

Bruxelles, 7 decembrie 2022
(OR. en)

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

**15338/1/22
REV 1**

**SOC 654
EMPL 453
MI 875
DATAPROTECT 338
CODEC 1859**

NOTĂ

Sursă:	Comitetul Reprezentanților Permanenți (partea I)
Destinatar:	Consiliul
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme – <i>Abordare generală</i>

I. INTRODUCERE

La 9 decembrie 2021, Comisia a prezentat o propunere de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme¹. Propunerea urmărește:

1. să îmbunătățească condițiile de muncă ale persoanelor care lucrează pe platforme prin facilitarea stabilirii corecte a statutului lor profesional printr-o prezumție legală răsturnabilă (capitolul II);

¹ ST 14450/21.

2. să îmbunătățească protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme prin îmbunătățirea transparenței, a echității și a asumării răspunderii în utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor (capitolul III);
3. să îmbunătățească transparența lucrului pe platforme (capitolul IV) și să instituie anumite căi de atac și măsuri de asigurare a respectării legii (capitolul V).

Pe baza temeiurilor juridice relevante, și *anume* articolul 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) și cu articolul 16 alineatul (2) din TFUE, Consiliul hotărăște cu majoritate calificată, în conformitate cu procedura legislativă ordinară.

Parlamentul European nu și-a adoptat încă poziția în primă lectură. Calendarul actual al PE prevede aprobarea raportului raportorului la 12 decembrie 2022 de către Comisia EMPL, urmată de aprobarea în sesiunea plenară din ianuarie.

Comitetul Economic și Social și-a adoptat avizul în cadrul sesiunii plenare din 23 martie 2022².

Comitetul Regiunilor și-a adoptat avizul în cadrul sesiunii plenare din 30 iunie 2022³.

Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor și-a emis observațiile formale la 2 februarie 2022⁴.

² ST 11378/22.

³ ST 11328/22.

⁴ ST 5966/22.

II. DISCUTIILE DIN TIMPUL PRESEDINTIEI CEHE

Lucrările președinției cehe a Consiliului s-au bazat pe progresele înregistrate în timpul președințiilor slovenă și franceză, astfel cum figurează în raportul intermediar prezentat Consiliului EPSCO în luna iunie a acestui an⁵.

Președinția cehă a organizat cinci reuniuni ale Grupului de lucru pentru chestiuni sociale pentru a examina propunerea. Preocupările statelor membre au fost abordate în cinci texte de compromis succesive ale președinției⁶. Coreperul a examinat textele la 23 și 30 noiembrie și la 7 decembrie 2022.

Activitatea intensă desfășurată s-a concentrat asupra găsirii unor soluții de compromis care să răspundă diverselor preocupări exprimate de delegații, pentru a realiza un echilibru adecvat în text și pentru a obține sprijinul unei largi majorități a statelor membre. În termeni generali, președinția a urmat abordarea următoare:

1. Pe baza lucrărilor desfășurate de președinția franceză cu privire la temeiul juridic dublu, președinția cehă a definit și a clarificat chestiunea domeniului de aplicare personal în întregul text, făcând distincție între două categorii de persoane. Prima categorie se referă la persoanele aflate într-un raport de muncă, *și anume* lucrătorii pe platforme, și este reglementată de articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE și de articolul 153 alineatul (2) litera (b). A doua categorie, *și anume* persoanele care lucrează pe platforme, se referă atât la persoanele aflate într-un raport de muncă, cât și la lucrătorii independenți și este reglementată de articolul 16 din TFUE.

⁵ ST 9227/1/22.

⁶ Documentele ST 11593/22, 13303/22, 13830/22, 14514/22 și 14990/22.

2. Fiind pe deplin conștientă de rolul central al prezumției legale în propunere, președinția s-a străduit să găsească un echilibru între abordarea preocupărilor statelor membre care se tem că prea mulți lucrători independenți veritabili ar intra sub incidența prezumției legale și protejarea funcției prezumției de a facilita clasificarea corectă a falșilor lucrători independenți.

Principalele chestiuni discutate în cadrul Grupului de lucru pentru chestiuni sociale sunt rezumate în documentul 14514/22, iar principalele chestiuni discutate în cadrul Coreperului la 23 noiembrie 2022 figurează în documentul 14990/22.

III. TEXTUL DE COMPROMIS AL PREȘEDINȚIEI

Președinția este convinsă că textul din anexă constituie un răspuns echilibrat la solicitările divergente ale statelor membre și reprezintă centrul de greutate între delegații. Textul corespunde în mare parte textului transmis Coreperului la 30 noiembrie ca documentul 14990/22. Acesta conține în prezenta versiune REV unele modificări limitate, care au fost introduse după reuniunea Coreperului din 7 decembrie 2022. Textul nou din versiunea REV este evidențiat prin *caractere aldine cursive*, iar porțiunile eliminate sunt marcate cu [...].

Principalele modificări față de propunerea Comisiei sunt prezentate mai jos:

Capitolul I: Domeniu de aplicare și scop

Urmând calea aleasă în timpul președinției franceze pentru a introduce o distincție clară între cele două temeuri juridice, președinția cehă a depus eforturi suplimentare pentru a face distincția între dispozițiile referitoare la îmbunătățirea condițiilor de muncă ale *lucrătorilor pe platforme* [în temeiul articolului 153 alineatul (2) litera (b) din TFUE – condițiile de muncă] și cele referitoare la îmbunătățirea protecției datelor cu caracter personal atât ale lucrătorilor, cât și ale lucrătorilor independenți, și anume ale *persoanelor care lucrează pe platforme* (în temeiul articolului 16 din TFUE).

Președinția a modelat în continuare domeniul de aplicare al directivei prin adăugarea unui criteriu suplimentar la definiția unei platforme digitale de muncă pentru a include numai platformele care își furnizează serviciile prin utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor. Scopul este de a exclude din domeniul de aplicare acele întreprinderi, în special MIMM-uri, care utilizează doar mijloace electronice de bază, cum ar fi un site web, pentru a-și desfășura activitatea.

Pentru a aborda faptul, raportat de delegații, că unele platforme digitale de muncă încearcă să evite aplicarea legislației și jurisdicției naționale prin recrutarea de persoane care lucrează pe platforme prin intermediari, președinția a adăugat o dispoziție privind intermediarii. Având în vedere diferitele forme de subcontractare și intermediere combinate cu agilitatea platformelor digitale de muncă în ceea ce privește adaptarea la un mediu de reglementare în schimbare, această dispoziție obligă statele membre să asigure același nivel de protecție și în cazul intermediarii, lăsând în același timp la latitudinea statelor membre alegerea măsurilor adecvate. Acestea pot include instituirea unor sisteme de responsabilitate comună, dacă este cazul.

Capitolul II: Prezumția legală

Ca răspuns la solicitarea delegațiilor de a clarifica modul în care funcționează prezumția legală și răsturnarea acesteia, președinția a restructurat capitolul II, păstrând în același timp cea mai mare parte a textului inițial al Comisiei. Noul text stabilește condițiile materiale pentru aplicarea prezumției legale la articolul 4, aspectele procedurale, inclusiv răsturnarea acesteia, la articolul 4a și măsurile de sprijin care trebuie luate de statele membre la articolul 4b.

Criterii pentru declanșarea prezumției

În ceea ce privește condițiile materiale ale prezumției legale, președinția a urmat apelul delegațiilor de a face criteriile mai clare și mai ușor de aplicat. Prin urmare, acestora li s-au adus câteva mici ajustări textuale, iar diferitele elemente cuprinse într-o listă deschisă din fostul criteriu (d) de la articolul 4 au fost împărțite în trei criterii distincte, mărin, astfel, numărul de criterii de la cinci la șapte. În consecință, numărul criteriilor care trebuie îndeplinite pentru declanșarea prezumției a fost modificat de la două la trei.

S-a clarificat, de asemenea, (prin mutarea unei porțiuni de text de la considerentul 25 în partea dispozitivă) că platforma nu este considerată ca îndeplinind un criteriu dacă acționează doar pentru respectarea unei obligații legale, inclusiv a unei obligații care decurge din contractele colective de muncă.

Aplicarea prezumției și răsturnarea acesteia

Prezumția se aplică în toate procedurile relevante în care este în joc statutul profesional. În cazul acelor proceduri în care se aplică prezumția legală, răsturnarea ar trebui să fie posibilă, pe baza definiției raportului de muncă din dreptul național, din contractele colective de muncă și din practicile în vigoare, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.

În vreme ce prezumția se aplică cât mai larg posibil, directiva ia în considerare faptul că tipurile de proceduri, precum și definiția termenului de „lucrător” variază în diferitele ramuri ale dreptului. Presumția legală nu se aplică procedurilor fiscale, penale și de securitate socială, cu excepția cazului în care statele membre decid să o aplice. În același timp, directiva nu împiedică statele membre să extindă efectele juridice ale unei decizii de reîncadrare luate pe baza aplicării prezumției la orice alt domeniu de drept și în orice altă procedură.

Marja de apreciere a autorităților de aplicare a legii

Pentru a evita o sarcină administrativă inutilă și o supraîncărcare, care ar împiedica autoritățile de aplicare a legii să își îndeplinească celelalte sarcini, autoritățile de aplicare a legii au o marjă de apreciere în a aplica sau nu prezumția legală, atunci când este îndeplinită dubla condiție ca ele să acționeze din oficiu și să fie evident că o răsturnare ar fi încununată de succes.

Efectul suspensiv

Deși efectele unei decizii bazate pe aplicarea prezumției legale nu ar trebui să fie întârziate prin lansarea unor proceduri judiciare sau a unor căi de atac, președinția a trebuit să țină seama de faptul că o dispoziție care exclude un efect suspensiv al căilor de atac ar constitui o ingerință puternică în dreptul procedural național și ar prezenta dificultăți considerabile în punerea sa în aplicare. Prin urmare, clauza enunțată la articolul 4a alineatul (5) a devenit opțională.

Capitolul III: Sisteme automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor

A doua componentă a propunerii este protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme și care sunt supuse utilizării sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor de către platforma digitală de muncă. Sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor au fost definite la articolul 2.

Articolele 6-8, care stabilesc norme pentru protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme, au fost raționalizate și structura lor a fost îmbunătățită. În acest scop, președinția a modificat în special fostul articol 6 alineatul (5) și l-a mutat mai sus ca noul articol 5a. Dispoziția este acum mai simplă și interzice prelucrarea anumitor tipuri de date cu caracter personal prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor. Astfel, aceasta prevede un nivel de protecție mai ridicat decât cel prevăzut în Regulamentul general privind protecția datelor. Articolele 6-8 prevăd norme care trebuie aplicate în plus față de Regulamentul general privind protecția datelor. Competențele și protecția persoanelor care asigură monitorizarea de către om a sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor au fost îmbunătățite atribuindu-le dreptul de a respinge deciziile automatizate și protejându-le împotriva tratamentului nefavorabil pentru exercitarea funcțiilor lor.

Mai mult, dispozițiile referitoare la securitatea și sănătatea la locul de muncă au fost mutate de la fostul articol 7 alineatul (2) la noul articol 8a, care se referă în prezent la relația dintre prezenta directivă și Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Relația cu Regulamentul (UE) 2019/1150 privind întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online [la articolul 8 alineatul (5)] și cu Directiva 2002/14/CE (la articolul 9) privind informarea și consultarea lucrătorilor în legătură cu sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor a devenit mai simplă și mai clară.

Capitolul IV: Transparența privind lucrul pe platforme

În capitolul privind transparența privind lucrul pe platforme, a fost clarificată relația dintre noua obligație a platformei de a declara munca efectuată pentru platforme statului membru în care se desfășoară activitatea și obligațiile deja existente în temeiul dreptului Uniunii. În plus, platformele digitale de muncă au fost obligate să informeze autoritățile naționale cu privire la intermediarii cu care lucrează.

CONCLUZIE

Consiliul este invitat să ajungă la o abordare generală cu privire la textul de compromis care figurează în anexa la prezentul document și să mandateze președinția să înceapă negocierile cu privire la dosar cu reprezentanții Parlamentului European.

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 European⁷,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor⁸,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

⁷ JO C , , p.

⁸ JO C , , p. .

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) Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene („carta”) prevede dreptul fiecărui lucrător la condiții de muncă care să îi respecte sănătatea, securitatea și demnitatea. Articolul 27 din cartă protejează dreptul lucrătorilor la informare și consultare în cadrul întreprinderii. Articolul 8 din cartă prevede că orice persoană are dreptul la protecția datelor cu caracter personal care o privesc. Articolul 16 din cartă recunoaște libertatea de a desfășura o activitate comercială.
- (3) Principiul nr. 5 al Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017⁹, 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 să fie promovate forme inovatoare de muncă care să asigure condiții de muncă de calitate, că trebuie să fie încurajate antreprenoriatul și activitatea independentă și că trebuie să fie facilitată mobilitatea ocupațională; și că raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice. Summitul social de la Porto din mai 2021 a salutat planul de acțiune care însoțește Pilonul social¹⁰.

⁹ Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale (JO C 428, 13.12.2017, p. 10).

¹⁰ 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.

- (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 sau 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 evoluează rapid, ceea ce duce la noi modele de afaceri și forme de ocupare a forței de muncă care uneori eludează paradigmele existente. Astfel de noutăți sunt exemplificate în domeniul dreptului Uniunii în materie de concurență, în care Comisia a adoptat orientări privind aplicarea acestuia în cazul contractelor colective de muncă referitoare la condițiile de muncă ale lucrătorilor independenți fără angajați. Din aceste motive, este important ca acest proces să fie însoțit de garanții adecvate pentru persoanele care lucrează pe platforme, indiferent de natura relației contractuale, evitând discriminarea și promovând noi oportunități. În special, lucrul pe platforme [...] 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 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.**

- (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.
- (8) Sistemele automatizate de monitorizare sau 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 punerea în aplicare a normelor aplicabile.

- (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 Consiliului¹¹ privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului¹² privind timpul de lucru, Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului¹³ privind munca prin agent de muncă temporară 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.
- (11) Recomandarea 2019/C 387/01 a Consiliului¹⁴ 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.
- (12) Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului¹⁵ („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.

¹¹ 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).

¹² 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).

¹³ 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).

¹⁴ 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).

¹⁵ 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).

- (12a) Regulamentul (UE) 2019/1150 al Parlamentului European și al Consiliului¹⁶ 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 artificială]¹⁷.
- (12b) Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană instituie un cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a lucrătorilor din întreprinderile sau unitățile din Uniune.
- (13) În timp ce actele juridice existente 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 standarde minime pentru a aborda provocările generate de lucrul pe platforme. Ar trebui introduse măsuri care să faciliteze stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme în Uniune, iar transparența în ceea ce privește lucrul pe platforme ar trebui îmbunătățită, inclusiv în situații transfrontaliere. În plus, persoanelor care lucrează pe platforme ar trebui să li se acorde o serie de drepturi menite să promoveze transparența, echitatea și asumarea răspunderii în gestionarea algoritmică. Acest lucru ar trebui realizat cu scopul de a îmbunătăți securitatea juridică și de a viza condiții de concurență echitabile între platformele digitale de muncă și furnizorii offline de servicii și de a sprijini dezvoltarea durabilă a platformelor digitale de muncă din Uniune.

¹⁶ 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).

¹⁷ [COM(2021) 206 final, 21.4.2021.]

- (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.
- (15a) Prezenta directivă urmărește să îmbunătățească condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme online și să protejeze datele cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme prin reglementarea utilizării gestionării algoritmice în contextul lucrului pe platforme. Ambele obiective sunt urmărite simultan și, deși se consolidează reciproc și sunt legate în mod inextricabil, niciunul nu este secundar în raport cu celălalt. În ceea ce privește articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE, prezenta directivă stabilește norme menite să sprijine stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme și să îmbunătățească transparența lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere. În ceea ce privește articolul 16 din TFUE, prezenta directivă instituie un cadru pentru îmbunătățirea protecției persoanelor fizice care lucrează pe platforme în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal prin creșterea transparenței, a echității și a asumării răspunderii în cadrul procedurilor relevante de gestionare algoritmică în lucrul pe platforme.

- (16) Prezenta directivă ar trebui să se aplice persoanelor care lucrează pe platforme în Uniune, indiferent de statutul lor profesional.
- (17) Prezenta directivă ar trebui să instituie norme obligatorii care 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.
- (18) Platformele digitale de muncă diferă de alte platforme online prin faptul că utilizează sisteme automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor pentru a organiza munca prestată de persoane la cererea, unică sau repetată, a destinatarului unui serviciu furnizat de platformă. Sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor colectează date cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme și iau sau sprijină decizii care afectează condițiile de muncă. 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. Aceasta 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, sau de a revinde bunuri sau servicii, și nici pe aceia care organizează activitățile voluntarilor. 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.

- (18a) În unele cazuri, persoanele care lucrează pe platforme nu au o relație contractuală directă cu platforma digitală de muncă, ci se află într-o relație cu un intermediar prin care lucrează pe platforme prin intermediul unei platforme digitale de muncă. O astfel de modalitate de a organiza lucrul pe platforme conduce adesea ***la o gamă largă de relații trilaterale diferite și complexe, precum și*** la responsabilități neclare între platforma digitală de muncă și intermediari în ceea ce privește lucrul pe platforme. Persoanele care lucrează pe platforme prin intermediari sunt expuse acelorași riscuri în ceea ce privește clasificarea greșită a statutului lor profesional și sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor ca și persoanele care lucrează pe platforme direct pentru platforma digitală de muncă. Prin urmare, statele membre ar trebui ***să stabilească măsuri adecvate, inclusiv prin instituirea unor sisteme de responsabilitate comună, dacă este cazul, pentru*** a se asigura că, în temeiul prezentei directive, ele beneficiază de același nivel de protecție ca persoanele care lucrează pe platforme și care au o relație contractuală directă cu platforma digitală de muncă.
- (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 dreptul intern, de contractele colective de muncă sau de 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 dreptului național al muncii și a contractelor colective de muncă 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 lucrător¹⁸. 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, la nivel național sau în situații transfrontaliere, reprezintă o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Activitatea independentă fictivă apare atunci când o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, în același timp, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Curtea de Justiție a statuat¹⁹ 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 veritabil.

¹⁸ Hotărârile Curții de Justiție din 3 iulie 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; din 14 octombrie 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre and Others, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; din 9 iulie 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/ Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 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.

¹⁹ Hotărârile Curții de Justiție din 13 ianuarie 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; din 11 noiembrie 2010, Dita Danosa/LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 și din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (21) Principiul prevalenței 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 cazul căruia condițiile contractuale sunt adesea stabilite unilateral de o singură parte.
- (22) Atunci când 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 lucrătorilor independenți autentici care lucrează pe platforme. În cazul în care o platformă digitală de muncă decide, în mod absolut 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) 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. Atunci când platformele digitale de muncă controlează executarea muncii, acestea acționează ca angajatori în cadrul unui raport de muncă. Prin urmare, relațiile contractuale de acest fel ar trebui considerate, în temeiul unei prezumții legale, ca fiind un raport de muncă între platformă și persoana care efectuează munca prin intermediul acesteia. Prin urmare, platforma digitală de muncă ar trebui să trateze persoana care lucrează pe platforme ca fiind un lucrător care are toate drepturile și obligațiile în conformitate cu statutul respectiv astfel cum se prevede în dreptul Uniunii, în dreptul național, în contractele colective de muncă și în practicile relevante, cu excepția cazului în care platforma digitală de muncă răstoarnă cu succes prezumția.

- (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 executarea muncii și că persoana care efectuează munca pe platforme este susceptibilă să fie încadrată într-un raport de muncă. Aceste criterii ar trebui să se inspire din jurisprudența Uniunii și din cea națională. Criteriile ar trebui să includă elemente concrete care să arate că platforma digitală de muncă determină limitele superioare ale nivelului remunerației sau intervalul acesteia, impune respectarea normelor privind aspectul sau conduita, oferă instrucțiuni cu privire la modul în care trebuie să fie efectuată munca, [...] limitează libertatea de a alege orele de lucru sau perioadele de absență, de a refuza sarcini, de a utiliza subcontractanți sau înlocuitori sau împiedică persoana care lucrează pe platforme să dezvolte contacte de afaceri cu potențialii clienți, inclusiv prin utilizarea unei serii de condiții sau printr-un sistem de sancțiuni. ***Criteriile ar trebui să cuprindă, de asemenea, elemente concrete care să arate că platforma digitală de muncă supraveghează îndeaproape efectuarea muncii, și prin verificarea amănunțită a calității rezultatelor muncii persoanelor care lucrează pe platforme. Aceasta include evaluarea sau trecerea în revistă în mod regulat a efectuării sau a derulării muncii care poate fi realizată și prin mijloace electronice, cum ar fi supravegherea prin camere video, urmărirea localizării, numărarea tastelor apăsate ori efectuarea de capturi de ecran sau utilizarea altor funcții ale computerelor sau telefoanelor inteligente. Pe de altă parte, supravegherea nu include utilizarea unor instrumente electronice pentru a pune în corespondență persoana care lucrează pe platforme cu destinatarul serviciului, solicitarea destinatarilor serviciului sau persoanei care lucrează pe platforme să confirme îndeplinirea cu succes a unei sarcini pentru a elibera plata sau faptul că li se permite clienților să comenteze sau să evalueze serviciul, simpla sugerare a unui traseu pentru o călătorie sau o livrare, sau oferirea posibilității clientului sau persoanei care lucrează pe platforme de a raporta orice dificultate întâlnită, în special în ceea ce privește siguranța.*** 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 ei înșiși responsabili față de clienții lor pentru modul în care își desfășoară activitatea și pentru calitatea rezultatelor 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 nu fi limitat în ceea ce privește posibilitatea de a lucra pentru orice parte terță se consideră ca fiind una dintre caracteristicile unei activități independente autentice.

- (25a) Statele membre ar trebui, în conformitate cu sistemele lor juridice și judiciare naționale, să stabilească un cadru de măsuri de sprijin pentru a asigura punerea în aplicare eficace a prezumției legale. Pentru ca prezumția să fie eficace în practică, trei dintre criteriile care indică faptul că este probabil ca persoana care lucrează pe platforme să fie considerată ca având un raport de muncă ar trebui să fie întotdeauna îndeplinite pentru a declanșa aplicarea acesteia. Scopul acestor criterii este de a oferi un set de indicii ușor de înțeles care să sugereze existența probabilă a unui raport de muncă și, astfel, să faciliteze accesul persoanei care lucrează pe platforme la drepturile relevante care decurg din existența unui raport de muncă prin intermediul prezumției legale.
- (25b) Deși este esențial să se reducă la minimum riscul de a pune în pericol aplicarea eficace a prezumției legale, un criteriu îndeplinit de o platformă digitală de muncă strict ca urmare a respectării cerințelor în temeiul dreptului Uniunii, al dreptului intern sau al contractelor colective de muncă, în special în ceea ce privește sănătatea și siguranța destinatarilor serviciului, nu ar trebui înțeles ca indicând faptul că criteriile prezumției legale sunt îndeplinite în sensul prezentei directive.
- (25c) Pentru a asigura accesul la dreptul Uniunii aplicabil lucrătorilor, prezumția legală ar trebui să se aplice în toate procedurile administrative sau judiciare relevante în cadrul cărora este în joc statutul profesional al persoanei care lucrează pe platforme. ***Deși prezenta directivă nu impune nicio obligație statelor membre de a aplica prezumția legală în procedurile fiscale, penale și de securitate socială, nicio dispoziție din prezenta directivă nu ar trebui să împiedice statele membre, în temeiul dreptului intern, să aplice prezumția respectivă în cadrul acelor sau al altor proceduri administrative sau judiciare sau să recunoască rezultatele procedurilor în cadrul cărora s-a aplicat prezumția în scopul acordării de drepturi la reîncadrarea lucrătorilor în alte domenii de drept.***

(26) [...]

(27) [...]

(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, contractele colective de muncă sau practica în vigoare în statul membru respectiv, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție, chiar dacă criteriile indică faptul că o persoană care lucrează pe platforme este susceptibilă să fie încadrată într-un raport de muncă. În cadrul procedurilor judiciare sau administrative, atunci când se aplică prezumția legală, statele membre ar trebui să asigure posibilitatea de a răsturna prezumția legală dovedind, pe baza definiției menționate anterior, că raportul în cauză nu este un raport de muncă. Platformele digitale de muncă dispun de o imagine de ansamblu completă a tuturor elementelor factuale care determină natura juridică a relației, în special a algoritmilor prin care își gestionează operațiunile. Prin urmare, sarcina probei ar trebui să le revină acestora atunci când susțin că raportul contractual în cauză nu este un raport de muncă. În plus, atunci când persoana care lucrează pe platforme și 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. Răsturnarea prezumției în cadrul procedurilor judiciare sau administrative nu ar trebui să împiedice aplicarea prezumției în procedurile judiciare sau căile de atac ulterioare, în conformitate cu dreptul procedural intern.

- (28a) Deși prezumția legală ar trebui să se aplice în procedurile inițiate de o persoană care lucrează pe platforme atunci când este în joc statutul profesional, autoritățile responsabile cu verificarea conformității cu legislația relevantă sau cu asigurarea respectării acesteia, acționând din proprie inițiativă, cum ar fi inspectoratele de muncă, ar trebui să aibă libertatea de a nu aplica prezumția respectivă, în cazul în care este evident că prezumția ar fi răsturnată cu succes. Este important să existe un cadru național pentru reducerea litigiilor și sporirea securității juridice.
- (28b) Statele membre ar trebui să poată să prevadă că procedurile judiciare sau administrative inițiate de platformele digitale de muncă pentru a contesta decizia unei autorități judiciare sau administrative luată pe baza aplicării prezumției legale nu au un efect suspensiv asupra deciziei relevante.
- (28c) 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 dreptului intern și a dreptului Uniunii anterioare prezentei directive.
- (28d) Punerea în aplicare eficace a prezumției legale prin măsuri adecvate, cum ar fi diseminarea de informații către public, elaborarea de orientări și prevederea unor controale și inspecții eficace, este esențială pentru a asigura securitatea juridică și transparența pentru toate părțile implicate. Aceste măsuri ar trebui să evite reclasificarea lucrătorilor independenți autentici, 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.

- (29) În contextul lucrului pe platforme, persoanele care lucrează pe platforme sunt adesea vizate de deciziile luate prin sau cu sprijinul sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor. Consimțământul persoanelor care lucrează pe platforme pentru prelucrarea datelor cu caracter personal nu este întotdeauna acordat în mod liber, deoarece persoanele care lucrează pe platforme nu au în mod sistematic o adevărată libertate de alegere sau sunt în măsură să refuze sau să își retragă consimțământul fără a aduce prejudicii relației lor contractuale, în pofida faptului că acest consimțământ nu este necesar pentru a lucra pe platforme, și există un dezechilibru între persoana care lucrează pe platforme și platforma digitală de muncă care gestionează sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor. Deși 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 specifice care să abordeze preocupările specifice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal prin utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor în contextul lucrului pe platforme. În special, platformele digitale de muncă nu ar trebui să prelucreze date cu caracter personal privind starea emoțională sau psihologică a persoanei care lucrează pe platforme, să prelucreze niciun fel de date cu caracter personal în legătură cu conversațiile lor private și nu ar trebui să colecteze date cu caracter personal atunci când persoana care lucrează pe platforme nu își oferă serviciile sau nu lucrează pe platforme. 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) [...]
- (31) [...]

- (32) Fără a aduce atingere drepturilor și obligațiilor care decurg din Regulamentul (UE) 2016/679, prezenta directivă prevede garanții suplimentare privind utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor în contextul lucrului pe platforme. Platformele digitale de muncă ar trebui să facă obiectul unor obligații de transparență în ceea ce privește sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor care sunt utilizate pentru a colecta date, a supraveghea sau a evalua desfășurarea muncii prin mijloace electronice; și sistemele automatizate de luare a deciziilor care sunt utilizate pentru a lua sau a susține decizii care afectează în mod semnificativ condițiile de muncă ale persoanelor care lucrează pe platforme, inclusiv accesul lor la sarcini de lucru, veniturile lor, securitatea și sănătatea lor, 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. Informațiile privind sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor ar trebui, de asemenea, furnizate reprezentanților persoanelor care lucrează pe platforme și autorităților naționale din domeniul muncii, pentru a le permite să își exercite funcțiile.
- (33) Această obligație de informare nu ar trebui să oblige platformele digitale de muncă să divulge informații detaliate privind funcționarea sistemelor lor automatizate de monitorizare sau 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) [...]

(35) Platformele digitale de muncă utilizează pe scară largă sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor în gestionarea persoanelor care lucrează pe platforme. Monitorizarea prin mijloace electronice poate fi intruzivă, iar deciziile luate sau susținute de astfel de sisteme, cum ar fi cele legate de oferta de atribuire a sarcinilor, veniturile, siguranța și sănătatea acestora, timpul de lucru, accesul la formare, promovarea sau statutul lor în cadrul organizației și statutul lor contractual, afectează în mod direct persoanele care lucrează pe platforme, care ar putea să nu aibă un contact direct cu un manager sau cu 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 sau de luare a deciziilor asupra condițiilor de muncă. Platformele digitale de muncă ar trebui să asigure resurse umane suficiente în acest scop. Persoanele cărora platforma digitală de muncă le încredințează funcția de monitorizare ar trebui să aibă competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea acestei funcții și, în special, dreptul de a anula deciziile automate. Acestea ar trebui să fie protejate împotriva concedierii, a măsurilor disciplinare sau a altor tratamente nefavorabile pentru exercitarea funcțiilor lor. Pe lângă obligațiile prevăzute la articolul 22 din Regulamentul (UE) 2016/679, articolul 7 alineatul (1) și alineatul (3) din prezenta directivă prevede obligații distincte, care se aplică în contextul lucrului pe platforme.

- (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.
- (37) Prezenta directivă prevede norme în plus față de Regulamentul 2016/679 în contextul gestionării algoritmice a lucrului pe platforme. 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. 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, în cazul în care o platformă digitală de muncă restricționează, suspendă sau închide contul unei persoane care lucrează pe platforme, refuză remunerarea pentru munca prestată de persoana respectivă sau îi afectează statutul contractual, platforma digitală de muncă ar trebui să îi furnizeze persoanei care lucrează pe platforme o justificare scrisă a deciziei respective, deoarece astfel de decizii sunt susceptibile să aibă efecte negative deosebit de semnificative asupra persoanelor care lucrează pe platforme, în special asupra câștigurilor 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 prin orice decizie care îi afectează în mod semnificativ, ei ar trebui, de asemenea, să aibă dreptul de a solicita platformei digitale de muncă să revizuiască decizia și să obțină un răspuns motivat fără întârzieri nejustificate. În cazul în care astfel de decizii încalcă drepturile persoanelor respective, cum ar fi drepturile lucrătorilor, dreptul la nediscriminare sau dreptul la protecția datelor lor cu caracter personal, platforma digitală de muncă ar trebui să rectifice deciziile respective fără întârzieri nejustificate sau, dacă acest lucru nu este posibil, să ofere despăgubiri pentru prejudiciul suferit și să ia măsurile necesare pentru a evita decizii similare în viitor.

- (38) Directiva 89/391/CEE a Consiliului²⁰ introduce măsuri de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, inclusiv obligația angajatorilor de a reduce riscurile la minimum și de a evalua riscurile la adresa sănătății și securității la locul de muncă. Întrucât sistemele automatizate de monitorizare sau 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. Platformele digitale de muncă ar trebui să evite ca utilizarea unor astfel de sisteme să conducă la presiuni nejustificate asupra lucrătorilor sau să pună în pericol sănătatea acestora. Pentru a consolida eficacitatea acestor dispoziții, platforma digitală de muncă ar trebui să pună evaluarea riscurilor și evaluarea măsurilor de atenuare la dispoziția lucrătorilor pe platforme, a reprezentanților acestora și a autorităților competente.
- (39) Întrucât introducerea sau modificările substanțiale ale utilizării sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor de către platformele digitale de muncă au un impact direct asupra organizării muncii și asupra condițiilor de muncă individuale ale lucrătorilor pe platforme, este esențial să se asigure că drepturile și obligațiile privind informarea și consultarea, în special cele prevăzute în Directiva 2002/14/CE, pot fi exercitate direct de către reprezentanții lucrătorilor pe platforme și, în cazul în care nu există reprezentanți, de către lucrătorii 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. Măsurile de informare și consultare prevăzute în Directiva 2002/14/CE nu sunt afectate de prezenta directivă.

²⁰ 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).

- (40) Persoanele care nu au un raport de muncă constituie o parte semnificativă a persoanelor care lucrează pe platforme. Impactul sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor utilizate de platformele digitale de muncă asupra protecției datelor cu caracter personal și asupra 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 ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul gestionării algoritmice, și anume cele referitoare la transparența sistemelor automatizate de monitorizare sau 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 care lucrează pe platforme care nu au 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 ceea ce privește revizuirea umană a deciziilor semnificative, 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, 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 din statul membru în care se desfășoară munca. Această obligație nu ar trebui să înlocuiască obligațiile de declarare sau notificare stabilite prin alte instrumente ale Uniunii.

- (42) Informațiile privind numărul de persoane care lucrează pe platforme 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 autoritățile 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 lucrătorilor 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, în ceea ce privește informațiile furnizate.
- (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 despăgubiri pentru prejudiciul suferit. 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, în conformitate cu dreptul național și cu practicile naționale, una sau mai multe persoane care lucrează pe platforme în cadrul oricărei proceduri judiciare sau administrative pentru a asigura respectarea oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge 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 platformei digitale de muncă. 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 lucrătorilor pe platforme. 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 5a, articolul 6, articolul 7 și articolul 8 din prezenta directivă prevăd norme în plus față de Regulamentul (UE) 2016/679 în contextul lucrului pe platforme pentru a asigura protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme, autoritățile naționale de supraveghere menționate la articolul 51 din Regulamentul (UE) 2016/679 ar trebui să aibă competența de a monitoriza aplicarea garanțiilor respective. Cadrul procedural din Regulamentul (UE) 2016/679 ar trebui să se aplice pentru asigurarea respectării normelor suplimentare din prezenta directivă, 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 sau de luare a deciziilor utilizate în contextul lucrului pe platforme implică prelucrarea datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme și afectează condițiile de muncă și drepturile lucrătorilor pe platforme din rândul acestor persoane, ceea ce ridică probleme legate de legislația privind protecția datelor, precum și de alte domenii de drept conexe, cum ar fi dreptul muncii. Autoritățile de supraveghere a protecției datelor și alte autorități competente ar trebui, prin urmare, să coopereze pentru punerea în aplicare a prezentei directive, inclusiv prin schimburi de informații relevante, fără a afecta independența autorităților de supraveghere a protecției datelor.
- (48a) Pentru ca protecția oferită prin prezenta directivă să fie eficace, este esențial să se protejeze persoanele care lucrează pe platforme, care își exercită drepturile conferite de directivă, împotriva concedierii și a măsurilor echivalente.
- (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 persoanele care lucrează 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.
- (50a) Autonomia partenerilor sociali trebuie respectată. Prin urmare, ar trebui să fie posibil ca partenerii sociali să considere că, în situații specifice legate de condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme, sunt mai adecvate dispoziții diferite, pentru urmărirea scopului prezentei directive, decât anumite standarde prevăzute la articolele 8a, 9, 11 și 12 din prezenta directivă. Prin urmare, statele membre ar trebui să le poată permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să asigure respectarea unor contracte colective de muncă care diferă de anumite dispoziții cuprinse în articolele respective, respectând totodată protecția generală a lucrătorilor pe platforme.
- (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 explicative²¹, 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.
- (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 Consiliului²² și a emis un aviz la 2.2.2022²³,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

²¹ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

²² 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).

²³ ST 5966/22.

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect și domeniu de aplicare

- (1) Scopurile prezentei directive sunt de a îmbunătăți condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme și protecția persoanelor care lucrează pe platforme în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal prin utilizarea unor sisteme automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor.
- (1a) Aceste scopuri sunt urmărite prin:
- introducerea de măsuri pentru a facilita stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme;
 - îmbunătățirea transparenței, a echității și a asumării răspunderii în utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor pentru persoanele care lucrează pe platforme și
 - îmbunătățirea transparenței lucrului pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere.
- (2) [...]
- (3) Prezenta directivă se aplică persoanelor care lucrează pe platforme în Uniune, platformelor digitale de muncă care organizează lucrul pe platforme desfășurat în Uniune, indiferent de locul în care sunt stabilite platformele și indiferent de legislația altfel aplicabilă.

- (4) În ceea ce privește reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme, alții decât cei care reprezintă lucrătorii pe platforme, prezenta directivă se aplică numai în măsura în care dreptul național și practicile naționale prevăd reprezentarea persoanelor care lucrează pe platforme.

Articolul 2

Definiții

- (1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:
1. „platformă digitală de muncă” înseamnă orice persoană fizică sau juridică care furnizează un serviciu 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 în schimbul unei remunerații, indiferent dacă munca respectivă este efectuată online sau într-o anumită locație;
 - (d) implică utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor.
 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 sau un intermediar, indiferent dacă există sau nu o relație contractuală între persoana respectivă sau un intermediar și beneficiarul serviciului;

3. „persoană care lucrează pe platforme” înseamnă orice persoană care lucrează pe platforme, indiferent de natura relației contractuale sau a calificării acesteia de către părțile implicate;
4. „lucrător pe platforme” înseamnă orice persoană care lucrează pe platforme care are un contract de muncă sau despre care se consideră că are un raport de muncă astfel cum este definit de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție;
- 4a. „intermediar” înseamnă orice persoană fizică sau juridică care stabilește o relație contractuală, inclusiv prin subcontractare, cu o persoană care lucrează pe platforme sau cu o platformă digitală de muncă în scopul punerii la dispoziție a muncii pe platforme prin intermediul platformei digitale de muncă respective;
5. [...]
6. [...]
- 6a. „sisteme automatizate de monitorizare” înseamnă sisteme utilizate pentru colectarea de date cu caracter personal referitoare la persoanele care lucrează pe platforme, pentru supravegherea sau evaluarea performanței lor profesionale prin mijloace electronice;
- 6b. „sisteme automatizate de luare a deciziilor” înseamnă sisteme care sunt utilizate pentru a lua sau a susține decizii care afectează în mod semnificativ persoanele care lucrează pe platforme, în special oferirea sau atribuirea sarcinilor, veniturile, securitatea și sănătatea acestora, timpul de lucru, accesul la formare și statutul lor contractual, inclusiv restricționarea, suspendarea sau încetarea contului lor.

- (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 sau de a revinde bunuri sau servicii.

Articolul 2a

Intermediarii

Statele membre se asigură că utilizarea intermediarilor nu conduce la o reducere a protecției acordate prin prezenta directivă persoanelor care lucrează pe platforme.

CAPITOLUL II

STATUTUL PROFESIONAL

Articolul 3

Stabilirea corectă a statutului profesional

- (1) Statele membre dispun de proceduri 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, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție, și pentru a se asigura că lucrătorii pe platforme beneficiază de drepturile care decurg din dreptul Uniunii, din dreptul național, din contractele colective de muncă și din practicile relevante aplicabile 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 sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor în organizarea lucrului pe platforme, indiferent de modul în care relația este încadrată 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) Din punct de vedere juridic, se presupune că relația dintre o platformă digitală de muncă și o persoană care lucrează pe platforme prin intermediul platformei respective este un raport de muncă, dacă cel puțin trei dintre criteriile de mai jos sunt îndeplinite:
- (a) platforma digitală de muncă determină limitele superioare ale nivelului remunerației;
 - (b) platforma digitală de muncă îi impune persoanei care lucrează pe platforme să respecte o serie de norme specifice în ceea ce privește înfățișarea, conduita față de destinatarul serviciului sau desfășurarea muncii;
 - (c) platforma digitală de muncă supraveghează efectuarea muncii, inclusiv prin mijloace electronice;
 - (d) platforma digitală de muncă restricționează libertatea, inclusiv prin sancțiuni, de organizare proprie a muncii prin limitarea libertății de a alege orele de lucru sau perioadele de absență;
 - (da) platforma digitală de muncă restricționează libertatea, inclusiv prin sancțiuni, de organizare proprie a muncii prin limitarea libertății de a accepta sau de a refuza sarcini;
 - (db) platforma digitală de muncă restricționează libertatea, inclusiv prin sancțiuni, de organizare proprie a muncii prin limitarea libertății de a utiliza subcontractanți sau înlocuitori;
 - (e) platforma digitală de muncă limitează posibilitatea de a constitui o bază de clienți sau de a presta muncă pentru orice parte terță.

- (2a) În cazul în care o platformă digitală de muncă îndeplinește oricare dintre criteriile menționate la alineatul (1) numai ca urmare a respectării unei obligații legale în temeiul dreptului Uniunii, al dreptului intern sau al contractelor colective de muncă, criteriul respectiv nu se consideră îndeplinit în sensul prezentului articol.
- (3) [...]
- (4) [...]

Articolul 4a

Aplicarea prezumției și răsturnarea acesteia

- (1) Prezumția legală se aplică în toate procedurile administrative sau judiciare relevante în cadrul cărora este în joc stabilirea corectă a statutului profesional al persoanei care lucrează pe platforme.

Prezumția legală nu se aplică procedurilor fiscale, penale și de securitate socială. Cu toate acestea, statele membre pot aplica prezumția legală în procedurile respective în temeiul dreptului intern.

- (2) Atunci când verifică conformitatea cu legislația relevantă sau asigură respectarea acesteia din proprie inițiativă, autoritățile administrative naționale competente dispun de libertatea de a nu aplica prezumția, atunci când este evident că aceasta ar fi respinsă cu succes în conformitate cu alineatul (3).

- (3) Statele membre asigură, în procedurile în care se aplică prezumția, posibilitatea ca oricare dintre părți să răstoarne prezumția legală.

În acest scop:

- (a) 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, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statul membru în cauză, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție, sarcina probei revine platformei digitale de muncă.
 - (b) 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, contractele colective de muncă 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.
- (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 articolul 4 se aplică numai perioadei care începe de la acea dată.
- (5) În cazul în care o platformă digitală de muncă contestă o decizie administrativă sau judiciară de stabilire a statutului profesional al unei persoane care lucrează pe platforme pe baza aplicării prezumției, statele membre pot să prevadă că o astfel de procedură nu are un efect suspensiv asupra deciziei respective.

Articolul 4b

Cadrul măsurilor de sprijin

Statele membre instituie un cadru de măsuri de sprijin pentru a asigura punerea în aplicare eficace a prezumției legale menționate la articolul 4. În special, acestea:

- (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 ca platformele digitale de muncă, persoanele care lucrează pe platforme și partenerii sociali să poată înțelege și pune în practică prezumția legală, inclusiv răsturnarea acesteia;
- (c) în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale, elaborează orientări pentru autoritățile naționale competente, care să le permită acestora să vizeze și să urmărească în mod proactiv platformele digitale de muncă care nu respectă normele;
- (d) în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale, prevăd controale și inspecții eficace efectuate de autoritățile naționale, asigurându-se totodată că astfel de controale și inspecții sunt proporționale și nediscriminatorii.

Articolul 5

[...]

CAPITOLUL III

GESTIONAREA PRIN SISTEME AUTOMATIZATE DE MONITORIZARE SAU DE LUARE A DECIZIILOR

Articolul 5a

Limitări privind prelucrarea datelor cu caracter personal prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor

- (1) Prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor, platformele digitale de muncă:
 - (a) nu prelucrează date cu caracter personal privind starea emoțională sau psihologică a persoanei care lucrează pe platforme;
 - (b) nu prelucrează date cu caracter personal legate de conversații private; inclusiv schimburi cu reprezentanții lucrătorilor pe platforme;
 - (c) nu colectează date cu caracter personal în timp ce persoana care lucrează pe platforme nu propune sau nu desfășoară activități pe platforme.

Articolul 6

Transparența în ceea ce privește sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor

- (1) Statele membre impun platformelor digitale de muncă să informeze persoanele care lucrează pe platforme cu privire la utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor.

Aceste informații se referă la:

- (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 supravegheate, evaluate sau pentru care se colectează date de către 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 susținute de astfel de sisteme;
 - (iii) principalii parametri pe care aceste sisteme îi 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 persoanei care lucrează pe platforme influențează deciziile;
 - (iv) motivele pentru deciziile de a restricționa, suspenda sau închide contul persoanei care lucrează pe platforme, de a refuza remunerarea pentru munca prestată de aceasta, precum și pentru deciziile privind statutul contractual al acesteia sau orice decizie cu efecte similare.

- (3) Platformele digitale de muncă furnizează informațiile menționate la alineatul (1) sub forma unui document scris 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 persoanelor care lucrează 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 (1) și la dispoziția reprezentanților lucrătorilor pe platforme. De asemenea, ele pun aceste informații la dispoziția autorităților naționale competente, la cererea acestora.
- (5) [...]

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 susținute de sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor referitoare la persoanele care lucrează pe platforme.
- (2) [...]
- (3) Statele membre solicită platformelor digitale de muncă să asigure suficiente resurse umane pentru a monitoriza și evalua impactul deciziilor individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor. Persoanele cărora platforma digitală de muncă le încredințează funcția de monitorizare și de evaluare vor avea competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea acestei funcții, inclusiv pentru respingerea deciziilor automate. Acestea beneficiază de protecție față de concediere sau echivalentul acesteia, de măsuri disciplinare sau de orice alt tratament nefavorabil în exercitarea funcțiilor lor.
- (4) Informațiile privind evaluarea în temeiul alineatului (1) sunt puse la dispoziția persoanelor care lucrează pe platforme și a reprezentanților lucrătorilor pe platforme. De asemenea, ele pun aceste informații la dispoziția autorităților naționale competente, la cererea acestora.

Articolul 8

Revizuirea umană a deciziilor semnificative

- (1) Statele membre se asigură că persoanele care lucrează pe platforme au dreptul de a obține o explicație din partea platformei digitale de muncă pentru orice decizie luată sau susținută de un sistem automatizat de luare a deciziilor care le afectează în mod semnificativ fără întârzieri nejustificate. Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă oferă persoanelor care lucrează 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 persoanei care lucrează pe platforme o declarație scrisă cu privire la motivele oricărei decizii luate sau susținute de un sistem automatizat de luare a deciziilor de a restricționa, suspenda sau închide contul persoanei respective, orice decizie de a refuza remunerarea pentru munca prestată, orice decizie privind statutul contractual al persoanei care lucrează pe platforme sau orice decizie cu efecte similare, fără întârzieri nejustificate.

- (2) În cazul în care persoanele care lucrează pe platforme nu sunt mulțumite de explicația sau de expunerea scrisă a motivelor obținută sau consideră că decizia menționată la alineatul (1) le încalcă drepturile, acestea au dreptul de a solicita platformei digitale de muncă să revizuiască decizia respectivă. Platforma digitală de muncă răspunde unei astfel de cereri, oferind persoanei care lucrează pe platforme un răspuns motivat, sub forma unui document scris care poate fi în format electronic, fără întârzieri nejustificate și, în orice caz, în termen de două săptămâni de la primirea cererii.
- (3) În cazul în care decizia menționată la alineatul (1) încalcă drepturile unei persoane care lucrează pe platforme, platforma digitală de muncă rectifică decizia respectivă fără întârziere și, în orice caz, în termen de două săptămâni sau, în cazul în care o astfel de rectificare nu este posibilă, oferă despăgubiri pentru prejudiciul suferit. Platforma digitală de muncă ia măsurile necesare, inclusiv, dacă este cazul, o modificare a sistemului automatizat de luare a deciziilor, pentru a evita astfel de decizii în viitor.
- (4) Prezentul articol nu aduce atingere procedurilor disciplinare și de concediere prevăzute în dreptul național și în practicile naționale și în contractele colective de muncă.
- (5) Prezentul articol nu se aplică persoanelor care lucrează pe platforme și care sunt, de asemenea, „întreprinderi utilizatoare” în sensul Regulamentului (UE) 2019/1150.

Articolul 8a

Securitatea și sănătatea

- (1) Fără a aduce atingere Directivei 89/391/CEE a Consiliului și directivelor conexe din domeniul securității și sănătății la locul de muncă, în ceea ce privește lucrătorii pe platforme, platformele digitale de muncă:
 - (a) evaluează riscurile pe care le prezintă sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor pentru securitatea și sănătatea acestora, 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.
- (2) Platformele digitale de muncă nu utilizează sisteme automatizate de monitorizare sau 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.

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 sau de luare a deciziilor.
- (2) [...]
- (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 aviz. În cazul în care o platformă digitală de muncă angajează peste 500 de lucrători în statul membru în cauză, cheltuielile pentru expert sunt suportate de platforma digitală de muncă, cu condiția ca acestea să fie proporționale. Statele membre pot stabili frecvența cererilor pentru un expert și limita superioară a cheltuielilor care urmează să fie suportate de platforma digitală de muncă, asigurând, în același timp, eficacitatea asistenței.

Articolul 10

[...]

CAPITOLUL IV

TRANSPARENȚA PRIVIND LUCRUL PE PLATFORME

Articolul 11

Declararea lucrului pe platforme

Statele membre le impun platformelor digitale de muncă care sunt angajatori să declare munca prestată de lucrătorii pe platforme autorităților competente din statul membru în care se desfășoară munca, în conformitate cu normele și procedurile prevăzute în dreptul statelor membre în cauză. Acest lucru nu aduce atingere obligațiilor specifice în temeiul dreptului Uniunii conform cărora munca trebuie declarată organismelor relevante ale statului membru în situații transfrontaliere.

Articolul 12

Accesul la informațiile relevante privind lucrul pe platforme

- (1) Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă pun următoarele informații la dispoziția autorităților naționale competente, precum și a reprezentanților lucrătorilor pe platforme:
 - (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, stabilite de platforma digitală de muncă, aplicabile acestor relații contractuale, care se aplică unui număr mare de relații contractuale;
 - (c) intermediarii cu care platforma digitală de muncă are o relație contractuală.

- (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 în mod substanțial termenele și condițiile.
- (3) Autoritățile competente prevăzute la alineatul (1) și reprezentanții respectivi lucrătorilor pe platforme ar trebui să aibă dreptul de a le solicita platformelor digitale de muncă clarificări și detalii suplimentare în ceea ce privește orice informații 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 despăgubiri pentru prejudiciul suferit, 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 și entitățile juridice care au, în conformitate cu dreptul național 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 oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă. Acestea pot acționa în numele sau în sprijinul uneia sau mai multor persoane care lucrează pe platforme în cazul încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă, în conformitate cu dreptul național și cu practicile naționale.
- (2) [...]

- (2a) Atunci când este necesar pentru apărarea drepturilor persoanelor care lucrează pe platforme în ceea ce privește protecția datelor lor cu caracter personal, platformele digitale de muncă pun informațiile menționate la articolul 6 alineatul (4) și la articolul 7 alineatul (4) la dispoziția reprezentanților persoanelor care lucrează pe platforme, alții decât reprezentanții lucrătorilor pe platforme.

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 contacteze și să comunice cu reprezentanții lucrătorilor, 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 și al Directivei 2002/58/CE. 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 menționate la articolul 4a, instanțele naționale sau autoritățile competente sunt în măsură să dispună ca platforma digitală de muncă să divulge orice probă 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 procedură. Ele se asigură că, atunci când dispun divulgarea unor astfel de informații, instanțele naționale au la dispoziție măsuri eficace de protecție a acestor informații.
- (3) [...]

Articolul 17

Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja persoanele care lucrează pe platforme, inclusiv pe acelea care sunt 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 fără întârzieri nejustificate.

- (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) [...]
- (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 și de asigurarea aplicării articolelor 5a-8 din prezenta directivă, în conformitate cu dispozițiile relevante din capitolele VI, VII și VIII din Regulamentul (UE) 2016/679. Plafonul pentru amenzi administrative menționat la articolul 83 alineatul (5) din regulamentul respectiv se aplică în cazul încălcării articolelor 5a-8 din prezenta directivă.

- (2) Autoritățile menționate la alineatul (1) și alte autorități naționale competente 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 sau de luare a deciziilor asupra 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) Fără a aduce atingere alineatului (1), statele membre stabilesc normele privind sancțiunile care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 20

Mentținerea 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 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 20a

Statele membre pot, prin lege sau prin contracte colective de muncă, să prevadă norme mai specifice pentru a asigura protecția drepturilor și libertăților în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme în temeiul articolelor 6, 7 și 8 din prezenta directivă. Statele membre le pot permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să pună în aplicare contracte colective de muncă, în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale, care stabilesc măsuri referitoare la lucrul pe platformă ce diferă față de cele menționate la articolele 8a, 9, 11 și 12 din prezenta directivă, respectând în același timp protecția generală a lucrătorilor pe platformă.

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]. Statele membre 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 măsuri de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.
- (3) Statele membre, în conformitate cu dreptul intern și cu practica națională, adoptă măsuri adecvate, pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali, 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

Pentru Consiliu

Președinta

Președintele
