau išdėstytą mintį, jog platformų samprata yra nepastovi, ji nuolat kinta atsižvelgiant į technologijų pažangą bei mokslo ar net istorinius kontekstus.

Štai, pavyzdžiui, M. Steinberg išskiria net tris pagrindinius visuotinės skaitmenizacijos etapus, kuriais keitėsi skaitmeninių platformų apibrėžimas:

1. visų pirma, terminas platforma buvo suprantamas kaip konkreti kompiuterinė infrastruktūra, apimanti aparatinę ir programinę įrangą, sudarančią techninį pagrindą skaičiavimo operacijoms vykdyti bei užtikrinančią programų veikimą konkrečioje operacinės sistemos aplinkoje;
2. vėliau sąvoka įgijo socialinės žiniasklaidos prasmę, skaitmeninės platformos buvo suprantamos kaip internetinės svetainės ir / arba programėlės, tokios kaip visiems gerai žinomas „Facebook“, „YouTube“ ar „Twitter“, kurių dėka naudotojai gali bendrauti, skelbti informaciją, ja dalintis ar net kurti turinį;
3. galiausiai platformos sąvoka buvo išaiškinta kaip struktūra, sudaranti sąlygas tam tikrų sandorių įgyvendinimui, veikianti tarpininkavimo principu (Steinberg, 2017).

Atsižvelgiant į tai, jog egzistuoja daug skirtingų skaitmeninių platformų apibrėžimų, 2024 metais mokslininkai I. Zeamari ir W. Laurier atliko išsamų tyrimą, kurio metu išanalizavo net 64 skirtingus skaitmeninių platformų apibrėžimus. Apibendrindami tyrimo

rezultatus nurodė, jog analizuoto termino viena prasme apibrėžti nėra įmanoma, kadangi, kaip jau minėta anksčiau, skirtingi laikotarpiai, mokslininkų mąstymo perspektyva bei termino vartojimo kontekstas neatsiejamai turi įtakos skaitmeninių platformų sąvokos aiškinimui. Nepaisant to, tyrimą atlikę mokslininkai išskyrė vieną skaitmeninių platformų bendrą apibrėžimą plačiąją prasme, pasakydami, jog skaitmeninės platformos – tai technologinė ekosistema, sudaryta iš aparatinės ir programinės įrangos, kuri užtikrina sąveiką ir sandorių vykdymą tarp skirtingų dalyvių aiškiai apibrėžtoje organizacinėje struktūroje.

Be minėto išaiškinimo, autoriai pažymėjo, jog sąvoką galima paaiškinti net keturiomis skirtingomis prasmėmis:

1. *technine prasme* skaitmeninė platforma gali būti suprantama kaip skaitmeninė šerdis, kuri užtikrina tam tikrų funkcijų atlikimą bei sudaro sąlygas tarpusavyje sąveikaujantiems moduliams ir sąsajoms keisti duomenimis;
2. *ekonomine prasme* skaitmeninės platformos – tai daugiasluoksnės technologinės struktūros, formuojančios dinamišką ekosistemą, kurios tarpininkauja sąveikoms ir sandoriams tarp įvairių suinteresuotųjų šalių, skatindamos vertės kūrimą ir mainus;
3. *socialine – technine prasme* platformos aiškinamos kaip speciali integruota sistema, jungianti organizacijas, technologijas ir vartotojus, sukurdamą terpę minėtiems subjektams dalintis informacija, bendradarbiauti, diegti inovacijas bei aktyviai dalyvauti įvairiuose socialiniuose ir ekonominiuose procesuose;
4. *organizacine prasme* platformų veikimas apibrėžiamas kaip skaitmeninė ekosistema, koordinuojanti sąveiką tarp jos dalyvių, pasitelkiant technologiniais sprendimais, optimizuojanti įvairius procesus, reguliuojanti informacijos ir išteklių srautus (Zeamari ir Laurier, 2024).

Iki šiol tarptautiniu mastu visuotinai priimtina skaitmeninių platformų samprata buvo pateikta 2019 metais Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO), kuri įvardijo skaitmeninę platformą kaip internetinį subjektą, palengvinantį sąveiką tarp dviejų ar daugiau skirtingų, tačiau tarpusavyje vienas nuo kito priklausomų naudotojų grupių (tiek įmonių, tiek fizinių asmenų), kurie veda komunikaciją per platformą internetu (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, 2019). Verta pastebėti, jog 2023 metų sausio mėnesį EBPO patikslino skaitmeninių platformų sampratą paskelbdama išaiškinimus, susijusius su skaitmeninių platformų operatorių ataskaitų teikimo pavyzdinių taisyklių įgyvendinimu. Minėtuose išaiškinimuose skaitmeninės platformos buvo apibrėžtos kaip bet kokia internetinė ar mobilioji programinė įranga, įskaitant ir svetaines

ar jų dalis, taikomas programos, kurios yra naudojamos pardavėjų/paslaugų teikėjų ir vartotojų siekiant pasiūlyti bei suteikti prekes ar paslaugas platformos naudotojams (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, 2023). Tačiau ganėtinai neseniai – 2024 m. lapkričio 11 Europos Parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo, kurios 2 straipsniu buvo įtvirtina, jog skaitmeninė darbo platforma – tai fizinis arba juridinis asmuo, kuris teikia paslaugą, atitinkančią visus sekančius reikalavimus:

- 1) paslauga bent iš dalies teikiama nuotoliniu būdu pasitelkiant elektronines priemones, pavyzdžiui, naudojantis interneto svetaine arba mobiliąja programėle;
- 2) paslauga yra teikiama paslaugos gavėjo prašymu;
- 3) jos būtinas ir esminis komponentas yra fizinių asmenų už užmokestį atliekamo darbo organizavimas, nesvarbu, ar tas darbas atliekamas internetu, ar tam tikroje vietoje;
- 4) jai naudojamos automatizuotos stebėsenos sistemos ar automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos.

Minėto straipsnio 2 dalimi yra išskiriama, jog pateikta skaitmeninių platformų apibrėžtis neapima paslaugos, kurios pagrindinis tikslas – naudoti turtą ar juo dalytis arba kuria fiziniams asmenims, kurie nėra profesionalai, suteikiama galimybė perparduoti prekes, teikėjų (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/2831 ..., OL 2024 L).

Taigi, išanalizavus skaitmeninių platformų sampratą, plačiai suprantama, jog šiais laikais skaitmeninės platformos įgyja vis didesnę reikšmę žmonių kasdienybėje, kadangi jos ne tik užtikrina patogesni įvairių paslaugų prieinamumą, bet ir skatina efektyvesnį duomenų valdymą, personalizuotą bei operatyvų informacijos perdavimą, kaip pavyzdžiui, paieškos sistemų platformos tampa pagrindiniais informacijos šaltiniais, elektroninės prekybos platformos keičia tradicinius apsipirkimo įpročius, masinio finansavimo platformos keičia plačiai suprantamą pastovaus darbo užmokesčio svarbą, o per skaitmeninių platformų teikiamas paslaugas keičiasi net žmonių gyvenimo būdas, kadangi norint pavalgyti net nebereikia fiziškai išeiti iš namų erdvės. Panašią mintį formuoja ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, pasakydama, jog skaitmeninės platformos tampa vis svarbesnės šiuolaikinėje visuomenėje, perimdamos funkcijas, kurias anksčiau vykdė valstybinės institucijos, tokios kaip transliavimo tarnybos, civilinės saugos agentūros, paštas, bibliotekos ir kitos viešosios erdvės, dabar skaitmeninės platformos ne tik pakeičia paslaugas, tokias kaip popierinių žemėlapių naudojimas, susirašinėjimas laiškais, darbo ar kitų paslaugų teikimo skelbimai, bet ir iš esmės keičia būdą, kaip visuomenė gauna informacijos srautą, komunikuoja tarpusavyje ir naudojasi kitomis

paslaugomis (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, 2019). Vertinant per ekonomikos mokslo prizmę, skaitmeninių platformų reikšmė yra taip pat aktuali, kadangi tai vis labiau plintantis reiškinys, kuris kelia iššūkius tradicinio modelio įmonėms, nes iš esmės keičia įprastą paslaugų teikimą, tiksliau – tai, kaip vartotojai gauna ir naudoja skaitmenines paslaugas ar produktus. Taigi, jei tradicinės įmonės kuria vertę savo viduje ar per tiekimo grandinę, tai platformos įtraukia nepriklausomus dalyvius, suformuodamos ekosistemą, kurioje vertė kuriama bendromis pastangomis (Hein et al., 2020).

Galiausiai, išskiriama pagrindinė skaitmeninių platformų reikšmė šiuolaikinei darbo rinkai. Paskutinio dešimtmečio technologijų pažanga iš esmės pakeitė darbo organizavimą ir užimtumo formas, sukeldama permainas, kurios dar prieš tai atrodytų neįtikėtinos – skaitmeninės platformos atvėrė kelią ne tik naujoms darbo formoms, bet ir pakeitė būdus, kuriais žmonės ieško darbo (Dunn, 2020). Juk dar prieš interneto ir / arba skaitmeninių platformų išplitimą būtų buvę sudėtinga surasti žmogų, suteikti jam dešimties minučių darbą, o po to jį atleisti. Dabar technologijų pagalba jau galima surasti paslaugų teikėją/darbuotoją, sumokėti jam atlygį už suteiktą trumpalaikę paslaugą ir atsisakyti jo paslaugų, kai užsakovui teikiamos paslaugos tampa nebereikalingos. Be to, skaitmeninės platformos, nepriklausomai nuo lyties, tautybės, socialinės padėties ar kitų aplinkybių, suteikia žmonėms galimybę atlikti užduotis subjektyviai pasirinktu būdu ir tempu bei už tai gauti pinigų (Biewald, cituota pagal Marvit, 2014).

Dėl šios priežasties, galima drąsiai teigti, kad šiais laikais yra pakitusi ne tik darbo rinka, bet ir galimos užimtumo formos ir net darbo rinkoje puoselėjamos vertybės. Dar prieš skaitmeninių platformų išplitimą, darbdaviai itin vertino darbuotojų lojalumą ir siekė išlaikyti ilgus metus besitęsiančius darbo santykius, skatindami darbuotojų karjeros augimą organizacijoje, tuo tarpu darbuotojai, siekdami stabilumo, o galbūt vengdami drastiškų permainų, dažniausiai rinkosi ilgalaikę darbo vietą toje pačioje organizacijoje. Šiandien situacija yra pakitusi – darbo rinka yra kur kas lankstesnė, darbuotojai vis dažniau keičia darbo vietas, ieškodami palankesnių sąlygų, profesinio tobulėjimo, o darbdaviai orientuojasi į darbuotojų gebėjimą operatyviai prisitaikyti prie besikeičiančios darbinės aplinkos ir kuriamą pridėtinę vertę organizacijai. Šį pokytį pastebi ir J. Davis išskirdamas, jog XXI amžiaus pradžioje pasaulis patyrė radikalius pokyčius užimtumo srityje ir įmonių struktūroje, darbo santykių pobūdį po mažų iš ilgalaikės karjeros perspektyvos pakeitė tiesiog darbo vieta, o galiausiai – atskiros užduotys (Davis, 2015).

Apibendrinant aukščiau išdėstytą, galima teigti, jog skaitmeninės platformos tapo neatsiejamą šiuolaikinės visuomenės dalis, keičianti paslaugų teikimo, komunikacijų ir net

darbo santykių modelius. Skaitmeninių platformų atsiradimas be kita ko, padarė reikšmingą įtaką ir šiuolaikinei darbo rinkai, sukuriant naujas darbo organizavimo formas, užtikrinančias lanksčias darbo sąlygas. Nepaisant to, jog dauguma autorių apibūdina skaitmenines platformas kaip verslo modelį, veikiantį tarpininkavimo tarp paslaugų teikėjų ir užsakovų principu ir akademiniuose šaltiniuose yra pateikiama nuomonė, jog vieningas sampratos išaiškinimas negali egzistuoti, vis dėlto, skaitmeninių platformų apibrėžimas privalo būti aiškinamas pagal aptartos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo nuostatas.

1.2. Skaitmeninių platformų požymiai ir klasifikacija

Kadangi yra aišku, jog skaitmeninių platformų sąvoka akademiniuose šaltiniuose gali būti aiškinama įvairiais būdais, svarbu detaliau išnagrinėti jų požymius bei išskirti, kokios skaitmeninės platformos egzistuoja ir pagal kokius kriterijus jos gali būti klasifikuojamos. Tai yra ypatingai svarbu siekiant apibrėžti darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkius, kadangi skirtingos platformos iš esmės ne tik formuoja skirtingus darbo organizavimo modelius, bet ir kelia diskusinius klausimus apie darbo naudojant platformas teisinio reguliavimo neapibrėžtumą.

Analizuojant akademinius šaltinius, galima pastebėti nuoseklią autorių nuomonę, kad skaitmeninės platformos pasižymi unikalėmis ir iš kitų ekonominių sektorių išsiskiriančiomis savybėmis, kurios lemia tokio verslo modelio pasisėkimą ir didelę paklausą. Šias savybes galima išskirti kaip esminius veiksnius, darančius įtaką skaitmeninių platformų veikimo principams ir konkurenciniam pranašumui – tai, visų pirma, skaitmeninių platformų augimui ar efektyvumui nėra reikšmingas papildomų sąnaudų didėjimas (vadinamas Masto ekonomijos dėsnis), taip pat skaitmeninės platformos pasižymi lengvu prieinamumu – platformų vartotojai realiuoju laiku gali naudotis skaitmeninių platformų teikiamomis paslaugomis, vykdyti sąveikas ar sandorius, nepriklausomai nuo geografinės padėties ar laiko juostų skirtumo. Galiausiai, skaitmeninės platformos išsiskiria savo efektyvumu, kadangi optimizuoja įvairius procesus, sumažina operacinių sąnaudų ir žmogiškųjų išteklių indėlio poreikį (Gibson, 2024).

Europos Komisija komunikate Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Interneto platformos ir bendroji skaitmeninė rinka Europos galimybės ir uždaviniai“ (toliau – Europos Komisijos komunikatas) išskiria dar kelias specifines skaitmeninių platformų savybes, dėl kurių šis sektorius vystosi jokiam kitam ekonomikos sektoriui nebūdingu dideliu tempu:

- skaitmeninės platformos prisideda prie naujų rinkų kūrimo ir formavimo, tuo pačiu metu keldamos iššūkius tradicinėms rinkoms bei skatindamos naujas dalyvavimo formas ar verslo modelius, grindžiamus didelių duomenų kiekių rinkimu, apdorojimu ir redagavimu;
- platformos veikia įvairiose rinkose, tačiau jų operatoriai skirtingai reguliuoja tiesioginius ryšius tarp naudotojų grupių;
- joms yra naudingas tinklo poveikis, kuris reiškia, kad paslaugos kyla didėjant naudotojų skaičiui;
- skaitmeninių platformų operatoriai dažniausiai pasitelkia informacines ir ryšių technologijas, kad galėtų greitai ir lengvai pasiekti savo naudotojus;
- platformos atlieka pagrindinį vaidmenį kuriant skaitmeninę vertę, nes generuoja didelę naudą, pavyzdžiui, skatindamos duomenų kaupimą, sudarydamos sąlygas naujai verslo veiklai ir formuodamos naujus strateginės priklausomybės ryšius (Europos Komisija, 2016).

Kaip ir skaitmeninių platformų sampratos aiškinimas, taip ir jų klasifikavimas pagal tipus nėra vienareikšmis – egzistuoja įvairūs požiūriai ir skirtingi skirstymo būdai. Pažymima, jog skaitmeninės platformos gali būti grupuojamos pagal jų funkcionalumą, pajamų generavimo būdus, veiklos sritį, technologinius aspektus ar vartotojų sąveikos modelius, tačiau Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija pasisako, kad nors skaitmenines platformas galima klasifikuoti įvairiais kriterijais, tiksliausias būdas tą padaryti – klasifikuoti jas pagal platformų atliekamas funkcijas. Tokia klasifikacija leidžia aiškiai apibrėžti platformų veiklos pobūdį ir suteikiamas paslaugas, taip pat užtikrina lankstumą, nes gali apimti tiek plačias, tiek siauresnes kategorijas, atsižvelgiant į specifines veiklos sritis (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, 2019). Atsižvelgiant į šią nuomonę, toliau darbe bus analizuojamos skaitmeninių platformų kategorijos pagal jų atliekamas funkcijas.

Štai, pavyzdžiui, K. Gibson išskiria keturis pagrindinius skaitmeninių platformų tipus plačiaja prasme, tai:

1. Socialinių tinklų platformos („Facebook“, „Instagram“, „WhatsApp“), šios platformos yra sutelktos į žmonių tarpusavio bendravimą, informacijos dalijimąsi bei turinio kūrimą;
2. Internetinės prekyvietės („Amazon“, „eBay“) žmonėms suteikia galimybę pirkti ir / arba parduoti įvairias prekes per platformos ekosistemą;

3. Minios finansavimo svetainės („GoFundMe“, „Patreon“) skirtos fiziniams asmenims ir / arba organizacijoms gauti finansavimą iš kitų asmenų;
4. Visos kitos universalios programėlės (Gibson, 2024).

Europos Komisijos komunikate, be kita ko, buvo įvardyti dar keli, be aukščiau minėtų, skaitmeninių platformų tipai, atsižvelgiant į jų veiklos pobūdį bei atliekamas funkcijas, šie tipai apima:

1. Internetinės reklamos platformos („Google Ads“, „Meta Ads“), kurios suteikia galimybę asmenims ar įmonėms tikslingai reklamuoti savo paslaugas ir / arba prekes;
2. Paieškos sistemų platformos („Google“, „Bing“) pasitelkdamos raktažodžiais ir algoritmais vartotojams padeda surasti ieškomą turinį ir informaciją internete;
3. Kūrybinio turinio skelbimo platformos („YouTube“, „Spotify“), kurių dėka minėtų platformų naudotojai gali dalintis savo kūryba, pavyzdžiui, muzika, vaizdo įrašais, dalintis tinklalaidėmis ar kitokio pobūdžio kūryba medijos formatu;
4. Taikomųjų programų platinimo platformos („Apple App Store“, „Google Play Store“) kūrėjams suteikia erdvę platinti bei parduoti įvairias programėles, o taikomųjų programų platinimo platformų vartotojams suteikia galimybę programėles atsisiųsti ir / arba įsigyti ir vėliau naudoti savo mobiliuose įrenginiuose;
5. Mokėjimo sistemų platformos („PayPal“, „Revolut“) suteikia galimybę platformų vartotojams nesunkiai atlikti skaitmeninius mokėjimus ar kitas finansines operacijas;
6. Dalijimosi ekonomikos platformos („Uber“, „Booking“), šis skaitmeninių platformų tipas, galima teigti, jog yra vienas plačiausių, kadangi apima įvairias veiklos sritis bei skirtingus veiklos pobūdžius nuo transporto dalijimosi platformų, apgyvendinimo, iki prekių ir / arba paslaugų užsakymo bei pristatymo platformų. Šių platformų pagrindinis veiklos principas yra tas, jog platformų vartotojams yra suteikiama galimybė tarpusavyje dalintis turimais ištekliais su kitais asmenimis (Europos Komisija, 2016).

Taigi, aptarta skaitmeninių platformų požymių ir jų klasifikacijos analizė leidžia daryti išvadą, jog skaitmeninės platformos pasižymi išskirtiniais požymiais, tokiais, kaip prieinamumas, nedidelių sąnaudų bei žmogiškųjų išteklių poreikis. Be to, egzistuoja galybė skaitmeninių platformų klasifikaciją pagal įvairius kriterijus, tačiau, verta paminėti, jog šiame darbe bus analizuojamos skaitmeninės dalijimosi platformos, dar vadinamomis paslaugų teikimo platformomis. Atsižvelgiant į tai, jog būtent trumpalaikių paslaugų teikimo platformose kyla reikšmingi teisinio reguliavimo iššūkiai, šiame darbe bus

analizuojamos Lietuvoje gerai žinomos skaitmeninės platformos, tokios kaip „Bolt“, „BoltFood“, „Wolt“, „Uber“, „Workis“, „Discontract“ bei kitos.

2. DARBO SKAITMENINĖSE PLATFORMOSE TEISINIS REGULIAVIMAS IR IŠ TO KYLANTYS IŠŠŪKIAI

2.1. Užimtumo formos skaitmeninėse platformose

Darbo santykiai ir jų teisinis reguliavimas yra nuolat kintantis pagal ekonominius, technologinius ir net socialinius visuomenės pokyčius, taigi, viena vėliausių per paskutinį dešimtmetį ir daug diskusijų sulaukusi darbo rinkos tendencija – darbas naudojant skaitmenines platformas, kuriame įprastą darbą keičia nauji jo organizavimo modeliai, lanksčios darbo sąlygos ir nepriklausomybė nuo darbdavio ar net darbo vietos, jį palyginus su tradicinėmis užimtumo formomis, grindžiamomis darbo sutartimi, pavaldumu, aiškiomis darbo sąlygomis ir darbo sutarties šalių tarpusavio teisėmis bei pareigomis. Taigi, tam, jog būtų galima tinkamai atskleisti darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkius, pirmiausia, yra svarbu įsigilinti, kuo skaitmeninių platformų veikimas skiriasi nuo tradicinių darbo santykių, kokios užimtumo formos egzistuoja skaitmeninėse platformose, ypatingą dėmesį skiriant šių darbuotojų teisinio statuso apibrėžimui, jį lyginant su tradiciniu darbo santykių modeliu.

Skaitmeninės platformos darbo rinkoje pasižymi išskirtiniais bruožais, kurie jas skiria nuo tradicinių darbo organizavimo formų. Visų pirma, tokiose platformose darbas veikia kaip keičiamoji prekė, už kurią atsiskaitoma pinigais, o darbo santykiai dažniausiai grindžiami trumpalaikiais susitarimais. Antra, darbo rezultatai yra perduodami elektroniniu būdu, todėl skaitmeninės platformos suteikia galimybę atlikti užduotis nuotoliniu būdu, nepriklausomai nuo geografinės padėties. Trečia, darbo ir finansinių išteklių paskirstymą lemia rinkos dalyviai – pirkėjai ir pardavėjai (paslaugų teikėjai), kurie veikia pagal dinamišką kainų mechanizmą (Horton, 2010). Europos Komisija skaitmenines darbo platformas apibūdina kaip privačias internetines įmones, veikiančias tarpininkavimo principu tarp paslaugų teikėjų ir užsakovų, taikant skirtingą kontrolės lygį. Šios platformos organizuoja ir kontroliuoja užsakytų paslaugų teikimą, reaguodamos į vartotojų poreikius, o paslaugas tiesiogiai arba netiesiogiai teikia fiziniai asmenys, nepriklausomai nuo to, ar jos atliekamos fizinėje ar virtualioje aplinkoje (Europos Komisija, 2021). Tai reiškia, kad darbo užmokestis bei darbo sąlygos skaitmeninėse platformose dažniausiai yra nustatomas konkurenciniu principu, atsižvelgiant į pasiūlą, paklausą bei individualius susitarimus, taip pat, platforminėje ekonomikoje darbuotojai yra samdomi atlikti konkrečias užduotis, o tokia užimtumo forma leidžia sutarties šalims išvengti tradicinių darbo santykių įsipareigojimų.

Tradiciniuose darbo santykiuose įmonės veikia pagal aiškią hierarchinę struktūrą, kurios viršuje yra vadovai ar įmonės savininkai, o žemiau jų, įvardintiems subjektams paklūstantys darbuotojai. Galima drąsiai teigti, jog tokia struktūra užtikrina aiškų atsakomybės paskirstymą, subordinacijos santykius bei vidines darbovietės taisykles, kurios yra nustatomos atsižvelgiant į darbo teisės normose numatytus reikalavimus. Priešingai nei tradiciniuose darbo santykiuose, dalijimosi ekonomikoje – skaitmeninėse platformose:

1. nėra tikslios vadovavimo sistemos, veikla grindžiama bendradarbiavimu;
2. pagrindinis dėmesys skiriamas naujovėms ir inovacijoms;
3. siekiama sukurti dinamišką bendruomenę, kurioje paslaugų teikėjai ir vartotojai aktyviai sąveikauja tarpusavyje (Torregrossa, 2013).

Taigi, skaitmeninių platformų užimtumo forma yra grindžiama trumpalaikėmis užduotimis, lanksčiomis darbo sąlygomis bei, sąlyginai, subordinacijos neegzistavimu, atvirkščiai nei dirbant pagal darbo sutartį. Be aukščiau išanalizuotų šaltinių, verta paminėti Belgijos darbo teisės profesoriaus Marc De Vos vaizdo prezentacijoje tema „*The Platform economy and employment Relationship*“ išskiriamą nesunkiai suprantamą tradicinio darbo pagal darbo sutartį ir darbo skaitmeninėse platformose pagrindinių požymių sugretinimą.

1 lentelė. **Darbo santykių ir darbo skaitmeninėse platformose požymių atskyrimas**

Tradiciniai darbo santykiai	Darbas naudojant skaitmenines platformas
Darbo funkcijos įgyvendinamos pagal darbo sutartį.	Darbas yra atliekamas pagal klientų užsakymus ir faktinę paslaugų paklausą.
Darbdavys darbuotojui moka fiksuotą bent valstybėje nustatytą minimalų atlyginimą.	Mokama už faktiškai atliktą užduotį ar valandas, dažnai be minimalaus atlyginimo garantijos.
Darbdavys privalo suteikti darbuotojui darbą.	Platformos „sujungia“ klientus su paslaugų teikėjais.
Darbdavys teikia darbuotojui darbo kokybės gaires bei vertina darbuotojo pasiektus darbo rezultatus.	Darbuotojai sąveikauja per skaitmeninę sąsają (platformą).
Darbo laikas yra įtvirtintas teisės aktuose arba lokaliniuose darbdavio dokumentuose.	Paslaugų teikėjas darbo laiką organizuoja savarankiškai.
Subordinacija grįsti santykiai.	Paslaugų teikėjas turi teisę pasirinkti paslaugas teikti laisva valia, neatsižvelgiant į platformų reikalavimus.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis: Marc De vos „*The Platform Economy and the Employment Relationship*“

Taigi, nepaisant aplinkybės, jog dažniausiai skaitmeninių platformų darbuotojai yra laikomi nepriklausomais paslaugų teikėjais veikiančiais individualiai, kai kuriose valstybėse jau yra siūloma šiuos darbuotojus priskirti hibridinei užimtumo formai, kuri turi tiek paslaugų teikimo, tiek darbo pagal sutartį požymių, tokius darbuotojus siūloma vadinti priklausomais paslaugų teikėjais (Cherry ir Aloisi, 2017). Tačiau kyla abejonė, ar pavadinus skaitmeninių platformų darbuotojus priklausomais paslaugų teikėjais yra išsprendžiamos iš šio teisinio statuso kylančios problemos. Taip pat, egzistuoja išimtys – kai kurios internetinės bendrovės savo darbuotojus jau traktuoja ne kaip nepriklausomus rangovus, o kaip nuolatinius komandos narius - darbuotojus, tokiose įmonėse darbuotojams dažnu atveju yra siūlomas didesnis valandinis atlygis, papildomos socialinės garantijos, tačiau šie atvejai yra gana reti ir tai tik pabrėžia bendrą platforminio darbo rinkos nepastovių darbo santykių tendenciją (Chen, 2016).

Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo įtvirtina kelias terminų apibrėžtis, nurodant, jog darbas platformoje reiškia tokį darbą, kuris yra organizuojamas per skaitmeninę darbo platformą ir kurį Sąjungoje atlieka fizinis asmuo, remdamasis sutartiniais skaitmeninės darbo platformos arba tarpininko ir fizinio asmens santykiais, nepriklausomai nuo to, ar tarp fizinio asmens arba tarpininko ir paslaugos gavėjo yra sutartiniai santykiai. Be to, minėtoje direktyvoje yra pateikiamas platformoje dirbančių asmenų statuso atskyrimas, nurodant, kad darbą platformoje atliekantis asmuo yra fizinis asmuo, atliekantis darbą platformoje, neatsižvelgiant į susijusių šalių sutartinių santykių pobūdį arba tai, kaip jos tuos santykius įvardija, o platformos darbuotojas yra asmuo, atliekantis darbą platformoje, kuris yra sudaręs ar yra laikomas sudariusiu darbo sutartį arba turi ar yra laikomas turinčiu darbo santykius, kaip apibrėžta pagal valstybėse narėse galiojančią teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/2831 ...).

Taigi, nors šiame darbe yra ne kartą minima sąvoka „skaitmeninių platformų darbuotojai“, vis dėlto, verta pabrėžti, jog darbuotojais per skaitmenines platformas paslaugas teikiančius asmenis galima vadinti tik reliatyviai, kadangi iš aukščiau pateiktos direktyvos analizės dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo yra aišku, kad darbą platformoje atliekantys asmenys ir platformų darbuotojas yra įgiję skirtingus užimtumo statusus. Todėl verta apžvelgti Lietuvos Respublikoje egzistuojantį darbo santykių teisinį reguliavimą bei jį palyginti su darbo skaitmeninėse platformose egzistuojančiomis užimtumo formomis, jų teisiniu reguliavimu.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 32 straipsnyje yra įtvirtintas darbo santykių pamato – darbo sutarties apibrėžimas, tai – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti sulyggtą darbo užmokestį. Nurodytu Darbo kodekso straipsniu yra pabrėžiama ir darbo santykių subordinacija, tai kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas, atlikdamas savo darbo funkcijas, paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiam tvarkai, pažymima, jog iš darbo sutartimi įtvirtintų darbo funkcijų atlikimo kylanti komercinė, finansinė ar gamybinė grėsmė tenka darbdaviui (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016, TAR, Nr. 23709).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuluotoje praktikoje yra išaiškinta, jog darbo funkcija gali būti laikomas veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. Darbo funkcija yra apibrėžiama darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ar darbo (veiklos) apraše (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-12-701/2024).

Be to, verta paminėti, jog egzistuoja dvi platforminio darbo rūšys, tai, visų pirma – darbas platformoje internetu, arba kitaip – minios darbas (ang. *crowdwork*), kuomet užsakovai internetinėmis platformomis perduoda konkrečias užduotis ir jas atlikti galima namuose nuotoliniu būdu bei antra – darbas grįstas trumpalaikėmis užduotimis, kaip pavyzdžiui, pavėžėjimo ar prekių pristatymo paslaugos, teikiamos lokaliai (Gerber, 2021, p. 192). Vis dėlto, neatsižvelgiant į darbo pobūdį, skaitmeninių platformų darbuotojai bendrai akademinėje literatūroje yra apibrėžiami kaip laisvai samdomi darbuotojai, kurie veikia individualiai, neorganizacinėse struktūrose, naudodamiesi skaitmeninėmis platformomis kaip tarpininkais, jų neprilyginant darbdaviams (Burke ir Cowling, 2020). Taigi, norint suprasti, kokie standartai yra taikomi skaitmeninių platformų darbuotojams Lietuvoje, verta išanalizuoti konkrečius pavyzdžius ir išsiaiškinti, kokius reikalavimus platformos kelia asmenims siekiantiems pradėti darbą per jas.

Štai, pavyzdžiui, skaitmeninė trumpalaikių darbų platforma „Workis“ siūlo efektyvų tarpininkavimą tarp darbdavių, ieškančių trumpalaikės darbo jėgos ir asmenų, siekiančių papildomai užsidirbti – platforma suteikia galimybę greitai ir patogiai suderinti laikinų darbų pasiūlą su jų paklausa, taip optimizuojant darbo rinkos lankstumą. Minėtos platformos elektroninėje svetainėje nurodoma, jog su darbuotojais yra sudaromos terminuotos darbo sutartys, kurių trukmė gali būti nuo kelių dienų iki kelių savaičių. Toks įdarbinimo modelis leidžia darbdaviams efektyviai valdyti personalo poreikius

priklausomai nuo sezoniškumo ar staiga išaugusio darbo krūvio, o darbuotojams – patogiai planuoti savo užimtumą ir papildomai užsidirbti be ilgalaikių įsipareigojimų vienam darbdaviui („Workis“ internetinė svetainė, n.d.). Taigi, remiantis šiuo pavyzdžiu, yra akivaizdu, jog kai kurios skaitmeninės platformos, priklausomai nuo jų veiklos pobūdžio, renkasi darbuotojus įdarbinti bent laikinai pagal terminuotą darbo sutartį, taip užtikrinant oficialų darbo santykių įforminimą, suteikiant darbuotojams socialines bei kitas teisės aktuose darbuotojams numatytas garantijas.

Nepaisant to, skaitmeninėse platformose egzistuoja ir kitos užimtumo formos, kurios gali skirtis priklausomai nuo platformos veiklos pobūdžio, teisinio reguliavimo bei darbo organizavimo modelio. Štai, pavyzdžiui, internete prieinamoje pavėžėjimo ir pristatymo paslaugų teikimo platformos „Bolt“ svetainės skiltyje „*Tapkite kurjeriu*“ nurodoma, kad norint pradėti dirbti, asmenys privalo atitikti šiuos sekančius reikalavimus: privalo būti sulaukę bent 18 metų, turėti išmanųjį įrenginį, kuriuo naudosis priimant ir vykdant klientų užsakymus bei vairuoti bet kokios rūšies transporto priemonę. Be minėtų reikalavimų, taip pat, nurodoma, jog veiklai pradėti, asmenys privalo užsiregistruoti Maisto ir veterinarijos informacinėje sistemoje bei įregistruoti savo individualią veiklą pagal pažymą Valstybinėje mokesčių inspekcijoje prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – VMI) („Bolt“ internetinė svetainė, n.d.). Kita, panašaus pobūdžio vykdomos veiklos prasme, skaitmeninė platforma „Wolt“ deklaruoja, jog norint tapti kurjeriu – partneriu, būtina pateikti galiojantį asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, būti sulaukus bent 18 metų bei turėti galiojantį individualios veiklos pažymėjimą („Wolt“ internetinė svetainė, n.d.) Tai reiškia, jog paslaugų teikėjai, dirbantys naudojant skaitmenines paslaugų teikimo platformas, teisiniu požiūriu dažniausiai turi savarankiškai dirbančio asmens, arba kitaip, individualią veiklą vykdančio subjekto statusą.

Lietuvoje laisvai samdomų asmenų statusą apibrėžia individualios veiklos samprata, kuri apima savarankiškai vykdomą veiklą, neįsteigiant juridinio asmens. Detalesnę individualios veiklos sąvokos prasmę atskleidžia Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 7 punktą, kuriuo įtvirtinta, jog individuali veikla – tai savarankiška veikla, kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį. Minėtame įstatymo straipsnyje, be kita ko, yra išskiriami ir tokią veiklą identifikuoti padedantys pavyzdžiai, tai:

1. bet kokio pobūdžio savarankiška komercinė arba gamybinė veikla, išskyrus nekilnojamųjų pagal prigimtį daiktų pardavimo ir/ arba nuomos veiklą, taip pat finansinių priemonių sandorius;

2. kūryba, mokslinė, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla;
3. savarankiška sportinė veikla;
4. savarankiška atlikėjo veikla (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, 2002, Valstybės žinios, Nr. 73-3085).

Be to, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 5 straipsnyje yra įtvirtinta, jog savarankiškai dirbantis asmuo – tai fizinis asmuo, kuris užsiima šia pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbą atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas, požymio veikla, kuriai būdingas tęstinumas ir / arba kartotinumai bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje: 1) individualia veikla; 2) veikla įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdant veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje; 3) veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016, TAR, Nr. 18825).

Teigiant, kad analizuojamų skaitmeninių platformų užimtumo forma dažniausiai yra savarankiška asmenų veikla, svarbu atkreipti dėmesį į Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse įtvirtintą paslaugų teikimo sutarčių apibrėžimą, kadangi paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų veikla dažnu atveju gali atrodyti panašesnė į civilinio pobūdžio susitarimus nei į darbo santykius. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.716 straipsnio 1 ir 2 dalyse yra įtvirtinta, jog paslaugų sutartimi viena šalis – paslaugų teikėjas įsipareigoja pagal kitos šalies – kliento užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti. Taip pat, yra nurodoma, kad šios nuostatos yra taikomos tik tokioms paslaugoms, kai tarp paslaugų teikėjo ir kliento neatsiranda darbo ar kitokių pavaldumo (subordinacijos) santykių (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000, Valstybės žinios, Nr. 74-2262). Tačiau kyla klausimas, ar pagal minėtą teisinį reglamentavimą skaitmeninių platformų darbuotojų veikla iš esmės atitinka paslaugų teikimo sutarčių apibrėžimą? Dėl šios priežasties svarbu atsižvelgti į Tarptautinės darbo organizacijos 2006 metų gegužės 31 d. pateiktą rekomendaciją Nr. 198 „Dėl darbo santykių“, kurios 13 straipsniu buvo įvardinta, jog valstybės narės turėtų apsisvarstyti galimybę savo nacionaliniuose teisės aktuose ar kitomis priemonėmis apibrėžti konkrečius

požymius, leidžiančius nustatyti darbo santykių egzistavimą, šie galėtų apimti tai, kad darbas:

- yra atliekamas laikantis kito asmens nurodymų ir prižiūrimas jo;
- yra integruotas į įmonės struktūrą;
- atliekamas daugiausia kito asmens naudai;
- privalo būti atliekamas konkretaus darbuotojo;
- atliekamas konkrečiu darbo laiku arba darbo vietoje, kurią nustato darbdavys;
- yra apibrėžtos trukmės ir tęstinio pobūdžio;
- reikalauja darbuotojo pasiruošimo;
- atliekamas naudojant darbdavio suteiktus įrankius, medžiagas ar įrenginius (Tarptautinė darbo organizacija, 2006).

Civilinių santykių atskyrimas nuo darbo santykių yra paaiškinamas ir 2023 m. balandžio 4 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinės bylos Nr. e3K-3-109-684/2023 nutartimi, kuria teismas suformulavo taisyklę, jog darbo santykiai susiklosto šalims sudarius darbo sutartį, kita vertus, aplinkybė, kad šalys yra sudariusios civilinės teisės reguliuojama sutartimi įvardytą sutartį, savaime nereiškia, kad iš šios sutarties kylantys šalių santykiai negali būti pripažinti darbo santykiais. Sutarties teisinį kvalifikavimą lemia ne jos pavadinimas, o turinys – tai yra joje įtvirtintų sąlygų visuma. Tuo atveju, kai pagal sutarties sąlygas šalys akivaizdžiai sukuria darbo teisinius santykius, tokia sutartis, neatsižvelgiant į šalių sudarytos sutarties rūšį, gali būti perkvalifikuojama į darbo sutartį, o jos pagrindu atsiradusius santykius prilyginti darbo teisiniams santykiams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, tam, jog būtų nesunku atskirti, kokia užimtumo forma privalo būti įforminta dirbant skaitmeninėse platformose, VMI parengė informacinį seminarą „*Individuali veikla pagal pažymą, jos finansinė apskaita ir pajamų deklaravimas*“, kuriuo aptarė aktualius klausimus, susijusius su individualia veikla, finansų apskaita ir pajamų deklaravimu, be kita ko, buvo išskirti ir reikalavimai asmenims, kurie siekia pradėti dirbti pagal individualios veiklos pažymą. Visų pirma, pasirinkus vykdyti individualią veiklą pagal pažymą, asmenys gali užsiimti bet kokios rūšies savarankiška veikla, jeigu Lietuvos Respublikos teisės aktai nenumato reikalavimo įsteigti įmonės, taip pat, asmenys patys privalo domėtis apie reikalavimus keliamus jų vykdomai veiklai ir pasirūpinti veiklos vykdymui reikalingais dokumentais (jeigu jie yra privalomi). Galiausiai, pasakytina, jog tuo atveju, kai gyventojų vykdoma veikla atitinka numatytus individualios veiklos

požymius – tokia veikla privalo būti įregistruota įstatymų nustatyta tvarka, specialiaisiais individualią veiklą identifikuojančiais požymiais yra išskiriami šie:

1. savarankiškumas;
2. veiklos tęstinumas;
3. siekis įgyti pinigų.

Vis dėlto, pažymėtina, kad pavieniai, atsitiktinio pobūdžio sandoriai, kuriuose nesimato sistemingos veiklos ar verslo požymių, negali būti laikomi individualia veikla, net jei gyventojas per trumpą laiką sudaro kelis panašius sandorius, tai savaime nepatvirtina, jog jis vykdo individualią veiklą. Tačiau kai kuriais atvejais, iš skirtingų aplinkybių galima spręsti apie individualios veiklos vykdymą, pavyzdžiui, gautos naudos reikšmingumas, jos dalis visose pajamose ar tam tikros su veikla patirtos išlaidos (Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, n.d.).

Apibendrinant aukščiau išdėstytus argumentus, galima teigti, kad darbas, atliekamas pasitelkiant skaitmenines platformas, šiomis dienomis esamu teisiniu reguliavimu formaliai neatitinka tradicinių darbo santykių, grindžiamų darbo sutartimi, kadangi veiklos skaitmeninėse platformose teisinis reguliavimas nepasižymi esminiais darbo santykių požymiais, kurie yra būtini siekiant kvalifikuoti darbo santykius pagal teisės aktus: (1) asmuo, teikiantis paslaugas per skaitmenines platformas, pavaldus platformai kaip darbdaviui gali būti tik iš dalies; (2) platformos kontroliuoja paslaugas teikiančių asmenų funkcijų atlikimą sąlyginai, t.y. nėra numatyta maksimalaus darbo ir / arba minimalaus poilsio trukmė bei darbo valandos, paslaugos gali būti teikiamos pagal subjektyvų paslaugų teikėjų pasirinkimą įskaitant ir nakties metu; (3) platformos neprivalo paslaugas teikiančiam asmeniui mokėti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyto minimalaus mėnesinio atlyginimo – dažniausiai atlygis skaičiuojamas procentine išraiška pagal atliktą darbą; (4) dėl platformos darbuotojo veiklos kylanti atsakomybė dažniausiai atitenka pačiam darbuotojui. Platformų darbuotojų darbo laikas yra lankstus, per skaitmenines platformas teikiamos paslaugos yra vertinamos pagal klientų atsiliepimus, darbo sąnaudos, tokios kaip transporto priemonė, kuras, darbo ar saugos priemonės yra pačių paslaugų teikėjų atsakomybė (Fredman et al., 2020).

Kita vertus, užsienio valstybių teismų praktika rodo, kad asmenys, dirbantys skaitmeninėse platformose, ypatingai pavėžėjimo paslaugas teikiantys asmenys, vis dažniau yra pripažįstami darbuotojais, taip paneigiant šių asmenų individualios veiklos statusą. Pavyzdžiui, 2021 m. vasario 19 d. Jungtinės Karalystės Aukščiausiasis Teismas byloje Uber BV and others v Aslam and others, Teismas pasisakė, jog „Uber“ vairuotojai

yra priklausomi nuo šios skaitmeninės platformos, jai pavaldūs, todėl privalo būti laikomi darbuotojais, turinčiais atitinkamas darbo teisėje įtvirtintas teises ir garantijas. Taip pat išskyrė kelis veiksnius, kuriais grindė tokį sprendimą, tai: visų pirma, skaitmeninė pavėžėjimo paslaugų teikimo platforma „Uber“ nustato paslaugų, kurias teikia vairuotojai, kainodarą ir pagrindines jų teikimo sąlygas, be to, vairuotojai turi tik ribotą diskreciją atsisakyti jiems priskirtų užsakymų, o jų veikla yra nuolat stebima bei reguliuojama, galiausiai – „Uber“ vertina vairuotojų darbą pagal keleivių atsiliepimus ir gali nutraukti bendradarbiavimą esant žemiems paslaugų teikimo įvertinimams (Uber BV v Aslam (2021) UKSC/2019/0029). Be to, kiek anksčiau, Jungtinių Amerikos Valstijų apygardos teismo – Šiaurės Kalifornijos apygardoje buvo pradėtas nagrinėti tapatus aukščiau analizuotai bylai klausimas byloje O'Connor and others v. Uber Technologies, Inc., kuomet „Uber“ vairuotojai kreipėsi į teismą dėl jų teisinio pripažinimo darbuotojais. Verta pažymėti, jog minėta byla buvo beveik išspręsta 2016 m., kai „Uber“ sutiko sumokėti net 100 mln. dolerių kompensaciją maždaug 385 000 vairuotojų, su ta sąlyga, jei ir toliau galės juos klasifikuoti kaip laisvai samdomus darbuotojus, tačiau teismas tokio susitarimo nepatvirtino. Galiausiai 2024 m. „Uber“ sutiko mokėti vairuotojams kompensaciją po 37 centus už kiekvieną nuvažiuotą mylią, taip pat, įsipareigojo suteikti daugiau informacijos „Uber“ vairuotojams apie vairuotojų paskyrų blokavimo tvarką, apeliacijų mechanizmas ir pagalba vairuotojams grįžti į platformą (Hawkins, 2019). 2023 metų vasario 16 d. Šveicarijos federalinis Aukščiausiasis Teismas priėmė sprendimą byloje Nr. 9C_70/2022, kuriuo buvo pripažintas „Uber“ vairuotojų pavaldumas platformos atžvilgiu dar kartą, kadangi bylos nagrinėjimo metu buvo nustatyti esminiai požymiai, leidžiantys santykius tarp vairuotojų ir platformos kvalifikuoti darbo santykiais. Visų pirma, teismas įvardijo svarbią aplinkybę, jog „Uber“ nustato ir gali koreguoti tarifą už paslaugos suteikimą savo nuožiūra. Be to, teismas įvertino tai, jog platforma vienašališkai ir be įspėjimo gali nutraukti paslaugų teikimo sutartį su vairuotoju arba deaktivuoti jo paskyrą skaitmeninės platformos programėlėje. Galiausiai, buvo konstatuota, jog „Uber“ naudoja GPS vairuotojų stebėsenos sistemas, kas iš esmės suponuoja išvadą, jog platforma prižiūri ir kontroliuoja vairuotojų teikiamas paslaugas, o tai yra būdinga darbo santykių požymiams (Federal Supreme Court of Switzerland of 16 February, 2023, Civil case No. 9C_70/2022). Taigi, kaip suprantama, vienas iš esminių kriterijų, apibrėžiančių tradicinius darbo santykius yra pavaldumas, kuris apibūdinamas kaip darbas darbdavio naudai ir jam vadovaujant pagal lokalinius dokumentus ir kitas darbovietėje numatytas taisykles. O darbo sutarties sudarymas, darbo atlikimo kito asmens naudai ir užmokesčio mokėjimas už atliktą darbą yra antriniai elementai, kurie gali

egzistuoti ne tik darbo santykiuose, bet ir kitų formų civiliniuose ar komerciniuose santykiuose (Zlatanovic ir Ostojic, 2021, p. 277).

Įdomu tai, jog Jungtinėse Amerikos Valstijose jau yra keliamas klausimas, ar studentai, užsiimantys konkrečia atletine veikla ir atstovaujantys universitetą, galėtų būti pripažįstami darbuotojais. Minėtas diskusinis klausimas yra grindžiamas studentų – sportininkų veiklos didelės ekonominės naudos universitetams ir Nacionalinei studentų atletų asociacijai generavimu, tuo tarpu studentai – sportininkai iš to ekonominės naudos įgyti negali, kadangi jų teisinis statusas yra grindžiamas akademiniu, o ne darbo santykiu (Meritas, 2024). Nors iš pirmo žvilgsnio pateiktas pavyzdys gali atrodyti nesusijęs su darbu skaitmeninėse platformose, šis faktas rodo, kad jei yra svarstoma galimybė pripažinti darbuotojais universitetą sportine veikla atstovaujančius studentus, autorės nuomone, skaitmeninių platformų darbuotojai, turintys kur kas daugiau darbo santykių požymių, neturėtų kelti abejonių dėl jų pripažinimo darbo santykių subjektais.

Įvertinus visas aptartas aplinkybes, suprantama, jog darbo naudojant skaitmenines platformas užimtumo formų įvairovė ir platformų darbuotojų teisinio statuso neapibrėžtumas kelia iššūkį šių dienų teisiniui reguliavimui ir apsunkina platformų darbuotojų teisių ir tam tikrų garantijų užtikrinimą. Taigi, nors praktikoje, o ypačingai aptartų pavėžėjimo ir paslaugų teikimo skaitmeninėse platformų sektoriuje vis dažniau yra pastebimi darbo santykių požymiai, darbas naudojant skaitmenines platformas šiuo metu yra grindžiamas individualia asmenų veikla ir civiliniais susitarimais.

2.2. Tinkamų ir teisingų darbo sąlygų užtikrinimas skaitmeninių platformų darbuotojams

Plačiai žinoma, kad kiekvienas asmuo, nepriklausomai nuo atliekamo darbo pobūdžio, turi pagrįstą lūkestį, taip pat, ir teisę į tinkamų ir teisingų darbo sąlygų užtikrinimą. Verta paminėti, jog ši absoliuti teisė dažniausiai yra užtikrinama tik asmenims turintiems darbuotojo darbo sutarties pagrindu statusą. Skaitmeninių platformų darbuotojų tinkamų darbo sąlygų užtikrinimas yra vienas iš pagrindinių šiuolaikinės darbo teisės iššūkių, kadangi dėl šios užimtumo formos specifikos kyla daug teisinių ir praktinių klausimų, susijusių su saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimu – minimalių darbo standartų taikymu, darbo užmokesčio apskaičiavimu, darbo ir poilsio laiko reglamentavimu bei kitomis teisės aktuose numatytomis garantijomis. Taigi, prieš pradedant nagrinėti tinkamoms ir teisingoms darbo sąlygoms keliamus reikalavimus, jų taikymą skaitmeninių platformų

darbuotojams ir su tuo susijusius iššūkius, svarbu atsigręžti į pirminius šaltinius ir išsiaiškinti, kokių pagrindų šie reikalavimai yra grindžiami.

Viename seniausių tarptautinių dokumentų, įtvirtintų dar 1948 metais Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos – Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsniu yra apibrėžiama žmogaus teisė į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, apsaugą nuo nedarbo ir, svarbiausia, į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas. Be to, minėto straipsnio 3 dalimi įtvirtinta teisė gauti teisingą ir tinkamą atlyginimą, užtikrinantį jam ir jo šeimai žmogaus orumo vertą gyvenimą (Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948, Valstybės žinios, Nr. 68-2497). Tinkamos ir teisingos darbo sąlygos yra apibrėžiamos ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis, kaip pavyzdžiui konvencija Nr. 155 dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos įtvirtina pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, saugią darbo aplinką bei prevencines priemones nelaimingų atsitikimų darbe užkardymui (Tarptautinė darbo organizacija, 1981). Be to, konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo įtvirtintos nuostatos valstybės narėms (ratifikavusioms minėtą konvenciją), kuriomis remiantis yra būtina numatyti vieningą minimalaus darbo užmokesčio sistemą, atsižvelgiant į visas darbo užmokestį gaunančių darbuotojų grupes, jų darbo sąlygas ir poreikių atitikimą numatytos sistemos reguliavimui (Tarptautinė darbo organizacija, 1970).

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsniu yra įtvirtintos tinkamos ir teisingos darbo sąlygos, šiuo teisės aktu yra nurodoma, jog, visų pirma, kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, be to, kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016, OL 2016/C 202/1). Tokia absoliuti darbuotojų teisė yra įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, kur numatyta, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992, Valstybės žinios Nr. 33-1014).

Taigi, nors aukščiausios galios teisės aktai aiškiai numato, kad kiekvienas asmuo, atliekantis bet kokio pobūdžio darbą, turi teisę į saugias, sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, taip pat, tokia teisė yra laikoma universalio ir nedaloma, nepriklausomai nuo darbo formos ar sutartinių santykių pobūdžio, šių dienų darbo teisės kontekste kyla ypatingai reikšmingas klausimas, ar minėtos teisės realiai yra užtikrinamos visiems darbuotojams, įskaitant ir asmenis dirbančius per skaitmenines platformas?

Galima drąsiai teigti, kad vis dar kylantis klausimas dėl saugių ir orumą atitinkančių darbo sąlygų užtikrinimo skaitmeninių platformų darbuotojams be abejonės atskleidžia reikšmingą teisinio reguliavimo spragą ir tai rodo, jog egzistuojantis teisinis reguliavimas ne visuomet yra pritaikytas prie šiuolaikinės darbo rinkos dinamikos ir naujų užimtumo formų. Atsižvelgiant į tai, toliau šiame skyriuje bus nuosekliai nagrinėjamos skaitmeninių platformų darbuotojų darbo sąlygos ir atliekama analizė, ar šios sąlygos atitinka teisės aktuose įtvirtintus reikalavimus dėl darbo saugumo ir darbuotojų sveikatos, maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko reikalavimus bei oraus užmokesčio už darbą užtikrinimą asmenims veikiantiems per skaitmenines platformas.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsniu yra įtvirtinta darbdavių pareiga darbuotojams užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, plačiau ši pareiga išaiškinta minėto straipsnio 1 dalyje, nurodant, jog kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Be šio, minėto straipsnio 2 dalyje yra išskiriama, kad saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas 2003, Valstybės žinios Nr. 70-3170). Tai reiškia, kad darbdavys, įvertinęs vykdomos veiklos pobūdį ir su ja susijusius rizikos veiksnius, privalo imtis visų būtinų priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti įskaitant, bet neapsiribojant techniškai tvarkingų bei saugių darbui naudojamų priemonių ir / arba darbinės aplinkos suteikimu, asmeninių saugos priemonių darbuotojams išdavimu (pvz.: šalmų, specialios avalynės, respiratorių etc.), darbuotojų instruktavimu darbo saugos klausimais, sveikatos patikrinimų organizavimu, atsakomybe už darbo saugos taisyklių pažeidimus.

Galima drąsiai teigti, jog darbo sąlygos skaitmeninėse platformose dažnai yra susijusios su padidinta rizika: asmenys teikiantys pavėžėjimo ar pristatymo paslaugas dirba judriame eisme, įvairiomis oro sąlygomis, dėl individualių darbo valandų būna ilgai fiziškai aktyvūs bei dažnai patiria spaudimą dėl paslaugų suteikimo greičio, išgyvena kitas neigiamo pobūdžio emocijas, susijusius su paslaugų teikimu naudojantis skaitmeninėmis technologijomis. Taigi, nors skaitmeninių platformų darbo rinka užtikrina lankstumą, per jas paslaugas teikiantiems asmenims tai neužtikrina reguliaraus darbo pobūdžio – pastovių darbo santykių, be to, darbuotojams nėra suteikiamos aiškios darbo sąlygos, o tai tik didina

streso lygį ir trikdo darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, todėl tokios sąlygos gali lemti sveikatos sutrikimus, nelaimingus atsitikimus bei profesinį ir / arba psichologinį „perdegimą“ ilgalaikėje perspektyvoje. Todėl, skaitmeninių platformų darbuotojų, tokių kaip pavėžėjimo paslaugas teikiančių vairuotojų ar maisto pristatymo kurjerių, darbo specifiškai suponuoja būtinybę užtikrinti sveikas ir saugias darbo sąlygas, tačiau praktikoje šis aspektas neretai lieka nuošalyje.

Skaitmeninėse paslaugų teikimo platformose, tokiose kaip „Bolt“, „Bolt Food“ ar „Wolt“, dirbantys asmenys yra laikomi savarankiškai dirbančiais paslaugų teikėjais pagal individualios veiklos pažymą, o tai leidžia platformoms išvengti tradicinių darbdavio pareigų, įskaitant ir atsakomybę už darbuotojų saugą ir sveikatą. Minėtų skaitmeninių platformų elektroniniuose tinklalapiuose nesunku rasti informaciją, jog veiklą per platformas pradedantys vairuotojai ar kurjeriai privalo turėti asmeninę transporto priemonę – maisto pristatymo paslaugoms būtina bet kokios rūšies transporto priemonė (dviratis, paspirtukas, motociklas ir pan.), o asmenims, teikiantiems pavėžėjimo paslaugas, privaloma turėti automobilį. Taip pat, nurodoma, jog norint pradėti veiklą, būtina pateikti transporto priemonės techninės apžiūros pažymą (Bolt, n.d., Wolt, n.d.), kas suponuoja, jog platformos vis dėlto siekia užtikrinti, kad paslaugos būtų teikiamos techniškai tvarkingomis transporto priemonėmis. Toks platformų reikalavimas liudija apie platformų dalyvavimą organizuojant paslaugų teikimą – jos nustato ne tik paslaugų kokybės, bet ir saugumo kriterijus. Akivaizdu, jog analizuotose skaitmeninėse platformose paslaugas per jas teikiantiems asmenims nėra numatomi kiti saugos reikalavimai, taip pat, platformos nesuteikia jokių tinkamam paslaugų teikimui reikalingų priemonių, išskyrus prieigą prie naudotojo paskyros platformoje, taip pat, nevykdo saugių darbo sąlygų laikymosi priežiūros, periodiškai neatlieka asmenų informavimo apie saugumo reikalavimus teikiant paslaugas, todėl visa paslaugų teikimo našta ir rizika yra perkeliama individualiai veiklą vykdančiam asmeniui.

Dar viena, glaudžiai susijusi su aukščiau aptartu saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų užtikrinimu, ypatingai svarbi kiekvieno dirbančio asmens teisė – tai darbo laiko ribojimas ir teisė į minimalų poilsį. Ši teisė gali būti laikoma pagrindiniu darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros bei darbuotojų sveikatos apsaugos garantu, įtvirtintu Tarptautiniuose, Europos Sąjungos ir nacionaliniuose teisės aktuose.

Visuotinėje žmonių teisių deklaracijos 24 straipsniu yra įtvirtinta, jog kiekvienas žmogus turi teisę į poilsį ir laisvalaikį ir ypač teisę į pagrįstą darbo laiko apribojimą ir periodines apmokamas atostogas (Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos Visuotinė

žmogaus teisių deklaracija, 1948). Taigi, minėta teisė yra įgyvendinama darbdavių įsipareigojimais užtikrinti tinkamas darbo sąlygas, o konkrečiai maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko reguliavimo pareiga darbdaviams yra kildinama iš Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų, ypač 1970 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 132 dėl apmokamų atostogų (Davulis, 2018). Minėtos konvencijos 3 straipsniu yra įtvirtinti kasmetinių atostogų darbuotojams suteikimo reikalavimai – kiekvienas konvencijos taikymo sritį atitinkantis asmuo turi teisę į minimalią metinių mokamų atostogų trukmę, taip pat, atostogų trukmė bet kuriuo atveju negali būti trumpesnė nei trys darbo savaitės už vienerius darbo metus (Tarptautinė darbo organizacija, 1970).

Tokia visuotinė darbuotojų teisė vėliau buvo numatyta ir Europos Sąjungos lygmeniu – 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų įtvirtina darbuotojų teisę į minimalų kasdienį 11 valandų nepertraukiamo poilsio laiką per parą, taip pat, 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką per septynių darbo dienų laikotarpį, kasmetines 4 savaitių apmokamas atostogas bei nustato maksimaliai leistiną savaitės darbo laiko trukmę, kuri neturi viršyti 48 valandų, įskaitant viršvalandžius (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva ..., 2003). Taigi, aukščiau aptartos Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės nuostatos dėl maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio standartų darbuotojams buvo integruotos į Darbo kodekso nuostatas, numatant, jog vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios valandos, taip pat, darbuotojui privalo būti suteikiamos fiziologinės ir specialios pertraukos pagal darbo sąlygas, ne trumpesnė kaip 30 min. pietų pertrauka ne vėliau kaip po 5 valandų darbo, o kasdienis poilsis tarp darbo dienų privalo būti ne trumpesnis kaip 11 valandų (Darbo kodeksas, 2016).

Kadangi jau anksčiau buvo aptarta, jog skaitmeninės platformos dažniausiai nesudaro darbo sutarčių su platformų darbuotojais, juos apibrėžia kaip asmenis, savarankiškai teikiančiais paslaugas platformos tarpininkavimo pagrindu, o galiojantis teisinis reguliavimas nacionaliniu mastu kol kas taip pat nesuteikia per skaitmenines platformas dirbantiems asmenims darbuotojo statuso ir nenumato su tuo susijusių darbdavio pareigų užtikrinti tinkamas ir teisingas darbo sąlygas, tikslinga išanalizuoti, ar skaitmeninės platformos vykdo darbo ir poilsio laiko kontrolę bei ar įvardintiems asmenims yra suteikiamos apmokamos atostogos.

Bolt internetiniame tinklalapyje, skiltyje „Bolt vairuotojai“ yra skelbiami dažniausiai vairuotojų užduodami klausimai ir lygiagrečiai yra pateikiami platformos atsakymai, vieną jų yra aktualu pagarsinti, kadangi minėta skaitmeninė darbo platforma pabrėžia pagrindinį

vairavimo užsiregistravus platformoje „Bolt“ privalumą – vairuotojų laisvę rinktis, kiek ir kada vairuoti. Taip pat, pabrėžia, jog nėra jokių privalomų nustatytų minimalių darbo valandų, todėl galima vairuoti kasdien ar tik vakarais ir savaitgaliais, galiausiai pasakydama, jog organizuojant darbą skaitmenine platforma „Bolt“ paslaugas teikiantys asmenys patys yra vadovai, planuojantys savo darbo laiką asmeniškai (Bolt, n.d.). Taigi, iš minėtos skaitmeninės platformos „Bolt“ pateiktos pozicijos yra aišku, jog darbuotojai nėra „prižiūrimi“, kaip jie planuoja savo darbą, taip pat, platforma neriboja maksimalaus darbo laiko, nenumato jokių minimalaus poilsio reikalavimų bei nesuteikia kasmetinių apmokamų atostogų, o tai yra ypatingai svarbu, kadangi darbo laiko organizavimas daro esminę įtaką darbuotojų fizinei ir psichinei sveikatai, pernelyg ilgos darbo valandos, dažnas darbas naktimis ar savaitgaliais, taip pat nenusipėjamas darbo grafikas gali lemti pervargimą, padidėjusį streso lygį, bei kitus sveikatos sutrikimus. Be to, tokios sąlygos dažnai apsunkina darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, mažina darbo produktyvumą ir didina profesinio perdegimo riziką (Katsabian, 2020).

Be aukščiau įvardintų problemų, susijusių su platformų darbuotojų fizinės ir psichinės sveikatos pablogėjimu neužtikrinus tinkamo poilsio nuo darbo, egzistuoja ir kita itin svarbi aplinkybė, kurią platformos privalo vertinti – tai platformos naudotojų saugumas. Kyla pagrįstas klausimas, ar pavėžėjimo paslaugas teikiantis asmuo, kuriam nėra nustatyti darbo laiko apribojimai ir kuris, pavyzdžiui, be pertraukos dirba 18 valandų per parą judriame eisme, gali saugiai vairuoti bei tinkamai laikytis Kelių eismo taisyklių, nesukeldamas eismo įvykio ar vis dėlto egzistuoja bent minimali rizika, jog paslaugos nebus suteiktos kokybiškai ir dar, galimai, be paslaugų teikėjo gali nukentėti ir pats užsakovas/klientas? Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 1950 „Dėl Kelių eismo taisyklių patvirtinimo“ 14 straipsniu yra įtvirtinta, jog yra draudžiama vairuoti transporto priemonę asmenims, nepasinaudojusiems teisės aktų nustatyto privalomu kasdieniu poilsiu, taip pat, nėra leidžiama vairuoti susirgus ar pavargus, jeigu dėl to gali kilti pavojus eismo saugumui (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas ..., 2002).

Taigi, nors asmenys, teikiantys paslaugas per skaitmenines platformas, yra vadinami „nepriklausomais verslininkais“ ir darbo bei poilsio laiką organizuoja savarankiškai, verta pabrėžti, kad platformų klientai paslaugą užsisako per pačią platformą ir pagrįstai tikisi, jog ji bus suteikta tinkamai ir, svarbiausia, saugiai, todėl skaitmeninės paslaugų teikimo platformos turėtų bent iš dalies nustatyti darbo ir poilsio laiko standartus, siekiant užtikrinti paslaugos kokybę ir paslaugų teikėjo bei klientų saugumą. Vertinant iš kitos perspektyvos, tokia pozicija prieštarauja skaitmeninių darbo platformų lankstumo principui, kuris leidžia

asmenims savarankiškai organizuoti darbą nepriklausomai nuo paros laiko, taip suteikiant galimybę paslaugų teikėjams užsidirbti daugiau. Todėl galima preziumuoti, jog paslaugas per skaitmenines platformas teikiantys asmenys dažniausiai pasirenka dirbti finansiškai naudingiausiu metu.

Dėl minėtos priežasties skaitmeninė platforma „Bolt“ savo tinklaraščio straipsnyje *„Kiek pajamų gauna „Bolt“ vairuotojai?“* pateikia rekomendacijas dėl galimo didesnio uždarbio. Šiuo nurodoma, kad daugiausia keleivių pavėžėjimo paslaugą renkasi darbo dienomis – rytais nuo 8 iki 10 val. ir vakarais nuo 16 iki 19 val., o savaitgaliais – penktadienio ir šeštadienio vakarais, neapsiribojant konkrečiomis valandomis bei įvardintų savaitės dienų naktimis nuo 2 iki 5 val. ryto („Bolt“, 2024). Tokios skaitmeninės platformos rekomendacijos suponuoja išvadą, jog vis dėlto, norint užsidirbti daugiau pajamų, paslaugų teikėjai – pavėžėjai turėtų rinktis darbą organizuoti net ir naktį.

Nors ankstesniuose darbo skyriuose buvo išsiaiškinta, kad darbą naudojant skaitmenines platformas atliekantys asmenys šiuo metu dar teisiškai nėra pripažįstami tradiciniais darbuotojais, atsižvelgiant į šių asmenų teisinio statuso neapibrėžtumo problematiką, tikslinga išanalizuoti darbą naudojant skaitmenines platformas klausimus, susijusius su tradiciniais darbo santykiais. Atsižvelgiant į tai, jog darbo skaitmeninėse platformose laiko organizavimas yra tiesiogiai susijęs su už darbą gaunamu užmokesčiu, toliau šiame skyriuje bus analizuojama problema, susijusi su minimalaus darbo užmokesčio užtikrinimu skaitmeninių platformų darbuotojams.

Taigi, galiausiai, viena iš esminių tinkamų ir teisingų darbo sąlygų užtikrinimo prielaidų yra darbuotojo orumą atitinkantis užmokestis už atliktą darbą. Užmokesčio sąvokos išaiškinimas yra nurodomas Darbo kodekso 139 str.: tai atlyginimas už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį, užmokestį sudaro bazinis darbo užmokestis (skaičiuojamas valandiniu atlygiu, mėnesine alga ar pareiginės algos pastoviąja dalimi), papildoma darbo užmokesčio dalis, priedai, priemokos ir premijos (Darbo kodeksas, 2016). Verta pažymėti, jog siekiant užtikrinti orias ir teisingas darbo sąlygas yra numatomas minimalaus darbo užmokesčio darbuotojui užtikrinimas. 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje, kuria numatė, jog valstybės narės, kuriose minimalusis darbo užmokestis yra nustatomas teisės aktais, nustato būtinas tokio minimaliojo darbo užmokesčio nustatymo ir atnaujinimo procedūras grindžiamas šiais kriterijais:

- a) minimaliojo darbo užmokesčio perkamąją galią, atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas;
- b) bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą;

- c) darbo užmokesčio augimo greitį;
- d) ilgalaikius nacionalinius našumo lygius ir pokyčius.

Šia direktyva, be kita ko, yra išskiriama, kad, nors savo esme ji tiesiogiai privalo būti taikoma darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, jos nuostatos, taip pat, gali būti taikomos ir platformų darbuotojams (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva ..., 2022). Atsižvelgiant į aukščiau nurodytą, Lietuvos Respublikoje minimalus darbo užmokestis apibrėžiamas kaip mažiausias leistinas atlygis už nekvalifikuotą darbą. Tai reiškia, kad darbuotojo mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytas minimalus darbo užmokesčio dydis (Darbo kodeksas, 2016). 2024 m. rugpjūčio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu Nr. 709 dėl 2025 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio patvirtino 2025 metais taikomą minimalųjį valandinį atlygį – 6,35 EUR ir minimaliąją mėnesinę algą – 1038 EUR. Atkreiptinas dėmesys, jog patvirtintas minimalus darbo užmokestis yra nurodomas bruto išraiška (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas ..., 2024).

Atsižvelgiant į aukščiau analizuotą Lietuvoje galiojantį teisinį reguliavimą dėl minimalaus darbo užmokesčio, suprantama, jog visiems Lietuvos Respublikos darbuotojams darbdaviai privalo mokėti šalyje nustatytą minimalų atlygį, tačiau, dėl skaitmeninių platformų darbuotojų teisinio statuso, kuris šiuo metu yra pripažįstamas kaip individualią veiklą vykdančių asmenų, minimalus darbo užmokestis šiems darbuotojams nėra užtikrinamas. Be įvardintos priežasties yra ir kitas paaiškinimas, kodėl skaitmeninių platformų darbuotojams nėra mokamas bent minimalus darbo užmokestis. Taip yra todėl, nes dauguma skaitmeninių platformų veikimo modeliai yra grindžiami darbuotojų laisve pasirinkti, kada ir kiek asmuo nori dirbti, todėl fiksuotą minimalų darbo užmokestį už mėnesio laikotarpį platformų darbuotojams mokėti būtų tiesiog neįmanoma. Nepaisant to, verta išanalizuoti, ar skaitmeninių platformų darbuotojams yra mokamas orus atlygis už suteiktą paslaugą, taip pat, ar įmanoma iš pajamų, gaunamų už per platformą suteiktas paslaugas, patenkinti pagrindinius žmogiškuosius poreikius.

Toliau apie šiame darbe analizuojamą skaitmeninę platformą „Bolt“ galima surasti darbuotojų atsiliepimus internetinėje karjeros informacijos svetainėje „Pinokis.com“, kurioje darbuotojai gali anonimiškai dalintis atsiliepimais apie darbdavius, patvirtinančius faktą, jog pajamos, gaunamos už darbą skaitmeninėse platformose, neatitinka paslaugų teikėjų lūkesčių. Iš šių atsiliepimų verta pagarsinti bent kelis, įrodančius anksčiau išreikštą poziciją. Štai, vienas platformos vartotojas nurodo, jog uždirbti yra įmanoma, bet stebuklo nereikėtų tikėtis, kadangi dirbti reikia daug, o paslaugas teikiant nuosavu automobiliu

ilgalaikėje perspektyvoje atsiranda dideli kaštai šio priežiūrai ir pajamos už paslaugų teikimą dar labiau sumenksta. Kitas platformos darbuotojas išreiškia poziciją, jog gaunamas atlygis jį liūdina, kadangi atėmus automobilio tvarkymo išlaidas, pajamų beveik nelieta, be kita ko, vartotojas pabrėžia, jog nerekomenduoja rinktis kaip nuolatinio darbo kadangi platforma ne visuomet užtikrina paslaugų teikimo poreikį. Tai reiškia, jog kartais gali tekti laukti darbo už tai negaunant jokio užmokesčio, kitas atsiliepimas šią poziciją patvirtina: „Dirbi 12h non stop‘u, uždirbi nepakankamai daug, kad galėtum turėti kaip pagrindinį darbą“. Galiausiai dar vienas platformos darbuotojas nurodo pavyzdį, jog jei už „Bolt“ pavėžėjimo paslaugą klientas sumoka 1 Eur, vairuotojui nuo šios sumos lieka tik apie 33 centus (Pinokis.lt, atsiliepimai apie „Bolt“, n.d.). Analizuoti atsiliepimai yra subjektyvi vartotojų nuomonė, tačiau preziumuojant jų tikrumą, galima daryti išvadą, jog skaitmeninės platformos neužtikrina darbuotojams galimybės gauti orų atlygį už suteiktą paslaugą. Be to, už paslaugų teikimą gautas pajamas darbuotojai dažniausiai investuoja į automobilį, kadangi jis yra pagrindinė darbo priemonė. Dėl nurodytų priežasčių darbas skaitmeninėse platformose dažnu atveju yra pasirenkamas moksleivių, studentų arba kaip papildomas pajamų šaltinis, turint nuolatinį darbą, kuriuo asmenims yra užtikrinamas finansinis saugumas.

Problema dėl apmokėjimo už darbą pagal poreikį (angl. *on-demand work*) nagrinėję autoriai T. Katsabian ir G. Davidov išsako savo nuomonę, jog dėl paslaugų teikėjų nevaržomos laisvės prisijungti prie platformos ir teikti paslaugas kada panorėjus yra susiduriama su tam tikrais iššūkiais, kaip pavyzdžiui, kaip platformų darbuotojams turėtų būti apmokamas laikas, kurio metu jie laukia užsakymų/platformos nurodymų ir faktiškai paslaugų neteikia? Autoriai teigia, jog iš platforma turėtų šį laiką apmokestinti, tačiau, visgi, tikėtina, kad platformos tokią sistemą „apeitų“ nustatydamos paslaugas teikiantiems asmenims darbo grafikus, taip siekiant išvengti papildomo mokėjimo už faktiškai neįgyvendinamą paslaugų teikimą. O tai gali reikšti, jog keistųsi visas platformų veikimo principas ir neliktų vieno iš tokio darbo pasirinkimą skatinančio veiksnio – lankstumo (Katsabian ir Davidov, 2022).

Taigi, apibendrinant šį skyrių, yra svarbu pažymėti, jog skaitmeninių platformų darbuotojų teisinio statuso neapibrėžtumas tiesiogiai daro įtaką tinkamų ir teisingų darbo sąlygų užtikrinimui. Nepaisant to, jog tarptautiniai, Europos Sąjungos ir nacionaliniai teisės aktai garantuoja darbuotojų teisę į saugias, sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko reikalavimus bei orų atlygį, praktikoje minėtos garantijos dirbantiems per skaitmenines platformas asmenims užtikrinamos nėra.

Dėl darbo naudojant skaitmenines platformas savarankiškos veiklos pobūdžio platformos išvengia darbdavio pareigų, o paslaugas teikiantiems asmenims tenka visa su darbo rizika ir atsakomybe susijusi našta.

2.3. Socialinės apsaugos taikymas skaitmeninių platformų darbo kontekste

Dar vienas pagrindinių teisinio reguliavimo iššūkių, kylantis iš darbo naudojant skaitmenines platformas – tai asmenų, savarankiškai teikiančių įvairias paslaugas per skaitmenines platformas, socialinės apsaugos užtikrinimas. Ne paslaptis, kad kiekvienas asmuo, dirbdamas bet kurioje užimtumo srityje, tikisi stabilų pajamų, ilgalaikės karjeros ir finansinės gerovės. Vis dėlto, gyvenime pasitaiko situacijų, kurių dažnai neįmanoma nei numatyti, nei tinkamai joms pasiruošti – tai gali būti liga, nelaimingas atsitikimas, netikėta artimojo mirtis, netektas darbas ir kita aplinkybė, dėl kurios asmuo laikinai, o kartais ir neterminuotam laikotarpiui neturi galimybės dirbti. Dėl šios priežasties toks asmuo tampa mažiau pajėgus tinkamai pasirūpinti savimi ar patenkinti pagrindinius žmogiškuosius poreikius. Tokiais atvejais valstybė siekia sumažinti asmens patiriamus sunkumus ir bent iš dalies užtikrinti jo gerovę, taip galėtume paprastąja – kalbine prasme paaiškinti socialinės apsaugos reikšmę.

Pagal ESSPROS (angl. *European system of integrated social protection statistics*, liet. *Europos integruota socialinės apsaugos statistikos sistema*) socialinė apsauga apibūdinama kaip apimanti visas priemones, kurių imasi valstybės, savivaldybės arba privačios institucijos, siekdamos palengvinti namų ūkiams ir asmenims tenkančią tam tikrų rizikos veiksnių ar poreikių našta, jeigu ši apsauga nėra grindžiama tarpusavio ar asmeniniais sandoriais, be to, yra pateikiama rizikų ir poreikių, kurios gali lemti socialinę apsaugą, sąrašas pagal nusistovėjusią praktiką:

1. Liga ir / arba sveikatos priežiūra;
2. Negalia;
3. Senatvė;
4. Našlystė/maitintojo netektis;
5. Šeima / vaikai;
6. Nedarbas;
7. Būstas;
8. Socialinė atskirtis, nepriskirta kitoms kategorijoms (Eurostat, 2022, p.10).

Svarbu dar kartą pabrėžti šiame darbe dažnai kartojamą mintį, jog platformų darbuotojai yra priskiriami savarankiškai dirbančių asmenų kategorijai, todėl jų socialinės

apsaugos aprėptis dažnu atveju yra ribota – individualiai dirbantiems asmenims taikomos nuostatos socialinės apsaugos srityje paprastai suteikia mažiau apsaugos nei tos, kurios taikomos darbuotojo statusą turintiems asmenims (Behrendt, Nguyen ir Rani, 2019). Taigi, natūraliai kyla klausimas, ar vien dėl to, kad skaitmeninės platformos nesudaro darbo sutarties ir formaliai neįdarbina per platformą paslaugas teikiančių asmenų, juos galima atriboti nuo socialine apsauga aprūpinamos dirbančio asmens statusą turinčios visuomenės dalies ir taip dar labiau didinti šią socialinę atskirtį? Toliau šiame skyriuje bus analizuojama, kokia aprėptimi asmenims, dirbantiems skaitmeninėse platformose, yra užtikrinama socialinė apsauga ir kodėl skaitmeninių platformų darbuotojų socialinė apsauga yra šių dienų darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkis.

Pirmiausia, būtina išanalizuoti Lietuvoje galiojantį teisinį reguliavimą, susijusį su socialinės apsaugos garantijų taikymu darbuotojams, tai leis nustatyti, kiek šios garantijos yra prieinamos skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims ir ar egzistuojantis teisinis pagrindas yra pakankamas užtikrinti jų socialinį saugumą kintančioje darbo rinkos aplinkoje. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalis įtvirtina, jog asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis yra draudžiami pensijų, ligos, motinystės, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, o minėto įstatymo 5 straipsnio 2 dalis įtvirtina asmenų, besiverčiančių individualia veikla, taip, kaip ją apibrėžia šiame darbe jau aptartas Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, yra draudžiami (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, 1991, Lietuvos aidas Nr. 107-0). Taigi, pastebima, jog individualią veiklą vykdantiems asmenims, darbo tyrimo kontekste – skaitmeninių platformų darbuotojams, skirtingai nei tradicinį darbuotojo statusą turintiems asmenims, nėra užtikrinamas nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas.

Tokia informacija yra pateikiama ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos „Sodra“ internetiniame tinklalapyje, kur nurodoma, kad asmenys, vykdantys veiklą pagal individualios veiklos pažymą, privalomai draudžiam valstybiniu socialiniu draudimu (pensijų, ligos, motinystės socialiniu draudimu), kas reiškia, jog mokėdami valstybinio socialinio draudimo įmokas (VSD) individualią veiklą vykdantys asmenys kaupia stažą senatvės pensijai bei įgyją teisę į ligos, motinystės, tėvystės ir kitas išmokas, taip pat, savarankiškai dirbantys darbuotojai yra draudžiami privalomuoju sveikatos draudimu (PSD), kas užtikrina nemokamą sveikatos priežiūros paslaugų suteikimą bei išlaidų už suteiktas sveikatos priežiūros

paslaugas, vaistus ir medicinos pagalbos priemones kompensavimą (Sodra, 2025). Būtina pažymėti skirtumą, jog nors individualiai dirbantys asmenys taip pat kaip ir darbuotojai darbo sutarties pagrindu yra draudžiami privalomuoju valstybiniu socialiniu draudimu, pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą, tam, jog asmuo galėtų gauti motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokas, jis privalo būti sukaupęs bent 12 mėnesių stažą per paskutinius 2 metus, tačiau dirbant savarankiškai šis laikotarpis yra kaupiamas ne nuo išdirbto laikotarpio, o nuo sumokėtų VSD įmokų dydžio (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, 2000, Valstybės žinios Nr. 111-3574).

Analizuoti teisės aktai suponuoja išvadą, jog paslaugas per skaitmenines platformas teikiantys asmenys privalo savarankiškai sumokėti valstybinio socialinio draudimo (VSD) ir privalomojo sveikatos draudimo (PSD) įmokas nuo savo gautų pajamų, šių įmokų mokėjimas yra būtina sąlyga siekiant užtikrinti bent minimalią socialinę apsaugą skaitmeninių platformų darbuotojams rizikos ar išskirtinių poreikių atsiradimo atveju. Taigi, nors minėtų įmokų mokėjimas yra skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų asmeninė mokestinė prievolė, jis suteikia bent dalinę socialinę apsaugą asmenims, kurie iki šiol nėra formaliai laikomi darbuotojais. Vis dėlto, socialinės apsaugos klausimas skaitmeninių platformų darbuotojams išlieka teisiniu iššūkiu – šie asmenys nėra apsaugoti nuo nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų rizikos.

Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio 1 dalis numato, jog asmenys, netekę pastovaus pajamų šaltinio – darbo, turi teisę į nedarbo draudimo išmoką, jei yra įsiregistravę Užimtumo tarnyboje prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jiems yra suteiktas bedarbio statusas, tuo atveju, jei Užimtumo tarnyba jiems nepasiūlo tinkamo darbo ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių (Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, 2003, Valstybės žinios Nr. 4-26). Čia kyla problema, jog asmenys, dirbantys individualios veiklos pagrindu – skaitmeninių platformų darbuotojai, pagal minėto įstatymo 4 straipsnio nuostatas nepatenka į nedarbo draudimu draudžiamų asmenų sąrašą, todėl atitinkamai neturi teisės gauti nedarbo išmoką. Vėliau darbe bus analizuojamas teisinio reguliavimo iššūkis, susijęs su individualiai paslaugas teikiančio asmens „atjungimu“ nuo platformos, kas iš esmės prilygsta darbo netekimui. Šiame skyriuje pakanka pažymėti, kad darbą skaitmeninėse platformose ir iš jo gaunamas pajamas prarasti yra gana nesudėtinga dėl teisinio reguliavimo spragų, leidžiančių platformoms valdyti paslaugas teikiančių asmenų veiklą algoritmų pagrindu, be objektyvios peržiūros ar vertinimo žmogiškaisiais ištekliais. Tokiu

būdu platformos gali vienašališkai „atjungti“ asmenį nuo sistemos ar laikinai sustabdyti jo paskyrą, taip atimdamos galimybę teikti paslaugas ir gauti iš to pajamas. Taigi, atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, darbo autorės nuomone, skaitmeninių platformų darbuotojų padėtis netekus galimybės teikti paslaugas yra itin nepalanki, kadangi asmenys, realiai dalyvaudami darbo rinkoje ir generuodami pajamas, neturi teisės gauti valstybės suteikiamą socialinę apsaugą praradus darbą.

Dar viena esminė socialinė garantija, kuri yra užtikrinama darbuotojams, tačiau nesuteikiama asmenims, teikiantiems paslaugas per skaitmenines platformas – tai apsauga nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų atvejais. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nelaimingų atsitikimų darbe socialinis draudimas kompensuoja negautas pajamas šios rūšies apdraustiems asmenims, o jų mirties atveju – šeimos nariams. Toks draudimas apima draudžiamuosius įvykius, tokius kaip nelaimingi atsitikimai darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo, taip pat profesinės ligos ar mirties atvejai (Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymas, 2016, TAR Nr. 18827). Atkreiptinas dėmesys, kad paslaugas per skaitmenines platformas teikiantys asmenys nepatenka į šio įstatymo taikymo sritį, todėl jie neįgyja teisės į negautų pajamų kompensavimą nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos ar kito įstatyme numatyto draudžiamojo įvykio atveju, nepaisant aplinkybės, jog, individualiai dirbantys asmenys, pavyzdžiui, pavėžėjimo paslaugas per skaitmenines platformas teikiantys vairuotojai, veikia padidinto pavojaus sąlygomis ir dažnai susiduria su profesine rizika.

Apibendrinant aukščiau išdėstytą, svarbu pažymėti, kad asmenims, atliekantiems darbą per skaitmenines platformas, Lietuvoje galiojantis teisinis reguliavimas šiuo metu užtikrina tik dalinę socialinę apsaugą. Nors šie asmenys yra draudžiami pensijų, ligos ir motinystės socialiniu draudimu, draudimas yra jų pačių mokestinė pareiga, vykdoma mokant teisės aktuose nustatytas privalomasias įmokas. Vis dėlto, tai šiek tiek prisideda prie socialinės atskirties mažinimo, lyginant su darbuotojais dirbančiais darbo santykių pagrindu, kuriems yra taikoma platesnė socialinės apsaugos sistema. Tačiau skaitmeninių platformų darbuotojams vis dar nėra užtikrinamos socialinės garantijos netekus darbo, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, susirgus profesine liga ar kitais aptartais atvejais.

2.4. Teisė į kolektyvines derybas asmenims dirbantiems skaitmeninėse platformose

Atsižvelgiant į aplinkybę, jog darbdaviai paprastai yra laikomi pranašesne darbo santykių šalimi, tinkama darbuotojų teisių apsauga bei siekis užtikrinti palankesnes darbo ar su darbo santykiais susijusias sąlygas negali būti užtikrinamas individualaus darbuotojo lūkesčiais ir pastangomis, tam yra reikalingas darbuotojų susivienijimas, tinkamas jų atstovavimas, derybos ir takaus rezultato siekis arba kitaip – kolektyvinės derybos. Taigi, darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos Darbo kodekso nustatyta tvarka turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo bei dalyvauti sudarant kolektyvines sutartis. Šiose yra numatomos darbuotojams naudingesnės sąlygos bei papildomos garantijos nei yra numatyta nacionaliniuose darbo santykius reguliuojančiuose aktuose, kadangi kolektyvinių derybų šalys turi laisvę nustatyti kolektyvinės sutarties turinį (Valstybinė darbo inspekcija, 2024).

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo 2 straipsniu yra numatoma darbo santykių subjektų teisė jungtis į organizacijas ir įtvirtinamas asociacijų laisvės principas – darbuotojai ir darbdaviai, be jokių apribojimų, turi teisę steigti savo pasirinktas organizacijas ir, laikydamiesi tik atitinkamos organizacijos taisyklių, stoti į jas be išankstinio leidimo (Tarptautinė darbo organizacija, 1948). Be to, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo numatyta, jog darbuotojai turi būti apsaugoti nuo veiksmų, kuriais gali būti diskriminuojami dėl narystės profesinėse sąjungose darbo santykių atžvilgiu, taip pat, darbuotojų ir darbdavių organizacijos privalo būti apsaugoti nuo bet kokio kišimosi iš kitų tokio pobūdžio organizacijų steigimo, veiklos ar administravimo klausimais. Minėta konvencija, be kita ko, yra numatyta valstybių narių pareiga (esant poreikiui) numatyti tam tikras priemones skatinančias ir palaikančias savanoriškas derybas tarp darbdavių ar jų organizacijų ir darbuotojų organizacijų, siekiant nustatyti darbo sąlygas kolektyvinėmis sutartimis (Tarptautinė darbo organizacija, 1949). Taip pat, aukščiau aptarta teisė yra įtvirtinta ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio 1 dalimi, kuria nurodoma, jog kiekvienas asmuo turi teisę į taikių susirinkimų laisvę, taip pat laisvę jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti (Europos Žmogaus Teisių Teismo ... konvencija, 1995, Valstybės žinios, Nr. 40-987). Be visų aukščiau įvardintų teisės norminių aktų, kurie yra ypatingai svarbūs nagrinėjant kolektyvinių derybų ir asociacijų steigimo skaitmeninių

platformų darbuotojams problematiką, šiame skyriuje jau įvardintos kiekvieno žmogaus teisės yra numatytos ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) straipsniuose, kaip pavyzdžiui, minėto teisės akto 5 straipsniu yra įtvirtinama teisė jungtis į organizacijas, o 6 straipsniu numatoma teisė į kolektyvines derybas (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996, Valstybės žinios, Nr. 49-1704).

Taigi, išnagrinėjus tarptautinį ir Europos Sąjungos teisinį reguliavimą privalu atsižvelgti į Lietuvos Respublikos norminius aktus, reguliuojančius kolektyvinių derybų tvarką ir su tuo susijusius klausimus. Darbo kodekso 165 straipsnio 1 dalimi yra nustatyta, kad darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems su kitomis socialinės partnerystės šalimis, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises bei pareigas darbo ginčus nagrinėjančiose bei socialinės partnerystės institucijose. Minėto straipsnio 2 ir 3 dalimi numatyta, jog darbuotojų atstovais yra laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis, tačiau išskiriama, jog profesinės sąjungos turi išimtinę kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių sudarymo bei kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimo teisę. Tokia išimtinė profesinių sąjungų teisė yra numatyta ir 188 straipsnio 1 dalimi – kolektyvinėse derybose darbuotojus gali atstovauti tik profesinės sąjungos (Darbo kodeksas, 2016).

Aptartas teisinis reguliavimas leidžia daryti išvadą, jog tinkamas darbuotojų interesų atstovavimas yra svarbus kolektyvinių derybų elementas, siekiant abipusio susitarimo tarp derybų šalių, o profesinės sąjungos veikia kaip darbuotojų atstovai kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Privalu paminėti, jog derybų šalims nepavykus kolektyviai susitarti dėl tam tikrų sąlygų, viena iš kolektyvinių poveikių priemonė gali būti streikas, kuris Darbo kodekso 244 straipsniu yra apibrėžiamas kaip profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą (Darbo kodeksas, 2016).

Taigi, sąlyginai nesenai žiniasklaidoje galima buvo pastebėti straipsnius, kuriuose buvo pranešama apie 2020 metų liepos 15 d. Vilniuje „Bolt Food“ maisto išvežiotųjų – kurjerių skelbto streiko dėl sumažintų paslaugos teikimo tarifų ir darbo sąlygų (Lrytas.lt, 2020). Svarbu pabrėžti, jog straipsniuose panaudotas žodis „streikas“ negali būti suprantamas tiesiogiai – T. Davulis komentuodamas minėtą įvykį nurodo, jog tai galima pavadinti laikino darbo sustabdymu, viešu susirinkimu arba vieša akcija, tačiau ne streiku. Atsižvelgiant į tai, jog streiku yra laikomas darbo kolektyvinio pobūdžio sustabdymas, kurį inicijuoja pagal darbo santykius ar jiems prilygintuose santykiuose dirbantys asmenys, be

to, streiko paskelbimui yra keliama griežti formalūs reikalavimai ir galiausiai, „Bolt Food“ kurjerius ir skaitmeninę platformą sieja civiliniai santykiai – kurjeriai nėra pripažįstami darbuotojais, todėl galima daryti išvadą, jog savarankiškai dirbantys asmenys neturi tų teisių, kurios yra pripažįstamos pagal Darbo kodeksą darbuotojams, įskaitant ir teisę streikuoti (Davulis, 2020). Lietuvos Respublikos Seimo narys T. Tomilinas dar prieš minėtos skaitmeninės platformos kurjeriams inicijuojant viešą akciją žiniasklaidoje vadinamą streiku, kreipėsi į socialinės apsaugos ir darbo ministrą prašydamas parengti pasiūlymus dėl skaitmeninėse platformose esamo civilinio pobūdžio santykių, jų teisinio reglamentavimo tokiomis situacijomis: „Streikas prieš robotus. Tai pagaliau įvyko ir Lietuvoje.“ Taip pat, nurodo, jog skaitmeninėse platformose paslaugas teikiantys asmenys yra išnaudojami ir bando ginti savo teises darbo teisėje įtvirtintu reguliavimu, tačiau streiką skelbiantys asmenys neturi tradicinių darbo santykių subjekto statuso ir dėl šios priežasties toks ketinimas laikytinas nepagrįstu (Tomilinas, 2020). Aukščiau analizuota 2020 metų „Bolt Food“ paslaugų teikėjų skelbto „streiko“ situacija įrodo, jog skaitmeninių platformų darbuotojai siekia geresnių darbo sąlygų bei nėra patenkinti sumažintu paslaugų teikimo tarifu, todėl dėl veiklą skaitmeninėse platformose vykdančiams asmenims teisės į kolektyvines derybas užtikrinimas yra ypatingai aktualus, tačiau vis dar keliantis nemažai teisinio reguliavimo iššūkių.

Pagal Darbo kodekso 186 straipsnio 1 dalį kolektyvines derybas bei kolektyvines sutartis reglamentuojančių teisės normų taikymas apima išimtinai tik darbuotojus bei asmenis, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais (Darbo kodeksas, 2016). Kadangi šiame darbe jau buvo aptartas Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme įtvirtintas reguliavimas, numatant, kokie teisiniai santykiai yra prilyginami darbo santykiams, galima pasikartoti, jog skaitmeninių platformų darbuotojai yra savarankiškai dirbantys asmenys ir pagal minėto įstatymo nuostatas nėra pripažįstami asmenimis, dirbančiais pagal darbo sutartį ar darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu. Be to, pagal Europos Sąjungos teisės aktus įmonių susitarimai, įmonių asociacijų sprendimai ar suderinti veiksmai, kuriais galimas konkurencijos sutrikdymas, ribojimas ar iškraipymas vidaus rinkoje, yra draudžiami (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2016). Taigi, atsižvelgiant į tai, jog skaitmeninių platformų darbuotojai šiuo metu veikia kaip individualūs verslo subjektai – įmonės, o pagal Europos Sąjungos konkurencijos teisinį reguliavimą susitarimai tarp įmonių yra draudžiami, skaitmeninių platformų darbuotojų teisė į kolektyvines derybas, įtvirtinant konkrečius susitarimus dėl tam tikrų darbo sąlygų taip pat nėra galimas.

Nepaisant to, viešai prieinamame juridinių asmenų registre pastebima, jog 2025 metų kovo 26 d. buvo įsteigta Lietuvos platformų darbuotojų profesinė sąjunga (toliau – LPDPS) (Registru centras, n.d.), kuri skelbia vienijanti pavėžėjimo, maisto bei siuntų pristatymo ir kitų skaitmeninių platformų, tokių kaip „Bolt“, „Wolt“, „Uber“, ar „Last Mile“, darbuotojus bei sieks, jog per minėtas skaitmenines platformas paslaugas teikiantys asmenys nepatirtų diskriminacijos, išnaudojimo, gautų tinkamą darbo užmokestį ir dirbtų saugiomis ir sveikatai nekenksmingomis darbo sąlygomis. Įvardintiems tikslams pasiekti LPDPS teiks rekomendacijas valstybės institucijoms (Gegužės 1-osios profesinė sąjunga, n.d.). Taigi, nors skaitmeninių platformų darbuotojai nėra laikomi darbo santykių subjektais, profesinių sąjungų steigimas nėra ribojamas vien tik darbuotojo dirbančio pagal darbo sutartį statusą turintiems asmenims. Vis dėlto, tokiems darbuotojams bei jų asociacijoms nepripažįstamos kolektyvinių derybų ir streikų teisės, nebent jie yra laikytini darbuotojais pagal bendrą ES teisės „darbuotojo“ apibrėžimą, todėl net jei savarankiškai dirbančių asmenų profesinių sąjungų Lietuvoje esama, kolektyvinių derybų ir sutarčių dėl tokių asmenų darbo ir įdarbinimo sąlygų nėra (Davulis, 2020, p. 72-73).

Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog dėl skaitmeninių platformų darbuotojų užimtumo statuso, kuris šiuo metu norminiais teisės aktais yra įtvirtintas kaip individualią veiklą vydančių asmenų, kyla teisinio reguliavimo iššūkis siekiant užtikrinti tokių asmenų teisę į kolektyvines derybas. Taigi, nors skaitmeninių platformų darbuotojai gali vienytis ir steigti asociacijas, siekiant užtikrinti palankesnes darbo ar su darbo santykiais susijusias sąlygas, praktikoje pastebima, jog šios asociacijos neturi teisės kolektyviai derėtis, be kita ko, neturi teisės skelbti streiko.

2.5. Iššūkiai kylantys dėl automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų

Tikriausiai, nesuklysimė teigdami, jog neatsiejama skaitmeninių darbo platformų dalis yra algoritmai, automatizuotos sistemos, duomenų analizė bei jų grupavimas, kurios lemia pagrindinius skaitmeninių platformų veikimo procesus organizuojant darbą. Europos Komisija algoritminį valdymą apibrėžia kaip informacinėmis technologijomis grindžiamos automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistema, kuri vis dažniau perima tradicines įmonių vadovų funkcijas, tokias kaip užduočių paskirstymas, darbo atlikimo stebėseną ir vertinimas, paskatų teikimas ar sankcijų taikymas (Europos Komisija, 2021). Be to, šiame darbe dažnai aptariamos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo nurodoma, jog automatizuotos stebėsenos sistemos – tai

sistemos, kurios yra naudojamos siekiant elektroninėmis priemonėmis vykdyti ar padedančios atlikti darbą platformoje atliekančių asmenų darbo rezultatų arba darbo aplinkoje vykdomos veiklos stebėseną, priežiūrą ar vertinimą, be kita ko, elektroninėmis priemonėmis renkant asmens duomenis. Be to, pateikiama ir automatizuotos sprendimų priėmimo sistemos apibrėžtis, nurodant, jog tai sistemos, kurios yra naudojamos siekiant elektroninėmis priemonėmis priimti ar padėti priimti sprendimus, kurie daro didelį poveikį darbą platformoje atliekantiems asmenims, įskaitant skaitmeninių platformų darbuotojų darbo sąlygas, visų pirma, sprendimus, darančius poveikį jų įdarbinimui, jų prieigai prie darbo užduočių ir jų organizavimui, jų pajamoms, įskaitant atskirų užduočių kainą, jų saugai ir sveikatai, jų darbo laikui, jų galimybei mokytis, jų paaugstinimui ar lygiaverčiam veiksmui, ir jų sutartiniam statusui, įskaitant teisių naudotis jų paskyra apribojimą, naudojimosi ja sustabdymą arba jos panaikinimą (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/2831 ...).

Atsižvelgiant į tai, jog šiame skyriuje dėmesys, vėlgi, bus sutelktas analizuojant skaitmenines paslaugų teikimo ir pavėžėjimo platformas tokias kaip „Bolt“ ir „Wolt“, verta trumpai paaiškinti, kaip algoritminis valdymas yra įgyvendinamas šiose skaitmeninėse platformose.

Taigi, vertinant skaitmeninių platformų paslaugų teikėjo – vairuotojo perspektyva, užsakymai paslaugai teikti yra gaunami ne iš fizinio asmens (vadovo), o per skaitmenizuotą programėlę, veikiančią analizuojant duomenis realiu laiku pagal nustatytą atstumo spindulio algoritmą. Tai reiškia, kad platformos vartotojo – kliento užsakymas užklauso forma automatiškai yra nukreipiamas artimiausiai esančiam vairuotojui, atsižvelgiant į kliento buvimo vietą. Tuomet paslaugų teikėjas, įvertinęs planuojamą kelionės maršrutą, jo preliminarį trukmę, numanomą užmokestį už paslaugos suteikimą ir kitus reikšmingus aspektus, savarankiškai priima sprendimą užsakymą priimti arba jį atmesti. Vis dėlto, tokia sprendimo priėmimo laisvė yra ribojama laiko, kadangi uždelsus sureaguoti ir priimti užsakymą, sistema užsakymo užklausą perduoda kitam netoliese esančiam paslaugų teikėjui, kas iš esmės įrodo, jog automatizuota sprendimų priėmimo sistema skaitmeninėse platformose veikia kaip pagrindinis užsakymų paslaugų teikėjams skirstymo įrankis. Verta paminėti, jog skaitmeninėse platformose algoritmai yra naudojami ne tik užsakymų skirstymui darbuotojams, tačiau net ir kaina už teikiamą paslaugą, šiuo atveju – kelionę, yra nustatoma pagal standartinį tarifą, kuris kinta pagal dinaminio kainodaros (angl. terminas „*surge pricing*“) algoritmo principus. Tai reiškia, kad kai paslaugų paklausa išauga ir viršija pasiūlą, dinaminiai kainodaros algoritmai padidina paslaugos kainas, kad padėtų

rinkai pasiekti pusiausvyrą (Lee et al., 2015). Trumpai aptarus, kokią įtaką skaitmeninėse paslaugų teikimo platformose turi algoritmai, duomenų rinkimas bei automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos, verta išnagrinėti klausimą, kokie teisinio reguliavimo iššūkiai kyla dėl platformų naudojamos automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų? Šiuo atveju, svarbu pabrėžti, jog minėta problematika bus aptariama išskirtinai tik dėl darbo skaitmeninėse platformose ir šių darbuotojų teisių užtikrinimo.

Visų pirma, šioje srityje galima įžvelgti ne vieną teisinio reguliavimo iššūkį, kuris kyla dėl automatizuotų sprendimų priėmimo ir stebėsenos sistemų, vienas jų – skaidrumo trūkumas. Štai, Z. Muller išskiria pasaulyje gerai žinomos tarptautinės transporto įmonės „Uber“ pavyzdį, atkreipdamas dėmesį, jog „Uber“ turi neribojamą galimybę reguliuoti savo algoritmus bei stebėti paslaugų teikėjų – vairuotojų savybes ir elgesį, kaip pavyzdžiui, kokį atstumą jis sutinka važiuoti iki kliento – užsakovo, be to, vertinti paslaugų teikėjus remdamasi klientų suteiktais paslaugų įvertinimais. Todėl kyla klausimas, ar minėta skaitmeninė platforma gali koreguoti užsakymų pasiūlymus pagal vairuotojo surinktus duomenis, siekiant išgauti maksimalią naudą? Ir iš tiesų, platformos turi tokią galimybę, kadangi jų algoritmai yra saugomi kaip intelektinė nuosavybė, toks platformų veikimo mechanizmas nėra tikrinamas, o paslaugų teikėjai nėra tinkamai informuoti ir išreiškę sutikimo dėl skaitmeninės platformos vidinių procesų (Muller, 2020).

Taigi, atsižvelgiant į išdėstytą poziciją, svarbu pažymėti, kad skaitmeninių platformų naudojamos automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos dažnu atveju gali apriboti paslaugas teikiantiems asmenims galimybę užsidirbti daugiau, atsižvelgiant į aplinkybę, jog iš paslaugų suteikimo gaunamos pajamos tiesiogiai priklauso nuo priimtų ir įgyvendintų užsakymų kiekio bei pobūdžio. Vis dėlto, klientų užklausos paslaugų teikėjams skaitmeninėse platformose yra skirstomos pasitelkiant algoritminę duomenų analizę, kurios veikimas nepriklauso nuo paslaugas per skaitmenines platformas teikiančio asmens, todėl dažnu atveju jis faktiškai negali pasirinkti finansiškai naudingesnių užsakymų.

Be to, šiame skyriuje jau buvo užsimenama, kad skaitmeninės platformos tiesiogiai neprižiūri paslaugų teikėjų veiklos fiziniu būdu, tam yra naudojamos automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos, kurios pagal klientų – užsakovų paliktą atsiliepimą ar vairuotojo įvertinimą (reitingą) gali vienašališkai priimti sprendimą „atjungti“ paslaugų teikėją nuo jo paskyros, kas reiškia, jog tokiam asmeniui laikinai, o kai kuriais atvejais ir neterminuotai, yra atimama galimybė naudotis skaitmenine platforma kaip darbo priemone ir dėl to paslaugų teikėjas praranda pajamų šaltinį.

Būtent dėl tokių automatizuotų sprendimų priėmimų draudimo yra pasisakoma Europos Parlamento ir Tarybos Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (toliau – BDAR) 22 straipsniu: duomenų subjektas turi teisę, kad jam nebūtų taikomas tik automatizuotu duomenų tvarkymu, įskaitant profiliavimą, grindžiamas sprendimas, dėl kurio jam kyla teisinės pasekmės arba kuris jam panašiu būdu daro didelį poveikį, išskyrus atvejus, jeigu:

- a) sprendimas yra būtinas siekiant sudaryti arba vykdyti sutartį tarp duomenų subjekto ir duomenų valdytojo;
- b) yra leidžiamas Europos Sąjungos arba valstybės narės teisėje, kurie taikomi duomenų valdytojui ir kuriais taip pat nustatomos tinkamos priemonės duomenų subjekto teisėms bei laisvėms ir teisėtiems interesams apsaugoti;
- c) yra pagrįstas aiškiu duomenų subjekto sutikimu.

Be to, pabrėžiama, jog a ir c punktuose nurodytais atvejais duomenų valdytojas įgyvendina tinkamas priemones, kad būtų apsaugotos duomenų subjekto teisės bei laisvės ir teisėti interesai, bent teisė iš duomenų valdytojo reikalauti žmogaus įsikišimo, pareikšti savo požiūrį ir užginčyti sprendimą. Minėto reglamento 22 straipsniu paminima sąvoka „profilavimas“, ši Europos Parlamento ir Tarybos yra aiškinama kaip bet kokios formos automatizuotas asmens duomenų tvarkymas, kai asmens duomenys yra naudojami siekiant įvertinti tam tikrus su fiziniu asmeniu susijusius asmeninius aspektus, siekiant išanalizuoti ar numatyti aspektus, susijusius su darbo rezultatais, ekonomine situacija, sveikatos būkle, asmeniniais pomėgiais, interesais, patikimumu, elgesiu, buvimo vieta ar net judėjimu (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas ..., 2016).

Apžvelgus aktualų teisinį reguliavimą dėl bendrųjų asmens duomenų apsaugos, būtina įvertinti, ar skaitmeninės platformos savo veikla nepažeidžia šių bendrų nuostatų įtvirtintų BDAR. Štai, pavyzdžiui, pavėžėjimo paslaugų teikimo skaitmeninės platformos „Bolt“ Bendrųjų sąlygų vairuotojams 4.4. punktu nurodoma, jog vairuotojas – paslaugų teikėjas turi teisę nuspręsti, kada nori teikti vežimo paslaugas – galima priimti, atmesti arba ignoruoti pateiktus užsakymus, tačiau tokiu atveju – platformai užfiksavus, jog paslaugų priėmimo rodiklis nukrito žemiau nustatyto minimalaus kriterijaus, „Bolt“ sustabdo vairuotojo veiklą platformoje („Bolt“, 2024). Šis pavyzdys įrodo, jog vis dėlto, skaitmeninė platforma naudoja automatizuotas stebėjimo sistemas ir be faktinio situacijos vertinimo fiziniu būdu automatiškai sustabdo asmens teikiančio paslaugas per skaitmeninę platformą paskyrą.

Panaši praktika yra pastebima ir kitoje skaitmeninės paslaugų teikimo – pristatymo kurjeriais platformoje „Wolt“. Platformos internetinio tinklalapio skiltyje „Kurjerių-

partnerių dažniausiai užduodami klausimai“ yra nurodoma, jog „Wolt“ gali nutraukti bendradarbiavimą su paslaugų teikėju, jei yra sužinomos aplinkybės apie nesaugiai pristatytą užsakymą ar gaunamas pranešimas apie įžeidų elgesį ar netinkamą komunikaciją su klientais („Wolt“, n.d.). Tačiau, kyla klausimas, ar skaitmeninės platformos, prieš priimant sprendimą laikinai sustabdyti arba nutraukti sutartį su paslaugų teikėju, patikrina klientų pateiktų pranešimų ar atsiliepimų pagrįstumą bei kokiais būdais tai yra daroma, kadangi dėl žmogiškosios stebėsenos trūkumo, egzistuoja rizika, jog paslaugų teikėjas gali netekti galimybės dirbti remiantis nepagrįstais ar net klaidinančiais klientų vertinimais.

Analizuotos situacijos įrodo, jog skaitmeninių platformų algoritmai sistemingai fiksuoja asmenų, dirbančių skaitmeninėse platformose, veiklą, elgesį ir darbo rezultatus bei remiantis tokiu automatizuotu vertinimu gali vienašališkai sustabdyti ar net nutraukti bendradarbiavimą. Verta pažymėti, jog šie sprendimai dažniausiai yra priimami be objektyvaus vertinimo ar fizinio asmens peržiūros. Dėl aukščiau išdėstytų argumentų yra įžvelgiamas teisinio reguliavimo iššūkis, kadangi skaitmeninės platformos iš esmės pažeidžia aukščiau aptartą BDAR nuostatą, draudžiančią priimti sprendimus grindžiamus automatizuotu paslaugų teikėjų duomenų vertinimu, jei dėl tokio sprendimo asmeniui kyla teisinės pasekmės arba daromas reikšmingas poveikis.

Subjektyvia autorės nuomone, kai asmeniui, teikiančiam paslaugas per skaitmeninę platformą, vienašališkai yra apribojama galimybė teikti paslaugas, tiek laikinai, tiek ir neterminuotai, jam faktiškai yra atimama galimybė užsidirbti, todėl asmuo praranda pajamų šaltinį. Toks apribojimas laikytinas reikšmingu poveikiu asmeniui, kadangi savo esme jis prilygsta darbo sutarties nutraukimui tradiciniuose darbo santykiuose. Dėl įvardintų priežasčių laikytina, jog paslaugas per platformas teikiantis asmuo turi teisėtą lūkestį iš skaitmeninių platformų gauti objektyvų paaiškinimą dėl tokių sprendimų priėmimo, kiekvieną situaciją vertinant individualiai, taip pat, asmenims turi būti suteikta galimybė tokį sprendimą ginčyti.

Automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemos yra naudojamos ir kitose skaitmeninėse platformose, kaip pavyzdžiui, lietuvių sukurtoje skaitmeninėje tarpininkavimo platformoje „Discontract“, sujungiančia platformos naudotojus su paslaugų teikėjais esančiais netoliese, įprastoms namų buities užduotims atlikti (elektronikos, santechnikos, remonto, perkraustymo, sodo darbų ir kt.) („Discontract“, n.d.). Viešame įmonių registre galima nesunkiai rasti tiek vartotojų, tiek ir paslaugų teikėjų atsiliepimus apie Virtualioji darbo rinka, UAB („Discontract“), štai pavyzdžiui, paslaugų teikėjas Raimondas sako, jog jį skaitmeninė platforma apkaltino dėl buvimo nelojaliu pagal klientų

atsiliepimą, o bandant aiškintis situaciją, platforma ilgą laiką neteikė atsakymų (Rekvizitai.lt, atsiliepimai apie „Discontract“, n.d.). Šis atsiliepimas kelia hipotetinės situacijos vaizdinį, jog klientui pateikus neigiamą atsiliepimą, platforma automatiškai preziumuoja, paslaugų teikėjo netinkamumą vykdyti užsakymus ir, galimai, vengdami aiškintis esamą situaciją, inicijuoti dialogą tarp abiejų pusių, aiškinantis reikšmingas aplinkybes objektyviam situacijos vertinimui, vienašališkai priimta sprendimą apriboti paslaugų teikėjui galimybę vykdyti tam tikrą veiklą naudojantis skaitmenine platforma.

Dar viena problema, kylanti analizuotoje skaitmeninėje platformoje dėl automatizuotos sprendimų priėmimo ir stebėsenos sistemų – tai pačių paslaugų teikėjų atranka. Platforma netikrina paslaugas teikiančių asmenų kvalifikacijos, o tai reiškia, jog bet kas gali registruotis teikti įvairias paslaugas, tam neturint reikiamų žinių ir įgūdžių. Tai patvirtina ir platformos vartotojo Nerijaus atsiliepimas, kuriame teigiama, kad užsisakius paslaugą per „Discontract“, tikimybė sulaukti kvalifikuoto meistro yra itin maža – elektrikai, santechnikai ir kiti paslaugų teikėjai dažniausiai neturi tam reikiamų įgūdžių, ko pasėkoje, gali būti padaroma daugiau žalos nei naudos. Panašią patirtį dėl per skaitmeninę platformą teikiamų paslaugų pateikia ir vartotojas Donatas, užsakęs paslaugą per minėtą platformą: „*Valymo metu suplėšė sofą, <...> visiškai neužtikrina kokybės kontrolės*“ (Rekvizitai.lt, atsiliepimai apie „Discontract“, n.d.).

Taigi, yra akivaizdu, jog šių dienų skaitmenizuotame pasaulyje automatizuotos stebėjimo ir sprendimų priėmimo sistemos yra reikšminga skaitmeninių platformų veikimo dalis, parodanti ne tik verslo inovatyvumą, bet ir leidžianti sumažinti platformos veikimui reikalingus kaštus bei operatyviau priimti tam tikrus sprendimus. Be duomenų rinkimo, jų profiliavimo, algoritmų naudojimo, automatizuotų stebėjimo ir sprendimų priėmimo sistemų, tikriausiai, būtų sunku įsivaizduoti sėkmingą skaitmeninių platformų veikimą. Todėl, kylantis teisinio reguliavimo iššūkis dėl paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų duomenų tvarkymo ir automatizuoto sprendimo priėmimo skaidrumo šiuo metu yra aktualus, kadangi vis dar nėra tinkamai išspręstas.

Nors šiuo metu Lietuvos Respublikoje algoritmų ir automatizuotų sistemų naudojimo teisinis reguliavimas yra pakankamai ribotas, 2024 m. birželio 13 d. Europos Parlamentui ir Tarybai priėmus reglamentą (ES) 2024/1689, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas ..., OJ L, 1689), Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministrės I. Ruginienės teigimu, Lietuva jau imasi teisėkūros iniciatyvų, siekdama reguliuoti dirbtinio intelekto poveikį užimtumo srityje. Šiuo teisiniu reguliavimu ypatingas dėmesys bus skiriamas darbuotojų asmens

privatumo apsaugai ir skaidrumo politikai, pavyzdžiui, svarstoma teisės aktų pataisa, kuri įpareigotų darbdavius investuoti į darbuotojų įgūdžių tobulinimo ir perkvalifikavimo programas, kurių darbo vietos patenka į visuotinio automatizavimo rizikos aprėptį. Išskiriama, jog tokios priemonės darbuotojams padėtų pereiti į naujas darbo vietas, reikalaujančias pažangesnių įgūdžių – aukštesnės kvalifikacijos. Be to, būtina užtikrinti, kad teisės aktai apsaugotų darbuotojus, kurie gali prarasti darbą dėl dirbtinio intelekto (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrė Ruginienė, 2025).

Iš aukščiau pateiktos analizės matyti, jog automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų naudojimas skaitmeninėse platformose kelia reikšmingą teisinio reguliavimo iššūkį, susijusį su skaidrumu, platformų darbuotojų asmens duomenų tvarkymu ir apsauga bei su automatizuotų sprendimų sukeliama neigiamais padariniais platformų darbuotojams. Taigi, pastebima, jog šiai problemai išspręsti yra reikalingas aiškesnis teisinis reguliavimas bei išskirtinė priežiūra, kuri užtikrintų pakankamą žmogaus įsikišimą skaitmeninių platformų sprendimų priėmimo procese bei apsaugotų skaitmeninių platformų darbuotojus nuo nepagrįsto ir neproporcingo asmens duomenų tvarkymo savanaudiškais tikslais.

3. DARBO NAUDOJANT SKAITMENINES PLATFORMAS TEISINIO REGULIAVIMO PRAKTIKA IR TENDENCIJOS

3.1. Platforminio darbo teisinio reguliavimo pažanga Lietuvoje ir Europos Sąjungoje

Kaip jau buvo aptarta ankstesniuose darbo skyriuose, darbas skaitmeninėse paslaugų teikimo platformose vis dar nėra tinkamai ir aiškiai reglamentuotas, kas lemia įvairius praktinius ir teisinius iššūkius platformų darbuotojams. Dėl tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose vis dar vieningai neapibrėžto skaitmeninių platformų darbuotojų teisinio statuso kyla iššūkiai, susiję su teisingų ir tinkamų darbo sąlygų užtikrinimu, socialinių garantijų taikymu bei perteklinio automatizuotos stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų naudojimo paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų atžvilgiu. Akivaizdu, kad platforminio darbo teisinio reguliavimo spragos vis dažniau atsiduria diskusijų lauke – akcentuojama būtinybė aiškiai apibrėžti platforminio darbo teisinį reglamentavimą, nustatyti tinkamas darbo sąlygas asmenims, teikiantiems paslaugas per skaitmenines platformas, taip pat, socialinių garantijų taikymo apimtį bei mechanizmus, užtikrinančius skaidrų ir sąžiningą darbo santykių reguliavimą skaitmeninėse platformose.

2024 metų gegužės 2 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos kelių transporto kodekso 8-2 ir 18-1 straipsnių pakeitimo įstatymą, kuriuo priėmė kelis reikšmingus minėto kodekso pakeitimus, numatančius keleivių vežimo paslaugoms keliamus reikalavimus (Lietuvos Respublikos Seimas, 2024, TAR, Nr. 8212). Tokiu būdu siekta išvengti situacijų, kai vartotojui vietoje taksi paslaugos suteikiama pavėžėjimo paslauga ir atvirkščiai. Be to, atlikti pakeitimai buvo skirti užtikrinti keleivių vežimo paslaugų kokybę bei, svarbiausia, keleivių saugumą (Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija, 2019). Dėl šio įstatymo Lietuvos Respublikos kelių transporto kodekse buvo numatyti pakeitimai, įtvirtinantys reikalavimus, kuriuos privalu įgyvendinti prieš pradėdant teikti pavėžėjimo paslaugas. Minėto teisės akto 8² straipsniu yra įtvirtinama, jog keleivių vežimą už atlygį lengvaisiais automobiliais pagal užsakymą gali vykdyti tik fiziniai asmenys, turintys tam reikalingą specialų leidimą. Leidimas yra išduodamas asmenims, atitinkantiems konkrečius kriterijus:

1. yra registruotas Europos Sąjungos ar Europos ekonominės erdvės valstybėje narėje, kuomet taksi leidimo prašo ar jį yra gavęs juridinis asmuo ar juridinio asmens statuso neturintis subjektas;

2. apie vykdomą individualią veiklą yra informavęs Valstybinės mokesčių inspekciją prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos;
3. turi galiojantį vairuotojo pažymėjimą ir yra įgijęs ne mažesnę kaip 2 metų vairavimo stažą;
4. nėra skolingas Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui;
5. yra Lietuvos Respublikos kelių transporto priemonių registre įregistruoto lengvojo automobilio, kuriuo vykdoma keleivių vežimo už atlygį pagal užsakymą veikla, savininkas arba lengvąjį automobilį valdyti kitu teisėtu pagrindu;
6. yra įvykdęs Lietuvos Respublikos rinkliavų įstatyme nustatytą reikalavimą sumokėti valstybės rinkliavą už leidimo išdavimą;
7. yra nepriekaištingos reputacijos.

Taigi, akivaizdu, jog asmenims, norintiems teikti pavėžėjimo paslaugas, yra svarbu atitikti ir / arba įgyvendinti aukščiau nurodytus reikalavimus, į kuriuos yra atsižvelgiama suteikiant keleivių vežimo už atlygį leidimą. Be įvardintų reikalavimų, aukščiau analizuoto straipsnio 14 dalimi yra įtvirtinami ir paslaugų teikėjui keliami asmeninių savybių – nepriekaištingos reputacijos reikalavimai. Nurodoma, jog asmuo nėra laikomas turintis nepriekaištingą reputaciją, jei jis buvo nuteistas už sunkų ar labai sunkų nusikaltimą ir teistumas nėra išnykęs ar panaikintas, taip pat, jei buvo nuteistas už baudžiamąjį nusižengimą ir nėra atlikęs paskirtos bausmės, ar kai asmuo piktnaudžiauja alkoholiu, narkotinėmis, psichotropinėmis ar kitomis psichiką veikiančiomis medžiagomis. Galiausiai minėto straipsnio 15 dalimi yra įtvirtinami ir pavėžėjimo paslaugoms naudojamo lengvojo automobilio reikalavimai. Tam, jog asmuo galėtų teikti keleivių pavėžėjimo paslaugas už atlygį, jo automobilis privalo būti perėjęs keleiviams vežti už atlygį naudojamo lengvojo automobilio privalomąją techninę apžiūrą, turėti transporto priemonių valdytojų civilinės atsakomybės privalomojo draudimo liudijimą (polisą), tinkantį vykdyti keleivių vežimo už atlygį lengvaisiais automobiliais pagal užsakymą veiklą. Be to, numatyta, jog automobiliai, kuriais yra teikiamos pavėžėjimo paslaugos privalo turėti specialų ženklą, identifikuojantį, kad automobilis yra naudojamas keleivių vežimo už atlygį lengvaisiais automobiliais paslaugoms teikti (Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas, 1996, Valstybės žinios, Nr. 119-2772).

Lietuvos Respublikos kelių transporto kodekso 18¹ straipsniu yra įtvirtinta, jog keleivių vežimas už atlygį yra leidžiamas tik naudojantis keleivių vežimo organizatoriaus paslaugomis pagal elektroninių ryšių priemonėmis vežėjo su keleiviais sudarytas sutartis. Taip pat, pavežimo paslaugas teikiantis asmuo privalo keleivį vežti keleivių vežimo

organizatoriaus parinktu kelionės maršrutu, jeigu dėl eismo sąlygų tai yra įmanoma ir keleivis nenurodo kitaip bei lengvojo automobilio apipavidalinimo elementuose, kitose matomose vietose nevertoti žodžio „taksi“ ar kitų jo junginių. Be kita ko, yra išskiriama ir platformų (vežimo organizatorių) pareiga prieš kelionę keleiviams – klientams nurodyti vairuotojo, kuris suteiks pavežimo paslaugą, vardą ir pavardę, pavežėjimo leidimo numerį, lengvojo automobilio, kuriuo bus suteikiama paslauga, valstybinį numerį ir numatomą paslaugos (kelionės) kainą (Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas, 1996).

Taigi, aptarus teisės akto pakeitimus ir žvelgiant į dabartinę reglamentavimo situaciją darbo naudojant skaitmenines platformos kontekste Lietuvos Respublikoje, matoma, jog šios veiklos teisinis reguliavimas iš esmės nėra išplėtotas. Šiuo metu galiojantys teisės aktai, konkrečiai – Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas reglamentuoja tik specifinę paslaugų teikimo sritį – pavežėjimo paslaugas, ir tai daugiausia per procedūrinius reikalavimus, tokius kaip privalomo leidimo turėjimas, transporto priemonės techninė būklė, draudimas ar žymėjimas, tačiau platesnių darbo santykių, socialinių garantijų ar paslaugų teikėjų skaitmeninėse platformose teisių šis reguliavimas neapima.

Vis dėlto, teisinis reguliavimas skaitmeninių platformų darbuotojams nacionaliniu lygiu keisis. Europos Komisijos vertinimu, apie 5,5 mln. darbuotojų, kurie šiuo metu priskiriami savarankiškai dirbantiems asmenims, faktiškai yra susiję darbo santykiais su skaitmeninėmis platformomis, todėl jau 2021 m. gruodžio 9 d. Europos Komisija iškėlė pasiūlymą dėl direktyvos, kuria būtų užtikrinamas platformose dirbančių asmenų teisė į teisingą užimtumo statusą ir su tuo susijusiomis darbuotojo ir socialinės apsaugos teisėmis, atsižvelgiant į faktinį santykį su skaitmenine platforma, užtikrinamas valdymo pasitelkiant algoritmus sąžiningumas, skaidrumas ir atskaitomybė bei, galiausiai, didinamas darbo platformose pokyčių skaidrumas, atsekamumas bei informuotumas apie juos, gerinamas atitinkamų taisyklių vykdymo užtikrinimas visų platformose dirbančių žmonių atžvilgiu (Europos Sąjungos Taryba, 2023).

Dar 2024 m. vasario 16 d. buvo skelbiama apie nepavykusias Europos Sąjungos institucijų trilogos derybas dėl direktyvos, kuria būtų siekiama pagerinti platformose dirbančių asmenų darbo sąlygas ir užkirsti kelią platformų piktnaudžiavimu fiktyviu individualaus darbo statusu. Derybos žlugo dėl valstybių narių – Prancūzijos, Vokietijos, Graikijos ir Estijos vyriausybių atstovams vetavus pasiektą preliminarų susitarimą dėl direktyvos įtvirtinimo. Buvo išskiriama, jog likusios 23 šalys, pritarusios direktyvai, įskaitant ir Lietuvą, turėtų nedelsti ir bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis bei imtis tam tikrų veiksmų nacionaliniu lygmeniu, kad būtų nutrauktas fiktyvus savarankiškas

darbas ir platformų darbuotojų išnaudojimas (Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, 2024).

Nepaisant to, 2024 m. vasario 8 d. Europos Parlamentas ir Taryba pasiekė preliminarų susitarimą dėl direktyvos, skirtos reguliuoti darbą naudojant skaitmenines platformas. Europos Parlamento narė E. Gualmini, vadovavusi šioms deryboms, pakomentavo aukščiau aptariamą direktyvą: „tai visapusiškai subalansuotos taisyklės, kurios apsaugo darbuotojus, sąžiningus darbdavius bei sudaro vienodas konkurencijos sąlygas Europos lygmeniu <...> taip pat, tai pirmas kartas, kuomet, pagaliau, turėsime visuotines taisykles Europos Sąjungos lygmeniu dėl algoritminio valdymo darbo vietoje“ (European Trade Union Institute, 2024).

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, 2024 m. lapkričio 11 d. Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje buvo paskelbta nauja Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo (toliau - Direktyva), kuri įsigaliojo 2024 m. gruodžio 1 d., o į nacionalinę valstybių narių teisę privalo būti perkelta ne vėliau kaip iki 2026 m. gruodžio 2 d. Priimtos Direktyvos tikslas – gerinti darbo sąlygas ir asmens duomenų apsaugą atliekant darbą platformoje, nustatant konkrečias priemones, kuriomis būtų sudarytos palankios sąlygos teisingo darbą platformoje atliekančių asmenų užimtumo statuso nustatymui, skatinamas algoritminio valdymo skaidrumas, sąžiningumas, žmogaus atliekama priežiūra, sauga bei atskaitomybė, didinamas su darbu platformoje susijęs skaidrumas, be kita ko, tarpvalstybinėse situacijose. Taip pat, išskiriama, jog Direktyva nustatomos minimalios teisės, taikytinos visiems asmenims dirbantiems per skaitmenines platformas, kurie atlikus faktinį vertinimą, buvo ar yra laikomi darbuotojais dirbančiais pagal darbo sutartį. Direktyva, be kita ko, yra taikoma skaitmeninėms darbo platformoms, organizuojančioms darbą Europos Sąjungoje, nepriklausomai nuo jų įsisteigimo vietos ar kitais atvejais taikytinos teisės.

Atsižvelgiant į tai, kad šiuo metu Direktyva yra pagrindinis teisės aktas, nustatantis darbo per skaitmenines platformas teisinio reguliavimo gaires Europos Sąjungos lygmeniu, tikslinga išsamiai išanalizuoti joje įtvirtintas pagrindines nuostatas, susijusias su šiame darbe analizuotais darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkiais.

Teisingo užimtumo statuso nustatymas. Visų pirma, Direktyvos 4 straipsniu yra įtvirtinamas teisingo užimtumo statuso nustatymas. Šiuo remiantis, valstybės narės privalo užtikrinti procedūras, užtikrinančias teisingo darbą platformose atliekančių asmenų užimtumo statusą, siekiant nustatyti, ar santykiai savo esme nėra tapatūs darbo santykiams, kaip jie yra aiškinami nacionalinės teisės aktuose, kolektyvinėmis sutartimis ar įprasta

praktika, vadovaujantis ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimais. Nustatant egzistuojančius darbo santykius, privalu remtis faktiniu darbo atlikimu, nepriklausomai nuo to, kaip santykiai yra įvardijami sutarties sudariusių šalių. Be to, valstybės narės, apibrėždamos asmenų, teikiančių paslaugas per skaitmenines darbo platformas, teisinį statusą, privalo laikytis Direktyvoje įtvirtintos prezumpcijos, kuri yra įtvirtinta Direktyvos 5 straipsniu. Jei nustatomas darbo santykių buvimas, už darbdavio pareigas atsakinga šalis ar šalys turi būti aiškiai identifikuojamos pagal nacionalinės teisės sistemas.

Pastebima, jog vėliausia Direktyvos redakcija savo turiniu skiriasi nuo pirminio Europos Komisijos teikto pasiūlymo, kuriuo buvo įvardijami konkretūs kriterijai, nustatant darbo santykius, tai, visų pirma – konkretaus darbo užmokesčio platformos darbuotojams nustatymas ir priežiūra bei platformų reikalavimas dėvėti specialią aprangą (uniformą) teikiant paslaugas (Carpentier, 2024).

Teisinė prezumpcija. Direktyvos 5 straipsniu nurodoma, jog asmenų, teikiančių paslaugas per skaitmenines platformas, ir platformų santykiai yra pripažįstami darbo santykiais, nustačius vadovavimo ir kontrolės faktą pagal valstybėse narėse galiojančią nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką ir atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką. Siekiant nuginčyti šią teisinę prezumpciją, įrodinėjimo našta atitenka skaitmeninei platformai (preziumuojamam darbdaviui). Be to, valstybės narės įsipareigoja užtikrinti, kad dėl teisinės prezumpcijos nepadidėtų reikalavimų našta darbą platformoje atliekantiems asmenims arba jų atstovams procesuose, kuriais nustatomas teisingas jų užimtumo statusas. Aptariama teisinė prezumpcija taikoma visuose atitinkamuose administraciniuose ar teismo procesuose, kai kyla teisingo darbą platformoje atliekančio asmens užimtumo statuso nustatymo klausimas, tačiau nėra taikoma procesams, susijusiems su mokesčių, baudžiamaisiais ar socialinės apsaugos reikalais, vis dėlto, valstybės narės gali taikyti minėtą teisinę prezumpciją ir tokiuose procesuose pagal nacionalinę teisę.

Taisyklės dėl algoritminio valdymo. Direktyvos taisyklėmis, skaitmeninėms platformoms, naudojančioms automatizuotas stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemas, neleidžiama tvarkyti paslaugų teikėjų asmens duomenų, susijusių emocine ar psichologine būkle, taip pat, duomenų leidžiančių nustatyti paslaugų teikėjo rasę, etninę kilmę, migracijos statusą, politines ar religines pažiūras, negalią, sveikatos būklę, narystę profesinėse sąjungose, asmens lytinį gyvenimą, seksualinę orientaciją bei privačių pokalbių duomenų. Be to, platformoms draudžiama tvarkyti paslaugas teikiančio asmens duomenis tuo metu, kai asmuo faktiškai neatlieka darbo platformoje ar nesiūlo paslaugų teikimo.

Siekiant skaidrinti automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų veikimą, platformos privalo užtikrinti tinkamą informavimą paslaugas per platformą teikiantiems asmenims, jų atstovams ar nacionalinėms kompetentingoms institucijoms, gavus jų prašymą. Tinkamu informavimu laikytina informacija, susijusi su nurodymu, kokie duomenys renkami, kaip jie panaudojami, kokie sprendimai priimami, kas juos gauna, kokios sistemos yra įdiegtos ir pan.

Galiausiai, Direktyvos 10 ir 11 straipsniais yra numatoma, jog skaitmeninės platformos privalo užtikrinti pakankamai žmogiškųjų išteklių atskirų sprendimų priežiūrai ir vertinimui, kas reiškia, jog visi sprendimai, kurie turi reikšmę ir yra svarbūs platformos darbuotojui, pavyzdžiui, paskyros blokavimas, sustabdymas, atsisakymas sumokėti, darbo apribojimai ir kt. privalo būti peržiūrimi žmogaus ir, darbuotojui paprašius, išsamiai bei suprantamai, naudojant aiškią ir paprastą kalbą, paaiškinti, suteikiant darbuotojui galimybę tokius sprendimus apskųsti. Nustačius skaitmeninių platformų naudojamų automatizuotų sprendimo priėmimo sistemų klaidą, jei yra įmanoma, platformos privalo sprendimą ištaisyti. Kitu atveju, darbuotojui privalo būti suteikiama kompensacija už patirtą žalą ir platformos privalo imtis būtinų veiksmų, užtikrinant, jog tokių sprendimų ateityje būtų išvengiama.

Sauga ir sveikata. Pagal Direktyvos 12 straipsnį, nedarant poveikio Direktyvai 89/391/EEB ir susijusioms direktyvoms darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, platformų darbuotojų atžvilgiu skaitmeninės darbo platformos privalo įvertinti automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų keliamą riziką darbuotojų saugai ir sveikatai, ypatingą dėmesį skiriant nelaimingų atsitikimų darbe atvejams, psichosocialinei ir ergonominei rizikai bei nustatyti, ar įvardintų sistemų apsaugos priemonės yra tinkamos pagal konkretaus pobūdžio darbo aplinkos nustatytos rizikos veiksnius. Be to, skaitmeninės platformos privalo nustatyti tinkamas prevencines apsaugos priemones skaitmeninių platformų darbuotojams ir dėl šių informuoja bei konsultuojasi su darbuotojų atstovais. Minėtu straipsniu įtvirtinama, jog skaitmeninių platformų veikloje naudojamomis automatizuotomis sistemomis negali būti daromas netinkamas spaudimas skaitmeninių platformų darbuotojams, dėl kurio galėtų kilti rizika darbuotojų saugai bei fizinei ir psichinei sveikatai. Galiausiai nurodoma, jog valstybės narės, siekdamos užtikrinti skaitmeninių platformų darbuotojų saugą ir sveikatą (įskaitant ir apsaugą nuo smurto ir priekabiavimo), privalo imtis prevencinių priemonių bei nustatyti – įdiegti veiksmingus pranešimų apie aukščiau nurodytus atvejus teikimo kanalus.

Kolektyvinių derybų dėl darbo platformoje skatinimas. Direktyvos 25 straipsniu yra įtvirtinama valstybių narių pareiga imtis tinkamų priemonių, nedarant poveikio socialinių partnerių savarankiškumui ir atsižvelgiant į nacionalinių praktikų įvairovę, kad būtų propaguojamas socialinių partnerių vaidmuo ir skatinama naudotis teise į kolektyvines derybas dėl darbo platformoje, įskaitant priemones, susijusias su teisingo platformų darbuotojų užimtumo statuso nustatymu ir palankesnių sąlygų platformų darbuotojams naudotis savo su algoritminiu valdymu susijusiomis teisėmis.

Skaidrumas, susijęs su darbu platformoje. Direktyvos 16 ir 17 straipsniais yra įtvirtinama skaitmeninių platformų atsakomybė teikti duomenis apie darbuotojus, darbo sąlygas, pobūdį bei kitą reikšmingą informaciją, siekiant platformų veikimo skaidrumo. Visų pirma, nurodoma, jog platformos privalo deklaruoti platformų darbuotojų darbą toje valstybėje narėje, kurioje yra faktiškai atliekamas darbas. Be to, įtvirtinama skaitmeninių platformų pareiga teikti aktualią informaciją kompetentingoms valstybių narių institucijoms, susijusiai su darbuotojų, dirbančių per skaitmeninę platformą, skaičiumi, nurodant šių užimtumo statusą, bendrąsias platformos taikomas sutartines sąlygas, vidutinę darbo trukmę, vidutinį per savaitę dirbtų valandų skaičių (tenkanti vienam reguliariai dirbančiam asmeniui), vidutines pajamas, gaunamas iš paslaugų teikimo per platformą bei aktualius duomenis atskleidžiančius skaitmeninių platformų tarpininkus, su kuriais platforma yra įtvirtinusi tam tikrus sutartinius santykius.

Tokia informacija privalo būti atnaujinama bent kas šešis mėnesius, išskyrus atvejus, kai keičiasi platformų nustatytos bendrosios sąlygos, taikomos sutartiniais santykiams su platformų darbuotojais. Nurodytu atveju, informacija privalo būti atnaujinama nedelsiant. Valstybės narės siekia užtikrinti, jog skaitmeninės platformos teiktų aukščiau nurodyta aktualią informaciją kompetentingoms institucijoms, o kompetentingos institucijos ir darbą platformoje atliekančių asmenų atstovai turi teisę prašyti, kad skaitmeninės darbo platformos pateiktų papildomus paaiškinimus ir išsamią informaciją, be kita ko, duomenis apie darbo sutartis. Į tokį prašymą skaitmeninės darbo platformos privalo reaguoti nedelsiant, įvardintoms institucijoms pateikiant pagrįstą atsakymą (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/2831 ...).

Apibendrinant šį skyrį, iš analizuoto darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo nacionaliniu lygmeniu, galima daryti išvadą, jog šiuo metu Lietuvoje yra apsiribojama tik pavėžėjimo paslaugoms keliamų reikalavimų taisyklėmis. Tačiau savo esme jos nustato įvardintų paslaugų kokybės standartus bei procedūrinius reikalavimus pavėžėjimo paslaugas teikiantiems asmenims. Vis dėlto, Europos Sąjungos lygmeniu buvo

žengtas esminis žingsnis, siekiant sureguliuoti darbą naudojant skaitmenines platformas, numatant paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų teisinio statuso apibrėžtumą, teisinę prezumpciją, teisingas darbo sąlygas ir apsaugą nuo perteklinio skaitmeninių platformų naudojamų automatizuotų stebėjimo ir sprendimų priėmimo sistemų poveikio darbuotojams bei darbo sąlygų skaidrumo reikalavimus, kurie privalės būti perkelti į valstybių narių nacionalinius teisės aktus.

3.2. Galimi teisinio reguliavimo iššūkiai ateityje

Taigi, praėjusiame skyriuje buvo aptarta teisėkūros raida platforminio darbo srityje ir išsamiai išanalizuota Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo. Europos Parlamentui ir Tarybai priėmus aukščiau analizuotą Direktyvą, sekančiais metais (ne vėliau kaip iki 2026 m. gruodžio 2 d.) valstybės narės privalės savo nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinti taisykles, atitinkančias Direktyva įtvirtintus reikalavimus dėl darbo naudojant skaitmenines darbo platformas teisinio reguliavimo. Vis dėlto, Lietuvoje kol kas nėra girdima viešų svarstymų, kaip Direktyvos nuostatos bus įgyvendinamos ir perkeltamos į nacionalinio teisinio reguliavimo nuostatas. Dėl šios priežasties galima apsvarstyti kelias prielaidas dėl ateityje galimų kilti teisinio reguliavimo iššūkių.

Visų pirma, verta pažymėti, jog iš visų Direktyvoje įtvirtintų nuostatų, prezumpcija dėl darbo santykių sulaukė daugiausiai atgarsio, kadangi ši teisinė prezumpcija kažkuria prasme „įdarbino“ skaitmeninių platformų darbuotojus. Nors darbe buvo išsamiai aptarta, jog nustačius tinkamą paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų teisinį statusą ir pripažinus juos darbuotojais, šiems privalėtų būti užtikrinamos su darbo santykiais susijusios garantijos ir, tikėtina, tuomet kiltų mažiau teisinio reguliavimo iššūkių, susijusių su skaitmeninių platformų veikimu. Nepaisant to, verta pabrėžti, jog dalis darbuotojų darbą naudojant skaitmenines platformas dažniausiai renkasi tik kaip laikiną ar papildomą pajamų šaltinį, o ne pagrindinę profesinę veiklą ir nenori būti „saistomi“ darbo santykiais su platformomis. Taigi, asmeniui, teikiančiam paslaugas per skaitmenines platformas, ir jį pripažinus darbo santykių subjektu, be visų darbuotojų teisių ar socialinių garantijų, atsiranda atitinkamos darbo santykiams būdingos pareigos ir / arba ribojimai bei platforminio darbo pobūdžio nesuderinamumo problematika su šiuo metu galiojančiais darbo santykius įtvirtinančiais teisės aktais.

Taigi, pagal Direktyvos nuostatas, kilus ginčui dėl santykių kvalifikavimo platformų darbuotojų bei įrodžius vadovavimo ir kontrolės faktus (skaitmeninei platformai nepavykus

įrodyt, jog vadovavimo ir kontrolės požymių subjektų santykiuose nėra), tokie santykiai bus pripažįstami darbo santykiais. J. Usonis 2025 m. vasario 7 dienos konferencijoje „Teisės mokslo pavasaris 2025“ pranešime „Ar platformose dirbantys asmenys taps darbuotojais?“ aptarė Direktyvos galimą poveikį ateities teisinio reguliavimo iššūkiams, iškeldamas probleminį klausimą – ar šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos kodeksas yra pritaikytas platforminio darbo reguliavimui? (Usonis, 2025). Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, toliau bus analizuojami nauji teisinio reguliavimo iššūkiai, kurie galimai kils ateityje, darbą platformose pripažinus darbo santykiais.

Darbo naudojant skaitmenines platformas vienas pagrindinių principų yra lankstumas. Jau buvo minėta, jog paslaugas teikiantys asmenys gali savarankiškai organizuoti darbą, pasirenkant darbo bei poilsio laiką. Taigi, platformų darbuotojus pripažinus darbo santykių subjektais kyla klausimas, ar maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio reikalavimų užtikrinimas nekeis platforminio darbo esmės?

Darbo kodekso 114 straipsnyje yra numatyta, jog asmens darbo laiko režimas negali pažeisti maksimaliojo darbo laiko reikalavimų, tai asmens darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 60 valandų per 7 dienų laikotarpį (įskaitant viršvalandžius, papildomą darbą pagal susitarimą), be to, darbuotojas negali dirbti daugiau kaip 6 dienas per 7 paeiliui einančias dienas. Taip pat, pagal Darbo kodekso 122 straipsnį – kasdienio nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų trukmė negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui privalo būti suteikiamas bent 35 valandų nepertraukiamojo poilsio laikas (Darbo kodeksas, 2016). Taigi, jei asmuo, dirbantis per skaitmenines platformas, turi pagrindinį darbą – profesinę veiklą ir skaitmeninėse platformose veiklą vykdo tik dėl papildomo uždarbio, kaip turėtų būti užtikrinami maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio reikalavimai įtvirtinti Darbo kodekse jei tokio asmens veikla būtų pripažinta darbo santykiais? Valstybinė darbo inspekcija komentuodama klausimą „Koks yra maksimalus darbo laikas dirbant pas skirtingus darbdavius?“, nurodo, jog Darbo kodekse įtvirtinti maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko standartai yra taikomi kiekvienam darbuotojui individualiai, nepriklausomai nuo to, kiek darbo santykių jis turi. Be to, išskiria darbuotojo pareigą bendradarbiauti bei informuoti darbdavį apie turimus darbo santykius kitoje darbovietėje. Savo ruožtu darbdavys yra atsakingas tik už tai, kad jo įmonėje būtų laikomasi nustatytų darbo ir poilsio laiko reikalavimų (Valstybinė darbo inspekcija, 2025). Tai reiškia, jog pripažinus asmenį, teikiantį paslaugas per skaitmenines platformas, darbuotoju, jam tenka pareiga informuoti darbdavius apie turimus darbo santykius. Vis dėlto, nors Darbo kodekse įtvirtinti minimalūs

darbo ir poilsio laiko standartai tokio darbuotojo atžvilgiu turėtų būti taikomi, faktiškai tą padaryti būtų sunku, kadangi aptartų reikalavimų priežiūros ir užtikrinimo atsakomybė yra priskiriama konkrečiam darbdaviui ir išimtinai tik dėl jo įmonėje egzistuojančios tvarkos.

Be to, svarbu pažymėti, jog darbo naudojant skaitmenines platformas pobūdis yra nepastovus, kaip jį apibrėžia užsienio autoriai – tai darbas pagal poreikį (angl. *on-demand work*). Šios veiklos specifika lemia tai, jog skaitmeninių platformų darbuotojai vieną dieną gali dirbti kelias valandas priimant daugybę užsakymų, o kitą dieną, nesant paslaugų paklausos, gali būti priversti laukti užsakymų, už tokį laiką negaudami atlygio, nes faktiškai nėra vykdoma jokia veikla. Taigi, jei šiuos darbuotojus Direktyvos nuostatomis pripažįstame darbo santykių subjektais, kaip turėtų būti apmokamos nedarbo valandos, kuriomis paslaugų teikėjai laukia iškvietimų?

Darbo kodekso 118 straipsnio 4 dalimi yra numatyta, jog darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę yra laikomas pasyviuoju budėjimu, už kurį privalo būti mokama ne mažesnė kaip 20 procentų vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę (Darbo kodeksas, 2016). Taigi, ar tas laikas, kuriuo paslaugas per skaitmenines platformas teikiantys asmenys faktiškai neteikia paslaugų (nedirba), o laukia užsakymų, turėtų būti laikomas pasyviuoju budėjimu už kurį platformos turėtų mokėti sutartinę darbo užmokesčio dalį? Pavėžėjimo paslaugas teikiančios skaitmeninės platformos „Uber“ vairuotojai, vos tik prisijungus prie platformos paskyros, praneša platformai apie faktą, jog jie yra pasirengę darbui ir laukia užsakymų, kas gali būti suprantama kaip budėjimas. Tačiau išskiriama, jog šis budėjimas savo esmė nėra pasyvusis budėjimas namuose, kadangi užsakymų gavimas tiesiogiai priklauso nuo vairuotojo buvimo konkrečioje paslaugų paklausos vietovėje, pavyzdžiui, miesto centre. Taigi, nors galėtų kilti diskusija dėl vairuotojų laukimo laiko įvardijimo pasyviuoju budėjimu, vis dėlto, šiuo budėjimo laiku darbuotojai neturi visiškos laisvės veikti savo nuožiūra, jie turi būti pasirengę operatyviai reaguoti į skaitmeninės platformos teikiamus pranešimus ir / arba perduodamus užsakymus (Katsabian ir Davidov, 2022, p. 366). Taigi, ar skaitmeninės platformos yra pasirengusios numatyti apmokėjimo sąlygas darbuotojams už tą laiką, kuomet yra laukiama užsakymų ir kaip tai būtų įgyvendinama, kol kas nėra aišku.

Galiausiai būtina aptarti likusius klausimus dėl skaitmeninių platformų veiklos pobūdžio. Taigi, jau buvo išsiaiškinta, jog darbas skaitmeninėse platformose yra pastoviai kintantis ir kartais net fragmentiškas. Darbuotojai vieną mėnesį gali dirbti kiekvieną dieną intensyviu tempu, o kitą mėnesį nuspręsti nedirbti išvis. Remiantis Direktyvoje

suformuluotomis taisyklėmis dėl darbo skaitmeninėse platformose pripažinimo darbo santykiais, įdomu, kaip darbdavys (skaitmeninės platformos) turėtų įgyvendinti pareigą darbuotojui mokėti ne mažesnę nei minimalų valstybėje nustatytą darbo užmokestį? Vadovaujantis Darbo kodekso 139 straipsniu, darbo užmokestis yra suprantamas kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, kuri sudaro bazinis darbo užmokestis (valandinis atlygis, mėnesinė alga arba pareiginės algos pastovioji dalis) (Darbo kodeksas, 2016). Taigi, skaitmeninių platformų darbuotojus pripažinus darbo santykių subjektais, platformos privalėtų mokėti darbo užmokestį nustatytą darbo sutartimi ir šis užmokestis negalėtų būti mažesnis negu šalyje nustatytas minimalus mėnesinis atlygis. Ko gero, atsižvelgiant į darbo naudojant skaitmenines platformas nepastovumą ir į darbuotojų individualiai pasirenkamą darbo grafiką, būtų nuspręsta taikyti suminę darbo laiko apskaitą šių darbuotojų atžvilgiu, kuri leistų skaitmeninėms platformoms asmenims mokėti tik už faktiškai dirbtą laikotarpį. Vis dėlto, tokia darbo laiko apskaita reikalautų nuolatinės darbuotojų darbo laiko stebėsenos bei papildomų technologinių ir / arba administracinių išteklių.

Taigi, kaip jau buvo minėta anksčiau, teismo ginčo metu įrodžius pavaldumo, vadovavimo ir kontrolės požymių egzistavimą, skaitmeninių platformų darbuotojai bus pripažįstami tradiciniais darbuotojais pagal darbo sutartį. Dėl to galimi nauji teisinio reguliavimo iššūkiai, siekiant suderinti skaitmeninių platformų veikimo pobūdį su nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintomis normomis, reguliuojančiomis darbo teisinius santykius. Verta paminėti, jog laukti ilgai neteks, dar 2024 metų spalio 14 d. žiniasklaidoje pasirodė straipsnis, kuriuo pranešama apie galimą teisminį ginčą Lietuvoje dėl darbuotojų, dirbančių skaitmeninėje platformoje „Bolt“, teisinio statuso („Delfi“, 2024). Todėl, nors, atrodo, jog šiuo metu galiojantys nacionaliniai teisės aktai nėra pritaikyti platforminio darbo specifikai, praktikoje neišvengiamai kyla poreikis šį reguliavimą peržiūrėti ir adaptuoti.

Apibendrinant aukščiau išdėstytą, galima daryti išvadą, jog skaitmeninių platformų darbuotojų pripažinimas darbo santykių subjektais kels naujus reikšmingus teisinio reguliavimo iššūkius tiek teisėkūros, tiek ir pačių skaitmeninių platformų atžvilgiu, siekiant suderinti skaitmeninių platformų veiklos pobūdį su nacionaliniais teisės aktais, reguliuojančiais darbo santykius bei užtikrinant šių darbuotojų teises bei tinkamą apsaugą.

IŠVADOS

1. Skaitmeninių platformų samprata gali būti apibrėžiama kaip verslo modelis, pagrįstas tarpininkavimu tarp paslaugų teikėjų ir užsakovų, kai paslaugos teikiamos nuotoliniu būdu, naudojant elektronines priemones. Šias paslaugas teikia fiziniai asmenys pagal paslaugos gavėjo užklausą už atlygį, be to sklandžiam veiklos organizavimui yra pasitelkiamos automatizuotos stebėsenos bei sprendimų priėmimo sistemos.
2. Skaitmeninės platformos pasižymi išskirtiniais požymiais, tokiais, kaip prieinamumas, nedidelių sąnaudų bei žmogiškųjų išteklių poreikis, dėl šių požymių platformų atsiradimas lėmė reikšmingą pokytį šiuolaikinėje darbo rinkoje, sukuriant naujas darbo organizavimo formas, grindžiamas lanksčiomis darbo sąlygomis.
3. Nors užimtumo formos skaitmeninėse platformose gali skirtis priklausomai nuo platformos pobūdžio, vis dėlto, dažniausiai darbas, vykdomas per skaitmenines platformas, yra grindžiamas individualia veikla bei civilinio pobūdžio sutartiniais santykiais.
4. Pagrindiniai teisinio reguliavimo iššūkiai dirbą organizuojant skaitmeninėse platformose yra šie:
 - 4.1. Nepaisant aiškiai pastebimų darbo santykių požymių, asmenys, teikiantys paslaugas per skaitmenines platformas, vis dar pripažįstami nepriklausomais paslaugų teikėjais, kas iš esmės atskleidžia teisingo teisinio statuso neapibrėžtumo problematiką.
 - 4.2. Skaitmeninių platformų darbuotojų teisinio statuso neapibrėžtumas sudaro esminį teisinio reguliavimo iššūkį užtikrinant darbuotojų teises ir garantijas, tokias kaip darbo sauga ir darbuotojų sveikata, minimalūs darbo ir poilsio laiko standartai bei orus atlygis už darbą.
 - 4.3. Asmenims, dirbantiems per skaitmenines platformas ir juos pripažįstant savarankiškai veikiančiais subjektais, nėra užtikrinama tinkama socialinė apsauga netekus darbo, įvykus nelaimingam atsitikimui darbe ar susirgus profesine liga.
 - 4.4. Asmenys, dirbantys skaitmeninėse platformose, gali vienytis ir steigti asociacijas, tačiau praktikoje pastebima, jog tokios asociacijos neturi teisės kolektyviai derėtis ir skelbti streiko.
 - 4.5. Dėl skaitmeninėse platformose taikomų automatizuotų stebėsenos ir sprendimų priėmimo sistemų bei algoritminio valdymo skaidrumo stokos, paslaugas per

skaitmenines platformas teikiantiems asmenims nėra užtikrinamas tinkamas asmens duomenų tvarkymas, o skaitmeninių platformų perteklinis jų naudojimas lemia reikšmingus neigiamus padarinius platformų darbuotojams.

5. Naujosios Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, reguliuojančios darbą naudojant platformas, perkėlimas į valstybių narių teisę bus esminis žingsnis nacionalinėje teisėkūroje, siekiant užtikrinti paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų teisinio statuso apibrėžtumą, teisingas darbo sąlygas ir apsaugą nuo perteklinio skaitmeninių platformų naudojamų automatizuotų stebėjimo ir sprendimų priėmimo sistemų poveikio darbuotojams bei darbo sąlygų skaidrumo reikalavimus.
6. Nors skaitmeninių platformų darbuotojų pripažinimas darbo santykių subjektais padėtų išspręsti šiuo metu darbo naudojant skaitmenines platformas kylančius teisinio reguliavimo iššūkius, tačiau tai, tikėtina, kartu kels naujus iššūkius, susijusius su skaitmeninių platformų veiklos pobūdžio suderinimu su nacionalinėmis darbo teisės normomis.

ŠALTINIAI

Teisės norminiai aktai

1. Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). *Valstybės žinios*, Nr. 68-2497;
2. Tarptautinės darbo organizacijos 1981 m. birželio 22 d. Darbuotojų saugos ir sveikatos konvencija Nr. 155. 67-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, Ženeva;
3. Tarptautinės darbo organizacijos 1970 m. birželio 22 d. konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. 54-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, Ženeva;
4. Tarptautinės darbo organizacijos 1970 m. birželio 24 d. konvencija Nr. 132 dėl apmokamų atostogų. 54-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, Ženeva;
5. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. liepos 9 d. konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. 31-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, San Fransiskas;
6. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. liepos 1 d. konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. 32-oji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, Ženeva;
7. Tarptautinės darbo organizacijos 2006 m. gegužės 31 d. rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių, 95-toji Tarptautinės darbo konferencijos sesija, Ženeva;
8. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1995). *Valstybės žinios*, Nr. 40-987;
9. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2016). OL 2016/C 202/1;
10. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, Nr. 49-1704;
11. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo bei panaikinančias Direktyvą 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (2016). OL L 119;
12. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2024/1689, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės (Dirbtinio intelekto aktas) (2024). OJ L, 1689;
13. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva (ES) 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OJ L 299;
14. Europos Parlamento ir Tarybos 2024 m. spalio 23 d. direktyva (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo, OL 2024 L;
15. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (2016). OL C 202;

16. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, Nr. 33-1014;
17. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, Nr. 74-2262;
18. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, Nr. 23709;
19. Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas (1996). *Valstybės žinios*, Nr. 119-2772;
20. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, Nr. 73-3085;
21. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, Nr. 18825;
22. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, Nr. 70-3170;
23. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, Nr. 107-0;
24. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, Nr. 111-3574;
25. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, Nr. 4-26;
26. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo Nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymas (2016). TAR, Nr. 18827;
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1950 dėl Kelių eismo taisyklių patvirtinimo (2002). *Valstybės žinios*, Nr. 7-263;
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 709 dėl 2025 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio (2024). TAR, Nr. 15083;
29. Lietuvos Respublikos kelių transporto kodekso 8-2 ir 18-1 straipsnių pakeitimo įstatymas (2024). TAR, Nr. 8212.

Specialioji literatūra

1. Gawer, A. (2009). *Platforms, markets and innovation: An introduction. Platforms, Markets and Innovation*. 1-16;
2. Hein, A., Schrieck, M., Riasanow, T., et al. (2020). *Digital platform ecosystems*. *Electron Markets* 30, 87–98;
3. Dunn, M. (2020). *Making gigs work: digital platforms, job quality and worker motivations*. *New Technology, Work and Employment*, 35(2), 232–249. Prieiga per internetą: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12167> [Žiūrėta 2025 m. vasario 28 d.];

4. Davis, G. F. (2015). *Capital Markets and Job Creation in the 21st Century, Report authored by J. Davis*. Centre for Effective Public Management at Brookings. Prieiga per internetą: <https://www.brookings.edu/articles/capital-markets-and-job-creation-in-the-21st-century/> [Žiūrėta 2025 m. vasario 28 d.];
5. Steinberg M. (2017). *A Genesis of the Platform Concept: i-mode and Platform Theory in Japan*;
6. Zeamari, I., Laurier, W. (2024). *Defining Digital Platforms: A Systematic Literature Review*, p. 59–72. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-76365-6> [Žiūrėta 2025 m. vasario 28 d.];
7. Hein, A., Schrieck, M., Riasanow, T., Setzke, D. S., Wiesche, M., Böhm, M., Krcmar, H. (2019). *Digital platform ecosystems*. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s12525-019-00377-4> [Žiūrėta 2025 m. kovo 4 d.];
8. Gibson, K. (2024). *Digital Platforms: What They Are & How They Create Value*, Harvard Business School Online, Prieiga per internetą: <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-a-digital-platform> [Žiūrėta 2025 m. kovo 4 d.];
9. Marvit, M. Z. (2014). *How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine*, The Nation, Prieiga per internetą: <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/> [Žiūrėta 2025 m. kovo 18 d.];
10. Chen, M. (2016). *Gig Economy Jobs Don't Have to Be Awful*. The Nation, April 4. Prieiga per internetą: <http://bit.ly/29sv6v7> [Žiūrėta 2025 m. kovo 18 d.];
11. Torregrossa, M. (2013). *The sharing economy*. Prieiga per internetą: <https://www.slideshare.net/speed101/the-rise-of-the-sharing-economy> [Žiūrėta 2025 m. kovo 18 d.];
12. Cherry, M., A., Aloisi, A. (2017). *Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach*. Prieiga per internetą: <https://digitalcommons.wcl.american.edu/aulr/vol66/iss3/1/> [Žiūrėta 2025 m. kovo 18 d.];
13. Horton, J. (2010). *Online Labor Markets*. Internet and Network Economics - 6th International Workshop, 2010. Prieiga per internetą: https://doi.org/10.1007/978-3-642-17572-5_45 [Žiūrėta 2025 m. kovo 19 d.];
14. Burke, A., Cowling, M. (2020). *On the critical role of freelancers in agile economies*. Small Business Economics. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00240-y> [Žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.];

15. De Vos, M. (2018). *The Platform Economy and the Employment Relationship*. Vaizdinė prezentacija (15.40 – 28.58 min.) Prieiga per internetą: https://www.era-comm.eu/stream/Free_e-presentations/2018/de_Vos_118R01/media/movie/de_vos.mp4?fbclid=IwAR15UTZdJiOd9-3dHgt6qyoyxyqV7JyXveWHZmomnbGl15zHNxWAwPcGAgw [Žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.];
16. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras;
17. Katsabian, T. (2021). *It's the End of Working Time as We Know It? New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality*. McGill Law Journal, 66(3), Prieiga per internetą: <https://lawjournal.mcgill.ca/article/its-the-end-of-working-time-as-we-know-it-new-challenges-to-the-concept-of-working-time-in-the-digital-reality/> [Žiūrėta 2025 m. kovo 24 d.];
18. Meritas (2024). „*The Inevitability of College Athletes as Employees*“, Prieiga per internetą: <https://www.meritas.org/insight/article/The-Inevitability-of-College-Athletes-As-Employees> [Žiūrėta 2025 m. kovo 25 d.];
19. Behrendt, C., Nguyen, Q. A. ir Rani, U. (2019). *Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers*. International Social Security Review, 72(3), p. 17–41. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1111/issr.12212> [Žiūrėta 2025 m. kovo 25 d.];
20. Lee, M., K., Kusbit, D., Metsky, E., Dabbish, L., (2015). *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/277875720_Working_with_Machines_The_Impact_of_Algorithmic_and_Data-Driven_Management_on_Human_Workers [Žiūrėta 2025 m. kovo 27 d.];
21. Muller, Z. (2020). *Algorithmic harms to workers in the platform economy: The case of Uber*. Columbia Journal of Law and Social Problems. Prieiga per internetą: <https://jlsp.law.columbia.edu/wp-content/blogs.dir/213/files/2020/01/Vol153-Muller.pdf> [Žiūrėta 2025 m. kovo 27 d.];
22. Katsabian, T., Davidov, G. (2022). *Flexibility, Choice and Labour Law: The Challenge of On-Demand Platforms*. University of Toronto Law Journal, Forthcoming, 348-379. Prieiga per internetą: <https://utppublishing.com/doi/10.3138/utlj-2021-0113> [Žiūrėta 2025 m. kovo 29 d.];

23. Hawkins, A. J. (2019). *Uber settles driver classification lawsuit for \$20 million*. The Verge, 12 March. Prieiga per internetą: <https://www.theverge.com/2019/3/12/18261755/uber-driver-classification-lawsuit-settlement-20-million> [Žiūrėta 2025 m. kovo 30 d.];
24. Carpentier, R. (2024). *New EU directive on working through digital labour platforms*. Arendt. Prieiga per internetą: <https://www.arendt.com/news-insights/news/new-eu-directive-on-working-through-digital-labour-platforms/> [Žiūrėta 2025 m. kovo 30 d.];
25. Davulis, T. (2020). *Savarankiškai dirbančių asmenų teisė į kolektyvinės derybas ir teisė į streiką*, p. 72-73. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/6cd4bc49-8720-40d9-8a0b-537500830916/content> [Žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
26. Fredman, S., Toit, D., Graham, M. et al. (2020). *Thinking Out of the Box: Fair Work for Platform Workers*. King's Law Journal. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/09615768.2020.1794196> [Žiūrėta 2025 m. balandžio 7 d.];
27. Gerber, C. (2021). *Community building on crowdwork platforms: Autonomy and control of online workers?* Competition & Change, p. 192. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/1024529420914472> [Žiūrėta 2025 m. balandžio 7 d.];
28. Zlatanovic, S., Ostojic, I. (2021). *Labour law status of platform workers between autonomy and subordination*, p. 277. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.18485/iuprlrc.2021.2.ch16> [Žiūrėta 2025 m. balandžio 7 d.].

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-12-701/2024;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-109-684/2023;
3. The ruling of the Federal Supreme Court of Switzerland of 16 February 2023, Civil case No. 9C_70/2022;
4. *Uber BV v Aslam* (2021) UKSC 5, UK Supreme Court, 19 February 2021.

Kiti šaltiniai

1. Europos Komisijos 2016 m. gegužės 25 d. komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui

- COM/2016/0288 Interneto platformos ir bendroji skaitmeninė rinka Europos galimybės ir uždaviniai;
2. OECD (2019). An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation, OECD Publishing, Paris, Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en> [Žiūrėta 2025 m. vasario 27 d.].
 3. OECD (2023). Model Reporting Rules for Digital Platforms: Frequently Asked Questions. Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/evmi/documents/20142/704116/EBPO.+Frequently+Asked+Questions+%28DUK%29.pdf/63476956-4a72-44b1-d5c6-15b7e4e82f91?t=1674734232205> [Žiūrėta 2025 m. vasario 27 d.];
 4. Europos Komisija, CEPS, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (2021). *Digital labour platforms in the EU : mapping and business models : final report*. Prieiga per internetą: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624> [Žiūrėta 2025 m. kovo 19 d.];
 5. Bolt (n.d.). „Tapkite kurjeriu (-e)“, Bolt Food Lithuania. Prieiga per internetą: <https://sites.google.com/bolt.eu/boltfoodlithuania/tapkite-kurjeriu-e/nuo-ko-prad%C4%97ti> [Žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.];
 6. Workis (n.d.). „Workis“. Prieiga per internetą: <https://www.workis.online/lt> [Žiūrėta 2025 m. kovo d.];
 7. Wolt (n.d.). „Tapk Wolt kurjeriu-partneriu“. Prieiga per internetą: <https://explore.wolt.com/lt/ltu/couriers> [Žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.];
 8. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (n.d.). Seminaras „Individuali veikla pagal pažymą, jos finansinė apskaita ir pajamų deklaravimas“ Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/evmi/documents/20142/391071/Buhalterin%C4%97+apskaita+I+V+pagal+pa%C5%BEm%C4%85.pdf/dc122d11-d36d-1866-c7d8-91480333205d?t=1739346804037> [Žiūrėta 2025 m. kovo 20 d.];
 9. Eurostat (2022). *ESSPROS Manual and User Guidelines: European system of integrated social protection statistics 2022 edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5917481/KS-RA-11-014-EN.PDF> [Žiūrėta 2025 m. kovo 25 d.];
 10. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (n.d.). Informacinio pobūdžio leidinys „Individualios veiklos, vykdomos pagal pažymą,

- ypatumai“. Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/evmi/documents/20142/391098/KD-0001778+leidinys+individualios+veiklos+pagal+pa%C5%BEm%C4%85+ypatumai.pdf/968b944a-689a-ff44-bec0-625574837d52?t=1726128237775> [Žiūrėta 2025 m. kovo 25 d.];
11. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos „Sodra“ (2025). „*Vykdaui individualią veiklą*“ Prieiga per internetą: <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/vykdaui-individualia-veikla?lang=lt> [Žiūrėta 2025 m. kovo 25 d.];
 12. Europos Komisija (2021). *Klausimai ir atsakymai: Darbo sąlygų gerinimas platforminiame darbe*. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/qanda_21_6606 [Žiūrėta 2025 m. kovo 27 d.];
 13. Bolt (2024). *Bendrosios paslaugų teikimo sąlygos vairuotojams*. Prieiga per internetą: <https://bolt.eu/lt-lt/legal/terms-for-drivers/> [Žiūrėta 2025 m. kovo 27 d.];
 14. Wolt (n.d.). *Kurjerių-partnerių dažniausiai užduodami klausimai*. Prieiga per internetą: <https://explore.wolt.com/lt/ltu/couriers/faq> [Žiūrėta 2025 m. kovo 27 d.];
 15. Atsiliepimai apie Virtualioji darbo rinka, UAB, „Discontract“ (n.d.). *Rekvizitai.lt*. Prieiga per internetą: https://rekvizitai.vz.lt/imone/virtualioji_darbo_rinka/atsiliepipimai/ [Žiūrėta 2025 m. kovo 28 d.];
 16. Bolt (2024). *Kiek pajamų gauna „Bolt“ vairuotojai?* Prieiga per internetą: <https://bolt.eu/lt-lt/blog/kiek-pajamu-gauna-bolt-vairuotojai/> [Žiūrėta 2025 m. kovo 29 d.];
 17. Atsiliepimai apie „Bolt“ (n.d.). *Pinokis.lt*. Prieiga per internetą: https://pinokis.com/atsiliepipimai/imone/Bolt_UAB+Bolt+Services+LT/66217 [Žiūrėta 2025 m. kovo 29 d.];
 18. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija (n.d.). *Taksi ir pavėžėjamas – palankesnės sąlygos konkurencijai*. Teisė.pro. Prieiga per internetą: <https://sumin.lrv.lt/lt/naujienos/taksi-ir-pavezejams-palankesnes-salygoskonkurencijai> [Žiūrėta 2025 m. kovo 30 d.];
 19. Europos Sąjungos Taryba (n.d.). *Platformų darbuotojų teisės: Taryba susitarė dėl pozicijos*. Prieiga per internetą: <https://www.consilium.europa.eu/lt/press/press->

- [releases/2023/06/12/rights-forplatform-workers-council-agrees-its-position/](https://www.releases/2023/06/12/rights-forplatform-workers-council-agrees-its-position/) [Žiūrėta 2025 m. kovo 30 d.];
20. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (2024). *Žlugus ES platforminio darbo direktyvai, ir toliau bus piktnaudžiuojama fiktyviu savarankišku darbu*. Prieiga per internetą: <https://www.lpsk.lt/2024/02/22/zlugus-es-platforminio-darbo-direktyvai-ir-toliau-bus-piktnaudziaujama-fiktyviu-savarankisku-darbu/> [Žiūrėta 2025 m. kovo 30 d.];
 21. European Trade Union Institute (2024). *Provisional deal reached on the Platform Work Directive*. Prieiga per internetą: <https://www.etui.org/news/provisional-deal-reached-platform-work-directive> [Žiūrėta 2025 m. kovo 30 d.];
 22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2025). *Ministrė I. Ruginienė: taikant pažangias skaitmenines technologijas svarbu užtikrinti, kad nebūtų pažeidžiamos žmonių teisės*. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/ministre-i-ruginiene-taikant-pazangias-skaitmenines-technologija-svarbu-uztikrinti-kad-nebutu-pazeidziamos-zmoniui-teises/> [Žiūrėta 2025 m. kovo 30 d.];
 23. Usonis, J. (2025). *Ar platformose dirbantys asmenys taps darbuotojais?* Pranešimas 2025 m. vasario 7 dienos konferencijoje „Teisės mokslo pavasaris 2025“;
 24. Valstybinė darbo inspekcija (2025). *D.U.K.: Koks yra maksimalus darbo laikas dirbant pas skirtingus darbdavius?* Prieiga per internetą: <https://vdi.lrv.lt/lt/dazniausiai-uzduodami-klausimai/?q=Koks+yra+maksimalus+darbo+laikas+dirbant+pas+skirtingus+darbdavius%3F+&cats=&pv=12> [Žiūrėta 2025 m. kovo 31 d.];
 25. Valstybinė darbo inspekcija (2024). *Kolektyvinės sutartys naudingos visiems – ir darbdaviams, ir darbuotojams*. Prieiga per internetą: <https://vdi.lrv.lt/lt/naujienos/kolektyvines-sutartys-naudingos-visiems-ir-darbdaviams-ir-darbuotojams/?lang=lt> [Žiūrėta 2025 m. balandžio 5 d.];
 26. Lrytas.lt (2020). *Vilniuje „Bolt Food“ kurjeriai paskelbė streiką*. Prieiga per internetą: <https://www.lrytas.lt/verslas/rinkos-pulsas/2020/07/15/news/vilniuje-bolt-food-kurjeriai-paskelbe-streika-15625136> [Žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
 27. Davulis, T. (2020). *Ar legalus yra maisto išvežiotojų streikas?* teise.pro, Prieiga per internetą: <https://www.teise.pro/index.php/2020/07/15/t-davulis-ar-legalus-yra-maisto-isveziotoju-streikas/> [Žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];

28. Lietuvos Respublikos Seimas (2020). *Seimo narys Tomas Tomilinas kreipėsi į ministrą dėl „Bolt food“ streiko*. 2020 m. liepos 15 d. pranešimas žiniasklaidai. Prieiga per internetą: https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=38282&p_k=1&p_t=271911&p_a=1698&p_kade_id=8 [Žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
29. Gegužės 1-osios profesinė sąjunga (n.d.). *Platformų darbuotojai - Lietuvos platformų darbuotojų profesinė sąjunga*. Prieiga per internetą: <https://g1ps.lt/platformu-darbuotojai> [Žiūrėta 2025 m. balandžio 6 d.];
30. Delfi (2024). *„Bolt“ pavežėjai kreipsis į teismą: teigia, kad po Naujųjų daug kam nebeapsimokės dirbti*. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/verslas/transportas/bolt-pavezejai-kreipsis-i-teisma-teigia-kad-po-naujuju-daug-kam-nebeapsimokes-dirbti-120054835> [Žiūrėta 2025 m. balandžio 7 d.].

SANTRAUKA

Darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkiai

Vilmantė Kairytė

Analizuojant tarptautinius, Europos Sąjungos bei nacionalinius teisės aktus, specialiąją literatūrą bei kitus šaltinius, šiuo magistro darbu yra atskleidžiami pagrindiniai teisinio reguliavimo iššūkiai, kylantys darbą organizuojant skaitmeninėse platformose.

Visų pirma, yra apibrėžiama skaitmeninių platformų samprata, pagrindiniai platformų veiklos požymiai bei pateikiama šių klasifikacija, pabrėžiant, jog skaitmeninės platformos keičia tradicinę darbo rinką, sukuriant naujas darbo organizavimo formas grindžiamas lanksčiomis darbo sąlygomis. Vėliau yra analizuojami darbo naudojant skaitmenines platformas teisinio reguliavimo iššūkiai, nurodant, jog asmenų, teikiančių paslaugas per skaitmenines platformas, esama užimtumo forma, jų nepripažįstant darbo santykių subjektais kelia reikšmingus teisinio reguliavimo iššūkius, šiems asmenims siekiant užtikrinti tinkamas ir teisingas darbo sąlygas, socialinę apsaugą, teisę į kolektyvines derybas bei tinkamą asmens duomenų apsaugą. Galiausiai, darbe yra skiriamas didelis dėmesys analizuojant Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2024/2831 dėl darbo platformoje sąlygų gerinimo, nuostatas, kas leidžia padaryti išvadas, jog minėtos direktyvos nuostatų perkėlimas į valstybių narių teisę bus esminis žingsnis nacionalinėje teisėkūroje, siekiant užtikrinti paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų teisinio statuso apibrėžtumą, teisingas darbo sąlygas ir apsaugą nuo perteklinio skaitmeninių platformų naudojamų automatizuotų stebėjimo ir sprendimų priėmimo sistemų poveikio darbuotojams bei darbo sąlygų skaidrumo reikalavimus.

SUMMARY

Challenges to the legal regulation of work on digital platforms

Vilmantė Kairytė

By analysing international, European Union and national legal acts, specialised literature and other relevant sources, this master's thesis reveals the key challenges of legal regulation arising in the organisation of work through digital platforms.

First, the concept of digital platforms is defined, along with their main operational features and classification, emphasising that digital platforms are transforming the traditional labour market by creating new forms of work organisation based on flexible working conditions.

Subsequently, the thesis examines the legal regulation challenges related to work performed via digital platforms, highlighting that the current employment status of individuals providing services through such platforms without recognising them as subjects of employment relationships raises significant legal issues in ensuring fair working conditions, social protection, the right to collective bargaining, and adequate personal data protection. Finally, considerable attention is devoted to the analysis of the provisions of Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. The analysis leads to the conclusion that the transposition of this directive into the national laws of the Member States will represent a significant step in legislative development, aiming to ensure legal certainty regarding the employment status of platform workers, fair working conditions, protection against the excessive impact of automated monitoring and decision-making systems used by platforms, and greater transparency of working conditions.