

Βρυξέλλες, 7 Ιουνίου 2023
(OR. en)

10107/23

**Διοργανικός φάκελος:
2021/0414(COD)**

**EMPL 294
SOC 422
CODEC 1011**

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Επιτροπή των Μονίμων Αντιπροσώπων (1ο Τμήμα)
Αποδέκτης:	Συμβούλιο
Θέμα:	Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες – Γενική προσέγγιση

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις 9 Δεκεμβρίου 2021 η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες¹. Σκοπός της πρότασης είναι:

- 1) να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες με τη διευκόλυνση του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησής τους μέσω μαχητού νομικού τεκμηρίου (κεφάλαιο II),
- 2) να βελτιωθεί η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα με τη βελτίωση της διαφάνειας, της δικαιοσύνης και της λογοδοσίας κατά τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων (κεφάλαιο III),
- 3) να βελτιωθεί η διαφάνεια της εργασίας σε πλατφόρμα (κεφάλαιο IV) και να θεσπισθούν ορισμένα μέσα έννομης προστασίας και μέτρα επιβολής (κεφάλαιο V).

¹ Έγγρ. 14450/21

Σύμφωνα με τις σχετικές νομικές βάσεις, ήτοι το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β), και το άρθρο 16 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ, το Συμβούλιο αποφασίζει με ειδική πλειοψηφία, σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δεν έχει ακόμη καθορίσει τη θέση του σε πρώτη ανάγνωση. Η ολομέλεια του ΕΚ επιβεβαίωσε στις 2 Φεβρουαρίου την απόφαση της επιτροπής EMPL να αρχίσει διαπραγματεύσεις με βάση την έκθεση της Elisabetta Gualmini, όπως εγκρίθηκε από την επιτροπή EMPL στις 12 Δεκεμβρίου 2022².

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή εξέδωσε τη γνώμη της κατά τη σύνοδο της ολομέλειάς της στις 23 Μαρτίου 2022³.

Η Επιτροπή των Περιφερειών εξέδωσε τη γνώμη της κατά τη σύνοδο της ολομέλειάς της στις 30 Ιουνίου 2022⁴.

Ο Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων εξέδωσε επίσημες παρατηρήσεις στις 2 Φεβρουαρίου 2022⁵.

II. ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΤΣΕΧΙΚΗ ΠΡΟΕΔΡΙΑ

Η τσεχική Προεδρία του Συμβουλίου υπέβαλε στο Συμβούλιο (ESPCO) στις 8 Δεκεμβρίου 2022 συμβιβαστική πρόταση⁶ με σκοπό την επίτευξη γενικής προσέγγισης του Συμβουλίου. Αν και το μεγαλύτερο μέρος του κειμένου ήταν αποδεκτό από τις αντιπροσωπίες (ιδίως τα κεφάλαια III έως V), εξακολουθούσε να υπάρχει μεγάλη διάσταση απόψεων, ιδίως αναφορικά με το κεφάλαιο II που αναφέρεται στο καθεστώς απασχόλησης.

Μετά την αρχική συζήτηση στο Συμβούλιο, κατά την οποία διαπιστώθηκε ότι το συγκεκριμένο κείμενο δεν θα λάμβανε την απαιτούμενη υποστήριξη, η Προεδρία συνέχισε να συνεργάζεται με τις αντιπροσωπίες με σκοπό την εξεύρεση συμβιβαστικών λύσεων. Η Προεδρία επανήλθε στην ίδια συνεδρίαση με τροποποιήσεις στην αρχική της πρόταση⁷. Παρά τις προσπάθειες αυτές, το τροποποιημένο κείμενο δεν συγκέντρωσε την απαιτούμενη ειδική πλειοψηφία μεταξύ των αντιπροσωπιών.

² A9-0301/2022

³ 11378/22

⁴ 11328/22

⁵ 5966/22

⁶ 15338/22 REV1

⁷ 15836/22

III. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΣΟΥΗΔΙΚΗ ΠΡΟΕΔΡΙΑ

Η σουηδική Προεδρία επανέφερε τον φάκελο στο τεχνικό επίπεδο, με σκοπό να τεθούν ισχυρά θεμέλια για μελλοντική συμβιβαστική λύση. Πραγματοποιήθηκαν τρεις συνεδριάσεις της Ομάδας στις 13 Φεβρουαρίου, στις 27 Μαρτίου και στις 24 Απριλίου 2023 και ακολούθησαν συζητήσεις στην Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων (1ο τμήμα) στις 24 Μαΐου, στις 31 Μαΐου και στις 7 Ιουνίου 2023. Η Προεδρία ζήτησε ειδικότερα από τις αντιπροσωπίες να παράσχουν τεκμηριωμένα στοιχεία σχετικά με κάποια ζητήματα που σχετίζονται με τα κύρια θέματα, τα οποία δεν είχαν ακόμη επιλυθεί⁸. Ξεκινώντας από το σημείο στο οποίο άφησε τον φάκελο η τσεχική Προεδρία, η σουηδική Προεδρία συνέταξε νέα συμβιβαστικά κείμενα λαμβάνοντας υπόψη τους προβληματισμούς των αντιπροσωπιών.

Μολονότι η Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων δεν έχει καταλήξει σε οριστική συμφωνία επί του κειμένου, οι προσπάθειες της Προεδρίας λαμβάνουν ολοένα μεγαλύτερη υποστήριξη και επικρατεί η άποψη ότι το κείμενο εξασφαλίζει την ισορροπία μεταξύ των διστάμενων απόψεων των αντιπροσωπιών.

IV. Η ΣΥΜΒΙΒΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ

Η πρόταση, όπως τροποποιήθηκε στην τελευταία συμβιβαστική πρόταση της Προεδρίας που παρατίθεται στο παράρτημα του παρόντος σημειώματος, προβλέπει σημαντικά και ισχυρά εργαλεία για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες και την προστασία των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τους μέσω της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.

Κεφάλαιο I: Πεδίο εφαρμογής και σκοπός

Στο πρώτο κεφάλαιο καθορίζεται το γενικό πλαίσιο της οδηγίας. Ορίζονται το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής και περιέχονται οι ορισμοί, καθώς και μια οριζόντια διάταξη που αφορά τους διαμεσολαβητές.

⁸ Έγγραφο 5273/23

Ακολουθώντας την πορεία που επελέγη κατά τη γαλλική και την τσεχική Προεδρία, στο κείμενο γίνεται διάκριση μεταξύ των διατάξεων που σχετίζονται με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των *εργαζομένων σε πλατφόρμες* (βάσει του άρθρου 153 παράγραφος 1 στοιχείο β), που παρέχει τη βάση για τη θέσπιση μέτρων στον τομέα των συνθηκών εργασίας, και του άρθρου 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ) και των διατάξεων που σχετίζονται με τη βελτίωση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τόσο των εργαζομένων όσο και των αυτοαπασχολούμενων, δηλαδή των *προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα* (βάσει του άρθρου 16 της ΣΛΕΕ).

Η οδηγία δημιουργεί υποχρεώσεις για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, οι οποίες παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσω της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων. Αυτό επιτρέπει να εξαιρεθούν από το πεδίο εφαρμογής οι επιχειρήσεις, κυρίως οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες χρησιμοποιούν μόνο πολύ βασικά ηλεκτρονικά μέσα, όπως δικτυακό τόπο, για την άσκηση των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων.

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί το γεγονός που ανέφεραν οι αντιπροσωπίες, ότι ορισμένες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας προσλαμβάνουν άτομα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω διαμεσολαβητών, ενδεχομένως για να αποφευχθεί η συμμόρφωσή τους με την εθνική νομοθεσία, προστέθηκε το άρθρο 2α. Δεδομένων των διαφορετικών μορφών υπεργολαβίας και διαμεσολάβησης σε συνδυασμό με την ευελιξία των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας όσον αφορά την προσαρμογή σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο κανονιστικό περιβάλλον, η διάταξη αυτή υποχρεώνει τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν το ίδιο επίπεδο προστασίας και στην περίπτωση της διαμεσολάβησης, αφήνοντας παράλληλα στα κράτη μέλη την επιλογή των ενδεδειγμένων μέτρων. Σε αυτά μπορεί να περιλαμβάνεται η καθιέρωση κοινής ευθύνης, εάν ένα κράτος μέλος το κρίνει σκόπιμο.

Κεφάλαιο II: Καθεστώς απασχόλησης

Το πλέον ευαίσθητο πολιτικά μέρος της πρότασης είναι το κεφάλαιο II, το οποίο αφορά τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Η σουηδική Προεδρία συνέχισε το καλό έργο της τσεχικής Προεδρίας ως προς το κεφάλαιο αυτό.

Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να θεσπίσουν κατάλληλες διαδικασίες για την εξακρίβωση του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Μόλις εξακριβωθεί το καθεστώς απασχόλησης, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες απολαμβάνουν των συναφών δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτή τη σχέση εργασίας. Η διάταξη αυτή λαμβάνει υπόψη ότι σε ορισμένα κράτη μέλη υπάρχουν διαφορετικοί ορισμοί της σχέσης εργασίας και ότι τα δικαιώματα των οποίων απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την εκάστοτε σχέση εργασίας.

Μεταξύ των ενδεδειγμένων διαδικασιών για την εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας περιλαμβάνεται η καθιέρωση νομικού τεκμηρίου για την ύπαρξη σχέσης εργασίας (άρθρο 4).

Το νομικό τεκμήριο ισχύει εάν πληρούνται τουλάχιστον τρία από τα επτά κριτήρια που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, με βάση τους μονομερώς καθορισμένους όρους και προϋποθέσεις της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας ή της πρακτικής λειτουργίας της, στοιχείο που υποδεικνύει ότι η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ασκεί τον έλεγχο ή τη διεύθυνση επί του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα. Επομένως, τεκμαίρεται ότι το πρόσωπο αυτό τελεί σε σχέση εργασίας. Αυτό σημαίνει επίσης ότι, εάν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας συμμορφώνεται απλώς με νομική υποχρέωση, συμπεριλαμβανομένης υποχρέωσης που απορρέει από συλλογική σύμβαση, αυτό δεν θεωρείται ότι συνιστά εκπλήρωση ενός ή περισσότερων κριτηρίων για την ενεργοποίηση του τεκμηρίου.

Το νομικό τεκμήριο εφαρμόζεται σε όλες τις σχετικές διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες όταν διακυβεύεται ο ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης. Ωστόσο, δεν υπάρχει υποχρέωση εφαρμογής του τεκμηρίου στις φορολογικές και ποινικές διαδικασίες, ούτε στις διαδικασίες κοινωνικής ασφάλισης, αλλά τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να αποφασίζουν αν θα εφαρμόσουν το νομικό τεκμήριο στις εν λόγω διαδικασίες βάσει του εθνικού τους δικαίου. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να παρέχουν στις εθνικές αρχές τη διακριτική ευχέρεια να μην εφαρμόζουν το τεκμήριο, εάν αυτές ενεργούν με δική τους πρωτοβουλία και εάν είναι πρόδηλο ότι το εμπλεκόμενο πρόσωπο δεν είναι εργαζόμενος σε πλατφόρμα.

Το νομικό τεκμήριο μπορεί να ανατραπεί από οποιοδήποτε από τα μέρη της διαδικασίας. Στις περιπτώσεις όπου η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας προβαίνει στην ανατροπή του τεκμηρίου, πρέπει να παρέχει απόδειξη ότι δεν υπάρχει σχέση εργασίας σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η καθιέρωση του νομικού τεκμηρίου από την παρούσα οδηγία δεν περιορίζει τη δυνατότητα των κρατών μελών να διατηρούν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες διατάξεις από το άρθρο 4, για παράδειγμα χαμηλότερο όριο για την ενεργοποίηση νομικού τεκμηρίου. Το νομικό τεκμήριο αποτελεί διαδικαστικό εργαλείο που διευκολύνει την πρόσβαση στον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης. Ως εκ τούτου, δεν επηρεάζει την ουσιαστική απόφαση των εθνικών αρχών και δικαστηρίων ως προς την εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας, δεδομένου ότι η απόφαση αυτή βασίζεται αποκλειστικά στη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική που ισχύουν στο συγκεκριμένο κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κεφάλαιο III: Αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων

Το δεύτερο σημαντικό δομικό στοιχείο της πρότασης αφορά την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα οποία υπόκεινται στη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Το μέρος αυτό συνιστά την πρώτη νομοθετική πρόταση σε επίπεδο Ένωσης που ρυθμίζει τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στον χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως πρόδρομος νομοθεσίας με πολύ ευρύτερη εφαρμογή.

Δεδομένης της ιδιαίτερης ευαισθησίας του αντικειμένου, η πρόταση προβλέπει, εν μέρει, μεγαλύτερη προστασία σε σχέση με τον γενικό κανονισμό για την προστασία δεδομένων, καθώς απαγορεύει την επεξεργασία ορισμένων ειδών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω αυτοματοποιημένης παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων, για παράδειγμα δεδομένων που αφορούν τη συναισθηματική και ψυχολογική κατάσταση του προσώπου ή τη συλλογή δεδομένων ενόσω το πρόσωπο δεν εργάζεται.

Η πρόταση προβλέπει επίσης μεγαλύτερη διαφάνεια όσον αφορά τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων, καθορίζοντας τις πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Επιπλέον, πρέπει να διασφαλίζεται η παρακολούθηση από άνθρωπο των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων. Τα πρόσωπα που ασκούν τα καθήκοντα αυτά έχουν, ιδίως, την εξουσία να αποκλίνουν από τις αυτοματοποιημένες αποφάσεις και προστατεύονται από δυσμενή μεταχείριση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Κατόπιν αιτήματος, σημαντικές αποφάσεις που επηρεάζουν πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα υπόκεινται επίσης σε επανεξέταση από άνθρωπο και σε πολλές περιπτώσεις ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε γραπτή αιτιολόγηση.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε πλατφόρμες ή, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται και ζητείται η γνώμη τους σχετικά με την καθιέρωση ή τη σημαντική τροποποίηση της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.

Κεφάλαιο IV: Διαφάνεια όσον αφορά την εργασία σε πλατφόρμα

Προκειμένου να υποστηριχθούν οι αρμόδιες αρχές στην επιβολή των υφιστάμενων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας, συγκεκριμένα μέτρα ενισχύουν τη διαφάνεια και την ιχνηλασιμότητα της εργασίας σε πλατφόρμα. Σε αυτά περιλαμβάνεται η υποχρέωση των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που είναι εργοδότες να δηλώνουν την εργασία σε πλατφόρμα στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους όπου εκτελείται αυτή η εργασία, σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα υποχρεούνται επίσης να ενημερώνουν τις αρμόδιες εθνικές αρχές και τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες σχετικά με συναφείς βασικές πληροφορίες, όπως ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, το καθεστώς απασχόλησής τους και οι τυποποιημένοι όροι και προϋποθέσεις, καθώς και οι διαμεσολαβητές με τους οποίους συνεργάζεται η πλατφόρμα. Με τον τρόπο αυτό θα παρασχεθεί στήριξη στις αρμόδιες αρχές κατά την επιβολή των υφιστάμενων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και θα βοηθηθούν οι εκπρόσωποι κατά την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων.

Κεφάλαιο V: Μέσα έννομης προστασίας και επιβολή

Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει δικαίωμα επανόρθωσης, κυρώσεις, προστασία από δυσμενή μεταχείριση και απόλυση, καθώς και ορισμένες διατάξεις για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων προβλημάτων της οικονομίας των πλατφορμών. Παραδείγματα τέτοιων διατάξεων είναι η υποχρέωση των πλατφορμών να παρέχουν διαύλους επικοινωνίας μεταξύ των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και η διάταξη που διασφαλίζει ότι τα εθνικά δικαστήρια και οι εθνικές αρχές είναι σε θέση να διατάσσουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να γνωστοποιεί κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο.

Κεφάλαιο VI: Τελικές διατάξεις

Η παρούσα οδηγία προβλέπει ελάχιστη εναρμόνιση και, ως εκ τούτου, καθορίζει ελάχιστα πρότυπα. Στις τελικές διατάξεις επισημαίνεται συγκεκριμένα ότι η οδηγία δεν αποτελεί βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας και, ειδικότερα, δεν θίγει τους υφιστάμενους εθνικούς κανόνες που προβλέπουν διαδικασίες ανακατηγοριοποίησης ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες από εκείνες που ορίζονται στην οδηγία.

V. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το Συμβούλιο καλείται να εγκρίνει γενική προσέγγιση επί του συμβιβαστικού κειμένου που περιλαμβάνεται στο παράρτημα του παρόντος εγγράφου, και να αναθέσει στην Προεδρία να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις επί του φακέλου με τους αντιπροσώπους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β), σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) και το άρθρο 16 παράγραφος 2,

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁹,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών¹⁰,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

⁹ ΕΕ C της , σ. .

¹⁰ ΕΕ C της , σ. .

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ένωση έχει σκοπό, μεταξύ άλλων, να προάγει την ευημερία των λαών της και να εργάζεται για την αειφόρο ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο.
- (2) Το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) κατοχυρώνει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεία του. Το άρθρο 27 του Χάρτη προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης. Το άρθρο 8 του Χάρτη προβλέπει ότι κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Το άρθρο 16 του Χάρτη αναγνωρίζει την επιχειρηματική ελευθερία.
- (3) Η αρχή αριθ. 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, ο οποίος διακηρύχθηκε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017¹¹, προβλέπει ότι, ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση· ότι πρέπει να διασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις μεταβολές των οικονομικών συγκυριών, σε συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις· ότι πρέπει να προάγονται καινοτόμες μορφές οργάνωσης της εργασίας οι οποίες να διασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας, ότι πρέπει να ενθαρρύνονται η επιχειρηματικότητα και η αυτοαπασχόληση και ότι πρέπει να διευκολύνεται η επαγγελματική κινητικότητα· και ότι πρέπει να αποτρέπονται οι σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσα από την απαγόρευση της κατάχρησης των άτυπων συμβάσεων. Η κοινωνική σύνοδος κορυφής του Πόρτο του Μαΐου 2021 χαιρέτισε το σχέδιο δράσης που συνοδεύει τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων¹².

¹¹ Διοργανική διακήρυξη για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (ΕΕ C 428 της 13.12.2017, σ. 10).

¹² Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», COM(2021) 102 final, 4.3.2021.

- (4) Η ψηφιοποίηση μεταβάλλει τον κόσμο της εργασίας, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και ενισχύοντας την ευελιξία, ενώ ενέχει επίσης ορισμένους κινδύνους για την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας. Οι τεχνολογίες που βασίζονται σε αλγορίθμους, συμπεριλαμβανομένων των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων, επέτρεψαν την εμφάνιση και την ανάπτυξη ψηφιακών πλατφορμών εργασίας.
- (5) Η εργασία σε πλατφόρμα εκτελείται από άτομα μέσω της ψηφιακής υποδομής των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που παρέχουν υπηρεσίες στους πελάτες τους. Μέσω των αλγορίθμων, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μπορούν να ελέγχουν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό —ανάλογα με το επιχειρηματικό τους μοντέλο— την εκτέλεση των εργασιών, τη σχετική αμοιβή και τη σχέση μεταξύ των πελατών τους και των προσώπων που εκτελούν την εργασία. Η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να εκτελείται αποκλειστικά διαδικτυακά μέσω ηλεκτρονικών εργαλείων («διαδικτυακή εργασία σε πλατφόρμα») ή με υβριδικό τρόπο, με συνδυασμό διαδικασίας διαδικτυακής επικοινωνίας και επακόλουθης δραστηριότητας στον φυσικό κόσμο («εργασία σε πλατφόρμα με επιτόπου παρουσία»). Πολλές από τις υφιστάμενες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι διεθνείς επιχειρηματικοί παράγοντες που αναπτύσσουν τις δραστηριότητές τους και τα επιχειρηματικά μοντέλα τους σε διάφορα κράτη μέλη ή διασυνοριακά.

- (6) Η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, επιτρέποντας στον εργαζόμενο να κερδίζει πρόσθετο εισόδημα μέσω δευτερεύουσας δραστηριότητας ή να απολαμβάνει κάποια ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας. Ταυτόχρονα, η εργασία σε πλατφόρμα εξελίσσεται ραγδαία, με αποτέλεσμα νέα επιχειρηματικά μοντέλα και μορφές απασχόλησης που ενίοτε ξεφεύγουν από τα υφιστάμενα πρότυπα. Στον τομέα του δικαίου του ανταγωνισμού της Ένωσης μνημονεύονται αυτές οι καινοτομίες, η Επιτροπή δε έχει εκδώσει κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή του δικαίου αυτού στις συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους. Για τους λόγους αυτούς, είναι σημαντικό η διαδικασία αυτή να συνοδεύεται από επαρκείς διασφαλίσεις για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τη φύση της συμβατικής σχέσης, αποφεύγοντας τις διακρίσεις και προωθώντας νέες ευκαιρίες. Ειδικότερα, η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να καταστήσει ασαφή τα όρια μεταξύ σχέσης εργασίας και αυτοαπασχόλησης, καθώς και μεταξύ των ευθυνών των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ο εσφαλμένος χαρακτηρισμός του καθεστώτος απασχόλησης έχει συνέπειες για τα άτομα που επηρεάζει, καθώς ενδέχεται να περιορίσει την πρόσβασή τους στα υφιστάμενα εργασιακά δικαιώματα. Οδηγεί επίσης σε άνισους όρους ανταγωνισμού εις βάρος των επιχειρήσεων που κατηγοριοποιούν σωστά τους εργαζομένους τους και έχει επιπτώσεις στα συστήματα εργασιακών σχέσεων των κρατών μελών, στη φορολογική τους βάση, καθώς και στην κάλυψη και τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας τους. Παρότι οι προκλήσεις αυτές δεν περιορίζονται στην εργασία σε πλατφόρμα, είναι ιδιαίτερα έντονες και πιεστικές στην οικονομία των πλατφορμών.

- (7) Οι δικαστικές υποθέσεις σε αρκετά κράτη μέλη έχουν δείξει ότι συνεχίζεται ο εσφαλμένος χαρακτηρισμός του καθεστώτος απασχόλησης σε ορισμένα είδη εργασίας σε πλατφόρμα, κυρίως σε τομείς όπου οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ασκούν ορισμένο βαθμό ελέγχου στην αμοιβή και την εκτέλεση της εργασίας. Παρότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συχνά κατηγοριοποιούν τα πρόσωπα που εργάζονται μέσω αυτών ως αυτοαπασχολούμενους ή «ανεξάρτητους εργολάβους», πολλά δικαστήρια έχουν αποφανθεί ότι οι πλατφόρμες ασκούν de facto διεύθυνση και έλεγχο επί των εν λόγω προσώπων, ενσωματώνοντάς τα συχνά στις κύριες επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και καθορίζοντας μονομερώς το επίπεδο της αμοιβής. Ως εκ τούτου, τα δικαστήρια αυτά έχουν ανακατηγοριοποιήσει τους φερόμενους ως αυτοαπασχολούμενους ως μισθωτούς που απασχολούνται από τις πλατφόρμες.
- (8) Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων που βασίζονται σε αλγορίθμους αντικαθιστούν όλο και περισσότερο τα καθήκοντα που συνήθως εκτελούν τα διευθυντικά στελέχη στις επιχειρήσεις, όπως η ανάθεση καθηκόντων, η παροχή οδηγιών, η αξιολόγηση της εργασίας που εκτελείται, η παροχή κινήτρων ή η επιβολή κυρώσεων. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας χρησιμοποιούν αυτά τα αλγοριθμικά συστήματα ως τυποποιημένο τρόπο οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας σε πλατφόρμες μέσω των υποδομών τους. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα η οποία υπόκειται σε τέτοια αλγοριθμική διαχείριση συχνά δεν διαθέτουν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των αλγορίθμων, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που χρησιμοποιούνται και τον τρόπο με τον οποίο η συμπεριφορά τους επηρεάζει τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα αυτοματοποιημένα συστήματα. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι επιθεωρήσεις εργασίας δεν έχουν πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες. Επιπλέον, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα συχνά δεν γνωρίζουν τους λόγους για τους οποίους λαμβάνονται ή υποστηρίζονται οι αποφάσεις από τα αυτοματοποιημένα συστήματα και δεν έχουν τη δυνατότητα να συζητήσουν τις αποφάσεις αυτές με υπεύθυνο επικοινωνίας ή να τις αμφισβητήσουν.
- (9) Όταν οι πλατφόρμες λειτουργούν σε περισσότερα του ενός κράτη μέλη ή σε διασυνοριακό επίπεδο, είναι συχνά ασαφές πού εκτελείται η εργασία πλατφόρμας και από ποιον. Επίσης, οι εθνικές αρχές δεν έχουν εύκολη πρόσβαση σε δεδομένα που αφορούν τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του αριθμού των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, του καθεστώτος απασχόλησής τους και των συνθηκών εργασίας τους. Αυτή η έλλειψη δεδομένων περιπλέκει την επιβολή των εφαρμοστέων κανόνων.

- (10) Σε επίπεδο Ένωσης υπάρχει σύνολο νομικών πράξεων που προβλέπει ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα. Στις πράξεις αυτές περιλαμβάνονται ιδίως η οδηγία (ΕΕ) 2019/1152, η οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹³, η οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁴, και άλλες ειδικές πράξεις σχετικά με πτυχές όπως, μεταξύ άλλων, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, οι έγκυες εργαζόμενες, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η εργασία ορισμένου χρόνου, η μερική απασχόληση, η απόσπαση εργαζομένων.
- (11) Η σύσταση 2019/C 387/01¹⁵ του Συμβουλίου συνιστά στα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα που να εξασφαλίζουν επίσημη και αποτελεσματική κάλυψη, επάρκεια και διαφάνεια των συστημάτων κοινωνικής προστασίας για όλους τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους.
- (12) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁶ («γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων») διασφαλίζει την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και, ειδικότερα, παρέχει ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις, καθώς και εγγυήσεις, σχετικά με τη σύννομη, θεμιτή και διαφανή επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων όσον αφορά την αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων.

¹³ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9).

¹⁴ Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ L 327 της 5.12.2008, σ. 9).

¹⁵ Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Νοεμβρίου 2019, σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους (2019/C 387/01) (ΕΕ C 387 της 15.11.2019, σ. 1).

¹⁶ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

- (12α) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁷ προωθεί τη δίκαιη μεταχείριση και τη διαφάνεια για τους «επιχειρηματικούς χρήστες» επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης που παρέχονται από διαχειριστές διαδικτυακών πλατφορμών. [Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προτείνει περαιτέρω νομοθετικές διατάξεις για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων για τους παρόχους και τους χρήστες συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης]¹⁸.
- (12β) Η οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁹ θεσπίζει γενικό πλαίσιο που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην Ένωση.
- (13) Παρότι οι υφιστάμενες νομικές πράξεις της Ένωσης προβλέπουν ορισμένες γενικές εγγυήσεις, για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που παρουσιάζονται σε σχέση με την εργασία σε πλατφόρμα απαιτούνται ορισμένα περαιτέρω ειδικά μέτρα. Προκειμένου να παισιωθεί επαρκώς η ανάπτυξη της εργασίας σε πλατφόρμα με βιώσιμο τρόπο, είναι αναγκαίο να θεσπίσει η Ένωση ελάχιστα πρότυπα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που προκύπτουν από την εργασία σε πλατφόρμα. Θα πρέπει να θεσπιστούν μέτρα για τη διευκόλυνση του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση και θα πρέπει να βελτιωθεί η διαφάνεια στην εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων και σε διασυννοριακές καταστάσεις. Επιπλέον, στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να παρέχονται ορισμένα δικαιώματα με σκοπό την προώθηση της διαφάνειας, της δίκαιης μεταχείρισης και της λογοδοσίας στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης. Η παροχή των δικαιωμάτων αυτών θα πρέπει να γίνει με σκοπό τη βελτίωση της ασφάλειας δικαίου και την επιδίωξη ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και των παρόχων υπηρεσιών εκτός διαδικτύου και τη στήριξη της βιώσιμης ανάπτυξης των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην Ένωση.

¹⁷ Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την προώθηση της δίκαιης μεταχείρισης και της διαφάνειας για τους επιχειρηματικούς χρήστες επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης (ΕΕ L 186 της 11.7.2019, σ. 57).

¹⁸ [COM(2021) 206 final της 21.4.2021.]

¹⁹ Οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29).

- (14) Η Επιτροπή προέβη σε διαβούλευση δύο σταδίων με τους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), με αντικείμενο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμα. Δεν επιτεύχθηκε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα. Είναι, ωστόσο, σημαντικό να αναληφθεί δράση σε επίπεδο Ένωσης στον τομέα αυτόν με την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου στην εμφάνιση της εργασίας σε πλατφόρμα.
- (15) Επιπλέον, η Επιτροπή πραγματοποίησε εκτεταμένες ανταλλαγές απόψεων με τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, ενώσεων προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, εμπειρογνομόνων από τον ακαδημαϊκό χώρο, τα κράτη μέλη και διεθνείς οργανισμούς, καθώς και εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών.
- (15α) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες και στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω ρύθμισης της χρήσης της αλγοριθμικής διαχείρισης στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα. Αμφότεροι οι σκοποί επιδιώκονται ταυτόχρονα και, ενώ αλληλοενισχύονται και συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους, δεν είναι ο ένας δευτερεύων έναντι του άλλου. Όσον αφορά το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, η παρούσα οδηγία θεσπίζει κανόνες που αποσκοπούν στη στήριξη του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και στη βελτίωση της διαφάνειας σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων σε διασυννοριακές καταστάσεις. Όσον αφορά το άρθρο 16 της ΣΛΕΕ, η παρούσα οδηγία θεσπίζει πλαίσιο για τη βελτίωση της προστασίας των φυσικών προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν, αυξάνοντας τη διαφάνεια, τη δίκαιη μεταχείριση και τη λογοδοσία των σχετικών διαδικασιών αλγοριθμικής διαχείρισης στην εργασία σε πλατφόρμα.
- (16) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους.

- (17) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να καθιερώσει υποχρεωτικούς κανόνες που εφαρμόζονται σε όλες τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασής τους και ανεξάρτητα από το κατά τα άλλα εφαρμοστέο δίκαιο, υπό την προϋπόθεση ότι η εργασία σε πλατφόρμα που οργανώνεται μέσω των εν λόγω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας εκτελείται στην Ένωση.
- (18) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διαφέρουν από τις άλλες διαδικτυακές πλατφόρμες ως προς το ότι χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων για να οργανώνουν την εργασία που εκτελείται από άτομα κατόπιν αιτήματος, είτε υποβάλλεται μία φορά είτε υποβάλλεται κατ' επανάληψη, του αποδέκτη υπηρεσίας που παρέχεται από την πλατφόρμα. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων συλλέγουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και λαμβάνουν ή υποστηρίζουν αποφάσεις που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας. Η οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από άτομα θα πρέπει να συνεπάγεται τουλάχιστον σημαντικό ρόλο στην αντιστοίχιση της ζήτησης για την υπηρεσία με την προσφορά εργασίας από άτομο που έχει συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και το οποίο είναι διαθέσιμο για την εκτέλεση συγκεκριμένου καθήκοντος. Μπορεί δε να περιλαμβάνει και άλλες δραστηριότητες, όπως η επεξεργασία πληρωμών. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες που δεν οργανώνουν την εργασία που εκτελούν τα άτομα, αλλά απλώς παρέχουν τα μέσα με τα οποία οι πάροχοι υπηρεσιών μπορούν να προσεγγίσουν τον τελικό χρήστη, για παράδειγμα μέσω της διαφήμισης προσφορών ή αιτημάτων παροχής υπηρεσιών ή μέσω της συγκέντρωσης και προβολής των διαθέσιμων παρόχων υπηρεσιών σε έναν συγκεκριμένο τομέα, χωρίς περαιτέρω συμμετοχή, δεν θα πρέπει να θεωρούνται ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Ο ορισμός των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας δεν θα πρέπει να περιλαμβάνει τους παρόχους υπηρεσιών των οποίων πρωταρχικός σκοπός είναι η εκμετάλλευση ή η κοινή χρήση περιουσιακών στοιχείων, όπως η βραχυχρόνια μίσθωση ακινήτων ή η μεταπώληση αγαθών ή υπηρεσιών ή όσους οργανώνουν τις δραστηριότητες εθελοντών. Θα πρέπει να περιορίζεται στους παρόχους υπηρεσίας για την οποία η οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από άτομο, όπως η μεταφορά προσώπων ή εμπορευμάτων ή ο καθαρισμός, αποτελεί αναγκαίο και ουσιώδες στοιχείο και όχι απλώς ήσσονος σημασίας και αμιγώς βοηθητικό στοιχείο.

- (18α) Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα δεν έχουν άμεση συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, αλλά έχουν σχέση με διαμεσολαβητή μέσω του οποίου εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Αυτός ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας σε πλατφόρμες έχει συχνά ως αποτέλεσμα ευρύτατο φάσμα διαφορετικών και περίπλοκων τριγωνικών σχέσεων, καθώς και ασάφεια ευθυνών μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και των διαμεσολαβητών όσον αφορά την εργασία σε πλατφόρμα. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω διαμεσολαβητών εκτίθενται στους ίδιους κινδύνους έναντι του εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησής τους και των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων όσο και τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα απευθείας για την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν επαρκή μέτρα, μεταξύ άλλων θεσπίζοντας συστήματα κοινής ευθύνης, κατά περίπτωση, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι, δυνάμει της παρούσας οδηγίας, απολαμβάνουν του ίδιου επιπέδου προστασίας με τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και έχουν άμεση συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας.
- (19) Για την καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα και για να διευκολυνθεί ο ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλες διαδικασίες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Σκοπός των διαδικασιών αυτών θα πρέπει να είναι η εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας, όπως ορίζεται από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμα απολαμβάνουν των δικαιωμάτων που σχετίζονται με αυτή τη σχέση εργασίας όπως αυτά απορρέουν από το σχετικό ενωσιακό και εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις. Όταν η αυτοαπασχόληση ή ενδιάμεσο καθεστώς απασχόλησης —όπως αυτά ορίζονται σε εθνικό επίπεδο— είναι το σωστό καθεστώς απασχόλησης, εφαρμόζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από το εν λόγω καθεστώς.

- (20) Στη νομολογία του, το Δικαστήριο έχει θεσπίσει κριτήρια για τον καθορισμό του καθεστώτος του εργαζομένου²⁰. Η ερμηνεία των εν λόγω κριτηρίων από το Δικαστήριο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Η κατάχρηση του καθεστώτος του αυτοαπασχολούμενου, είτε σε εθνικό είτε σε διασυνοριακό επίπεδο, αποτελεί μορφή ψευδώς δηλωμένης εργασίας που συνδέεται συχνά με την αδήλωτη εργασία. Το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης είναι ψευδές όταν ένα πρόσωπο έχει δηλωθεί ως αυτοαπασχολούμενος ενώ πληροί τις προϋποθέσεις που χαρακτηρίζουν μια σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το Δικαστήριο έχει κρίνει²¹ ότι ο χαρακτηρισμός ενός προσώπου ως «αυτοαπασχολούμενου» κατά το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να πρέπει το πρόσωπο αυτό να χαρακτηριστεί ως εργαζόμενος κατά το δίκαιο της Ένωσης, αν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική και καλύπτει μια σχέση που είναι, στην πραγματικότητα, εξαρτημένης εργασίας.
- (21) Η αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών, σύμφωνα με την οποία ο καθορισμός της ύπαρξης σχέσης εργασίας πρέπει να βασίζεται κυρίως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής της, και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη, σύμφωνα με τη σύσταση του 2006 για τις σχέσεις απασχόλησης (αριθ. 198) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, έχει ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση της εργασίας σε πλατφόρμα, όπου οι συμβατικοί όροι καθορίζονται συχνά μονομερώς από το ένα μέρος.

²⁰ Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 3ης Ιουλίου 1986, Deborah Lawrie-Blum κατά Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284· της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère κατά Premier ministre και λοιπών, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612· της 4ης Δεκεμβρίου 2014, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411· της 9ης Ιουλίου 2015, Ender Balkaya κατά Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455· της 17ης Νοεμβρίου 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH κατά Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883· της 16ης Ιουλίου 2020, UX κατά Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572· και διάταξη του Δικαστηρίου της 22ας Απριλίου 2020, B κατά Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

²¹ Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 13ης Ιανουαρίου 2004, Debra Allonby κατά Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional και Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18· της 11ης Νοεμβρίου 2010, Dita Danosa κατά LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, και της 4ης Δεκεμβρίου 2014, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (22) Όταν η ύπαρξη σχέσης εργασίας αποδεικνύεται βάσει πραγματικών περιστατικών, το μέρος που ενεργεί ως εργοδότης θα πρέπει να προσδιορίζεται σαφώς και το εν λόγω μέρος θα πρέπει να εκπληρώνει όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον ρόλο του ως εργοδότη.
- (23) Η διασφάλιση του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησης δεν θα πρέπει να εμποδίζει τη βελτίωση των συνθηκών των πραγματικά αυτοαπασχολούμενων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Όταν μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας αποφασίζει —σε καθαρά εθελοντική βάση ή σε συμφωνία με τους ενδιαφερομένους— να πληρώσει για κοινωνική προστασία, ασφάλιση ατυχήματος ή άλλες μορφές ασφάλισης, μέτρα κατάρτισης ή παρόμοιες παροχές σε αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται μέσω της εν λόγω πλατφόρμας, οι παροχές αυτές δεν θα πρέπει να θεωρούνται καθοριστικά στοιχεία που καταδεικνύουν την ύπαρξη σχέσης εργασίας.
- (24) Η διεύθυνση και ο έλεγχος, ή η νομική εξάρτηση, αποτελούν ουσιώδη στοιχεία του ορισμού της σχέσης εργασίας στα κράτη μέλη και στη νομολογία του Δικαστηρίου. Ο έλεγχος και η διεύθυνση μπορούν να ασκούνται σε πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα με ποικίλα μέσα και σε διαφορετικές περιστάσεις, όπως έχουν εξακριβώσει τόσο τα εθνικά δικαστήρια όσο και το Δικαστήριο. Όταν οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ελέγχουν την εκτέλεση της εργασίας, ενεργούν ως εργοδότες σε σχέση εργασίας. Επιπλέον, κάποιοι όροι και κάποιες προϋποθέσεις που ισχύουν για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα συνήθως καθορίζονται και επιβάλλονται μονομερώς στην πράξη από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, χωρίς το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα να έχει τη δυνατότητα να επηρεάσει την ουσία των εν λόγω όρων και προϋποθέσεων. Ως εκ τούτου, οι συμβατικές σχέσεις αυτού του είδους θα πρέπει να θεωρούνται, βάσει νομικού τεκμηρίου, σχέσεις εργασίας μεταξύ της πλατφόρμας και του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα μέσω αυτής, όταν μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ασκεί, είτε μέσω των όρων και προϋποθέσεων που ισχύουν για την εν λόγω συμβατική σχέση είτε κατά την πρακτική λειτουργία της, ορισμένο επίπεδο διεύθυνσης και ελέγχου, το οποίο εκφράζεται με την εκπλήρωση τουλάχιστον τριών από τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την ενεργοποίηση του τεκμηρίου.

- (24α) Όταν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας συμμορφώνεται με μέτρα ή κανόνες που απαιτούνται από τη νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις και ισχύουν για πραγματικά αυτοαπασχολούμενους χωρίς υπαλλήλους, αυτό δεν πρέπει να θεωρείται ως εκπλήρωση ενός ή περισσότερων κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για την ενεργοποίηση του νομικού τεκμηρίου βάσει της παρούσας οδηγίας.
- (24β) Στις κατευθυντήριες γραμμές της σχετικά με την εφαρμογή του δικαίου ανταγωνισμού της Ένωσης στις συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους, η Επιτροπή διευκρινίζει ότι, κατά την άποψή της, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους που βρίσκονται σε κατάσταση αντίστοιχη με εκείνη των εργαζομένων δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 της ΣΛΕΕ. Είναι σημαντικό τα κράτη μέλη να λάβουν υπόψη τις ευκαιρίες που περιγράφονται στις κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή του δικαίου ανταγωνισμού της Ένωσης στις συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των πραγματικά αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους, οι οποίες έχουν δημοσιευθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή²². Σύμφωνα με την Επιτροπή, οι συλλογικές συμβάσεις μεταξύ αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους και ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, οι οποίες αφορούν τις συνθήκες εργασίας, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 της ΣΛΕΕ, παρέχοντας τη δυνατότητα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας των εν λόγω αυτοαπασχολούμενων, ιδίως εκείνων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Ωστόσο, οι εν λόγω συλλογικές συμβάσεις δεν θα πρέπει να υπονομεύουν τους στόχους που επιδιώκει η παρούσα οδηγία, ιδίως τον ορθό χαρακτηρισμό των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα ως προς το καθεστώς απασχόλησής τους.

²² C(2022) 6846 final

- (25) Στην οδηγία θα πρέπει να συμπεριληφθούν κριτήρια που να υποδεικνύουν ότι μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ελέγχει την εκτέλεση της εργασίας και ότι πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα ενδέχεται να είναι σε σχέση εργασίας, προκειμένου να καταστεί λειτουργικό το νομικό τεκμήριο και να διευκολυνθεί η επιβολή των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Τα κριτήρια αυτά θα πρέπει να βασίζονται στην ενωσιακή και την εθνική νομολογία. Τα κριτήρια θα πρέπει να περιλαμβάνουν συγκεκριμένα στοιχεία που να καταδεικνύουν ότι η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας καθορίζει τα ανώτατα όρια του επιπέδου της αμοιβής ή το εύρος της, απαιτεί την τήρηση κανόνων και δίνει οδηγίες όσον αφορά την εμφάνιση, τη συμπεριφορά προς τον αποδέκτη της υπηρεσίας ή την εκτέλεση της εργασίας, περιορίζει τη διακριτική ευχέρεια επιλογής των ωρών εργασίας ή των περιόδων απουσίας, άρνησης της εκτέλεσης καθηκόντων ή χρήσης υπεργολάβων ή αναπληρωτών ή εμποδίζει το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα να αναπτύξει επιχειρηματικές επαφές με δυνητικούς πελάτες, μεταξύ άλλων με τη χρήση ορισμένων όρων ή μέσω συστήματος κυρώσεων. Τα κριτήρια θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν συγκεκριμένα στοιχεία που καταδεικνύουν ότι η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας εποπτεύει στενά την εκτέλεση της εργασίας, μεταξύ άλλων επαληθεύοντας ενδελεχώς την ποιότητα των αποτελεσμάτων της εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Αυτό περιλαμβάνει την αξιολόγηση ή τον τακτικό απολογισμό των επιδόσεων της εργασίας ή της προόδου της εργασίας, η οποία μπορεί επίσης να πραγματοποιείται με ηλεκτρονικά μέσα, όπως επιτήρηση με κάμερα, παρακολούθηση θέσης, καταμέτρηση των χτυπημάτων σε πληκτρολόγιο ή λήψη στιγμιότυπων οθόνης ή χρήση άλλων λειτουργιών σε υπολογιστές ή έξυπνα τηλέφωνα. Αντιθέτως, η εποπτεία δεν περιλαμβάνει τη χρήση ηλεκτρονικών εργαλείων για την αντιστοίχιση του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και του αποδέκτη της υπηρεσίας. Παράλληλα, τα κριτήρια δεν θα πρέπει να καλύπτουν περιπτώσεις στις οποίες τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι. Οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι έναντι των πελατών τους για τον τρόπο με τον οποίο εκτελούν την εργασία τους και για την ποιότητα των αποτελεσμάτων τους. Η ελευθερία επιλογής, ιδίως, των ωρών εργασίας ή των περιόδων απουσίας, άρνησης εκτέλεσης καθηκόντων, χρήσης υπεργολάβων ή αναπληρωτών ή η απουσία περιορισμού στην εκτέλεση εργασίας για οποιονδήποτε τρίτο πρέπει να θεωρείται ένα εκ των χαρακτηριστικών της πραγματικής αυτοαπασχόλησης. Ο περιορισμός της ελευθερίας αυτής μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, καθώς το μοντέλο της οικονομίας των πλατφορμών εξελίσσεται συνεχώς.

- (25α) Τα κράτη μέλη θα πρέπει, σύμφωνα με τα εθνικά νομικά και δικαστικά τους συστήματα, να θεσπίσουν πλαίσιο υποστηρικτικών μέτρων για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής του νομικού τεκμηρίου. Η εφαρμογή αυτή είναι σημαντική για όλα τα μέρη που ενδιαφέρονται για τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης, όπως ο εργαζόμενος, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων. Προκειμένου το τεκμήριο να είναι αποτελεσματικό στην πράξη, θα πρέπει να πληρούνται πάντοτε τρία από τα κριτήρια που υποδεικνύουν ότι το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα είναι πιθανόν να θεωρηθεί ότι έχει σχέση εργασίας, προκειμένου να ενεργοποιείται η εφαρμογή του. Σκοπός των κριτηρίων αυτών είναι να παρέχουν ένα σύνολο εύκολα κατανοητών ενδείξεων που υποδεικνύουν την πιθανή ύπαρξη σχέσης εργασίας και, ως εκ τούτου, διευκολύνουν την πρόσβαση του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα στα σχετικά δικαιώματα που απορρέουν από την ύπαρξη σχέσης εργασίας μέσω του νομικού τεκμηρίου.
- (25γ) Σύμφωνα με τον στόχο της παρούσας οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, μέσω του ορθού προσδιορισμού της σχέσης εργασίας τους και, ως εκ τούτου, της διασφάλισης ότι απολαμβάνουν των σχετικών δικαιωμάτων που απορρέουν από το ενωσιακό δίκαιο και το εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις, το νομικό τεκμήριο θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλες τις σχετικές διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες, όταν διακυβεύεται το καθεστώς απασχόλησης του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα. Παρότι η παρούσα οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εφαρμόζουν το νομικό τεκμήριο στις φορολογικές και ποινικές διαδικασίες και στις διαδικασίες κοινωνικής ασφάλισης, καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να εμποδίζει τα κράτη μέλη, βάσει του εθνικού δικαίου, να εφαρμόζουν το εν λόγω τεκμήριο σε αυτές ή σε άλλες διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες ή να αναγνωρίζουν τα αποτελέσματα των διαδικασιών στις οποίες εφαρμόστηκε το τεκμήριο για τους σκοπούς της παροχής δικαιωμάτων ανακατηγοριοποίησης εργαζομένων σε άλλους τομείς του δικαίου.

(26) [...]

(27) [...]

- (28) Η σχέση μεταξύ προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας μπορεί να μην πληροί τις απαιτήσεις της σχέσης εργασίας σύμφωνα με τον ορισμό που διατυπώνεται στη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο αντίστοιχο κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, ακόμη και αν τα κριτήρια υποδεικνύουν ότι πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα είναι πιθανόν να τελεί σε σχέση εργασίας. Σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες στις οποίες εφαρμόζεται το νομικό τεκμήριο, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν τη δυνατότητα ανατροπής του νομικού τεκμηρίου αποδεικνύοντας, βάσει του προαναφερθέντος ορισμού, ότι η εν λόγω σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας έχουν πλήρη εικόνα όλων των πραγματικών στοιχείων που καθορίζουν τη νομική φύση της σχέσης, ιδίως των αλγορίθμων μέσω των οποίων διαχειρίζονται τις δραστηριότητές τους. Ως εκ τούτου θα πρέπει να φέρουν το βάρος της αποδείξεως καθ' ο υποστηρίζουν ότι η επίμαχη συμβατική σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας. Επιπλέον, όταν το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και το οποίο αποτελεί το αντικείμενο του τεκμηρίου επιδιώκει να ανατρέψει το νομικό τεκμήριο, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να υποχρεούται να συνδράμει το εν λόγω πρόσωπο, ιδίως μέσω της παροχής όλων των σχετικών πληροφοριών που κατέχει η πλατφόρμα σε σχέση με το εν λόγω πρόσωπο. Η επιτυχής ανατροπή του τεκμηρίου σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες δεν θα πρέπει να αποκλείει την εφαρμογή του τεκμηρίου σε μεταγενέστερες δικαστικές διαδικασίες ή προσφυγές, σύμφωνα με το εθνικό δικονομικό δίκαιο.
- (28α) Ενώ το νομικό τεκμήριο θα πρέπει να εφαρμόζεται στις διαδικασίες τις οποίες έχει κινήσει πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και στις οποίες διακυβεύεται το καθεστώς εργασίας, τα κράτη μέλη μπορούν να παρέχουν στις εθνικές διοικητικές αρχές που είναι αρμόδιες για την επαλήθευση της συμμόρφωσης με τη σχετική νομοθεσία ή την επιβολή της εν λόγω νομοθεσίας, όπως οι επιθεωρήσεις εργασίας, τη διακριτική ευχέρεια να μην εφαρμόζουν το εν λόγω τεκμήριο, εάν ενεργούν με δική τους πρωτοβουλία και εάν είναι πρόδηλο ότι το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα δεν είναι εργαζόμενος όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο συγκεκριμένο κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου. Σημαντικό είναι να υπάρχει εθνικό πλαίσιο για τη μείωση των διαφορών και την ενίσχυση της ασφάλειας δικαίου.

- (28β) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να προβλέπουν ότι οι δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες που κινούν οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας προκειμένου να προσβάλουν την απόφαση δικαστικής ή διοικητικής αρχής η οποία λαμβάνεται βάσει της εφαρμογής του νομικού τεκμηρίου δεν έχουν ανασταλτικό αποτέλεσμα στη σχετική απόφαση.
- (28γ) Για λόγους ασφάλειας δικαίου, το νομικό τεκμήριο δεν θα πρέπει να παράγει αναδρομικά έννομα αποτελέσματα πριν από την ημερομηνία μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να εφαρμόζεται μόνο για την περίοδο που αρχίζει από την εν λόγω ημερομηνία, συμπεριλαμβανομένων των συμβατικών σχέσεων που συνήφθησαν πριν από την ημερομηνία αυτή και παραμένουν σε ισχύ κατά την ημερομηνία αυτή. Οι αξιώσεις που αφορούν την ενδεχόμενη ύπαρξη σχέσης εργασίας πριν από την ημερομηνία αυτή και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν έως την ημερομηνία αυτή θα πρέπει, συνεπώς, να αξιολογούνται μόνο βάσει του εθνικού δικαίου και του ενωσιακού δικαίου που θεσπίστηκε πριν από την παρούσα οδηγία.
- (28δ) Η αποτελεσματική εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου μέσω κατάλληλων μέτρων, όπως η διάδοση πληροφοριών στο κοινό, η ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών και η πρόβλεψη αποτελεσματικών ελέγχων και επιθεωρήσεων, έχει ουσιαστική σημασία για τη διασφάλιση της ασφάλειας δικαίου και της διαφάνειας για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να αποφεύγουν την ανακατηγοριοποίηση πραγματικά αυτοαπασχολούμενων, να λαμβάνουν υπόψη την ειδική κατάσταση των νεοφυών επιχειρήσεων για τη στήριξη του επιχειρηματικού δυναμικού και τις συνθήκες για τη βιώσιμη ανάπτυξη των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην Ένωση.

- (29) Στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα υπόκεινται συχνά σε αποφάσεις που λαμβάνονται μέσω ή με την υποστήριξη αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων. Η συγκατάθεση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν δίδεται πάντα ελεύθερα, καθώς τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα δεν έχουν συστηματικά πραγματική ελευθερία επιλογής ούτε είναι σε θέση να αρνηθούν ή να ανακαλέσουν τη συγκατάθεσή τους χωρίς να θιγεί η συμβατική τους σχέση, παρά το γεγονός ότι η εν λόγω συγκατάθεση δεν είναι απαραίτητη για την εκτέλεση εργασίας σε πλατφόρμα, και υπάρχει ανισορροπία μεταξύ του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας που διαχειρίζεται τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων. Παρότι ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 θεσπίζει το γενικό πλαίσιο για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, είναι αναγκαίο να θεσπιστούν ειδικοί κανόνες για την αντιμετώπιση των ανησυχιών που σχετίζονται με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμες. Ειδικότερα, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν θα πρέπει να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε σχέση με τις ιδιωτικές συνομιλίες του και δεν θα πρέπει να συλλέγουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ενόσω το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα δεν προσφέρει ούτε εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα. Στο πλαίσιο αυτό, οι όροι που αφορούν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα των ορισμών του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.
- (30) [...]
- (31) [...]

- (32) Με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που απορρέουν από τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679, η παρούσα οδηγία προβλέπει επιπρόσθετες διασφαλίσεις σχετικά με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να υπόκεινται σε υποχρεώσεις διαφάνειας όσον αφορά τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται για τη συλλογή δεδομένων, την επίβλεψη ή την αξιολόγηση της εκτέλεσης της εργασίας με ηλεκτρονικά μέσα και τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων που επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων την πρόσβασή τους στις αναθέσεις καθηκόντων, τις αποδοχές τους, την ασφάλεια και την υγεία τους, τον χρόνο εργασίας τους, τις προαγωγές τους και το συμβατικό καθεστώς τους, συμπεριλαμβανομένων του περιορισμού, της αναστολής ή της παύσης του λογαριασμού τους. Πέραν των όσων προβλέπονται στον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679, θα πρέπει επίσης να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τα συστήματα αυτά όταν οι αποφάσεις δεν βασίζονται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, υπό την προϋπόθεση ότι υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα. Θα πρέπει επίσης να διευκρινιστεί το είδος των πληροφοριών που θα πρέπει να παρέχονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σχετικά με τα εν λόγω αυτοματοποιημένα συστήματα, καθώς και με ποια μορφή και πότε θα πρέπει να παρέχονται. Πληροφορίες σχετικά με τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων θα πρέπει επίσης να παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες και στις εθνικές αρχές εργασίας, ώστε να μπορούν να ασκούν τα καθήκοντά τους.
- (33) Η εν λόγω υποχρέωση παροχής πληροφοριών δεν θα πρέπει να υποχρεώνει τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να δημοσιοποιούν τη λεπτομερή λειτουργία των οικείων αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των αλγορίθμων, ή άλλα λεπτομερή δεδομένα τα οποία έχουν χαρακτήρα εμπορικού απορρήτου ή τα οποία προστατεύονται από δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας. Ωστόσο, οι παράγοντες αυτοί δεν θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα την άρνηση παροχής κάθε πληροφορίας που απαιτείται από την παρούσα οδηγία.
- (34) [...]

- (35) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας χρησιμοποιούν εκτενώς αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων για τη διαχείριση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Η παρακολούθηση με ηλεκτρονικά μέσα μπορεί να είναι παρεμβατική και οι αποφάσεις που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από τα συστήματα αυτά, όπως αυτές που σχετίζονται με την προσφορά ανάθεσης καθηκόντων, τις αποδοχές, την ασφάλεια και την υγεία τους, τον χρόνο εργασίας τους, την πρόσβασή τους σε κατάρτιση, την προαγωγή ή το καθεστώς τους εντός του οργανισμού και το συμβατικό καθεστώς, επηρεάζουν άμεσα τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα οποία ενδέχεται να μην έχουν άμεση επαφή με ανθρώπινο διαχειριστή ή επόπτη. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να παρακολουθούν και να αξιολογούν τακτικά τον αντίκτυπο των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στις συνθήκες εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να εξασφαλίζουν επαρκείς ανθρώπινους πόρους για τον σκοπό αυτόν. Τα πρόσωπα στα οποία η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας αναθέτει καθήκοντα παρακολούθησης θα πρέπει να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των καθηκόντων αυτών και ιδίως το δικαίωμα ακύρωσης αυτοματοποιημένων αποφάσεων. Θα πρέπει δε να προστατεύονται από απόλυση, πειθαρχικά μέτρα ή άλλη δυσμενή μεταχείριση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Πέραν των υποχρεώσεων που απορρέουν από τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679, η παρούσα οδηγία προβλέπει διακριτές υποχρεώσεις, οι οποίες εφαρμόζονται στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα.
- (36) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 απαιτεί από τους υπευθύνους επεξεργασίας δεδομένων να εφαρμόζουν κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων των υποκειμένων των δεδομένων όταν τα υποκείμενα των δεδομένων υπόκεινται σε αποφάσεις που λαμβάνονται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας. Η διάταξη αυτή προβλέπει, κατ' ελάχιστον, το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να εξασφαλίζει ανθρώπινη παρέμβαση από την πλευρά του υπευθύνου επεξεργασίας, να εκφράζει την άποψή του και να αμφισβητεί την απόφαση.

- (37) Η παρούσα οδηγία προβλέπει κανόνες επιπλέον του κανονισμού 2016/679 στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης της εργασίας σε πλατφόρμα. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας εξηγήσεις για την απόφαση, τη μη λήψη απόφασης ή για σειρά αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα που επηρεάζουν σημαντικά τα εν λόγω πρόσωπα. Για τον σκοπό αυτόν, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να τους παρέχει τη δυνατότητα να συζητούν και να αποσαφηνίζουν τα πραγματικά περιστατικά, τις περιστάσεις και τους λόγους των αποφάσεων αυτών με ανθρώπινο υπεύθυνο επικοινωνίας στην ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Επιπλέον, εάν μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας προβαίνει σε περιορισμό, αναστολή ή παύση του λογαριασμού προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, αρνείται την καταβολή αμοιβής για εργασία που έχει εκτελέσει το εν λόγω πρόσωπο ή επηρεάζει το συμβατικό καθεστώς του, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να παρέχει στο πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα γραπτή αιτιολόγηση της εν λόγω απόφασης, καθώς οι αποφάσεις αυτές είναι πιθανόν να έχουν ιδιαίτερα σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ιδίως στα δυνητικά κέρδη τους. Όταν οι εξηγήσεις ή οι λόγοι που προβάλλονται δεν είναι ικανοποιητικοί ή όταν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θεωρούν ότι παραβιάζονται τα δικαιώματά τους από οποιανδήποτε απόφαση τα επηρεάζει σημαντικά, θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να επανεξετάσει την απόφαση και να υποβάλει τεκμηριωμένη απάντηση χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Όταν οι αποφάσεις αυτές παραβιάζουν τα δικαιώματα των εν λόγω προσώπων, όπως τα εργασιακά δικαιώματα, το δικαίωμα στη μη διακριτική μεταχείριση ή στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να διορθώνει τις αποφάσεις αυτές χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση ή, εάν δεν είναι δυνατόν, να παρέχει αποζημίωση για τη ζημία που υπέστησαν, και να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την αποφυγή παρόμοιων αποφάσεων στο μέλλον.

- (38) Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ²³ του Συμβουλίου θεσπίζει μέτρα για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης των εργοδοτών να ελαχιστοποιούν την έκθεση σε κινδύνους και να εκτιμούν τους επαγγελματικούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια. Δεδομένου ότι τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων μπορούν να έχουν δυνητικά σημαντικό αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να αξιολογούν τους εν λόγω κινδύνους, να εκτιμούν αν οι διασφαλίσεις των συστημάτων είναι κατάλληλες για την αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων και να λαμβάνουν κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα. Θα πρέπει να αποφεύγουν να δημιουργείται από τη χρήση αυτών των συστημάτων αδικαιολόγητη πίεση στους εργαζομένους ή να τίθεται σε κίνδυνο η υγεία τους. Προκειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των διατάξεων αυτών, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να καθιστά διαθέσιμη την αξιολόγηση κινδύνου και την εκτίμηση των μέτρων μετριασμού στους εργαζομένους σε πλατφόρμες, στους εκπροσώπους τους και στις αρμόδιες αρχές.
- (39) Επειδή η καθιέρωση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων ή η σημαντική τροποποίηση της χρήσης τους από ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας έχουν άμεσο αντίκτυπο στην οργάνωση της εργασίας και στις ατομικές συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, έχει καίρια σημασία να διασφαλιστεί ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης, και ιδίως όσα απορρέουν από την οδηγία 2002/14/ΕΚ, μπορούν να ασκούνται απευθείας από εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες και, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, από τους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Απαιτούνται πρόσθετα μέτρα για να εξασφαλιστεί ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ενημερώνουν και διαβουλεύονται με τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή τους εκπροσώπους τους πριν από τη λήψη τέτοιων αποφάσεων, στο κατάλληλο επίπεδο και, δεδομένης της τεχνικής πολυπλοκότητας των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης, με τη βοήθεια εμπειρογνώμονα που επιλέγεται από τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή τους εκπροσώπους τους με συντονισμένο τρόπο, όπου απαιτείται. Τα μέτρα ενημέρωσης και διαβούλευσης που περιλαμβάνονται στην οδηγία 2002/14/ΕΚ δεν επηρεάζονται από την παρούσα οδηγία.

²³ Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183 της 29.6.1989, σ. 1).

- (40) Τα πρόσωπα που δεν έχουν σχέση εργασίας αποτελούν σημαντικό μέρος των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Ο αντίκτυπος των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας σε σχέση με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τους και τις οικείες ευκαιρίες προσπορισμού εισοδήματος είναι παρόμοιος με τον αντίκτυπο που έχουν στους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Ως εκ τούτου, τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και αφορούν την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης, και συγκεκριμένα εκείνα που αφορούν τη διαφάνεια των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων, τους περιορισμούς στην επεξεργασία ή τη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την παρακολούθηση από τον άνθρωπο και την επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων, θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τα οποία δεν έχουν σχέση εργασίας. Τα δικαιώματα που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, καθώς και την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή τους εκπροσώπους τους, τα οποία αφορούν ειδικά τους μισθωτούς βάσει του δικαίου της Ένωσης, δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται σε αυτούς. Ο κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 παρέχει διασφαλίσεις όσον αφορά τη δίκαιη μεταχείριση και τη διαφάνεια για τους αυτοαπασχολούμενους που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, υπό την προϋπόθεση ότι θεωρούνται επιχειρηματικοί χρήστες κατά την έννοια του εν λόγω κανονισμού. Όσον αφορά την επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων από άνθρωπο, θα πρέπει να υπερισχύουν οι ειδικές διατάξεις του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150 όσον αφορά τους επιχειρηματικούς χρήστες.
- (41) Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συμμορφώνονται με την εργατική νομοθεσία και τους κανονισμούς, ιδίως εάν είναι εγκατεστημένες σε άλλη χώρα από το κράτος μέλος στο οποίο ο εργαζόμενος σε πλατφόρμα εκτελεί εργασία, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να δηλώνουν την εργασία που εκτελούν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους στο οποίο εκτελείται η εργασία. Η υποχρέωση αυτή δεν θα πρέπει να αντικαθιστά τις υποχρεώσεις δήλωσης ή γνωστοποίησης που έχουν καθιερωθεί από άλλες πράξεις της Ένωσης.

- (42) Οι πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, οι πληροφορίες σχετικά με το συμβατικό τους καθεστώς ή το καθεστώς απασχόλησής τους και τους γενικούς όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τις εν λόγω συμβατικές σχέσεις έχουν ουσιαστική σημασία για την υποστήριξη των αρμόδιων αρχών κατά τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων σε πλατφόρμα και για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις νομικές υποχρεώσεις, καθώς και για την υποστήριξη των εκπροσώπων των εργαζομένων σε πλατφόρμες κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ως εκπροσώπων που, ως εκ τούτου, θα πρέπει να έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες αυτές. Οι εν λόγω αρχές και εκπρόσωποι θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τις παρεχόμενες πληροφορίες.
- (43) Στην Ένωση έχει αναπτυχθεί εκτεταμένο σύστημα διατάξεων επιβολής του κοινωνικού κεκτημένου, στοιχεία του οποίου θα πρέπει να εφαρμοστούν στην παρούσα οδηγία προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματική και αμερόληπτη επίλυση διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης, συμπεριλαμβανομένης αποζημίωσης για τη ζημία που υπέστησαν. Συγκεκριμένα, λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής νομικής προστασίας, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να εξακολουθούν να απολαμβάνουν της προστασίας αυτής ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας ή άλλης συμβατικής σχέσης από την οποία δημιουργείται η εικαζόμενη παραβίαση των δικαιωμάτων βάσει της παρούσας οδηγίας.
- (44) Οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να είναι σε θέση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, να εκπροσωπούν ένα ή περισσότερα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σε οποιαδήποτε δικαστική ή διοικητική διαδικασία για την επιβολή οποιουδήποτε από τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία. Η έγερση αξιώσεων εξ ονόματος ή προς υποστήριξη περισσότερων του ενός προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα είναι ένας τρόπος να διευκολυνθούν διαδικασίες που διαφορετικά δεν θα είχαν κινηθεί λόγω διαδικαστικών και οικονομικών εμποδίων ή φόβου αντιποίνων.

- (45) Η εργασία σε πλατφόρμα χαρακτηρίζεται από την έλλειψη κοινού χώρου εργασίας όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να γνωριστούν και να επικοινωνούν μεταξύ τους και με τους εκπροσώπους τους, μεταξύ άλλων με σκοπό την υπεράσπιση των συμφερόντων τους έναντι της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να δημιουργηθούν ψηφιακοί δίαυλοι επικοινωνίας, σύμφωνα με την οργάνωση εργασίας των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, όπου τα άτομα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα μπορούν να ανταλλάσσουν μεταξύ τους απόψεις και να επικοινωνούν με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμα. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να δημιουργήσουν τέτοιου είδους διαύλους επικοινωνίας εντός της ψηφιακής υποδομής τους ή με εξίσου αποτελεσματικά μέσα, με παράλληλο σεβασμό της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και χωρίς να επιδιώκουν πρόσβαση ή να παρακολουθούν τις εν λόγω επικοινωνίες.
- (46) Στις διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες σχετικά με τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα στοιχεία σχετικά με την οργάνωση της εργασίας που επιτρέπουν τον καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης και ιδίως επιτρέπουν να διαπιστωθεί αν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ελέγχει ορισμένα στοιχεία της εκτέλεσης της εργασίας μπορεί να βρίσκονται στην κατοχή της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και να μην είναι εύκολα προσβάσιμα από τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και από τις αρμόδιες αρχές. Ως εκ τούτου, τα εθνικά δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να είναι σε θέση να διατάσσουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να γνωστοποιεί κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που βρίσκεται στον έλεγχό της, συμπεριλαμβανομένων των εμπιστευτικών πληροφοριών, με την επιφύλαξη λήψης αποτελεσματικών μέτρων για την προστασία των πληροφοριών αυτών.
- (47) Καθώς η παρούσα οδηγία προβλέπει κανόνες επιπλέον του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, οι εθνικές εποπτικές αρχές που αναφέρονται στον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 θα πρέπει να είναι αρμόδιες να παρακολουθούν την εφαρμογή των εν λόγω διασφαλίσεων. Το διαδικαστικό πλαίσιο του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 θα πρέπει να εφαρμόζεται για την επιβολή των επιπρόσθετων κανόνων της παρούσας οδηγίας, ιδίως όσον αφορά τους μηχανισμούς εποπτείας, συνεργασίας και συνεκτικότητας, τις προσφυγές, την ευθύνη και τις κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της αρμοδιότητας επιβολής διοικητικών προστίμων μέχρι του ποσού που αναφέρεται στον εν λόγω κανονισμό.

- (48) Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα περιλαμβάνουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων σε πλατφόρμες εξ αυτών, γεγονός που εγείρει ζητήματα που αφορούν τη νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων, καθώς και συναφείς τομείς του δικαίου, όπως το εργατικό δίκαιο. Κατά συνέπεια, οι εποπτικές αρχές προστασίας δεδομένων και οι άλλες αρμόδιες αρχές θα πρέπει να συνεργάζονται για την επιβολή της παρούσας οδηγίας, μεταξύ άλλων με την ανταλλαγή σχετικών πληροφοριών, με την επιφύλαξη της ανεξαρτησίας των εποπτικών αρχών προστασίας δεδομένων.
- (48α) Προκειμένου να καταστεί αποτελεσματική η προστασία που παρέχει η παρούσα οδηγία, είναι σημαντικό να προστατεύονται τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τα οποία ασκούν τα αντίστοιχα δικαιώματα που τους παρέχει η οδηγία από την απόλυση, όσον αφορά τους εργαζομένους σε πλατφόρμα, ή τη λύση της σύμβασης, όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους, και από ισοδύναμα μέτρα.
- (49) Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη, ενώ μπορεί, λόγω της ανάγκης θέσπισης κοινών ελάχιστων απαιτήσεων, να επιτευχθεί καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης, η Ένωση μπορεί να θεσπίσει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας όπως διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη του στόχου αυτού.

- (50) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν διατάξεις πιο ευνοϊκές για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, ιδίως όσον αφορά μηχανισμούς για να εξακριβώνεται η ύπαρξη σχέσης εργασίας, εκτός εάν καθιερώνονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.
- (50α) Πρέπει να γίνεται σεβαστή η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Ως εκ τούτου, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να θεωρούν ότι σε συγκεκριμένες καταστάσεις που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμα ενδείκνυνται περισσότερο διαφορετικές διατάξεις, για την επίτευξη του σκοπού της παρούσας οδηγίας, από ορισμένα πρότυπα που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία. Συνεπώς, τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες αποκλίνουν από ορισμένες διατάξεις που περιέχονται στα εν λόγω άρθρα, τηρώντας παράλληλα τη συνολική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμα.
- (51) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχουν στις νεοφυείς επιχειρήσεις και στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις τα μέτρα μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στον διοικητικό φόρτο. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να δημοσιεύουν τα αποτελέσματα των εν λόγω αξιολογήσεων.

- (52) Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία. Θα πρέπει επίσης, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας.
- (53) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, των κρατών μελών και της Επιτροπής σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα²⁴, τα κράτη μέλη ανέλαβαν να συνοδεύουν, όταν αυτό δικαιολογείται, την κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο με ένα ή περισσότερα έγγραφα στα οποία θα επεξηγείται η σχέση μεταξύ των επιμέρους διατάξεων της οδηγίας που μεταφέρεται στο εθνικό δίκαιο και των αντίστοιχων διατάξεων των εθνικών πράξεων μεταφοράς. Για την παρούσα οδηγία ο νομοθέτης εκτιμά ότι η διαβίβαση των εγγράφων αυτών είναι δικαιολογημένη.
- (54) Ζητήθηκε η γνώμη του Ευρωπαϊκού Επόπτη Προστασίας Δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 42 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) 2018/1725 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου²⁵, ο οποίος γνωμοδότησε στις 2.2.2022²⁶,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

²⁴ ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

²⁵ Κανονισμός (ΕΕ) 2018/1725 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2018, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 45/2001 και της απόφασης αριθ. 1247/2002/ΕΚ (ΕΕ L 295 της 21.11.2018, σ. 39).

²⁶ Έγγρ. 5966/22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες και της προστασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.
 - 1α. Οι σκοποί αυτοί επιδιώκονται με:
 - τη θέσπιση μέτρων για τη διευκόλυνση του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα·
 - βελτίωση της διαφάνειας, της δίκαιης μεταχείρισης και της λογοδοσίας στη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα· και
 - βελτίωση της διαφάνειας όσον αφορά την εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων σε διασυννοριακές καταστάσεις.
2. [...]
3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση, στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που οργανώνουν εργασία πλατφόρμας η οποία εκτελείται στην Ένωση, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασης της πλατφόρμας και ανεξάρτητα από το κατά τα άλλα εφαρμοστέο δίκαιο.
4. Όσον αφορά τους εκπροσώπους των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα πλην εκείνων που εκπροσωπούν εργαζομένους σε πλατφόρμες, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται μόνο στον βαθμό που η εκπροσώπηση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία και τις εθνικές πρακτικές.

Άρθρο 2

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:
 - 1) «ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας»: κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που παρέχει υπηρεσία η οποία πληροί όλες τις ακόλουθες απαιτήσεις:
 - α) παρέχεται, τουλάχιστον εν μέρει, εξ αποστάσεως με ηλεκτρονικά μέσα, όπως ιστότοπος ή εφαρμογή για φορητές συσκευές·
 - β) παρέχεται κατόπιν αιτήματος του αποδέκτη της υπηρεσίας·
 - γ) περιλαμβάνει, ως αναγκαίο και ουσιώδες στοιχείο, την οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από πρόσωπα έναντι πληρωμής, ανεξάρτητα από το αν η εν λόγω εργασία εκτελείται διαδικτυακά ή σε συγκεκριμένο τόπο·
 - δ) περιλαμβάνει τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.
 - 2) «εργασία σε πλατφόρμα»: κάθε εργασία που οργανώνεται μέσω ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και εκτελείται στην Ένωση από άτομο βάσει συμβατικής σχέσης μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και του ατόμου ή διαμεσολαβητή, ανεξάρτητα από την ύπαρξη συμβατικής σχέσης μεταξύ του ατόμου ή διαμεσολαβητή και του αποδέκτη της υπηρεσίας·

- 3) «πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα»: κάθε άτομο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τη φύση της συμβατικής σχέσης ή του προσδιορισμού της από τα εμπλεκόμενα μέρη·
- 4) «εργαζόμενος σε πλατφόρμα»: κάθε άτομο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και το οποίο εργάζεται με σύμβαση εργασίας ή θεωρείται ότι έχει σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου·
- 4α) «διαμεσολαβητής»: κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που συνάπτει συμβατική σχέση, μεταξύ άλλων με υπεργολαβία, με πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα ή με ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας με σκοπό η εργασία σε πλατφόρμα να καταστεί διαθέσιμη μέσω της εν λόγω ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας·
- 4β) «όροι και προϋποθέσεις»: κάθε όρος και προϋπόθεση ή προδιαγραφή, ανεξάρτητα από την ονομασία ή τη μορφή τους, που διέπει τη συμβατική σχέση μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και καθορίζεται μονομερώς από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας.
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6α) «αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης»: συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, την επίβλεψη ή την αξιολόγηση της εκτέλεσης της εργασίας τους με ηλεκτρονικά μέσα·

6β) «αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων»: συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων που επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ιδίως την προσφορά ή την ανάθεση καθηκόντων σε αυτά, τις αποδοχές τους, την ασφάλεια και την υγεία τους, τον χρόνο εργασίας τους, την πρόσβασή τους σε κατάρτιση και το συμβατικό καθεστώς τους, συμπεριλαμβανομένων του περιορισμού, της αναστολής ή της παύσης του λογαριασμού τους.

2. Ο ορισμός των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που αναφέρεται στην παράγραφο 1 σημείο 1) δεν περιλαμβάνει τους παρόχους υπηρεσίας της οποίας πρωταρχικός σκοπός είναι η εκμετάλλευση ή η κοινή χρήση περιουσιακών στοιχείων ή η μεταπώληση αγαθών ή υπηρεσιών.

Άρθρο 2α

Διαμεσολαβητές

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η χρήση διαμεσολαβητών δεν οδηγεί σε μείωση της προστασίας που παρέχει η παρούσα οδηγία στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 3

Ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κατάλληλες διαδικασίες για να επαληθεύουν και να διασφαλίζουν τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, με σκοπό την εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, και τη διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες απολαύουν των δικαιωμάτων που σχετίζονται με την συγκεκριμένη σχέση εργασίας.
2. Ο καθορισμός της ύπαρξης σχέσης εργασίας βασίζεται πρωτίστως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας, λαμβανομένης υπόψη της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στην οργάνωση της εργασίας σε πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο χαρακτηρίζεται η σχέση στο πλαίσιο οποιασδήποτε συμβατικής ρύθμισης που ενδεχομένως έχει συμφωνηθεί μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Όταν η ύπαρξη σχέσης εργασίας αποδεικνύεται βάσει πραγματικών περιστατικών, το μέρος που αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του εργοδότη προσδιορίζεται σαφώς σύμφωνα με τα εθνικά νομικά συστήματα.

Άρθρο 4

Νομικό τεκμήριο

1. Εκτός εάν τα κράτη μέλη προβλέπουν ευνοϊκότερες διατάξεις σύμφωνα με το άρθρο 20, η σχέση μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα μέσω της εν λόγω πλατφόρμας τεκμαίρεται νομικά ότι αποτελεί σχέση εργασίας όταν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ασκεί τον έλεγχο και τη διεύθυνση της εκτέλεσης της εργασίας από το εν λόγω πρόσωπο.

Για τους σκοπούς του προηγούμενου εδαφίου, η άσκηση ελέγχου και διεύθυνσης θεωρείται ότι πληροί, είτε δυνάμει των εφαρμοστέων όρων και προϋποθέσεων είτε στην πράξη, τουλάχιστον τρία από τα ακόλουθα κριτήρια:

- α) Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας καθορίζει τα ανώτατα όρια του επιπέδου της αμοιβής·
 - β) Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας απαιτεί από το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα να τηρεί ειδικούς κανόνες όσον αφορά την εμφάνιση, τη συμπεριφορά έναντι του αποδέκτη της υπηρεσίας ή την εκτέλεση της εργασίας·
 - γ) Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας επιβλέπει την εκτέλεση της εργασίας, μεταξύ άλλων με ηλεκτρονικά μέσα·
 - δ) Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας περιορίζει την ελευθερία οργάνωσης της εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω κυρώσεων, και ιδίως τη διακριτική ευχέρεια επιλογής του ωραρίου εργασίας ή των περιόδων απουσίας·
 - δ-α) Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας περιορίζει την ελευθερία οργάνωσης της εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω κυρώσεων, και ιδίως τη διακριτική ευχέρεια αποδοχής ή άρνησης εκτέλεσης καθηκόντων·
 - δ-β) Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας περιορίζει την ελευθερία οργάνωσης της εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω κυρώσεων, και ιδίως τη διακριτική ευχέρεια χρήσης υπεργολάβων ή αναπληρωτών·
 - ε) Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας περιορίζει τη δυνατότητα δημιουργίας πελατειακής βάσης ή εκτέλεσης εργασίας για οποιονδήποτε τρίτον.
- 1α. Οι κανόνες του παρόντος άρθρου και του άρθρου 4α δεν θίγουν τη διακριτική ευχέρεια των δικαστηρίων και των αρμόδιων αρχών να εξακριβώνουν την ύπαρξη σχέσης εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο εκάστοτε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, ανεξάρτητα από τον αριθμό των κριτηρίων που πληρούνται.

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

Άρθρο 4α

Εφαρμογή του τεκμηρίου και ανατροπή

1. Το νομικό τεκμήριο εφαρμόζεται σε όλες τις σχετικές διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες όταν διακυβεύεται ο ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα.

Το νομικό τεκμήριο δεν εφαρμόζεται σε φορολογικές διαδικασίες, ποινικές διαδικασίες και διαδικασίες κοινωνικής ασφάλισης. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορούν να εφαρμόζουν το νομικό τεκμήριο στις εν λόγω διαδικασίες κατά το εθνικό δίκαιο.

2. Τα κράτη μέλη μπορεί να παρέχουν στις αρμόδιες εθνικές διοικητικές αρχές τη διακριτική ευχέρεια να μην εφαρμόζουν το τεκμήριο, όταν:
 - α) οι εν λόγω αρχές επαληθεύουν τη συμμόρφωση με τη σχετική νομοθεσία ή επιβάλλουν τη σχετική νομοθεσία με δική τους πρωτοβουλία, και
 - β) είναι προφανές ότι το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα δεν είναι εργαζόμενος σε πλατφόρμα.

3. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν, σε διαδικασίες στις οποίες εφαρμόζεται το νομικό τεκμήριο, τη δυνατότητα οποιουδήποτε εκ των μερών να το ανατρέψει.

Για το σκοπό αυτόν:

- α) όταν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας υποστηρίζει ότι η εν λόγω συμβατική σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο εν λόγω κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, το βάρος της απόδειξης βαρύνει την εν λόγω ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας·
- β) όταν το πρόσωπο που εκτελεί την εργασία σε πλατφόρμα υποστηρίζει ότι η εν λόγω συμβατική σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο εν λόγω κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας καλείται να συμβάλει στην ορθή επίλυση της διαδικασίας, ιδίως παρέχοντας όλες τις σχετικές πληροφορίες που έχει στην κατοχή της.
4. Όσον αφορά τις συμβατικές σχέσεις που συνήφθησαν πριν από την ημερομηνία που ορίζεται στο άρθρο 21 παράγραφος 1 και εξακολουθούν να βρίσκονται σε ισχύ, το νομικό τεκμήριο που αναφέρεται στο άρθρο 4 εφαρμόζεται μόνο για την περίοδο που αρχίζει από την εν λόγω ημερομηνία.
5. Όταν ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας προσβάλλει διοικητική ή δικαστική απόφαση η οποία καθορίζει το καθεστώς απασχόλησης προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα βάσει της εφαρμογής του τεκμηρίου, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η εν λόγω διαδικασία δεν έχει ανασταλτικό αποτέλεσμα στην εν λόγω απόφαση.

Άρθρο 4β

Πλαίσιο υποστηρικτικών μέτρων

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν πλαίσιο υποστηρικτικών μέτρων προκειμένου να διασφαλίσουν την αποτελεσματική εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου που αναφέρεται στο άρθρο 4. Ειδικότερα:

- α) διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου δημοσιοποιούνται με σαφή, ολοκληρωμένο και εύκολα προσβάσιμο τρόπο·
- β) καταρτίζουν κατευθυντήριες οδηγίες προς τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τους κοινωνικούς εταίρους για την κατανόηση και την εφαρμογή στην πράξη του νομικού τεκμηρίου, συμπεριλαμβανομένης της ανατροπής του·
- γ) σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, καταρτίζουν κατευθυντήριες οδηγίες προς τις αρμόδιες εθνικές αρχές με σκοπό την προδραστική στόχευση και τη δίωξη των μη συμμορφούμενων ψηφιακών πλατφορμών εργασίας·
- δ) σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, προβλέπουν αποτελεσματικούς ελέγχους και επιθεωρήσεις που διενεργούν οι εθνικές αρχές, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι εν λόγω έλεγχοι και επιθεωρήσεις είναι αναλογικοί και δεν εισάγουν διακρίσεις.

Άρθρο 5

[...]

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΜΕ ΑΥΤΟΜΑΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ Ή ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Άρθρο 5α

Περιορισμοί στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν πράττουν τα ακόλουθα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων:
 - α) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα·
 - β) δεν επεξεργάζονται τυχόν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε σχέση με ιδιωτικές συνομιλίες, συμπεριλαμβανομένων των ανταλλαγών με εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες·
 - γ) δεν συλλέγουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ενόσω το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα δεν προσφέρει ούτε εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα.

Άρθρο 6

Διαφάνεια στα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων

1. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να ενημερώνουν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σχετικά με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.

Η ενημέρωση αυτή αφορά:

- α) σε σχέση με τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης:
 - i) το γεγονός ότι τα συστήματα αυτά χρησιμοποιούνται ή βρίσκονται σε στάδιο καθιέρωσης·
 - ii) τις κατηγορίες ενεργειών που επιβλέπονται, αξιολογούνται για τις οποίες συλλέγονται δεδομένα από τα συστήματα αυτά, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης από τον αποδέκτη της υπηρεσίας·

- β) σε σχέση με τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων:
- i) το γεγονός ότι τα συστήματα αυτά χρησιμοποιούνται ή βρίσκονται σε στάδιο καθιέρωσης·
 - ii) τις κατηγορίες αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από τα συστήματα αυτά·
 - iii) τις κύριες παραμέτρους τις οποίες λαμβάνουν υπόψη τα συστήματα αυτά και τη σχετική σημασία αυτών των κύριων παραμέτρων στο πλαίσιο της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή η συμπεριφορά του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα επηρεάζουν τις αποφάσεις·
 - iv) τους λόγους για τους οποίους λαμβάνονται αποφάσεις περιορισμού, αναστολής ή παύσης του λογαριασμού του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, άρνησης πληρωμής για την εργασία που εκτελείται από τα πρόσωπα, καθώς επίσης αποφάσεις για το συμβατικό καθεστώς τους ή κάθε απόφαση με παρόμοια αποτελέσματα.
3. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 υπό μορφή εγγράφου που μπορεί να είναι σε ηλεκτρονική μορφή. Παρέχουν τις πληροφορίες αυτές το αργότερο την πρώτη εργάσιμη ημέρα, καθώς και σε περίπτωση ουσιαστικών αλλαγών και ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματος του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα. Οι πληροφορίες πρέπει να παρέχονται σε ευσύνοπτη, διαφανή, εύληπτη και εύκολα προσβάσιμη μορφή, με σαφή και απλή γλώσσα.
4. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θέτουν επίσης τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων. Θέτουν επίσης τις πληροφορίες αυτές στη διάθεση των αρμόδιων εθνικών αρχών κατόπιν αιτήματός τους.
5. [...]

Παρακολούθηση των αυτοματοποιημένων συστημάτων από τον άνθρωπο

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρακολουθούν και ανά τακτά διαστήματα αξιολογούν τον αντίκτυπο των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων σχετικά με πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα.
2. [...]
3. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να εξασφαλίζουν επαρκείς ανθρώπινους πόρους για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του αντικτύπου των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων. Τα πρόσωπα στα οποία η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας αναθέτει καθήκοντα παρακολούθησης και αξιολόγησης έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των καθηκόντων αυτών, μεταξύ άλλων για την απόκλιση από τις αυτοματοποιημένες αποφάσεις. Προστατεύονται από απόλυση ή οποιοδήποτε ισοδύναμό της, πειθαρχικά μέτρα ή άλλη δυσμενή μεταχείριση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
4. Οι πληροφορίες σχετικά με την αξιολόγηση βάσει της παραγράφου 1 διατίθενται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμα. Οι εν λόγω πληροφορίες τίθενται επίσης στη διάθεση των αρμόδιων εθνικών αρχών κατόπιν αιτήματός τους.

Επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων από τον άνθρωπο

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμες έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας εξηγήσεις για κάθε απόφαση που λαμβάνεται ή υποστηρίζεται από αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων και η οποία τα επηρεάζει σημαντικά χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμες πρόσβαση σε υπεύθυνο επικοινωνίας οριζόμενο από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας με τον οποίο θα μπορούν να συζητούν και να διευκρινίζουν τα πραγματικά περιστατικά, τις περιστάσεις και τους λόγους που οδήγησαν στην απόφαση. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διασφαλίζουν ότι οι εν λόγω υπεύθυνοι επικοινωνίας διαθέτουν την αναγκαία ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των εν λόγω καθηκόντων.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στο πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα γραπτή δήλωση στην οποία αναφέρονται οι λόγοι για κάθε απόφαση που λαμβάνεται ή υποστηρίζεται από αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων για τον περιορισμό, την αναστολή ή την παύση του λογαριασμού του εν λόγω προσώπου, για κάθε απόφαση άρνησης πληρωμής για εργασία που εκτελείται, κάθε απόφαση σχετικά με το συμβατικό καθεστώς του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα ή κάθε απόφαση με παρόμοια αποτελέσματα, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.

2. Όταν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα δεν είναι ικανοποιημένα από τις εξηγήσεις ή τη γραπτή αιτιολόγηση που έλαβαν ή θεωρούν ότι η απόφαση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 παραβιάζει τα δικαιώματά τους, έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να επανεξετάσει την εν λόγω απόφαση. Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ανταποκρίνεται στο εν λόγω αίτημα παρέχοντας στο πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα τεκμηριωμένη απάντηση υπό μορφή εγγράφου που μπορεί να είναι σε ηλεκτρονική μορφή χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και σε κάθε περίπτωση εντός δύο εβδομάδων από την παραλαβή του αιτήματος.

3. Όταν η απόφαση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 παραβιάζει τα δικαιώματα προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας διορθώνει χωρίς καθυστέρηση την εν λόγω απόφαση και σε κάθε περίπτωση εντός δύο εβδομάδων ή, εάν η διόρθωση αυτή δεν είναι δυνατή, προσφέρει αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη. Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της τροποποίησης του αυτοματοποιημένου συστήματος λήψης αποφάσεων, προκειμένου να αποφευχθούν τέτοιες αποφάσεις στο μέλλον.
4. Το παρόν άρθρο δεν θίγει τις πειθαρχικές διαδικασίες και τις διαδικασίες απόλυσης που προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο και τις εθνικές πρακτικές και τις συλλογικές συμβάσεις.
5. Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται σε πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τα οποία είναι επίσης «επιχειρηματικοί χρήστες» κατά την έννοια του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150.

Άρθρο 8α

Ασφάλεια και υγεία

1. Με την επιφύλαξη της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου και των σχετικών οδηγιών στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, όσον αφορά τους εργαζομένους σε πλατφόρμες οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας:
 - α) αξιολογούν τους κινδύνους των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων για την ασφάλεια και την υγεία τους, κυρίως όσον αφορά τους ενδεχόμενους κινδύνους εργατικών ατυχημάτων, τους ψυχοκοινωνικούς και εργονομικούς κινδύνους·
 - β) εκτιμούν αν οι διασφαλίσεις των εν λόγω συστημάτων είναι κατάλληλες για τους κινδύνους που εντοπίζονται λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος·
 - γ) λαμβάνουν κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα.
2. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων κατά τρόπο που να ασκεί αδικαιολόγητη πίεση στους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή να θέτει με άλλο τρόπο σε κίνδυνο τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

Άρθρο 9

Ενημέρωση και διαβούλευση

1. Με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία 2002/14/EK, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ενημερώνουν και προβαίνουν σε διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες ή, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, με τους οικείους εργαζομένους σε πλατφόρμες, σχετικά με αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν στην καθιέρωση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων ή στην ουσιαστική τροποποίηση της χρήσης τους.
2. [...]
3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε πλατφόρμες ή οι οικείοι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μπορούν να επικουρούνται από εμπειρογνώμονα της επιλογής τους, εφόσον αυτό είναι αναγκαίο για να εξετάσουν το θέμα που αποτελεί αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης και να διατυπώσουν γνώμη. Όταν μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας απασχολεί περισσότερους από 500 εργαζομένους στο οικείο κράτος μέλος, οι δαπάνες για τον εμπειρογνώμονα βαρύνουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι είναι αναλογικές. Τα κράτη μέλη μπορούν να καθορίζουν τη συχνότητα των αιτημάτων για εμπειρογνώμονα και το ανώτατο όριο δαπανών που βαρύνουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, διασφαλίζοντας παράλληλα την αποτελεσματικότητα της βοήθειας.

Άρθρο 10

[...]

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ

Άρθρο 11

Δήλωση εργασίας σε πλατφόρμα

Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που είναι εργοδότες να δηλώνουν την εργασία που εκτελούν εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους στο οποίο εκτελείται η εργασία, σύμφωνα με τους κανόνες και τις διαδικασίες που ορίζονται στη νομοθεσία των οικείων κρατών μελών. Εν προκειμένω δεν τίγονται ειδικές υποχρεώσεις δυνάμει του δικαίου της Ένωσης, σύμφωνα με τις οποίες η εργασία δηλώνεται στους αρμόδιους φορείς του κράτους μέλους σε διασυνοριακές καταστάσεις.

Άρθρο 12

Πρόσβαση σε συναφείς πληροφορίες σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θέτουν τις ακόλουθες πληροφορίες στη διάθεση των αρμόδιων εθνικών αρχών, καθώς και των εκπροσώπων των εργαζομένων σε πλατφόρμες:
 - α) τον αριθμό των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας σε τακτική βάση και το συμβατικό ή εργασιακό καθεστώς τους·
 - β) τους γενικούς όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και ισχύουν για τις εν λόγω συμβατικές σχέσεις και που εφαρμόζονται σε μεγάλο αριθμό συμβατικών σχέσεων·
 - γ) τους διαμεσολαβητές με τους οποίους η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας έχει συμβατική σχέση.

2. Οι πληροφορίες παρέχονται για κάθε κράτος μέλος στο οποίο τα πρόσωπα εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Οι πληροφορίες επικαιροποιούνται τουλάχιστον ανά εξάμηνο και, όσον αφορά την παράγραφο 1 στοιχείο β), κάθε φορά που τροποποιούνται ουσιαστικά οι όροι και οι προϋποθέσεις.
3. Οι αρμόδιες αρχές που ορίζονται στην παράγραφο 1 και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε πλατφόρμα θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με οποιεσδήποτε από τις παρεχόμενες πληροφορίες. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας απαντούν στα εν λόγω αιτήματα εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος, παρέχοντας τεκμηριωμένη απάντηση.
4. Όσον αφορά τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που είναι πολύ μικρές, μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η περιοδικότητα επικαιροποίησης των πληροφοριών σύμφωνα με την παράγραφο 2 μειώνεται σε μία φορά ετησίως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΟΛΗ

Άρθρο 13

Δικαίωμα επανόρθωσης

Με την επιφύλαξη των άρθρων 79 και 82 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων η σχέση εργασίας ή άλλη συμβατική σχέση έχει λήξει, έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης, συμπεριλαμβανομένης αποζημίωσης για τη ζημία που υπέστησαν, σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 14

Διαδικασίες εξ ονόματος ή προς υποστήριξη προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα

1. Με την επιφύλαξη του άρθρου 80 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και οι νομικές οντότητες που έχουν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, έννομο συμφέρον να υπερασπίζονται τα δικαιώματα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μπορούν να κινήσουν οποιαδήποτε δικαστική ή διοικητική διαδικασία για την επιβολή οποιουδήποτε από τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία. Μπορούν να ενεργούν εξ ονόματος ή προς υποστήριξη ενός ή περισσότερων προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σε περίπτωση παραβίασης οποιουδήποτε δικαιώματος ή υποχρέωσης που απορρέει από την παρούσα οδηγία, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.
2. [...]

- 2α. Όταν είναι αναγκαίο για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα όσον αφορά την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας καθιστούν διαθέσιμες τις πληροφορίες που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 4 και στο άρθρο 7 παράγραφος 4 στους εκπροσώπους των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, πλην των εκπροσώπων των εργαζομένων σε πλατφόρμα.

Άρθρο 15

Δίαυλοι επικοινωνίας για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν τη δυνατότητα στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα να έρχονται σε επαφή και να επικοινωνούν μεταξύ τους, καθώς και να έρχονται σε επαφή και να επικοινωνούν με εκπροσώπους των εργαζομένων, μέσω της ψηφιακής υποδομής των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας ή με παρόμοια αποτελεσματικά μέσα, τηρώντας παράλληλα τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 και την οδηγία 2002/58/ΕΚ. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να μην επιδιώκουν πρόσβαση στις εν λόγω επαφές και επικοινωνίες ούτε να τις παρακολουθούν.

Άρθρο 16

Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, στις διαδικασίες που αναφέρονται στο άρθρο 4α, τα εθνικά δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές είναι σε θέση να διατάσσουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που βρίσκεται υπό τον έλεγχό της.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα εθνικά δικαστήρια έχουν την εξουσία να διατάσσουν τη γνωστοποίηση αποδεικτικών στοιχείων που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο στο πλαίσιο της διαδικασίας. Μεριμνούν ώστε, όταν διατάσσεται η γνωστοποίηση των πληροφοριών αυτών, τα εθνικά δικαστήρια να έχουν στη διάθεσή τους αποτελεσματικά μέτρα για την προστασία των εν λόγω πληροφοριών.
3. [...]

Άρθρο 17

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων εξ αυτών που είναι εκπρόσωποί τους, από δυσμενή μεταχείριση από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και από τυχόν δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν στην ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ή από τυχόν διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 18

Προστασία από την απόλυση ή τη λύση της σύμβασης

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση, η λύση της σύμβασης ή οποιοδήποτε ισοδύναμό τους καθώς και κάθε προκαταρκτική ενέργεια για την απόλυση, τη λύση της σύμβασης ή ισοδύναμό τους προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, για το λόγο ότι άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.
2. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τα οποία θεωρούν ότι έχουν απολυθεί ή ότι η σύμβασή τους έχει λυθεί ή ότι έχουν υποβληθεί σε μέτρα με ισοδύναμο αποτέλεσμα για τον λόγο ότι άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία μπορούν να ζητούν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να τους γνωστοποιεί, δεόντως τεκμηριωμένους, τους λόγους της απόλυσης, της λύσης της σύμβασης ή τυχόν ισοδύναμων μέτρων. Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας γνωστοποιεί τους λόγους αυτούς γραπτώς χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.
3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι, όταν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα που αναφέρονται στην παράγραφο 2 τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ή φορέα, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε η εν λόγω απόλυση, η λύση της σύμβασης ή ισοδύναμα μέτρα, εναπόκειται στην ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να αποδείξει ότι η απόλυση, η λύση της σύμβασης ή τα ισοδύναμα μέτρα βασίστηκαν σε λόγους άλλους από τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 1.

4. [...]
5. Τα κράτη μέλη δεν απαιτείται να εφαρμόζουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ή φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.
6. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται σε ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν το κράτος μέλος ορίζει διαφορετικά.

Άρθρο 19

Εποπτεία και κυρώσεις

1. Η εποπτική αρχή ή οι εποπτικές αρχές που είναι υπεύθυνη/-ες για την παρακολούθηση της εφαρμογής του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 είναι επίσης υπεύθυνη/-ες για την παρακολούθηση και την επιβολή της εφαρμογής των άρθρων 5α έως 8 της παρούσας οδηγίας, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις των κεφαλαίων VI, VII και VIII του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679. Το ανώτατο όριο διοικητικών προστίμων που αναφέρεται στο άρθρο 83 παράγραφος 5 του εν λόγω κανονισμού εφαρμόζεται στις παραβάσεις των άρθρων 5α έως 8 της παρούσας οδηγίας.
2. Οι αρχές που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και οι άλλες αρμόδιες εθνικές αρχές συνεργάζονται, κατά περίπτωση, για την επιβολή της παρούσας οδηγίας, στο πλαίσιο των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους, ιδίως όταν ανακύπτουν ζητήματα σχετικά με τον αντίκτυπο των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Για τον σκοπό αυτόν, οι εν λόγω αρχές ανταλλάσσουν μεταξύ τους σχετικές πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών που λαμβάνονται στο πλαίσιο επιθεωρήσεων ή ερευνών, είτε κατόπιν αιτήματος είτε με δική τους πρωτοβουλία.
3. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 1, τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης εθνικών διατάξεων οι οποίες θεσπίζονται κατ' εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας ή των σχετικών διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 20

Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν συνιστά βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους σε πλατφόρμες εντός των κρατών μελών, μεταξύ άλλων όσον αφορά καθιερωμένες διαδικασίες για τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Ειδικότερα, το νομικό τεκμήριο του άρθρου 4 δεν θίγει τους υφιστάμενους εθνικούς κανόνες που προβλέπουν διαδικασίες ανακατηγοριοποίησης ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες.
2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, σύμφωνα με τους στόχους της παρούσας οδηγίας. Όσον αφορά τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τα οποία δεν έχουν σχέση εργασίας, η παρούσα παράγραφος εφαρμόζεται στον βαθμό που οι εν λόγω εθνικοί κανόνες είναι συμβατοί με τους κανόνες για τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.
3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη άλλων δικαιωμάτων που παρέχονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα από άλλες νομικές πράξεις της Ένωσης.

Άρθρο 20α

Τα κράτη μέλη δύνανται, διά νόμου ή μέσω συλλογικών συμβάσεων, να προβλέπουν ειδικότερους κανόνες για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα δυνάμει των άρθρων 6, 7 και 8 της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη δύνανται να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, οι οποίες θεσπίζουν ρυθμίσεις σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα διαφορετικές από εκείνες που αναφέρονται στα άρθρα 8α, 9, 11 και 12 της παρούσας οδηγίας, τηρώντας παράλληλα τη γενική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμα.

Άρθρο 21

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως την/τις [2 έτη από την έναρξη ισχύος της]. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την παραπομπή αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της παραπομπής αυτής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εθνικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπει η παρούσα οδηγία.
3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.
4. Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, αν το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 22

Επανεξέταση από την Επιτροπή

Έως την/τις [5 έτη μετά την έναρξη ισχύος], η Επιτροπή, κατόπιν διαβούλευσης με τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο Ένωσης και τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη, και λαμβάνοντας υπόψη τον αντίκτυπο στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, και προτείνει, αν χρειαστεί, νομοθετικές τροποποιήσεις. Κατά την επανεξέταση αυτή, η Επιτροπή εφιστά ιδιαίτερη προσοχή στον αντίκτυπο της χρήσης διαμεσολαβητών επί της συνολικής εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 23

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 24

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος / Η Πρόεδρος

Ο Πρόεδρος / Η Πρόεδρος
