

Bruxelles, 10 decembrie 2021
(OR. en)

14450/21

**Dosar interinstituțional:
2021/0414 (COD)**

**SOC 704
EMPL 549
MI 937
DATAPROTECT 289**

NOTĂ DE ÎNȘOȚIRE

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	9 decembrie 2021
Destinatar:	DI Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretarul General al Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2021) 762 final
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2021) 762 final.

Anexă: COM(2021) 762 final



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 9.12.2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme

(Text cu relevanță pentru SEE)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

• Motivele și obiectivele propunerii

Unul dintre obiectivele Uniunii este promovarea bunăstării popoarelor sale și a dezvoltării durabile a Europei, pe baza unei economii sociale de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social¹. Dreptul fiecărui lucrător de a beneficia de condiții de muncă care îi respectă sănătatea, siguranța și demnitatea precum și dreptul lucrătorilor la informare și consultare sunt consacrate în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Pilonul european al drepturilor sociale afirmă că „indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă și accesul la protecție socială.”²

În orientările sale politice, președinta von der Leyen a subliniat că „transformarea digitală aduce cu ea schimbări rapide, care ne afectează piețele forței de muncă” și și-a asumat angajamentul de a găsi „modalități de îmbunătățire a condițiilor de muncă ale lucrătorilor pe platforme online”³. Directiva propusă îndeplinește acest angajament și sprijină punerea în aplicare a Planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, salutată de statele membre, de partenerii sociali și de societatea civilă la Summitul social de la Porto din mai 2021, prin abordarea schimbărilor aduse de transformarea digitală pe piețele forței de muncă.

Tranziția digitală, accelerată de pandemia de COVID-19, modelează economia și piețele forței de muncă din UE. Platformele digitale de muncă⁴ au devenit un element important al acestui peisaj social și economic care a apărut recent. Ele au continuat să se extindă, estimându-se că veniturile din economia platformelor digitale de muncă din UE au crescut cu aproximativ 500 % în ultimii cinci ani⁵. În prezent, peste 28 de milioane de persoane din UE lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă. În 2025, se preconizează că numărul acestora va ajunge la 43 de milioane⁶. Platformele digitale de muncă sunt prezente într-o multitudine de sectoare economice. Unele dintre ele oferă servicii „într-o locație fizică”, cum ar fi comenzile de curse auto, livrarea de bunuri, servicii de curățenie sau de îngrijire. Altele oferă exclusiv servicii online, precum codificarea datelor, traduceri sau design. Lucrul pe platforme variază în ceea ce privește nivelul competențelor necesare, precum și modul în care activitatea este organizată și controlată de platforme.

Platformele digitale de muncă promovează serviciile inovatoare și noile modele de afaceri și creează numeroase oportunități pentru consumatori și întreprinderi. Ele pot corela în mod

¹ Articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană.

² Principiul 5 al Pilonului european al drepturilor sociale.

³ Orientări politice pentru viitoarea Comisie Europeană 2019-2024. „O Uniune mai ambițioasă - Programul meu pentru Europa” Document disponibil [online](#).

⁴ Astfel cum sunt definite în prezenta propunere de directivă.

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. și Shamsfakhr F. (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Platformele digitale de muncă în UE: cartografiere și modele de afaceri). Document disponibil [online](#).

⁶ PPMI (2021), *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work* (Studiu în sprijinul evaluării impactului unei inițiative a UE privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platforme). Document disponibil [online](#).

eficient oferta cu cererea de forță de muncă și pot oferi posibilități de trai sau de a obține venituri suplimentare, inclusiv pentru persoanele care se confruntă cu obstacole în calea accesului la piața forței de muncă, cum ar fi tinerii, persoanele cu handicap, migranții, persoanele cu origine rasială și etnică minoritară sau persoanele cu responsabilități familiale. Lucrul pe platforme creează oportunități de creare sau de extindere a unei baze de clienți, uneori la nivel transfrontalier. El oferă întreprinderilor un acces mult mai larg la consumatori, oportunități de diversificare a veniturilor și de dezvoltare a unor noi linii de activitate, ajutându-le astfel să se dezvolte. Pentru consumatori, aceasta înseamnă un acces îmbunătățit la produse și servicii care altfel ar fi dificil de obținut, precum și accesul la o gamă nouă și mai variată de servicii. Cu toate acestea, întrucât platformele digitale de muncă introduc noi forme de organizare a muncii, ele pun sub semnul întrebării drepturile și obligațiile existente legate de dreptul muncii și de protecția socială.

În prezent, se estimează că nouă din zece platforme active în UE clasifică persoanele care lucrează prin intermediul lor ca lucrători independenți⁷. Majoritatea acestor persoane sunt cu adevărat autonome în activitatea lor și pot utiliza lucrul pe platforme ca o modalitate de a-și dezvolta activitățile antreprenoriale⁸. Astfel de activități independente autentice au o contribuție pozitivă la crearea de locuri de muncă, dezvoltarea afacerilor, inovare, accesibilitatea serviciilor și digitalizare în UE.

Cu toate acestea, există, de asemenea, multe persoane care sunt subordonate platformelor digitale de muncă prin intermediul cărora lucrează și se confruntă cu diferite niveluri de control din partea lor, de exemplu în ceea ce privește nivelurile de remunerare sau condițiile de muncă. Potrivit unei estimări, până la cinci milioane și jumătate de persoane care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă ar putea fi expuse riscului de încadrare greșită în ceea ce privește statutul lor profesional⁹. Este foarte probabil ca persoanele respective să se confrunte cu condiții de muncă precare și cu un acces inadecvat la protecție socială¹⁰. Din cauza încadrării greșite, persoanele respective nu pot beneficia de drepturile și de protecția la care au dreptul în calitate de lucrători. Printre aceste drepturi se numără dreptul la un salariu minim, reglementări privind timpul de lucru, protecția sănătății și securității la locul de muncă, egalitatea de remunerare între bărbați și femei și dreptul la concediu plătit, precum și un acces îmbunătățit la protecția socială împotriva accidentelor de muncă, a șomajului, a bolii și a bătrâneții.

Platformele digitale de muncă utilizează sisteme automatizate pentru a corela cererea și oferta de locuri de muncă. Deși în moduri diferite, platformele digitale utilizează aceste sisteme pentru a atribui sarcini, a monitoriza, a evalua și a lua decizii cu privire la persoanele care lucrează prin intermediul lor. Astfel de practici sunt adesea denumite „gestionare algoritmică”. Deși gestionarea algoritmică este utilizată într-un număr tot mai mare de moduri pe piața mai largă a forței de muncă, ea este în mod clar inerentă modelului de afaceri al platformelor digitale de muncă. Aceasta sporește eficacitatea corelării cererii cu oferta, dar are, de asemenea, un impact semnificativ asupra condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme. Gestionarea algoritmică ascunde, de asemenea, existența subordonării și a controlului de către platforma digitală de muncă asupra persoanelor care efectuează munca. Gestionarea algoritmică prezintă un potențial de prejudecăți de gen și de discriminare, ceea ce ar putea amplifica, de asemenea, inegalitățile de gen. Înțelegerea modului în care algoritmii

⁷ De Groen W., et al. (2021).

⁸ PPMI (2021).

⁹ Ibidem.

¹⁰ A se vedea evaluarea impactului care însoțește prezentul document, secțiunea 2.1. SWD(2021) 396.

influențează sau determină anumite decizii (cum ar fi accesul la viitoare oportunități de sarcini sau bonusuri, impunerea de sancțiuni sau posibila suspendare sau restricționare a conturilor) este de o importanță capitală, având în vedere implicațiile pentru veniturile și condițiile de muncă ale persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă. Cu toate acestea, în prezent nu există suficientă transparență în ceea ce privește astfel de sisteme automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor, iar cetățenii nu au un acces eficient la căi de atac împotriva deciziilor luate sau sprijinite de astfel de sisteme. Gestionarea algoritmică este un fenomen relativ nou și, cu excepția normelor UE privind protecția datelor, în mare parte nereglementat în economia platformelor, care creează provocări atât pentru lucrători, cât și pentru lucrătorii independenți care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă.

Se consideră, de asemenea, că dificultățile în ceea ce privește asigurarea respectării legii și lipsa trasabilității și a transparenței, inclusiv în situații transfrontaliere, exacerbează unele situații caracterizate prin condiții de muncă precare sau acces inadecvat la protecție socială. Autoritățile naționale nu au întotdeauna un acces suficient la datele privind platformele digitale de muncă și la persoanele care lucrează prin intermediul acestora, de exemplu numărul de persoane care lucrează pe platforme în mod regulat, statutul lor contractual sau profesional sau termenele și condițiile platformelor digitale de muncă. Problema trasabilității este relevantă în special atunci când platformele funcționează în mai multe state membre, nefiind clar de unde se lucrează pe platforme și cine lucrează prin intermediul lor. Ca urmare a acestui fapt, autoritățile se confruntă cu dificultăți în a asigura respectarea obligațiilor existente, inclusiv în ceea ce privește contribuțiile la asigurările sociale.

Obiectivul general al directivei propuse este de a îmbunătăți condițiile de muncă și drepturile sociale ale persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor, inclusiv în vederea sprijinirii condițiilor pentru dezvoltarea durabilă a platformelor digitale de muncă din Uniunea Europeană.

Obiectivele specifice prin care va fi abordat obiectivul general sunt:

- (1) asigurarea faptului că persoanele care lucrează prin intermediul platformelor au sau pot obține statutul profesional corect, având în vedere relația lor reală cu platforma digitală de muncă, și că au acces la drepturile în materie de muncă și de protecție socială aplicabile;
- (2) asigurarea echității, a transparenței și a asumării răspunderii în gestionarea algoritmică în contextul lucrului pe platforme și
- (3) sporirea transparenței, a trasabilității și a gradului de conștientizare cu privire la evoluțiile lucrului pe platforme și îmbunătățirea asigurării respectării normelor aplicabile pentru toate persoanele care lucrează prin intermediul platformelor, inclusiv pentru cele care își desfășoară activitatea la nivel transfrontalier.

Primul obiectiv specific va fi atins prin stabilirea unui cadru cuprinzător pentru a aborda încadrarea greșită a statutului profesional în lucrul pe platforme. Acest cadru include proceduri adecvate pentru a asigura stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme, în conformitate cu principiul supremației faptelor, precum și o prezumție relativă cu privire la raportul de muncă (inclusiv o inversare a sarcinii probei) pentru persoanele care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă care controlează anumite elemente ale desfășurării muncii. Această prezumție legală ar urma să se

aplice în toate procedurile judiciare și administrative, inclusiv în cele inițiate de autoritățile naționale competente pentru asigurarea aplicării normelor în materie de muncă și protecție socială, și poate fi răsturnată prin dovedirea faptului că nu există un raport de muncă în sensul definițiilor naționale. Se preconizează că acest cadru va aduce beneficii atât lucrătorilor independenți fictivi, cât și lucrătorilor independenți autentici care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă. Persoanele care, în urma stabilirii corecte a statutului lor profesional, vor fi recunoscute drept lucrători, se vor bucura de condiții de muncă îmbunătățite, incluzând sănătatea și securitatea, protecția locului de muncă, salarii minime garantate sau negociate colectiv și accesul la oportunități de formare, și vor avea acces la protecție socială în conformitate cu normele naționale. Pe de altă parte, lucrătorii independenți autentici care lucrează prin intermediul platformelor vor beneficia în mod indirect de mai multă autonomie și independență, ca urmare a faptului că platformele digitale de muncă își adaptează practicile pentru a evita orice risc de reîncadrare. Platformele digitale de muncă vor avea, de asemenea, de câștigat ca urmare a creșterii certitudinii juridice, inclusiv în ceea ce privește potențialele contestări în instanță. Alte întreprinderi care concurează cu platformele digitale de muncă prin faptul că își desfășoară activitatea în același sector vor beneficia de condiții de concurență echitabile în ceea ce privește costul contribuțiilor la protecția socială. Statele membre vor beneficia de venituri mai mari sub forma unor contribuții fiscale și de protecție socială suplimentare.

Directiva propusă vizează atingerea celui de al doilea obiectiv specific de asigurare a echității, transparenței și a asumării răspunderii în gestionarea algoritmică prin introducerea de noi drepturi materiale pentru persoanele care lucrează pe platforme. Printre acestea se numără dreptul la transparență în ceea ce privește utilizarea și funcționarea sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor, care precizează și completează drepturile existente în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal. Directiva propusă urmărește, de asemenea, să asigure monitorizarea de către om a impactului unor astfel de sisteme automatizate asupra condițiilor de muncă, în vederea protejării drepturilor de bază ale lucrătorilor, precum și a sănătății și a securității la locul de muncă. Pentru a asigura corectitudinea deciziilor și asumarea răspunderii pentru deciziile semnificative luate sau sprijinite de sisteme automatizate, directiva propusă include, de asemenea, stabilirea unor canale adecvate pentru discutarea și solicitarea revizuirii unor astfel de decizii. Cu anumite excepții, aceste dispoziții se aplică tuturor persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor, inclusiv lucrătorilor independenți autentici. În ceea ce privește lucrătorii, directiva propusă vizează, de asemenea, promovarea dialogului social privind sistemele de gestionare algoritmică prin introducerea unor drepturi colective în ceea ce privește informarea și consultarea cu privire la modificările substanțiale legate de utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor. Prin urmare, toate persoanele care lucrează prin intermediul platformelor și reprezentanții lor se vor bucura de o mai bună transparență și înțelegere a practicilor de gestionare algoritmică, precum și de un acces mai eficace la căi de atac împotriva deciziilor automatizate, ceea ce va duce la îmbunătățirea condițiilor de muncă. Aceste drepturi vor avea la bază și vor extinde garanțiile existente în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către sistemele automatizate de luare a deciziilor prevăzute în Regulamentul general privind protecția datelor, precum și obligațiile propuse pentru furnizorii și utilizatorii de sisteme de inteligență artificială (IA) în ceea ce privește transparența și supravegherea de către om a anumitor sisteme de IA în propunerea de act privind IA (a se vedea mai multe detalii mai jos).

În sfârșit, se propun măsuri concrete pentru atingerea celui de al treilea obiectiv de sporire a transparenței și a trasabilității în ceea ce privește lucrul pe platforme, cu scopul de a sprijini autoritățile competente în asigurarea respectării drepturilor și obligațiilor existente legate de

condițiile de muncă și protecția socială. Aceasta include clarificarea obligației platformelor digitale de muncă care sunt angajatori de a declara activitatea pe platforme autorităților competente din statul membru în care se desfășoară activitatea. Directiva propusă va permite, de asemenea, autorităților din domeniul muncii și al protecției sociale să fie mai bine informate cu privire la platformele digitale de muncă care sunt active în statul lor membru, oferind acestor autorități acces la informații de bază relevante privind numărul de persoane care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă, statutul lor profesional și termenele și condițiile standard care li se aplică. Aceste măsuri vor ajuta autoritățile respective să asigure respectarea drepturilor în materie de muncă și să colecteze contribuțiile la asigurările sociale, îmbunătățind astfel condițiile de muncă ale persoanelor care lucrează pe platforme.

- **Coerența cu dispozițiile existente în domeniul de politică vizat**

Pentru a preveni o uniformizare la un nivel inferior a practicilor de ocupare a forței de muncă și a standardelor sociale în detrimentul lucrătorilor, UE a creat un minim de drepturi în materie de muncă care se aplică lucrătorilor din toate statele membre. Acquis-ul UE în domeniul social și al muncii stabilește standarde minime printr-o serie de instrumente esențiale.

Numai lucrătorii care intră în domeniul de aplicare personal al unor astfel de instrumente juridice beneficiază de protecția pe care o oferă¹¹. Lucrătorii independenți, inclusiv cei care lucrează prin intermediul platformelor, nu intră în domeniul de aplicare și, în general, nu se bucură de aceste drepturi, ceea ce face ca statutul de lucrător să devină o poartă de acces la acquis-ul UE în domeniul social și al muncii. (Singura excepție o reprezintă directivele privind egalitatea de tratament, care acoperă și accesul la activități independente¹², datorită unor temeuri juridice mai largi.)

Printre instrumentele juridice relevante pentru persoanele angajate care lucrează prin intermediul platformelor se numără:

- **Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă**¹³ prevede măsuri de protecție a condițiilor de muncă pentru persoanele care lucrează în cadrul unor raporturi de muncă atipice. Aceasta include norme privind transparența, dreptul la informare, perioadele de probă, exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale, minima previzibilitate a muncii și măsuri pentru contractele la cerere. Aceste standarde minime sunt deosebit de relevante pentru persoanele care lucrează prin intermediul platformelor, având în vedere caracterul atipic al organizării muncii și al modelelor de muncă care li se aplică. Cu toate acestea, deși directiva asigură transparența în ceea ce privește condițiile de muncă de bază, obligația de informare care le revine angajatorilor nu se extinde la utilizarea algoritmilor la locul de muncă și la modul în care aceștia afectează lucrătorii individuali.
- **Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor**¹⁴ stabilește cerințe minime privind concediul pentru creșterea

¹¹ Unele instrumente definesc domeniul de aplicare personal prin trimitere la definițiile naționale ale termenilor „lucrător” sau „angajat”, în timp ce altele nu includ o astfel de trimitere. CJUE a elaborat o jurisprudență cuprinzătoare care definește domeniul de aplicare personal al acestor instrumente.

¹² Directivele 2000/43, 2000/78, 2006/54 și 2010/41.

¹³ Directiva (UE) 2019/1152. Statele membre trebuie să transpună directiva până la 1 august 2022.

¹⁴ Directiva (UE) 2019/1158.

copilului, concediul de paternitate și concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru pentru părinți sau îngrijitori. Aceasta completează **Directiva privind securitatea și sănătatea la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează**¹⁵, care prevede o perioadă minimă de concediu de maternitate, alături de alte măsuri.

- **Directiva privind timpul de lucru**¹⁶ stabilește cerințe minime pentru organizarea timpului de lucru și definește concepte precum „timpul de lucru” și „perioadele de repaus”. Deși Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a interpretat în mod tradițional conceptul de „timp de lucru” ca fiind timpul pe care un lucrător îl petrece în mod fizic într-un loc stabilit de angajator, în cauze recente, Curtea a extins acest concept în special atunci când există un sistem de timp de gardă (și anume, atunci când un lucrător nu este obligat să rămână la locul de muncă, dar trebuie să rămână disponibil pentru muncă dacă este solicitat de angajator). În 2018, Curtea a precizat că timpul de gardă, în cursul căruia posibilitățile lucrătorului de a desfășura alte activități sunt limitate în mod semnificativ, este considerat timp de lucru¹⁷.
- **Directiva privind munca prin agent de muncă temporară**¹⁸ definește cadrul general aplicabil condițiilor de muncă pentru lucrătorii temporari. Ea stabilește principiul nediscriminării, în ceea ce privește condițiile de bază de muncă și de angajare, între lucrătorii temporari și cei recrutați de societatea utilizatoare. Datorită relației contractuale triumphiulare tipice care este specifică lucrului pe platforme, această directivă poate fi relevantă pentru lucrul pe platforme. În funcție de modelul de afaceri al unei platforme digitale de muncă și de faptul dacă clienții săi sunt consumatori privați sau întreprinderi, aceasta ar putea fi considerată un agent de muncă temporară care repartizează lucrătorii întreprinderilor utilizatoare. În unele cazuri, platforma ar putea fi întreprinderea utilizatoare care utilizează serviciile lucrătorilor puși la dispoziție de agenții de muncă temporară.
- **Directiva-cadru privind securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă**¹⁹ stabilește principiile de bază pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății și securității la locul de muncă. Directiva garantează cerințe minime de securitate și sănătate în întreaga UE. Directiva-cadru este însoțită de alte directive care se concentrează pe aspecte specifice ale securității și sănătății la locul de muncă.
- **Directiva de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor**²⁰ joacă un rol esențial în promovarea dialogului social prin stabilirea unor principii minime, definiții și modalități de informare și consultare a reprezentanților lucrătorilor la nivel de întreprindere în fiecare stat membru.

¹⁵ Directiva 92/85/CEE.

¹⁶ Directiva 2003/88/CE.

¹⁷ Hotărârea Curții din 21 februarie 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; confirmată și elaborată în Hotărârea din 9 martie 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; și în hotărârea din 9 martie 2021, D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

¹⁸ Directiva 2008/104/CE.

¹⁹ Directiva 89/391/CEE.

²⁰ Directiva 2002/14/CE.

- Atunci când va fi adoptată, **Directiva propusă privind salariile minime**²¹ va stabili un cadru pentru a îmbunătăți gradul de adecvare al salariilor minime și pentru a spori accesul lucrătorilor la protecția salariului minim.
- După ce va fi adoptată, **directiva propusă privind transparența salarială**²² va consolida aplicarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei.

În plus, reglementările privind **coordonarea sistemelor naționale de securitate socială** se aplică atât lucrătorilor salariați, cât și lucrătorilor independenți care lucrează prin intermediul platformelor într-o situație transfrontalieră²³.

În sfârșit, **Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă**²⁴ invită statele membre să se asigure că lucrătorii și persoanele care desfășoară o activitate independentă au acces la o protecție socială efectivă și adecvată. Recomandarea abordează șomajul, boala și asistența medicală, concediul de maternitate și paternitate, invaliditatea, prestațiile de limită de vârstă și de urmaș, precum și prestațiile legate de accidente de muncă și boli profesionale.

• **Coerența cu alte politici ale Uniunii**

Instrumentele existente și propuse ale UE privind piața internă și protecția datelor sunt relevante pentru operațiunile platformelor digitale de muncă și pentru persoanele care lucrează prin intermediul acestora. Cu toate acestea, nu toate provocările identificate în ceea ce privește lucrul pe platforme sunt abordate în mod suficient de aceste instrumente juridice. Deși instrumentele respective abordează gestionarea algoritmică în anumite privințe, ele nu abordează în mod specific perspectiva lucrătorilor, particularitățile pieței forței de muncă și drepturile colective în materie de muncă.

Printre instrumentele relevante ale UE privind piața internă și protecția datelor se numără:

- Regulamentul privind promovarea echității și a transparenței pentru întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online (sau „**Regulamentul privind relațiile dintre platforme și întreprinderi**”)²⁵ urmărește să asigure faptul că „întreprinderile utilizatoare” care desfășoară o activitate independentă și care folosesc serviciile de intermediere ale unei platforme online sunt tratate într-un mod transparent și echitabil și că au acces la căi de atac eficiente în caz de litigii. Dispozițiile relevante se axează, printre altele, pe transparența termenelor și condițiilor pentru întreprinderile utilizatoare, pe garanțiile procedurale în cazul restricționării, suspendării și închiderii conturilor, pe transparența în ceea ce privește ierarhizarea și pe mecanismele de soluționare a plângerilor. Acestea sunt legate de gestionarea algoritmică, dar regulamentul nu acoperă alte aspecte-cheie, cum ar fi transparența sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor (altele decât ierarhizarea), monitorizarea de către om a acestor sisteme și drepturile specifice în ceea ce privește

²¹ COM(2020) 682 final.

²² COM(2021) 93 final.

²³ Regulamentul (CE) nr. 883/2004 din 29 mai 2004 și Regulamentul de punere în aplicare (CE) nr. 987/2009.

²⁴ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 (2019/C 387/01).

²⁵ Regulamentul (UE) 2019/1150.

revizuirea deciziilor semnificative care afectează condițiile de muncă. Regulamentul nu se aplică persoanelor implicate într-un raport de muncă sau platformelor digitale de muncă care sunt considerate, în urma unei evaluări globale, că nu furnizează „servicii ale societății informaționale”, ci, de exemplu, un serviciu de transport.

- **Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD)**²⁶ stabilește norme pentru protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal. Acesta acordă persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor o serie de drepturi în ceea ce privește datele lor cu caracter personal, indiferent de statutul lor profesional. Astfel de drepturi includ, în special, dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată care produce efecte juridice pentru persoana vizată sau care o afectează în mod semnificativ într-un mod similar (cu anumite excepții), precum și dreptul la transparență în ceea ce privește utilizarea procesului automatizat de luare a deciziilor. În cazurile în care se permite procesarea automatizată în temeiul excepțiilor, operatorul de date trebuie să pună în aplicare măsuri corespunzătoare pentru protejarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale persoanei vizate, cel puțin dreptul acesteia de a obține o intervenție umană din partea operatorului de date, de a-și exprima punctul de vedere și de a contesta decizia. Deși aceste drepturi sunt deosebit de relevante pentru persoanele care lucrează prin intermediul platformelor care fac obiectul gestionării algoritmice, o serie de cauze recente în instanță au evidențiat limitările și dificultățile cu care se confruntă lucrătorii – și în special persoanele care lucrează pe platforme – atunci când încearcă să facă uz de drepturile lor în materie de protecție a datelor în contextul gestionării algoritmice²⁷. Acest lucru se referă în special la dificultatea de a face diferența între deciziile algoritmice care afectează sau nu lucrătorii într-un mod suficient de „semnificativ”. În plus, deși RGPD acordă drepturi individuale persoanelor afectate, regulamentul nu include aspecte colective importante inerente dreptului muncii, inclusiv cele legate de rolul reprezentanților lucrătorilor, de informarea și consultarea lucrătorilor și de rolul inspectoratelor de muncă în asigurarea respectării drepturilor în materie de muncă. Prin urmare, legiuitorul a prevăzut posibilitatea unor norme mai specifice pentru a asigura protecția datelor cu caracter personal ale lucrătorilor în contextul ocupării forței de muncă, inclusiv în ceea ce privește organizarea muncii (articolul 88 din RGPD).
- Atunci când va fi adoptată, **propunerea de act privind inteligența artificială**²⁸ va aborda riscurile legate de utilizarea anumitor sisteme de inteligență artificială (IA). Propunerea de act privind IA urmărește să garanteze că sistemele de IA introduse pe piață și utilizate în UE sunt sigure și respectă drepturile fundamentale, cum ar fi principiul egalității de tratament. Actul abordează aspecte legate de dezvoltarea, implementarea, utilizarea și supravegherea reglementară a sistemelor de IA și abordează provocări inerente, cum ar fi cele legate de părtinire (inclusiv prejudecățile de gen) și lipsa de răspundere, inclusiv prin stabilirea de cerințe pentru seturile de date de înaltă calitate, contribuind la combaterea riscului de discriminare. Propunerea de regulament privind IA enumeră sistemele de IA utilizate în ocuparea forței de muncă, în gestionarea lucrătorilor și în accesul la activități independente care trebuie

²⁶ Regulamentul (UE) 2016/679.

²⁷ ECE, *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (Jurisprudența instanțelor naționale din Europa privind gestionarea algoritmică la locul de muncă) (în curs de apariție).

²⁸ COM(2021) 206 final.

considerate ca prezentând un grad ridicat de risc. Propunerea prevede cerințe obligatorii pe care trebuie să le respecte sistemele de IA cu grad ridicat de risc, precum și obligații pentru furnizorii și utilizatorii unor astfel de sisteme. Propunerea de act privind IA prevede cerințe specifice privind transparența pentru anumite sisteme de IA și va asigura faptul că platformele digitale de muncă, în calitate de utilizatori ai sistemelor de IA cu grad ridicat de risc, vor avea acces la informațiile de care au nevoie pentru a utiliza sistemul în mod legal și responsabil. În cazul în care platformele digitale de muncă sunt furnizori de sisteme de IA cu risc ridicat, acestea vor trebui să își testeze și să își documenteze sistemele în mod corespunzător. În plus, propunerea de act privind IA impune cerințe furnizorilor de sisteme de IA pentru a permite supravegherea de către om și pentru a emite instrucțiuni în acest sens. Prin asigurarea transparenței și a trasabilității sistemelor IA cu grad ridicat de risc, regulamentul privind IA urmărește să faciliteze punerea în aplicare a normelor existente privind protecția drepturilor fundamentale, ori de câte ori sunt utilizate astfel de sisteme de IA. Cu toate acestea, regulamentul nu ia în considerare diversitatea normelor privind condițiile de muncă din diferite state membre și sectoare și nu oferă garanții în ceea ce privește respectarea condițiilor de muncă pentru persoanele direct afectate de utilizarea sistemelor de IA, cum ar fi lucrătorii.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

• Temei juridic

Directiva propusă se întemeiază pe articolul 153 alineatul (1) litera (b) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), care împuternicește Uniunea să sprijine și să completeze activitățile statelor membre cu scopul de a îmbunătăți condițiile de muncă. În acest domeniu, articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE permite Parlamentului European și Consiliului să adopte – în conformitate cu procedura legislativă ordinară – directive care stabilesc cerințe minime aplicabile treptat, ținând seama de condițiile și de reglementările tehnice existente în fiecare dintre statele membre. Aceste directive trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

Acest temei juridic permite Uniunii să stabilească standarde minime privind condițiile de muncă ale persoanelor care lucrează pe platforme în cazul în care se află într-un raport de muncă și, prin urmare, sunt încadrate drept „lucrători”. CJUE a statuat că o calificare drept „prestator independent” potrivit dreptului național nu exclude necesitatea ca persoana respectivă să fie calificată drept „lucrător” în sensul dreptului Uniunii dacă independența sa nu este decât fictivă, disimulând astfel un raport de muncă veritabil²⁹. Prin urmare, lucrătorii independenți fictivi intră, de asemenea, sub incidența legislației UE în domeniul muncii, în temeiul articolului 153 din TFUE.

Directiva propusă se bazează, de asemenea, pe articolul 16 alineatul (2) din TFUE, în măsura în care abordează situația persoanelor care lucrează pe platforme în ceea ce privește protecția datelor lor cu caracter personal prelucrate prin sisteme automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor. Acest articol împuternicește Parlamentul European și Consiliul să

²⁹ CJUE, cauzele C-256/01, Allonby, și C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

stabilească norme privind protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

- **Subsidiaritatea (în cazul competențelor neexclusive)**

Flexibilitatea și adaptarea constantă a modelelor de afaceri sunt caracteristici esențiale ale economiei platformelor, ale cărei mijloace principale de producție sunt algoritmi, datele și tehnologia de tip cloud. Întrucât nu sunt legate de active fixe sau de un sediu, platformele digitale de muncă pot circula și funcționa cu ușurință peste granițe, demarând rapid operațiuni pe anumite piețe, uneori încetându-și activitatea din motive comerciale sau de reglementare și redemarând activitatea într-o altă țară cu reguli mai laxe.

Deși funcționează pe o piață unică, statele membre au adoptat abordări diferite cu privire la întrebarea dacă trebuie reglementat sau nu lucrul pe platforme și în ce mod. În statele membre au fost identificate peste 100 de hotărâri judecătorești și 15 decizii administrative privind statutul profesional al persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor, cu rezultate diferite, dar predominant în favoarea reîncadrării persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor ca lucrători³⁰. Pe lângă incertitudinea juridică pe care o implică pentru platformele digitale de muncă și pentru cei care lucrează prin intermediul acestora, numărul mare de cauze în instanță indică dificultăți în menținerea unor condiții de concurență echitabile între statele membre, precum și între platformele digitale de muncă și alte întreprinderi, precum și în evitarea presiunii în sensul reducerii standardelor de muncă și a condițiilor de muncă. Anumite platforme digitale de muncă se pot angaja în practici comerciale neloiale față de alte întreprinderi, de exemplu, prin nerespectarea acelorași norme și operarea în aceleași condiții. Prin urmare, este necesar să se ia măsuri la nivelul UE pentru a se asigura că economia platformelor, foarte mobilă și cu evoluție rapidă, se dezvoltă în paralel cu drepturile în materie de muncă ale persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor.

Platformele digitale de muncă își au adesea sediul într-o anumită țară, dar își desfășoară activitatea prin intermediul unor persoane stabilite în alte țări. 59 % din totalul persoanelor care lucrează prin intermediul platformelor din UE colaborează cu clienți stabiliți în altă țară³¹. Acest lucru sporește complexitatea relațiilor contractuale. Condițiile de muncă și protecția socială a persoanelor care desfășoară activități transfrontaliere pe platforme sunt, la rândul lor, nesigure și depind în mare măsură de statutul lor profesional. Adesea, autoritățile naționale (cum ar fi inspectoratele de muncă, instituțiile de protecție socială și autoritățile fiscale) nu cunosc platformele digitale de muncă active în țara lor, numărul de persoane care lucrează prin intermediul lor și statutul profesional în temeiul căruia se desfășoară munca. Riscurile de nerespectare a normelor și obstacolele în calea combaterii muncii nedeclarate sunt mai mari în situațiile transfrontaliere, în special în ceea ce privește lucrul pe platformele online. În acest context, este de preferat să se întreprindă la nivelul UE acțiunile relevante menite să abordeze provocările transfrontaliere legate de lucrul pe platforme, inclusiv, în special, lipsa datelor, pentru a permite o mai bună asigurare a respectării normelor.

³⁰ ECE, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (Jurisprudență privind încadrarea lucrătorilor pe platforme: analiză comparativă transeuropeană și concluzii provizorii) (2021). Document disponibil [online](#).

³¹ PPMI (2021), secțiunea 7.1.

Doar acțiunile la nivel național nu ar permite îndeplinirea obiectivelor fundamentale ale UE, întemeiate pe tratat, de promovare a creșterii economice durabile și a progresului social, deoarece statele membre ar putea ezita să adopte norme mai stricte sau să asigure respectarea cu strictețe a standardelor de muncă existente, dat fiind că se află în concurență pentru a atrage investițiile platformelor digitale de muncă.

Numai o inițiativă a UE poate stabili norme comune care să se aplice tuturor platformelor digitale de muncă care își desfășoară activitatea în UE, prevenind, în același timp, fragmentarea pieței unice a platformelor digitale de muncă, aflată în rapidă dezvoltare. Acest lucru ar asigura condiții de concurență echitabile în domeniul condițiilor de muncă și al gestionării algoritmice între platformele digitale de muncă care operează în diferite state membre. Prin urmare, valoarea adăugată specifică a UE constă în stabilirea unor standarde minime în aceste domenii, care vor promova convergența ascendentă în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și rezultatele sociale în întreaga Uniune și vor facilita dezvoltarea economiei platformelor în întreaga UE.

- **Proportionalitatea**

Directiva propusă prevede standarde minime, asigurând astfel faptul că gradul de intervenție va fi menținut la nivelul minim necesar pentru a atinge obiectivele propunerii. Statele membre care au deja în vigoare dispoziții mai favorabile decât cele propuse în propunerea de directivă nu vor trebui să le modifice sau să le reducă. Statele membre pot decide, de asemenea, să nu se limiteze la standardele minime prevăzute de directiva propusă.

Se respectă principiul proporționalității, având în vedere dimensiunea și natura problemelor identificate. De exemplu, prezumția relativă propusă pentru a aborda problema încadrării greșite a statutului profesional se va aplica numai platformelor digitale de muncă care exercită un anumit nivel de control asupra desfășurării muncii. Prin urmare, prezumția nu va viza alte platforme digitale de muncă. În mod similar, dispozițiile privind sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor nu depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor legate de echitate, transparență și asumarea răspunderii în gestionarea algoritmică.

- **Alegerea instrumentului**

ARTICOLUL 153 ALINEATUL (2) LITERA (B) DIN TFUE, COROBORAT CU ARTICOLUL 153 ALINEATUL (1) LITERA (B) DIN TFUE, PREVEDE ÎN MOD EXPLICIT CĂ DIRECTIVELE POT FI UTILIZATE PENTRU A STABI CERINȚE MINIME PRIVIND CONDIȚIILE DE MUNCĂ, CARE URMEAZĂ SĂ FIE PUSE ÎN APLICARE DE STATELE MEMBRE. DIRECTIVELE POT PREVEDEA, DE ASEMENEA, NORME ÎNTEMEIATE PE ARTICOLUL 16 ALINEATUL (2) DIN TFUE.3. REZULTATE ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

- **Consultări cu părțile interesate**

În conformitate cu articolul 154 din TFUE, Comisia a realizat o consultare în două etape a partenerilor sociali cu privire la posibile acțiuni ale UE în domeniul îmbunătățirii condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme. În prima etapă, între 24 februarie și 7 aprilie 2021, Comisia a consultat partenerii sociali în legătură cu necesitatea unei inițiative privind lucrul

pe platforme și cu posibila direcție a acestora³². În cea de-a doua etapă, între 15 iunie și 15 septembrie 2021, Comisia a consultat partenerii sociali cu privire la conținutul și la instrumentul juridic al propunerii avute în vedere³³.

Atât sindicatele, cât și organizațiile patronale au fost de acord cu provocările generale identificate în documentul din a doua etapă a consultării, dar au avut păreri diferite cu privire la necesitatea unor acțiuni concrete la nivelul UE.

Sindicatele au solicitat o directivă bazată pe articolul 153 alineatul (2) din TFUE care să prevadă o prezumție relativă privind un raport de muncă cu sarcina probei inversată și un set de criterii pentru verificarea statutului. Ele au susținut că un astfel de instrument ar trebui să se aplice atât platformelor online, cât și platformelor pentru lucru într-o locație fizică. Sindicatele au sprijinit, de asemenea, introducerea de noi drepturi legate de gestionarea algoritmică în domeniul ocupării forței de muncă și, în general, s-au opus unui al treilea statut pentru persoanele care lucrează prin intermediul platformelor. Ele au subliniat necesitatea dialogului social.

Organizațiile patronale au fost de acord că există probleme care ar trebui abordate, cum ar fi cele privind condițiile de muncă, încadrarea greșită a statutului profesional sau accesul la informații. Cu toate acestea, măsurile ar trebui luate la nivel național, de la caz la caz și în cadrul diferitelor sisteme naționale privind relațiile sociale și de muncă. În ceea ce privește gestionarea algoritmică, ele au subliniat că accentul ar trebui pus pe punerea în aplicare și pe asigurarea respectării eficiente a instrumentelor juridice existente și viitoare.

Nu a existat un acord între partenerii sociali în ceea ce privește deschiderea de negocieri pentru încheierea unui acord la nivelul Uniunii, așa cum se prevede la articolul 155 din TFUE.

În plus, Comisia a organizat un număr substanțial de schimburi de opinii cu numeroase părți interesate pentru a contribui la această inițiativă, inclusiv reuniuni specifice și bilaterale cu societățile care oferă servicii de platforme, asociațiile lucrătorilor pe platforme, sindicatele, reprezentanții statelor membre, experți din mediul academic și din cadrul organizațiilor internaționale și reprezentanți ai societății civile³⁴. La 20 și 21 septembrie 2021, Comisia a organizat două reuniuni cu operatorii de platforme și cu reprezentanții lucrătorilor pe platforme pentru a afla opiniile acestora cu privire la posibilele direcții de acțiune ale UE.

Parlamentul European a solicitat³⁵ o acțiune fermă la nivelul UE pentru a aborda încadrarea greșită a statutului profesional și pentru a îmbunătăți transparența în utilizarea algoritmilor, inclusiv pentru reprezentanții lucrătorilor. Consiliul de Miniștri ai UE³⁶, Comitetul Economic

³² Document de consultare C(2020) 1127 final.

³³ Document de consultare, C (2020) 4230 final, însoțit de documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD (2021) 143 final.

³⁴ A se vedea anexa A.3.1 la evaluarea impactului, SWD (2021) 396.

³⁵ Raportul Parlamentului European referitor la „condiții de muncă echitabile, drepturi și protecție socială pentru lucrătorii pe platforme online - noi forme de angajare legate de dezvoltarea digitală” (2019/2186(INI)). Document disponibil [online](#).

³⁶ Concluziile Consiliului „Viitorul muncii: Uniunea Europeană promovează Declarația centenarului OIM”, octombrie 2019; Document disponibil [online](#). În decembrie 2020, miniștrii ocupării forței de muncă și afacerilor sociale din UE au organizat o dezbatere privind lucrul pe platforme, în cadrul căreia au recunoscut că lucrul pe platforme este un fenomen internațional cu o puternică dimensiune transfrontalieră și că, prin urmare, UE are un rol în abordarea provocărilor legate de acest fenomen.

și Social European³⁷ și Comitetul Regiunilor³⁸ au solicitat, de asemenea, acțiuni specifice privind lucrul pe platforme.

- **Obținerea și utilizarea expertizei**

Comisia a contractat experți externi pentru a elabora mai multe studii care să colecteze dovezi relevante, care au fost utilizate pentru a sprijini evaluarea impactului și pentru a pregăti prezenta propunere:

- *Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work* (Studiu în sprijinul evaluării impactului unei inițiative a UE privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platforme) (2021) de către PPMI³⁹.
- *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Platformele digitale de muncă în UE: cartografiere și modele de afaceri) (2021), elaborat de CEPS⁴⁰.
- *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (Studiu pentru colectarea de dovezi privind condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme) (2019), elaborat de CEPS⁴¹.

De asemenea, Comisia și-a bazat evaluarea pe analizele efectuate de Centrul European de Expertiză în domeniul dreptului muncii, al ocupării forței de muncă și al politicilor privind piața forței de muncă (ECE).

- *Thematic Review 2021 on Platform work* (Analiză tematică 2021 privind lucrul pe platforme) (2021), pe baza articolelor specifice fiecărei țări pentru cele 27 de state membre ale UE⁴².
- *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (Jurisprudență privind încadrarea lucrătorilor pe platforme: analiză comparativă transeuropeană și concluzii provizorii) (2021)⁴³.
- *Jurisprudence of national Courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (Jurisprudența instanțelor naționale din Europa privind gestionarea algoritmică la locul de muncă) (2021)⁴⁴.

În plus, Comisia s-a bazat pe expertiză externă și a utilizat următoarele studii și rapoarte pentru a sprijini evaluarea impactului:

³⁷ Avizul CESE: Munca decentă în economia platformelor (aviz exploratoriu la solicitarea Președinției germane). Document disponibil [online](#).

³⁸ Avizul CoR: Munca pe platformele digitale – provocări la nivel local și regional în materie de reglementare. Document disponibil [online](#).

³⁹ Document disponibil [online](#).

⁴⁰ Document disponibil [online](#).

⁴¹ Document disponibil [online](#).

⁴² Sinteza este disponibilă [online](#).

⁴³ Document disponibil [online](#).

⁴⁴ În curs de apariție.

- Rapoarte Eurofound: *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work* (Ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă pentru anumite tipuri de lucru pe platforme) (2018)⁴⁵.
- Rapoarte JRC: *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* (Lucrătorii pe platforme în Europa și dovezi privind ancheta COLLEEM) (2018)⁴⁶ și *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Noi dovezi privind lucrătorii pe platforme în Europa. Rezultate în urma celei de a doua anchete COLLEEM) (2020)⁴⁷.
- Raport OIM: *The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (Rolul platformelor de muncă digitală în transformarea lumii muncii) (2021)⁴⁸.

În plus, evaluarea Comisiei s-a bazat, de asemenea, pe cartografierea politicilor din statele membre, pe literatura de specialitate relevantă și pe jurisprudența CJUE.

• **Evaluarea impactului**

Evaluarea impactului⁴⁹ a fost discutată cu Comitetul de control normativ (CCN) la 27 octombrie 2021. CCN a emis un aviz pozitiv cu observații, la care s-a răspuns prin clarificarea coerenței cu inițiativele conexe, explicând de ce și în ce mod aspectele legate de gestionarea algoritmică sunt deosebit de relevante pentru economia platformelor și reflectând mai bine punctele de vedere ale diferitelor categorii de părți interesate, inclusiv ale platformelor digitale de muncă și ale persoanelor care lucrează prin intermediul acestora. Combinația de măsuri incluse în prezenta propunere a fost apreciată în cadrul evaluării impactului ca fiind cea mai eficace, mai eficientă și mai coerentă. Analiza cantitativă și calitativă a combinației preferate de măsuri arată că se așteaptă o îmbunătățire substanțială a condițiilor de muncă și a accesului la protecție socială pentru persoanele care lucrează prin intermediul platformelor. Platformele digitale de muncă vor beneficia, de asemenea, de creșterea securității juridice și a condițiilor pentru o creștere durabilă, în conformitate cu modelul social al UE. Ca efect de propagare, alte întreprinderi care concurează cu platformele digitale de muncă vor beneficia de noile condiții de concurență echitabile.

Ca urmare a acțiunilor de abordare a riscului de încadrare greșită, se preconizează că între 1,72 milioane și 4,1 milioane de persoane vor fi reîncadrate ca lucrători (aproximativ 2,35 milioane de persoane care lucrează într-o locație fizică și 1,75 milioane care lucrează online, având în vedere cifrele estimative mai mari). Acest lucru le-ar permite accesul la drepturile și protecția oferite de acquis-ul național și al UE în domeniul muncii. O sumă de până la 484 milioane EUR ar permite persoanelor care câștigă în prezent sub salariul minim să se bucure de venituri anuale crescute, dat fiind că vor fi acoperite, la rândul lor, de legislația legală și/sau de contracte colective de muncă la nivel de sector. Aceasta înseamnă o creștere medie anuală de 121 EUR per lucrător, variind de la 0 EUR pentru cei care câștigă deja peste salariul minim înainte de reîncadrare la 1 800 EUR pentru cei care câștigă sub salariul minim. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă și precaritatea ar scădea astfel în urma reîncadrării și a îmbunătățirii accesului la protecție socială ca urmare a acestui fapt. Prin urmare, stabilitatea și

⁴⁵ Document disponibil [online](#).

⁴⁶ Document disponibil [online](#).

⁴⁷ Document disponibil [online](#).

⁴⁸ Document disponibil [online](#).

⁴⁹ SWD(2021) 396.

previzibilitatea veniturilor s-ar îmbunătăți. Până la 3,8 milioane de persoane ar primi confirmarea statutului lor de lucrători independenți și, ca urmare a acțiunilor întreprinse de platforme care vizează renunțarea la control pentru a evita reclasificarea ca angajatori, s-ar bucura de mai multă autonomie și flexibilitate. Noile drepturi legate de gestionarea algoritmică în lucrul pe platforme pot duce la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru peste 28 milioane de persoane (atât lucrători, cât și lucrători independenți) și la o mai mare transparență în utilizarea inteligenței artificiale (IA) la locul de muncă, cu efecte de propagare pozitive pentru piața mai largă a sistemelor de IA. Inițiativa ar îmbunătăți, de asemenea, transparența și trasabilitatea lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere, cu efecte pozitive pentru autoritățile naționale în ceea ce privește o mai bună asigurare a respectării normelor existente în materie de muncă și de impozitare, precum și o mai bună colectare a impozitelor și a contribuțiilor de protecție socială. În acest scop, statele membre ar putea beneficia anual de contribuții fiscale și de protecție socială mărite în valoare de până la 4 miliarde EUR.

Acțiunile de abordare a riscului de încadrare greșită ar putea duce la o creștere anuală a costurilor de până la 4,5 miliarde EUR pentru platformele digitale de muncă. O parte din aceste costuri ar putea fi absorbite de întreprinderile care se bazează pe platforme și de consumatori, în funcție de modul în care platformele digitale de muncă decid să le transfere unor terți. Noile drepturi legate de gestionarea algoritmilor și măsurile prevăzute pentru îmbunătățirea aplicării legii, transparenței și trasabilității implică costuri neglijabile sau scăzute pentru platformele digitale de muncă. Inițiativa poate afecta în mod negativ flexibilitatea de care se bucură persoanele care lucrează prin intermediul platformelor. Cu toate acestea, o astfel de flexibilitate, în special în ceea ce privește organizarea programului de lucru, poate fi doar aparentă în prezent, deoarece timpul de lucru efectiv depinde de cererea de servicii în timp real, de oferta de lucrători și de alți factori. Nu a fost posibil să se cuantifice în mod semnificativ implicațiile acestui lucru în ceea ce privește schimbarea în echivalente normă întreagă și potențialele pierderi de locuri de muncă, având în vedere numărul foarte mare de variabile pe care le-ar implica un astfel de calcul (de exemplu, cadrele naționale de reglementare în schimbare, modificări ale surselor de investiții ale platformelor, realocarea sarcinilor de la lucrătorii independenți fictivi cu fracțiuni de normă la lucrători cu normă întreagă). Pentru unele persoane care lucrează prin intermediul platformelor digitale de muncă care câștigă în prezent peste salariul minim, reîncadrarea ar putea duce la salarii mai mici, deoarece unele platforme digitale de muncă ar putea compensa costurile mai ridicate de protecție socială prin reducerea salariilor.

Alte măsuri avute în vedere în evaluarea impactului au inclus: orientări fără caracter obligatoriu privind modul de abordare a cazurilor de încadrare greșită; o combinație între inversarea sarcinii probei cu proceduri administrative extrajudiciare pentru abordarea încadrării greșite a statutului profesional; orientări fără caracter obligatoriu privind gestionarea algoritmică; drepturi de gestionare algoritmică numai pentru lucrători; obligații privind interoperabilitatea datelor pentru platformele digitale de muncă; crearea de registre naționale pentru a îmbunătăți colectarea datelor relevante și pentru a urmări evoluțiile lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere. În general, acestea au fost considerate mai puțin eficiente, mai puțin eficace și mai puțin coerente în raport cu obiectivele declarate ale inițiativei, precum și cu valorile, scopurile, obiectivele generale și cu inițiativele existente și viitoare ale UE.

- **Adecvarea și simplificarea reglementărilor**

Inițiativa include diferite seturi de măsuri, dintre care unele vizează reducerea la minimum a costurilor de conformitate pentru microîntreprinderi și pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri). În timp ce măsurile care abordează riscul de încadrare greșită nu pot fi atenuate deoarece se referă în mod direct la drepturile fundamentale ale lucrătorilor, procedurile administrative impuse de măsurile privind gestionarea algoritmică și privind îmbunătățirea aplicării legii, trasabilității și transparenței permit măsuri de atenuare adaptate la IMM-uri. Acestea includ, în special, termene mai lungi pentru a oferi răspunsuri la cererile de revizuire a deciziilor algoritmice și reducerea frecvenței de actualizare a informațiilor relevante.

- **Drepturile fundamentale**

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene protejează o gamă largă de drepturi în contextul ocupării forței de muncă. Printre acestea se numără dreptul lucrătorilor la condiții de muncă echitabile și corecte (articolul 31) și la informare și consultare în cadrul întreprinderii (articolul 27), precum și dreptul la protecția datelor cu caracter personal (articolul 8) și libertatea de a desfășura o activitate comercială (articolul 16). Directiva propusă promovează drepturile cuprinse în Cartă în contextul lucrului pe platforme, abordând încadrarea greșită a statutului profesional și propunând dispoziții specifice privind utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor în lucrul pe platforme. De asemenea, directiva consolidează drepturile de informare și consultare ale lucrătorilor pe platforme și ale reprezentanților acestora cu privire la deciziile care ar putea duce la introducerea utilizării sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor sau la modificări substanțiale privind utilizarea acestora.

4. IMPLICAȚIILE BUGETARE

Propunerea nu necesită resurse suplimentare de la bugetul Uniunii Europene.

5. ALTE ELEMENTE

- **Planurile de punere în aplicare și măsurile de monitorizare, evaluare și raportare**

Statele membre trebuie să transpună directiva în termen de doi ani de la intrarea sa în vigoare și să comunice Comisiei măsurile naționale de executare prin intermediul bazei de date MNE. În conformitate cu articolul 153 alineatul (3) din TFUE, acestea pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei. Comisia este pregătită să ofere sprijin tehnic statelor membre pentru punerea în aplicare a directivei.

Comisia va revizui punerea în aplicare a directivei la cinci ani de la intrarea sa în vigoare și va propune, după caz, modificări legislative. Progresele înregistrate în ceea ce privește îndeplinirea obiectivelor inițiativei vor fi monitorizate printr-o serie de indicatori principali (enumerați în raportul de evaluare a impactului). Cadrul de monitorizare va face obiectul unei ajustări ulterioare, care va ține cont de cerințele juridice și de punere în aplicare finale și de calendarul acestora.

- **Documente explicative (în cazul directivelor)**

Directiva propusă vizează dreptul muncii, precizează și completează normele de protecție a datelor și conține atât norme de fond, cât și norme procedurale. Statele membre ar putea utiliza diferite instrumente juridice pentru a transpune directiva. Prin urmare, este justificat ca statele membre să însoțească notificarea măsurilor lor de transpunere cu unul sau mai multe documente care să explice relația dintre componentele directivei și părțile corespunzătoare din instrumentele naționale de transpunere, în conformitate cu Declarația politică comună din 28 septembrie 2011 a statelor membre și a Comisiei privind documentele explicative⁵⁰.

- **Explicarea detaliată a dispozițiilor specifice ale propunerii**

Capitolul I – Dispoziții generale

Articolul 1 – Obiect și domeniu de aplicare

Această dispoziție stabilește scopul directivei, și anume îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru persoanele care lucrează pe platforme prin asigurarea stabilirii corecte a statutului lor profesional, prin promovarea transparenței, a echității și a asumării răspunderii în gestionarea algoritmică în lucrul pe platforme și prin îmbunătățirea transparenței lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere.

Prezentul articol definește, de asemenea, domeniul de aplicare personal al directivei, care include persoanele care lucrează pe platforme în Uniune, indiferent de statutul lor profesional, deși într-o măsură diferită, în funcție de dispozițiile în cauză. Ca regulă generală, directiva se aplică persoanelor care au sau despre care se consideră, pe baza evaluării faptelor, că au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența CJUE. Această abordare este menită să includă situațiile în care statutul profesional al persoanei care lucrează pe platforme nu este clar, inclusiv cazurile de activitate independentă fictivă, astfel încât să se permită stabilirea corectă a statutului respectiv.

Cu toate acestea, dispozițiile capitolului privind gestionarea algoritmică, care sunt legate de prelucrarea datelor cu caracter personal și, prin urmare, sunt acoperite de temeiul juridic al articolului 16 alineatul (2) din TFUE, se aplică, de asemenea, persoanelor care lucrează pe platforme în Uniune care nu au un raport de muncă, și anume lucrătorilor independenți autentici și persoanelor care au un alt statut profesional care ar putea exista în unele state membre.

Platformele digitale de muncă vizate de prezenta propunere sunt cele care organizează lucrul pe platforme în Uniune, indiferent de locul în care sunt stabilite și indiferent de legislația altfel aplicabilă. Elementul decisiv pentru aplicabilitatea teritorială este, prin urmare, locul în care se desfășoară lucrul pe platforme, și nu locul în care este stabilită platforma digitală de muncă sau locul în care este oferit sau prestat serviciul către beneficiar.

Articolul 2 – Definiții

Această dispoziție definește o serie de termeni și concepte de care este nevoie pentru interpretarea dispozițiilor directivei, inclusiv „platforma digitală de muncă”, „lucrul pe

⁵⁰ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

platforme” și „reprezentant”. Ea face distincție între „persoane care lucrează pe platforme” – indiferent de statutul lor profesional – și „lucrători pe platforme” – care au un raport de muncă.

Capitolul II – Statutul profesional

Articolul 3 – Stabilirea corectă a statutului profesional

Acest articol impune statelor membre să instituie proceduri adecvate pentru a verifica și a asigura stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme, astfel încât să permită persoanelor care ar putea fi încadrate greșit ca lucrători independenți (sau orice alt statut) să verifice dacă ar trebui să fie considerate ca fiind într-un raport de muncă – în conformitate cu definițiile naționale – și, în caz afirmativ, să fie reîncadrate ca lucrători. Acest lucru va garanta că lucrătorii independenți fictivi au posibilitatea de a obține acces la condițiile de muncă prevăzute în legislația Uniunii sau în legislația națională, în conformitate cu statutul lor profesional corect.

Dispoziția clarifică, de asemenea, faptul că stabilirea corectă a statutului profesional ar trebui să se bazeze pe principiul supremației faptelor, și anume ea trebuie să fie ghidată în primul rând de faptele legate de desfășurarea efectivă a muncii și de remunerare, ținând seama de utilizarea algoritmilor în lucrul pe platforme, și nu de modul în care este definită relația în contract. În cazul în care există un raport de muncă, procedurile instituite ar trebui, de asemenea, să identifice în mod clar cine trebuie să își asume obligațiile angajatorului.

Articolul 4 – Presumția legală

Această dispoziție stabilește prezumția legală că există un raport de muncă între platforma digitală de muncă și persoana care lucrează pe platforme, în cazul în care platforma digitală de muncă controlează anumite elemente ale desfășurării muncii. Statele membre au obligația să stabilească un cadru care să asigure faptul că prezumția legală se aplică în toate procedurile administrative și judiciare relevante și că autoritățile de aplicare a legii, cum ar fi inspectoratele de muncă sau organismele de protecție socială, se pot baza, de asemenea, pe această prezumție.

Articolul definește criteriile care indică faptul că platforma digitală de muncă controlează desfășurarea muncii. Îndeplinirea a cel puțin doi indicatori ar trebui să declanșeze aplicarea prezumției.

Statele membre au, de asemenea, obligația de a asigura punerea în aplicare efectivă a prezumției legale prin măsuri de sprijin, cum ar fi diseminarea de informații către public, elaborarea de orientări și consolidarea controalelor și a inspecțiilor pe teren, care sunt esențiale pentru a asigura securitatea juridică și transparența pentru toate părțile implicate.

Dispoziția clarifică, de asemenea, faptul că prezumția legală nu ar trebui să aibă efecte retroactive, și anume nu ar trebui să se aplice situațiilor de fapt înainte de termenul de transpunere a directivei.

Articolul 5 – Posibilitatea de a răsturna prezumția legală

Această dispoziție asigură posibilitatea de a răsturna prezumția legală în procedurile judiciare și administrative relevante, și anume de a dovedi că relația contractuală în cauză nu este, de fapt, un „raport de muncă” în conformitate cu definiția în vigoare în statul membru în cauză.

Sarcina probei pentru a dovedi că nu există un raport de muncă va reveni platformei digitale de muncă.

Capitolul III – Gestionarea algoritmică

Articolul 6 – Transparența și utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor

Această dispoziție impune platformelor digitale de muncă să informeze lucrătorii pe platforme cu privire la utilizarea și caracteristicile esențiale ale sistemelor automatizate de monitorizare – care sunt utilizate pentru a monitoriza, a supraveghea sau a evalua desfășurarea muncii de către lucrătorii pe platforme prin mijloace electronice – și ale sistemelor automatizate de luare a deciziilor – care sunt utilizate pentru a lua sau a sprijini decizii care afectează în mod semnificativ condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme.

Informațiile care trebuie furnizate includ categoriile de acțiuni monitorizate, supravegheate și evaluate (inclusiv de către clienți) și principalii parametri pe care aceste sisteme le iau în considerare pentru deciziile automate. Articolul precizează în ce formă și în ce moment trebuie furnizate aceste informații, precum și faptul că acestea ar trebui să fie puse, de asemenea, la dispoziția autorităților din domeniul muncii și a reprezentanților lucrătorilor pe platforme, la cerere.

În plus, articolul prevede că platformele digitale de muncă nu trebuie să prelucreze datele cu caracter personal referitoare la lucrătorii pe platforme care nu sunt legate în mod intrinsec de executarea contractului lor și care nu sunt strict necesare pentru executarea acestuia. Acestea includ date privind conversațiile private, starea de sănătate, psihologică sau emoțională a lucrătorului pe platforme și orice date colectate atunci când lucrătorul pe platforme nu oferă sau nu desfășoară activități pe platforme.

Articolul 7 – Monitorizarea de către om a sistemelor automatizate

Această dispoziție impune platformelor digitale de muncă să monitorizeze și să evalueze în mod regulat impactul deciziilor individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor asupra condițiilor de muncă. În special, platformele digitale de muncă vor trebui să evalueze riscurile pe care le prezintă sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor pe platforme și să se asigure că astfel de sisteme nu exercită în niciun fel presiuni nejustificate asupra lucrătorilor pe platforme sau că nu pun în pericol în alt mod sănătatea fizică și mentală a lucrătorilor pe platforme.

Articolul prevede, de asemenea, necesitatea ca platformele digitale de muncă să asigure resurse umane suficiente pentru această monitorizare a sistemelor automatizate. Persoanele însărcinate de platforma digitală de muncă cu această sarcină trebuie să aibă competența, formarea și autoritatea necesare pentru a-și exercita funcția și trebuie să fie protejate împotriva consecințelor negative (cum ar fi concedierea sau alte sancțiuni) pentru respingerea deciziilor automatizate.

Articolul 8 – Revizuirea umană a deciziilor semnificative

Această dispoziție stabilește dreptul lucrătorilor pe platforme de a obține o explicație din partea platformei digitale de muncă cu privire la o decizie luată sau sprijinită de sisteme automatizate care le afectează în mod semnificativ condițiile de muncă. În acest scop,

platforma digitală de muncă ar trebui să le ofere posibilitatea de a discuta și a clarifica faptele, circumstanțele și motivele unor astfel de decizii cu o persoană de contact umană pe platforma digitală de muncă.

În plus, articolul impune platformelor digitale de muncă să furnizeze o declarație scrisă cu motivele pentru orice decizie de a restricționa, suspenda sau închide contul lucrătorului pe platforme, de a refuza remunerarea pentru munca prestată de lucrătorul pe platforme sau pentru orice decizie care afectează statutul contractual al lucrătorului pe platforme.

În cazul în care explicația obținută nu este satisfăcătoare sau în cazul în care lucrătorii pe platforme consideră că le sunt încălcate drepturile, aceștia au, de asemenea, dreptul de a solicita platformei digitale de muncă să revizuiască decizia și să obțină un răspuns justificat în termen de o săptămână. Platformele digitale de muncă trebuie să rectifice decizia fără întârziere sau, dacă acest lucru nu mai este posibil, să ofere o compensație adecvată în cazul în care decizia încalcă drepturile lucrătorului pe platforme.

Articolul 9 – Informare și consultare

Această dispoziție impune platformelor digitale de muncă să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor pe platforme sau, în cazul în care nu există reprezentanți, să consulte lucrătorii pe platforme înșiși cu privire la deciziile de gestionare algoritmică, de exemplu dacă intenționează să introducă noi sisteme automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor sau să modifice în mod substanțial aceste sisteme. Scopul acestei dispoziții este de a promova dialogul social privind gestionarea algoritmică. Având în vedere complexitatea subiectului, reprezentanții sau lucrătorii pe platforme în cauză pot fi asistați de un expert ales de ei. Acest articol nu aduce atingere cerințelor de informare și consultare existente în temeiul Directivei 2002/14/CE.

Articolul 10 – Persoane care lucrează pe platforme care nu au un raport de muncă

Această dispoziție garantează că dispozițiile privind transparența, monitorizarea de către om și revizuirea articolelor 6, 7 și 8 – care se referă la prelucrarea datelor cu caracter personal de către sistemele automatizate – se aplică și persoanelor care lucrează pe platforme care nu au un contract de muncă sau un raport de muncă, și anume lucrătorilor independenți autentici. Aceasta nu vizează dispozițiile privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, care sunt specifice lucrătorilor.

Acest lucru nu aduce atingere dispozițiilor Regulamentului privind relațiile dintre platforme și întreprinderi (2019/1150). Dispozițiile sale prevalează în cazul în care acestea vizează aspecte specifice ale directivei în ceea ce privește „întreprinderile utilizatoare” care desfășoară o activitate independentă în sensul regulamentului. Articolul 8 nu se aplică deloc „întreprinderilor utilizatoare”.

Capitolul IV – Transparența privind lucrul pe platforme

Articolul 11 – Declararea lucrului pe platforme

Această dispoziție clarifică faptul că platformele digitale de muncă care sunt angajatori trebuie să declare activitatea desfășurată de lucrătorii pe platforme autorităților competente în domeniul muncii și al protecției sociale din statul membru în care se desfășoară activitatea și să facă schimb de date relevante cu autoritățile respective, în conformitate cu normele și

procedurile naționale. Această clarificare este relevantă în special pentru platformele digitale de muncă care sunt stabilite în altă țară decât cea în care se desfășoară lucrul pe platforme.

Articolul 12 – Accesul la informațiile relevante privind lucrul pe platforme

Această dispoziție impune platformelor digitale de muncă să pună anumite informații la dispoziția autorităților din domeniul muncii, al protecției sociale și al altor autorități relevante care asigură respectarea obligațiilor legale, precum și la dispoziția reprezentanților persoanelor care lucrează pe platforme. Aceste informații includ numărul de persoane care lucrează în mod regulat pe platforme prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză și statutul lor contractual sau profesional, precum și termenele și condițiile generale aplicabile respectivelor relații contractuale. Informațiile ar trebui actualizate periodic și ar trebui furnizate, la cerere, clarificări și detalii suplimentare.

Capitolul V – Căi de atac și asigurarea respectării legii

Articolul 13 – Dreptul la căi de atac

Această dispoziție impune statelor membre să asigure accesul la o soluționare eficientă și imparțială a litigiilor, precum și dreptul la căi de atac și, dacă este cazul, la compensații adecvate în cazul încălcării drepturilor stabilite în temeiul directivei.

Articolul 14 – Proceduri în numele sau în sprijinul persoanelor care lucrează pe platforme

Această dispoziție permite reprezentanților persoanelor care lucrează pe platforme sau altor entități juridice care au un interes legitim să apere drepturile persoanelor care lucrează pe platforme să se angajeze în orice procedură judiciară sau administrativă pentru a asigura respectarea drepturilor sau obligațiilor care decurg din prezenta propunere. Aceste entități ar trebui să aibă dreptul de a acționa în numele sau în sprijinul unei persoane care lucrează pe platforme, cu aprobarea persoanei în cauză, în cadrul unor astfel de proceduri și, de asemenea, de a introduce acțiuni în numele mai multor persoane care lucrează pe platforme. Obiectivul este să se depășească obstacolele procedurale și cele legate de costuri cu care se confruntă persoanele care lucrează pe platforme, în special atunci când încearcă să obțină stabilirea corectă a statutului lor profesional.

Articolul 15 – Canale de comunicare pentru persoanele care lucrează pe platforme

Acest articol impune platformelor digitale de muncă să ofere posibilitatea persoanelor care lucrează pe platforme să intre în contact și să comunice unele cu altele, precum și să fie contactate de reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme, prin intermediul infrastructurii digitale a platformelor digitale de muncă sau prin mijloace la fel de eficiente. Scopul este de a asigura posibilitatea ca persoanele care lucrează pe platforme să facă cunoștință și să comunice unele cu altele, inclusiv în vederea apărării intereselor lor, în ciuda lipsei unui loc de muncă comun.

Articolul 16 – Accesul la probe

Acest articol asigură faptul că instanțele naționale sau alte autorități competente pot dispune ca platforma digitală de muncă să divulge probe relevante aflate sub controlul său, în cursul procedurilor privind o acțiune referitoare la stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme. Aceasta include dovezi care conțin informații confidențiale – cum ar fi date relevante privind algoritmi – în cazul în care se consideră că

sunt relevante pentru acțiune, cu condiția să existe măsuri eficace pentru protejarea acestor informații.

Articolul 17 – Protecția împotriva tratamentului sau consecințelor nefavorabile

Această dispoziție impune statelor membre să ofere persoanelor care lucrează pe platforme care se plâng de încălcări ale dispozițiilor adoptate în temeiul directivei o protecție judiciară adecvată împotriva oricărui tratament sau consecințe nefavorabile de către platforma digitală de muncă.

Articolul 18 – Protecția împotriva concedierii

Dacă o persoană care lucrează pe platforme consideră că a fost concediată sau că a suferit prejudicii echivalente (precum dezactivarea contului) din motivul că își exercită drepturile stabilite în directivă și dacă poate prezenta fapte în sprijinul afirmației respective, această dispoziție plasează asupra platformei digitale de muncă sarcina de a dovedi că concedierea sau presupusul tratament prejudiciabil s-a bazat pe alte motive obiective.

Articolul 19 – Supraveghere și sancțiuni

Această dispoziție clarifică faptul că cadrul procedural pentru asigurarea respectării normelor RGPD, în special în ceea ce privește mecanismele de supraveghere, cooperare și coerență, căile de atac, răspunderea și sancțiunile, se aplică dispozițiilor privind gestionarea algoritmică care se bazează pe articolul 16 din TFUE și că autoritățile de supraveghere a protecției datelor au competența de a monitoriza aplicarea dispozițiilor respective, inclusiv competența de a impune amenzi administrative.

Dispoziția solicită autorităților din domeniul muncii și al protecției sociale și autorităților de supraveghere a protecției datelor să coopereze, inclusiv prin schimbul de informații relevante.

Dispoziția solicită, de asemenea, statelor membre să prevadă sancțiuni eficace, proporționate și disuasive pentru încălcarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă și să se asigure că acestea sunt aplicate.

Capitolul VI – Dispoziții finale

Articolul 20 – Dispoziții mai favorabile

Această dispoziție permite statelor membre să asigure un nivel mai ridicat de protecție pentru lucrători decât cel garantat de directivă și interzice utilizarea sa în vederea reducerii standardelor existente în aceleași domenii. Acest lucru se aplică lucrătorilor independenți numai în măsura în care normele mai favorabile sunt compatibile cu normele pieței interne.

Articolul 21 – Punere în aplicare

Această dispoziție stabilește perioada maximă de care dispun statele membre pentru a transpune directiva în legislația națională și a transmite Comisiei textele relevante. Perioada respectivă este stabilită la doi ani de la data intrării în vigoare. În plus, această dispoziție subliniază faptul că statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei, atunci când partenerii sociali solicită acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 22 – Reexaminarea de către Comisie

Aceasta este o dispoziție standard care impune Comisiei să reexamineze punerea în aplicare a prezentei directive la cinci ani de la intrarea sa în vigoare și să evalueze necesitatea revizuirii și actualizării directivei.

Articolele 23 și 24 – Intrare în vigoare și destinatari

Aceste dispoziții stipulează faptul că directiva trebuie să intre în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial și că se adresează statelor membre.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) și cu articolul 16 alineatul (2),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European¹,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor²,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) Potrivit articolului 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, printre obiectivele Uniunii se numără și acelea de a promova bunăstarea popoarelor sale și de a acționa pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social.
- (2) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute în special de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”). În special, articolul 31 din carte prevede dreptul oricărui lucrător la condiții de muncă care să-i respecte sănătatea, securitatea și demnitatea. Articolul 27 din carte protejează dreptul lucrătorilor la informare și consultare în cadrul întreprinderii. Articolul 8 din carte prevede că orice persoană are dreptul la protecția datelor cu caracter personal care o privesc. Articolul 16 din carte recunoaște libertatea de a desfășura o activitate comercială.

¹ JO C , , p. .

² JO C , , p. .

- (3) Principiul nr. 5 al Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017³, prevede că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecția socială și formarea profesională; că trebuie asigurată flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic, în conformitate cu legislația și cu contractele colective de muncă; că trebuie promovate formele de muncă inovatoare, în cadrul cărora se asigură condiții de muncă de calitate, că trebuie încurajate antreprenoriatul și activitățile independente și că trebuie facilitată mobilitatea ocupațională. Summitul social de la Porto din mai 2021 a salutat planul de acțiune care însoțește Pilonul social⁴ ca orientare pentru punerea sa în aplicare.
- (4) Digitalizarea schimbă lumea muncii, îmbunătățește productivitatea și sporește flexibilitatea, însă comportă, în același timp, unele riscuri pentru ocuparea forței de muncă și pentru condițiile de muncă. Tehnologiile bazate pe algoritmi, inclusiv sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor, au permis apariția și dezvoltarea platformelor digitale de muncă.
- (5) Lucrul pe platforme este realizat de persoane prin intermediul infrastructurii digitale a platformelor digitale de muncă care oferă un serviciu clienților lor. Prin intermediul algoritmilor, platformele digitale de muncă pot controla, într-o măsură mai mică sau mai mare – în funcție de modelul lor de afaceri – desfășurarea muncii, remunerarea acestora și relația dintre clienții lor și persoanele care efectuează munca. Lucrul pe platforme poate fi realizat exclusiv online prin intermediul instrumentelor electronice („lucru pe platforme online”) sau în mod hibrid, combinând un proces de comunicare online cu o activitate ulterioară în lumea fizică („lucru pe platforme într-o locație fizică”). Multe dintre platformele digitale de muncă existente sunt actori economici internaționali care își desfășoară activitățile și modelele de afaceri în mai multe state membre sau la nivel transfrontalier.
- (6) Lucrul pe platforme poate oferi posibilitatea de a accesa mai ușor piața forței de muncă, de a obține venituri suplimentare prin intermediul unei activități secundare sau de a beneficia de o anumită flexibilitate în organizarea timpului de lucru. În același timp, lucrul pe platforme generează provocări, deoarece poate estompa granița dintre raportul de muncă și activitatea independentă, precum și responsabilitățile angajatorilor și ale lucrătorilor. Încadrarea greșită a statutului profesional are consecințe pentru persoanele afectate, deoarece este de natură să restricționeze accesul la drepturile în materie de muncă și sociale existente. De asemenea, aceasta conduce la condiții de concurență inegale cu privire la întreprinderile care își încadrează lucrătorii în mod corect și are implicații asupra sistemelor de relații de muncă ale statelor membre, asupra bazei lor de impozitare și asupra acoperirii și sustenabilității sistemelor lor de protecție socială. Deși aceste provocări depășesc lucrul pe platforme, ele sunt deosebit de acute și de presante în economia platformelor.

³ Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale (JO C 428, 13.12.2017, p. 10).

⁴ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale”, COM(2021)102 final, 4.3.2021.

- (7) O serie de acțiuni în justiție în mai multe state membre au arătat persistența unei încadrări greșite a statutului profesional în anumite tipuri de activități pe platforme, în special în sectoarele în care platformele digitale de muncă exercită un anumit grad de control asupra remunerării și a desfășurării muncii. În timp ce platformele digitale de muncă încadrează frecvent persoanele care lucrează prin intermediul lor drept lucrători independenți sau „contractanți independenți”, multe instanțe au constatat că platformele exercită *de facto* conducerea și controlul asupra acestor persoane, integrându-le adesea în principalele lor activități economice și stabilind în mod unilateral nivelul remunerației. Prin urmare, instanțele respective au reîncadrat presupușii lucrători independenți drept lucrători angajați de platforme. Cu toate acestea, jurisprudența națională a condus la rezultate diverse, iar platformele digitale de muncă și-au adaptat modelul de afaceri în diferite moduri, sporind astfel lipsa securității juridice cu privire la statutul profesional.
- (8) Sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor bazate pe algoritmi înlocuiesc din ce în ce mai mult funcțiile pe care managerii le îndeplinesc de obicei în întreprinderi, cum ar fi alocarea sarcinilor, furnizarea de instrucțiuni, evaluarea muncii desfășurate, oferirea de stimulente sau impunerea de sancțiuni. Platformele digitale de muncă utilizează astfel de sisteme algoritmice ca o modalitate standard de organizare și gestionare a lucrului pe platforme prin intermediul infrastructurii lor. Persoanele care lucrează pe platforme și care sunt supuse unei astfel de gestionări algoritmice nu dispun adesea de informații cu privire la modul în care funcționează algoritmi, la datele cu caracter personal utilizate și la modul în care comportamentul lor afectează deciziile luate de sistemele automatizate. Nici reprezentanții lucrătorilor, nici inspectoratele de muncă nu au acces la aceste informații. În plus, adesea persoanele care lucrează pe platforme nu cunosc motivele deciziilor luate sau sprijinite de sistemele automatizate și nu au posibilitatea de a discuta aceste decizii cu o persoană de contact sau de a le contesta.
- (9) Atunci când platformele operează în mai multe state membre sau la nivel transfrontalier, este adesea neclar unde se desfășoară activitatea platformei și de către cine. De asemenea, autoritățile naționale nu au acces ușor la datele cu privire la platformele digitale de muncă, inclusiv la numărul de persoane care lucrează pe platforme, la statutul lor profesional și la condițiile lor de muncă. Acest lucru complică asigurarea respectării normelor aplicabile, inclusiv în ceea ce privește dreptul muncii și protecția socială.
- (10) Un ansamblu de instrumente juridice prevede standarde minime în ceea ce privește condițiile de muncă și drepturile în materie de muncă în întreaga Uniune. Printre acestea se numără, în special, Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă⁵, Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind timpul de lucru⁶, Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin

⁵ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).

⁶ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, 18.11.2003, p. 9).

agent de muncă temporară⁷ și alte instrumente specifice privind aspecte precum sănătatea și securitatea la locul de muncă, lucrătoarele gravide, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, munca pe durată determinată, munca cu fracțiune de normă, detașarea lucrătorilor, informarea și consultarea lucrătorilor, printre altele. Deși aceste instrumente oferă un nivel de protecție lucrătorilor, ele nu se aplică lucrătorilor independenți autentici.

- (11) Recomandarea 2019/C 387/01 a Consiliului⁸ privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă recomandă statelor membre să ia măsuri care să asigure o acoperire oficială și efectivă, adecvarea și transparența sistemelor de protecție socială pentru toți lucrătorii și pentru toate persoanele care desfășoară o activitate independentă. În prezent, statele membre oferă grade diferite de protecție socială lucrătorilor independenți.
- (12) Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului⁹ („Regulamentul general privind protecția datelor”) asigură protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și, în special, prevede anumite drepturi și obligații, precum și garanții privind prelucrarea în mod legal, echitabil și transparent a datelor cu caracter personal, inclusiv în ceea ce privește procesul decizional individual automatizat. Regulamentul (UE) 2019/1150 al Parlamentului European și al Consiliului¹⁰ promovează echitatea și transparența pentru „întreprinderile utilizatoare” de servicii de intermediere online oferite de operatorii de platforme online. Comisia Europeană a propus o legislație suplimentară de stabilire a unor norme armonizate pentru furnizorii și utilizatorii de sisteme de inteligență artificială¹¹.
- (13) În timp ce actele juridice existente sau propuse ale Uniunii prevăd anumite garanții generale, provocările legate de lucrul pe platforme necesită unele măsuri specifice suplimentare. Pentru a încadra în mod adecvat dezvoltarea lucrului pe platforme într-un mod durabil, este necesar ca Uniunea să stabilească noi standarde minime în ceea ce privește condițiile de muncă pentru a aborda provocările generate de lucrul pe platforme. Persoanelor care lucrează pe platforme în Uniune ar trebui să li se ofere o serie de drepturi minime menite să asigure stabilirea corectă a statutului lor profesional, să promoveze transparența, echitatea și asumarea răspunderii în gestionarea algoritmică, precum și să îmbunătățească transparența lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere. Acest lucru ar trebui realizat cu scopul de a îmbunătăți securitatea juridică, de a crea condiții de concurență echitabile între

⁷ Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).

⁸ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (2019/C 387/01) (JO C 387, 15.11.2019, p. 1).

⁹ Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (JO L 119, 4.5.2016, p. 1).

¹⁰ Regulamentul (UE) 2019/1150 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 privind promovarea echității și a transparenței pentru întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online (JO L 186, 11.7.2019, p. 57).

¹¹ COM(2021) 206 final, 21.4.2021.

platformele digitale de muncă și furnizorii offline de servicii și de a sprijini dezvoltarea durabilă a platformelor digitale de muncă din Uniune.

- (14) Comisia a efectuat o consultare în două etape a partenerilor sociali, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, cu privire la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme. Nu a existat un acord între partenerii sociali pentru deschiderea de negocieri cu privire la aceste chestiuni. Cu toate acestea, este important să se ia măsuri la nivelul Uniunii în acest domeniu prin adaptarea cadrului juridic actual pentru a ține cont de apariția lucrului pe platforme.
- (15) În plus, Comisia a organizat schimburi ample de opinii cu părțile interesate relevante, inclusiv cu platformele digitale de muncă, cu asociațiile de persoane care lucrează pe platforme, cu experți din mediul academic, din statele membre și din cadrul organizațiilor internaționale și cu reprezentanți ai societății civile.
- (16) Prezenta directivă ar trebui să se aplice persoanelor care lucrează pe platforme în Uniune care au sau despre care se consideră, pe baza evaluării faptelor, că au un contract de muncă sau un raport de muncă un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Aceasta ar trebui să includă situațiile în care statutul profesional al persoanei care lucrează pe platforme nu este clar, astfel încât să se permită stabilirea corectă a statutului respectiv. Dispozițiile privind gestionarea algoritmică care sunt legate de prelucrarea datelor cu caracter personal ar trebui să se aplice, de asemenea, lucrătorilor independenți autentici și altor persoane care lucrează pe platforme în Uniune care nu au un raport de muncă.
- (17) Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor platformelor digitale de muncă, indiferent de locul în care sunt stabilite și indiferent de legislația altfel aplicabilă, cu condiția ca lucrul pe platforme organizat prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză să se desfășoare în Uniune. Ar trebui stabilit un set specific de norme obligatorii la nivelul Uniunii pentru a se asigura drepturi minime privind condițiile de muncă pentru lucrul pe platforme.
- (18) Platformele digitale de muncă diferă de alte platforme online prin faptul că organizează munca prestată de persoane la cererea, unică sau repetată, a destinatarului unui serviciu furnizat de platformă. Organizarea activității efectuate de persoane ar trebui să implice cel puțin un rol semnificativ în corelarea cererii de servicii cu oferta de forță de muncă de către o persoană care are o relație contractuală cu platforma digitală de muncă și care este disponibilă pentru a îndeplini o sarcină specifică și poate include și alte activități, cum ar fi procesarea plăților. Platformele online care nu organizează munca efectuată de persoane, ci doar oferă mijloacele prin care furnizorii de servicii pot ajunge la utilizatorul final, de exemplu prin publicarea de oferte sau de cereri de servicii sau prin agregarea și afișarea furnizorilor de servicii disponibili într-un anumit domeniu, fără nicio implicare suplimentară, nu ar trebui să fie considerate platforme digitale de muncă. Definiția platformelor digitale de muncă nu ar trebui să includă furnizorii unui serviciu al cărui scop principal este de a exploata sau de a partaja active, de exemplu, închirierea de locuințe pe termen scurt. Definiția ar trebui să se limiteze la prestatorii unui serviciu pentru care organizarea muncii efectuate de o persoană, cum ar fi transportul de persoane sau de bunuri sau activități de curățenie,

constituie o componentă necesară și esențială și nu doar o componentă minoră și pur auxiliară.

- (19) Pentru a combate activitatea independentă fictivă în lucrul pe platforme și pentru a facilita stabilirea corectă a statutului profesional, statele membre ar trebui să dispună de proceduri adecvate pentru a preveni și a aborda încadrarea greșită din punct de vedere al statutului profesional a persoanelor care lucrează pe platforme. Scopul acestor proceduri ar trebui să fie acela de a stabili existența unui raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile naționale, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție și, în cazul în care există un astfel de raport de muncă, de a asigura respectarea deplină a dreptului Uniunii aplicabil lucrătorilor, precum și a legislației în domeniul muncii, a contractelor colective de muncă și a normelor de protecție socială existente la nivel național. În cazul în care statutul de lucrător independent sau un statut profesional intermediar – astfel cum este definit la nivel național – este statutul profesional corect, ar trebui să se aplice drepturile și obligațiile care decurg din statutul respectiv.
- (20) În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a stabilit criterii pentru stabilirea statutului unui lucrător¹². La punerea în aplicare a prezentei directive ar trebui să se țină seama de interpretarea criteriilor respective de către Curtea de Justiție. Utilizarea abuzivă a statutului de lucrător independent, astfel cum este definit în dreptul intern, la nivel național sau în situații transfrontaliere, este o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Activitatea independentă fictivă apare atunci când, pentru a eluda anumite obligații juridice sau fiscale, o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, în același timp, condițiile caracteristice unui raport de muncă.
- (21) Principiul supremației faptelor, care înseamnă că stabilirea existenței unui raport de muncă ar trebui să se bazeze în primul rând pe faptele referitoare la desfășurarea efectivă a muncii, inclusiv pe remunerarea sa, și nu pe descrierea raportului de către părți, în conformitate cu Recomandarea nr. 198 privind relațiile de muncă din 2006 a Organizației Internaționale a Muncii, este deosebit de relevant în cazul lucrului pe platforme, în care condițiile contractuale sunt adesea stabilite unilateral de o singură parte.
- (22) În cazul în care existența unui raport de muncă este stabilită pe baza faptelor, partea care acționează în calitate de angajator ar trebui să fie identificată în mod clar și ar trebui să îndeplinească toate obligațiile care decurg din rolul său de angajator.
- (23) Asigurarea stabilirii corecte a statutului profesional nu ar trebui să împiedice îmbunătățirea condițiilor de muncă ale lucrătorilor independenți autentici care lucrează pe platforme. În cazul în care o platformă digitală de muncă decide, în mod absolut

¹² Hotărârea Curții de Justiție din 3 iulie 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre și alții, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; Hotărârea din 9 iulie 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; Hotărârea din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; Hotărârea din 16 iulie 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; și ordonanța Curții de Justiție din 22 aprilie 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

voluntar sau de comun acord cu persoanele în cauză, să plătească contribuțiile de asigurări sociale, asigurarea împotriva accidentelor sau alte forme de asigurare, pentru măsuri de formare sau prestații similare în beneficiul lucrătorilor independenți care lucrează prin intermediul platformei respective, prestațiile respective nu ar trebui considerate ca fiind elemente determinante care indică existența unui raport de muncă.

- (24) Atunci când platformele digitale de muncă controlează anumite elemente ale desfășurării muncii, acestea acționează ca angajatori în cadrul unui raport de muncă. Conducerea și controlul sau subordonarea juridică reprezintă un element esențial al definirii unui raport de muncă în statele membre și în jurisprudența Curții de Justiție. Prin urmare, relațiile contractuale în care platformele digitale de muncă exercită un anumit nivel de control asupra anumitor elemente ale desfășurării muncii ar trebui considerate, în temeiul unei prezumții legale, ca fiind un raport de muncă între platformă și persoana care efectuează munca prin intermediul acesteia. În consecință, persoana respectivă ar trebui să fie încadrată ca lucrător care are toate drepturile și obligațiile în conformitate cu statutul respectiv, astfel cum se prevede în dreptul, convențiile colective și practicile de la nivel național și de la nivelul Uniunii. Presumția legală ar trebui să se aplice în toate procedurile administrative și judiciare relevante și ar trebui să aducă beneficii persoanei care lucrează pe platforme. Autoritățile responsabile cu verificarea respectării legislației relevante sau cu asigurarea respectării acesteia, cum ar fi inspectoratele de muncă, organismele de protecție socială sau autoritățile fiscale, ar trebui, de asemenea, să se poată baza pe această prezumție. Statele membre ar trebui să instituie un cadru național pentru a reduce litigiile și pentru a spori securitatea juridică.
- (25) Pentru ca prezumția legală să devină operațională și pentru a facilita asigurarea respectării drepturilor lucrătorilor, ar trebui incluse în directivă criterii care să indice faptul că o platformă digitală de muncă controlează desfășurarea muncii. Criteriile respective ar trebui să se inspire din jurisprudența Uniunii și din cea națională și să țină seama de conceptele naționale privind raportul de muncă. Criteriile ar trebui să includă elemente concrete care să demonstreze că platforma digitală de muncă, de exemplu, stabilește în practică și nu doar recomandă condițiile de muncă sau remunerația ori ambele, oferă instrucțiuni cu privire la modul în care trebuie să fie desfășurată munca sau împiedică persoana care lucrează pe platforme să dezvolte contacte de afaceri cu potențialii clienți. Pentru a declanșa aplicarea prezumției și pentru ca aceasta să fie efectivă în practică, ar trebui îndeplinite întotdeauna două criterii. În același timp, criteriile nu ar trebui să acopere situațiile în care persoanele care lucrează pe platforme sunt lucrători independenți autentici. Lucrătorii independenți autentici sunt responsabili față de clienții lor pentru modul în care își desfășoară activitatea și pentru calitatea produselor lor. Libertatea de a alege programul de lucru sau perioadele de absență, de a refuza sarcini, de a recurge la subcontractanți sau înlocuitori sau de a lucra pentru orice parte terță reprezintă o caracteristică a unei activități independente autentice. Prin urmare, restricționarea *de facto* a unei astfel de libertăți printr-o serie de condiții sau printr-un sistem de sancțiuni ar trebui, de asemenea, să fie considerată un element de control al desfășurării muncii. Supravegherea îndeaproape a desfășurării muncii sau verificarea amănunțită a calității rezultatelor muncii respective, inclusiv prin mijloace electronice, nu doar prin utilizarea comentariilor sau a evaluărilor de către destinatarii serviciului, ar trebui, de asemenea, să fie considerată drept un element de control al desfășurării muncii. În același timp, platformele digitale de muncă ar trebui să fie în măsură să își proiecteze interfețele tehnice într-un mod care să asigure o bună experiență pentru consumatori.

Măsurile sau normele impuse de lege sau care sunt necesare pentru a proteja sănătatea și securitatea beneficiarilor serviciului nu ar trebui înțelese ca un control al desfășurării muncii.

- (26) Punerea în aplicare efectivă a prezumției legale prin măsuri adecvate, cum ar fi diseminarea de informații către public, elaborarea de orientări și consolidarea controalelor și a inspecțiilor pe teren, este esențială pentru a asigura securitatea juridică și transparența pentru toate părțile implicate. Aceste măsuri ar trebui să țină seama de situația specifică a întreprinderilor nou-înființate pentru a sprijini potențialul antreprenorial și condițiile pentru dezvoltarea durabilă a platformelor digitale de muncă din Uniune.
- (27) Din motive de securitate juridică, prezumția legală nu ar trebui să aibă efecte juridice retroactive înainte de data transpunerii prezentei directive și, prin urmare, ar trebui să se aplice numai perioadei care începe de la data respectivă, inclusiv în cazul relațiilor contractuale care au început înainte de data respectivă și aflate încă în desfășurare la acea dată. Prin urmare, afirmațiile privind posibila existență a unui raport de muncă înainte de data respectivă și privind drepturile și obligațiile aferente până la acea dată ar trebui să fie evaluate numai pe baza legislației naționale și a legislației Uniunii anterioare prezentei directive.
- (28) Este posibil ca relația dintre o persoană care lucrează pe platforme și o platformă digitală de muncă să nu îndeplinească cerințele unui raport de muncă în conformitate cu definiția prevăzută în legislația, convențiile colective sau practica în vigoare în statul membru respectiv, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție, chiar dacă platforma digitală de muncă controlează desfășurarea muncii cu privire la un anumit aspect. Statele membre ar trebui să asigure posibilitatea de a răsturna prezumția legală în cadrul procedurilor judiciare sau administrative sau în cadrul ambelor proceduri prin dovedirea, pe baza definiției menționate anterior, a faptului că raportul în cauză nu este un raport de muncă. Inversarea sarcinii probei către platformele digitale de muncă este justificată de faptul că acestea dispun de o imagine de ansamblu completă a tuturor elementelor factuale care determină relația, în special a algoritmilor prin care își gestionează operațiunile. Procedurile judiciare și administrative inițiate de platformele digitale de muncă pentru a răsturna prezumția legală nu ar trebui să aibă un efect suspensiv asupra aplicării prezumției legale. Răsturnarea prezumției în cadrul procedurilor administrative nu ar trebui să împiedice aplicarea prezumției în procedurile judiciare ulterioare. Atunci când persoana care lucrează pe platforme care face obiectul prezumției încearcă să răstoarne prezumția legală, platforma digitală de muncă ar trebui să aibă obligația de a asista persoana respectivă, în special prin furnizarea tuturor informațiilor relevante deținute de platformă cu privire la persoana respectivă. Statele membre ar trebui să ofere orientările necesare pentru procedurile de răsturnare a prezumției legale.
- (29) În timp ce Regulamentul (UE) 2016/679 stabilește cadrul general pentru protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, este necesar să se stabilească norme care să abordeze preocupările specifice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul lucrului pe platforme. Prezenta directivă prevede norme mai specifice în contextul lucrului pe platforme, inclusiv pentru a asigura protecția drepturilor și libertăților în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în sensul articolului 88 din Regulamentul (UE) 2016/679. În acest context, termenii referitori la protecția datelor

cu caracter personal din prezenta directivă ar trebui interpretați în lumina definițiilor prevăzute în Regulamentul (UE) 2016/679.

- (30) Pe lângă drepturile și obligațiile prevăzute în prezenta directivă, drepturile și obligațiile prevăzute în Regulamentul (UE) 2016/679 continuă să se aplice atunci când sunt prelucrate date cu caracter personal. Articolele 13, 14 și 15 din Regulamentul (UE) 2016/679 impun operatorilor de date să asigure transparența față de persoanele vizate în ceea ce privește colectarea și prelucrarea datelor cu caracter personal. În plus, articolul 22 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2016/679 prevede dreptul persoanei vizate de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată, inclusiv crearea de profiluri, care produce efecte juridice care o privesc sau care o afectează în mod similar într-o măsură semnificativă, sub rezerva excepțiilor prevăzute la alineatul (2) din articolul respectiv. Obligațiile respective se aplică și platformelor digitale de muncă.
- (31) Prezenta directivă nu aduce atingere articolelor 13, 14, 15 și 22 din Regulamentul (UE) 2016/679, cu excepția articolului 13 alineatul (2) litera (f), articolului 14 alineatul (2) litera (g) și articolului 15 alineatul (1) litera (h), în legătură cu care articolul 6 din prezenta directivă prevede norme mai specifice în contextul lucrului pe platforme, inclusiv pentru a asigura protecția drepturilor și libertăților în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în sensul articolului 88 din Regulamentul (UE) 2016/679.
- (32) Platformele digitale de muncă ar trebui să facă obiectul obligațiilor de transparență în ceea ce privește sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor care sunt utilizate pentru a monitoriza, a supraveghea sau a evalua desfășurarea muncii prin mijloace electronice, precum și în ceea ce privește sistemele automatizate de luare a deciziilor care sunt utilizate pentru a lua sau a sprijini decizii care afectează în mod semnificativ condițiile de muncă, inclusiv accesul persoanelor care lucrează pe platforme la sarcini de lucru, veniturile lor, securitatea și sănătatea la locul de muncă, timpul lor de lucru, promovarea și statutul lor contractual, inclusiv restricționarea, suspendarea sau încetarea contului lor. În plus față de ceea ce se prevede în Regulamentul (UE) 2016/679, ar trebui furnizate, de asemenea, informații privind astfel de sisteme în cazul în care deciziile nu se bazează exclusiv pe prelucrarea automată, cu condiția ca acestea să fie susținute de sisteme automatizate. De asemenea, ar trebui să se specifice ce tip de informații ar trebui furnizate persoanelor care lucrează pe platforme cu privire la astfel de sisteme automatizate, precum și în ce formă și când ar trebui furnizate aceste informații. Obligația operatorului în temeiul articolelor 13, 14 și 15 din Regulamentul (UE) 2016/679 de a furniza persoanei vizate anumite informații în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal referitoare la persoana vizată, precum și accesul la aceste date ar trebui să se aplice în continuare în contextul lucrului pe platforme. Informațiile privind sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor ar trebui, de asemenea, furnizate reprezentanților persoanelor care lucrează pe platforme și autorităților naționale din domeniul muncii, la cererea acestora, pentru a le permite să își exercite funcțiile.
- (33) Platformele digitale de muncă nu ar trebui să fie obligate să divulge informații detaliate privind funcționarea sistemelor lor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor, inclusiv algoritmi, sau alte date detaliate care conțin secrete comerciale sau care sunt protejate prin drepturi de proprietate intelectuală. Cu toate acestea,

considerațiile de mai sus nu ar trebui să aibă drept rezultat refuzul de a furniza toate informațiile solicitate prin prezenta directivă.

- (34) Articolele 5 și 6 din Regulamentul (UE) 2016/679 prevăd că datele cu caracter personal trebuie să fie prelucrate în mod legal, echitabil și transparent. Prin urmare, platformele digitale de muncă nu ar trebui să fie autorizate să prelucreze date cu caracter personal referitoare la persoanele care lucrează pe platforme care nu sunt legate în mod intrinsec și care nu sunt strict necesare pentru executarea contractului dintre persoanele respective și platforma digitală de muncă. Articolul 6 alineatul (5) din prezenta directivă prevede norme mai specifice în contextul lucrului pe platforme, inclusiv pentru a asigura protecția drepturilor și libertăților în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în sensul articolului 88 din Regulamentul (UE) 2016/679.
- (35) Platformele digitale de muncă utilizează pe scară largă sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor în gestionarea resurselor lor umane. Monitorizarea prin mijloace electronice poate fi intruzivă, iar deciziile luate sau sprijinite de astfel de sisteme afectează în mod direct persoanele care lucrează pe platforme, care ar putea să nu aibă un contact direct cu un manager sau un supraveghetor uman. Prin urmare, platformele digitale de muncă ar trebui să monitorizeze și să evalueze în mod regulat impactul deciziilor individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor asupra condițiilor de muncă. Platformele digitale de muncă ar trebui să asigure resurse umane suficiente în acest scop. Persoanele însărcinate de platforma digitală de muncă cu monitorizarea ar trebui să aibă competența, formarea și autoritatea necesare pentru a exercita funcția respectivă și ar trebui să fie protejate împotriva concedierii, măsurilor disciplinare sau a altor tratamente nefavorabile pentru respingerea deciziilor automatizate sau a sugestiilor de decizii. Pe lângă obligațiile prevăzute la articolul 22 din Regulamentul (UE) 2016/679, articolul 7 alineatele (1) și (3) din prezenta directivă prevede obligații distincte pentru platformele digitale de muncă în ceea ce privește monitorizarea de către om a impactului deciziilor individuale luate sau sprijinite de sisteme automatizate, care se aplică ca norme specifice în contextul lucrului pe platforme, inclusiv pentru a asigura protecția drepturilor și libertăților în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în sensul articolului 88 din Regulamentul (UE) 2016/679.
- (36) Articolul 22 alineatul (3) din Regulamentul (UE) 2016/679 prevede că operatorii de date trebuie să pună în aplicare măsuri corespunzătoare pentru protejarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale persoanelor vizate în cazurile în care acestea din urmă fac obiectul unor decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată. Dispoziția respectivă prevede că persoana vizată are cel puțin dreptul de a obține intervenție umană din partea operatorului, de a-și exprima punctul de vedere și de a contesta decizia. Cerințele respective se aplică și platformelor digitale de muncă. Articolul 8 din prezenta directivă prevede norme mai specifice în contextul lucrului pe platforme, inclusiv pentru a asigura protecția drepturilor și libertăților în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în sensul articolului 88 din Regulamentul (UE) 2016/679.
- (37) În acest context, persoanele care lucrează pe platforme ar trebui să aibă dreptul de a obține o explicație din partea platformei digitale de muncă cu privire la o decizie, lipsa unei decizii sau un set de decizii luate sau sprijinite de sisteme automatizate care le afectează în mod semnificativ condițiile de muncă. În acest scop, platforma digitală de

muncă ar trebui să le ofere posibilitatea de a discuta și a clarifica faptele, circumstanțele și motivele unor astfel de decizii cu o persoană de contact umană pe platforma digitală de muncă. În plus, platformele digitale de muncă ar trebui să ofere persoanei care lucrează pe platforme o justificare scrisă cu privire la orice decizie de restricționare, suspendare sau încetare a contului persoanei respective, de refuzare a remunerării pentru munca prestată de persoana respectivă sau de afectare a statutului său contractual, întrucât astfel de decizii pot avea efecte negative semnificative asupra persoanelor care lucrează pe platforme, în special asupra veniturilor lor potențiale. În cazul în care lucrătorii pe platforme nu sunt mulțumiți de explicația sau motivele obținute sau în cazul în care aceștia consideră că le sunt încălcate drepturile, ei ar trebui, de asemenea, să aibă dreptul de a solicita platformei digitale de muncă să revizuiască decizia și să obțină un răspuns justificat într-un termen rezonabil. În cazul în care astfel de decizii încalcă drepturile persoanelor respective, cum ar fi drepturile în materie de muncă sau dreptul la nediscriminare, platforma digitală de muncă ar trebui să rectifice deciziile respective fără întârziere sau, în cazul în care acest lucru nu este posibil, să ofere o compensație adecvată.

- (38) Directiva 89/391/CEE a Consiliului¹³ introduce măsuri de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, inclusiv obligația angajatorilor de a evalua riscurile la adresa sănătății și securității la locul de muncă. Întrucât sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor pot avea un impact semnificativ asupra sănătății fizice și mentale a persoanelor care lucrează pe platforme, platformele digitale de muncă ar trebui să evalueze aceste riscuri, să evalueze dacă garanțiile oferite de sisteme sunt adecvate pentru a aborda riscurile respective și să ia măsuri preventive și de protecție adecvate.
- (39) Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului¹⁴ stabilește un cadru general de informare și consultare a angajaților din Uniune. Introducerea utilizării sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor sau modificarea substanțială a acestor sisteme de către platformele digitale de muncă are un impact direct asupra organizării muncii și asupra condițiilor individuale de muncă ale lucrătorilor pe platforme. Sunt necesare măsuri suplimentare pentru a se asigura că platformele digitale de muncă informează și consultă lucrătorii pe platforme sau reprezentanții acestora înainte de luarea unor astfel de decizii, la nivelul corespunzător și, având în vedere complexitatea tehnică a sistemelor de gestionare algoritmică, cu asistența unui expert ales de lucrătorii pe platforme sau de reprezentanții acestora, în mod concertat, dacă este necesar.
- (40) Persoanele care nu au un raport de muncă constituie o parte semnificativă a persoanelor care lucrează pe platforme. Impactul sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor utilizate de platformele digitale de muncă asupra condițiilor de muncă și a oportunităților de a obține venituri ale acestor persoane este similar cu cel asupra lucrătorilor pe platforme. Prin urmare, drepturile prevăzute la articolele 6, 7 și 8 din prezenta directivă referitoare la protecția persoanelor fizice în

¹³ Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1).

¹⁴ Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul gestionării algoritmice, și anume cele referitoare la transparența sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor, restricțiile privind prelucrarea sau colectarea datelor cu caracter personal, monitorizarea de către om și revizuirea deciziilor semnificative, ar trebui să se aplice, de asemenea, persoanelor din Uniune care lucrează pe platforme care nu au un contract de muncă sau un raport de muncă. Drepturile legate de sănătatea și securitatea la locul de muncă, precum și informarea și consultarea lucrătorilor pe platforme sau a reprezentanților acestora, care sunt specifice lucrătorilor în temeiul dreptului Uniunii, nu ar trebui să li se aplice. Regulamentul (UE) 2019/1150 prevede garanții în ceea ce privește echitatea și transparența pentru lucrătorii independenți care lucrează pe platforme, cu condiția ca aceștia să fie considerați întreprinderi utilizatoare în sensul regulamentului respectiv. În cazul în care astfel de garanții intră în conflict cu elemente ale drepturilor și obligațiilor specifice prevăzute în prezenta directivă, dispozițiile specifice din Regulamentul (UE) 2019/1150 ar trebui să prevaleze în ceea ce privește întreprinderile utilizatoare.

- (41) Pentru a se asigura că platformele digitale de muncă respectă legislația și reglementările în domeniul muncii, obligațiile privind contribuțiile la asigurările sociale, coordonarea securității sociale și alte norme relevante, în special dacă sunt stabilite în altă țară decât statul membru în care lucrătorul pe platforme desfășoară munca, platformele digitale de muncă ar trebui să declare munca desfășurată de lucrătorii pe platforme autorităților competente în domeniul muncii și protecției sociale din statul membru în care se desfășoară munca, în conformitate cu normele și cu procedurile prevăzute în legislația statelor membre în cauză.
- (42) Informațiile privind numărul de persoane care lucrează pe platforme în mod regulat prin intermediul platformelor digitale de muncă, statutul lor contractual sau profesional și termenele și condițiile generale aplicabile acestor relații contractuale sunt esențiale pentru a sprijini inspectoratele de muncă, organismele de protecție socială și alte autorități relevante în stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme și în asigurarea respectării obligațiilor legale, precum și în ceea ce privește reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme în exercitarea funcțiilor lor reprezentative și, prin urmare, ar trebui să fie puse la dispoziția acestora. Autoritățile și reprezentanții respectivi ar trebui, de asemenea, să aibă dreptul de a solicita platformelor digitale de muncă clarificări și detalii suplimentare, cum ar fi date de bază privind condițiile de muncă în ceea ce privește timpul de lucru și remunerarea.
- (43) A fost elaborat un sistem amplu de dispoziții de asigurare a respectării acquis-ului social în Uniune, ale cărui elemente ar trebui să se aplice prezentei directive pentru a se asigura că persoanele care lucrează pe platforme au acces la o soluționare eficientă și imparțială a litigiilor și au dreptul la căi de atac, inclusiv la o compensație adecvată. Mai precis, ținând seama de caracterul fundamental al dreptului la o protecție juridică efectivă, persoanele care lucrează pe platforme ar trebui să beneficieze în continuare de această protecție chiar și după încetarea raportului de muncă sau a unei alte relații contractuale care dă naștere unei presupuse încălcări a drepturilor în temeiul prezentei directive.
- (44) Reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme ar trebui să poată reprezenta una sau mai multe persoane care lucrează pe platforme în cadrul oricărei proceduri

judiciare sau administrative pentru a asigura respectarea drepturilor sau obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Introducerea de acțiuni în numele sau în sprijinul mai multor persoane care lucrează pe platforme reprezintă o modalitate de a facilita proceduri care altfel nu ar fi fost inițiate din cauza barierelor procedurale și financiare sau a temerii de represalii.

- (45) Lucrul pe platforme este caracterizat de lipsa unui loc de muncă comun, în care lucrătorii să se poată cunoaște reciproc și să comunice între ei și cu reprezentanții lor, printre altele și pentru a-și apăra interesele în fața angajatorului. Prin urmare, este necesar să se creeze canale de comunicare digitală, în conformitate cu organizarea lucrului pe platformele digitale de muncă, prin intermediul cărora persoanele care lucrează pe platforme să poată face schimb de opinii și să poată fi contactate de reprezentanții lor. Platformele digitale de muncă ar trebui să creeze astfel de canale de comunicare în cadrul infrastructurii lor digitale sau prin mijloace la fel de eficiente, respectând totodată protecția datelor cu caracter personal și abținându-se de la accesarea sau monitorizarea comunicațiilor respective.
- (46) În cadrul procedurilor administrative sau judiciare referitoare la stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme, elementele referitoare la organizarea muncii care permit stabilirea statutului profesional și, în special, a faptului dacă platforma digitală de muncă controlează anumite elemente ale desfășurării muncii pot să se afle în posesia platformei digitale de muncă și să nu fie ușor accesibile persoanelor care lucrează pe platforme și autorităților competente. Prin urmare, instanțele naționale sau autoritățile competente ar trebui să poată dispune ca platforma digitală a muncii să divulge orice element de probă relevant aflat sub controlul lor, inclusiv informații confidențiale, sub rezerva unor măsuri eficiente de protejare a acestor informații.
- (47) Având în vedere că articolul 6, articolul 7 alineatele (1) și (3) și articolul 8 din prezenta directivă prevăd norme specifice în contextul lucrului pe platforme pentru a asigura protecția datelor cu caracter personal ale angajaților în sensul articolului 88 din Regulamentul (UE) 2016/679 și că articolul 10 din prezenta directivă aplică aceste garanții și în cazul persoanelor care nu au un contract de muncă sau un raport de muncă, autoritățile naționale de supraveghere menționate la articolul 51 din Regulamentul (UE) 2016/679 ar trebui să aibă competența de a monitoriza aplicarea garanțiilor respective. Capitolele VI, VII și VIII din Regulamentul (UE) 2016/679 ar trebui să se aplice în ceea ce privește cadrul procedural pentru asigurarea respectării garanțiilor respective, în special în ceea ce privește mecanismele de supraveghere, cooperare și de asigurare a coerenței, căile de atac, răspunderea și sancțiunile, inclusiv competența de a impune amenzi administrative până la suma menționată la articolul 83 alineatul (5) din regulamentul respectiv.
- (48) Sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor utilizate în contextul lucrului pe platforme implică prelucrarea datelor cu caracter personal și afectează condițiile de muncă și drepturile persoanelor care lucrează pe platforme. Prin urmare, ele ridică probleme legate de legislația privind protecția datelor și de legislația muncii și a protecției sociale. Autoritățile de supraveghere a protecției datelor și autoritățile relevante din domeniul muncii și al protecției sociale ar trebui, prin urmare, să coopereze pentru punerea în aplicare a prezentei directive, inclusiv prin schimburi de informații relevante, fără a aduce atingere independenței autorităților de supraveghere a protecției datelor.

- (49) Deoarece obiectivul prezentei directive, și anume de a îmbunătăți condițiile de muncă pentru lucrul pe platforme, nu poate fi realizat în mod satisfăcător de către statele membre, ci, având în vedere necesitatea de a stabili cerințe minime comune, poate fi realizat mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității stabilit la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestui obiectiv.
- (50) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile pentru lucrătorii pe platforme. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul național în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (51) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii. Statele membre ar trebui să evalueze impactul măsurilor lor de transpunere asupra întreprinderilor nou-înființate și asupra întreprinderilor mici și mijlocii pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative. Statele membre ar trebui, de asemenea, să publice rezultatele acestor evaluări.
- (52) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă. Ele ar trebui, de asemenea, în conformitate cu dreptul național și cu practicile naționale, să adopte măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a dispozițiilor prezentei directive.
- (53) În conformitate cu Declarația politică comună din 28 septembrie 2011 a statelor membre și a Comisiei privind documentele explicative¹⁵, statele membre s-au angajat ca, în cazuri justificate, să transmită alături de notificarea măsurilor lor de transpunere și unul sau mai multe documente care să explice relația dintre componentele unei directive și părțile corespunzătoare din instrumentele naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, legiuitorul consideră că este justificată transmiterea unor astfel de documente.

¹⁵ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

- (54) Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor a fost consultată în conformitate cu articolul 42 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului¹⁶ și a emis un aviz la XX XXXX¹⁷,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect și domeniu de aplicare

- (1) Scopul prezentei directive constă în îmbunătățirea condițiilor de muncă ale persoanelor care lucrează pe platforme prin asigurarea stabilirii corecte a statutului lor profesional, prin promovarea transparenței, a echității și a asumării răspunderii în gestionarea algoritmică pentru lucrul pe platforme și prin îmbunătățirea transparenței lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere, sprijinind în același timp condițiile pentru dezvoltarea durabilă a platformelor digitale de muncă în Uniune.
- (2) Prezenta directivă stabilește drepturi minime aplicabile oricărei persoane care lucrează pe platforme în Uniune care are sau despre care se consideră, pe baza evaluării faptelor, că are un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.
- În conformitate cu articolul 10, drepturile prevăzute în prezenta directivă referitoare la protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul gestionării algoritmice se aplică, de asemenea, oricărei persoane care lucrează pe platforme în Uniune care nu are un contract de muncă sau un raport de muncă.
- (3) Prezenta directivă se aplică platformelor digitale de muncă care organizează lucrul pe platforme desfășurat în Uniune, indiferent de locul în care sunt stabilite și indiferent de legislația altfel aplicabilă.

Articolul 2

Definiții

1. În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

¹⁶ Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1247/2002/CE (JO L 295, 21.11.2018, p. 39).

¹⁷ ...

- (1) „platformă digitală de muncă” înseamnă orice persoană fizică sau juridică care furnizează un serviciu comercial ce îndeplinește toate cerințele următoare:
 - (a) este furnizat, cel puțin parțial, la distanță, prin mijloace electronice, cum ar fi un site web sau o aplicație mobilă;
 - (b) este furnizat la cererea unui destinatar al serviciului;
 - (c) implică, ca o componentă necesară și esențială, organizarea muncii efectuate de persoane, indiferent dacă munca respectivă este efectuată online sau într-o anumită locație;
 - (2) „lucru pe platforme” înseamnă orice activitate organizată prin intermediul unei platforme digitale de muncă și efectuată în Uniune de către o persoană pe baza unei relații contractuale între platforma digitală de muncă și persoana respectivă, indiferent dacă există sau nu o relație contractuală între persoana respectivă și beneficiarul serviciului;
 - (3) „persoană care lucrează pe platforme” înseamnă orice persoană care lucrează pe platforme, indiferent de calificarea contractuală a relației dintre persoana respectivă și platforma digitală de muncă de către părțile implicate;
 - (4) „lucrător pe platforme” înseamnă orice persoană care lucrează pe platforme care are un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție;
 - (5) „reprezentanți” înseamnă organizațiile lucrătorilor sau reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislația sau practicile naționale, sau ambele;
 - (6) „microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii” înseamnă microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii astfel cum sunt definite în anexa la Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei¹⁸.
2. Definiția platformelor digitale de muncă prevăzută la alineatul 1 punctul 1 nu include furnizorii unui serviciu al cărui scop principal este de a exploata sau de a partaja active. Ea se limitează la furnizorii unui serviciu pentru care organizarea muncii desfășurate de o persoană nu constituie doar o componentă minoră și pur auxiliară.

CAPITOLUL II

STATUTUL PROFESIONAL

Articolul 3

Stabilirea corectă a statutului profesional

¹⁸ Recomandarea Comisiei din 6 mai 2003 privind definirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii [C(2003) 1422] (JO L 124, 20.5.2003, p. 36).

- (1) Statele membre dispun de proceduri adecvate pentru a verifica și a asigura stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme, în vederea stabilirii existenței unui raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție, și pentru a se asigura că acestea beneficiază de drepturile care decurg din dreptul Uniunii aplicabil lucrătorilor.
- (2) Stabilirea existenței unui raport de muncă se bazează în primul rând pe faptele referitoare la desfășurarea efectivă a muncii, ținând seama de utilizarea algoritmilor în organizarea lucrului pe platforme, indiferent de modul în care relația este clasificată în orice acord contractual care ar fi putut fi convenit între părțile implicate. În cazul în care existența unui raport de muncă este stabilită pe baza faptelor, partea care își asumă obligațiile angajatorului este identificată în mod clar în conformitate cu sistemele juridice naționale.

Articolul 4

Prezumția legală

- (1) Relația contractuală dintre o platformă digitală de muncă care controlează, în sensul alineatului (2), desfășurarea muncii și o persoană care lucrează pe platforme prin intermediul platformei respective se presupune a fi din punct de vedere juridic un raport de muncă. În acest scop, statele membre stabilesc un cadru de măsuri, în conformitate cu sistemele lor juridice și judiciare naționale.

Prezumția legală se aplică în toate procedurile administrative și judiciare relevante. Autoritățile competente care verifică respectarea legislației relevante sau asigură respectarea acesteia se pot baza pe această prezumție.

- (2) Prin controlul desfășurării muncii în sensul alineatului (1) se înțelege îndeplinirea a cel puțin două dintre următoarele acțiuni:
 - (a) determinarea efectivă sau stabilirea unor limite superioare pentru nivelul remunerației;
 - (b) stabilirea obligației ca persoana care lucrează pe platforme să respecte o serie de norme specifice obligatorii în ceea ce privește înfățișarea, conduita față de destinatarul serviciului sau desfășurarea muncii;
 - (c) supravegherea desfășurării muncii sau verificarea calității rezultatelor muncii, inclusiv prin mijloace electronice;
 - (d) restrângerea în mod efectiv a libertății persoanei care lucrează pe platforme, inclusiv prin sancțiuni, de a-și organiza munca, în special a libertății de a-și alege programul de lucru sau perioadele de absență, de a accepta sau a refuza sarcini sau de a recurge la subcontractanți sau înlocuitori;
 - (e) limitarea în mod efectiv a posibilității de a construi o bază de clienți sau de a presta muncă pentru orice parte terță.

- (3) Statele membre iau măsuri de sprijin pentru a asigura punerea în aplicare efectivă a prezumției legale menționate la alineatul (1), ținând seama în același timp de impactul asupra întreprinderilor nou-înființate, evitând aplicarea acestora în cazul lucrătorilor independenți autentici și sprijinind dezvoltarea durabilă a platformelor digitale de muncă. În mod special, ele:
- (a) se asigură că informațiile privind aplicarea prezumției legale sunt puse la dispoziția publicului într-un mod clar, cuprinzător și ușor accesibil;
 - (b) elaborează orientări pentru platformele digitale de muncă, persoanele care lucrează pe platforme și partenerii sociali pentru a înțelege și a pune în aplicare prezumția legală, inclusiv cu privire la procedurile de răsturnare a acestora în conformitate cu articolul 5;
 - (c) elaborează orientări pentru autoritățile de aplicare a legii, care să le permită acestora să vizeze și să urmărească în mod proactiv platformele digitale de muncă care nu respectă normele;
 - (d) consolidează controalele și inspecțiile pe teren efectuate de inspectoratele de muncă sau de organismele responsabile cu aplicarea legislației muncii, asigurându-se, în același timp, că astfel de controale și inspecții sunt proporționale și nediscriminatorii.
- (4) În ceea ce privește relațiile contractuale stabilite înainte de data prevăzută la articolul 21 alineatul (1) și aflate încă în desfășurare la data respectivă, prezumția legală menționată la alineatul (1) se aplică numai perioadei care începe de la acea dată.

Articolul 5

Posibilitatea de a răsturna prezumția legală

Statele membre garantează oricărei părți posibilitatea de a răsturna prezumția legală menționată la articolul 4 în cadrul unor proceduri judiciare sau administrative sau al ambelor.

În cazul în care platforma digitală de muncă susține că relația contractuală în cauză nu este un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în statul membru în cauză, având în vedere jurisprudența Curții de Justiție, sarcina probei revine platformei digitale de muncă. Aceste proceduri nu au efect suspensiv asupra aplicării prezumției legale.

În cazul în care persoana care lucrează pe platforme susține că relația contractuală în cauză nu este un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în statul membru în cauză, având în vedere jurisprudența Curții de Justiție, platforma digitală de muncă este obligată să contribuie la soluționarea corespunzătoare a procedurilor, în special prin furnizarea tuturor informațiilor relevante pe care le deține.

CAPITOLUL III

GESTIONAREA ALGORITMICĂ

Articolul 6

Transparența și utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor

- (1) Fără a aduce atingere obligațiilor și drepturilor platformelor digitale de muncă și ale lucrătorilor pe platforme în temeiul Directivei (UE) 2019/1152, statele membre solicită platformelor digitale de muncă să informeze lucrătorii pe platforme cu privire la:
 - (a) sistemele automatizate de monitorizare care sunt utilizate pentru monitorizarea, supravegherea sau evaluarea desfășurării muncii lucrătorilor pe platforme prin mijloace electronice;
 - (b) sistemele automatizate de luare a deciziilor care sunt utilizate pentru a lua sau a sprijini decizii care afectează în mod semnificativ condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme respectivi, inclusiv accesul lor la sarcini de lucru, veniturile lor, securitatea și sănătatea la locul de muncă, timpul lor de lucru, promovarea și statutul lor contractual, inclusiv restricționarea, suspendarea sau încetarea contului lor.
- (2) Informațiile menționate la alineatul (1) vizează:
 - (a) în ceea ce privește sistemele automate de monitorizare:
 - (i) faptul că astfel de sisteme sunt în uz sau sunt în curs de a fi introduse;
 - (ii) categoriile de acțiuni monitorizate, supravegheate sau evaluate de astfel de sisteme, inclusiv evaluarea de către destinatarul serviciului;
 - (b) în ceea ce privește sistemele automatizate de luare a deciziilor:
 - (i) faptul că astfel de sisteme sunt în uz sau sunt în curs de a fi introduse;
 - (ii) categoriile de decizii luate sau sprijinite de astfel de sisteme;
 - (iii) principalii parametri pe care aceste sisteme le iau în considerare și importanța relativă a respectivilor parametri principali în procesul automatizat de luare a deciziilor, inclusiv modul în care datele cu caracter personal sau comportamentul lucrătorului pe platforme influențează deciziile;
 - (iv) motivele pentru deciziile de a restricționa, suspenda sau închide contul lucrătorului pe platforme, de a refuza remunerarea pentru munca prestată

de lucrătorul pe platforme, privind statutul contractual al lucrătorului pe platforme sau orice decizie cu efecte similare.

- (3) Platformele digitale de muncă furnizează informațiile menționate la alineatul (2) sub forma unui document care poate fi în format electronic. Ele furnizează informațiile respective cel târziu în prima zi lucrătoare, precum și în cazul unor modificări substanțiale și în orice moment la cererea lucrătorilor pe platforme. Informațiile sunt prezentate într-o formă concisă, transparentă, inteligibilă și ușor accesibilă, utilizând un limbaj clar și simplu.
- (4) Platformele digitale de muncă pun informațiile menționate la alineatul (2) la dispoziția reprezentanților lucrătorilor pe platforme și a autorităților naționale din domeniul muncii, la cererea acestora.
- (5) Platformele digitale de muncă nu prelucrează date cu caracter personal privind lucrătorii pe platforme care nu sunt legate în mod intrinsec și care nu sunt strict necesare pentru executarea contractului dintre lucrătorul pe platforme și platforma digitală de muncă. În special, ele:
 - (a) nu prelucrează date cu caracter personal privind starea emoțională sau psihologică a lucrătorului pe platforme;
 - (b) nu prelucrează date cu caracter personal referitoare la sănătatea lucrătorului pe platforme, cu excepția cazurilor menționate la articolul 9 alineatul (2) literele (b)-(j) din Regulamentul (UE) 2016/679;
 - (c) nu prelucrează date cu caracter personal legate de conversații private, inclusiv schimburile de opinii cu reprezentanții lucrătorilor pe platforme;
 - (d) nu colectează date cu caracter personal în timp ce lucrătorul pe platforme nu propune sau nu desfășoară activități pe platforme.

Articolul 7

Monitorizarea de către om a sistemelor automatizate

- (1) Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă monitorizează și evaluează în mod regulat impactul deciziilor individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor, astfel cum se menționează la articolul 6 alineatul (1), asupra condițiilor de muncă.
- (2) Fără a aduce atingere Directivei 89/391/CEE a Consiliului și directivelor conexe din domeniul securității și sănătății la locul de muncă, platformele digitale de muncă:
 - (a) evaluează riscurile pe care le prezintă sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor pe platforme, în special în ceea ce privește riscurile posibile de accidente de muncă, riscurile psihosociale și ergonomice;
 - (b) evaluează dacă garanțiile sistemelor respective sunt adecvate pentru riscurile identificate având în vedere caracteristicile specifice ale mediului de lucru;

- (c) introduc măsuri adecvate de prevenire și protecție.

Ele nu utilizează sisteme automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor în moduri care exercită o presiune nejustificată asupra lucrătorilor pe platforme sau care pun în alt mod în pericol sănătatea fizică și mentală a lucrătorilor pe platforme.

- (3) Statele membre solicită platformelor digitale de muncă să asigure suficiente resurse umane pentru a monitoriza impactul deciziilor individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor în conformitate cu prezentul articol. Persoanele însărcinate de platforma digitală de muncă cu funcția de monitorizare au competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea acestei funcții. Ele beneficiază de protecție împotriva concedierii, a măsurilor disciplinare sau a altor tratamente nefavorabile pentru respingerea deciziilor automatizate sau a sugestiilor de decizii.

Articolul 8

Revizuirea umană a deciziilor semnificative

- (1) Statele membre se asigură că lucrătorii pe platforme au dreptul de a obține o explicație din partea platformei digitale de muncă pentru orice decizie luată sau sprijinită de un sistem automatizat de luare a deciziilor care afectează în mod semnificativ condițiile de muncă ale lucrătorului pe platforme, astfel cum se menționează la articolul 6 alineatul (1) litera (b). În special, statele membre se asigură că platformele digitale de muncă oferă lucrătorilor pe platforme acces la o persoană de contact desemnată de platforma digitală de muncă pentru a discuta și a clarifica faptele, circumstanțele și motivele care au condus la luarea deciziei. Platformele digitale de muncă se asigură că aceste persoane de contact au competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea acestei funcții.

Platformele digitale de muncă pun la dispoziția lucrătorului pe platforme o declarație scrisă cu privire la motivele oricărei decizii luate sau sprijinite de un sistem automatizat de luare a deciziilor de a restricționa, suspenda sau închide contul lucrătorului pe platforme, orice decizie de a refuza remunerarea pentru munca prestată de lucrătorul pe platformă, orice decizie privind statutul contractual al lucrătorului pe platforme sau orice decizie cu efecte similare.

- (2) În cazul în care lucrătorii pe platforme nu sunt mulțumiți de explicația sau de expunerea scrisă a motivelor obținută sau consideră că decizia menționată la alineatul (1) le încalcă drepturile, aceștia au dreptul de a solicita platformei digitale de muncă să revizuiască decizia respectivă. Platforma digitală de muncă răspunde unei astfel de cereri, oferind lucrătorului pe platforme un răspuns motivat, fără întârzieri nejustificate și, în orice caz, în termen de o săptămână de la primirea cererii.

În ceea ce privește platformele digitale de muncă care sunt microîntreprinderi și întreprinderi mici sau mijlocii, statele membre pot prevedea ca termenul de răspuns menționat la primul paragraf să fie prelungit la două săptămâni.

- (3) În cazul în care decizia menționată la alineatul (1) încalcă drepturile lucrătorului pe platforme, platforma digitală de muncă rectifică decizia respectivă fără întârziere sau, în cazul în care rectificarea nu este posibilă, oferă o compensație adecvată.

- (4) Prezentul articol nu aduce atingere procedurilor de concediere prevăzute în dreptul național.

Articolul 9

Informare și consultare

- (1) Fără a aduce atingere drepturilor și obligațiilor prevăzute în Directiva 2002/14/CE, statele membre asigură informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor pe platforme sau, în cazul în care nu există astfel de reprezentanți, a lucrătorilor pe platforme vizați de platformele digitale de muncă, cu privire la deciziile care ar putea conduce la introducerea sau la modificări substanțiale ale utilizării sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor menționate la articolul 6 alineatul (1), în conformitate cu prezentul articol.
- (2) În sensul prezentului articol, se aplică definițiile termenilor „informare” și „consultare” prevăzute la articolul 2 literele (f) și (g) din Directiva 2002/14/CE. Normele prevăzute la articolul 4 alineatul (1), (3) și (4), la articolul 6 și la articolul 7 din Directiva 2002/14/CE se aplică în consecință.
- (3) Reprezentanții lucrătorilor pe platforme sau lucrătorii pe platforme în cauză pot fi asistați de un expert ales de aceștia, în măsura în care acest lucru este necesar pentru ca să examineze chestiunea care face obiectul informării și consultării și să formuleze un avis. În cazul în care o platformă digitală de muncă are peste 500 de lucrători pe platforme într-un stat membru, cheltuielile pentru expert sunt suportate de platforma digitală de muncă, cu condiția ca acestea să fie proporționale.

Articolul 10

Persoane care lucrează pe platforme care nu au un raport de muncă

- (1) Articolul 6, articolul 7 alineatele (1) și (3) și articolul 8 se aplică, de asemenea, persoanelor care lucrează pe platforme care nu au un contract de muncă sau un raport de muncă.
- (2) Prezentul articol nu aduce atingere Regulamentului (UE) 2019/1150. În cazul în care dispozițiile prezentei directive intră în conflict cu o dispoziție a Regulamentului (UE) 2019/1150 în ceea ce privește întreprinderile utilizatoare în sensul regulamentului respectiv, dispoziția din regulamentul respectiv prevalează și se aplică întreprinderilor utilizatoare respective. Articolul 8 din prezenta directivă nu se aplică întreprinderilor utilizatoare în sensul Regulamentului (UE) 2019/1150.

CAPITOLUL IV

TRANSPARENȚA PRIVIND LUCRUL PE PLATFORME

Articolul 11

Declararea lucrului pe platforme

Fără a aduce atingere Regulamentelor (CE) nr. 883/2004¹⁹ și (CE) nr. 987/2009²⁰ ale Parlamentului European și ale Consiliului, statele membre solicită platformelor digitale de muncă care sunt angajatori să declare munca desfășurată de lucrătorii pe platforme autorităților competente în domeniul muncii și al protecției sociale din statul membru în care se desfășoară munca și să facă schimb de date relevante cu autoritățile respective, în conformitate cu normele și procedurile prevăzute în legislația statelor membre în cauză.

Articolul 12

Accesul la informațiile relevante privind lucrul pe platforme

- (1) În cazul în care autoritățile din domeniul muncii, al protecției sociale și alte autorități relevante își exercită funcțiile de asigurare a respectării obligațiilor legale aplicabile statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme și în cazul în care reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme își exercită funcțiile reprezentative, statele membre se asigură că platformele digitale de muncă pun la dispoziția acestora următoarele informații:
 - (a) numărul de persoane care lucrează în mod regulat prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză și statutul lor contractual sau profesional;
 - (b) termenele și condițiile generale aplicabile acestor relații contractuale, cu condiția ca termenele și condițiile în cauză să fie stabilite în mod unilateral de platforma digitală de muncă și să se aplice unui număr mare de relații contractuale.
- (2) Informațiile sunt furnizate pentru fiecare stat membru în care persoanele lucrează pe platforme prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză. Informațiile se actualizează cel puțin o dată la șase luni și, în ceea ce privește alineatul (1) litera (b), de fiecare dată când se modifică termenele și condițiile.
- (3) Autoritățile din domeniul muncii, al protecției sociale și alte autorități relevante, precum și reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme au dreptul de a solicita platformelor digitale de muncă clarificări și detalii suplimentare cu privire la

¹⁹ Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, 30.4.2004, p. 1).

²⁰ Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 284, 30.10.2009, p. 1).

oricare dintre datele furnizate. Platformele digitale de muncă răspund unei astfel de solicitări într-un termen rezonabil, oferind un răspuns argumentat.

- (4) În ceea ce privește platformele digitale de muncă care sunt microîntreprinderi și întreprinderi mici sau mijlocii, statele membre pot prevedea ca actualizarea informațiilor în conformitate cu alineatul (2) să nu se realizeze decât o dată pe an.

CAPITOLUL V

CĂI DE ATAC ȘI ASIGURAREA RESPECTĂRII LEGII

Articolul 13

Dreptul la căi de atac

Fără a aduce atingere articolelor 79 și 82 din Regulamentul (UE) 2016/679, statele membre se asigură că persoanele care lucrează pe platforme, inclusiv cele ale căror raporturi de muncă sau alte relații contractuale au încetat, au acces la mecanisme eficace și imparțiale de soluționare a litigiilor și au dreptul la căi de atac, inclusiv la compensații adecvate, în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă.

Articolul 14

Proceduri în numele sau în sprijinul persoanelor care lucrează pe platforme

- (1) Fără a aduce atingere articolului 80 din Regulamentul (UE) 2016/679, statele membre se asigură că reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme sau alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute de legislația sau practica națională, un interes legitim să apere drepturile persoanelor care lucrează pe platforme, pot iniția orice procedură judiciară sau administrativă pentru a asigura respectarea drepturilor sau obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Acestea pot acționa în numele sau în sprijinul unei persoane care lucrează pe platforme în cazul încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă, cu aprobarea persoanei respective.
- (2) Reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme au, de asemenea, dreptul de a acționa în numele sau în sprijinul mai multor persoane care lucrează pe platforme, cu aprobarea persoanelor respective.

Articolul 15

Canale de comunicare pentru persoanele care lucrează pe platforme

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că platformele digitale de muncă oferă posibilitatea persoanelor care lucrează pe platforme să intre în contact și să comunice între ele, precum și să fie contactate de reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme, prin intermediul infrastructurii digitale a platformelor digitale de muncă sau prin mijloace la fel de eficace, respectând în același timp obligațiile în temeiul Regulamentului (UE)

2016/679. Statele membre solicită platformelor digitale de muncă să se abțină de la accesarea sau monitorizarea acestor contacte și comunicații.

Articolul 16

Accesul la probe

- (1) Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor privind o acțiune referitoare la stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme, instanțele naționale sau autoritățile competente sunt în măsură să dispună ca platforma digitală de muncă să divulge orice dovadă relevantă aflată sub controlul lor.
- (2) Statele membre se asigură că instanțele naționale au competența de a dispune divulgarea de probe care conțin informații confidențiale atunci când le consideră relevante pentru acțiune. Ele se asigură că, atunci când dispun divulgarea unor astfel de informații, instanțele naționale au la dispoziție măsuri eficiente de protecție a acestor informații.
- (3) Prezentul articol nu împiedică statele membre să mențină sau să introducă norme mai favorabile persoanelor care lucrează pe platforme.

Articolul 17

Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja persoanele care lucrează pe platforme, inclusiv reprezentanții lor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea platformei digitale de muncă și împotriva oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate platformei digitale de muncă sau în urma oricărei proceduri inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.

Articolul 18

Protecția împotriva concedierii

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea persoanelor care lucrează pe platforme pe motiv că acestea și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă.
- (2) Persoanele care lucrează pe platforme care consideră că au fost concediate sau că au fost supuse unor măsuri cu efect echivalent pe motiv că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă pot solicita platformei digitale de muncă să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere sau pentru măsurile echivalente. Platforma digitală de muncă furnizează aceste motive în scris.
- (3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când persoanele care lucrează pe platforme menționate la alineatul (2) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități sau organism competent, fapte pe baza cărora

se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere sau măsură echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere sau măsură echivalentă a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (1) revine platformei digitale de muncă.

- (4) Alineatul (3) nu împiedică statele membre să introducă norme privind probele mai favorabile persoanelor care lucrează pe platforme.
- (5) Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (3) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei autorități sau organism competent.
- (6) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.

Articolul 19

Supraveghere și sancțiuni

- (1) Autoritatea sau autoritățile de supraveghere responsabile cu monitorizarea aplicării Regulamentului (UE) 2016/679 sunt, de asemenea, responsabile de monitorizarea aplicării articolului 6, a articolului 7 alineatele (1) și (3) și a articolelor 8 și 10 din prezenta directivă, în conformitate cu dispozițiile relevante din capitolele VI, VII și VIII din Regulamentul (UE) 2016/679. Ele au competența de a impune amenzi administrative până la concurența sumei menționate la articolul 83 alineatul (5) din regulamentul respectiv.
- (2) Autoritățile menționate la alineatul (1) și autoritățile naționale din domeniul muncii și al protecției sociale cooperează, după caz, pentru asigurarea respectării prezentei directive, în limitele competențelor lor respective, în special în cazul în care apar întrebări cu privire la impactul sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor asupra condițiilor de muncă sau asupra drepturilor persoanelor care lucrează pe platforme. În acest scop, autoritățile respective fac schimb de informații relevante, inclusiv de informații obținute în contextul inspecțiilor sau investigațiilor, fie la cerere, fie din proprie inițiativă.
- (3) Statele membre stabilesc normele privind sancțiunile care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive, altele decât cele menționate la alineatul (1), sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 20

Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

- (1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre.
- (2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor pe platforme ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective de muncă care sunt mai favorabile lucrătorilor pe platforme, în conformitate cu obiectivele prezentei directive. În ceea ce privește persoanele care lucrează pe platforme și care nu se află într-un raport de muncă, prezentul alineat se aplică numai în măsura în care aceste norme naționale sunt compatibile cu normele privind funcționarea pieței interne.
- (3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit persoanelor care lucrează pe platforme de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 21

Transpunerea și punerea în aplicare

- (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până cel târziu la [2 ani de la intrarea în vigoare]. Ele informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.

Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.

- (2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (3) Statele membre, în conformitate cu legislația și practica lor națională, adoptă măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive.
- (4) Statele membre le pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 22

Reexaminarea de către Comisie

Până la [5 ani de la intrarea în vigoare], după consultarea statelor membre, a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii și a principalelor părților interesate și ținând seama de impactul asupra microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii, Comisia reexaminează punerea în aplicare a prezentei directive și propune, dacă este cazul, modificările legislative necesare.

Articolul 23

Intrare în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 24

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European
Președintele

Pentru Consiliu
Președintele