



Bruxelles, 8 martie 2024
(OR. en)

Dosar interinstituțional:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

NOTĂ

| | |
|-------------|---|
| Sursă: | Comitetul Reprezentanților Permanenți (partea I) |
| Destinatar: | Consiliul |
| Subiect: | Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul lucrului pe platforme <i>- Analiza textului final de compromis în vederea unui acord</i> |

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor un acord provizoriu privind propunerea menționată în subiect, sub rezerva aprobării de către Consiliu, în vederea ajungerii la un acord în primă lectură cu Parlamentul European.

DIRECTIVA (UE) .../...
A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din ...

privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul lucrului pe platforme

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

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

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European¹,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor²,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară³,

¹ JO C 290, 29.7.2022, p. 95.

² JO C 375, 30.9.2022, p. 45.

³ Poziția Parlamentului European din ... (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și Decizia Consiliului din

întrucât:

- (1) Potrivit articolului 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), printre obiectivele Uniunii se numără și acelea de a promova bunăstarea popoarelor sale și de a acționa pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată pe o creștere economică echilibrată și o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social.
- (2) Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene („carta”) prevede dreptul fiecărui lucrător la condiții de muncă echitabile și corecte, care să îi respecte sănătatea, securitatea și demnitatea. Articolul 27 din cartă protejează dreptul lucrătorilor la informare și consultare în cadrul întreprinderii. Articolul 8 din cartă prevede că orice persoană are dreptul la protecția datelor cu caracter personal care o privesc. Articolul 12 din cartă prevede că orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire și de asociere la toate nivelurile. Articolul 16 din cartă recunoaște libertatea de a desfășura o activitate comercială. Articolul 21 din cartă prevede dreptul la nediscriminare.

- (3) Principiul nr. 5 al Pilonului european al drepturilor sociale („pilonul”), proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017⁴, prevede că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecția socială și formarea profesională; că trebuie asigurată flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic, în conformitate cu legislația și cu contractele colective de muncă; că trebuie să fie promovate forme inovatoare de muncă care să asigure condiții de muncă de calitate, că trebuie să fie încurajate antreprenoriatul și activitatea independentă; că trebuie să fie facilitată mobilitatea ocupațională și că raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice. Principiul nr. 7 al pilonului prevede că lucrătorii au dreptul de a fi informați în scris la încadrarea în muncă în legătură cu drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă și că, înainte de concediere, lucrătorii au dreptul de a fi informați cu privire la motive și de a beneficia de o perioadă rezonabilă de preaviz și dreptul de acces la o soluționare eficace și imparțială a litigiilor și, în caz de concediere nejustificată, dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată. Principiul nr. 10 al pilonului prevede că lucrătorii au dreptul la un nivel ridicat de protecție a sănătății și securității în muncă și dreptul la protecția datelor lor cu caracter personal în cadrul raporturilor de muncă. Summitul social de la Porto din mai 2021 a salutat planul de acțiune care însoțește pilonul⁵.

⁴ Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale (JO C 428, 13.12.2017, p. 10).

⁵ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale”, COM(2021)102.

- (4) Digitalizarea schimbă lumea muncii, îmbunătățește productivitatea și sporește flexibilitatea, însă comportă, în același timp, unele riscuri pentru ocuparea forței de muncă și pentru condițiile de muncă. Tehnologiile bazate pe algoritmi, inclusiv sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor, au permis apariția și dezvoltarea platformelor digitale de muncă. Noile forme de interacțiune digitală și noile tehnologii în lumea muncii, dacă sunt bine reglementate și puse în aplicare, pot crea oportunități de acces la locuri de muncă decente și de calitate pentru persoane care, în mod tradițional, nu aveau un astfel de acces. Cu toate acestea, dacă nu sunt reglementate, ele pot conduce, de asemenea, la o supraveghere facilitată de tehnologie, la creșterea dezechilibrelor de putere și a opacității în ceea ce privește procesele decizionale, precum și la riscuri pentru condițiile de muncă decente, pentru sănătatea și securitatea în muncă, pentru egalitatea de tratament și pentru dreptul la viață privată.
- (5) Lucrul pe platforme este realizat de persoane prin intermediul infrastructurii digitale a platformelor digitale de muncă care oferă un serviciu clienților lor. Are loc într-o mare varietate de domenii și se caracterizează printr-un nivel ridicat de eterogenitate în ceea ce privește tipurile de platforme digitale de muncă, sectoarele vizate și activitățile desfășurate, precum și profilurile persoanelor care lucrează pe platforme. Prin intermediul algoritmilor, platformele digitale de muncă organizează, într-o măsură mai mică sau mai mare – în funcție de modelul lor de afaceri – desfășurarea muncii, remunerarea acesteia și relația dintre clienții lor și persoanele care efectuează munca. Lucrul pe platforme poate fi realizat exclusiv online prin intermediul instrumentelor electronice („lucru pe platforme online”) sau în mod hibrid, combinând un proces de comunicare online cu o activitate ulterioară în lumea fizică („lucru pe platforme într-o locație fizică”). Multe dintre platformele digitale de muncă existente sunt actori economici internaționali care își desfășoară activitățile și modelele de afaceri în mai multe state membre sau la nivel transfrontalier.

- (6) Lucrul pe platforme poate oferi posibilitatea de a accesa mai ușor piața forței de muncă, de a obține venituri suplimentare prin intermediul unei activități secundare sau de a beneficia de o anumită flexibilitate în organizarea timpului de lucru. În același timp, majoritatea persoanelor care lucrează pe platforme au un alt loc de muncă sau o altă sursă de venituri și tind să aibă o remunerație scăzută, iar lucrul pe platforme evoluează rapid, ceea ce duce la noi modele de afaceri și forme de ocupare a forței de muncă care uneori eludează sistemele de protecție existente. Prin urmare, este important ca acest proces să fie însoțit de garanții adecvate pentru persoanele care lucrează pe platforme, indiferent de natura relației contractuale. În special, lucrul pe platforme poate conduce la o lipsă de predictibilitate a orelor de lucru și poate estompa granița dintre un raport de muncă și activitatea independentă, precum și responsabilitățile angajatorilor și ale lucrătorilor. Clasificarea greșită din punctul de vedere al statutului profesional are consecințe pentru persoanele afectate, deoarece este de natură să restricționeze accesul la drepturile în materie de muncă și sociale existente. De asemenea, aceasta conduce la condiții de concurență inechitabile pentru întreprinderile care își clasifică lucrătorii în mod corect și are implicații asupra sistemelor de relații de muncă ale statelor membre, asupra bazei lor de impozitare și asupra acoperirii și sustenabilității sistemelor lor de protecție socială. Deși aceste provocări depășesc lucrul pe platforme, ele sunt deosebit de acute și de presante în economia platformelor.
- (7) O serie de acțiuni în justiție în mai multe state membre au arătat că clasificarea greșită din punctul de vedere al statutului profesional este o problemă persistentă în anumite tipuri de activități pe platforme, în special în sectoarele în care platformele digitale de muncă exercită un anumit grad de conducere sau control. În timp ce platformele digitale de muncă clasifică frecvent persoanele care lucrează prin intermediul lor drept persoane care desfășoară o activitate independentă sau „contractanți independenți”, multe instanțe au constatat că platformele exercită *de facto* conducerea și controlul asupra acestor persoane, integrându-le adesea în principalele lor activități economice. Prin urmare, instanțele respective au reclasificat presupusele persoane care desfășoară o activitate independentă drept lucrători angajați de platforme.

- (8) Sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor bazate pe algoritmi înlocuiesc din ce în ce mai mult funcțiile pe care managerii le îndeplinesc de obicei în întreprinderi, cum ar fi alocarea sarcinilor, stabilirea prețurilor pentru sarcinile individuale, determinarea programelor de lucru, furnizarea de instrucțiuni, evaluarea muncii desfășurate, oferirea de stimulente sau impunerea de sancțiuni. Mai ales platformele digitale de muncă utilizează astfel de sisteme algoritmice ca o modalitate standard de organizare și gestionare a lucrului pe platforme prin intermediul infrastructurii lor. Persoanele care lucrează pe platforme și care sunt supuse unei astfel de gestionări algoritmice nu au adesea acces la informații cu privire la modul în care funcționează algoritmi, la datele cu caracter personal utilizate și la modul în care comportamentul lor afectează deciziile luate de sistemele automatizate. Nici reprezentanții lucrătorilor, alți reprezentanți ai persoanelor care lucrează pe platforme, inspectoratele de muncă și nici alte autorități competente nu au acces la aceste informații. În plus, adesea persoanele care lucrează pe platforme nu cunosc motivele deciziilor luate sau sprijinite de sistemele automatizate și nu au posibilitatea de a obține o explicație pentru deciziile respective, de a discuta aceste decizii cu o persoană de contact sau de a le contesta și de a solicita rectificarea și, dacă este relevant, a introduce o cale de atac.
- (9) Atunci când platformele operează în mai multe state membre sau la nivel transfrontalier, este adesea neclar unde se desfășoară lucrul pe platforme și de către cine, în special în ceea ce privește lucrul pe platforme online. De asemenea, autoritățile naționale nu au acces ușor la datele cu privire la platformele digitale de muncă, inclusiv la numărul de persoane care lucrează pe platforme, la statutul lor profesional și la condițiile lor de muncă. Acest lucru complică punerea în aplicare a normelor aplicabile.

- (10) Un ansamblu de instrumente juridice prevede standarde minime în ceea ce privește condițiile de muncă și drepturile în materie de muncă în întreaga Uniune. Printre acestea se numără, în special, Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului⁶ privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁷ privind timpul de lucru, Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁸ privind munca prin agent de muncă temporară și alte instrumente specifice privind aspecte precum sănătatea și securitatea la locul de muncă, lucrătoarele gravide, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, munca pe durată determinată, munca cu fracțiune de normă, detașarea lucrătorilor, printre altele. În plus, Curtea de Justiție a Uniunii Europene („Curtea de Justiție”) a precizat că timpul de gardă, în cursul căruia posibilitățile lucrătorului de a desfășura alte activități sunt limitate în mod semnificativ, este considerat timp de lucru⁹. Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului¹⁰ instituie un cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a lucrătorilor din întreprinderile sau unitățile din Uniune.
- (11) Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă¹¹ recomandă statelor membre să ia măsuri care să asigure o acoperire oficială și efectivă, adecvarea și transparența sistemelor de protecție socială pentru toți lucrătorii și pentru toate persoanele care desfășoară o activitate independentă.

⁶ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).

⁷ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, 18.11.2003, p. 9).

⁸ Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).

⁹ Hotărârea Curții din 21 februarie 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82.

¹⁰ Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

¹¹ JO C 387, 15.11.2019, p. 1.

- (12) Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului¹² asigură protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și, în special, prevede anumite drepturi și obligații, precum și garanții privind prelucrarea în mod legal, echitabil și transparent a datelor cu caracter personal, inclusiv în ceea ce privește procesul decizional individual automatizat.
- (13) Regulamentul (UE) 2019/1150 al Parlamentului European și al Consiliului¹³ promovează echitatea și transparența pentru întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online oferite de operatorii de platforme online.
- (14) În timp ce actele juridice existente ale Uniunii prevăd anumite garanții generale, provocările legate de lucrul pe platforme necesită unele măsuri specifice suplimentare. Pentru a încadra în mod adecvat dezvoltarea lucrului pe platforme de manieră durabilă, este necesar ca Uniunea să stabilească drepturi minime pentru lucrătorii pe platforme și norme pentru îmbunătățirea protecției datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme, în scopul de a aborda provocările generate de lucrul pe platforme. Ar trebui introduse măsuri care să faciliteze stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme în Uniune, iar transparența în ceea ce privește lucrul pe platforme ar trebui îmbunătățită, inclusiv în situații transfrontaliere. În plus, persoanelor care lucrează pe platforme ar trebui să li se acorde drepturi menite să promoveze transparența, echitatea și responsabilitatea. Aceste drepturi ar trebui, de asemenea, să vizeze protejarea lucrătorilor și îmbunătățirea condițiilor de muncă în contextul gestionării algoritmice, inclusiv exercitarea negocierilor colective. Acest lucru ar trebui realizat cu scopul de a îmbunătăți securitatea juridică și de a asigura condiții de concurență echitabile între platformele digitale de muncă și furnizorii offline de servicii, precum și de a sprijini dezvoltarea durabilă a platformelor digitale de muncă din Uniune.

¹² Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (JO L 119, 4.5.2016, p. 1).

¹³ Regulamentul (UE) 2019/1150 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 privind promovarea echității și a transparenței pentru întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online (JO L 186, 11.7.2019, p. 57).

- (15) Comisia a efectuat o consultare în două etape a partenerilor sociali, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), cu privire la îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul lucrului pe platforme. Nu a existat un acord între partenerii sociali pentru deschiderea de negocieri cu privire la aceste chestiuni. Cu toate acestea, este important să se ia măsuri la nivelul Uniunii în acest domeniu prin adaptarea cadrului juridic actual pentru a ține cont de apariția lucrului pe platforme, inclusiv a utilizării sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor.
- (16) În plus, Comisia a organizat schimburi ample de opinii cu părțile interesate relevante, inclusiv cu platformele digitale de muncă, cu asociațiile de persoane care lucrează pe platforme, cu experți din mediul academic, din statele membre și din cadrul organizațiilor internaționale și cu reprezentanți ai societății civile.
- (17) Prezenta directivă urmărește să îmbunătățească condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme și să protejeze datele cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme. Ambele obiective sunt urmărite simultan și, deși se consolidează reciproc și sunt legate în mod inextricabil, niciunul nu este secundar în raport cu celălalt. În ceea ce privește articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE, prezenta directivă stabilește norme menite să sprijine stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme și să îmbunătățească condițiile de muncă și transparența în ceea ce privește lucrul pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere, precum și protecția lucrătorilor în contextul gestionării algoritmice. În ceea ce privește articolul 16 din TFUE, prezenta directivă instituie norme pentru îmbunătățirea protecției persoanelor fizice care lucrează pe platforme în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal prin creșterea transparenței, a echității și a responsabilității în cadrul procedurilor relevante de gestionare algoritmică în lucrul pe platforme.

- (18) Prezenta directivă ar trebui să se aplice persoanelor care lucrează pe platforme în Uniune care au sau despre care se consideră, pe baza evaluării faptelor, că au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție. Dispozițiile privind gestionarea algoritmică care sunt legate de prelucrarea datelor cu caracter personal ar trebui să se aplice, de asemenea, persoanelor care lucrează pe platforme și nu au un contract de muncă sau un raport de muncă.
- (19) Prezenta directivă ar trebui să instituie norme obligatorii care se aplice tuturor platformelor digitale de muncă, indiferent de locul în care sunt stabilite și indiferent de legislația altfel aplicabilă, cu condiția ca lucrul pe platforme organizat prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză să se desfășoare în Uniune.
- (20) Platformele digitale de muncă diferă de alte platforme online prin faptul că utilizează sisteme automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor pentru a organiza munca prestată de persoane la cererea, unică sau repetată, a destinatarului unui serviciu furnizat de platformă. Sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor prelucrează date cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme și iau sau sprijină decizii care afectează, printre altele, condițiile de muncă. Aceste caracteristici fac ca platformele digitale de muncă să constituie o formă distinctă de organizare a prestării de servicii de către profesioniști independenți în comparație cu formele mai tradiționale de organizare a prestării de servicii, cum ar fi formele tradiționale de servicii de curse la comandă sau de dispecerat pentru servicii de transport. În plus, complexitatea sporită a organizării structurale a platformelor digitale de muncă merge mână în mână cu evoluția lor rapidă, creând adesea sisteme cu o „geometrie variabilă” în organizarea muncii. De exemplu, ar putea exista cazuri în care platformele digitale de muncă furnizează un serviciu al cărui destinatar este însăși platforma digitală de muncă sau o entitate comercială distinctă din cadrul aceluiași grup de întreprinderi, ori în care organizează munca astfel încât să estompeze modelele tradiționale care pot fi recunoscute în mod tipic în sistemele de furnizare a serviciilor.

Acest lucru ar putea fi valabil și în cazul platformelor de micromuncă (*microwork*) sau de muncă participativă (*crowdwork*), care sunt un tip de platformă digitală de muncă online care oferă întreprinderilor și altor clienți acces la o forță de muncă amplă și flexibilă pentru îndeplinirea unor sarcini mici care pot fi efectuate de la distanță cu ajutorul unui calculator și al unei conexiuni la internet, cum ar fi etichetarea. Sarcinile sunt împărțite și distribuite unui număr mare de persoane („participanții” - *the crowd*), care le pot îndeplini în mod asincron.

- (21) Organizarea muncii efectuate de persoane ar trebui să implice cel puțin un rol semnificativ în corelarea cererii de servicii cu oferta de forță de muncă de către o persoană care are o relație contractuală, independent cum este denumită și care este natura sa, cu platforma digitală de muncă și care este disponibilă pentru a îndeplini o sarcină specifică. Aceasta poate include și alte activități, cum ar fi procesarea plăților. Platformele online care nu organizează munca efectuată de persoane, ci doar oferă mijloacele prin care furnizorii de servicii pot ajunge la utilizatorul final, fără altă implicare a platformei, de exemplu prin publicarea de oferte sau de cereri de servicii sau prin agregarea și afișarea furnizorilor de servicii disponibili într-un anumit domeniu, nu ar trebui să fie considerate platforme digitale de muncă. Definiția platformelor digitale de muncă nu ar trebui să includă furnizorii unui serviciu al cărui scop principal este de a exploata sau de a partaja active, de exemplu, închirierea de locuințe pe termen scurt, sau de a permite persoanelor care nu sunt profesioniști să revândă bunuri, și nici pe aceia care organizează activitățile voluntarilor. Definiția ar trebui să se limiteze la prestatorii unui serviciu pentru care organizarea muncii efectuate de o persoană, cum ar fi transportul de persoane sau de bunuri sau activități de curățenie, constituie o componentă necesară și esențială și nu doar o componentă minoră și pur auxiliară.
- (22) Aranjamentele și procesele în materie de reprezentare a lucrătorilor variază de la un stat membru la altul, reflectând parcursurile istorice, instituțiile și situațiile lor economice și politice specifice. Printre condițiile favorizante pentru un dialog social funcțional se numără existența unor sindicate puternice și independente și a unor organizații patronale cu acces la informațiile relevante necesare pentru a participa la dialogul social, precum și respectarea drepturilor fundamentale ale libertății de asociere și de negociere colectivă.

- (23) În conformitate cu Convenția nr. 135 (1971) a Organizației Internaționale a Muncii privind protecția reprezentanților lucrătorilor, ratificată în prezent de 24 de state membre, reprezentanții lucrătorilor pot fi persoane care sunt recunoscute ca atare în temeiul dreptului intern sau al practicii naționale, fie că sunt reprezentanți sindicali, și anume reprezentanți numiți sau aleși de sindicate sau de membrii unor astfel de sindicate, fie că sunt reprezentanți aleși, și anume reprezentanți care sunt aleși în mod liber de lucrătorii întreprinderii în conformitate cu dispozițiile legislației sau reglementărilor naționale sau cu dispozițiile contractelor colective de muncă și ale căror funcții nu includ activități care sunt recunoscute ca prerogative exclusive ale sindicatelor în țara în cauză. Convenția respectivă arată că atunci când în aceeași întreprindere există atât reprezentanți ai sindicatelor, cât și reprezentanți aleși, această reprezentare nu trebuie folosită pentru a submina poziția sindicatelor respective sau a reprezentanților acestora și că trebuie încurajată cooperarea între reprezentanții aleși și sindicatele în cauză sau reprezentanții acestora.
- (24) Statele membre au ratificat Convenția nr. 98 (1949) a OIM privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și de negociere colectivă, conform căreia măsurile tinzând să provoace crearea unor organizații de muncitori, dominate de un patron sau o organizație de patroni sau să sprijine organizații de muncitori prin mijloace financiare sau în alt mod, în scopul de a pune aceste organizații sub controlul unui patron sau al unei organizații de patroni, sunt considerate acte de ingerință împotriva cărora statele membre ale OIM trebuie să protejeze organizațiile lucrătorilor. Este important ca aceste acte să fie abordate pentru a se asigura faptul că, la definirea sau la punerea în aplicare a modalităților practice de informare și consultare în temeiul prezentei directive, angajatorii și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare și cu respectarea drepturilor și obligațiilor reciproce ale acestora, ținând seama atât de interesele întreprinderii sau unității, cât și de cele ale lucrătorilor.

- (25) În unele cazuri, persoanele care lucrează pe platforme nu au o relație contractuală directă cu platforma digitală de muncă, ci se află într-o relație cu un intermediar prin care lucrează pe platforme. Acest mod de a organiza lucrul pe platforme conduce adesea la o gamă largă de relații multipartite diferite și complexe, inclusiv lanțuri de subcontractare, precum și la responsabilități neclare între platforma digitală de muncă și intermediari. Persoanele care lucrează pe platforme prin intermediari sunt expuse aceluiași riscuri legate de clasificarea greșită a statutului lor profesional și utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor ca și persoanele care lucrează pe platforme direct pentru platforma digitală de muncă. Prin urmare, statele membre ar trebui să stabilească măsuri adecvate pentru a se asigura că, în temeiul prezentei directive, ele beneficiază de același nivel de protecție ca persoanele care lucrează pe platforme având o relație contractuală directă cu platforma digitală de muncă. Statele membre ar trebui să stabilească mecanisme adecvate, inclusiv, după caz, prin sisteme de răspundere solidară.
- (26) Pentru a combate activitatea independentă fictivă în cadrul lucrului pe platforme și pentru a facilita stabilirea corectă a statutului profesional, statele membre ar trebui să dispună de proceduri adecvate pentru a preveni și a aborda clasificarea greșită din punctul de vedere al statutului profesional a persoanelor care lucrează pe platforme. Scopul acestor proceduri ar trebui să fie acela de a stabili existența unui raport de muncă, astfel cum este definit de dreptul intern, de contractele colective de muncă sau de practicile naționale, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție și, astfel, de a se asigura că lucrătorii pe platforme beneficiază pe deplin de aceleași drepturi ca alți lucrători, în conformitate cu dreptul Uniunii, dreptul intern și contractele colective de muncă relevante. Atunci când existența unui raport de muncă este stabilită pe baza faptelor, partea sau părțile care acționează în calitate de angajator ar trebui să fie identificată (identificate) în mod clar și ar trebui să îndeplinească obligațiile care le revin angajatorilor în temeiul dreptului Uniunii, al dreptului intern și al contractelor colective de muncă aplicabile în sectorul de activitate.

- (27) În cazul în care se constată că o parte este angajator și îndeplinește condițiile de a fi un agent de muncă temporară în conformitate cu Directiva 2008/104/CE, se aplică obligațiile în temeiul directivei respective.
- (28) Principiul prevalenței faptelor, care înseamnă că stabilirea existenței unui raport de muncă ar trebui să se bazeze în primul rând pe faptele referitoare la desfășurarea efectivă a muncii, inclusiv pe remunerarea sa, și nu pe descrierea raportului de către părți, în conformitate cu Recomandarea nr. 198 (2006) privind relațiile de muncă a OIM, este deosebit de relevant în cazul lucrului pe platforme, în a cărui situație condițiile contractuale sunt adesea stabilite unilateral de o singură parte.

- (29) Utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară o activitate independentă, la nivel național sau în situații transfrontaliere, reprezintă o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Activitatea independentă fictivă apare atunci când o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, în același timp, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Astfel de declarații false sunt adesea făcute pentru a evita anumite obligații juridice sau fiscale și pentru a crea un avantaj competitiv în comparație cu societățile care respectă legea. Curtea de Justiție a statuat¹⁴ că o calificare drept „prestator independent” potrivit dreptului național nu exclude necesitatea ca persoana respectivă să fie calificată drept „lucrător” în sensul dreptului Uniunii¹⁵ dacă independența sa nu este decât fictivă, disimulând astfel un raport de muncă veritabil.

¹⁴ Hotărârile Curții de Justiție din 13 ianuarie 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; din 11 noiembrie 2010, Dita Danosa/LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 și din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

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

- (30) Asigurarea stabilirii corecte a statutului profesional nu ar trebui să împiedice îmbunătățirea condițiilor persoanelor care desfășoară o activitate independentă autentică care lucrează pe platforme. Comunicarea Comisiei din 30 septembrie 2022, care conține orientări privind aplicarea legislației Uniunii în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă privind condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați, și arată că, în opinia Comisiei, contractele colective de muncă dintre persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și platformele digitale de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE, poate servi drept orientare utilă în acest sens. Cu toate acestea, este esențial ca introducerea respectivelor contracte colective de muncă să nu submineze obiectivele urmărite de prezenta directivă, în special clasificarea corectă a persoanelor care lucrează pe platforme în ceea ce privește statutul lor profesional.

(31) Controlul și conducerea pot lua diferite forme în realitate, având în vedere că modelul economiei platformelor se află într-o continuă evoluție; de exemplu, platforma digitală de muncă ar putea exercita conducerea și controlul nu numai prin mijloace directe, ci și prin aplicarea de sancțiuni sau alte forme de tratament nefavorabil sau de presiune. În contextul lucrului pe platforme, este adesea dificil pentru persoanele care lucrează pe platforme să aibă acces adecvat la instrumentele și informațiile necesare pentru a invoca în fața unei autorități competente natura reală a relației lor contractuale și a-și exercita drepturile care decurg din aceasta. În plus, gestionarea persoanelor care lucrează pe platforme prin sisteme automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor este caracterizată de un flux opac de informații dinspre platforma digitală de muncă. Aceste caracteristici ale lucrului pe platforme perpetuează fenomenul clasificării eronate ca falsă activitate independentă, împiedicând astfel stabilirea corectă a statutului profesional și accesul la condiții de viață și de muncă decente pentru lucrătorii pe platforme. Prin urmare, statele membre ar trebui să stabilească măsuri care să prevadă o facilitare procedurală efectivă pentru persoanele care lucrează pe platforme atunci când verifică determinarea corectă a statutului lor profesional. În acest context, prezumția unui raport de muncă în favoarea persoanelor care lucrează pe platforme reprezintă un instrument eficace care contribuie substanțial la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor pe platforme. Prin urmare, prezumția legală ar trebui să fie că o astfel de relație constituie un raport de muncă, astfel cum este definit în legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statul membru în cauză, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție, în cazul în care se constată fapte care indică controlul și conducerea.

(32) O prezumție legală efectivă presupune ca dreptul intern să îi permită efectiv persoanei care lucrează pe platforme să beneficieze cu ușurință de prezumție. Cerințele în baza prezumției legale nu ar trebui să fie împovărătoare și ar trebui să reducă dificultățile unei persoane care lucrează pe platforme în ceea ce privește furnizarea de dovezi care să indice existența unui raport de muncă într-o situație de dezechilibru de putere în raport cu platforma digitală de muncă. Scopul prezumției este de a aborda și de a corecta în mod eficace dezechilibrul de putere dintre persoanele care lucrează pe platforme și platforma digitală de muncă. Modalitățile prezumției legale ar trebui prevăzute de statele membre, în măsura în care acestea stabilesc o prezumție legală relativă efectivă a raportului de muncă care constituie o facilitare procedurală în beneficiul persoanelor care lucrează pe platforme și care nu are ca efect creșterea sarcinii reprezentate de cerințe pentru persoanele care lucrează pe platforme sau pentru reprezentanții acestora în cadrul procedurilor de stabilire a statutului lor profesional. Aplicarea prezumției legale nu ar trebui să conducă în mod automat la reclassificarea persoanelor care lucrează pe platforme. În cazul în care platforma digitală de muncă urmărește să răstoarne prezumția legală, ar trebui ca platformei digitale de muncă să-i revină sarcina de a dovedi că relația contractuală în cauză nu este un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statul membru în cauză, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.

- (33) În conformitate cu obiectivul prezentei directive de a îmbunătăți condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme, prin stabilirea corectă a raportului de muncă în care se află și, astfel, prin asigurarea faptului că aceștia beneficiază de drepturile relevante care decurg din dreptul Uniunii, din dreptul intern și din contractele colective de muncă, prezumția legală ar trebui să se aplice în toate procedurile administrative sau judiciare relevante în cadrul cărora este în joc statutul profesional al persoanei care lucrează pe platforme. Deși prezenta directivă nu impune nicio obligație statelor membre de a aplica prezumția legală în procedurile fiscale, penale și de securitate socială, este esențial ca prezumția să se aplice efectiv în toate statele membre, în temeiul prezentei directive. Mai precis, nicio dispoziție din prezenta directivă nu ar trebui să împiedice statele membre, în temeiul dreptului intern, să aplice prezumția respectivă în cadrul procedurilor menționate sau al altor proceduri administrative sau judiciare sau să recunoască rezultatele procedurilor în cadrul cărora s-a aplicat prezumția în scopul acordării de drepturi lucrătorilor reclassificați în temeiul altor domenii de drept.
- (34) Din motive de securitate juridică, prezumția legală nu ar trebui să aibă efecte juridice retroactive și, prin urmare, ar trebui să se aplice numai perioadei care începe de la ... [*data transpunerii prezentei directive*], inclusiv în cazul relațiilor contractuale stabilite înainte de data respectivă și aflate încă în desfășurare la acea dată. Prin urmare, afirmațiile privind posibila existență a unui raport de muncă înainte de data respectivă și privind drepturile și obligațiile aferente până la acea dată ar trebui să fie evaluate numai pe baza dreptului intern și a dreptului Uniunii, inclusiv Directiva (UE) 2019/1152, în vigoare înaintea prezentei directive.

- (35) Este posibil ca relația dintre o persoană care lucrează pe platforme și o platformă digitală de muncă să nu îndeplinească cerințele unui raport de muncă în conformitate cu definiția prevăzută în legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statul membru respectiv, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție. Statele membre ar trebui să asigure posibilitatea de a răsturna prezumția legală dovedind, pe baza definiției menționate anterior, că raportul în cauză nu este un raport de muncă. Platformele digitale de muncă dispun de o imagine de ansamblu completă în legătură cu toate elementele factuale care determină natura juridică a raportului, în special cu algoritmi prin care își gestionează operațiunile. Prin urmare, sarcina probei ar trebui să le revină acestora atunci când susțin că relația contractuală în cauză nu este un raport de muncă. Răsturnarea cu succes a prezumției în cadrul procedurilor judiciare sau administrative nu ar trebui să împiedice aplicarea prezumției în procedurile judiciare sau căile de atac ulterioare, în conformitate cu dreptul procedural intern.
- (36) Punerea în aplicare efectivă a prezumției legale printr-un cadru de măsuri de sprijin este esențială pentru a asigura securitatea juridică și transparența pentru toate părțile implicate. Astfel de măsuri ar trebui să includă diseminarea de informații cuprinzătoare către public, elaborarea de orientări sub formă de recomandări concrete și practice pentru platformele digitale de muncă, persoanele care lucrează pe platforme, partenerii sociali și autoritățile naționale competente și asigurarea de controale și inspecții eficiente, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, inclusiv, după caz, prin stabilirea de obiective pentru aceste controale și inspecții.
- (37) Autoritățile naționale competente ale statelor membre ar trebui să recurgă la colaborarea între ele, inclusiv, printre altele, prin efectuarea de schimburi de informații, astfel cum se prevede în dreptul intern și practica națională, pentru a asigura stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme.

(38) Măsurile respective ar trebui să vină în sprijinul determinării corecte a existenței unui raport de muncă, astfel cum este definit în legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statul membru în cauză, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție, inclusiv, dacă este cazul, în sprijinul confirmării clasificării drept persoană care desfășoară o activitate independentă autentică. Subliniind totodată competența statelor membre de a decide cu privire la dotarea cu personal a autorităților naționale, este necesar ca aceste autorități să dispună de personal adecvat pentru a putea să își îndeplinească sarcinile de asigurare a respectării dispozițiilor prezentei directive. În acest sens, este necesar ca autoritățile naționale competente să dispună de resurse umane adecvate, care să dețină competențele necesare și să aibă acces la o formare adecvată, precum și să se asigure disponibilitatea expertizei tehnice în domeniul gestionării algoritmice. Convenția OIM nr. 81 (1947) privind inspecția muncii oferă indicații cu privire la modul de stabilire a unui număr suficient de inspectori de muncă pentru a se asigura îndeplinirea cu eficacitate a atribuțiilor lor. Atunci când decid cu privire la inspecțiile și controalele pe care intenționează să le efectueze, autoritățile naționale competente ar trebui să ia în considerare decizia unei autorități naționale competente care are drept rezultat o schimbare a statutului profesional al unei persoane care lucrează pe platforme.

- (39) Deși Regulamentul (UE) 2016/679 stabilește cadrul general pentru protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, este necesar să se stabilească norme specifice care să abordeze preocupările legate de prelucrarea datelor cu caracter personal prin utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor în contextul lucrului pe platforme. Articolul 88 din Regulamentul (UE) 2016/679 stabilește deja că statele membre pot, prin lege sau prin contracte colective de muncă, să prevadă norme mai detaliate pentru a asigura protecția drepturilor și a libertăților cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în contextul ocupării unui loc de muncă. Prezenta directivă prevede garanții mai specifice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal prin intermediul unor sisteme automatizate în contextul lucrului pe platforme, asigurând astfel un nivel mai ridicat de protecție a datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme. În special, prezenta directivă stabilește norme mai specifice în legătură cu Regulamentul (UE) 2016/679 în ceea ce privește utilizarea și transparența procesului decizional automatizat. Prezenta directivă stabilește, de asemenea, măsuri suplimentare față de Regulamentul (UE) 2016/679 în contextul lucrului pe platforme, pentru a garanta protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme, în special atunci când deciziile sunt luate prin prelucrarea automată a datelor cu caracter personal sau sunt sprijinite de aceasta. În acest context, termenii referitori la protecția datelor cu caracter personal din prezenta directivă ar trebui interpretați în lumina definițiilor prevăzute în Regulamentul (UE) 2016/679.

- (40) Articolele 5, 6 și 9 din Regulamentul (UE) 2016/679 prevăd că datele cu caracter personal trebuie să fie prelucrate în mod legal, echitabil și transparent. Acest lucru implică anumite restricții privind modul în care platformele digitale de muncă pot prelucra datele cu caracter personal prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor. Cu toate acestea, în cazul particular al lucrului pe platforme, nu se poate presupune că persoanele care lucrează pe platforme își dau în mod liber consimțământul pentru prelucrarea datelor lor cu caracter personal. Adesea, persoanele care lucrează pe platforme nu au cu adevărat libertatea de alegere sau nu sunt în măsură să refuze sau să își retragă consimțământul fără a aduce prejudicii relației lor contractuale, având în vedere dezechilibrul de putere dintre persoana care lucrează pe platforme și platforma digitală de muncă. Prin urmare, platformele digitale de muncă nu ar trebui să prelucreze datele cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme pe baza faptului că acestea din urmă și-au dat consimțământul pentru prelucrarea datelor lor cu caracter personal.
- (41) Platformele digitale de muncă nu ar trebui ca, prin sisteme automatizate de monitorizare și prin orice sistem automatizat utilizat pentru a sprijini sau a lua decizii care afectează persoanele care lucrează pe platforme, să prelucreze date cu caracter personal privind starea emoțională sau psihologică a persoanei care lucrează pe platforme, să prelucreze date cu caracter personal în legătură cu conversațiile private ale acesteia, să colecteze date cu caracter personal în timp ce persoana care lucrează pe platforme nu propune sau nu desfășoară activități pe platforme, să prelucreze date cu caracter personal pentru a prezice exercitarea drepturilor fundamentale, inclusiv a dreptului de asociere, a dreptului de negociere și de acțiune colectivă sau a dreptului la informare și consultare, astfel cum sunt definite în cartă, și nu ar trebui să prelucreze date cu caracter personal pentru a deduce originea rasială sau etnică, statutul în materie de migrație, opiniile politice, convingerile religioase sau filozofice, dizabilitatea, starea de sănătate, inclusiv existența unei boli cronice sau statutul HIV, starea emoțională sau psihologică, apartenența la un sindicat, viața sexuală sau orientarea sexuală a unei persoane.

- (42) Platformele digitale de muncă nu ar trebui să prelucreze datele biometrice ale persoanelor care lucrează pe platforme în scopul identificării, și anume pentru a stabili identitatea unei persoane prin compararea datelor sale biometrice cu datele biometrice ale mai multor persoane, stocate într-o bază de date (identificare unu la mai mulți). Acest lucru nu afectează posibilitatea platformelor digitale de muncă de a efectua verificări biometrice, și anume verificarea identității unei persoane prin compararea datelor sale biometrice cu datele furnizate anterior de aceeași persoană (verificare sau autentificare unu la unu), în cazul în care o asemenea prelucrare a datelor cu caracter personal este altminteri legală în temeiul Regulamentului (UE) 2016/679 și al altor acte legislative relevante ale Uniunii și naționale.
- (43) Datele bazate pe date biometrice sunt datele cu caracter personal rezultate dintr-o prelucrare tehnică specifică referitoare la caracteristicile, semnalmentele sau trăsăturile fizice, fiziologice sau comportamentale ale unei persoane fizice, cum ar fi expresiile faciale, mișcările, pulsul, vocea, apăsarea de taste sau mersul, care pot sau nu să permită ori să confirme identificarea unei persoane fizice.
- (44) Este probabil ca prelucrarea datelor cu caracter personal de către sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor utilizate de o platformă digitală de muncă să genereze un risc ridicat pentru drepturile și libertățile persoanelor care lucrează pe platforme. Prin urmare, platformele digitale de muncă ar trebui să efectueze întotdeauna o evaluare a impactului asupra protecției datelor în conformitate cu cerințele prevăzute la articolul 35 din Regulamentul (UE) 2016/679. Ținând seama de efectele pe care deciziile luate de sistemele automatizate de luare a deciziilor le au asupra persoanelor care lucrează pe platforme și, în special, asupra lucrătorilor pe platforme, prezenta directivă stabilește norme mai specifice în ceea ce privește consultarea persoanelor care lucrează pe platforme și a reprezentanților acestora în contextul evaluărilor impactului asupra protecției datelor.

- (45) În plus față de ceea ce se prevede în Regulamentul (UE) 2016/679, platformele digitale de muncă ar trebui să facă obiectul unor obligații în materie de transparență și informare în legătură cu sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate folosite pentru luarea sau sprijinirea deciziilor care afectează persoanele care lucrează pe platforme, inclusiv condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme, precum accesul lor la sarcinile de lucru, veniturile lor, securitatea și sănătatea lor, timpul lor de lucru, promovarea lor sau echivalentul acesteia și statutul lor contractual, inclusiv restricționarea, suspendarea sau închiderea contului lor. De asemenea, ar trebui să se specifice ce tip de informații ar trebui furnizate persoanelor care lucrează pe platforme cu privire la astfel de sisteme automatizate, precum și în ce formă și când ar trebui furnizate aceste informații. Lucrătorii individuali pe platforme ar trebui să primească aceste informații într-o formă concisă, simplă și ușor de înțeles, în măsura în care sistemele și caracteristicile acestora îi afectează în mod direct și, după caz, le afectează condițiile de muncă, astfel încât să fie informați în mod efectiv. Aceștia ar trebui, de asemenea, să aibă dreptul de a solicita informații cuprinzătoare și detaliate cu privire la toate sistemele relevante. Informații cuprinzătoare și detaliate privind aceste sisteme automatizate ar trebui, de asemenea, furnizate reprezentanților persoanelor care lucrează pe platforme și autorităților naționale competente, la cererea acestora, pentru a li se permite să își exercite funcțiile.
- (46) Pe lângă dreptul la portabilitatea datelor cu caracter personal pe care persoana vizată le-a furnizat unui operator în conformitate cu articolul 20 din Regulamentul (UE) 2016/679, persoanele care lucrează pe platforme ar trebui să aibă dreptul de a primi, fără obstacole și într-un format structurat, utilizat în mod curent și care poate fi citit automat, orice date cu caracter personal generate prin desfășurarea activității lor în contextul sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor ale unei platforme digitale de muncă, inclusiv ratinguri și evaluări, pentru a le transmite unei părți terțe sau pentru a dispune transmiterea lor unei părți terțe, inclusiv unei alte platforme digitale de muncă. Platformele digitale de muncă ar trebui să pună la dispoziția persoanelor care lucrează pe platforme instrumente pentru a facilita portabilitatea efectivă a datelor, care să fie gratuită, în scopul exercitării drepturilor în temeiul prezentei directive și al Regulamentului (UE) 2016/679.

- (47) În unele cazuri, platformele digitale de muncă nu pun capăt în mod formal relației lor cu o persoană care lucrează pe platforme, ci restricționează contul persoanei respective. Acest lucru trebuie înțeles ca impunerea oricăror limitări asupra posibilității de a lucra pe platforme prin intermediul contului, inclusiv restricționarea accesului la cont sau a accesului la sarcini de lucru.
- (48) Platformele digitale de muncă utilizează pe scară largă sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor în gestionarea persoanelor care lucrează pe platforme. Monitorizarea prin mijloace electronice poate fi intruzivă, iar deciziile luate sau sprijinite de astfel de sisteme, cum ar fi deciziile legate de oferta de atribuire a sarcinilor, de venituri, de securitatea și sănătatea persoanelor care lucrează pe platforme, de timpul lor de lucru, de accesul lor la formare, de promovarea sau statutul lor în cadrul organizației și de statutul lor contractual, afectează în mod direct aceste persoane, care pot să nu aibă un contact direct cu un manager sau cu un supervisor uman. Prin urmare, platformele digitale de muncă ar trebui să asigure supravegherea umană și să efectueze periodic, cel puțin o dată la doi ani, o evaluare a impactului avut de deciziile individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor asupra persoanelor care lucrează pe platforme, inclusiv, după caz, asupra condițiilor lor de muncă și asupra egalității de tratament la locul de muncă. Reprezentanții lucrătorilor ar trebui să fie implicați în procesul de evaluare.

Platformele digitale de muncă ar trebui să asigure resurse umane suficiente în acest scop. Persoanele cărora platforma digitală de muncă le încredințează funcția de supraveghere ar trebui să aibă competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea acestei funcții și, în special, dreptul de a respinge deciziile automate. Aceste persoane ar trebui să fie protejate împotriva concedierii, a măsurilor disciplinare sau a altor tratamente nefavorabile pentru exercitarea funcțiilor lor. În plus, este important ca platformele digitale de muncă să abordeze deficiențele sistematice în ceea ce privește utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor. Prin urmare, atunci când în urma activităților de supraveghere se identifică riscuri ridicate de discriminare la locul de muncă sau cazuri de încălcare a drepturilor persoanelor care lucrează pe platforme, platformele digitale de muncă ar trebui să ia măsuri adecvate în vederea abordării lor, inclusiv posibilitatea de a întrerupe aceste sisteme.

(49) Regulamentul (UE) 2016/679 prevede că operatorii de date trebuie să pună în aplicare măsuri corespunzătoare pentru protejarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale persoanelor vizate în cazurile în care acestea din urmă fac obiectul unor decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată. Dispoziția respectivă prevede că persoana vizată are cel puțin dreptul de a obține intervenție umană din partea operatorului, de a-și exprima punctul de vedere și de a contesta decizia. Pe lângă prevederile Regulamentului (UE) 2016/679, în contextul gestionării algoritmice și având în vedere impactul grav asupra persoanelor care lucrează pe platforme al deciziilor de restricționare, suspendare sau încetare a relației contractuale sau a contului persoanei care lucrează pe platforme sau al oricărei decizii cu efect negativ echivalent, aceste decizii ar trebui să fie întotdeauna luate de o ființă umană. Pe lângă prevederile Regulamentului (UE) 2016/679, în contextul gestionării algoritmice în cadrul lucrului pe platforme, persoanele care lucrează pe platforme ar trebui să aibă dreptul de a obține, fără întârzieri nejustificate, o explicație din partea platformei digitale de muncă cu privire la o decizie, lipsa unei decizii sau un set de decizii sprijinite sau, după caz, luate de sisteme automatizate de luare a deciziilor.

În acest scop, platforma digitală de muncă ar trebui să le ofere persoanelor care lucrează pe platforme posibilitatea de a discuta și a clarifica faptele, circumstanțele și motivele care stau la baza unor astfel de decizii cu o persoană de contact umană din cadrul platformei digitale de muncă. În plus, întrucât este probabil ca anumite decizii să aibă efecte negative deosebit de semnificative asupra persoanelor care lucrează pe platforme, în special asupra câștigurilor lor potențiale, dacă o platformă digitală de muncă restricționează, suspendă sau închide contul unei persoane care lucrează pe platforme, refuză remunerarea pentru munca prestată de persoana respectivă sau aduce atingere aspectelor esențiale ale relației contractuale, platforma digitală de muncă ar trebui să ofere persoanei care lucrează pe platforme, cât mai curând posibil și cel târziu la data la care aceste decizii produc efecte, o expunere scrisă a motivelor care stau la baza deciziei respective. În cazul în care persoanele care lucrează pe platforme nu sunt mulțumite de explicația sau motivele obținute sau în cazul în care consideră că printr-o decizie le-au fost încălcate drepturile, ele ar trebui, de asemenea, să aibă dreptul de a solicita platformei digitale de muncă să reexamineze decizia și să obțină un răspuns motivat, fără întârzieri nejustificate și, în orice caz, în termen de două săptămâni de la primirea solicitării respective.

În cazul în care astfel de decizii încalcă drepturile persoanelor respective, cum ar fi drepturile în materie de muncă, dreptul la nediscriminare sau dreptul la protecția datelor lor cu caracter personal, platforma digitală de muncă ar trebui să rectifice deciziile respective fără întârzieri nejustificate sau, dacă acest lucru nu este posibil, să ofere o compensație adecvată pentru prejudiciul suferit și să ia măsurile necesare pentru a evita decizii similare în viitor, inclusiv întreruperea utilizării sistemului automatizat de luare a deciziilor. În ceea ce privește reexaminarea umană a deciziilor, dispozițiile specifice din Regulamentul (UE) 2019/1150 ar trebui să prevaleze în ceea ce privește întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online.

- (50) Directiva 89/391/CEE a Consiliului¹⁶ introduce măsuri de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, inclusiv obligația angajatorilor de a evalua riscurile la adresa sănătății și securității la locul de muncă, și prevede principii generale de prevenire pe care angajatorii trebuie să le pună în aplicare. Sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor pot avea un impact semnificativ asupra securității și a sănătății fizice și mintale ale lucrătorilor pe platforme.

Conducerea, evaluarea și disciplina algoritmică intensifică efortul de lucru prin sporirea monitorizării, creșterea ritmului impus lucrătorilor, reducerea la minimum a discontinuităților în cadrul fluxului de lucru și extinderea activității profesionale dincolo de locul de muncă și programul de lucru tradiționale. Este probabil ca învățarea limitată la locul de muncă și influența redusă asupra sarcinilor, cauzate de utilizarea unor algoritmi netransparenți, de intensificarea muncii și de insecuritatea evidențiate anterior, să sporească stresul și anxietatea forței de muncă. Prin urmare, platformele digitale de muncă ar trebui să evalueze aceste riscuri, să analizeze dacă garanțiile oferite de sisteme sunt adecvate pentru a aborda riscurile respective și să ia măsuri preventive și de protecție corespunzătoare. Platformele digitale de muncă ar trebui să evite ca utilizarea unor astfel de sisteme să conducă la presiuni nejustificate asupra lucrătorilor sau să pună în pericol sănătatea acestora. Pentru a consolida eficacitatea acestor dispoziții, platforma digitală de muncă ar trebui să pună evaluarea riscurilor și evaluarea măsurilor de atenuare la dispoziția lucrătorilor pe platforme, a reprezentanților acestora și a autorităților competente.

¹⁶ Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1).

- (51) Informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor, reglementate la nivelul Uniunii în temeiul Directivei 2002/14/CE, sunt esențiale pentru promovarea unui dialog social eficace. Întrucât introducerea sau modificările substanțiale ale utilizării sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor de către platformele digitale de muncă au un impact direct asupra organizării muncii și asupra condițiilor de muncă individuale ale lucrătorilor pe platforme, sunt necesare măsuri suplimentare pentru a asigura faptul că platformele digitale de muncă informează și consultă în mod efectiv reprezentanții lucrătorilor pe platforme înainte de a lua astfel de decizii, la nivelul corespunzător. Având în vedere complexitatea tehnică a sistemelor de gestionare algoritmică, informațiile ar trebui furnizate în timp util pentru a le permite reprezentanților lucrătorilor pe platforme să se pregătească pentru consultare, cu asistența unui expert ales de lucrătorii pe platforme sau de reprezentanții acestora, în mod concertat, dacă este necesar. Măsurile de informare și consultare prevăzute în Directiva 2002/14/CE nu sunt afectate de prezenta directivă.
- (52) În lipsa unui reprezentant al lucrătorilor, ar trebui să fie posibil ca lucrătorii să fie informați direct de platforma digitală de muncă cu privire la orice astfel de introducere sau modificare substanțială în ceea ce privește sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor.

- (53) Persoanele care desfășoară o activitate independentă constituie o parte semnificativă a persoanelor care lucrează pe platforme. Impactul sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor utilizate de platformele digitale de muncă asupra protecției datelor cu caracter personal și asupra oportunităților de a obține venituri ale acestor persoane este similar cu cel asupra lucrătorilor pe platforme. Prin urmare, drepturile prevăzute în prezenta directivă referitoare la protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul gestionării algoritmice, și anume cele referitoare la transparența sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor, restricțiile privind prelucrarea sau colectarea datelor cu caracter personal, monitorizarea și reexaminarea umană a deciziilor semnificative, ar trebui să se aplice, de asemenea, persoanelor care lucrează pe platforme care nu au un raport de muncă. Nu ar trebui să li se aplice însă drepturile legate de sănătatea și securitatea la locul de muncă, precum și de informarea și consultarea lucrătorilor pe platforme sau a reprezentanților acestora, care sunt specifice lucrătorilor în temeiul dreptului Uniunii. Regulamentul (UE) 2019/1150 prevede garanții în ceea ce privește echitatea și transparența pentru persoanele care lucrează pe platforme în calitate de persoane care desfășoară o activitate independentă, cu condiția ca aceștia să fie considerați întreprinderi utilizatoare de servicii de intermediere în sensul regulamentului respectiv. În ceea ce privește reexaminarea umană a deciziilor semnificative, dispozițiile specifice din Regulamentul (UE) 2019/1150 ar trebui să prevaleze în ceea ce privește întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online.
- (54) Obligațiile care le revin platformelor digitale de muncă, inclusiv în ceea ce privește informarea și consultarea în legătură cu sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor, se aplică indiferent dacă sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor sunt gestionate chiar de platforma digitală de muncă sau de un prestator extern de servicii care efectuează prelucrarea datelor în numele platformei digitale de muncă.

- (55) Pentru a le permite autorităților naționale competente să se asigure că platformele digitale de muncă respectă legislația și reglementările în domeniul muncii, în special dacă sunt stabilite în altă țară decât statul membru în care lucrătorul pe platforme desfășoară munca, platformele digitale de muncă ar trebui să declare munca desfășurată de lucrătorii pe platforme autorităților competente din statul membru în care se desfășoară munca. Un sistem de informare sistematic și transparent, inclusiv la nivel transfrontalier, este, de asemenea, esențial pentru a preveni concurența neloială între platformele digitale de muncă. Această obligație nu ar trebui să înlocuiască obligațiile de declarare sau notificare stabilite prin alte instrumente ale Uniunii.
- (56) Autoritatea Europeană a Muncii contribuie la asigurarea unei mobilități echitabile a forței de muncă în întreaga Uniune și, în special, facilitează cooperarea și schimbul de informații între statele membre în vederea aplicării și asigurării respectării legislației relevante a Uniunii în mod consecvent, eficient și efectiv, coordonează și sprijină inspecțiile concertate și comune, efectuează analize și evaluări ale riscurilor cu privire la aspectele legate de mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă și sprijină statele membre în combaterea muncii nedeclarate. Prin urmare, aceasta joacă un rol important în abordarea provocărilor legate de activitățile transfrontaliere ale multor platforme digitale de muncă, precum și a provocărilor legate de munca nedeclarată în contextul lucrului pe platforme.
- (57) Informațiile privind munca desfășurată prin intermediul platformelor digitale de muncă de către persoane care lucrează pe platforme, numărul acestor persoane, statutul lor contractual sau profesional și termenele și condițiile generale aplicabile acestor relații contractuale sunt esențiale pentru a sprijini autoritățile relevante în stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme și în asigurarea respectării obligațiilor legale, precum și pentru a sprijini reprezentanții lucrătorilor pe platforme în exercitarea funcțiilor lor reprezentative. Autoritățile și reprezentanții respectivi ar trebui, de asemenea, să aibă dreptul de a solicita platformelor digitale de muncă clarificări și detalii suplimentare, în ceea ce privește informațiile furnizate.

- (58) Recurgerea la munca nedeclarată pe platformele de livrare a fost pusă în evidență în mai multe state membre. Această practică se desfășoară prin intermediul unor identități închiriate, constând în închirierea conturilor unor persoane care lucrează pe platforme, cu drept de muncă și înregistrate pe platformă, unor migranți fără acte sau unor minori. Acest lucru implică o lipsă de protecție pentru persoanele respective, inclusiv pentru resortisanții țărilor terțe aflați în situație de ședere ilegală, a căror situație duce adesea la o limitare a accesului la justiție de teama represaliilor sau a riscului de deportare. Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului¹⁷ stabilește standarde minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală. Obligațiile în materie de transparență și normele privind intermediarii prevăzute în prezenta directivă contribuie în mod semnificativ, împreună cu Directiva 2009/52/CE, la abordarea problemei muncii nedeclarate în contextul lucrului pe platforme. Mai mult, este esențial ca platformele digitale de muncă să asigure verificarea fiabilă a identității lucrătorilor pe platforme.
- (59) A fost elaborat un sistem amplu de dispoziții de asigurare a respectării acquis-ului social în Uniune, ale cărui elemente ar trebui să se aplice prezentei directive pentru a se asigura că persoanele care lucrează pe platforme au acces la o soluționare promptă, eficace și imparțială a litigiilor și au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată pentru prejudiciul suferit. Mai precis, ținând seama de caracterul fundamental al dreptului la o protecție juridică efectivă, persoanele care lucrează pe platforme ar trebui să beneficieze în continuare de această protecție chiar și după încetarea raportului de muncă sau a relației contractuale de altă natură care dă naștere unei presupuse încălcări a drepturilor în temeiul prezentei directive.
- (60) Reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme ar trebui să poată reprezenta, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, una sau mai multe persoane care lucrează pe platforme în cadrul oricărei proceduri judiciare sau administrative pentru a asigura respectarea oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă. Introducerea de acțiuni în numele sau în sprijinul mai multor persoane care lucrează pe platforme reprezintă o modalitate de a facilita proceduri care altfel nu ar fi fost inițiate din cauza barierelor procedurale și financiare sau a temerii de represalii.

¹⁷ Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală (JO L 168, 30.6.2009, p. 24).

- (61) Lucrul pe platforme este caracterizat de lipsa unui loc de muncă comun, în care persoanele care lucrează pe platforme să se poată cunoaște reciproc și să poată comunica între ele și cu reprezentanții lor, printre altele pentru a-și apăra interesele în fața platformei digitale de muncă. Prin urmare, este necesar să se creeze canale de comunicare digitală, în conformitate cu organizarea muncii pe platformele digitale de muncă, prin intermediul cărora persoanele care lucrează pe platforme să poată comunica unele cu altele în mod privat și securizat și să poată fi contactate de reprezentanții lor. Platformele digitale de muncă ar trebui să creeze astfel de canale de comunicare în cadrul infrastructurii lor digitale sau prin mijloace la fel de eficiente, respectând totodată protecția datelor cu caracter personal și abținându-se de la accesarea sau monitorizarea comunicațiilor respective.
- (62) Persoanele care lucrează pe platforme sunt expuse, în special în cadrul muncii pe teren, unui risc de violență și hărțuire, neavând un loc de muncă fizic unde să poată depune plângeri. Hărțuirea, inclusiv hărțuirea sexuală, poate avea un impact negativ asupra sănătății și securității lucrătorilor pe platforme. În ceea ce privește lucrul pe platforme, statele membre ar trebui să prevadă măsuri preventive, inclusiv instituirea unor canale de raportare eficiente. De asemenea, statele membre sunt încurajate să sprijine luarea de măsuri eficiente de combatere a violenței și a hărțuirii în contextul lucrului pe platforme și, în special, să includă canale adecvate de raportare pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă.
- (63) În cadrul procedurilor administrative sau judiciare referitoare la drepturile și obligațiile stabilite în prezenta directivă, elementele referitoare la organizarea muncii care permit stabilirea statutului profesional și, în special, care permit să se stabilească dacă platforma digitală de muncă controlează anumite elemente ale desfășurării muncii sau conduce desfășurarea muncii, precum și alte elemente referitoare la utilizarea de sisteme automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor, pot să se afle în posesia platformei digitale de muncă și să nu fie ușor accesibile persoanelor care lucrează pe platforme și autorităților competente. Prin urmare, instanțele naționale sau autoritățile competente ar trebui să poată dispune ca platforma digitală de muncă să divulge orice probă relevantă aflat sub controlul său, inclusiv informații confidențiale, sub rezerva unor măsuri eficiente de protejare a acestor informații.

- (64) Având în vedere că prezenta directivă prevede norme mai detaliate și norme în plus față de Regulamentul (UE) 2016/679 în contextul lucrului pe platforme pentru a asigura protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme, autoritățile naționale de supraveghere menționate în Regulamentul (UE) 2016/679 ar trebui să aibă competența de a monitoriza aplicarea garanțiilor respective. Cadrul procedural stabilit de Regulamentul (UE) 2016/679, în special capitolele VI, VII și VIII din acesta, ar trebui să se aplice pentru asigurarea respectării normelor mai detaliate și suplimentare din prezenta directivă, în special în ceea ce privește mecanismele de supraveghere, de cooperare și de asigurare a coerenței, căile de atac, răspunderea și sancțiunile, inclusiv competența de a impune amenzi administrative până la suma menționată în regulamentul respectiv.
- (65) Sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor utilizate în contextul lucrului pe platforme implică prelucrarea datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme și afectează condițiile de muncă și drepturile lucrătorilor pe platforme din rândul acestor persoane, ceea ce ridică probleme legate de legislația privind protecția datelor, precum și de alte domenii de drept, cum ar fi dreptul muncii. Autoritățile de supraveghere a protecției datelor și alte autorități competente ar trebui, prin urmare, să coopereze, inclusiv la nivel transfrontalier, pentru punerea în aplicare a prezentei directive, inclusiv prin schimburi de informații relevante, fără a afecta independența autorităților de supraveghere a protecției datelor.
- (66) Pentru ca protecția oferită prin prezenta directivă să devină efectivă, este esențial să se protejeze persoanele care lucrează pe platforme, care își exercită drepturile conferite de directivă, împotriva concedierii, în cazul lucrătorilor pe platforme, sau împotriva rezilierii contractului, în cazul persoanelor care desfășoară o activitate independentă, și împotriva măsurilor echivalente, inclusiv împotriva suspendării contului.

- (67) Deoarece dublul obiectiv al prezentei directive, și anume de a îmbunătăți atât condițiile de muncă în cadrul lucrului pe platforme, cât și protecția datelor cu caracter personal, nu poate fi realizat în mod satisfăcător de către statele membre, ci, având în vedere necesitatea de a stabili cerințe minime comune, poate fi realizat mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității stabilit la articolul 5 din TUE. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestui obiectiv.
- (68) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile pentru persoanele care lucrează pe platforme. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, inclusiv în ceea ce privește mecanismele de determinare a existenței unui raport de muncă, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție în domeniul reglementat de prezenta directivă sau prerogativele existente conferite reprezentanților.
- (69) Autonomia partenerilor sociali trebuie respectată. Statele membre ar trebui să le poată permite partenerilor sociali, în condiții specifice, să mențină, să negocieze, să încheie și să asigure respectarea unor contracte colective de muncă care diferă în raport cu anumite dispoziții, respectând totodată protecția generală a lucrătorilor pe platforme.
- (70) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice necesare într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul pe care măsurile lor de transpunere l-ar avea asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative.

- (71) Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă. Ele ar trebui, de asemenea, în conformitate cu dreptul intern și cu practica națională, să adopte măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a dispozițiilor prezentei directive.
- (72) În conformitate cu Declarația politică comună din 28 septembrie 2011 a statelor membre și a Comisiei privind documentele explicative¹⁸, statele membre s-au angajat ca, în cazuri justificate, să transmită alături de notificarea măsurilor lor de transpunere și unul sau mai multe documente care să explice relația dintre componentele unei directive și părțile corespunzătoare din instrumentele naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, legiuitorul consideră că este justificată transmiterea unor astfel de documente.
- (73) Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor a fost consultată în conformitate cu articolul 42 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului¹⁹ și a emis un aviz la 2 februarie 2022²⁰,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

¹⁸ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

¹⁹ Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1247/2002/CE (JO L 295, 21.11.2018, p. 39).

²⁰ JO C ...

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect și domeniu de aplicare

- (1) Scopul prezentei directive este de a îmbunătăți condițiile de muncă și protecția datelor cu caracter personal în cadrul lucrului pe platforme prin:
- (a) introducerea de măsuri pentru a facilita stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme;
 - (b) promovarea transparenței, a echității, a supravegherii umane, a securității și a responsabilității în gestionarea algoritmică în cadrul lucrului pe platforme și
 - (c) îmbunătățirea transparenței în ceea ce privește lucrul pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere.
- (2) Prezenta directivă stabilește drepturi minime aplicabile oricărei persoane care lucrează pe platforme în Uniune care are sau despre care se consideră, pe baza evaluării faptelor, că are un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.
- Prezenta directivă stabilește, de asemenea, norme pentru îmbunătățirea protecției persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal, prevăzând măsuri privind gestionarea algoritmică aplicabile persoanelor care lucrează pe platforme în Uniune, inclusiv celor care nu au un contract de muncă sau un raport de muncă.
- (3) Prezenta directivă se aplică platformelor digitale de muncă care organizează lucrul pe platforme desfășurat în Uniune, indiferent de locul în care sunt stabilite și indiferent de legislația altfel aplicabilă.

Articolul 2

Definiții

- (1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:
1. „platformă digitală de muncă” înseamnă orice persoană fizică sau juridică care furnizează un serviciu ce îndeplinește toate cerințele următoare:
 - (a) este furnizat, cel puțin parțial, la distanță, prin mijloace electronice, cum ar fi un site web sau o aplicație mobilă;
 - (b) este furnizat la cererea unui destinatar al serviciului;
 - (c) implică, ca o componentă necesară și esențială, organizarea muncii efectuate de persoane în schimbul unei remunerații, indiferent dacă munca respectivă este efectuată online sau într-o anumită locație;
 - (d) implică utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor;
 2. „lucru pe platforme” înseamnă orice activitate organizată prin intermediul unei platforme digitale de muncă și efectuată în Uniune de către o persoană pe baza unei relații contractuale între platforma digitală de muncă sau un intermediar și persoana respectivă, indiferent dacă există sau nu o relație contractuală între persoana respectivă sau un intermediar și destinatarul serviciului;
 3. „persoană care lucrează pe platforme” înseamnă orice persoană care lucrează pe platforme, indiferent de natura relației contractuale sau a calificării acesteia de către părțile implicate;
 4. „lucrător pe platforme” înseamnă orice persoană care lucrează pe platforme care are un contract de muncă sau despre care se consideră că are un raport de muncă astfel cum este definit de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție;

5. „intermediar” înseamnă o persoană fizică sau juridică care, în scopul punerii la dispoziție a lucrului pe platforme sau prin intermediul unei platforme digitale de muncă:
 - (a) stabilește o relație contractuală cu respectiva platformă digitală de muncă și cu persoana care lucrează pe platforme sau
 - (b) se situează într-un lanț de subcontractare între respectiva platformă digitală de muncă și persoana care lucrează pe platforme;
6. „reprezentanți ai lucrătorilor” înseamnă reprezentanți ai lucrătorilor pe platforme, cum ar fi sindicatele și reprezentanții care sunt aleși în mod liber de lucrătorii pe platforme, în conformitate cu dreptul intern și practica națională;
7. „reprezentanți ai persoanelor care lucrează pe platforme” înseamnă reprezentanți ai lucrătorilor și, în măsura în care sunt prevăzuți în dreptul intern și practica națională, reprezentanți ai persoanelor care lucrează pe platforme care nu sunt lucrători pe platforme;
8. „sisteme automatizate de monitorizare” înseamnă sisteme care sunt utilizate pentru monitorizarea, supravegherea sau evaluarea performanței profesionale a persoanelor care lucrează pe platforme sau a activităților desfășurate în mediul de lucru, ori care sprijină aceste activități, inclusiv prin colectarea de date cu caracter personal, prin mijloace electronice;
9. „sisteme automatizate de luare a deciziilor” înseamnă sisteme care sunt utilizate pentru a lua sau a sprijini, prin mijloace electronice, decizii care afectează în mod semnificativ persoanele care lucrează pe platforme, inclusiv condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme, în special decizii care afectează recrutarea acestora, accesul lor la sarcini de lucru și organizarea sarcinilor respective, veniturile lor, inclusiv stabilirea prețului sarcinilor individuale, securitatea și sănătatea lor, timpul lor de lucru, accesul lor la formare, la promovare sau echivalentul acesteia, statutul lor contractual, inclusiv restricționarea, suspendarea sau închiderea contului lor.

- (2) Definiția platformelor digitale de muncă prevăzută la alineatul (1) punctul 1 nu include furnizorii unui serviciu al cărui scop principal este de a exploata sau de a partaja active sau care permit persoanelor care nu sunt profesioniști să revândă bunuri.

Articolul 3

Intermediarii

Statele membre iau măsuri adecvate pentru a se asigura că, atunci când o platformă digitală de muncă recurge la intermediari, persoanele care lucrează pe platforme și care au o relație contractuală cu un intermediar beneficiază de același nivel de protecție acordat în temeiul prezentei directive ca și cele care au o relație contractuală directă cu o platformă digitală de muncă. În acest scop, statele membre iau măsuri, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, pentru a institui mecanisme adecvate, care includ, după caz, sisteme de răspundere solidară.

CAPITOLUL II

STATUTUL PROFESIONAL

Articolul 4

Stabilirea corectă a statutului profesional

- (1) Statele membre dispun de proceduri adecvate și eficiente pentru a verifica și a asigura stabilirea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme, în vederea verificării existenței unui raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție, inclusiv prin aplicarea prezumției privind un raport de muncă în conformitate cu articolul 5.
- (2) Determinarea existenței unui raport de muncă se bazează în primul rând pe faptele referitoare la desfășurarea efectivă a muncii, inclusiv utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor în organizarea lucrului pe platforme, indiferent de modul în care relația este clasificată în orice acord contractual care a fost eventual convenit între părțile implicate.
- (3) În cazul în care existența unui raport de muncă este stabilită, partea sau părțile care își asumă obligațiile angajatorului este (sunt) identificată (identificate) în mod clar în conformitate cu sistemele juridice naționale.

Articolul 5

Prezumția legală

- (1) Se presupune din punct de vedere juridic că relația contractuală dintre o platformă digitală de muncă și o persoană care lucrează pe platforme prin intermediul platformei respective este un raport de muncă atunci când se constată fapte care indică controlul și conducerea, în conformitate cu dreptul intern, cu contractele colective de muncă sau cu practicile în vigoare în statele membre și ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție. În cazul în care platforma digitală de muncă urmărește să răstoarne prezumția legală, platformei digitale de muncă îi revine sarcina de a dovedi că relația contractuală în cauză nu este un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, contractele colective de muncă sau practicile în vigoare în statul membru în cauză, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.
- (2) În acest scop, statele membre stabilesc o prezumție legală relativă efectivă a raportului de muncă care constituie o facilitare procedurală în beneficiul persoanelor care lucrează pe platforme, iar statele membre se asigură că respectiva prezumție legală nu are ca efect creșterea sarcinii reprezentate de cerințe pentru persoanele care lucrează pe platforme sau pentru reprezentanții acestora în cadrul procedurilor de stabilire a statutului lor profesional.
- (3) Prezumția legală se aplică în toate procedurile administrative sau judiciare relevante în cadrul cărora este în joc stabilirea corectă a statutului profesional al persoanei care lucrează pe platforme.

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

- (4) Persoanele care lucrează pe platforme și, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, reprezentanții acestora au dreptul de a iniția procedurile menționate la alineatul (3) primul paragraf pentru a stabili statutul profesional corect al persoanei care lucrează pe platforme.
- (5) În cazul în care o autoritate națională competentă consideră că este posibil ca o persoană care lucrează pe platforme să fie clasificată în mod eronat, aceasta inițiază acțiuni sau proceduri adecvate, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, pentru a stabili statutul profesional al persoanei respective.
- (6) În ceea ce privește relațiile contractuale stabilite înainte de data prevăzută la articolul 29 alineatul (1) și aflate încă în desfășurare la data respectivă, prezumția legală menționată la prezentul articol se aplică numai perioadei care începe de la acea dată.

Articolul 6

Cadrul măsurilor de sprijin

Statele membre instituie un cadru de măsuri de sprijin pentru a asigura punerea în aplicare efectivă a prezumției legale și respectarea acesteia. În special, acestea:

- (a) elaborează orientări adecvate, inclusiv sub forma unor recomandări concrete și practice pentru platformele digitale de muncă, persoanele care lucrează pe platforme și partenerii sociali pentru a înțelege și a pune în aplicare prezumția legală, inclusiv cu privire la procedurile de răsturnare a acesteia;
- (b) elaborează orientări și stabilesc proceduri adecvate, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, pentru autoritățile naționale competente, inclusiv cu privire la colaborarea dintre diferitele autorități naționale competente, astfel încât acestea să identifice, să vizeze și să urmărească în mod proactiv platformele digitale de muncă care nu respectă normele privind stabilirea corectă a statutului profesional;

- (c) prevăd controale și inspecții eficiente efectuate de autoritățile naționale, în conformitate cu dreptul intern sau practica națională, și, în special, prevăd, după caz, controale și inspecții pe anumite platforme digitale de muncă în cazul în care existența unui statut profesional al unei persoane care lucrează pe platforme a fost determinată de o autoritate națională competentă, asigurându-se, în același timp, că astfel de controale și inspecții sunt proporționale și nediscriminatorii.
- (d) prevăd o formare adecvată pentru autoritățile naționale competente și disponibilitatea expertizei tehnice în domeniul gestionării algoritmice, pentru a le permite autorităților respective să îndeplinească sarcinile menționate la litera (b).

CAPITOLUL III

GESTIONAREA ALGORITMICĂ

Articolul 7

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

- (1) Prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor, platformele digitale de muncă:
- (a) nu prelucrează date cu caracter personal privind starea emoțională sau psihologică a persoanei care lucrează pe platforme;
 - (b) nu prelucrează date cu caracter personal legate de conversații private, inclusiv schimburile de opinii cu alte persoane care lucrează pe platforme și cu reprezentanții acestora;
 - (c) nu colectează date cu caracter personal în timp ce persoana care lucrează pe platforme nu propune sau nu desfășoară activități pe platforme;
 - (d) nu prelucrează date personale pentru a prezice exercitarea drepturilor fundamentale, inclusiv a dreptului de asociere, dreptului de negociere și de acțiune colectivă sau dreptului la informare și consultare, astfel cum sunt definite în cartă;
 - (e) nu prelucrează date cu caracter personal pentru a deduce originea rasială sau etnică, statutul în materie de migrație, opiniile politice, convingerile religioase sau filozofice, dizabilitatea, starea de sănătate, inclusiv existența unei boli cronice sau statutul HIV, starea emoțională sau psihologică, apartenența la un sindicat, viața sexuală sau orientarea sexuală a unei persoane;
 - (f) nu prelucrează date biometrice, astfel cum sunt definite la articolul 4 punctul 14 din Regulamentul (UE) 2016/679, ale unei persoane care lucrează pe platforme pentru a stabili identitatea persoanei respective prin compararea datelor respective cu datele biometrice ale persoanelor stocate într-o bază de date.

- (2) Dispozițiile prezentului articol se aplică tuturor persoanelor care lucrează pe platforme de la începutul procedurii de recrutare sau de selecție.
- (3) Pe lângă sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor, prezentul articol se aplică și platformelor digitale de muncă în cazul în care acestea utilizează sisteme automatizate care iau decizii care afectează în orice mod persoanele care lucrează pe platforme sau sprijină luarea acestor decizii.

Articolul 8

Evaluarea impactului asupra protecției datelor

- (1) Prelucrarea datelor cu caracter personal de către o platformă digitală de muncă prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor este un tip de prelucrare susceptibil de a genera un risc ridicat pentru drepturile și libertățile persoanelor fizice în sensul articolului 35 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2016/679. Atunci când efectuează, în temeiul articolului 35 alineatul (1) din regulamentul menționat, o evaluare a impactului prelucrării datelor cu caracter personal prin sisteme automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor asupra protecției datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme, inclusiv asupra limitărilor privind prelucrarea prevăzute la articolul 7 din prezenta directivă, platformele digitale de muncă, acționând în calitate de operatori, astfel cum sunt definiți la articolul 4 punctul 7 din regulamentul respectiv, solicită opiniile persoanelor care lucrează pe platforme și ale reprezentanților acestora.
- (2) Platformele digitale de muncă pune evaluarea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor.

Articolul 9

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

- (1) Statele membre impun platformelor digitale de muncă să informeze persoanele care lucrează pe platforme, reprezentanții lucrătorilor pe platforme și, la cerere, autoritățile naționale competente cu privire la utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor.

Respectivele informații se referă la:

- (a) toate tipurile de decizii luate de sisteme automatizate de luare a deciziilor sau sprijinite de acestea, inclusiv atunci când astfel de sisteme sprijină sau iau decizii care nu afectează în mod semnificativ persoanele care lucrează pe platforme;
- (b) în ceea ce privește sistemele automate de monitorizare:
 - (i) faptul că astfel de sisteme sunt în uz sau sunt în curs de a fi introduse;
 - (ii) categoriile de date și acțiuni monitorizate, supravegheate sau evaluate de astfel de sisteme, inclusiv evaluarea făcută de destinatarul serviciului;
 - (iii) scopul monitorizării și modul în care sistemul urmează să o realizeze;
 - (iv) destinatarii sau categoriile de destinatari ai datelor cu caracter personal prelucrate de astfel de sisteme și orice transmitere sau transfer al respectivelor date cu caracter personal, inclusiv în cadrul unui grup de întreprinderi;
- (c) în ceea ce privește sistemele automatizate de luare a deciziilor:
 - (i) faptul că astfel de sisteme sunt în uz sau sunt în curs de a fi introduse;
 - (ii) categoriile de decizii luate sau sprijinite de astfel de sisteme;
 - (iii) categoriile de date și principalii parametri luați în considerare de aceste sisteme și importanța relativă a respectivilor parametri principali în procesul decizional automatizat, inclusiv modul în care datele cu caracter personal sau comportamentul persoanei care lucrează pe platforme influențează deciziile;
 - (iv) motivele pentru deciziile de a restricționa, suspenda sau închide contul persoanei care lucrează pe platforme, de a refuza remunerarea pentru munca prestată de aceasta, precum și pentru deciziile privind statutul contractual al acesteia sau orice decizie cu efecte echivalente sau negative.

- (2) Platformele digitale de muncă furnizează informațiile menționate la alineatul (1) sub forma unui document scris, care poate fi în format electronic. Informațiile sunt prezentate într-o formă transparentă, inteligibilă și ușor accesibilă, utilizând un limbaj clar și simplu.
- (3) Persoanele care lucrează pe platforme primesc informații concise cu privire la sisteme și la caracteristicile acestora care le afectează direct, inclusiv care le afectează condițiile de muncă, dacă este cazul, cel târziu în prima zi de lucru, înainte de introducerea unor modificări care afectează condițiile de muncă, organizarea muncii sau monitorizarea performanței muncii și în orice moment, la cererea lor. La cerere, acestea primesc, de asemenea, informații cuprinzătoare și detaliate cu privire la toate sistemele relevante și la caracteristicile acestora.
- (4) Reprezentanții lucrătorilor primesc informații cuprinzătoare și detaliate cu privire la toate sistemele relevante și la caracteristicile acestora. Aceștia primesc informațiile respective înainte de utilizarea sistemelor respective sau de introducerea unor modificări care afectează condițiile de muncă, organizarea muncii sau monitorizarea performanței muncii ori în orice moment, la cererea lor. Autoritățile naționale competente primesc informații cuprinzătoare și detaliate în orice moment, la cererea lor.
- (5) Platformele digitale de muncă furnizează informațiile menționate la alineatul (1) persoanelor care fac obiectul unei proceduri de recrutare sau de selecție. Informațiile respective sunt furnizate în conformitate cu alineatul (2), sunt concise, se referă numai la sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor utilizate în procedura respectivă și sunt transmise înainte de începerea acelei proceduri.

- (6) Persoanele care lucrează pe platforme au dreptul la portabilitatea datelor cu caracter personal generate prin desfășurarea activității lor în contextul sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor ale unei platforme digitale de muncă, inclusiv ratinguri și evaluări, fără a afecta în mod negativ drepturile destinatarului serviciului în temeiul Regulamentului (UE) 2016/679. Platforma digitală de muncă pune la dispoziția persoanelor care lucrează pe platforme, gratuit, instrumente pentru a facilita exercitarea efectivă a drepturilor lor de portabilitate, menționate la articolul 20 din Regulamentul (UE) 2016/679 și în prima teză de la prezentul alineat. La cererea persoanei care lucrează pe platforme, platforma digitală de muncă transmite aceste date cu caracter personal direct unei părți terțe.

Articolul 10

Supravegherea umană a sistemelor automatizate

- (1) Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă supraveghează și, cu implicarea reprezentanților lucrătorilor, periodic și, în orice caz, o dată la doi ani, efectuează o evaluare a impactului avut de deciziile individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor utilizate de platforma digitală de muncă asupra persoanelor care lucrează pe platforme, inclusiv, după caz, asupra condițiilor lor de muncă și asupra egalității de tratament la locul de muncă.
- (2) Statele membre impun platformelor digitale de muncă să asigure suficiente resurse umane pentru a supraveghea și evalua impactul deciziilor individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor. Persoanele cărora platforma digitală de muncă le încredințează funcția de supraveghere și de evaluare vor avea competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea acestei funcții, inclusiv pentru respingerea deciziilor automate. Acestea beneficiază, pentru exercitarea funcțiilor lor, de protecție împotriva concedierii sau echivalentului acesteia, împotriva măsurilor disciplinare sau a oricărui alt tratament nefavorabil.

- (3) În cazul în care supravegherea sau evaluarea menționată la alineatul (1) identifică un risc ridicat de discriminare la locul de muncă asociat utilizării sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor sau constată că deciziile individuale luate sau sprijinite de sisteme automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor au încălcat drepturile unei persoane care lucrează pe platforme, platforma digitală de muncă ia măsurile necesare, inclusiv, dacă este cazul, o modificare a sistemului automatizat de monitorizare și de luare a deciziilor sau o întrerupere a utilizării sale, pentru a evita astfel de decizii în viitor.
- (4) Informațiile privind evaluarea în temeiul alineatului (1) sunt transmise reprezentanților lucrătorilor pe platforme. De asemenea, platformele digitale de muncă pun aceste informații la dispoziția persoanelor care lucrează pe platforme și a autorităților naționale competente, la cererea acestora.
- (5) Orice decizie de a restricționa, suspenda sau înceta relația contractuală sau contul unei persoane care lucrează pe platforme sau orice altă decizie cu un efect negativ echivalent este luată de o ființă umană.

Articolul 11

Reexaminarea umană

- (1) Statele membre se asigură că persoanele care lucrează pe platforme au dreptul de a obține, fără întârzieri nejustificate, o explicație din partea platformei digitale de muncă pentru orice decizie luată sau sprijinită de un sistem automatizat de luare a deciziilor. Explicația, orală sau în scris, este prezentată în mod transparent și inteligibil, utilizând un limbaj clar și simplu. Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă oferă persoanelor care lucrează pe platforme acces la o persoană de contact desemnată de platforma digitală de muncă pentru a discuta și a clarifica faptele, circumstanțele și motivele care au condus la luarea deciziei. Platformele digitale de muncă se asigură că aceste persoane de contact au competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea acestei funcții.

Platformele digitale de muncă pun la dispoziția persoanei care lucrează pe platforme o declarație scrisă cu privire la motivele oricărei decizii sprijinite sau, după caz, luate de un sistem automatizat de luare a deciziilor de a restricționa, suspenda sau închide contul persoanei care lucrează pe platforme, ale oricărei decizii de a refuza remunerarea pentru munca prestată de persoana care lucrează pe platforme, ale oricărei decizii privind statutul contractual al persoanei care lucrează pe platforme, ale oricărei decizii cu efecte similare sau ale oricărei alte decizii care aduce atingere aspectelor esențiale ale raportului de muncă ori ale relației contractuale de altă natură, fără întârzieri nejustificate și cel târziu la data la care decizia respectivă produce efecte.

- (2) Persoanele care lucrează pe platforme și, în conformitate cu dreptul intern sau practica națională, reprezentanții care acționează în numele persoanelor care lucrează pe platforme au dreptul de a solicita platformei digitale de muncă să reexamineze deciziile menționate la alineatul (1). Platforma digitală de muncă răspunde unei astfel de solicitări, oferind persoanei care lucrează pe platforme un răspuns suficient de precis și justificat în mod corespunzător, sub forma unui document scris, care poate fi în format electronic, fără întârzieri nejustificate și, în orice caz, în termen de două săptămâni de la primirea solicitării.

- (3) În cazul în care decizia menționată la alineatul (1) încalcă drepturile unei persoane care lucrează pe platforme, platforma digitală de muncă rectifică decizia respectivă fără întârziere și, în orice caz, în termen de două săptămâni de la adoptarea acesteia. În cazul în care o astfel de rectificare nu este posibilă, platforma digitală de muncă oferă o compensație adecvată pentru prejudiciul suferit. În orice caz, platforma digitală de muncă ia măsurile necesare, inclusiv, dacă este cazul, o modificare a sistemului automatizat de luare a deciziilor sau o întrerupere a utilizării acestuia, pentru a evita astfel de decizii în viitor.
- (4) Prezentul articol nu aduce atingere procedurilor disciplinare și de concediere prevăzute în dreptul național și în practicile naționale și în contractele colective de muncă.
- (5) Prezentul articol nu se aplică persoanelor care lucrează pe platforme și care sunt, de asemenea, întreprinderi utilizatoare de servicii de intermediere online, astfel cum sunt definite la articolul 2 punctul 1 din Regulamentul (UE) 2019/1150.

Articolul 12

Securitatea și sănătatea

- (1) Fără a aduce atingere Directivei 89/391/CEE a Consiliului și directivelor conexe din domeniul securității și sănătății la locul de muncă, în ceea ce privește lucrătorii pe platforme, platformele digitale de muncă:
 - (a) evaluează riscurile pe care le prezintă sistemele automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor pentru securitatea și sănătatea acestora, în special în ceea ce privește riscurile posibile de accidente de muncă, riscurile psihosociale și ergonomice;
 - (b) evaluează dacă garanțiile sistemelor respective sunt adecvate pentru riscurile identificate având în vedere caracteristicile specifice ale mediului de lucru;
 - (c) introduc măsuri adecvate de prevenire și protecție.

- (2) În ceea ce privește cerințele prevăzute la alineatul (1) de la prezentul articol, platformele digitale de muncă asigură informarea, consultarea și participarea efective ale lucrătorilor pe platforme și/sau ale reprezentanților acestora în conformitate cu articolele 10 și 11 din Directiva 89/391/CEE a Consiliului.
- (3) Platformele digitale de muncă nu utilizează sisteme automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor în moduri care exercită o presiune nejustificată asupra lucrătorilor pe platforme sau care pun în alt mod în pericol securitatea și sănătatea fizică și mintală ale lucrătorilor pe platforme.
- (4) Prezentul articol nu se aplică numai în cazul sistemelor automatizate de luare a deciziilor, ci și în cazul în care platformele digitale de muncă utilizează sisteme automatizate care sprijină sau iau decizii care afectează în orice mod lucrătorii pe platforme.
- (5) Pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor pe platforme, inclusiv pentru a-i proteja împotriva violenței și hărțuirii, statele membre se asigură că platformele digitale de muncă iau măsuri preventive, inclusiv instituirea de canale de raportare eficiente.

Articolul 13

Informare și consultare

- (1) Prezenta directivă nu aduce atingere Directivei 89/391/CEE în ceea ce privește informarea și consultarea sau Directivelor 2002/14/CE și 2009/38/CE.
- (2) Statele membre se asigură că informarea și consultarea, astfel cum sunt definite la articolul 2 literele (f) și (g) din Directiva 2002/14/CE, ale reprezentanților lucrătorilor de către platformele digitale de muncă nu numai că respectă directivele menționate la alineatul (1) de la prezentul articol, ci se aplică și în cazul deciziilor care ar putea conduce la introducerea unor sisteme automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor ori la modificări substanțiale ale utilizării acestora. În sensul prezentului alineat, informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor se desfășoară în conformitate cu aceleași modalități de exercitare a drepturilor la informare și consultare ca cele prevăzute în Directiva 2002/14/CE.

- (3) Reprezentanții lucrătorilor pe platforme pot fi asistați de un expert ales de aceștia, în măsura în care acest lucru este necesar pentru ca să examineze chestiunea care face obiectul informării și consultării și să formuleze un aviz. În cazul în care o platformă digitală de muncă are peste 250 de lucrători în statul membru în cauză, cheltuielile pentru expert sunt suportate de platforma digitală de muncă, cu condiția ca acestea să fie proporționate. Statele membre pot stabili frecvența cererilor de a beneficia de asistența unui expert, asigurând, în același timp, eficacitatea asistenței respective.

Articolul 14

Informarea lucrătorilor

În cazul în care lucrătorii pe platforme nu au reprezentanți, statele membre se asigură că platforma digitală de muncă informează în mod direct lucrătorii pe platforme cu privire la deciziile care ar putea conduce la introducerea unor sisteme automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor ori la modificări substanțiale ale utilizării acestora. Informațiile sunt furnizate sub forma unui document scris, care poate fi în format electronic, și sunt prezentate în mod transparent, inteligibil și ușor accesibil, utilizând un limbaj clar și simplu.

Articolul 15

Dispoziții specifice pentru reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme, alții decât reprezentanții lucrătorilor pe platforme

Reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme, alții decât reprezentanții lucrătorilor, pot exercita drepturile conferite reprezentanților lucrătorilor în temeiul articolului 8 alineatul (2), al articolului 9 alineatele (1) și (4), al articolului 10 alineatul (4) și al articolului 11 alineatul (2) numai în măsura în care acționează în numele persoanelor care lucrează pe platforme și care nu sunt lucrători pe platforme în ceea ce privește protecția datelor lor cu caracter personal.

CAPITOLUL IV

TRANSPARENȚA ÎN CEEA CE PRIVEȘTE LUCRUL PE PLATFORME

Articolul 16

Declararea lucrului pe platforme

Statele membre le impun platformelor digitale de muncă să declare munca prestată de lucrătorii pe platforme autorităților competente din statul membru în care se desfășoară munca, în conformitate cu normele și procedurile prevăzute în dreptul statelor membre în cauză.

Acest lucru nu aduce atingere obligațiilor specifice în temeiul dreptului Uniunii conform cărora munca trebuie declarată organismelor relevante ale statului membru în situații transfrontaliere.

Articolul 17

Accesul la informațiile relevante privind lucrul pe platforme

- (1) Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă pun următoarele informații la dispoziția autorităților competente, precum și a reprezentanților persoanelor care lucrează pe platforme:
 - (a) numărul de persoane care lucrează pe platforme prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză, defalcat în funcție de nivelul de activitate și de statutul lor contractual sau profesional;
 - (b) termenele și condițiile generale, stabilite de platforma digitală de muncă și aplicabile respectivelor relații contractuale;

- (c) durata medie a activității, numărul mediu de ore lucrate pe săptămână și pe persoană și venitul mediu din activitatea persoanelor care lucrează pe platforme în mod regulat prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză;
 - (d) intermediarii cu care platforma digitală de muncă are o relație contractuală.
- (2) Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă furnizează autorităților naționale competente informații referitoare la munca prestată de persoanele care lucrează pe platforme și la statutul lor profesional.
- (3) Informațiile menționate la alineatul (1) sunt furnizate pentru fiecare stat membru în care persoanele lucrează pe platforme prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză. În ceea ce privește alineatul (1) litera (c), aceste informații se furnizează numai la cerere. Informațiile se actualizează cel puțin o dată la șase luni și, în ceea ce privește alineatul (1) litera (b), de fiecare dată când se aduc modificări de fond termenelor și condițiilor stabilite.
- (4) Autoritățile competente prevăzute la alineatul (1) și reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme au dreptul de a le solicita platformelor digitale de muncă clarificări și detalii suplimentare în ceea ce privește oricare dintre informațiile furnizate, inclusiv detalii privind contractul de muncă. Platformele digitale de muncă răspund fără întârzieri nejustificate unei astfel de solicitări, oferind un răspuns argumentat.
- (5) În ceea ce privește platformele digitale de muncă care sunt microîntreprinderi sau întreprinderi mici ori mijlocii, statele membre pot prevedea ca actualizarea informațiilor în conformitate cu alineatul (3) să nu se realizeze decât o dată pe an.

CAPITOLUL V

CĂI DE ATAC ȘI ASIGURAREA RESPECTĂRII LEGII

Articolul 18

Dreptul la o cale de atac

Fără a aduce atingere articolelor 79 și 82 din Regulamentul (UE) 2016/679, statele membre se asigură că persoanele care lucrează pe platforme, inclusiv cele ale căror raporturi de muncă sau relații contractuale de altă natură au încetat, au acces la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată pentru prejudiciul suferit, în cazul încălcării drepturilor lor care decurg din prezenta directivă.

Articolul 19

Proceduri în numele sau în sprijinul persoanelor care lucrează pe platforme

Fără a aduce atingere articolului 80 din Regulamentul (UE) 2016/679, statele membre se asigură că reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme și entitățile juridice care au, în conformitate cu dreptul intern sau practica națională, un interes legitim să apere drepturile persoanelor care lucrează pe platforme, pot iniția orice procedură judiciară sau administrativă pentru a asigura respectarea oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă. Aceștia pot acționa în numele sau în sprijinul uneia sau mai multor persoane care lucrează pe platforme în cazul încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă, în conformitate cu dreptul intern și practica națională.

Articolul 20

Canale de comunicare pentru persoanele care lucrează pe platforme

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că platformele digitale de muncă oferă persoanelor care lucrează pe platforme posibilitatea să intre în contact și să comunice între ele, în mod privat și securizat, precum și să contacteze și să fie contactate de reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme, prin intermediul infrastructurii digitale a platformelor digitale de muncă sau prin mijloace la fel de eficiente, respectând în același timp obligațiile în temeiul Regulamentului (UE) 2016/679. Statele membre le impun platformelor digitale de muncă să se abțină de la accesarea sau monitorizarea contactelor și comunicațiilor respective.

Articolul 21

Accesul la probe

- (1) Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor referitoare la dispozițiile prezentei directive, instanțele naționale sau autoritățile competente sunt în măsură să dispună ca platforma digitală de muncă să divulge orice probă relevantă aflată sub controlul lor.
- (2) Statele membre se asigură că instanțele naționale au competența de a dispune divulgarea de probe care conțin informații confidențiale atunci când le consideră relevante pentru procedură. Ele se asigură că, atunci când dispun divulgarea unor astfel de informații, instanțele naționale au la dispoziție măsuri eficiente de protecție a acestor informații.

Articolul 22

Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

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

Articolul 23

Protecția împotriva concedierii

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea, rezilierea contractului sau luarea de măsuri echivalente, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea, rezilierea contractului sau luarea de măsuri echivalente, în ceea ce privește persoanele care lucrează pe platforme, pe motiv că acestea și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă.
- (2) Persoanele care lucrează pe platforme care consideră că au fost concediate, că contractul lor a fost reziliat sau că au fost supuse unor măsuri cu efect echivalent pe motiv că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă pot solicita platformei digitale de muncă să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere, pentru rezilierea contractului sau pentru măsurile echivalente. Platforma digitală de muncă furnizează aceste motive în scris fără întârzieri nejustificate.
- (3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când persoanele care lucrează pe platforme menționate la alineatul (2) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități sau organism competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere, de reziliere a contractului sau de măsură echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere, reziliere a contractului sau măsură echivalentă a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (1) revine platformei digitale de muncă.

- (4) Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (3) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei autorități sau organism competent.
- (5) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.

Articolul 24

Supraveghere și sancțiuni

- (1) Autoritatea sau autoritățile de supraveghere responsabile cu monitorizarea aplicării Regulamentului (UE) 2016/679 sunt, de asemenea, responsabile de monitorizarea și de asigurarea aplicării articolelor 7-11 din prezenta directivă în ceea ce privește aspectele referitoare la protecția datelor, în conformitate cu dispozițiile relevante din capitolele VI, VII și VIII din Regulamentul (UE) 2016/679. Plafonul pentru amenzile administrative menționat la articolul 83 alineatul (5) din regulamentul respectiv se aplică în cazul încălcării articolelor 7-11 din prezenta directivă.
- (2) Autoritățile menționate la alineatul (1) și alte autorități naționale competente cooperează, după caz, pentru asigurarea respectării prezentei directive, în limitele competențelor lor respective, în special în cazul în care apar întrebări cu privire la impactul sistemelor automatizate de monitorizare sau de luare a deciziilor asupra persoanelor care lucrează pe platforme. În acest scop, autoritățile respective fac schimb de informații relevante, inclusiv de informații obținute în contextul inspecțiilor sau investigațiilor, fie la cerere, fie din proprie inițiativă.
- (3) Autoritățile naționale competente cooperează, cu sprijinul Comisiei Europene, prin schimbul de informații relevante și de bune practici cu privire la punerea în aplicare a prezumției legale.

- (4) În cazul în care persoanele care lucrează pe platforme desfășoară această activitate într-un stat membru diferit de cel în care este stabilită platforma digitală de muncă, autoritățile competente din statele membre respective fac schimb de informații în scopul asigurării respectării prezentei directive.
- (5) Fără a aduce atingere alineatului (1), statele membre stabilesc normele privind sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile sunt efective, disuasive și proporționale în raport cu natura, gravitatea și durata încălcării comise de întreprindere, precum și cu numărul de lucrători afectați.
- (6) În cazul încălcărilor legate de refuzul platformelor digitale de muncă de a respecta o hotărâre judecătorească prin care se stabilește statutul profesional al persoanelor care lucrează pe platforme, statele membre prevăd sancțiuni, care pot include sancțiuni financiare.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 25

Promovarea negocierilor colective în cadrul lucrului pe platforme

Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și ținând seama de diversitatea practicilor naționale, statele membre iau măsuri adecvate pentru a promova rolul partenerilor sociali și pentru a încuraja exercitarea dreptului de negociere colectivă în cadrul lucrului pe platforme, inclusiv măsuri pentru stabilirea statutului profesional corect al lucrătorilor pe platforme și pentru facilitarea exercitării drepturilor lor legate de gestionarea algoritmică, prevăzute în capitolul III din prezenta directivă.

Articolul 26

Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

- (1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor pe platforme în statele membre, inclusiv în ceea ce privește procedurile stabilite pentru determinarea corectă a statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme, precum și prerogativele existente ale reprezentanților acestora.
- (2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor pe platforme ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective de muncă care sunt mai favorabile lucrătorilor pe platforme, în conformitate cu obiectivele prezentei directive.
- (3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit persoanelor care lucrează pe platforme de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 27

Difuzarea informațiilor

Statele membre se asigură că măsurile naționale de transpunere a prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante aflate deja în vigoare referitoare la obiectul prevăzut la articolul 1, inclusiv informațiile privind aplicarea prezumției legale, sunt aduse la cunoștința persoanelor care lucrează pe platforme și a platformelor digitale de muncă, inclusiv a întreprinderilor mici și mijlocii, precum și a publicului larg. Aceste informații sunt prezentate într-un mod clar, cuprinzător și ușor accesibil, inclusiv persoanelor cu handicap.

Articolul 28

Contractele colective de muncă și norme specifice privind prelucrarea datelor cu caracter personal

În conformitate cu articolul 26 alineatul (1), statele membre pot, prin lege sau prin contracte colective de muncă, să prevadă norme mai specifice pentru a asigura protecția drepturilor și libertăților în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale persoanelor care lucrează pe platforme în temeiul articolelor 9, 10 și 11. Statele membre le pot permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să pună în aplicare contracte colective de muncă, în conformitate cu dreptul intern sau practica națională, care, respectând totodată protecția generală a lucrătorilor pe platformă, să stabilească dispoziții referitoare la lucrul pe platforme diferite de cele menționate la articolele 12 și 13 și, atunci când le încredințează partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive în temeiul articolului 29 alineatul (4), diferite de cele menționate la articolul 17.

Articolul 29

Transpunerea și punerea în aplicare

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

Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.

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

Articolul 30

Reexaminarea de către Comisie

Până la [cinci ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive], după consultarea statelor membre, a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii și a principalelor părților interesate și ținând seama de impactul asupra microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, Comisia reexaminează punerea în aplicare a prezentei directive și propune, dacă este cazul, modificări legislative. În cadrul acestei reexaminări, Comisia acordă o atenție deosebită impactului recurgerii la intermediari asupra punerii în aplicare globale a prezentei directive, precum și efectivității prezumției relative a raportului de muncă introduse în temeiul articolului 5.

Articolul 31

Intrare în vigoare

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

Articolul 32

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la

Pentru Parlamentul European
Președinta

Pentru Consiliu
Președintele