



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 8 март 2024 г.
(OR. en)

Междуинституционално досие:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

БЕЛЕЖКА

От: Комитета на постоянните представители (I част)
До: Съвета

Относно: Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА
СЪВЕТА относно подобряването на условията на труд при работата
през платформа
*- Анализ на окончателния компромисен текст с оглед на
постигането на споразумение*

Приложено се изпраща на делегациите предварителното споразумение относно посоченото по-горе предложение, което подлежи на одобрение от Съвета, с оглед на постигането на споразумение на първо четене с Европейския парламент.

**ДИРЕКТИВА (ЕС) .../...
НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА**

от...

относно подобряването на условията на труд при работата през платформа

(Текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) и член 16, параграф 2 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет¹,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите²,

в съответствие с обикновената законодателна процедура³,

¹ ОВ С 290, 29.7.2022 г., стр. 95.

² ОВ С 375, 30.9.2022 г., стр. 45.

³ Позиция на Европейския парламент от ... (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от

като имат предвид, че:

- (1) Съгласно член 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС) целите на Съюза са, наред с другото, да насърчава благоденствието на своите народи и да работи за устойчивото развитие на Европа, основаващо се на балансиран икономически растеж и силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес.
- (2) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“) е предвидено правото на всеки работник на справедливи и равни условия на труд, които зачитат неговото здраве, безопасност и достойнство. Член 27 от Хартата защитава правото на работниците на информиране и консултиране в предприятието. Член 8 от Хартата предвижда, че всеки има право на защита на неговите лични данни. Член 12 от Хартата предвижда, че всеки има право на свобода на събрания и на свободно сдружаване на всяко равнище. Член 16 от Хартата признава свободата на стопанска инициатива. Член 21 от Хартата предвижда правото на недискриминация.

- (3) В принцип 5 от Европейския стълб на социалните права (наричан по-нататък „Стълба“), прогласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г.⁴, се посочва, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила; че в съответствие със законовите разпоредби и колективните споразумения трябва да бъде гарантирана необходимата гъвкавост за работодателите, за да могат бързо да се адаптират към промените в икономическите условия; че следва да се насърчават новаторските форми на труд, които осигуряват качествени условия на труд, предприемачеството и самостоятелната заетост, и да се улеснява професионалната мобилност; че професионалната мобилност следва да се улеснява; и че трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори. В принцип № 7 от Стълба се предвижда, че работниците имат право да бъдат информирани писмено при наемането на работа за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения; че преди уволнение работниците имат право да бъдат информирани за причините и да получат предизвестие в разумен срок, както и право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове, а в случай на неоснователно уволнение – право на правна защита, включително подходящо обезщетение. Принцип № 10 от Стълба предвижда, че работниците имат право на високо ниво на защита на здравето и безопасността на работното място, както и право на защита на личните им данни в контекста на заетостта. Социалната среща на върха в Порто през май 2021 г. приветства плана за действие, придружаващ Стълба⁵.

⁴ Междуинституционална прокламация относно Европейския стълб на социалните права (ОВ С 428, 13.12.2017 г., стр. 10).

⁵ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, „План за действие на Европейския стълб на социалните права“ (COM(2021) 102).

- (4) Цифровизацията променя сферата на труда, като подобрява производителността и увеличава гъвкавостта, но същевременно носи и някои рискове за заетостта и условията на труд. Основаните на алгоритми технологии, включително автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, дадоха възможност за появата и разрастването на цифровите трудови платформи. Ако са добре регулирани и приложени, новите форми на цифрово взаимодействие и новите технологии в сферата на труда могат да създадат възможности за достъп до достойни и качествени работни места за хората, които традиционно не са имали такъв достъп. Ако обаче не са регулирани, те могат да доведат и до наблюдение, основано на технологиите, да увеличат дисбаланса на силите и непрозрачността при вземането на решения, както и да породят рискове за достойните условия на труд, здравето и безопасността на работното място, равното третиране и правото на неприкосновеност на личния живот.
- (5) Работата през платформа се извършва от физически лица чрез цифровата инфраструктура на цифрови трудови платформи, които предоставят услуга на своите клиенти. Тя се среща в широк спектър от области и се характеризира с висока степен на разнородност на видовете цифрови трудови платформи, обхванатите сектори и извършваните дейности, както и в профилите на лицата, извършващи работа през платформа. Чрез алгоритмите цифровите трудови платформи организират в по-малка или по-голяма степен – в зависимост от своя бизнес модел – извършването на работата, нейното възнаграждение и отношенията между техните клиенти и лицата, извършващи работата. Работата през платформа може да се извършва изключително онлайн чрез електронни инструменти („онлайн работа през платформа“) или по хибриден начин, съчетаващ процес на онлайн комуникация с последваща дейност във физическия свят („работа през платформа на място“). Много от съществуващите цифрови трудови платформи са международни стопански субекти, които разгръщат своите дейности и бизнес модели в няколко държави членки или през граница.

- (6) Работата през платформа може да предостави възможности за по-лесен достъп до пазара на труда, за получаване на допълнителен доход чрез вторична дейност или за ползване на известна гъвкавост при организацията на работното време. В същото време повечето лица, извършващи работа през платформа, имат друга работа или друг източник на доходи и обикновено са нископлатени, а работата през платформа се развива бързо, създавайки нови бизнес модели и форми на заетост, които понякога избягват съществуващите системи за закрила. Поради това е важно този процес да бъде съпроводен от подходящи гаранции за лицата, извършващи работа през платформа, независимо от естеството на договорните правоотношения. По-специално, работата през платформа може да доведе до непредвидимост на работните часове и да размие границите между трудовите правоотношения и дейността при самостоятелна заетост, както и отговорностите на работодателите и работниците. Неправилното класифициране на трудовия статус има последици за засегнатите лица, тъй като има вероятност да ограничи достъпа до съществуващите трудови и социални права. Това води и до нееднакви условия на конкуренция по отношение на предприятията, които класифицират правилно своите работници, и има последици за системите за колективни трудови правоотношения на държавите членки, за данъчната им основа, както и за обхвата и устойчивостта на техните системи за социална закрила. Въпреки че тези предизвикателства са по-широки от работата през платформа, те са особено остри и належащи в основаната на платформи икономика.
- (7) Съдебните дела в няколко държави членки показаха продължаващото неправилно класифициране на трудовия статус в някои видове работа през платформа, по-специално в секторите, в които цифровите трудови платформи упражняват известна степен на ръководство или контрол. Въпреки че цифровите трудови платформи често класифицират лицата, които работят чрез тях, като самостоятелно заети лица или като „независими изпълнители“, много съдилища установиха, че платформите де факто ръководят и упражняват контрол върху тези лица, като често ги интегрират в основните си стопански дейности. Ето защо тези съдилища промениха класифицирането на приетите за самостоятелно заети лица на работници, наети от платформите.

- (8) Автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, захранвани от алгоритми, все повече изземат функциите, които ръководителите обикновено изпълняват в предприятията, като например разпределяне на задачи, ценообразуване на отделните задачи, определяне на работния график, даване на указания, оценка на извършената работа, предоставяне на стимули или налагане на санкции. Цифровите трудови платформи по-специално използват такива алгоритмични системи като стандартен начин за организиране и управление на работата през платформи чрез тяхната инфраструктура. Лицата, които извършват работа през платформа и са обект на такова алгоритмично управление, често нямат достъп до информация за начина на работа на алгоритмите, кои лични данни се използват и как тяхното поведение се отразява на решенията, вземани от автоматизираните системи. Представителите на работниците, други представители на лицата, извършващи работа през платформа, инспекциите по труда и други компетентни органи също нямат достъп до тази информация. Освен това лицата, които извършват работа през платформа, често не знаят причините за решенията, които се вземат или подпомагат от автоматизирани системи, и не разполагат с възможността да получат обяснение за тези решения, да обсъждат тези решения с лице за контакт или да ги оспорват и да търсят коригиране, а, когато е приложимо, и правна защита.
- (9) Когато платформите работят в няколко държави членки или трансгранично, често не е ясно къде и от кого се извършва работата през платформата, особено що се отнася до онлайн работата през платформа. Освен това националните органи нямат лесен достъп до данни относно цифровите трудови платформи, включително за броя на лицата, извършващи работа през платформа, техния трудов статус и условията им на труд. Това усложнява прилагането на действащите правила.

- (10) Набор от правни инструменти предвижда минимални стандарти по отношение на условията на труд и трудовите права в целия Съюз. Това включва по-специално Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета⁶ за прозрачни и предвидими условия на труд, Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁷ относно работното време, Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁸ относно работа чрез агенции за временна заетост, както и други специфични инструменти относно аспекти като здравето и безопасността на работното място, бременните работнички, равновесието между професионалния и личния живот, работата на срочен договор, работата на непълно работно време, командироването на работници, наред с другото. Освен това Съдът на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съдът“) постанови, че времето „на разположение“, през което възможностите на работника да извършва други дейности са значително ограничени, трябва да се счита за работно време⁹. С Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹⁰ се установява обща рамка за определяне на минималните изисквания за правото на информиране и консултиране на работниците и служителите в предприятия или организации в рамките на Съюза.
- (11) С Препоръката на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила¹¹ се препоръчва на държавите членки да предприемат мерки, за да гарантират официално и ефективно покритие, адекватност и прозрачност на схемите за социална закрила за всички работници и самостоятелно заети лица.

⁶ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105).

⁷ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

⁸ Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

⁹ Решение на Съда от 21 февруари 2018 г. по дело Ville de Nivelles/Rudy Matzak (C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82).

¹⁰ Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).

¹¹ ОВ С 387, 15.11.2019 г., стр. 1.

- (12) С Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета¹² се гарантира защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни, и по-специално се предвиждат определени права и задължения, както и гаранции по отношение на законосъобразното, добросъвестно и прозрачно обработване на лични данни, включително по отношение на автоматизираното вземане на индивидуални решения.
- (13) С Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета¹³ се насърчава справедливостта и прозрачността за бизнес ползвателите на посреднически онлайн услуги, предоставяни от операторите на онлайн платформи.
- (14) Макар че в действащите правни актове на Съюза се предвиждат определени общи гаранции, предизвикателствата при работата през платформа изискват някои допълнителни специални мерки. За да се регламентира по подходящ начин устойчивото развитие на работата през платформа, е необходимо Съюзът да определи минимални права за работниците през платформа и правила за подобряване на защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, с цел да се преодолеят предизвикателствата, произтичащи от работата през платформа. Следва да бъдат въведени мерки, улесняващи правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа в Съюза, а прозрачността относно работата през платформа следва да бъде подобрена, включително в трансгранични случаи. Освен това на лицата, извършващи работа през платформа, следва да се предоставят права, насочени към насърчаване на прозрачността, справедливостта и отчетността. Тези права следва също така да бъдат насочени към защитата на работниците и подобряването на условията на труд при алгоритмичното управление, включително упражняването на колективно договаряне. Това следва да се направи с цел подобряване на правната сигурност и постигане на еднакви условия на конкуренция между цифровите трудови платформи и офлайн доставчиците на услуги и подкрепа за устойчивия растеж на цифровите трудови платформи в Съюза.

¹² Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

¹³ Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за насърчаване на справедливост и прозрачност за бизнес ползвателите на посреднически онлайн услуги (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 57).

- (15) Комисията предприе двуетапна консултация със социалните партньори в съответствие с член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) относно подобряването на условията на труд при работата през платформа. Между социалните партньори нямаше съгласие за започване на преговори по тези въпроси. Важно е обаче да се предприемат действия на равнището на Съюза в тази област, като настоящата правна рамка се адаптира към появата на работата през платформа, включително използването на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения.
- (16) Освен това Комисията проведе обширен обмен на становища със съответните заинтересовани страни, включително цифровите трудови платформи, сдружения на лицата, извършващи работа през платформа, експерти от академичните среди, държавите членки и международни организации и представители на гражданското общество.
- (17) Настоящата директива има за цел да подобри условията на труд на работниците през платформа и да защити личните данни на лицата, извършващи работа през платформа. Двете цели се преследват едновременно и макар да са взаимно подсилващи се и неразривно свързани, едната не е второстепенна по отношение на другата. По отношение на член 153, параграф 1, буква б) от ДФЕС настоящата директива установява правила, които имат за цел да подпомогнат правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, и да подобрят условията на труд и прозрачността на работата през платформа, включително в трансгранични случаи, както и закрилата на работниците в контекста на алгоритмичното управление. По отношение на член 16 от ДФЕС настоящата директива установява правила за подобряване на защитата на физическите лица, извършващи работа през платформа, по отношение на обработването на техните лични данни чрез повишаване на прозрачността, справедливостта и отчетността на съответните процедури за алгоритмично управление при работата през платформа.

- (18) Настоящата директива следва да се прилага спрямо лица, извършващи работа през платформа в Съюза, които имат или за които, въз основа на преценка на фактите, се смята, че имат трудов договор или трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или установената практика във всяка държава членка, като се вземе предвид съдебната практика на Съда. Разпоредбите относно алгоритмичното управление, свързани с обработването на лични данни, следва да се прилагат и за лица, извършващи работа през платформа, които нямат трудов договор или трудово правоотношение.
- (19) Настоящата директива следва да установява задължителни правила, които се прилагат за всички цифрови трудови платформи, независимо от мястото им на установяване и независимо от приложимото иначе право, при условие че работата през платформа, организирана чрез съответната цифрова трудова платформа, се извършва в Съюза.
- (20) Цифровите трудови платформи се различават от другите онлайн платформи по това, че използват автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения, за да организират работата, извършвана от физически лица по искане, еднократно или многократно, на получателя на услуга, предоставяна от платформата. Автоматизираните системи за наблюдение и за вземане на решения обработват лични данни на лица, извършващи работа през платформа, и вземат или подпомагат решения, които засягат, наред с другото, условията на труд. Тези характеристики превръщат цифровите трудови платформи в отделна форма на организиране на предоставянето на услуги от независими специалисти в сравнение с по-традиционните форми на организиране на предоставянето на услуги, като например традиционните форми на наемане на автомобил с водач или услугите по превоз на пратки. Освен това повишената сложност на структурната организация на цифровите трудови платформи върви ръка за ръка с бързото им развитие, като често създава системи с „променлива геометрия“ в организацията на работата. Може например да има случаи, в които цифровите трудови платформи предоставят услуга, чийто получател е самата цифрова трудова платформа или обособен стопански субект в рамките на същата група предприятия, или организират работата по начин, който размива традиционните модели, които обикновено се разпознават в системите за предоставяне на услуги.

Такъв може да бъде случаят и с платформите за микроработа или краудуъркинг — вид цифрови трудови онлайн платформи, предоставящи на предприятията и други клиенти достъп до голяма и гъвкава работна сила за изпълнението на малки задачи, които могат да се изпълняват дистанционно с помощта на компютър и интернет връзка, като например маркиране. Задачите се разделят и разпределят между голям брой лица („крауд“), които могат да ги изпълнят асинхронно.

- (21) Организирането на работата, извършвана от отделни лица, предполага най-малкото значителна роля за намирането на съответствие между търсенето на услугата и предлагането на работна ръка от физическо лице, което има договорни отношения, независимо от тяхното название и естество, с цифровата трудова платформа и което е на разположение да изпълнява конкретна задача. То може да включва и други дейности, като например обработка на плащанията. Онлайн платформите, които не организират работата, извършвана от отделни лица, а само предоставят средствата, чрез които доставчиците на услуги могат да достигнат до крайния ползвател, без понататъшно участие на платформата, например чрез реклама на предложения или искания за услуги или чрез обобщаване и показване на налични доставчици на услуги в определена област, не следва да се смятат за цифрови трудови платформи. Определението за цифрова трудова платформа не следва да включва доставчиците на услуги, чиято основна цел е да експлоатират или споделят активи, като краткосрочно отдаване под наем на места за настаняване, или да разрешават на лица неспециалисти да препродават стоки, нито такива, които организират доброволчески дейности. То следва да бъде ограничено до доставчиците на услуги, за които организацията на работата, извършвана от лицето, като превоз на хора или стоки или почистване, представлява необходим и съществен елемент, а не само незначителен и чисто спомагателен компонент.
- (22) Договореностите и процесите, свързани с представителството на работниците, се различават в отделните държави членки, като отразяват съответната им история, институции и икономическа и политическа ситуация. Сред условията, благоприятстващи добре функциониращия социален диалог, е наличието на силни, независими профсъюзи и организации на работодателите с достъп до съответната информация, необходима за участие в социалния диалог и зачитане на основните права на свобода на сдружаване и на колективно договаряне.

- (23) Съгласно Конвенция № 135 (1971 г.) на Международната организация на труда относно представителите на работниците и служителите, която понастоящем е ратифицирана от 24 държави членки, представителите на работниците могат да бъдат лица, които са признати като такива в съответствие с националното право или практика, независимо дали са представители на синдикални организации, а именно представители, посочени или избрани от синдикалните организации или от членовете им; или представители, избрани чрез свободно гласуване от работниците в предприятието в съответствие с националните законови или подзаконови актове или колективни трудови договори и чиито функции не включват действия, признати като изключителен прерогатив на профсъюзите в съответната държава. В Конвенцията се посочва, че когато в едно и също предприятие едновременно има представители на синдикалните организации и свободно избрани представители, това представителство не следва да се използва за подкопаване на позициите на съответните синдикални организации или на техните представители, и че сътрудничеството между избраните представители и съответните синдикални организации или техните представители следва да се насърчава.
- (24) Държавите членки са ратифицирали Конвенция № 98 (1949) на МОТ за правото на организиране и на колективно договаряне, съгласно която действията, насочени към създаване на организации на трудещите се, подчинени на работодателя или на организация на работодатели, или към поддържане на организации на трудещите се чрез финансови средства или по друг начин с намерение тези организации да се поставят под контрола на работодателя или на организация на работодателите, се считат за действия на вмешателство, срещу които държавите членки на МОТ трябва да защитават организациите на работниците. Важно е да се предприемат мерки по такива действия, за да се гарантира, че при определянето или прилагането на практическите договорености за информирание и консултиране съгласно настоящата директива работодателите и представителите на работниците работят в дух на сътрудничество и при надлежно зачитане на своите реципрочни права и задължения, като се отчитат интересите както на предприятието или организацията, така и на работниците.

- (25) В някои случаи лицата, извършващи работа през платформа, нямат преки договорни отношения с цифровата трудова платформа, а са в отношения с посредник, чрез който извършват работа през платформа. Този начин на организиране на работата през платформа често води до широк спектър от различни и сложни многостранни отношения, включително вериги от подизпълнители, както и до размиване на отговорностите между цифровата трудова платформа и посредниците. Лицата, извършващи работа през платформа чрез посредници, са изложени на същите рискове по отношение на неправилното класифициране на техния трудов статус и използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения като лицата, извършващи работа през платформа пряко за цифровата трудова платформа. Поради това държавите членки следва да определят подходящи мерки, за да гарантират, че съгласно настоящата директива те се ползват със същото равнище на защита като лицата, извършващи работа през платформа, които имат преки договорни отношения с цифровата трудова платформа. Държавите членки следва да установят подходящи механизми, включително, когато е целесъобразно, чрез системи за солидарна отговорност.
- (26) За да се борят с фиктивната самостоятелна заетост при работата през платформа и да улеснят правилното определяне на трудовия статус, държавите членки следва да въведат подходящи процедури за предотвратяване и справяне с неправилното класифициране на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа. Целта на тези процедури следва да бъде да се установи наличието на трудово правоотношение, както е определено в националното право, колективните трудови договори или практиката, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, и по този начин да се гарантира, че работниците през платформа се ползват в пълна степен от същите трудови права като другите работници съгласно съответното право на Съюза, националното право и колективните трудови договори. Когато съществуването на трудово правоотношение е установено въз основа на факти, страната или страните, действащи като работодател, следва да бъдат ясно определени и следва да спазват съответните работодателски задължения съгласно правото на Съюза, националното право и колективните трудови договори, приложими в сектора на дейност.

- (27) Когато се установи, че дадена страна е работодател и отговаря на условията за агенция за временна заетост в съответствие с Директива 2008/104/ЕО, се прилагат задълженията по посочената директива.
- (28) Принципът на предимство на фактите, според който установяването на наличието на трудово правоотношение следва да се ръководи преди всичко от фактите, свързани с действителното извършване на работата, включително възнаграждението за нея, а не от описанието на правоотношението от страните, в съответствие с Препоръка № 198 на МОТ от 2006 г. относно трудовите правоотношения, е от особено значение в случай на работа през платформа, когато договорните условия често се определят едностранно от едната страна.

- (29) Злоупотребата със статуса на самостоятелно заетите лица, било то на национално равнище или в трансгранични случаи, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недеklarираната заетост. Фиктивна самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице се обяви за самостоятелно заето, докато всъщност изпълнява характерните за трудово правоотношение условия. Такава невярна декларация често се прави, за да се избегнат определени правни или фискални задължения и да се създаде конкурентно предимство в сравнение с дружествата, които спазват закона. Съдът е постановил¹⁴, че класифицирането като самостоятелно заето лице съгласно националното право не изключва възможността същото лице да бъде класифицирано като работник по смисъла на правото на Съюза¹⁵, ако неговата самостоятелност е само привидна, като по този начин се прикрива реално трудово правоотношение.

¹⁴ Решения на Съда от 13 януари 2004 г., 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; от 11 ноември 2010 г., Dita Danosa/LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, и от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

¹⁵ Решения на Съда от 3 юли 1986 г., Deborah Lawrie-Blum/Провинция Баден-Вюртемберг, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; от 14 октомври 2010 г., Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre и др., C-428/09, EU:C:2010:612; от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; от 9 юли 2015 г., Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, EU:C:2015:455; от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, EU:C:2016:883; от 16 юли 2020 г., UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; и определение на Съда от 22 април 2020 г., В/ Yodel Delivery Network Ltd, C- 692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

(30) Гарантирането на правилно определяне на трудовия статус следва да не възпрепятства подобряването на условията за действително самостоятелно заетите лица, извършващи работа през платформа. Съобщението на Комисията от 30 септември 2022 г., което съдържа насоки относно прилагането на конкурентното право на Съюза към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами, и в което се посочва, че според Комисията колективните трудови договори между самостоятелно заети лица, работещи сами, и цифровите трудови платформи, отнасящи се за условията на труд, попадат извън обхвата на член 101 от ДФЕС, може, за тази цел, да послужи като полезни насоки. Изключително важно е обаче въвеждането на тези колективни трудови договори да не подкопава целите, преследвани с настоящата директива, по-специално правилното класифициране на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на техния трудов статус.

(31) Контролът и ръководството може да приемат различни форми *in concreto*, като се има предвид, че икономическият модел на платформите непрекъснато се развива; например цифровата трудова платформа може да упражнява ръководство и контрол не само чрез преки средства, но и чрез налагане на санкции или други форми на неблагоприятно третиране или натиск. В контекста на работата през платформа, често е трудно за лицата, извършващи работа през платформа, да имат подходящ достъп до необходимите инструменти и информация, за да докажат пред компетентен орган действителното естество на договорните си отношения и произтичащите от тях права. Освен това управлението на лицата, извършващи работа през платформа, чрез автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения, се характеризира с непрозрачен поток от информация от цифровата трудова платформа. Тези характеристики на работата през платформа затвърждават феномена на неправилно класифициране като фиктивна самостоятелна заетост, като по този начин възпрепятстват правилното определяне на трудовия статус и достъпа до достойни условия на живот и труд за работниците през платформи. Поради това държавите членки следва да определят мерки, предвиждащи ефективно процедурно улесняване за лицата, извършващи работа през платформа, при установяването на правилното определяне на техния трудов статус. В този контекст презумпцията за трудово правоотношение в полза на лицата, извършващи работа през платформа, е ефективен инструмент, който допринася значително за подобряването на условията на живот и труд на работниците през платформа. Следователно това правоотношение следва да се счита от правна гледна точка за трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или установената практика в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, когато се установяват факти, показващи контрол и ръководство.

(32) Ефективната законова презумпция изисква националното право ефективно да улеснява възможността на лице, извършващо работа през платформа, да се възползва от тази презумпция. Изискванията съгласно законовата презумпция следва да не бъдат обременяващи и следва да намаляват трудностите за лицето, извършващо работа през платформа, при предоставянето на доказателства, показващи съществуването на трудово правоотношение в ситуация на дисбаланс на правомощията спрямо цифровата трудова платформа. Целта на презумпцията е ефективно да се преодолее и коригира дисбалансът на правомощията между лицата, извършващи работа през платформа, и цифровата трудова платформа. Редът и условията на законовата презумпция следва да бъдат определени от държавите членки, доколкото те гарантират създаването на ефективна оборима законова презумпция за заетост, която представлява процедурно улесняване в полза на лицата, извършващи работа през платформа, и не води до увеличаване на тежестта на изискванията към лицата, извършващи работа през платформа, или техните представители, при производства за установяване на техния трудов статус. Прилагането на законовата презумпция не следва автоматично да води до прекласифициране на лицата, извършващи работа през платформа. Когато цифровата трудова платформа се стреми да обори законовата презумпция, тя следва да докаже, че въпросното договорно отношение не е трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или установената практика в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз.

- (33) В съответствие с целта на настоящата директива за подобряване на условията на труд за работниците през платформа чрез правилно определяне на тяхното трудово правоотношение, с което да се гарантира, че те се ползват от съответните права, произтичащи от правото на Съюза, националното право и колективните трудови договори, законовата презумпция следва да се прилага във всички съответни административни или съдебни производства, когато е под въпрос трудовият статус на лицето, извършващо работа през платформа. Въпреки че настоящата директива не налага никакво задължение на държавите членки да прилагат законовата презумпция в данъчни, наказателни и социалноосигурителни производства, от решаващо значение е презумпцията да се прилага ефективно във всички държави членки съгласно настоящата директива. По-специално, нищо в настоящата директива не следва да възпрепятства държавите членки, по силата на националното право, да прилагат тази презумпция в тези или в други административни или съдебни производства или да признават резултатите от производства, при които е била приложена презумпцията, с цел даване на права на прекласифицирани работници съгласно други области на правото.
- (34) В интерес на правната сигурност законовата презумпция следва да няма обратно действие и поради това следва да се прилага само за периода, считан от ... [*датата на транспониране на настоящата директива*], включително за договорни отношения, сключени преди и все още продължаващи към тази дата. Ето защо исковете, свързани с евентуалното съществуване на трудово правоотношение преди тази дата и произтичащите от това права и задължения до тази дата, следва да се оценяват единствено въз основа на националното право и правото на Съюза, включително Директива (ЕС) 2019/1152, предхождащи настоящата директива.

- (35) Отношенията между лице, извършващо работа през платформа, и цифрова трудова платформа може да не отговарят на изискванията за трудово правоотношение в съответствие с определението, установено в закона, колективните трудови договори или практиката на съответната държава членка, като се има предвид съдебната практика на Съда. Държавите членки следва да гарантират възможността за оборване на законовата презумпция, като се докаже въз основа на горепосоченото определение, че въпросното отношение не е трудово правоотношение. Цифровите трудови платформи имат пълен преглед на всички фактически елементи, определящи правното естество на отношенията, по-специално алгоритмите, чрез които управляват своите операции. Поради това те следва да носят тежестта на доказване, когато твърдят, че въпросното договорно правоотношение не е трудово правоотношение. Успешното оборване на презумпцията в съдебно или административно производство не следва да възпрепятства прилагането на презумпцията в последващи съдебни производства или обжалвания, в съответствие с националното процесуално право.
- (36) Ефективното прилагане на законовата презумпция чрез рамка от подкрепящи мерки е от съществено значение за гарантирането на правна сигурност и прозрачност за всички участващи страни. Тези мерки следва да включват разпространение на изчерпателна информация сред обществеността, разработване на насоки под формата на конкретни и практически препоръки за цифровите трудови платформи, за лицата, извършващи работа през платформа, за социалните партньори и за компетентните национални органи, както и осигуряване на ефективен контрол и проверки в съответствие с националното право и практика, включително по целесъобразност, чрез определяне на цели за такъв контрол и проверки.
- (37) Компетентните национални органи на държавите членки следва да се възползват от сътрудничеството помежду си, включително, наред с другото, чрез обмен на информация, както е предвидено в националното право и практика, за да се гарантира правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа.

(38) Тези мерки следва да подкрепят правилното определяне на наличието на трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или установената практика в съответната държава членка, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, включително, ако е уместно, потвърждаването на квалификацията като действително самостоятелно заето лице. За да могат тези органи да изпълняват своите задачи по прилагането на разпоредбите на настоящата директива, като същевременно се подчертава компетентността на държавите членки да вземат решения относно персонала на националните органи, те трябва да разполагат с достатъчно персонал. Това изисква подходящи за компетентните национални органи човешки ресурси, които да притежават необходимите умения и да имат достъп до подходящо обучение, както и да осигуряват наличието на технически експертен опит в областта на алгоритмичното управление. В Конвенция № 81 на МОТ относно инспекцията по труда (1947 г.) са предвидени указания за това как се определят достатъчно на брой инспектори по труда за ефективното изпълнение на техните задължения. Решението на компетентен национален орган, водещо до промяна на трудовия статус на лице, извършващо работа през платформа, следва да бъде взето предвид от компетентните национални органи, когато вземат решение относно инспекциите и контрола, които възнамеряват да извършат.

(39) При все че с Регламент (ЕС) 2016/679 се установява общата рамка за защита на физическите лица във връзка с обработването на лични данни, е необходимо да се установят конкретни правила във връзка с опасенията, които са свързани с обработването на лични чрез използване на автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения в контекста на работата през платформа. В член 88 от Регламент (ЕС) 2016/679 вече е предвидено, че държавите членки могат, както е определено от правото или чрез колективните трудови договори, да предвидят по-конкретни правила, за да гарантират защитата на правата и свободите по отношение на обработването на личните данни на наетите лица в контекста на трудовите правоотношения. Настоящата директива предвижда по-конкретни гаранции относно обработването на лични данни чрез автоматизирани системи в контекста на работата през платформа, като по този начин се осигурява по-високо ниво на защита на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа. По-специално, с настоящата директива се установяват по-специфични правила във връзка с Регламент (ЕС) 2016/679 по отношение на използването и прозрачността на автоматизираното вземане на решения. С настоящата директива се установяват и допълнителни мерки към Регламент (ЕС) 2016/679 в контекста на работата през платформа, за да се гарантира защитата на личните данни, по-специално когато решенията се вземат или подкрепят от автоматизирано обработване на лични данни. В този контекст термините, свързани със защитата на личните данни в настоящата директива, следва да се разбират в светлината на определенията, установени в Регламент (ЕС) 2016/679.

- (40) Членове 5, 6 и 9 от Регламент (ЕС) 2016/679 изискват личните данни да се обработват по законосъобразен, справедлив и прозрачен начин. Това предполага определени ограничения върху начина, по който цифровите трудови платформи могат да обработват лични данни чрез автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения. Въпреки това, в конкретния случай на работа през платформа не може да се счита, че съгласието на лицата, извършващи работа през платформа, за обработването на техните лични данни е било свободно изразено. Лицата, извършващи работа през платформа, често нямат истински свободен избор или не могат да откажат или оттеглят съгласието си, без това да навреди на договорните им отношения, като се има предвид дисбалансът на правомощията между лицето, извършващо работа през платформа, и цифровата трудова платформа. Поради това цифровите трудови платформи следва да не обработват личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, с основанието, че лицето, извършващо работа през платформа, е дало съгласие за обработването на неговите лични данни.
- (41) Цифровите трудови платформи следва да не обработват — чрез автоматизирани системи за наблюдение и чрез автоматизирана система, използвана за подкрепа или вземане на решения, засягащи лицата, извършващи работа през платформа — лични данни относно емоционалното или психологическото състояние на лицето, извършващо работа през платформа, да не обработват лични данни във връзка с личните им разговори, да не събират лични данни, когато лицето, извършващо работа през платформа, не предлага или не извършва работа през платформа, да не обработват лични данни, за да се предвиди упражняването на основни права, включително правото на сдружаване, правото на колективно договаряне и колективни действия или правото на информиране и консултиране, както е определено в Хартата, и да не обработват лични данни с цел установяване на расовия или етническия произход, миграционния статус, политическите възгледи, религиозните или философските убеждения, увреждания, здравословното състояние, включително хронично заболяване или ХИВ статус, емоционалното или психологическото състояние, членството в синдикални организации, сексуалния живот или сексуалната ориентация на дадено лице.

- (42) Цифровите трудови платформи следва да не обработват биометрични данни на лица, извършващи работа през платформа, с цел установяване на самоличността, а именно установяване на самоличността на дадено лице чрез сравняване на биометричните му данни със съхранените биометрични данни на множество лица в база данни (идентификация чрез съпоставяне на едно към много). Това не засяга възможността цифровите трудови платформи да извършват биометрична проверка, а именно проверка на самоличността на дадено лице чрез сравняване на биометричните му данни с данни, предоставени преди това от същото лице (проверка или удостоверяване на самоличността при сравняване „едно към едно“), когато такова обработване на лични данни е правомерно от гледна точка на Регламент (ЕС) 2016/679 и друго приложимо право на Съюза и национално право.
- (43) Основани на биометрия данни означава лични данни, получени в резултат на специфична техническа обработка, свързана с физически, физиологични или поведенчески характеристики, сигнали или характеристики на физическо лице, например изражения на лицето, движения, честота на пулса, глас, натискане на клавиши или походка, които може да направят възможно или да потвърдят установяването на самоличността на физическо лице или обратното.
- (44) Обработването на лични данни от автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения, използвани от цифровите трудови платформи, има вероятност да доведе до висок риск за правата и свободите на лицата, извършващи работа през платформа. Поради това цифровите трудови платформи следва винаги да извършват оценка на въздействието върху защитата на данните в съответствие с изискванията, определени в член 35 от Регламент (ЕС) 2016/679. Като има предвид въздействието, което решенията, вземани от автоматизирани системи за вземане на решения, оказват върху лицата, извършващи работа през платформа, и по-специално върху работниците през платформа, настоящата директива установява по-конкретни правила относно консултациите с лицата, извършващи работа през платформа, и техните представители в контекста на оценките на въздействието върху защитата на данните.

- (45) В допълнение към предвиденото в Регламент (ЕС) 2016/679 цифровите трудови платформи следва да подлежат на задължения за прозрачност и предоставяне на информация във връзка с автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи, използвани за вземане или подпомагане на решения, засягащи лицата, извършващи работа през платформа, включително условията на труд на работниците през платформа, например достъпа им до възложените им задачи, техните доходи, безопасност и здраве, работното им време, тяхното повишение или негов еквивалент и техния договорен статус, включително ограничаването, спирането или прекратяването на техния профил. Следва също така да се уточни какъв вид информация следва да се предоставя на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на тези автоматизирани системи, както и под каква форма и кога следва да бъде предоставена. Отделните работници през платформа следва да получават тази информация в сбита, проста и разбираема форма, доколкото системите и техните характеристики пряко засягат тях самите и, когато е приложимо, техните условия на труд, така че да бъдат ефективно информирани. Те следва също така да имат правото да изискват изчерпателна и подробна информация за всички съответни системи. Всеобхватна и подробна информация относно тези автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения следва също така да се предоставя на представителите на лицата, извършващи работа през платформа, както и на националните компетентни органи по труда по тяхно искане, за да им се даде възможност да изпълняват своите функции.
- (46) В допълнение към правото на преносимост на личните данни, които субектът на данните е предоставил на администратор на данни в съответствие с член 20 от Регламент (ЕС) 2016/679, лицата, извършващи работа през платформа, следва да имат право да получават безпрепятствено и в структуриран, широко използван и машинночитим формат всички лични данни, генерирани чрез извършването на работата им в контекста на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения на цифровата трудова платформа, включително рейтинги и отзиви, да ги предават или да възложат предаването им на трета страна, включително друга цифрова трудова платформа. Цифровите трудови платформи следва да предоставят на лицата, извършващи работа през платформа, инструменти за улесняване на ефективната преносимост на данните, която е безплатна, за да упражняват правата си съгласно настоящата директива и съгласно Регламент (ЕС) 2016/679.

- (47) В някои случаи цифровите трудови платформи не прекратяват официално отношенията си с лице, извършващо работа през платформа, но ограничават профила на лицето, извършващо работа през платформа. Това следва да се разбира като всякакво ограничение, наложено върху възможността за извършване на работа през платформа чрез профила, включително ограничаване на достъпа до профила или достъпа до възложените задачи.
- (48) Цифровите трудови платформи широко използват автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения при управлението на лицата, извършващи работа през платформа. Наблюдението чрез електронни средства може да представлява вмешателство, а решенията, взети или подпомогани от такива системи, като например свързаните с предлагането на възлагане на задачи, с доходите, с тяхната безопасност и здраве, с работното им време, с достъпа им до обучение, с тяхното повишение или статут в рамките на организацията и с договорния статут, може да засягат пряко лицата, извършващи работа през платформа, които може да нямат пряк контакт с човек, който е техен ръководител или надзорник. Поради това цифровите трудови платформи следва да гарантират човешки надзор и редовно и най-малко на всеки две години да извършват оценка на въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения, върху лицата, извършващи работа през платформа, включително, когато е приложимо, техните условия на труд и равно третиране на работното място. Представители на работниците следва да участват активно в процеса на оценка.

Цифровите трудови платформи следва да осигурят достатъчно човешки ресурси за тази цел. Лицата, на които от цифровата трудова платформа е възложено изпълнението на функцията по преглед, следва да притежават необходимите компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват тази функция, и по-специално правото да отменят автоматизираните решения. Те следва да бъдат защитени от уволнение, дисциплинарни мерки или друго неблагоприятно третиране при упражняването на своите функции. Освен това е важно цифровите трудови платформи да се справят със системните недостатъци при използването на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения. Поради това, когато в резултата от надзорните дейности се установят високи рискове от дискриминация на работното място или нарушение на правата на лицата, извършващи работа през платформа, цифровите трудови платформи следва да предприемат подходящи мерки за справяне с тях, включително възможността за прекратяване на тези системи.

(49) Регламент (ЕС) 2016/679 изисква от администраторите на данни да прилагат подходящи мерки за защита на правата и свободите и легитимните интереси на субекта на данните в случаите, когато последните са обект на решения, основани единствено на автоматизирано обработване. Посочената разпоредба изисква най-малко правото на човешка намеса от страна на администратора, правото да изрази гледната си точка и да оспори решението. В допълнение към Регламент (ЕС) 2016/679 в контекста на алгоритмичното управление и като се има предвид сериозното въздействие върху лицата, извършващи работа през платформа, на решенията за ограничаване, спиране или прекратяване на договорните отношения или на профила на лицето, извършващо работа през платформа, или всяко решение с равностойна вреда, тези решения следва винаги да се вземат от човешко същество. В допълнение към Регламент (ЕС) 2016/679 в контекста на алгоритмичното управление на работата през платформа лицата, извършващи работа през платформа, следва да имат право да получат без ненужно забавяне обяснение от цифровата трудова платформа относно решение, липсата на решение или набор от решения, подпомогнати или, ако е приложимо, взети от автоматизирани системи за вземане на решения.

За тази цел цифровата трудова платформа следва да им предоставя възможност да обсъждат и изясняват фактите, обстоятелствата и причините за тези решения с човек, изпълняващ ролята на лице за контакт на цифровата трудова платформа. Освен това, тъй като има вероятност определени решения да имат особено значителни отрицателни последици за лицата, извършващи работа през платформа, по-специално за техните потенциални доходи, ако дадена цифрова трудова платформа ограничава, спира или прекратява профила на лице, извършващо работа през платформа, отказва плащането за работа, извършена от това лице, или засяга основните аспекти на договорните отношения, цифровата трудова платформа следва да предостави на лицето, извършващо работа през платформа, при първа възможност и най-късно в деня, в който тези решения пораждат действие, писмено изложение на мотивите за това решение. Когато полученото обяснение или мотиви не са задоволителни или когато лицата, извършващи работа през платформа, считат, че правата им са нарушени, те следва също така да имат правото да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа решението и без ненужно забавяне да получат обоснован отговор в разумен срок и при всички случаи в рамките на две седмици от получаване на искането.

Когато тези решения нарушават правата на тези лица, например трудовите права, правото на недискриминация или на защита на личните им данни, цифровата трудова платформа следва да коригира тези решения без ненужно забавяне или, когато това не е възможно, да предостави подходящо обезщетение за претърпените вреди и да предприеме необходимите стъпки за избягване на подобни решения в бъдеще, включително прекратяване на използването на автоматизираната система. Що се отнася до прегледа на решения от човек, специфичните разпоредби на Регламент (ЕС) 2019/1150 следва да имат предимство по отношение на бизнес ползвателите.

- (50) С Директива 89/391/ЕИО на Съвета¹⁶ се въвеждат мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, включително задължението на работодателите да оценяват рисковете по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, и се установяват общите принципи на превенция, които да бъдат прилагани от работодателите. Автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения потенциално оказват значително въздействие върху безопасността и физическото и психичното здраве на работниците през платформа.

Алгоритмичното ръководене, оценяване и дисциплина увеличават работните усилия чрез засилване на наблюдението, повишаване на изисквания от работниците темп, свеждане до минимум на пропуските в работния процес и разширяване на трудовата дейност извън традиционното работно място и работно време. Изтъкнатото по-горе ограничено учене на работното място и влияние върху задачите поради използването на непрозрачни алгоритми, интензифициране на работата и несигурност вероятно ще увеличи стреса и тревожността на работната сила. Поради това цифровите трудови платформи следва да оценяват тези рискове, да преценяват дали предпазните мерки на системите са подходящи за справяне с тези рискове и да предприемат съответните превантивни и защитни мерки. Те следва да избягват използването на такива системи да води до неоправдан натиск върху работниците или да излага на риск тяхното здраве. За да се повиши ефективността на тези разпоредби, цифровата трудова платформа следва да предостави своята оценка на риска и оценката на смекчаващите мерки на разположение на работниците през платформа, техните представители и компетентните органи.

¹⁶ Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1).

- (51) Информирането и консултирането с представителите на работниците, регламентирано на равнището на Съюза съгласно Директива 2002/14/ЕО, са от ключово значение за насърчаването на ефективен социален диалог. Тъй като въвеждането от цифровите трудови платформи на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения или съществените промени в използването им оказват пряко въздействие върху организацията на труда и индивидуалните условия на труд на работниците през платформа, са необходими допълнителни мерки, за да се гарантира, че цифровите трудови платформи информират и ефективно консултират представителите на работниците през платформа преди вземането на такива решения на подходящото равнище. Като се има предвид техническата сложност на системите за алгоритмично управление, информацията следва да се предоставя своевременно, за да се даде възможност на представителите на работниците през платформа да се подготвят за консултации, с помощта на експерт, избран от работниците през платформа или техните представители, по съгласуван начин, когато е необходимо. Мерките за информиране и консултиране, предвидени в Директива 2002/14/ЕО, остават незасегнати от настоящата директива.
- (52) При липса на представител на работниците следва да е възможно работниците да бъдат пряко информирани от цифровата трудова платформа за всяко такова въвеждане или съществена промяна по отношение на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения.

- (53) Самостоятелно заетите лица представляват част от лицата, извършващи работа през платформа. Въздействието на автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, използвани от цифровите трудови платформи, върху защитата на техните лични данни и възможностите им за доходи е подобно на въздействието върху работниците през платформа. Поради това правата по настоящата директива, отнасящи се до защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни в контекста на алгоритмично управление, а именно правата, свързани с прозрачността относно автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, ограниченията за обработване или събиране на лични данни, наблюдението от човек и прегледа от човек на важните решения, следва да се прилагат и за лицата, извършващи работа през платформа, които нямат трудово правоотношение. Правата, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, както и информирането и консултирането на работниците през платформа или техните представители, които са специфични за работниците с оглед на правото на Съюза, не следва да се прилагат за тях. В Регламент (ЕС) 2019/1150 се предвиждат гаранции по отношение на справедливостта и прозрачността за самостоятелно заетите лица, извършващи работа през платформа, при условие че те се считат за бизнес ползватели по смисъла на посочения регламент. Що се отнася до прегледа на важните решения от човек, специфичните разпоредби на Регламент (ЕС) 2019/1150 следва да имат предимство по отношение на бизнес ползвателите.
- (54) Задълженията на цифровите трудови платформи, включително за информиране и консултиране по отношение на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, се прилагат независимо от това дали автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения се управляват от самата цифрова трудова платформа или от външен доставчик на услуги, който извършва обработване на данни от името на цифровата трудова платформа.

- (55) За да се даде на компетентните национални органи възможност да гарантират, че цифровите трудови платформи спазват законовите и подзаконовите актове в областта на труда, по-специално ако са установени в държава, различна от държавата членка, в която работникът през платформа извършва работа, цифровите трудови платформи следва да декларират работата, извършена от работници през платформа, пред компетентните органи на държавата членка, в която се извършва работата. Систематичната и прозрачна система за предоставяне на информация, включително на трансгранично равнище, също е от основно значение за предотвратяване на нелоялната конкуренция между цифровите трудови платформи. Това задължение не следва да заменя задълженията за деклариране или уведомяване, установени с други инструменти на Съюза.
- (56) Европейският орган по труда допринася за осигуряването на справедлива трудова мобилност в целия Съюз, по-специално улеснява сътрудничеството и обмена на информация между държавите членки с оглед на последователното, ефикасно и ефективно прилагане и изпълнение на съответното право на Съюза, координира и подпомага съгласуваните и съвместните инспекции, извършва анализи и оценки на риска по въпроси, свързани с трансграничната трудова мобилност, и подпомага държавите членки в борбата с недеклаирания труд. Ето защо той има важна роля за справяне с предизвикателствата, свързани с трансграничните дейности на много цифрови трудови платформи, както и на тези, свързани с недеклаирания труд при работата през платформа.
- (57) Информацията относно работата през платформа, извършвана от лицата, които извършват работа през платформа чрез цифрови трудови платформи, техния брой, информацията относно техния договорен или трудов статус и общите условия, приложими към тези договорни отношения, е от съществено значение за подпомагане на съответните органи при правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, и за гарантиране на спазването на правните задължения, както и на представителите на работниците през платформа при изпълнението на техните представителни функции. Тези органи и представители следва също така да имат правото да поискат от цифровите трудови платформи допълнителни разяснения и подробности по отношение на предоставената информация.

- (58) В няколко държави членки има доказателства за използването на недеклаиран труд в платформите за доставка. Тази практика се осъществява чрез самоличност под наем, като лицата, извършващи работа през платформа, с право на работа, които се регистрират в платформата, отдават профилите си на мигранти без документи и на ненавършили пълнолетие лица. Това води до липсата на защита за тези лица, включително незаконно пребиваващи граждани на трети държави, чието положение често ограничава достъпа им до правосъдие поради страх от ответни действия с цел отмъщение или риск от депортиране. Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹⁷ предвижда минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава. Задълженията за прозрачност и правилата относно посредниците, установени в настоящата директива, допринасят в значителна степен, заедно с Директива 2009/52/ЕО, за справяне с проблема с недеклаирания труд при работата през платформа. Освен това от ключово значение е цифровите трудови платформи да гарантират надеждна проверка на самоличността на работещите през платформа.
- (59) Разработена е широкообхватна система от разпоредби за прилагане на достиженията на правото на Съюза в социалната област, елементи от която следва да се прилагат към настоящата директива, за да се гарантира, че лицата, извършващи работа през платформа, имат достъп до своевременно, ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на защита, включително на подходящо обезщетение за претърпени вреди. По-конкретно, предвид основополагащия характер на правото на ефективна правна защита, лицата, извършващи работа през платформа, следва да продължат да се възползват от такава защита дори и след прекратяване на трудовото правоотношение, довело до твърдяно нарушение на правата съгласно настоящата директива.
- (60) Представителите на лицата, извършващи работа през платформа, следва да могат, в съответствие с националното право и националната практика, да представляват едно или няколко лица, извършващи работа през платформа, във всяко съдебно или административно производство за прилагане на което и да е от правата или задълженията, произтичащи от настоящата директива. Предявяването на искове от името или в подкрепа на няколко лица, извършващи работа през платформа, е начин да се улесни производството, което в противен случай не би било образувано поради процесуални и финансови пречки или страх от репресии.

¹⁷ Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава (ОВ L 168, 30.6.2009 г., стр. 24).

- (61) Работата през платформа се характеризира с липсата на общо работно място, където лицата, извършващи работа през платформа, да могат да се опознаят и да общуват помежду си и със своите представители, също и с оглед на защитата на техните интереси по отношение на цифровата трудова платформа. Поради това е необходимо да се създадат цифрови комуникационни канали в съответствие с организацията на работата на цифровите трудови платформи, където лицата, извършващи работа през платформа, да могат да общуват помежду си поверително и сигурно, а техни представители да могат да се свързват с тях. Цифровите трудови платформи следва да създават такива комуникационни канали в рамките на своята цифрова инфраструктура или чрез подобни ефективни средства, като същевременно зачитат защитата на личните данни и се въздържат от достъп или наблюдение на тези комуникации.
- (62) Лицата, извършващи работа през платформа, са изложени, по-специално при работа през платформа на място, на риск от насилие и тормоз, без да имат физическо работно място, където могат да подават жалби. Тормозът и сексуалният тормоз могат да окажат отрицателно въздействие върху здравето и безопасността на работниците през платформа. По отношение на работата през платформа държавите членки следва да предвидят превантивни мерки, включително създаването на ефективни канали за подаване на сигнали. Държавите членки се насърчават също така да подкрепят ефективни мерки за борба с насилието и тормоза при работата през платформа, и по-специално да включат подходящи канали за подаване на сигнали за самостоятелно заети лица.
- (63) При административни или съдебни производства, свързани с правата и задълженията, установени в настоящата директива, елементите относно организацията на работата, които позволяват да се установи трудовият статус, и по-специално дали цифровата трудова платформа контролира определени елементи от извършването на работата или го ръководи, както и други елементи, свързани с използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения, може да са притежание на цифровата трудова платформа и да не са лесно достъпни за лицата, извършващи работа през платформа, и компетентните органи. Поради това националните съдилища или компетентните органи следва да могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички относими доказателства, които се намират под неин контрол, включително поверителна информация, при условие че се прилагат ефективни мерки за защита на тази информация.

- (64) Като се има предвид, че в настоящата директива се предвиждат по-специфични правила, като и допълнителни правила във връзка с Регламент (ЕС) 2016/679 в контекста на работата през платформа, за да се гарантира защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, националните надзорни органи, посочени в Регламент (ЕС) 2016/679, следва да бъдат компетентни да наблюдават прилагането на тези гаранции. Процедурната рамка на Регламент (ЕС) 2016/679, и по-специално на глави VI, VII и VIII от него, следва да се прилага за налагането на по-специфичните и допълнителните правила на настоящата директива, по-специално по отношение на механизмите за надзор, сътрудничество и съгласуваност, средствата за правна защита, отговорността и санкциите, включително компетентността за налагане на административни глоби до размера, установен в член 83, параграф 5 от посочения регламент.
- (65) Автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, използвани в контекста на работата през платформа, включват обработването на лични данни на лицата, извършващи работа през платформа, и засягат условията на труд и правата на работещите през платформа сред тях, което повдига въпроси, свързани със законодателството за защита на данните, както и с други области на правото, като трудовото право. Ето защо надзорните органи за защита на данните и другите компетентни органи следва да си сътрудничат, включително на трансгранично равнище, при прилагането на настоящата директива, включително чрез обмен на съответната информация помежду си, без да се засяга независимостта на надзорните органи за защита на данните.
- (66) За да бъде ефективна защитата на настоящата директива, от съществено значение е лицата, извършващи работа през платформа, които упражняват съответните си права, предоставени им от директивата, да бъдат защитени от уволнение в качеството на работници през платформа или от прекратяване на договора в качеството на самостоятелно заети лица и от равностойни мерки, включително временно спиране на профила.

- (67) Доколкото двояката цел на настоящата директива, а именно да подобри условията на труд при работа през платформа и защитата на личните данни, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки, а поради необходимостта да се установят общи минимални изисквания може да бъде по-добре постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от ДЕС. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.
- (68) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат или запазват разпоредби, които са по-благоприятни по отношение на лицата, извършващи работа през платформа. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, включително по отношение на механизмите за установяване на наличието на трудово правоотношение, освен ако с настоящата директива са въведени по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото национално право или действащото право на Съюза в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на общата степен на защита в областта, попадаща в обхвата на настоящата директива, както и на съществуващите прерогативи, предоставени на представителите.
- (69) Следва да се зачита автономността на социалните партньори. Държавите членки следва да могат да разрешат на социалните партньори, при специфични условия, да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори, които се отклоняват от някои разпоредби, като същевременно се зачита общата степен на защита на работниците през платформа.
- (70) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на ненужни административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия (МСП). Поради това държавите членки се приканват да оценят въздействието на своите мерки за транспониране върху МСП, за да се уверят, че МСП не са непропорционално засегнати, като обръщат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест.

- (71) Държавите членки могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива. Те следва също така, в съответствие с националното право и националната практика, да вземат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на разпоредбите на настоящата директива.
- (72) Съгласно Съвместната политическа декларация на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи от 28 септември 2011 г.¹⁸ държавите членки са поели ангажимент в обосновани случаи да прилагат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между елементите на дадена директива и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят смята, че предоставянето на тези документи е обосновано.
- (73) В съответствие с член 42, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета¹⁹ беше проведена консултация с Европейския надзорен орган по защита на данните, който представи своето становище на 2 февруари 2022 г.²⁰,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

¹⁸ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

¹⁹ Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2018 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от институциите, органите, службите и агенциите на Съюза и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Регламент (ЕО) № 45/2001 и Решение № 1247/2002/ЕО (ОВ L 295, 21.11.2018 г., стр. 39).

²⁰ ОВ С ...

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет и обхват

1. С настоящата директива се цели да се подобрят условията на труд и защитата на личните данни при работа през платформа чрез:
 - а) въвеждането на мерки за улесняване на правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа;
 - б) насърчаване на прозрачността, справедливостта, човешкия надзор, безопасността и отчетността при алгоритмичното управление на работата през платформа; и
 - в) подобряване на прозрачността при работата през платформа, включително в трансгранични ситуации.

2. В настоящата директива се определят минимални права, които се прилагат за всяко лице, извършващо работа през платформа в Съюза, което има или което въз основа на преценка на фактите може да се смята, че има трудов договор или трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или установената практика в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда.

С настоящата директива се определят и правила за подобряване на защитата на физическите лица във връзка с обработването на техните лични данни, като се предвиждат мерки за алгоритмично управление, приложими за лицата, извършващи работа през платформа в Съюза, включително тези, които нямат трудов договор или трудово правоотношение.

3. Настоящата директива се прилага за цифровите трудови платформи, организиращи работа през платформа, извършвана в Съюза, независимо от мястото им на установяване и независимо от приложимото иначе право.

Член 2

Определения

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:
 - 1) „цифрова трудова платформа“ означава всяко физическо или юридическо лице, предоставящо услуга, която отговаря на всяко от следните изисквания:
 - а) тя се предоставя, поне отчасти, от разстояние чрез електронни средства, като например уебсайт или мобилно приложение;
 - б) тя се предоставя по искане на получател на услугата;
 - в) тя включва като необходим и съществен елемент организацията на работата, извършвана от отделни лица срещу заплащане, независимо дали тази работа се извършва онлайн или на определено място;
 - г) тя включва използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения;
 - 2) „работа през платформа“ означава всяка работа, организирана чрез цифрова трудова платформа и извършвана в Съюза от физическо лице въз основа на договорни отношения между цифровата трудова платформа или посредник и физическото лице, независимо дали съществуват договорни отношения между физическото лице или посредник и получателя на услугата;
 - 3) „лице, извършващо работа през платформа“ означава всяко лице, извършващо работа през платформа, независимо от естеството на договорните отношения или от тяхното определяне от участващите страни;
 - 4) „работник през платформа“ означава всяко лице, извършващо работа през платформа, което има трудов договор или за което се счита, че има трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда;

- 5) „посредник“ означава физическо или юридическо лице, което за целите на предоставянето на работа през платформа на или чрез цифрова трудова платформа:
- а) установява договорни отношения с тази цифрова трудова платформа и с лицето, извършващо работа през платформа; или
 - б) е част от верига от подизпълнители между тази цифрова трудова платформа и лицето, извършващо работа през платформа;
- 6) „представители на работниците“ означава представители на работниците през платформа, като например профсъюзи и представители, които се избират свободно от работниците през платформа в съответствие с националното право и практика;
- 7) „представители на лицата, извършващи работа през платформа“ означава представители на работниците и, доколкото това е предвидено в националното право и практика, представители на лицата, извършващи работа през платформа, различни от работниците през платформа;
- 8) „автоматизирани системи за наблюдение“ означава системи, които се използват за, или подпомагат, наблюдението, надзора или оценката на работата на лицата, извършващи работа през платформа, или на дейностите, извършвани в работната среда, включително чрез събиране на лични данни посредством електронни средства;
- 9) „автоматизирани системи за вземане на решения“ означава системи, които се използват за вземане или подпомагане, чрез електронни средства, на решения, които засягат в значителна степен лицата, извършващи работа през платформа, включително условията на труд на работниците през платформа, и по-специално решения, засягащи тяхното наемане, достъп до възложените задачи и тяхната организация, техните доходи, включително ценообразуването на отделните задачи, тяхната безопасност и здраве, работното им време, достъпа им до обучение, повишение или негов еквивалент, техния договорен статус, включително ограничаването, спирането или прекратяването на техния профил.

2. Определението за цифрови трудови платформи, посочено в параграф 1, точка 1, не включва доставчиците на услуги, чиято основна цел е да експлоатират или споделят активи или които разрешават на лица неспециалисти да препродават стоки.

Член 3

Посредници

Държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че когато цифрова трудова платформа използва посредници, лицата, извършващи работа през платформа, които имат договорни отношения с посредник, се ползват със същото равнище на защита, предоставено съгласно настоящата директива, както лицата, които имат преки договорни отношения с цифрова трудова платформа. За тази цел държавите членки предприемат мерки в съответствие с националното право и практика за установяването на подходящи механизми, които включват, когато е целесъобразно, системи за солидарна отговорност.

ГЛАВА II

ТРУДОВ СТАТУС

Член 4

Правилно определяне на трудовия статус

1. Държавите членки разполагат с подходящи и ефективни процедури за проверка и гарантиране на правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, с цел да се установи съществуването на трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или установената практика в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, включително чрез прилагането на презумпцията за трудово правоотношение в съответствие с член 5.
2. Определянето на наличието на трудово правоотношение се ръководи преди всичко от фактите, свързани с действителното извършване на работата, включително използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения при организацията на работата през платформа, независимо от това как е класифицирано правоотношението в договорно споразумение, договорено евентуално между участващите страни.
3. Когато съществуването на трудово правоотношение е установено, страната или страните, които поемат задълженията на работодателя, се определят ясно в съответствие с националните правни системи.

Член 5

Законова презумпция

1. По законова презумпция договорното отношение между цифрова трудова платформа и лице, извършващо работа през платформа чрез тази платформа, се счита за трудово правоотношение, когато са установени факти, сочещи контрол и ръководство, съгласно националното право, колективните трудови договори или установената практика в държавите членки и като се вземе предвид съдебната практика на Съда. Когато цифровата трудова платформа се стреми да обори законовата презумпция, то е за да докаже, че въпросното договорно отношение не е трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или установената практика в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда.
2. За тази цел държавите членки установяват ефективна, оборима законова презумпция за трудово правоотношение, която представлява процедурно улеснение в полза на лицата, извършващи работа през платформа, и гарантират, че тази законова презумпция не води до увеличаване на тежестта на изискванията за лицата, извършващи работа през платформа, или техните представители, в производствата за установяване на техния трудов статус.
3. Законовата презумпция се прилага във всички съответни административни или съдебни производства, които се отнасят до правилното определяне на трудовия статус на лицето, извършващо работа през платформа.

Законовата презумпция не се прилага при производства по данъчни, наказателни и социалноосигурителни въпроси. Държавите членки обаче могат да прилагат законовата презумпция в тези производства по силата на националното право.

4. Лицата, извършващи работа през платформа, и — в съответствие с националното право и практика — техните представители имат право да започнат производството, посочено в параграф 3, първа алинея, за правилно определяне на трудовия статус на лицето, извършващо работа през платформа.
5. Когато компетентен национален орган счита, че дадено лице, извършващо работа през платформа, може да бъде класифицирано погрешно, той предприема подходящи действия или производства в съответствие с националното право и практика, за да установи трудовия статус на това лице.
6. По отношение на договорни отношения, сключени преди и все още продължаващи към датата, посочена в член 29, параграф 1, законовата презумпция, посочена в настоящия член, се прилага само за периода, започващ от тази дата.

Член 6

Рамка от помощни мерки

Държавите членки създават рамка от помощни мерки, за да гарантират ефективното прилагане и спазване на законовата презумпция. Те по-специално:

- а) разработват подходящи насоки, включително под формата на конкретни и практически препоръки, целящи цифровите трудови платформи, лицата, извършващи работа през платформа, и социалните партньори да разберат и да прилагат законовата презумпция, включително относно процедурите за оборването ѝ;
- б) разработват насоки и установяват подходящи процедури в съответствие с националното право и практика за компетентните национални органи, включително относно сътрудничеството между различните компетентни национални органи, с цел проактивно установяване, фокусиране и преследване на цифрови трудови платформи, които не спазват правилата за правилно определяне на трудовия статус;

- в) предвиждат ефективен контрол и проверки, извършвани от националните органи в съответствие с националното право или практика, и по-специално предвиждат, когато е целесъобразно, контрол и проверки на конкретни цифрови трудови платформи, когато наличието на трудов статус на лице, извършващо работа през платформа, е било установено от компетентен национален орган, като същевременно гарантират, че този контрол и проверки са пропорционални и недискриминационни.
- г) осигуряват подходящо обучение за компетентните национални органи, както и наличието на технически експертен опит в областта на алгоритмичното управление, за да могат тези органи да изпълняват задачите, посочени в буква б).

ГЛАВА III

АЛГОРИТМИЧНО УПРАВЛЕНИЕ

Член 7

Ограничения за обработването на лични данни чрез автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения

1. Цифровите трудови платформи не използват автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения за:
 - а) обработване на лични данни относно емоционалното или психологическото състояние на лицето, извършващо работа през платформа;
 - б) обработване на лични данни във връзка с частни разговори, включително обмен на информация с други лица, извършващи работа през платформа, и техните представители;
 - в) събиране на лични данни, докато лицето, извършващо работа през платформа, не предлага или не извършва работа през платформа;
 - г) обработване на лични данни, за да се предвиди упражняването на основни права, включително правото на сдружаване, правото на колективно договаряне и колективни действия или правото на информиране и консултиране, както е определено в Хартата;
 - д) обработване на лични данни, за да се определят расовият или етническият произход, миграционният статус, политическите възгледи, религиозните или философските убеждения, увреждания, здравословното състояние, включително хронично заболяване или ХИВ статус, емоционалното или психологическото състояние, членството в синдикални организации, сексуалният живот или сексуалната ориентация на дадено лице;
 - е) обработване на биометрични данни, както са определени в член 4, точка 14 от Регламент (ЕС) 2016/679, на лице, извършващо работа през платформа, за да се установи самоличността на това лице, като се сравняват тези данни със съхранявани биометрични данни на физически лица в база данни.

2. Разпоредбите на настоящия член се прилагат за всички лица, извършващи работа през платформа, от началото на процедурата за набиране или подбор.
3. В допълнение към автоматизираните системи за наблюдение и за вземане на решения настоящият член се прилага и за цифровите трудови платформи, когато те използват автоматизирани системи, подпомагащи или вземащи решения, които засягат по някакъв начин лицата, извършващи работа през платформа.

Член 8

Оценка на въздействието върху защитата на данни

1. Обработването на лични данни от цифрова трудова платформа чрез автоматизирани системи за наблюдение и за вземане на решения е вид обработване, което е вероятно да породи висок риск за правата и свободите на физическите лица по смисъла на член 35, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2016/679. При извършването, съгласно член 35, параграф 1 от посочения регламент, на оценка на въздействието от обработването на лични данни от автоматизирани системи за наблюдение и за вземане на решения върху защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, включително върху ограниченията за обработване, посочени в член 7 от настоящата директива, цифровите трудови платформи, които действат като администратори съгласно определението в член 4, точка (7) от посочения регламент, търсят мнението на лицата, извършващи работа през платформа, и техните представители.
2. Цифровите трудови платформи предоставят оценката на представителите на работниците.

Член 9

Прозрачност относно автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения

1. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да информират лицата, извършващи работа през платформа, представителите на работниците през платформа и, при поискване, компетентните национални органи за използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения.

Тази информация се отнася до:

- a) всички видове решения, които се подпомагат или вземат от автоматизирани системи за вземане на решения, включително когато тези системи подкрепят или вземат решения, които не засягат в значителна степен лицата, извършващи работа през платформа;
- б) по отношение на автоматизираните системи за наблюдение:
 - i) факта, че такива системи се използват или са в процес на въвеждане;
 - ii) категориите данни и действия, които се наблюдават, надзират или оценяват от такива системи, включително оценка от получателя на услугата;
 - iii) целта на наблюдението и начина, по който система ще я постигне;
 - iv) получателите или категориите получатели на личните данни, обработвани от такива системи, и всяко изпращане или предаване на такива лични данни, включително в рамките на група предприятия;
- в) по отношение на автоматизираните системи за вземане на решения:
 - i) факта, че такива системи се използват или са в процес на въвеждане;
 - ii) категориите решения, които се вземат или подпомагат от такива системи;
 - iii) категориите данни и основните параметри, които тези системи отчитат, и относителната важност на тези основни параметри в автоматизираното вземане на решения, включително начина, по който личните данни или поведението на лицето, извършващо работа през платформа, оказват влияние върху решенията;
 - iv) основанията за решенията, с които се ограничава, спира или прекратява профилът на лицето, извършващо работа през платформа, или се отказва възнаграждение за извършена от него работа, както и за решенията относно неговия договорен статус или за всяко решение с равностойно или отрицателно въздействие.

2. Цифровите трудови платформи предоставят информацията, посочена в параграф 1, под формата на писмен документ, който може да бъде в електронен формат. Информацията се представя в прозрачна, разбираема и леснодостъпна форма, като се използва ясен и прост език.
3. Лицата, извършващи работа през платформа, получават кратка информация за системите и техните характеристики, които ги засягат пряко, включително техните условия на труд, когато е приложимо, най-късно на първия работен ден преди въвеждането на промени, засягащи условията на труд, организацията на работата или наблюдението на изпълнението на работата, или по всяко време по тяхно искане. По тяхно искане те получават също така изчерпателна и подробна информация за всички съответни системи и техните характеристики.
4. Представителите на работниците получават изчерпателна и подробна информация за всички съответни системи и техните характеристики. По тяхно искане те получават тази информация преди използването на тези системи или въвеждането на промени, засягащи условията на труд, организацията на работата или наблюдението на изпълнението на работата, или по всяко време. Компетентните национални органи получават изчерпателна и подробна информация по всяко време при поискване от тяхна страна.
5. Цифровите трудови платформи предоставят информацията, посочена в параграф 1, на лицата, които преминават процедура по наемане или подбор. Тази информация, която се предоставя в съответствие с параграф 2, е кратка, отнася се само до автоматизираните системи за наблюдение или вземане на решения, използвани в тази процедура, и се предоставя преди началото на тази процедура.

6. Лицата, извършващи работа през платформа, имат право на преносимост на личните данни, генерирани чрез извършването на работата, в контекста на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения на съответната цифрова трудова платформа, включително рейтинги и отзиви, без да се засягат по неблагоприятен начин правата на получателя на услугата съгласно Регламент (ЕС) 2016/679. Цифровата трудова платформа предоставя безплатно на лицата, извършващи работа през платформа, инструменти за улесняване на ефективното упражняване на техните права на преносимост, посочени в член 20 от Регламент (ЕС) 2016/679 и в първото изречение от настоящия параграф. По искане на лицето, извършващо работа през платформа, цифровата трудова платформа предава тези лични данни пряко на трета страна.

Член 10

Човешки надзор на автоматизирани системи

1. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи осъществяват надзор и, с участието на представители на работниците, редовно и най-малко на всеки две години извършват оценка на въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения, използвани от цифровата трудова платформа, върху лицата, извършващи работа през платформа, включително, когато е приложимо, върху техните условия на труд и равното третиране на работното място.
2. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да осигурят достатъчно човешки ресурси за ефективен надзор и оценка на въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения. Лицата, на които цифровата трудова платформа е възложила функцията за надзор и оценка, разполагат с необходимата компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват тази функция, включително за отмяната на автоматизирани решения. Те се ползват със защита срещу уволнение или еквивалентни мерки, дисциплинарни мерки или друго неблагоприятно третиране при упражняването на своите функции.

3. Когато при надзора или оценката, посочени в параграф 1, се установи висок риск от дискриминация на работното място при използването на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения или се установи, че индивидуалните решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения, са нарушили правата на лице, извършващо работа през платформа, цифровата трудова платформа предприема необходимите стъпки, включително, ако е целесъобразно, изменение на автоматизираната система за наблюдение и вземане на решения или прекратяване на нейното използване, за да се избегнат такива решения в бъдеще.
4. Информацията относно оценката съгласно параграф 1 се предава на представителите на работниците през платформа. Цифровите трудови платформи също така предоставят тази информация на лицата, извършващи работа през платформа, и на компетентните национални органи при поискване от тяхна страна.
5. Всяко решение за ограничаване, спиране или прекратяване на договорните отношения или на профила на лице, извършващо работа през платформа, или всяко друго решение с равностойна вреда се взема от човешко същество.

Член 11

Преглед от човек

1. Държавите членки гарантират, че лицата, извършващи работа през платформа, имат право да получат обяснение от цифровата трудова платформа без ненужно забавяне за всяко решение, взето или подпомогнато от автоматизирана система за вземане на решения. Обяснението в устна или писмена форма се представя по прозрачен и разбираем начин, като се използва ясен и прост език. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят на лицата, извършващи работа през платформа, достъп до лице за контакт, определено от цифровата трудова платформа, за обсъждане и изясняване на фактите, обстоятелствата и причините, довели до решението. Цифровите трудови платформи гарантират, че тези лица за контакт притежават необходимата компетентност, обучение и правомощия, за да изпълняват посочената функция.

Цифровите трудови платформи предоставят на лицето, извършващо работа през платформа, писмено изложение на мотивите за всяко решение, подпомогнато или, когато е приложимо, взето от автоматизирана система за вземане на решения, за ограничаване, спиране или прекратяване на профила на лицето, извършващо работа през платформа, за всяко решение за отказ на възнаграждение за извършена от него работа, за всяко решение относно договорния му статус, за всяко решение с подобни последици или всяко друго решение, засягащо основните аспекти на трудовите или други договорни отношения, без ненужно забавяне и най-късно в деня, в който то поражда действие.

2. Лицата, извършващи работа през платформа, и — в съответствие с националното право или практика — представителите, действащи от името на лицата, извършващи работа през платформа, имат право да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа решенията, посочени в параграф 1. Цифровата трудова платформа отговаря на това искане, като предоставя на лицето, извършващо работа през платформа, достатъчно точен и адекватно обоснован отговор под формата на писмен документ, който може да бъде в електронен формат, без ненужно забавяне и при всички случаи в рамките на две седмици от получаване на искането.

3. Когато с решението, посочено в параграф 1, се нарушават правата на лице, извършващо работа през платформа, цифровата трудова платформа коригира това решение без ненужно забавяне и при всички случаи в срок от две седмици след приемането на решението. Когато това не е възможно, цифровата трудова платформа предлага подходящо обезщетение за претърпените вреди. При всички случаи цифровата трудова платформа предприема необходимите стъпки, включително ако е целесъобразно, изменение на автоматизираната система за вземане на решения или прекратяване на използването ѝ, за да се избегнат такива решения в бъдеще.
4. Настоящият член не засяга дисциплинарните процедури и процедурите за уволнение, предвидени в националното законодателство и националните практики и в колективните трудови договори.
5. Настоящият член не се прилага за лица, извършващи работа през платформа, които са и „бизнес ползватели“ по смисъла на член 2, точка 1 от Регламент (ЕС) 2019/1150.

Член 12

Безопасност и здраве

1. Без да се засягат Директива 89/391/ЕИО на Съвета и свързаните с нея директиви в областта на безопасността и здравето на работното място, по отношение на работниците през платформа цифровите трудови платформи:
 - а) оценяват рисковете от автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения за тяхната безопасност и здраве, по-специално по отношение на възможните рискове от трудови злополуки, психосоциалните и ергономичните рискове;
 - б) оценяват дали предпазните мерки на тези системи са подходящи за установените рискове с оглед на специфичните характеристики на работната среда;
 - в) въвеждат подходящи превантивни и защитни мерки.

2. Във връзка с изискванията по параграф 1 от настоящия член цифровите трудови платформи гарантират ефективно информиране, консултиране и участие на работниците през платформа и/или техните представители в съответствие с членове 10 и 11 от Директива 89/391/ЕИО на Съвета.
3. Цифровите трудови платформи не използват автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения по начин, който оказва неправомерен натиск върху работниците през платформа или по друг начин излага на риск безопасността и физическото и психическото здраве на работниците през платформа.
4. В допълнение към автоматизираните системи за вземане на решения настоящият член се прилага и когато те използват автоматизирани системи, подпомагащи или вземащи решения, които засягат по някакъв начин лицата, извършващи работа през платформа.
5. За да се гарантират безопасността и здравето на работниците през платформа, включително от насилие и тормоз, държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предприемат превантивни мерки, включително ефективни канали за подаване на сигнали.

Член 13

Информиране и консултиране

1. Настоящата директива не засяга Директива 89/391/ЕИО по отношение на информирането и консултирането, нито Директиви 2002/14/ЕО и 2009/38/ЕО.
2. В допълнение към спазването на директивите, посочени в параграф 1 от настоящия член, държавите членки гарантират, че информирането и консултирането от страна на цифровите трудови платформи съгласно член 2, букви е) и ж) от Директива 2002/14/ЕО с представителите на работниците обхваща и решенията, които е вероятно да доведат до въвеждане или до съществени промени в използването на автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения. За целите на настоящия параграф информирането и консултирането на представителите на работниците се извършва при същите условия относно упражняването на правата на информиране и консултиране като предвидените в Директива 2002/14/ЕО.

3. Представителите на работниците през платформа могат да бъдат подпомагани от експерт по техен избор, доколкото това им е необходимо за запознаване с въпроса, който е предмет на информиране и консултиране, и за формулиране на становище. Когато дадена цифрова трудова платформа има повече от 250 работници в съответната държава членка, разходите за експерта се поемат от цифровата трудова платформа, при условие че са пропорционални. Държавите членки могат да определят честотата на исканията за експерт, като същевременно гарантират ефективността на помощта.

Член 14

Информиране на работниците

Когато няма представители на работниците през платформа, държавите членки гарантират, че цифровата трудова платформа информира пряко съответните работници през платформа за решенията, които има вероятност да доведат до въвеждане или до съществени промени в използването на автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения. Информацията се предоставя под формата на писмен документ, който може да бъде в електронен формат, и се представя в прозрачна, разбираема и лесно достъпна форма, като се използва ясен и прост език.

Член 15

Специфични договорености за представителите на лицата, извършващи работа през платформа, различни от представителите на работниците през платформа

Представителите на лицата, извършващи работа през платформа, различни от представителите на работниците, могат да упражняват правата, предоставени на представителите на работниците съгласно член 8, параграф 2, член 9, параграфи 1 и 4, член 10, параграф 4 и член 11, параграф 2, само доколкото те действат от името на лицата, извършващи работа през платформа, които не са работници през платформа, по отношение на защитата на техните лични данни.

ГЛАВА IV

ПРОЗРАЧНОСТ ОТНОСНО РАБОТАТА ПРЕЗ ПЛАТФОРМА

Член 16

Деклариране на работа през платформа

Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да декларират работата, извършена от работници през платформа, пред компетентните органи на държавата членка, в която се извършва работата, в съответствие с правилата и процедурите, предвидени в правото на съответните държави членки.

Това не засяга специфичните задължения съгласно правото на Съюза, в съответствие с които работата се декларира пред съответните органи на държавата членка в трансгранични случаи.

Член 17

Достъп до съответната информация относно работата през платформа

1. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят следната информация на разположение на компетентните органи, както и на представителите на лицата, извършващи работа през платформа:
 - а) броя на лицата, извършващи работа през платформа чрез съответната цифрова трудова платформа, разбит по равнище на дейност и техния договорен или трудов статус;
 - б) общите условия, определени от цифровата трудова платформа и приложими към тези договорни отношения;

- в) средната продължителност на дейността, средния седмичен брой отработени часове на човек и средния доход от дейността на лицата, извършващи работа през платформа редовно чрез съответната цифрова трудова платформа;
 - г) посредниците, с които цифровата трудова платформа има договорни отношения.
2. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят на компетентните национални органи информация относно работата, извършвана от лицата, извършващи работа през платформа, и техния трудов статус.
 3. Информацията по параграф 1 се предоставя за всяка държава членка, в която лица извършват работа през платформа чрез съответната цифрова трудова платформа. По отношение на параграф 1, буква в), информацията се предоставя само при поискване. Информацията се актуализира най-малко на всеки шест месеца, а по отношение на параграф 1, буква б) — всеки път, когато общите условия се променят по същество.
 4. Компетентните органи, посочени в параграф 1, и представителите на лицата, извършващи работа през платформа, имат правото да поискат от цифровите трудови платформи допълнителни разяснения и подробности по отношение на предоставената информация, включително подробности относно трудовия договор. Цифровите трудови платформи отговарят на това искане, като предоставят обоснован отговор без ненужно забавяне.
 5. По отношение на цифровите трудови платформи, които са микро-, малки или средни предприятия, държавите членки могат да предвидят, че честотата на актуализиране на информацията в съответствие с параграф 3 се намалява на веднъж годишно.

ГЛАВАТА V

СРЕДСТВА ЗА ПРАВНА ЗАЩИТА И ПРИЛАГАНЕ

Член 18

Право на защита

Без да се засягат членове 79 и 82 от Регламент (ЕС) 2016/679, държавите членки гарантират, че лицата, извършващи работа през платформа, включително тези, чието трудово или друго договорно отношение е приключило, имат достъп до своевременно, ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на защита, включително на подходящо обезщетение за претърпените вреди, в случай на нарушения на правата им, произтичащи от настоящата директива.

Член 19

Процедури от името или в подкрепа на лица, извършващи работа през платформа

Без да се засяга член 80 от Регламент (ЕС) 2016/679, държавите членки гарантират, че представителите на лицата, извършващи работа през платформа, и правните субекти, които в съответствие с националното право или практика имат законен интерес да защитават правата на лицата, извършващи работа през платформа, могат да участват в съдебни или административни производства за налагане на правата или задълженията, произтичащи от настоящата директива. Те могат да действат от името на едно или няколко лица, извършващи работа през платформа, или в тяхна подкрепа, в случай на нарушение на някое право или задължение, произтичащо от настоящата директива, в съответствие с националното право и националната практика.

Член 20

Канали за комуникация за лицата, извършващи работа през платформа

Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят възможност на лицата, извършващи работа през платформа, да се свързват и да общуват помежду си поверително и сигурно, да се свързват с представители на лицата, извършващи работа през платформа, както и обратното, чрез цифровата инфраструктура на цифровите трудови платформи или чрез подобни ефективни средства, като същевременно се спазват задълженията съгласно Регламент (ЕС) 2016/679. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да се въздържат от достъп или наблюдение на тези контакти и комуникации.

Член 21

Достъп до доказателства

1. Държавите членки гарантират, че при производства, засягащи разпоредбите на настоящата директива, националните съдилища или компетентните органи могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички свързани със случая доказателства, които се намират под неин контрол.
2. Държавите членки гарантират, че националните съдилища разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства, съдържащи поверителна информация, в случаите, в които считат, че те са от значение за производството. Те гарантират, че когато разпореждат представянето на такава информация, националните съдилища разполагат с ефективни мерки за защита на тази информация.

Член 22

Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

Държавите членки въвеждат необходимите мерки за защита на лицата, извършващи работа през платформа, включително на тези измежду тях, които са техни представители, срещу неблагоприятно третиране от страна на цифровата трудова платформа и срещу всички неблагоприятни последици вследствие на жалба, подадена до цифровата трудова платформа, или вследствие на производство, започнато с цел да се наложи спазване на правилата, предвидени в настоящата директива.

Член 23

Защита срещу уволнение

1. Държавите членки предприемат всички необходими мерки за забрана на уволнението, на прекратяването на договора или на равностойна на тях мярка и на всякаква подготовка за уволнение, прекратяване на договора или равностойна на тях мярка спрямо лица, извършващи работа през платформа, заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива.
2. Лицата, извършващи работа през платформа, които смятат, че са били уволнени, че договорът им е бил прекратен или че срещу тях са били предприети мерки с еквивалентен ефект заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, могат да поискат от цифровата трудова платформа да представи надлежно обосновани причини за уволнението, прекратяването на договора или еквивалентните мерки. Цифровата трудова платформа предоставя тези основания в писмена форма без ненужно забавяне.
3. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато посочените в параграф 2 лица, извършващи работа през платформа, докажат пред съд или друг компетентен орган или служба факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение, прекратяване на договора или еквивалентни мерки, цифровата трудова платформа трябва да докаже, че уволнението, прекратяването на договора или еквивалентните мерки са на основание, което е различно от посочените в параграф 1.

4. От държавите членки не се изисква да прилагат параграф 3 към производства, при които съдът или друг компетентен орган или друга компетентна служба разследва фактите по делото.
5. Параграф 3 не се прилага към наказателните производства, освен ако държавите членки не са предвидили друго.

Член 24

Надзор и санкции

1. Надзорният орган или органи, отговорни за наблюдението на прилагането на Регламент (ЕС) 2016/679, отговарят и за наблюдението и гарантирането на прилагането на членове 7—11 от настоящата директива, доколкото те засягат въпроси по защитата на личните данни, съгласно съответните разпоредби на глави VI, VII и VIII от Регламент (ЕС) 2016/679. Таванът за административните глоби, посочени в член 83, параграф 5 от същия регламент, се прилага за нарушения на членове 7 – 11 от настоящата директива.
2. Органите, посочени в параграф 1, и другите национални компетентни органи, когато е уместно, си сътрудничат при прилагането на настоящата директива в рамките на съответните си правомощия, по-специално когато възникват въпроси относно въздействието на автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения върху лицата, извършващи работа през платформа. За тази цел тези органи обменят помежду си съответната информация, включително информация, получена в контекста на инспекции или разследвания, при поискване или по своя собствена инициатива.
3. Компетентните национални органи, с подкрепата на Европейската комисия, си сътрудничат чрез обмен на съответна информация и на най-добри практики относно прилагането на законовата презумпция.

4. Когато лица, извършващи работа през платформа, извършват работа през платформа в държава членка, различна от тази, в която е установена цифровата трудова платформа, компетентните органи на тези държави членки обменят информация за целите на прилагането на настоящата директива.
5. Без да се засяга параграф 1, държавите членки въвеждат правила относно санкциите, приложими при нарушение на национални разпоредби, приети съгласно разпоредбите на настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Санкциите са ефективни, възпиращи и пропорционални на естеството, тежестта и продължителността на нарушението на предприятието, както и на броя на засегнатите работници.
6. В случай на нарушения, свързани с отказ на цифрови трудови платформи да спазват правно решение, с което се определя трудовият статус на лицата, извършващи работа през платформа, държавите членки предвиждат санкции, които може да включват финансови санкции.

ГЛАВА VI

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 25

Насърчаване на колективното договаряне при работа през платформи

Без да се засяга автономността на социалните партньори и като се отчита многообразието от национални практики, държавите членки предприемат подходящи мерки за насърчаване на ролята на социалните партньори и за насърчаване на упражняването на правото на колективно договаряне при работа през платформа, включително мерки за правилно определяне на трудовия статус на работниците през платформа, както и за улесняване на упражняването на техните права, свързани с алгоритмичното управление, посочено в глава III от настоящата директива.

Член 26

Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото равнище на защита, което вече се предоставя на работниците през платформа в рамките на държавите членки, включително по отношение на установените процедури за правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, нито на съществуващите прерогативи на техните представители.
2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците през платформа закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците през платформа колективни договори в съответствие с целите на настоящата директива.
3. Настоящата директива не засяга други права, предоставени на лицата, извършващи работа през платформа, съгласно други правни актове на Съюза.

Член 27

Разпространение на информация

Държавите членки гарантират, че националните мерки за транспониране на настоящата директива, заедно със съответните разпоредби, които вече са в сила и са свързани с предмета, посочен в член 1, включително информацията относно прилагането на законовата презумпция, се предоставят на вниманието на лицата, извършващи работа през платформа, и на цифровите трудови платформи, включително малките и средните предприятия, както и на широката общественост. Тази информация се предоставя по ясен, изчерпателен и леснодостъпен начин, включително на хората с увреждания.

Член 28

Колективни трудови договори и конкретни правила относно обработването на лични данни

Държавите членки могат, със закон или чрез колективни трудови договори, да предвидят по-конкретни правила, за да гарантират защитата на правата и свободите по отношение на обработването на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, съгласно членове 9, 10 и 11, в съответствие с член 26, параграф 1. Държавите членки могат да разрешат на социалните партньори да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори в съответствие с националното право или практика, в които, при зачитане на общото равнище на защита на работниците през платформа, се установяват договорености относно работата през платформа, отклоняващи се от посочените в членове 12 и 13, а когато съгласно член 29, параграф 4 изпълнението се възлага на социалните партньори — от посочените в член 17.

Член 29

Транспониране и прилагане

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за съобразяване с настоящата директива, най-късно до ... [2 години след датата на влизане в сила на настоящата директива]. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.
3. Държавите членки, в съответствие с националното си право и националната си практика, предприемат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на настоящата директива.
4. Държавите членки могат да поверят прилагането на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

Член 30

Преглед от Комисията

До ... [5 години след датата на влизане в сила на настоящата директива] Комисията, след консултации с държавите членки, социалните партньори на равнището на Съюза и основните заинтересовани страни и като взема под внимание отражението върху микро-, малките и средните предприятия, прави преглед на изпълнението на настоящата директива с цел да предложи, където е уместно, необходимите законодателни изменения. При този преглед Комисията обръща особено внимание на въздействието от използването на посредници върху цялостното изпълнение на настоящата директива, както и на ефективността на оборимата презумпция за заетост, въведена съгласно член 5.

Член 31

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 32

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в [...] на [...] година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател