

Брюксел, 7 юни 2023 г.
(OR. en)

10107/23

Междуетноститутуционално досие:
2021/0414(COD)

EMPL 294
SOC 422
CODEC 1011

БЕЛЕЖКА

От:	Комитета на постоянните представители (I част)
До:	Съвета
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА относно подобряването на условията на труд при работата през платформа – Общ подход

I. ВЪВЕДЕНИЕ

На 9 декември 2021 г. Комисията представи предложение за директива относно подобряването на условията на труд при работата през платформа¹. Целите на предложението са следните:

- 1) подобряване на условията на труд на работниците през платформа чрез улесняване на правилното определяне на трудовия им статус посредством оборима законова презумпция (глава II),
- 2) подобряване на защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, чрез повишаване на прозрачността, справедливостта и отчетността при използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения (глава III),
- 3) повишаване на прозрачността на работата през платформа (глава IV) и въвеждане на определени средства за правна защита и мерки за прилагане (глава V).

¹ Док. 14450/21.

Съгласно приложимите правни основания, а именно член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС, във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от него, и член 16, параграф 2 от ДФЕС, Съветът действа с квалифицирано мнозинство в съответствие с обикновената законодателна процедура.

Европейският парламент още не е приел позицията си на първо четене. На пленарното заседание на ЕП от 2 февруари беше потвърдено решението на комисията EMPL за започване на преговори въз основа на доклада на Elisabetta Gualmini, приет от комисията EMPL на 12 декември 2022 г.²

Европейският икономически и социален комитет прие становището си на пленарното заседание от 23 март 2022 г.³

Комитетът на регионите прие становището си на пленарното заседание от 30 юни 2022 г.⁴

Европейският надзорен орган по защита на данните представи официални коментари на 2 февруари 2022 г.⁵

II. АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ ПО ВРЕМЕ НА ЧЕШКОТО ПРЕДСЕДАТЕЛСТВО

На 8 декември 2022 г. чешкото председателство на Съвета представи на Съвета (ESPCO) компромисно предложение⁶ с цел постигане на общ подход на Съвета.

Въпреки че по-голямата част от текста беше приемлива за делегациите (по-специално глави III—V), продължават да съществуват големи различия в мненията, по-специално по глава II, посветена на трудовия статус.

След като от първоначалното обсъждане в Съвета стана ясно, че този текст няма да получи необходимата подкрепа, председателството продължи да работи с делегациите с оглед на намирането на компромиси. На същото заседание председателството предложи изменения на първоначалното предложение⁷. Въпреки положените усилия сред делегациите не беше постигнато необходимото квалифицирано мнозинство в подкрепа на изменения текст.

² A9-0301/2022.

³ 11378/22.

⁴ 11328/22.

⁵ 5966/22.

⁶ 15338/22 REV1.

⁷ 15836/22.

III. РАБОТА ПО ВРЕМЕ НА ШВЕДСКОТО ПРЕДСЕДАТЕЛСТВО

Шведското председателство върна досието на техническо равнище, за да постави здрави основи за бъдещ компромис. То проведе три заседания на работната група на 13 февруари, 27 март и 24 април 2023 г., последвани от обсъждания в Комитета на постоянните представители (I част) на 24 май, 31 май и 7 юни 2023 г. По-специално председателството поиска от делегациите да предоставят фактологичен принос по няколко въпроса, свързани с основните проблеми, по които все още не е намерено решение⁸. Започвайки оттам, докъдето чешкото председателство беше стигнало с досието, шведското председателство изготви нови компромисни текстове, в които бяха взети предвид опасенията на делегациите.

Въпреки че Комитетът на постоянните представители не постигна окончателно споразумение по текста, усилията на председателството привлякоха нарастваща подкрепа и към момента е широко разпространено мнението, че с този текст е намерен центърът на тежестта между различните мнения на делегациите.

IV. КОМПРОМИСНО ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА ПРЕДСЕДАТЕЛСТВОТО

В предложението, изменено с последното компромисно предложение на председателството и изложено в приложението към настоящата бележка, се предвиждат важни и мощни инструменти за подобряване на условията на труд на работниците през платформа и защита на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на обработването на техните лични данни чрез използването на автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения.

Глава I: Обхват и цел

В първа глава е зададена общата рамка на директивата. В нея са определени предметът и обхватът и са включени определенията, както и една хоризонтална разпоредба относно посредниците.

⁸ Док. 5273/23.

Следвайки набелязания по време на предходните френско и чешко председателства път, в текста се прави разграничение между разпоредбите, свързани с подобряването на условията на труд на *работниците през платформа* (въз основа на член 153, параграф 1, буква б) от ДФЕС, която дава основание за приемането на мерки в областта на условията на труд, и член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС) и разпоредбите, свързани с подобряването на защитата на личните данни както на работниците, така и на самостоятелно заетите лица, т.е. *лицата, извършващи работа през платформа* (въз основа на член 16 от ДФЕС).

С директивата се създават задължения за цифровите трудови платформи, които предоставят своите услуги чрез използването на автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения. Това позволява от обхвата да бъдат изключени тези предприятия – предимно МСП – които използват само най-основни електронни средства, например уебсайт, за извършване на дейността си.

В отговор на докладвания от делегациите факт, че някои цифрови трудови платформи наемат лица, извършващи работа през платформа чрез посредници, където една от причините може да бъде да се избегне спазването на националното законодателство, беше добавен член 2а. Като се имат предвид различните форми на възлагане на подизпълнители и на посредничество, съчетани със способността на цифровите трудови платформи бързо да се адаптират към бързо променяща се регулаторна среда, тази разпоредба задължава държавите членки да гарантират същото равнище на защита и в случай на посредничество, като същевременно им дава възможност сами да изберат подходящите мерки за целта. Тези мерки може да включват установяването на съвместна отговорност, ако дадена държава членка счете това за целесъобразно.

Глава II: Трудов статус

Политически най-чувствителната част от предложението е глава II, в която се разглежда правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа. Шведското председателство продължи добрата работа на чешкото председателство по тази глава.

Държавите членки са задължени да въведат подходящи процедури за установяване на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа. След като трудовият статус бъде установен, работниците през платформа се ползват от съответните права, произтичащи от това трудово правоотношение. С тази разпоредба е отчетен фактът, че в някои държави членки съществуват различни определения за трудово правоотношение и че правата, с които се ползват работниците, може да се различават между тези трудови правоотношения.

Една от подходящите процедури за установяване на наличието на трудово правоотношение е въвеждането на законова презумпция за наличието на трудово правоотношение (член 4).

Законовата презумпция се прилага, ако поне три от седемте критерия, определени в член 4, параграф 1, са изпълнени по силата на едностранно определените общи условия на цифровата трудова платформа или нейните действия на практика, което показва, че цифровата трудова платформа контролира или ръководи лицето, извършващо работа през платформа. Следователно се предполага, че последните са в трудово правоотношение. Това означава също така, че ако цифровата трудова платформа просто спазва правно задължение, включително задължение, произтичащо от колективен трудов договор, това не се разбира като изпълнение на един или повече критерии за задействане на презумпцията.

Законовата презумпция се прилага във всички съответни административни или съдебни производства, които се отнасят до правилното определяне на трудовия статус. Въпреки това не съществува задължение за прилагане на презумпцията в данъчни, наказателни и социалноосигурителни производства, но държавите членки са свободни да решат да прилагат законовата презумпция в тези производства съгласно националното право. Държавите членки могат също така да предоставят на националните органи свобода на преценка да не прилагат презумпцията, ако тези органи действат по собствена инициатива и ако е очевидно, че засегнатото лице не е работник през платформа.

Законовата презумпция може да бъде оборена от всяка от страните в производството. В случаите, когато цифровата трудова платформа обори презумпцията, тя трябва да представи доказателство, че трудовото правоотношение не съществува съгласно националното право и практика, като се вземе предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз.

Въвеждането на законовата презумпция с настоящата директива не ограничава възможността на държавите членки да запазят или въведат по-благоприятни разпоредби от член 4, например по-нисък праг за задействане на законова презумпция. Законовата презумпция е процесуален инструмент, който улеснява достъпа до правилно определяне на трудовия статус. Като такъв тя не засяга материалното решение на националните органи и съдилища да установят съществуването на трудово правоотношение, тъй като това решение се основава единствено на правото, колективните трудови договори или практиката, които са в сила във въпросната държава членка, като се вземе предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз.

Глава III: Автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения

Вторият важен градивен елемент на предложението е защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, за които се използват автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения от цифровата трудова платформа. Тази част представлява първото предложение за законодателство на равнището на Съюза, уреждащо използването на изкуствен интелект на работното място. В този смисъл то може да послужи като предшественик на законодателство с много по-широко приложение.

Като се има предвид особената чувствителност, в предложението се предвижда отчасти по-висока степен на защита в сравнение с Общия регламент относно защитата на личните данни, тъй като се забранява обработването на определени видове лични данни чрез автоматизирано наблюдение или вземане на решения, например данни за емоционалното и психичното състояние на лицето или събирането на данни, докато лицето не работи.

В предложението също така се предвижда по-голяма прозрачност на автоматизираните системи за наблюдение или вземане на решения, като се определя информацията, която трябва да се предоставя на лицата, извършващи работа през платформа. Освен това трябва да се осигури наблюдение от човек на автоматизираните системи за наблюдение или вземане на решения. Лицата, упражняващи тази функция, разполагат по-специално с правомощието да отменят автоматизирани решения и са защитени срещу неблагоприятно третиране при упражняване на своите функции. При поискване важните решения, засягащи лицата, извършващи работа през платформа, също подлежат на преглед от човек и в много случаи работникът има право на писмено изложение на мотивите.

Представителите на работниците през платформа или, при липса на такива представители, самите работници биват информирани и консултирани относно въвеждането или съществените промени в използването на автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения.

Глава IV: Прозрачност относно работата през платформа

С цел да се подпомогнат компетентните органи при прилагането на съществуващите права и задължения във връзка с условията на труд, конкретни мерки повишават прозрачността и проследимостта на работата през платформа. Това включва задължението цифровите трудови платформи, които са работодатели, да декларират работата през платформа пред компетентните органи на държавата членка, в която тя се извършва, съгласно националните правила.

Цифровите трудови платформи ще бъдат задължени също така да съобщават на компетентните национални органи и представителите на работниците през платформи съответната основна информация, като например броя на хората, работещи през цифрови трудови платформи, техния трудов статус и стандартните общи условия, които се прилагат за тях, както и посредниците, с които работи платформата. Това ще подпомогне компетентните органи при прилагането на съществуващите права и задължения и ще помогне на представителите да защитават интересите на работниците.

Глава V: Средства за правна защита и прилагане

Тази глава съдържа право на правна защита, санкции за защита срещу неблагоприятно третиране и уволнение, както и някои разпоредби, насочени към специфичните проблеми на икономиката на платформите. Примери за тези разпоредби са задължението на платформите да осигурят канали за комуникация между тях, както и разпоредбата, с която се гарантира, че националните съдилища и органи може да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички съответни доказателства.

Глава VI: Заключение разпоредби

С директивата се предвижда минимална хармонизация и по този начин се определят минимални стандарти. В заключителните разпоредби изрично се подчертава, че директивата не представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на защита, и по-специално не засяга съществуващите национални правила, предвиждащи процедури за прекласифициране, които са по-благоприятни за работниците през платформа от предвидените в директивата.

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Съветът се приканва да приеме общ подход по компромисния текст, изложен в приложението към настоящия документ, и да възложи на председателството да започне преговори по досието с представителите на Европейския парламент.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно подобряването на условията на труд при работата през платформа

(Текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

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

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет⁹,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите¹⁰,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

⁹ ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

¹⁰ ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

като имат предвид, че:

- (1) Съгласно член 3 от Договора за Европейския съюз целите на Съюза са, наред с другото, да насърчава благоденствието на своите народи и да работи за устойчивото развитие на Европа, основаващо се на силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес.
- (2) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“) се предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му. Член 27 от Хартата защитава правото на работниците на информиране и консултиране в предприятието. Член 8 от Хартата предвижда, че всеки има право на защита на неговите лични данни. Член 16 от Хартата признава свободата на стопанска инициатива.
- (3) В Принцип 5 от Европейския стълб на социалните права, прогласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г.¹¹, се посочва, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение; че в съответствие със законовите разпоредби и колективните споразумения трябва да бъде гарантирана необходимата гъвкавост за работодателите, за да могат бързо да се адаптират към промените в икономическите условия; че следва да се насърчават новаторските форми на труд, които осигуряват качествени условия на труд, предприемачеството и самостоятелната заетост, и да се улеснява професионалната мобилност; и че трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори. Социалната среща на върха в Порто през май 2021 г. приветства плана за действие, придружаващ социалния стълб¹².

¹¹ Междуетноституционална прокламация относно Европейския стълб на социалните права (ОВ С 428, 13.12.2017 г., стр. 10).

¹² Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „План за действие на Европейския стълб на социалните права“, COM (2021)102 final, 4.3.2021 г.

- (4) Цифровизацията променя сферата на труда, като подобрява производителността и увеличава гъвкавостта, но същевременно носи и някои рискове за заетостта и условията на труд. Основаните на алгоритми технологии, включително автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, дадоха възможност за появата и разрастването на цифровите трудови платформи.
- (5) Работата през платформа се извършва от физически лица чрез цифровата инфраструктура на цифрови трудови платформи, които предоставят услуга на своите клиенти. Чрез алгоритмите цифровите трудови платформи могат да контролират в по-малка или по-голяма степен — в зависимост от своя бизнес модел — извършването на работата, нейното възнаграждение и отношенията между техните клиенти и лицата, извършващи работата. Работата през платформа може да се извършва изключително онлайн чрез електронни инструменти („онлайн работа през платформа“) или по хибриден начин, съчетаващ процес на онлайн комуникация с последваща дейност във физическия свят („работа през платформа на място“). Много от съществуващите цифрови трудови платформи са международни стопански субекти, които разгръщат своите дейности и бизнес модели в няколко държави членки или през граница.

- (6) Работата през платформа може да предостави възможности за по-лесен достъп до пазара на труда, за получаване на допълнителен доход чрез вторична дейност или за ползване на известна гъвкавост при организацията на работното време. В същото време работата през платформа се развива бързо, което води до нови бизнес модели и форми на заетост, които понякога избягват съществуващите парадигми. Такива нововъведения има например в областта на конкурентното право на Съюза, като Комисията е приела насоки относно неговото прилагане към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами. Поради това е важно този процес да бъде съпроводен от подходящи гаранции за лицата, извършващи работа през платформа, независимо от естеството на договорните правоотношения, като се избягва дискриминация и се насърчават нови възможности. По-специално, работата през платформа може да размие границите между трудовите правоотношения и дейността при самостоятелна заетост, както и отговорностите на работодателите и работниците. Неправилното класифициране на трудовия статус има последици за засегнатите лица, тъй като има вероятност да ограничи достъпа до съществуващите трудови права. Това води и до нееднакви условия на конкуренция по отношение на предприятията, които класифицират правилно своите работници, и има последици за системите за колективни трудови правоотношения на държавите членки, за данъчната им основа, както и за обхвата и устойчивостта на техните системи за социална закрила. Въпреки че тези предизвикателства са по-широки от работата през платформа, те са особено остри и належащи в основаната на платформи икономика.

- (7) Съдебните дела в няколко държави членки показаха продължаващото неправилно класифициране на трудовия статус в някои видове работа през платформа, по-специално в секторите, в които цифровите трудови платформи упражняват известна степен на контрол върху възнаграждението и извършването на работата. Въпреки че цифровите трудови платформи често класифицират лицата, които работят чрез тях, като самостоятелно заети лица или като „независими изпълнители“, много съдилища установиха, че платформите де факто ръководят и упражняват контрол върху тези лица, като често ги интегрират в основните си стопански дейности и едностранно определят размера на възнаграждението. Ето защо тези съдилища промениха класифицирането на приетите за самостоятелно заети лица на работници, наети от платформите.
- (8) Автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, захранвани от алгоритми, все повече изземват функциите, които ръководителите обикновено изпълняват в предприятията, като например разпределяне на задачи, даване на инструкции, оценка на извършената работа, предоставяне на стимули или налагане на санкции. Цифровите трудови платформи използват такива алгоритмични системи като стандартен начин за организиране и управление на работата през платформа чрез тяхната инфраструктура. Лицата, които извършват работа през платформа и са обект на такова алгоритмично управление, често не разполагат с информация за начина на работа на алгоритмите, кои лични данни се използват и как тяхното поведение се отразява на решенията, вземани от автоматизираните системи. Представителите на работниците и инспекциите по труда също нямат достъп до тази информация. Освен това лицата, които извършват работа през платформа, често не знаят причините за решенията, взети или подпомагани от автоматизирани системи, и не разполагат с възможността да обсъждат тези решения с лице за контакт или да ги оспорват.
- (9) Когато платформите работят в няколко държави членки или зад граница, често не е ясно къде се извършва работата през платформата и от кого. Освен това националните органи нямат лесен достъп до данни относно цифровите трудови платформи, включително за броя на лицата, извършващи работа през платформа, техния трудов статус и условията им на труд. Това усложнява прилагането на действащите правила.

- (10) Набор от правни инструменти предвижда минимални стандарти по отношение на условията на труд и трудовите права в целия Съюз. Това включва по-специално Директива (ЕС) 2019/1152, Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹³, Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹⁴, както и други специфични инструменти относно аспекти като здравето и безопасността на работното място, бременните работнички, равновесието между професионалния и личния живот, работата на срочен договор, работата на непълно работно време, командироването на работници, наред с другото.
- (11) С Препоръка 2019/С 387/01 на Съвета¹⁵ се препоръчва на държавите членки да предприемат мерки, за да гарантират официално и ефективно покритие, адекватност и прозрачност на схемите за социална закрила за всички работници и самостоятелно заети лица.
- (12) С Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета¹⁶ („Общ регламент относно защитата на данните“) се гарантира защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни, и по-специално се предвиждат определени права и задължения, както и гаранции по отношение на законосъобразното, добросъвестно и прозрачно обработване на лични данни, включително по отношение на автоматизираното вземане на индивидуални решения.

¹³ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

¹⁴ Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

¹⁵ Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (2019/С 387/01) (ОВ С 387, 15.11.2019 г., стр. 1).

¹⁶ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1).

- (12a) С Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета¹⁷ се насърчава справедливостта и прозрачността за бизнес ползвателите на посреднически онлайн услуги, предоставяни от операторите на онлайн платформи. [Европейската комисия предложи допълнително законодателство за установяване на хармонизирани правила за доставчиците и ползвателите на системи за изкуствен интелект]¹⁸.
- (12б) С Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹⁹ се установява обща рамка за определяне на минималните изисквания за правото на информиране и консултиране на работниците и служителите в предприятия или организации в рамките на Съюза.
- (13) Макар че в действащите правни актове на Съюза се предвиждат определени общи гаранции, предизвикателствата в работата през платформа изискват някои допълнителни специални мерки. За да се осигури подходяща рамка за развитието на работата през платформа по устойчив начин, е необходимо Съюзът да определи минимални стандарти с цел да се справи с предизвикателствата, произтичащи от работата през платформа. Следва да бъдат въведени мерки, улесняващи правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа в Съюза, а прозрачността относно работата през платформа следва да бъде подобрена, включително в трансгранични случаи. Освен това на лицата, извършващи работа през платформа, следва да се предоставят редица права, насочени към насърчаване на прозрачността, справедливостта и отчетността при алгоритмичното управление. Това следва да се направи с цел подобряване на правната сигурност и постигане на еднакви условия на конкуренция между цифровите трудови платформи и офлайн доставчиците на услуги и подкрепа за устойчивия растеж на цифровите трудови платформи в Съюза.

¹⁷ Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за насърчаване на справедливост и прозрачност за бизнес ползвателите на посреднически онлайн услуги (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 57).

¹⁸ [COM(2021) 206 final, 21.4.2021 г.]

¹⁹ Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).

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

- (17) Настоящата директива следва да установява задължителни правила, които се прилагат за всички цифрови трудови платформи, независимо от мястото им на установяване и независимо от приложимото иначе право, при условие че работата през платформа, организирана чрез съответната цифрова трудова платформа, се извършва в Съюза.
- (18) Цифровите трудови платформи се различават от другите онлайн платформи по това, че използват автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения, за да организират работата, извършвана от физически лица по искане, еднократно или многократно, на получателя на услуга, предоставяна от платформата.
- Автоматизираните системи за наблюдение и за вземане на решения събират лични данни на лица, извършващи работа през платформа, и вземат или подпомагат решения, които засягат условията на труд. Организирането на работата, извършвана от отделни лица, предполага най-малкото значителна роля за намирането на съответствие между търсенето на услугата и предлагането на работна ръка от физическо лице, което има договорни отношения с цифровата трудова платформа и което е на разположение да изпълнява конкретна задача. То може да включва и други дейности, като например обработка на плащанията. Онлайн платформите, които не организират работата, извършвана от отделни лица, а само предоставят средствата, чрез които доставчиците на услуги могат да достигнат до крайния ползвател, например чрез реклама на предложения или искания за услуги или чрез обобщаване и показване на налични доставчици на услуги в определена област, без по-нататъшно участие, не следва да се смятат за цифрови трудови платформи. Определението за цифрови трудови платформи не следва да включва доставчици на услуги, чиято основна цел е да експлоатират или споделят активи, като краткосрочно отдаване под наем на места за настаняване, или да препродават стоки или услуги, нито такива, които организират дейности на доброволци. То следва да бъде ограничено до доставчиците на услуги, за които организацията на работата, извършвана от лицето, като превоз на хора или стоки или почистване, представлява необходим и съществен елемент, а не само незначителен и чисто спомагателен компонент.

- (18a) В някои случаи лицата, извършващи работа през платформа, нямат преки договорни отношения с цифровата трудова платформа, а са в отношения с посредник, чрез който извършват работа през платформа чрез цифрова трудова платформа. Подобен начин на организиране на работата през платформа често води до широк спектър от различни и сложни тристранни правоотношения, както и до неясни отговорности между цифровата трудова платформа и посредниците по отношение на работата през платформа. Лицата, извършващи работа през платформа чрез посредници, са изложени на същите рискове по отношение на неправилното класифициране на техния трудов статус и автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения като лицата, извършващи работа през платформа пряко за цифровата трудова платформа. Поради това държавите членки следва да определят подходящи мерки, включително чрез създаване на системи за съвместна отговорност, ако е целесъобразно, за да гарантират, че съгласно настоящата директива те се ползват със същото равнище на защита като лицата, извършващи работа през платформа, които имат преки договорни отношения с цифровата трудова платформа.
- (19) За да се борят с фиктивната самостоятелна заетост при работата през платформа и да улеснят правилното определяне на трудовия статус, държавите членки следва да въведат подходящи процедури за предотвратяване и справяне с неправилното класифициране на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа. Целта на тези процедури следва да бъде да се установи наличието на трудово правоотношение, както е определено в националното право, колективните трудови договори или практиката, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, и по този начин да се гарантира, че работниците през платформа се ползват от правата, свързани с това трудово правоотношение, определено в правото на Съюза, националното право и колективните трудови договори. Когато самостоятелната заетост или междинният трудов статус — както са определени на национално равнище — са правилният трудов статус, се прилагат правата и задълженията съгласно този статус.

- (20) В своята практика Съдът установи критерии за определяне на статуса на даден работник²⁰. Тълкуването на тези критерии от страна на Съда следва да се има предвид при прилагането на настоящата директива. Злоупотребата със статуса на самостоятелно заетите лица, било то на национално равнище или в трансгранични случаи, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недеклаираната заетост. Фиктивна самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице се обяви за самостоятелно заето, докато всъщност изпълнява характерните за трудово правоотношение условия. Съдът е постановил²¹, че класифицирането като самостоятелно заето лице съгласно националното право не изключва възможността същото лице да бъде класифицирано като работник по смисъла на правото на Съюза, ако неговата самостоятелност е само привидна, като по този начин се прикрива реално трудово правоотношение.
- (21) Принципът на предимство на фактите, според който установяването на наличието на трудово правоотношение следва да се ръководи преди всичко от фактите, свързани с действителното извършване на работата, включително възнаграждението за нея, а не от описанието на правоотношението от страните, в съответствие с Препоръка № 198 на Международната организация на труда от 2006 г. относно трудовите правоотношения, е от особено значение в случай на работа през платформа, когато договорните условия често се определят едностранно от едната страна.

²⁰ Решения на Съда от 3 юли 1986 г., Deborah Lawrie-Blum/Провинция Баден-Вюртемберг, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; от 14 октомври 2010 г., Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre и др., C-428/09, EU:C:2010:612; от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; от 9 юли 2015 г., Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, EU:C:2015:455; от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, EU:C:2016:883; от 16 юли 2020 г., UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; и определение на Съда от 22 април 2020 г., B/ Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

²¹ Решения на Съда от 13 януари 2004 г., Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; от 11 ноември 2010 г., Dita Danosa/LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, и от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (22) Когато въз основа на факти е установено наличието на трудово правоотношение, страната, която действа като работодател, следва да бъде ясно определена и тази страна следва да изпълнява всички задължения, произтичащи от ролята ѝ на работодател.
- (23) Гарантирането на правилно определяне на трудовия статус не следва да възпрепятства подобряването на условията за действително самостоятелно заетите лица, извършващи работа през платформа. Когато цифрова трудова платформа реши — изцяло на доброволна основа или в съгласие със заинтересованите лица — да плаща за социална закрила, застраховка срещу злополука или други форми на осигуряване, мерки за обучение или подобни обезщетения на самостоятелно заетите лица, работещи през тази платформа, тези обезщетения сами по себе си не следва да се разглеждат като определящи елементи, указващи съществуването на трудово правоотношение.
- (24) Ръководенето и контролът или правната подчиненост са съществен елемент от определението за трудово правоотношение в държавите членки и в съдебната практика на Съда. Лицата, извършващи работа през платформа, могат да бъдат контролирани и ръководени чрез най-различни средства и при различни обстоятелства, както е установено и от националните съдилища, и от Съда. Когато цифровите трудови платформи контролират извършването на работата, те действат като работодатели в трудово правоотношение. Освен това някои общи условия, приложими за лицата, извършващи работа през платформа, обикновено на практика се определят и налагат едностранно от цифровата трудова платформа, като не се оставя възможност на лицето, извършващо работа през платформа, да влияе върху същността им. Поради това договорните отношения от този тип следва да се смятат, по силата на законова презумпция, за трудово правоотношение между платформата и лицето, извършващо работа през тази платформа, когато цифрова трудова платформа, било посредством общите условия, приложими към въпросното договорно отношение, било чрез действията си на практика, упражнява определено равнище на ръководство и контрол, изразено чрез изпълнението на поне три от критериите за задействане на презумпцията.

- (24a) Когато цифровата трудова платформа спазва мерките или правилата, които се изискват по закон или по силата на колективни трудови договори, приложими за действително самостоятелно заетите лица, работещи сами, това само по себе си не трябва да се разбира като изпълнение на един или повече от критериите за задействане на законовата презумпция съгласно настоящата директива.
- (24б) В своите насоки относно прилагането на конкурентното право на Съюза към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами, Комисията пояснява, че според нея колективните трудови договори, сключени от самостоятелно заети лица, работещи сами, които са в положение, сравнимо с това на работниците, попадат извън обхвата на член 101 от ДФЕС. Важно е държавите членки да вземат предвид възможностите, очертани в публикуваните от Европейската комисия Насоки относно прилагането на конкурентното право на Съюза към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами²². Според Комисията колективните трудови договори между самостоятелно заети лица, работещи сами, и цифрови трудови платформи, свързани с условията на труд, не попадат в приложното поле на член 101 от ДФЕС, което представлява възможност за подобряване на условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами, по-специално на тези, които извършват работа през платформа. Тези колективни трудови договори обаче следва да не подкопават целите, преследвани с настоящата директива, по-специално правилното класифициране на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на техния трудов статус.

²² C(2022) 6846 final.

- (25) В директивата следва да бъдат включени критерии, които показват, че цифровата трудова платформа контролира изпълнението на работата и че вероятно дадено лице, извършващо работата през платформа, е в трудово правоотношение, за да може законовата презумпция да бъде задействана и да се улесни прилагането на правата на работниците. Тези критерии следва да бъдат вдъхновени от съдебната практика на Съюза и националната съдебна практика. Критериите следва да включват конкретни елементи, които показват, че цифровата трудова платформа определя горните граници на размера на възнаграждението или неговия обхват, изисква спазването на правила по отношение на външния вид, поведението спрямо получателя на услугата или как да се извършва работата, и дава указания в това отношение, ограничава свободата да се избира работното време или периодите на отсъствие, да се отказват задачи, да се използват подизпълнители или заместници, или възпрепятства лицето, извършващо работа през платформа, да развива бизнес контакти с потенциални клиенти, включително чрез използване на редица условия или чрез система от санкции. Критериите следва да включват и конкретни елементи, които показват, че цифровата трудова платформа упражнява строг надзор върху извършването на работата, включително чрез задълбочена проверка на качеството на резултатите от работата на лицата, извършващи работа през платформа. Това включва оценка или редовно отчитане на извършването на работата или напредъка на работата, която може да бъде извършена и чрез електронни средства, като например наблюдение с камери, проследяване на местоположението, отчитане на броя на натискането на клавишите на клавиатурата, заснемане на екрана или използване на други функции на компютрите или смартфоните. Надзорът не включва обаче използването на електронни инструменти за намиране на съответствие между лицето, извършващо работа през платформа, и получателя на услугата. В същото време критериите следва да не обхващат ситуации, при които лицата, извършващи работа през платформа, са действително самостоятелно заети лица. Действително самостоятелно заетите лица сами носят отговорност спрямо своите клиенти за начина, по който вършат своята работа, и за качеството на своите продукти. Свободата по-специално да се избират работни часове или периоди на отсъствие, да се отказват задачи, да се използват подизпълнители или заместници или липсата на ограничения да се работи за трети страни следва да се смята за една от характеристиките на действителната самостоятелна заетост. Ограничаването на тази свобода може да приеме различни форми, като се има предвид, че моделът на икономика на платформите непрекъснато се развива.

- (25a) Държавите членки следва, в съответствие с националната си правна и съдебна система, да създадат рамка от помощни мерки с цел да се гарантира ефективното прилагане на законовата презумпция. Въвеждането на такава рамка е от значение за всички страни, които имат интерес от правилното определяне на трудовия статус, като например работника, цифровата трудова платформа и организациите на социалните партньори. За да бъде презумпцията ефективна на практика, следва винаги да бъдат изпълнени три от критериите, които сочат, че има вероятност лицето, извършващо работа през платформа, да бъде считано за лице в трудово правоотношение, така че да се задейства нейното прилагане. Целта на тези критерии е да се предоставят редица лесно разбираеми указания, които показват вероятното съществуване на трудово правоотношение, и по този начин да се улесни достъпът на лицето, извършващо работа през платформа, до съответните права, произтичащи от съществуването на трудово правоотношение, посредством законовата презумпция.
- (25в) В съответствие с целта на настоящата директива за подобряване на условията на труд за работниците през платформа чрез правилно определяне на тяхното трудово правоотношение, с което да се гарантира, че те се ползват от съответните права, произтичащи от правото на Съюза, националното право и колективните трудови договори, законовата презумпция следва да се прилага във всички съответни административни или съдебни производства, когато е под въпрос трудовият статус на лицето, извършващо работа през платформа. Въпреки че настоящата директива не налага никакво задължение на държавите членки да прилагат законовата презумпция в данъчни, наказателни и социалноосигурителни производства, нищо в настоящата директива не следва да възпрепятства държавите членки, по силата на националното право, да прилагат тази презумпция в тези или в други административни или съдебни производства или да признават резултатите от производства, при които е била приложена презумпцията, с цел даване на права на прекласифицирани работници съгласно други области на правото.

(26) [...]

(27) [...]

- (28) Отношенията между лице, извършващо работа през платформа, и цифрова трудова платформа може да не отговарят на изискванията за трудово правоотношение в съответствие с определението, установено в закона, колективните трудови договори или установената практика на съответната държава членка, като се има предвид съдебната практика на Съда, макар критериите да сочат, че има вероятност лицето, извършващо работа през платформа, да е в трудово правоотношение. При съдебни или административни производства, в които се прилага законовата презумпция, държавите членки следва да гарантират възможността за оборване на законовата презумпция, като въз основа на горепосоченото определение се докаже, че въпросното правоотношение не е трудово правоотношение. Цифровите трудови платформи имат пълен преглед на всички фактически елементи, определящи правното естество на отношенията, по-специално алгоритмите, чрез които управляват своите операции. Поради това те следва да носят тежестта на доказване, когато твърдят, че въпросното договорно правоотношение не е трудово правоотношение. Освен това, когато лицето, извършващо работа през платформа, което е обект на презумпцията, се стреми да обори законовата презумпция, от цифровата трудова платформа следва да се изисква да оказва съдействие на това лице, по-специално като предостави цялата съответна информация, съхранявана от платформата по отношение на това лице. Успешното оборване на презумпцията в съдебно или административно производство не следва да възпрепятства прилагането на презумпцията в последващи съдебни производства или обжалвания, в съответствие с националното процесуално право.
- (28a) Въпреки че законовата презумпция следва да се прилага в производства, образувани от лице, извършващо работа през платформа, в които е под въпрос трудовият статус, държавите членки биха могли да дадат правомощие на компетентните национални административни органи, отговарящи за проверката на спазването или прилагането на съответното законодателство, например на инспекциите по труда, да не прилагат презумпцията, ако действат по своя инициатива или е видно, че лицето, извършващо работа през платформа, не е работник съгласно определението по закон, в колективните трудови договори или в действащата практика във въпросната държава членка, като се отчита съдебната практика на Съда. Важно е да има национална рамка за намаляване на съдебните спорове и повишаване на правната сигурност.

- (28б) Държавите членки следва да имат възможността да предвидят, че съдебните или административните производства, образувани от цифровите трудови платформи с цел оспорване на решението на съдебен или административен орган, взето въз основа на прилагането на законовата презумпция, нямат суспензивно действие по отношение на съответното решение.
- (28в) В интерес на правната сигурност законовата презумпция следва да няма обратно действие преди датата на транспониране на настоящата директива и поради това следва да се прилага само за периода, започващ от тази дата, включително за договорни отношения, сключени преди и все още продължаващи към тази дата. Ето защо исковете, свързани с евентуалното съществуване на трудово правоотношение преди тази дата и произтичащите от това права и задължения до тази дата, следва да се оценяват единствено въз основа на националното право и правото на Съюза, предхождащи настоящата директива.
- (28г) Ефективното прилагане на законовата презумпция чрез подходящи мерки, като например разпространение на информация сред обществеността, разработване на насоки и предвиждане на ефективен контрол и проверки, е от съществено значение за гарантирането на правна сигурност и прозрачност за всички участващи страни. Тези мерки следва да избягват прекласифицирането на действително самостоятелно заетите лица, да отчитат специфичното положение на стартиращите предприятия, за да се подкрепят предприемаческият потенциал и условията за устойчив растеж на цифровите трудови платформи в Съюза.

(29) В контекста на работата през платформа лицата, извършващи работа през платформа, често са обект на решения, вземани чрез или с подкрепата на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения. Съгласието на лицата, извършващи работа през платформа, за обработването на лични данни невинаги се дава свободно, тъй като лицата, извършващи работа през платформа, не във всички случаи имат истински свободен избор или могат да откажат или оттеглят съгласието си, без това да е в ущърб на договорните им отношения, въпреки че такова съгласие не е необходимо за извършването на работа през платформа, и съществува дисбаланс между лицето, извършващо работа през платформа, и цифровата трудова платформа, управляваща автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения. При все че с Регламент (ЕС) 2016/679 се установява общата рамка за защита на физическите лица във връзка с обработването на лични данни, е необходимо да се установят конкретни правила във връзка с опасенията, свързани с обработването на лични чрез използване на автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения в контекста на работата през платформа. По-специално цифровите трудови платформи следва да не обработват никакви лични данни относно емоционалното или психологическото състояние на лицето, извършващо работа през платформа, да не обработват лични данни във връзка с личните им разговори и да не събират лични данни, когато лицето, извършващо работа през платформа, не предлага или не извършва работа през платформа. В този контекст термините, свързани със защитата на личните данни в настоящата директива, следва да се разбират в светлината на определенията, установени в Регламент (ЕС) 2016/679.

(30) [...]

(31) [...]

- (32) Без да се засягат правата и задълженията, произтичащи от Регламент (ЕС) 2016/679, настоящата директива предвижда допълнителни гаранции относно използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения в контекста на работата през платформа. Цифровите трудови платформи следва да подлежат на задължения за прозрачност по отношение на автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, които се използват за събиране на данни, надзор или оценка на извършването на работата чрез електронни средства; и автоматизираните системи за вземане на решения, използвани за вземане или подпомагане на решения, които засягат съществено условията на труд на лицата, извършващи работа през платформа, включително достъпа им до възлаганите задачи, техните доходи, тяхната безопасност и здраве, работното им време, техните повишения и техния договорен статус, в т.ч. ограничаването, спирането или прекратяването на техния профил. В допълнение към предвиденото в Регламент (ЕС) 2016/679 информацията относно тези системи следва да се предоставя и когато решенията не се основават единствено на автоматизирано обработване, при условие че те се подпомагат от автоматизирани системи. Следва също така да се уточни какъв вид информация следва да се предоставя на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на такива автоматизирани системи, както и под каква форма и кога следва да бъде предоставена. Информацията относно автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения следва да се предоставя също на представителите на работниците през платформа и на националните органи по труда, за да им се даде възможност да изпълняват своите функции.
- (33) Това задължение за предоставяне на информация не следва да изисква от цифровите трудови платформи да разкриват подробно функционирането на своите автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения, включително алгоритмите, или други подробни данни, които съдържат търговски тайни или са защитени с права върху интелектуалната собственост. Тези съображения обаче не следва да представляват отказ за предоставяне на цялата информация, изисквана съгласно настоящата директива.
- (34) [...]

- (35) Цифровите трудови платформи широко използват автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения при управлението на лицата, извършващи работа през платформа. Наблюдението чрез електронни средства може да представлява вмешателство, а решенията, взети или подпомагани от такива системи, като например свързаните с предлагането на възлагане на задачи, с доходите, с тяхната безопасност и здраве, с работното им време, с достъпа им до обучение, с тяхното повишение или статут в рамките на организацията и с договорния статут, може да засягат пряко лицата, извършващи работа през платформа, които може да нямат пряк контакт с човек, който е техен ръководител или надзорник. Ето защо цифровите трудови платформи следва да наблюдават и редовно да оценяват въздействието върху условията на труд на индивидуалните решения, които са взети или са подпомагани от системи за автоматизирано наблюдение или за вземане на решения. Цифровите трудови платформи следва да осигурят достатъчно човешки ресурси за тази цел. Лицата, на които от цифровата трудова платформа е възложено изпълнението на функцията по наблюдение, следва да притежават необходимите компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват тази функция, и по-специално правото да отменят автоматизираните решения. Те следва да бъдат защитени от уволнение, дисциплинарни мерки или друго неблагоприятно третиране при упражняването на своите функции. В допълнение към задълженията съгласно Регламент (ЕС) 2016/679, в настоящата директива се предвиждат отделни задължения, които се прилагат в контекста на работата през платформа.
- (36) Регламент (ЕС) 2016/679 изисква от администраторите на данни да прилагат подходящи мерки за защита на правата и свободите и легитимните интереси на субекта на данните в случаите, когато последните са обект на решения, основани единствено на автоматизирано обработване. Посочената разпоредба изисква най-малко правото на човешка намеса от страна на администратора, правото да изрази гледната си точка и да оспори решението.

- (37) В настоящата директива се предвиждат правила в допълнение към Регламент 2016/679 в контекста на алгоритмичното управление при работата през платформа. Лицата, които извършват работа през платформа, следва да имат право да получат обяснение от цифровата трудова платформа за решение, липса на решение или група решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи, които ги засягат значително. За тази цел цифровата трудова платформа следва да им предоставя възможност да обсъждат и изясняват фактите, обстоятелствата и причините за тези решения с човек, изпълняващ ролята на лице за контакт на цифровата трудова платформа. Освен това, ако дадена цифрова трудова платформа ограничава, спира или прекратява профила на лице, извършващо работа през платформа, отказва възнаграждение за работата, извършена от това лице, или засяга неговия договорен статус, цифровата трудова платформа следва да предостави на лицето, извършващо работа през платформа, писмено изложение на мотивите за това решение, тъй като има вероятност тези решения да имат особено значителни отрицателни последици за лицата, извършващи работа през платформа, по-специално за техните потенциални доходи. Когато полученото обяснение или причини не са задоволителни или когато лицата, извършващи работа през платформа, считат, че правата им са нарушени от някое решение, което ги засяга значително, те следва също така да имат правото да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа решението и да получат обоснован отговор без ненужно забавяне. Когато такива решения нарушават правата на тези лица, като например трудовите права, правото на недискриминация или на защита на личните им данни, цифровата трудова платформа следва да коригира тези решения без ненужно забавяне или, когато това не е възможно, да предостави обезщетение за претърпените вреди и да предприеме необходимите стъпки за избягване на подобни решения в бъдеще.

- (38) С Директива 89/391/ЕИО на Съвета²³ се въвеждат мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, включително задължението на работодателите да свеждат до минимум и да извършват оценка на рисковете, свързани със здравословните и безопасни условия на труд. Тъй като автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения потенциално могат да имат съществено въздействие върху физическото и психичното здраве на работниците през платформа, цифровите трудови платформи следва да оценяват тези рискове, да преценяват дали предпазните мерки на системите са подходящи за справяне с тези рискове и да предприемат съответните превантивни и защитни мерки. Те следва да избягват използването на такива системи да води до неоправдан натиск върху работниците или да излага на риск тяхното здраве. За да се повиши ефективността на тези разпоредби, цифровата трудова платформа следва да предостави своята оценка на риска и оценката на смекчаващите мерки на разположение на работниците през платформа, техните представители и компетентните органи.
- (39) Тъй като въвеждането от цифровите трудови платформи на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения или съществените промени в използването им оказват пряко въздействие върху организацията на труда и индивидуалните условия на труд на работниците през платформа, от ключово значение е да се гарантира, че правата и задълженията за информиране и консултиране, и по-специално тези, определени в Директива 2002/14/ЕО, могат да се упражняват пряко от представителите на работниците през платформа, а когато няма представители — от работниците през платформа. Необходими са допълнителни мерки, за да се гарантира, че цифровите трудови платформи информират и консултират работниците през платформа или техните представители преди вземането на такива решения на подходящото равнище и, като се има предвид техническата сложност на системите за алгоритмично управление, с помощта на експерт, избран от работниците през платформа или техните представители по съгласуван начин, когато е необходимо. Мерките за информиране и консултиране, предвидени в Директива 2002/14/ЕО, остават незасегнати от настоящата директива.

²³ Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1).

- (40) Лицата, които нямат трудово правоотношение, представляват значителна част от лицата, извършващи работа през платформа. Въздействието на автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, използвани от цифровите трудови платформи, върху защитата на техните лични данни и възможностите им за доходи е подобно на въздействието върху работниците през платформа. Поради това правата по настоящата директива, отнасящи се до защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни в контекста на алгоритмично управление, а именно правата, свързани с прозрачността относно автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения, ограниченията за обработване или събиране на лични данни, наблюдението от човек и прегледа от човек на важните решения, следва да се прилагат и за лицата, извършващи работа през платформа, които нямат трудово правоотношение. Правата, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, както и информирането и консултирането на работниците през платформа или техните представители, които са специфични за работниците с оглед на правото на Съюза, не следва да се прилагат за тях. В Регламент (ЕС) 2019/1150 се предвиждат гаранции по отношение на справедливостта и прозрачността за самостоятелно заетите лица, извършващи работа през платформа, при условие че те се считат за бизнес ползватели по смисъла на посочения регламент. Що се отнася до прегледа от човек на важните решения, специфичните разпоредби на Регламент (ЕС) 2019/1150 следва да имат предимство по отношение на бизнес ползвателите.
- (41) За да се гарантира, че цифровите трудови платформи спазват законовите и подзаконовите актове в областта на труда, по-специално ако са установени в държава, различна от държавата членка, в която работникът през платформа извършва работа, цифровите трудови платформи следва да декларират работата, извършена от работници през платформа, пред компетентните органи на държавата членка, в която се извършва работата. Това задължение не следва да заменя задълженията за деклариране или уведомяване, установени с други инструменти на Съюза.

- (42) Информацията относно броя на лицата, които извършват работа през платформа чрез цифрови трудови платформи, техния договорен или трудов статус и общите условия, приложими към тези договорни отношения, е от съществено значение за подпомагане на съответните органи при правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, и за гарантиране на спазването на правните задължения, както и на представителите на работниците през платформа при изпълнението на техните представителни функции, и поради това следва да им бъде осигурен достъп до нея. Тези органи и представители следва също така да имат правото да поискат от цифровите трудови платформи допълнителни разяснения и подробности по отношение на предоставената информация.
- (43) Разработена е широкообхватна система от разпоредби за прилагане на достиженията на правото на Съюза в социалната област, елементи от която следва да се прилагат към настоящата директива, за да се гарантира, че лицата, извършващи работа през платформа, имат достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на защита, включително на обезщетение за претърпените вреди. По-конкретно, предвид основополагащия характер на правото на ефективна правна защита, лицата, извършващи работа през платформа, следва да продължат да се възползват от такава защита дори и след прекратяване на трудовото правоотношение, довело до твърдяно нарушение на правата съгласно настоящата директива.
- (44) Представителите на лицата, извършващи работа през платформа, следва да могат, в съответствие с националното право и националната практика, да представляват едно или няколко лица, извършващи работа през платформа, във всяко съдебно или административно производство за прилагане на което и да е от правата или задълженията, произтичащи от настоящата директива. Предявяването на искове от името или в подкрепа на няколко лица, извършващи работа през платформа, е начин да се улесни производството, което в противен случай не би било образувано поради процесуални и финансови пречки или страх от репресии.

- (45) Работата през платформа се характеризира с липсата на общо работно място, където работниците могат да се опознаят и да общуват помежду си и със своите представители, също и с оглед на защитата на техните интереси по отношение на цифровата трудова платформа. Поради това е необходимо да се създадат цифрови комуникационни канали в съответствие с организацията на работата на цифровите трудови платформи, където лицата, извършващи работа през платформа, да могат да обменят информация помежду си и техните представители да могат да се свързват с тях. Цифровите трудови платформи следва да създават такива комуникационни канали в рамките на своята цифрова инфраструктура или чрез подобни ефективни средства, като същевременно зачитат защитата на личните данни и се въздържат от достъп или наблюдение на тези комуникации.
- (46) При административни или съдебни производства относно правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, елементите относно организацията на работата, които позволяват да се установи трудовият статус, и по-специално дали цифровата платформа по труда контролира определени елементи от извършването на работата, може да са притежание на цифровата трудова платформа и да не са лесно достъпни за лицата, извършващи работа през платформа, и компетентните органи. Поради това националните съдилища или компетентните органи следва да могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички относими доказателства, които се намират под неин контрол, включително поверителна информация, при условие че се прилагат ефективни мерки за защита на тази информация.
- (47) Като се има предвид, че в настоящата директива се предвиждат правила в допълнение към Регламент (ЕС) 2016/679 в контекста на работата през платформа, за да се гарантира защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, националните надзорни органи, посочени в Регламент (ЕС) 2016/679, следва да бъдат компетентни да наблюдават прилагането на тези гаранции. Процедурната рамка на Регламент (ЕС) 2016/679 следва да се прилага за налагането на допълнителните правила на настоящата директива, по-специално по отношение на механизмите за надзор, сътрудничество и съгласуваност, средствата за правна защита, отговорността и санкциите, включително компетентността за налагане на административни глоби до размера, установен в посочения регламент.

- (48) Автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения, използвани в контекста на работата през платформа, включват обработването на лични данни на лицата, извършващи работа през платформа, и засягат условията на труд и правата на работещите през платформа сред тях, което повдига въпроси, свързани със законодателството за защита на данните, както и със свързаните с него области на правото, като трудовото право. Ето защо надзорните органи за защита на данните и другите компетентни органи следва да си сътрудничат при прилагането на настоящата директива, включително чрез обмен на съответната информация помежду си, без да се засяга независимостта на надзорните органи за защита на данните.
- (48a) За да бъде ефективна защитата на настоящата директива, от съществено значение е лицата, извършващи работа през платформа, които упражняват съответните си права, предоставени им от директивата, да бъдат защитени от уволнение в качеството на работещи през платформа или от прекратяване на договора в качеството на самостоятелно заети лица и от равностойни мерки.
- (49) Доколкото целта на настоящата директива, а именно да подобри условията на труд при работа през платформа, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки, а поради необходимостта да се установят общи минимални изисквания може да бъде по-добре постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.

- (50) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат или запазват разпоредби, които са по-благоприятни по отношение на лицата, извършващи работа през платформа. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, по-специално по отношение на механизмите за установяване на наличието на трудово правоотношение, освен ако с настоящата директива са въведени по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото национално право или действащото право на Съюза в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на общата степен на защита в областта, попадаща в обхвата на настоящата директива.
- (50a) Следва да се зачита автономността на социалните партньори. Поради това следва да е възможно социалните партньори да преценят, че в конкретни ситуации, свързани с условията на труд на работниците през платформа, по-подходящи за изпълнението на целта на настоящата директива са разпоредби, различни от някои стандарти, определени в настоящата директива. Поради това държавите членки следва да могат да разрешат на социалните партньори да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори, които се отклоняват от някои разпоредби в тези членове, като същевременно се зачита общата степен на защита на работниците през платформа.
- (51) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на микро-, малките и средните предприятия. Държавите членки следва да оценят въздействието на своите мерки за транспониране върху стартиращите предприятия и върху малките и средните предприятия, за да гарантират, че тези предприятия не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест. Държавите членки следва също така да публикуват резултатите от тези оценки.

- (52) Държавите членки могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива. Те следва също така, в съответствие с националното право и националната практика, да вземат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на разпоредбите на настоящата директива.
- (53) Съгласно Съвместната политическа декларация на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи от 28 септември 2011 г.²⁴ държавите членки са поели ангажимент в обосновани случаи да прилагат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между елементите на дадена директива и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят смята, че предоставянето на тези документи е обосновано.
- (54) В съответствие с член 42, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета²⁵ беше проведена консултация с Европейския надзорен орган по защита на данните, който даде становището си на 2 февруари 2022 г.²⁶,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

²⁴ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

²⁵ Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2018 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от институциите, органите, службите и агенциите на Съюза и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Регламент (ЕО) № 45/2001 и Решение № 1247/2002/ЕО (ОВ L 295, 21.11.2018 г., стр. 39).

²⁶ Док. 5966/22.

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет и приложно поле

1. Целите на настоящата директива са да се подобрят условията на труд на работниците през платформа и защитата на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на обработването на техните лични данни чрез използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения.
- 1а. Тези цели се преследват чрез:
 - въвеждането на мерки за улесняване на правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа;
 - повишаването на прозрачността, справедливостта и отчетността при използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения за лицата, извършващи работа през платформа; и
 - подобряване на прозрачността на работата през платформа, включително в трансгранични случаи.
2. [...]
3. Настоящата директива се прилага за лицата, извършващи работа през платформа в Съюза, за цифровите трудови платформи, организиращи работа през платформа, извършвана в Съюза, независимо от мястото на установяване на платформата и независимо от приложимото иначе право.
4. По отношение на представителите на лицата, извършващи работа през платформа, различни от тези, които представляват работниците през платформа, настоящата директива се прилага само доколкото националното право и националните практики предвиждат представителство на лицата, извършващи работа през платформа.

Член 2

Определения

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:
 - 1) „цифрова трудова платформа“ означава всяко физическо или юридическо лице, предоставящо услуга, която отговаря на всяко от следните изисквания:
 - а) тя се предоставя, поне отчасти, от разстояние чрез електронни средства, като например уебсайт или мобилно приложение;
 - б) тя се предоставя по искане на получател на услугата;
 - в) тя включва като необходим и съществен елемент организацията на работата, извършвана от отделни лица срещу заплащане, независимо дали тази работа се извършва онлайн или на определено място;
 - г) тя включва използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения.
 - 2) „работа през платформа“ означава всяка работа, организирана чрез цифрова трудова платформа и извършвана в Съюза от физическо лице въз основа на договорни отношения между цифровата трудова платформа и физическото лице или посредника, независимо дали съществуват договорни отношения между физическото лице или посредника и получателя на услугата;

- 3) „лице, извършващо работа през платформа“ означава всяко лице, извършващо работа през платформа, независимо от естеството на договорните отношения или от тяхното определяне от участващите страни;
- 4) „работник през платформа“ означава всяко лице, извършващо работа през платформа, което има трудов договор или за което се счита, че има трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда;
- 4а) „посредник“ означава всяко физическо или юридическо лице, което установява договорни отношения, включително чрез възлагане на подизпълнители, с лице, извършващо работа през платформа, или с цифрова трудова платформа, за целите на предоставянето на достъп до работата през платформа чрез тази цифрова трудова платформа;
- 4б) „общи условия“ означава всяко условие или спецификация, независимо от тяхното наименование или форма, които уреждат договорните отношения между цифровата трудова платформа и лицето, извършващо работа през платформа, и които се определят едностранно от цифровата трудова платформа.
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6а) „автоматизирани системи за наблюдение“ означава системи, които се използват за събиране на лични данни за лицата, извършващи работа през платформа, за надзор или за оценка на извършването на тяхната работа чрез електронни средства;

6б) „автоматизирани системи за вземане на решения“ означава системи, използвани за вземане или подпомагане на решения, които засягат съществено условията на труд на лицата, извършващи работа през платформа, по-специално предлагането или възлагането на задачи, техните доходи, тяхната безопасност и здраве, работното им време, достъпа им до обучение и техния договорен статус, в т.ч. ограничаването, спирането или прекратяването на техния профил.

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

Член 2а

Посредници

Държавите членки гарантират, че използването на посредници не води до намаляване на защитата, предоставяна от настоящата директива на лицата, извършващи работа през платформа.

ГЛАВА II

ТРУДОВ СТАТУС

Член 3

Правилно определяне на трудовия статус

1. Държавите членки разполагат с подходящи процедури за проверка и гарантиране на правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, с цел да се установи съществуването на трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, и да се гарантира, че тези лица се ползват от правата, свързани с това трудово правоотношение.
2. Определянето на наличието на трудово правоотношение се ръководи преди всичко от фактите, свързани с действителното извършване на работата, като се взема предвид използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения при организацията на работата през платформа, независимо от това как е класифицирано правоотношението в договорно споразумение, договорено евентуално между участващите страни. Когато съществуването на трудово правоотношение е установено въз основа на факти, страната, която поема задълженията на работодателя, се определя ясно в съответствие с националните правни системи.

Член 4

Законова презумпция

1. Освен ако държавите членки не предвидят по-благоприятни разпоредби съгласно член 20, отношението между цифрова трудова платформа и лице, извършващо работа през платформа чрез тази платформа, по законова презумпция се счита за трудово правоотношение, когато цифровата трудова платформа контролира и ръководи извършването на работата от това лице.

За целите на предходната алинея под „контролира и ръководи“ се разбира, че било по силата на приложимите общи условия, било на практика, са изпълнени поне три от следните критерии:

- а) Цифровата трудова платформа определя горните граници за размера на възнаграждението;
 - б) Цифровата трудова платформа изисква от лицето, извършващо работа през платформа, да зачита специфични правила по отношение на външния вид, поведението спрямо получателя на услугата или извършването на работата;
 - в) Цифровата трудова платформа упражнява надзор върху извършването на работата, включително с електронни средства;
 - г) Цифровата трудова платформа ограничава, включително чрез санкции, свободата на лицето да организира работата си, като ограничава свободата му да избира работното си време или периодите си на отсъствие;
 - га) Цифровата трудова платформа ограничава, включително чрез санкции, свободата на лицето да организира работата си, като ограничава свободата му да приема или отказва задачи;
 - гб) Цифровата трудова платформа ограничава, включително чрез санкции, свободата на лицето да организира работата си, като ограничава свободата му да използва подизпълнители или заместници;
 - д) Цифровата трудова платформа ограничава възможността за изграждане на клиентска база или за извършване на работа за трети лица.
- 1а. Правилата, предвидени в настоящия член и в член 4а, не засягат правото на преценка на съдилищата и компетентните органи да установят съществуването на трудово правоотношение, както е определено от закона, колективните трудови договори или практиката, които са в сила във въпросната държава членка, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, независимо от броя на изпълнените критерии.

2. [...]
3. [...]
4. [...]

Член 4а

Прилагане и оборване на презумпцията

1. Законовата презумпция се прилага във всички съответни административни или съдебни производства, които се отнасят до правилното определяне на трудовия статус на лицето, извършващо работа през платформа.

Законовата презумпция не се прилага при данъчните, наказателните и социалноосигурителните производства. Държавите членки обаче могат да прилагат законовата презумпция в тези производства по силата на националното право.
2. Държавите членки могат да предоставят на компетентните национални административни органи право на преценка да не прилагат презумпцията в случаите, когато:
 - а) тези органи проверяват спазването на съответното законодателство или го прилагат по собствена инициатива и
 - б) е видно, че лицето, извършващо работа през платформа, не е работник през платформа.

3. При производства, при които се прилага презумпцията, държавите членки гарантират възможността за всяка от страните да обори законовата презумпция.

За тази цел:

- а) когато цифровата трудова платформа твърди, че въпросното договорно отношение не е трудово правоотношение, както е определено от закона, колективните трудови договори или практиката, които са в сила във въпросната държава членка, като се има предвид съдебната практика на Съда, тежестта на доказване пада върху въпросната цифрова трудова платформа;
 - б) когато лицето, извършващо работата през платформа, твърди, че въпросното договорно отношение не е трудово правоотношение, както е определено от закона, колективните трудови договори или практиката, които са в сила във въпросната държава членка, като се има предвид съдебната практика на Съда, от цифровата трудова платформа се изисква да съдейства за правилното решаване на производството, по-специално като предостави цялата необходима информация, с която разполага.
4. По отношение на договорни отношения, сключени преди и все още продължаващи към датата, посочена в член 21, параграф 1, законовата презумпция, посочена в член 4, се прилага само за периода, започващ от тази дата.
5. Когато цифрова трудова платформа оспорва административно или съдебно решение, с което се определя трудовият статус на лице, извършващо работа през платформа, въз основа на прилагането на презумпцията, държавите членки могат да предвидят, че това производство няма суспензивно действие по отношение на въпросното решение.

Член 4б

Рамка от помощни мерки

Държавите членки създават рамка от помощни мерки, за да гарантират ефективното прилагане на законовата презумпция, посочена в член 4. Те по-специално:

- а) гарантират, че информацията относно прилагането на законовата презумпция е налична публично по ясен, изчерпателен и лесно достъпен начин;
- б) разработват насоки за цифровите трудови платформи, лицата, извършващи работа през платформа, и социалните партньори с цел разбиране и прилагане на правната презумпция, включително нейното оборване;
- в) в съответствие с националното право или националната практика разработват насоки, с цел националните компетентни органи проактивно да насочват усилията си и да преследват цифровите трудови платформи, които не спазват правилата;
- г) в съответствие с националното право или националната практика предвиждат ефективен контрол и проверки, извършвани от националните органи, като същевременно гарантират, че този контрол и проверки са пропорционални и недискриминационни.

Член 5

[...]

ГЛАВА III

УПРАВЛЕНИЕ ЧРЕЗ АВТОМАТИЗИРАНИ СИСТЕМИ ЗА НАБЛЮДЕНИЕ ИЛИ ЗА
ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ

Член 5а

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

1. Цифровите трудови платформи не използват автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения за:
 - а) обработване на лични данни относно емоционалното или психологическото състояние на лицето, извършващо работа през платформа;
 - б) обработване на всякакви лични данни във връзка с частни разговори; включително обмен на информация с представители на работниците през платформа;
 - в) събиране на лични данни, докато лицето, извършващо работа през платформа, не предлага или не извършва работа през платформа.

Член 6

Прозрачност относно автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения

1. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да информират лицата, извършващи работа през платформа, за използването на автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения.

Тази информация се отнася до:

- а) по отношение на автоматизираните системи за наблюдение:
 - i) факта, че такива системи се използват или са в процес на въвеждане;
 - ii) категориите действия, които се наблюдават, оценяват или за които се събират данни от тези системи, включително оценка от получателя на услугата;

- б) по отношение на автоматизираните системи за вземане на решение:
- i) факта, че такива системи се използват или са в процес на въвеждане;
 - ii) категориите решения, които се вземат или подпомагат от такива системи;
 - iii) основните параметри, които тези системи отчитат, и относителната важност на тези основни параметри в автоматизираното вземане на решения, включително начина, по който личните данни или поведението на лицето, извършващо работа през платформа, оказват влияние върху решенията;
 - iv) основанията за решенията, с които се ограничава, спира или прекратява профилът на лицето, извършващо работа през платформа, или се отказва възнаграждение за извършена от него работа, както и за решенията относно неговия договорен статус или за всяко решение с подобни последици.
3. Цифровите трудови платформи предоставят информацията, посочена в параграф 1, под формата на писмен документ, който може да бъде в електронен формат. Те предоставят тази информация най-късно през първия работен ден, както и в случай на съществени промени и по всяко време при поискване от лицето, извършващо работа през платформа. Информацията се представя в сбита, прозрачна, разбираема и леснодостъпна форма, като се използва ясен и прост език.
4. Цифровите трудови платформи освен това предоставят информацията, посочена в параграф 1, на представителите на работниците през платформа. Те също така предоставят тази информация на компетентните национални органи при поискване от тяхна страна.
5. [...]

Член 7

Наблюдение на автоматизираните системи от човек

1. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи наблюдават и редовно оценяват въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомогнати от системи за автоматизирано наблюдение или за вземане на решения, върху лицата, извършващи работа през платформа.
2. [...]
3. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да осигурят достатъчно човешки ресурси за наблюдение и оценка на въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за наблюдение или за вземане на решения. Лицата, на които цифровата трудова платформа е възложила функцията за наблюдение и оценка, разполагат с необходимата компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват тази функция, включително за отмяна на автоматизирани решения. Те се ползват със защита срещу уволнение или еквивалентни мерки, дисциплинарни мерки или друго неблагоприятно третиране при упражняването на своите функции.
4. Информацията относно оценката съгласно параграф 1 се предоставя на лицата, извършващи работа през платформа, и на представителите на работниците през платформа. Те също така предоставят тази информация на компетентните национални органи при поискване от тяхна страна.

Член 8

Преглед от човек на съществените решения

1. Държавите членки гарантират, че лицата, извършващи работа през платформа, имат право да получат обяснение от цифровата трудова платформа без ненужно забавяне за всяко решение, взето или подпомогнато от автоматизирана система за вземане на решения, което ги засяга съществено. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят на лицата, извършващи работа през платформа, достъп до лице за контакт, определено от цифровата трудова платформа, за обсъждане и изясняване на фактите, обстоятелствата и причините, довели до решението. Цифровите трудови платформи гарантират, че тези лица за контакт притежават необходимата компетентност, обучение и правомощия, за да изпълняват посочената функция.

Цифровите трудови платформи предоставят на лицата, извършващи работа през платформа, без ненужно забавяне писмено изложение на мотивите за всяко решение, взето или подпомогнато от автоматизирана система за вземане на решения, което ограничава, временно спира или прекратява профила на въпросното лице, за всяко решение за отказ на възнаграждение за извършена работа, за всяко решение относно договорния статус на лицето, извършващо работа през платформа, или за всяко решение с подобни последици.

2. Когато лицата, извършващи работа през платформа, не са удовлетворени от полученото обяснение или писмено изложение на мотивите или считат, че посоченото в параграф 1 решение нарушава техните права, те имат право да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа това решение. Цифровата трудова платформа отговаря на това искане, като предоставя на лицето, извършващо работа през платформа, обоснован отговор под формата на писмен документ, който може да бъде в електронен формат, без ненужно забавяне и при всички случаи в рамките на две седмици от получаване на искането.

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

Член 8а

Безопасност и здраве

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

Член 9

Информирание и консултиране

1. Без да се засягат правата и задълженията съгласно Директива 2002/14/ЕО, държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи информират и консултират представителите на работниците през платформа или, когато няма такива представители, работниците през платформа, които са засегнати от цифрови трудови платформи, относно решения, които биха могли да доведат до въвеждането или до съществени промени в използването на автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения.
2. [...]
3. Представителите на работниците през платформа или засегнатите работници през платформа могат да бъдат подпомагани от експерт по техен избор, доколкото това е необходимо, за да се проучи въпросът, който е предмет на информирание и консултиране, и да се формулира становище. Когато дадена цифрова трудова платформа наема повече от 500 работници в съответната държава членка, разходите за експерта се поемат от цифровата трудова платформа, при условие че са пропорционални. Държавите членки могат да определят честотата на исканията за експерт и горната граница на разходите, които да се поемат от цифровата трудова платформа, като същевременно гарантират ефективността на помощта.

Член 10

[...]

ГЛАВА IV

ПРОЗРАЧНОСТ ОТНОСНО РАБОТАТА ПРЕЗ ПЛАТФОРМА

Член 11

Деклариране на работа през платформа

Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи, които са работодатели, да декларират работата, извършена от работници през платформа, пред компетентните органи на държавата членка, в която се извършва работата, в съответствие с правилата и процедурите, предвидени в правото на съответните държави членки. Това не засяга специфичните задължения съгласно правото на Съюза, в съответствие с които работата се декларира пред съответните органи на държавата членка в трансгранични случаи.

Член 12

Достъп до съответната информация относно работата през платформа

1. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят следната информация на разположение на компетентните национални органи, както и на представители на работниците през платформа:
 - а) броя на лицата, които редовно извършват работа през платформа чрез съответната цифрова трудова платформа, както и техния договорен или трудов статус;
 - б) общите условия, определени от цифровата трудова платформа, приложими към тези договорни отношения, които се прилагат за голям брой договорни отношения;
 - в) посредниците, с които цифровата трудова платформа има договорни отношения.

2. Информацията се предоставя за всяка държава членка, в която лица извършват работа през платформа чрез съответната цифрова трудова платформа. Информацията се актуализира най-малко на всеки шест месеца, а по отношение на параграф 1, буква б) — всеки път, когато общите условия се променят съществено.
3. Компетентните органи, посочени в параграф 1, и представителите на работниците през платформа имат правото да поискат от цифровите трудови платформи допълнителни разяснения и подробности по отношение на предоставената информация. Цифровите трудови платформи отговарят на това искане в разумен срок, като предоставят обоснован отговор.
4. По отношение на цифровите трудови платформи, които са микро-, малки или средни предприятия, държавите членки могат да предвидят, че честотата на актуализиране на информацията в съответствие с параграф 2 се намалява на веднъж годишно.

ГЛАВАТА V
СРЕДСТВА ЗА ПРАВНА ЗАЩИТА И ПРИЛАГАНЕ

Член 13

Право на защита

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

Член 14

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

1. Без да се засяга член 80 от Регламент (ЕС) 2016/679, държавите членки гарантират, че представителите на лицата, извършващи работа през платформа, и правните субекти, които в съответствие с националното право или практика имат законен интерес да защитават правата на лицата, извършващи работа през платформа, могат да участват в съдебни или административни производства за налагане на правата или задълженията, произтичащи от настоящата директива. Те могат да действат от името на едно или няколко лица, извършващи работа през платформа, или в тяхна подкрепа, в случай на нарушение на някое право или задължение, произтичащо от настоящата директива, в съответствие с националното право и националната практика.
2. [...]

- 2а. Когато е необходимо за защитата на правата на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на защитата на техните лични данни, цифровите трудови платформи предоставят информацията, посочена в член 6, параграф 4 и член 7, параграф 4, на разположение на представители на лицата, извършващи работа през платформа, различни от представителите на работниците през платформа.

Член 15

Канали за комуникация за лицата, извършващи работа през платформа

Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят възможност на лицата, извършващи работа през платформа, да се свързват и да общуват помежду си, както и да се свързват и комуникират с представители на работника чрез цифровата инфраструктура на цифровите трудови платформи или чрез подобни ефективни средства, като същевременно се спазват задълженията съгласно Регламент (ЕС) 2016/679 и Директива 2002/58/ЕО. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да се въздържат от достъп или наблюдение на тези контакти и комуникации.

Член 16

Достъп до доказателства

1. Държавите членки гарантират, че при производствата, посочени в член 4а, националните съдилища или компетентните органи могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички свързани със случая доказателства, които се намират под неин контрол.
2. Държавите членки гарантират, че националните съдилища разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства, съдържащи поверителна информация, в случаите, в които считат, че те са от значение за производството. Те гарантират, че когато разпореждат представянето на такава информация, националните съдилища разполагат с ефективни мерки за защита на тази информация.
3. [...]

Член 17

Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

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

Член 18

Защита срещу уволнение или прекратяване на договора

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

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

Член 19

Надзор и санкции

1. Надзорният орган или органи, отговорни за наблюдението на прилагането на Регламент (ЕС) 2016/679, отговарят и за наблюдението и гарантирането на прилагането на членове 5а – 8 от настоящата директива съгласно съответните разпоредби на глави VI, VII и VIII от Регламент (ЕС) 2016/679. Таванът за административните глоби, посочени в член 83, параграф 5 от същия регламент, се прилага за нарушения на членове 5а – 8 от настоящата директива.
2. Органите, посочени в параграф 1, и другите национални компетентни органи, когато е уместно, си сътрудничат при прилагането на настоящата директива в рамките на съответните си правомощия, по-специално когато възникват въпроси относно въздействието на автоматизираните системи за наблюдение или за вземане на решения върху лицата, извършващи работа през платформа. За тази цел тези органи обменят помежду си съответната информация, включително информация, получена в контекста на инспекции или разследвания, при поискване или по своя собствена инициатива.
3. Без да се засяга параграф 1, държавите членки въвеждат правила относно санкциите, приложими при нарушение на национални разпоредби, приети съгласно разпоредбите на настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Предвидените наказания трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

ГЛАВА VI

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 20

Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото равнище на защита, което вече се предоставя на работниците през платформа в рамките на държавите членки, включително по отношение на установените процедури за правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа. По-специално, законовата презумпция, посочена в член 4, не засяга съществуващите национални правила, предвиждащи процедури за прекласифициране, които са по-благоприятни за работниците през платформа.
2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците през платформа закони, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците през платформа колективни договори в съответствие с целите на настоящата директива. По отношение на лицата, извършващи работа през платформа, които не са в трудово правоотношение, настоящият параграф се прилага доколкото тези национални правила са съвместими с правилата относно функционирането на вътрешния пазар.
3. Настоящата директива не засяга други права, предоставени на лицата, извършващи работа през платформа, съгласно други правни актове на Съюза.

Член 20а

Държавите членки могат, със закон или чрез колективни трудови договори, да предвидят по-конкретни правила, за да гарантират защитата на правата и свободите по отношение на обработването на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, съгласно членове 6, 7 и 8 от настоящата директива. Държавите членки могат да разрешат на социалните партньори да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори в съответствие с националното право или практика, в които, при зачитане на общото равнище на защита на работниците през платформа, се установяват договорености относно работата през платформа, отклоняващи се от посочените в членове 8а, 9, 11 и 12 от настоящата директива.

Член 21

Транспониране и прилагане

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

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

Условията и редът на позоваване се определят от държавите членки.

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

Член 22

Преглед от Комисията

До [5 години след влизането в сила] Комисията, след консултации с държавите членки и социалните партньори на равнището на Съюза и ключовите заинтересовани страни, и като взема под внимание въздействието върху микро-, малките и средните предприятия, прави преглед на прилагането на настоящата директива и предлага, ако е уместно, законодателни изменения. При този преглед Комисията обръща особено внимание на въздействието от използването на посредници върху цялостното изпълнение на настоящата директива.

Член 23

Влизане в сила

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

Член 24

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в [...] на [...] година.

За Европейския парламент

За Съвета

Председател

Председател
