



Βρυξέλλες, 8 Μαρτίου 2024
(OR. en)

Διοργανικός φάκελος:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας:	Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων (1ο Τμήμα)
Αποδέκτης:	Συμβούλιο
Θέμα:	Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες — <i>Ανάλυση του τελικού συμβιβαστικού κειμένου με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας</i>

Επισυνάπτεται για τις αντιπροσωπίες προσωρινή συμφωνία επί της ανωτέρω πρότασης, με την επιφύλαξη της συμφωνίας του Συμβουλίου, προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία σε πρώτη ανάγνωση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

**ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) .../...
ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

της...

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 Επιτροπής¹,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών²,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία³,

¹ ΕΕ C 290 της 29.7.2022, σ. 95.

² ΕΕ C 375 της 30.9.2022, σ. 45.

³ Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της ... (δεν έχει ακόμη δημοσιευτεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και απόφαση του Συμβουλίου της

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), 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 ισόρροπη οικονομική ανάπτυξη και μια 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 δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας, οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά 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 12 του Χάρτη προβλέπει ότι κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι σε όλα τα επίπεδα. Το άρθρο 16 του Χάρτη αναγνωρίζει την επιχειρηματική ελευθερία. Το άρθρο 21 του Χάρτη προβλέπει το δικαίωμα στη μη διακριτική μεταχείριση.

- (3) Η αρχή αριθ. 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (στο εξής: Πυλώνας), ο οποίος διακηρύχθηκε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017⁴, 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 προάγονται καινοτόμες μορφές οργάνωσης της εργασίας οι οποίες διασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας, ότι πρέπει να ενθαρρύνονται η επιχειρηματικότητα και η αυτοαπασχόληση· 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 αρχή 7 του πυλώνα προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς, κατά την έναρξη της απασχόλησής τους, σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης και ότι πριν από ενδεχόμενη απόλυση, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται τους λόγους της και να τους παρέχεται έγκαιρη προειδοποίηση, όπως επίσης ότι έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και, σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, δικαίωμα επανόρθωσης, συμπεριλαμβανομένης της καταβολής επαρκούς αποζημίωσης. Η αρχή 10 του πυλώνα προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε υψηλού επιπέδου προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους στην εργασία και δικαίωμα σε προστασία των προσωπικών τους δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης. Η κοινωνική σύνοδος κορυφής του Πόρτο του Μαΐου 2021 χαιρέτισε το σχέδιο δράσης που συνοδεύει τον Πυλώνα⁵.

⁴ Διοργανική διακήρυξη για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (EE C 428 της 13.12.2017, σ. 10).

⁵ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών «Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», COM(2021) 0102.

- (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. Οι νέες μορφές ψηφιακής αλληλεπίδρασης και οι νέες τεχνολογίες στον κόσμο της εργασίας, εάν ρυθμιστούν και εφαρμοστούν σωστά, μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες πρόσβασης σε αξιοπρεπείς και ποιοτικές θέσεις εργασίας για άτομα που παραδοσιακά δεν είχαν τέτοια πρόσβαση. Ωστόσο, εάν δεν υπόκεινται σε ρυθμίσεις, μπορούν επίσης να οδηγήσουν σε επιτήρηση που βασίζεται στην τεχνολογία, να αυξήσουν τις ανισορροπίες ισχύος και την αδιαφάνεια όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και να εγκυμονήσουν κινδύνους για τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, την ίση μεταχείριση και το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή.
- (5) Η εργασία σε πλατφόρμα εκτελείται από άτομα μέσω της ψηφιακής υποδομής των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που παρέχουν υπηρεσίες στους πελάτες τους. Λαμβάνει χώρα σε ευρύ φάσμα τομέων και χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο ανομοιογένειας όσον αφορά τους τύπους των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, τους καλυπτόμενους τομείς και τις ασκούμενες δραστηριότητες, καθώς και τα προφίλ των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Μέσω των αλγορίθμων, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας οργανώνουν, 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, τα περισσότερα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν άλλη εργασία ή άλλη πηγή εισοδήματος και τείνουν να αμείβονται χαμηλά, και η εργασία σε πλατφόρμα εξελίσσεται ραγδαία, με αποτέλεσμα να προκύπτουν νέα επιχειρηματικά μοντέλα και μορφές απασχόλησης που ενίοτε ξεφεύγουν από τα υφιστάμενα συστήματα προστασίας. Κατά συνέπεια, 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. Ειδικότερα, η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να καταστήσει απρόβλεπτο το ωράριο εργασίας και 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 και κοινωνικά δικαιώματα. Οδηγεί επίσης σε άνισους όρους ανταγωνισμού εις βάρος των επιχειρήσεων που χαρακτηρίζουν 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 διεύθυνσης ή ελέγχου. Παρότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συχνά χαρακτηρίζουν 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. Ως εκ τούτου, τα δικαστήρια αυτά έχουν αναχαρακτηρίσει τους φερόμενους ως αυτοαπασχολούμενους ως μισθωτούς που απασχολούνται από τις πλατφόρμες.

- (8) Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και 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 τιμολόγηση των επιμέρους αναθέσεων, ο καθορισμός των χρονοδιαγραμμάτων εργασίας, η παροχή οδηγιών, η αξιολόγηση της εργασίας που εκτελείται, η παροχή κινήτρων ή η επιβολή κυρώσεων. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, ιδίως, 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 έχουν πρόσβαση σε 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. Ούτε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, ούτε άλλοι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ούτε οι επιθεωρήσεις εργασίας και άλλες αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση σ' 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 λάβουν εξηγήσεις για τις εν λόγω αποφάσεις, να συζητήσουν τις αποφάσεις αυτές με υπεύθυνο επικοινωνίας ή να τις αμφισβητήσουν και να ζητήσουν διόρθωση και, όπου είναι σκόπιμο, επανόρθωση.
- (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, ιδίως όσον αφορά την επιγραμμική εργασία σε πλατφόρμα. Επίσης, οι εθνικές αρχές δεν έχουν εύκολη πρόσβαση σε δεδομένα που αφορούν τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του αριθμού των προσώπων 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, μεταξύ άλλων, η οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁶ για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, η οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁷ σχετικά με τον χρόνο εργασίας, η οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁸ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, 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. Επιπλέον, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Δικαστήριο) έχει αποφανθεί ότι ο χρόνος «ετοιμότητας», κατά τη διάρκεια του οποίου περιορίζονται σημαντικά οι δυνατότητες του εργαζομένου να ασκήσει άλλες δραστηριότητες, πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας⁹. Η οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁰ θεσπίζει γενικό πλαίσιο που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην Ένωση.
- (11) Η σύσταση 2019/C 387/01 του Συμβουλίου, της 8ης Νοεμβρίου 2019, σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους¹¹ 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.

⁶ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ L 186 της 11.7.2019, σ. 105).

⁷ 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).

⁸ 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).

⁹ Απόφαση του Δικαστηρίου της 21ης Φεβρουαρίου 2018 στην υπόθεση Ville de Nivelles κατά Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82).

¹⁰ 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).

¹¹ ΕΕ C 387 της 15.11.2019, σ. 1.

- (12) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹² διασφαλίζει την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και, ειδικότερα, παρέχει ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις, καθώς και διασφαλίσεις, σχετικά με τη σύννομη, θεμιτή και διαφανή επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων όσον αφορά την αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων.
- (13) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹³ προωθεί τη δίκαιη μεταχείριση και τη διαφάνεια για τους «επιχειρηματικούς χρήστες» επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης που παρέχονται από διαχειριστές διαδικτυακών πλατφορμών.
- (14) Παρότι οι υφιστάμενες νομικές πράξεις της Ένωσης προβλέπουν ορισμένες γενικές διασφαλίσεις, για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που παρουσιάζονται σε σχέση με την εργασία σε πλατφόρμα απαιτούνται ορισμένα περαιτέρω ειδικά μέτρα. Προκειμένου να πλαισιωθεί επαρκώς η ανάπτυξη της εργασίας σε πλατφόρμα με βιώσιμο τρόπο, είναι αναγκαίο να θεσπίσει η Ένωση ελάχιστα δικαιώματα για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες και κανόνες για τη βελτίωση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, προκειμένου να αντιμετωπίζονται οι προκλήσεις 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 σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων και σε διασυνοριακές καταστάσεις. Επιπλέον, στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να παρέχονται δικαιώματα με σκοπό την προώθηση της διαφάνειας, της δίκαιης μεταχείρισης και της λογοδοσίας. Τα δικαιώματα αυτά θα πρέπει επίσης να αποσκοπούν στην προστασία των εργαζομένων και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της άσκησης συλλογικών διαπραγματεύσεων. 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.

¹² 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).

¹³ 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).

- (15) 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 πλατφόρμες. 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, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων.
- (16) 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.
- (17) 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. Και οι δύο 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 των συνθηκών εργασίας και της διαφάνειας σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακές καταστάσεις καθώς και της προστασίας των εργαζομένων στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης. Όσον αφορά το άρθρο 16 της ΣΛΕΕ, η παρούσα οδηγία θεσπίζει κανόνες 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.

- (18) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση, τα οποία εργάζονται ή τα οποία, βάσει εκτίμησης των πραγματικών περιστατικών, θεωρείται ότι εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου. Οι διατάξεις σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση που σχετίζονται με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τα οποία δεν έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας.
- (19) 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.
- (20) 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 επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και λαμβάνουν ή υποστηρίζουν αποφάσεις που επηρεάζουν, μεταξύ άλλων, τις συνθήκες εργασίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά καθιστούν τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διακριτή μορφή οργάνωσης της παροχής υπηρεσιών από ανεξάρτητους επαγγελματίες σε σύγκριση με πιο παραδοσιακές μορφές οργάνωσης της παροχής υπηρεσιών, όπως οι παραδοσιακές μορφές υπηρεσιών μίσθωσης οχημάτων ή υπηρεσιών μεταφοράς. Επιπλέον, η αυξημένη πολυπλοκότητα στη διαρθρωτική οργάνωση των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας συμβαδίζει με την ταχεία εξέλιξή τους, δημιουργώντας συχνά συστήματα με «μεταβλητή γεωμετρία» στην οργάνωση της εργασίας. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν να υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν υπηρεσία της οποίας ο αποδέκτης είναι η ίδια η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ή διακριτή επιχειρηματική οντότητα εντός του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων, ή οργανώνουν την εργασία κατά τρόπο που καθιστά ασαφή τα παραδοσιακά πρότυπα, τα οποία είναι συνήθως αναγνωρίσιμα στα συστήματα παροχής υπηρεσιών.

Αυτό μπορεί επίσης να ισχύει για τις πλατφόρμες μικροεργασίας ή εργασίας με πληθοπορισμό, οι οποίες αποτελούν ένα είδος διαδικτυακής ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας που παρέχει στις επιχειρήσεις και σε άλλους πελάτες πρόσβαση σε μεγάλο και ευέλικτο εργατικό δυναμικό για την ολοκλήρωση μικρών εργασιών που μπορούν να εκτελεστούν εξ αποστάσεως με τη χρήση υπολογιστή και σύνδεσης στο διαδίκτυο, όπως η τοποθέτηση ετικετών. Τα καθήκοντα κατανέμονται και διανέμονται σε μεγάλο αριθμό ατόμων (το «πλήθος») που μπορούν να τα ολοκληρώσουν ασύγχρονα.

- (21) 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, ανεξάρτητα από τον χαρακτηρισμό και τη φύση της, και το οποίο είναι διαθέσιμο για την εκτέλεση συγκεκριμένου καθήκοντος. Μπορεί δε να περιλαμβάνει και άλλες δραστηριότητες, όπως η επεξεργασία πληρωμών. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες οι οποίες 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, χωρίς περαιτέρω συμμετοχή της πλατφόρμας, για παράδειγμα μέσω της διαφήμισης προσφορών ή αιτημάτων παροχής υπηρεσιών ή μέσω της συγκέντρωσης και προβολής των διαθέσιμων παρόχων υπηρεσιών σε έναν συγκεκριμένο τομέα, 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 να επιτρέπει σε άτομα τα οποία δεν είναι επαγγελματίες να μεταπωλούν αγαθά, ούτε 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.
- (22) Οι ρυθμίσεις και οι διαδικασίες της εκπροσώπησης των εργαζομένων διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών, αντικατοπτρίζοντας την ιστορία, τους θεσμούς και την οικονομική και πολιτική κατάσταση της εκάστοτε χώρας. Μεταξύ των ευνοϊκών συνθηκών για την εύρυθμη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου είναι η ύπαρξη ισχυρών, ανεξάρτητων συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανώσεων εργοδοτών με πρόσβαση στις σχετικές πληροφορίες που είναι απαραίτητες για τη συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο και τον σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

- (23) Σύμφωνα με τη σύμβαση 135 (1971) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων, η οποία έχει κυρωθεί επί του παρόντος από 24 κράτη μέλη, αντιπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να είναι πρόσωπα που αναγνωρίζονται ως τέτοια δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας ή πρακτικής, είτε είναι αντιπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλαδή αντιπρόσωποι που ορίζονται ή εκλέγονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή από μέλη τέτοιων οργανώσεων· είτε εκλεγμένοι αντιπρόσωποι, δηλαδή αντιπρόσωποι που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζομένους της επιχείρησης, σύμφωνα με τις διατάξεις των εθνικών νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων και των οποίων τα καθήκοντα δεν περιλαμβάνουν δραστηριότητες που οι οικείες χώρες αναγνωρίζουν ως αποκλειστικές αρμοδιότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η σύμβαση αυτή ορίζει ότι, όταν στην ίδια επιχείρηση υπάρχουν ταυτόχρονα συνδικαλιστικοί και εκλεγμένοι αντιπρόσωποι, η εκπροσώπηση αυτή δεν χρησιμοποιείται για να αποδυναμώσει τη θέση των ενδιαφερόμενων σωματείων ή των αντιπροσώπων τους και ότι ενθαρρύνεται η συνεργασία μεταξύ των εκλεγμένων αντιπροσώπων και των ενδιαφερόμενων σωματείων και των αντιπροσώπων τους.
- (24) Τα κράτη μέλη έχουν κυρώσει τη σύμβαση αριθ. 98 (1949) της ΔΟΕ περί του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, σύμφωνα με την οποία οι πράξεις που αποσκοπούν «να προκαλέσουν την δημιουργία εργατικών οργανώσεων δεσποζομένων υπό εργοδότη ή υπό ενώσεως εργοδοτών, ή να υποστηρίξουν οργανώσεις των εργαζομένων δι' οικονομικών μέσων ή άλλως επί τω σκοπώ θέσεως των οργανώσεων τούτων υπό τον έλεγχον εργοδότη ή οργανώσεως εργοδοτών», θεωρείται ότι συνιστούν πράξεις επέμβασης κατά των οποίων τα κράτη μέλη της ΔΟΕ πρέπει να προστατεύουν τις οργανώσεις των εργαζομένων. Είναι σημαντικό οι πράξεις αυτές να εξετάζονται, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι, κατά τον καθορισμό ή την εφαρμογή πρακτικών ρυθμίσεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της παρούσας οδηγίας, οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας, συνεκτιμώντας δεόντως τα αμοιβαία δικαιώματα και υποχρεώσεις τους και λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα τόσο της επιχείρησης ή της εγκατάστασης όσο και των εργαζομένων.

- (25) Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα δεν έχουν απευθείας συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, αλλά έχουν σχέση με διαμεσολαβητή μέσω του οποίου εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Αυτός ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας σε πλατφόρμα έχει συχνά ως αποτέλεσμα ευρύτατο φάσμα διαφορετικών και περίπλοκων πολυμερών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων των αλυσίδων υπεργολαβίας, καθώς και ασάφεια ευθυνών μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και των διαμεσολαβητών. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω διαμεσολαβητών εκτίθενται στους ίδιους κινδύνους όσον αφορά τον εσφαλμένο χαρακτηρισμό του καθεστώτος απασχόλησής τους και τη χρήση 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 ενδεδειγμένα μέτρα, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι, δυνάμει της παρούσας οδηγίας, απολαμβάνουν του ίδιου επιπέδου προστασίας με τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και έχουν απευθείας συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν κατάλληλους μηχανισμούς, μεταξύ άλλων, κατά περίπτωση, μέσω συστημάτων από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνης.
- (26) 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 πλήρως των ίδιων εργασιακών δικαιωμάτων με άλλους εργαζόμενους σύμφωνα με το σχετικό ενωσιακό και εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις. Όταν η ύπαρξη σχέσης εργασίας διαπιστώνεται βάσει πραγματικών περιστατικών, το μέρος ή τα μέρη που ενεργούν ως εργοδότες θα πρέπει να προσδιορίζονται σαφώς και θα πρέπει να συμμορφώνονται με τις αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών βάσει του ενωσιακού δικαίου, του εθνικού δικαίου και των συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν στον τομέα δραστηριότητας.

- (27) Όταν διαπιστώνεται ότι ένα μέρος είναι εργοδότης και πληροί τις προϋποθέσεις για να είναι εταιρεία προσωρινής απασχόλησης σύμφωνα με την οδηγία 2008/104/EΚ, ισχύουν οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την εν λόγω οδηγία.
- (28) 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 198 (2006) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τις σχέσεις απασχόλησης, έχει ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση της εργασίας σε πλατφόρμα, όπου οι συμβατικοί όροι καθορίζονται συχνά μονομερώς από το ένα μέρος.

- (29) 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. Η ψευδής αυτή δήλωση γίνεται συχνά για να αποφευχθούν ορισμένες νομικές ή φορολογικές υποχρεώσεις και να δημιουργηθεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σύγκριση με τις νομοταγείς εταιρείες. Το Δικαστήριο έχει κρίνει¹⁴ 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 Ένωσης¹⁵, αν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική και καλύπτει μια σχέση που είναι, στην πραγματικότητα, εξαρτημένης εργασίας.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

- (30) 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. Η ανακοίνωση της Επιτροπής της 30ής Σεπτεμβρίου 2022, η οποία περιέχει κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή του δικαίου ανταγωνισμού της Ένωσης στις συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους και αναφέρει ότι, 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, μπορεί, για τον σκοπό αυτό, να παράσχει χρήσιμη καθοδήγηση. Ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό η θέσπιση των εν λόγω συλλογικών συμβάσεων να μην υπονομεύσει τους στόχους που επιδιώκει η παρούσα οδηγία, ιδίως τον ορθό χαρακτηρισμό των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα ως προς το καθεστώς απασχόλησής τους.

- (31) Ο έλεγχος και η διεύθυνση μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές σε συγκεκριμένη περίπτωση, καθώς το μοντέλο της οικονομίας των πλατφορμών εξελίσσεται συνεχώς: για παράδειγμα, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας μπορεί να ασκεί διεύθυνση και έλεγχο, όχι μόνο απευθείας, αλλά και με την επιβολή κυρώσεων ή άλλων μορφών δυσμενούς μεταχείρισης ή πίεσης. Στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, είναι συχνά δύσκολο για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα να έχουν κατάλληλη πρόσβαση στα εργαλεία και στις πληροφορίες που απαιτούνται για να δηλώσουν ενώπιον αρμόδιας αρχής την πραγματική φύση της συμβατικής τους σχέσης και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν. Επιπλέον, η διαχείριση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων χαρακτηρίζεται από αδιαφανή ροή πληροφοριών από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Αυτά τα χαρακτηριστικά της εργασίας σε πλατφόρμα διαιωνίζουν το φαινόμενο του εσφαλμένου χαρακτηρισμού ως ψευδούς αυτοαπασχόλησης, εμποδίζοντας έτσι τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης και την πρόσβαση σε αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης και εργασίας για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν αποτελεσματική διαδικαστική διευκόλυνση για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα κατά την εξακρίβωση του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησής τους. Υπό το πρίσμα αυτό, το τεκμήριο της σχέσης εργασίας υπέρ των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα συνιστά αποτελεσματικό μέσο που συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Ως εκ τούτου, η σχέση αυτή θα πρέπει να τεκμαίρεται νομικά ως σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, όταν διαπιστώνονται πραγματικά περιστατικά που καταδεικνύουν τον έλεγχο και τη διεύθυνση.

- (32) Ένα αποτελεσματικό νομικό τεκμήριο απαιτεί το εθνικό δίκαιο να διευκολύνει αποτελεσματικά το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα να επωφεληθεί από το τεκμήριο. Οι απαιτήσεις βάσει του νομικού τεκμηρίου δεν θα πρέπει να είναι επαχθείς και θα πρέπει να διευκολύνουν τις δυσκολίες ενός προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα όσον αφορά την παροχή αποδεικτικών στοιχείων που καταδεικνύουν την ύπαρξη σχέσης εργασίας σε κατάσταση ανισορροπίας ισχύος έναντι της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Σκοπός του τεκμηρίου είναι η αποτελεσματική αντιμετώπιση και διόρθωση της ανισορροπίας δυνάμεων μεταξύ των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Οι λεπτομέρειες του νομικού τεκμηρίου θα πρέπει να καθοριστούν από τα κράτη μέλη, στον βαθμό που διασφαλίζουν τη θέσπιση αποτελεσματικού ανατρέψιμου νομικού τεκμηρίου απασχόλησης που συνιστά διαδικαστική διευκόλυνση προς όφελος των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και δεν έχουν ως αποτέλεσμα να αυξηθεί η επιβάρυνση των απαιτήσεων για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ή τους εκπροσώπους τους, κατά τις διαδικασίες εξακρίβωσης του καθεστώτος απασχόλησής τους. Η εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου δεν θα πρέπει να οδηγεί αυτόματα σε αναχαρακτηρισμό των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Όταν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας επιδιώκει να ανατρέψει το νομικό τεκμήριο, θα πρέπει να εναπόκειται στην ψηφιακή πλατφόρμα να αποδείξει ότι η εν λόγω συμβατική σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.

- (33) 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, 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. Μολονότι η παρούσα οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη καμία υποχρέωση να εφαρμόζουν το νομικό τεκμήριο στις φορολογικές και ποινικές διαδικασίες και στις διαδικασίες κοινωνικής ασφάλισης, είναι ζωτικής σημασίας το τεκμήριο να εφαρμόζεται αποτελεσματικά σε όλα τα κράτη μέλη, σύμφωνα με την παρούσα οδηγία. Συγκεκριμένα, 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 σε αναγνωρισμένους εργαζόμενους σε άλλους τομείς του δικαίου.
- (34) Για λόγους ασφάλειας δικαίου, το νομικό τεκμήριο δεν θα πρέπει να παράγει αναδρομικά έννομα αποτελέσματα και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να εφαρμόζεται μόνο για την περίοδο που αρχίζει από ... [την ημερομηνία μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο], 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, συμπεριλαμβανομένης της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152, που θεσπίστηκε πριν από την παρούσα οδηγία.

- (35) 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. 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. 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.
- (36) Η αποτελεσματική εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου μέσω πλαισίου υποστηρικτικών μέτρων έχει ουσιαστική σημασία για τη διασφάλιση της ασφάλειας δικαίου και της διαφάνειας για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν τη διάδοση ολοκληρωμένων πληροφοριών στο κοινό, την ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών με τη μορφή συγκεκριμένων και πρακτικών συστάσεων για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τους κοινωνικούς εταίρους και τις αρμόδιες εθνικές αρχές και την παροχή αποτελεσματικών ελέγχων και επιθεωρήσεων, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, μεταξύ άλλων, κατά περίπτωση, με τον καθορισμό στόχων για τους εν λόγω ελέγχους και επιθεωρήσεις.
- (37) Οι αρμόδιες εθνικές αρχές των κρατών μελών θα πρέπει να αξιοποιούν τη μεταξύ τους συνεργασία, μεταξύ άλλων μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών, όπως προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία και πρακτική, ούτως ώστε να καθορίζεται ορθά το καθεστώς απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα.

(38) Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να στηρίζουν τον ορθό καθορισμό της ύπαρξης σχέσης εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο συγκεκριμένο κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της επιβεβαίωσης του χαρακτηρισμού ενός πραγματικά αυτοαπασχολούμενου. Για να μπορέσουν οι εν λόγω αρχές να εκτελούν τα καθήκοντά τους όσον αφορά την επιβολή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας, υπογραμμίζοντας παράλληλα την αρμοδιότητα των κρατών μελών να αποφασίζουν σχετικά με τη στελέχωση των εθνικών αρχών, πρέπει να είναι επαρκώς στελεχωμένες. Αυτό απαιτεί επαρκείς ανθρώπινους πόρους για τις αρμόδιες εθνικές αρχές, οι οποίοι διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες και πρόσβαση σε κατάλληλη κατάρτιση και προβλέπουν τη διαθεσιμότητα τεχνικής εμπειρογνωμοσύνης στον τομέα της αλγοριθμικής διαχείρισης. Η σύμβαση 81 (1947) της ΔΟΕ για την επιθεώρηση εργασίας παρέχει ενδείξεις σχετικά με τον τρόπο προσδιορισμού επαρκούς αριθμού επιθεωρητών εργασίας για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η απόφαση αρμόδιας εθνικής αρχής που οδηγεί σε αλλαγή του καθεστώτος απασχόλησης ενός προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από τις αρμόδιες εθνικές αρχές κατά τη λήψη απόφασης σχετικά με τις επιθεωρήσεις και τους ελέγχους που προτίθενται να διενεργήσουν.

(39) 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. Το άρθρο 88 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 προβλέπει ήδη ότι τα κράτη μέλη μπορούν, μέσω της νομοθεσίας ή των συλλογικών συμβάσεων, να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες, προκειμένου να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης. Η παρούσα οδηγία προβλέπει ειδικότερες διασφαλίσεις σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, παρέχοντας έτσι υψηλότερο επίπεδο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Συγκεκριμένα, η παρούσα οδηγία θεσπίζει ειδικότερους κανόνες σε σχέση με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 όσον αφορά τη χρήση και τη διαφάνεια της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων. Η παρούσα οδηγία θεσπίζει επίσης πρόσθετα μέτρα στον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως όταν οι αποφάσεις λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. 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.

- (40) Σύμφωνα με τα άρθρα 5, 6 και 9 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι σύννομη, θεμιτή και διαφανής. Αυτό συνεπάγεται ορισμένους περιορισμούς στον τρόπο με τον οποίο οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μπορούν να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Ωστόσο, στη συγκεκριμένη περίπτωση της εργασίας σε πλατφόρμα, η συγκατάθεση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι παρέχεται ελεύθερα. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα συχνά δεν έχουν πραγματική ελεύθερη επιλογή ή δεν είναι σε θέση να αρνηθούν ή να ανακαλέσουν τη συγκατάθεσή τους χωρίς να βλάψουν τη συμβατική τους σχέση, δεδομένης της ανισορροπίας ισχύος μεταξύ του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν θα πρέπει να επεξεργάζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα με βάση το γεγονός ότι το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα έχει δώσει τη συγκατάθεσή του για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν.
- (41) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν θα πρέπει, μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και μέσω οποιουδήποτε αυτοματοποιημένου συστήματος που χρησιμοποιείται για την υποστήριξη ή τη λήψη αποφάσεων οι οποίες επηρεάζουν πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, 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 να συλλέγουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ενόσω το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα δεν προσφέρει ούτε εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για την πρόβλεψη της άσκησης των θεμελιωδών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και δράσης ή του δικαιώματος στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, όπως ορίζεται στον Χάρτη, και δεν θα πρέπει να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τη συναγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το μεταναστευτικό καθεστώς, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, συμπεριλαμβανομένης χρόνιας νόσου ή κατάστασης HIV, τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, τη σεξουαλική ζωή ή τον γενετήσιο προσανατολισμό ενός ατόμου.

- (42) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν θα πρέπει να επεξεργάζονται βιομετρικά δεδομένα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα με σκοπό την ταυτοποίηση, δηλαδή την εξακρίβωση της ταυτότητας ενός προσώπου μέσω της αντιπαραβολής των βιομετρικών δεδομένων του με αποθηκευμένα βιομετρικά δεδομένα ορισμένων φυσικών προσώπων σε βάση δεδομένων (ταυτοποίηση ενός προς πολλούς). Αυτό δεν επηρεάζει τη δυνατότητα των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας να διενεργούν βιομετρική επαλήθευση, δηλαδή την επαλήθευση της ταυτότητας ενός προσώπου μέσω αντιπαραβολής των βιομετρικών δεδομένων του με δεδομένα που έχουν παρασχεθεί προηγουμένως από το ίδιο πρόσωπο (επαλήθευση ή εξακρίβωση ενός προς έναν), όταν η εν λόγω επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι κατά τα άλλα νόμιμη βάσει του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 και άλλων συναφών ενωσιακών και εθνικών νομοθετημάτων.
- (43) Δεδομένα που βασίζονται σε βιομετρικά στοιχεία είναι δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία προκύπτουν από ειδική τεχνική επεξεργασία συνδεδεμένη με τα φυσικά γνωρίσματα, σήματα ή χαρακτηριστικά, τα γνωρίσματα, σήματα ή χαρακτηριστικά της φυσιολογίας ή τα συμπεριφορικά γνωρίσματα, σήματα ή χαρακτηριστικά ενός φυσικού προσώπου, όπως οι εκφράσεις του προσώπου, οι κινήσεις, η συχνότητα παλμού, η φωνή, η πληκτρολόγηση ή η βάδιση, τα οποία μπορούν να επιτρέψουν ή να επιβεβαιώσουν ή να μην επιτρέψουν ή επιβεβαιώσουν την ταυτοποίηση ενός φυσικού προσώπου.
- (44) Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται από ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι πιθανό να προκαλέσει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει πάντα να διενεργούν εκτίμηση επιπτώσεων σχετικά με την προστασία των δεδομένων σύμφωνα με τις απαιτήσεις που ορίζονται στο άρθρο 35 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679. Λαμβανομένων υπόψη των επιπτώσεων που έχουν οι αποφάσεις οι οποίες λαμβάνονται από αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και, ιδίως, στους εργαζομένους σε πλατφόρμες, η παρούσα οδηγία θεσπίζει πιο ειδικούς κανόνες σχετικά με τη διαβούλευση με τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τους εκπροσώπους τους στο πλαίσιο των εκτιμήσεων επιπτώσεων σχετικά με την προστασία των δεδομένων.

- (45) Εκτός από τα προβλεπόμενα στον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να υπόκεινται σε υποχρεώσεις διαφάνειας και ενημέρωσης σε σχέση με τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και τα αυτοματοποιημένα συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων οι οποίες επηρεάζουν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, όπως η πρόσβασή τους σε αναθέσεις καθηκόντων, οι αποδοχές τους, η ασφάλεια και η υγεία τους, ο χρόνος εργασίας τους, οι προαγωγές ή το ισοδύναμό τους και το συμβατικό καθεστώς τους, συμπεριλαμβανομένου του περιορισμού, της αναστολής ή της παύσης του λογαριασμού τους. 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. Οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες θα πρέπει να λαμβάνουν τις εν λόγω πληροφορίες σε συνοπτική, απλή και κατανοητή μορφή, στον βαθμό που τα συστήματα και τα χαρακτηριστικά τους επηρεάζουν άμεσα τους ίδιους και, κατά περίπτωση, τις συνθήκες εργασίας τους, ώστε να έχουν ουσιαστική ενημέρωση. Θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητούν πλήρεις και λεπτομερείς πληροφορίες για όλα τα σχετικά συστήματα. Πλήρεις και λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τέτοια αυτοματοποιημένα συστήματα θα πρέπει επίσης να παρέχονται στους εκπροσώπους των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα καθώς και στις εθνικές αρμόδιες αρχές, κατόπιν αιτήματός τους, ώστε να μπορούν να ασκούν τα καθήκοντά τους.
- (46) Εκτός από το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, το οποίο το υποκείμενο των δεδομένων έχει παράσχει σε υπεύθυνο επεξεργασίας σύμφωνα με το άρθρο 20 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν, χωρίς εμπόδια και σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και μηχαναγνώσιμο μορφότυπο, δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που παράγονται κατά την εκτέλεση της εργασίας τους στο πλαίσιο αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας, συμπεριλαμβανομένων βαθμολογήσεων και αξιολογήσεων, να τα διαβιβάζουν ή να αναθέτουν τη διαβίβασή τους σε τρίτο μέρος, συμπεριλαμβανομένης άλλης ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να παρέχουν στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα εργαλεία για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής φορητότητας των δεδομένων, η οποία είναι δωρεάν, προκειμένου να ασκούν τα δικαιώματά τους δυνάμει της παρούσας οδηγίας και του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

- (47) Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν παύουν επίσημα τη σχέση τους με πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, αλλά περιορίζουν τον λογαριασμό του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα. Αυτό πρέπει να νοείται ως κάθε περιορισμός που επιβάλλεται στη δυνατότητα εκτέλεσης εργασίας σε πλατφόρμα μέσω του λογαριασμού, συμπεριλαμβανομένου του περιορισμού της πρόσβασης στον λογαριασμό ή της πρόσβασης σε αναθέσεις καθηκόντων.
- (48) 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 διασφαλίζουν ανθρώπινη εποπτεία και τακτικά, και τουλάχιστον ανά διετία, να διενεργούν αξιολόγηση του αντικτύπου των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των συνθηκών εργασίας τους και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία τους. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία αξιολόγησης.

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 εποπτείας θα πρέπει να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των καθηκόντων αυτών και ιδίως το δικαίωμα να αποκλίνουν από τις αυτοματοποιημένες αποφάσεις. Θα πρέπει δε να προστατεύονται από απόλυση, πειθαρχικά μέτρα ή άλλη δυσμενή μεταχείριση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Επιπλέον, είναι σημαντικό οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να αντιμετωπίζουν τις συστηματικές ελλείψεις στη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Ως εκ τούτου, όταν το αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων εποπτείας εντοπίζει υψηλούς κινδύνους διακρίσεων στην εργασία ή παραβίασης των δικαιωμάτων των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να λαμβάνουν ενδεδειγμένα μέτρα για την αντιμετώπισή τους, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας διακοπής λειτουργίας των εν λόγω συστημάτων.

- (49) 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. Εκτός από τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης και λαμβανομένου υπόψη του σοβαρού αντικτύπου που έχουν στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα οι αποφάσεις περιορισμού, αναστολής ή παύσης της συμβατικής σχέσης ή του λογαριασμού του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, ή κάθε απόφαση ισοδύναμης βλάβης, οι αποφάσεις αυτές θα πρέπει πάντα να λαμβάνονται από άνθρωπο. Εκτός από τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης στην εργασία σε πλατφόρμα, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν εξηγήσεις από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση για απόφαση, έλλειψη απόφασης ή συνόλου αποφάσεων που υποστηρίζονται ή, κατά περίπτωση, λαμβάνονται από αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων.

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, δεδομένου ότι ορισμένες αποφάσεις ενδέχεται να έχουν ιδιαίτερα σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ιδίως στις δυνητικές αποδοχές τους, εάν μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας περιορίσει, αναστείλει ή παύσει τον λογαριασμό προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, αρνηθεί την πληρωμή για την εργασία που εκτελεί το εν λόγω πρόσωπο ή επηρεάσει τις ουσιώδεις πτυχές της συμβατικής σχέσης, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να παράσχει στο πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο την ημέρα κατά την οποία αρχίζουν να ισχύουν οι εν λόγω αποφάσεις, γραπτή αιτιολόγηση της συγκεκριμένης απόφασης. 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 μια απόφαση, 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, και σε κάθε περίπτωση εντός δύο εβδομάδων από την παραλαβή του αιτήματος.

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 επαρκή αποζημίωση για τη ζημία που υπέστησαν, και να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την αποφυγή παρόμοιων αποφάσεων στο μέλλον, συμπεριλαμβανομένης της διακοπής της χρήσης των συστημάτων. Όσον αφορά την επανεξέταση αποφάσεων από άνθρωπο, θα πρέπει να υπερισχύουν οι ειδικές διατάξεις του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150 όσον αφορά τους επιχειρηματικούς χρήστες.

- (50) Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ¹⁶ 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 εκτιμούν τους επαγγελματικούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια και προβλέπει γενικές αρχές πρόληψης τις οποίες πρέπει να εφαρμόζουν οι υπάλληλοι. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ασφάλεια και στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

Η αλγοριθμική διεύθυνση, η αξιολόγηση και η πειθαρχία εντείνουν την εργασιακή προσπάθεια με μεγαλύτερη παρακολούθηση, αυξάνοντας τον ρυθμό που απαιτείται από τους εργαζομένους, ελαχιστοποιώντας τα κενά στη ροή εργασίας και επεκτείνοντας την εργασιακή δραστηριότητα πέραν του συμβατικού χώρου εργασίας και του συμβατικού ωραρίου εργασίας. Η περιορισμένη μάθηση στην εργασία και η επιρροή στα καθήκοντα λόγω της χρήσης αδιαφανών αλγορίθμων, της εντατικοποίησης της εργασίας και της ανασφάλειας που επισημαίνονται ανωτέρω είναι πιθανό να αυξήσουν το άγχος και τις ανησυχίες του εργατικού δυναμικού. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να εκτιμούν τους εν λόγω κινδύνους, να αξιολογούν την καταλληλότητα των διασφαλίσεων των συστημάτων 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.

¹⁶ 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).

- (51) Η ενημέρωση και η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, πράγματα τα οποία ρυθμίζονται σε επίπεδο Ένωσης βάσει της οδηγίας 2002/14/EK, είναι καίριας σημασίας για την προώθηση του αποτελεσματικού κοινωνικού διαλόγου. Δεδομένου ότι η εισαγωγή ή οι ουσιαστικές αλλαγές στη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας έχουν άμεσο αντίκτυπο στην οργάνωση της εργασίας και τις ατομικές συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, απαιτούνται πρόσθετα μέτρα για να διασφαλιστεί ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ενημερώνουν και διαβουλεύονται αποτελεσματικά με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες πριν από τη λήψη των εν λόγω αποφάσεων, στο κατάλληλο επίπεδο. Δεδομένης της τεχνικής πολυπλοκότητας των αλγοριθμικών συστημάτων διαχείρισης, θα πρέπει να παρέχονται εγκαίρως πληροφορίες, ούτως ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε πλατφόρμες να είναι σε θέση να προετοιμαστούν για διαβούλευση, με τη βοήθεια εμπειρογνώμονα που επιλέγεται από τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή τους εκπροσώπους τους με συντονισμένο τρόπο, όπου χρειάζεται. Τα μέτρα ενημέρωσης και διαβούλευσης που περιλαμβάνονται στην οδηγία 2002/14/EK δεν επηρεάζονται από την παρούσα οδηγία.
- (52) Εάν δεν υπάρχει εκπρόσωπος των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ενημερώνονται απευθείας από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας για κάθε τέτοια εισαγωγή ή ουσιαστική αλλαγή όσον αφορά τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων.

- (53) Οι αυτοαπασχολούμενοι συγκαταλέγονται στα πρόσωπα 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.
- (54) Οι υποχρεώσεις των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, μεταξύ άλλων σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση όσον αφορά τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, ισχύουν ανεξάρτητα από το αν τα εν λόγω συστήματα τελούν υπό τη διαχείριση της ίδιας της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας ή εξωτερικού παρόχου υπηρεσιών που διενεργεί επεξεργασία δεδομένων για λογαριασμό της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας.

- (55) Προκειμένου οι αρμόδιες εθνικές αρχές να είναι σε θέση να διασφαλίζουν 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. Ένα συστηματικό και διαφανές σύστημα πληροφοριών, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακό επίπεδο, έχει επίσης καίρια σημασία για την πρόληψη του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Η υποχρέωση αυτή δεν θα πρέπει να αντικαθιστά τις υποχρεώσεις δήλωσης ή γνωστοποίησης που έχουν καθιερωθεί από άλλες πράξεις της Ένωσης.
- (56) Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας συμβάλλει στη διασφάλιση δίκαιης κινητικότητας του εργατικού δυναμικού σε ολόκληρη την Ένωση, ιδίως δε, διευκολύνει τη συνεργασία και την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών με σκοπό τη συνεπή, αποδοτική και αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή της σχετικής ενωσιακής νομοθεσίας, συντονίζει και υποστηρίζει τις συνδυασμένες και κοινές επιθεωρήσεις, διενεργεί αναλύσεις και εκτιμήσεις κινδύνου σε θέματα διασυνοριακής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και στηρίζει τα κράτη μέλη στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Ως εκ τούτου, συμβάλλει σημαντικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που συνδέονται με τις διασυνοριακές δραστηριότητες πολλών ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, καθώς και εκείνων που συνδέονται με την αδήλωτη εργασία σε πλατφόρμα.
- (57) Οι πληροφορίες σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα που πραγματοποιείται από πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, ο αριθμός τους, 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 προσώπων που εκτελούν εργασία 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. 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.

- (58) Η χρήση αδήλωτης εργασίας σε πλατφόρμες διανομής έχει διαπιστωθεί σε αρκετά κράτη μέλη. Πρόκειται για μια πρακτική που εφαρμόζεται μέσω ενοικιαζόμενων ταυτοτήτων, βάσει της οποίας πρόσωπα με δικαίωμα εργασίας που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα εγγράφονται στην πλατφόρμα και εκμισθώνουν τους λογαριασμούς τους σε μετανάστες χωρίς χαρτιά και σε ανηλίκους. Απόρροια του φαινομένου αυτού είναι η έλλειψη προστασίας για τα συγκεκριμένα πρόσωπα, όπως και για τους παράνομα διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι, λόγω της κατάστασής τους και του συνακόλουθου φόβου αντιποίνων ή κινδύνου απέλασης, έχουν συχνά περιορισμένη πρόσβαση στη δικαιοσύνη. Η οδηγία 2009/52/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁷ προβλέπει ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά τις κυρώσεις και τα μέτρα κατά των εργοδοτών που απασχολούν παράνομα διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών. Οι υποχρεώσεις διαφάνειας και οι κανόνες για τους διαμεσολαβητές που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, σε συνδυασμό με την οδηγία 2009/52/EK, συμβάλλουν τα μάλα στην αντιμετώπιση του ζητήματος της αδήλωτης εργασίας σε πλατφόρμα. Επιπλέον, είναι σημαντικό οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να εξασφαλίζουν την αξιόπιστη επαλήθευση των ταυτοτήτων των εργαζομένων σε πλατφόρμες.
- (59) 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 έγκαιρη, αποτελεσματική και αμερόληπτη επίλυση διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης, συμπεριλαμβανομένης της καταβολής επαρκούς 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.
- (60) 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.

¹⁷ Οδηγία 2009/52/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Ιουνίου 2009, σχετικά με την επιβολή ελάχιστων προτύπων όσον αφορά τις κυρώσεις και τα μέτρα κατά των εργοδοτών που απασχολούν παράνομα διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών (EE L 168 της 30.6.2009, σ. 24).

- (61) Η εργασία σε πλατφόρμα χαρακτηρίζεται από την έλλειψη κοινού χώρου εργασίας όπου τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα 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 διάυλοι επικοινωνίας, σύμφωνα με την οργάνωση εργασίας των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, όπου τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα μπορούν να ανταλλάσσουν μεταξύ τους απόψεις, ιδιωτικά και με ασφάλεια, και να επικοινωνούν με τους εκπροσώπους τους. 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.
- (62) Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα εκτίθενται, ιδίως στο πλαίσιο της εργασίας με επιτόπου παρουσία, σε κίνδυνο βίας και παρενόχλησης, χωρίς να έχουν έναν φυσικό χώρο εργασίας όπου μπορούν να υποβάλλουν καταγγελίες. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση ενδέχεται να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Όσον αφορά την εργασία σε πλατφόρμα, τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέψουν προληπτικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας αποτελεσματικών διαύλων υποβολής καταγγελιών. Τα κράτη μέλη παροτρύνονται επίσης να υποστηρίξουν αποτελεσματικά μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία σε πλατφόρμα και, ειδικότερα, να συμπεριλάβουν κατάλληλους διαύλους υποβολής καταγγελιών για τους αυτοαπασχολούμενους.
- (63) Σε διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία, 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, ή διευθύνει την εκτέλεση της εργασίας, καθώς και άλλα στοιχεία που αφορούν τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων, 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.

- (64) Καθώς η παρούσα οδηγία προβλέπει ειδικότερους κανόνες και επιπρόσθετους κανόνες σε σχέση με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν 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, ιδίως τα κεφάλαια VI, VII και VIII, θα πρέπει να εφαρμόζεται για την επιβολή των ειδικότερων και 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 στο άρθρο 83 παράγραφος 5 του εν λόγω κανονισμού.
- (65) 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 άλλους τομείς του δικαίου, όπως το εργατικό δίκαιο. Κατά συνέπεια, οι εποπτικές αρχές προστασίας δεδομένων και οι άλλες αρμόδιες αρχές θα πρέπει να συνεργάζονται, μεταξύ άλλων και σε διασυνοριακό επίπεδο, για την επιβολή της παρούσας οδηγίας, μεταξύ άλλων με την ανταλλαγή σχετικών πληροφοριών, με την επιφύλαξη της ανεξαρτησίας των εποπτικών αρχών προστασίας δεδομένων.
- (66) 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 πλατφόρμες, ή τη λύση της σύμβασης, όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους, και από ισοδύναμα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της αναστολής του λογαριασμού.

- (67) Δεδομένου ότι ο διττός στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες και η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, 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 ΣΕΕ. 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.
- (68) 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, μεταξύ άλλων 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 εξυπηρετεί την περιστολή 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 και των υφιστάμενων προνομίων που έχουν χορηγηθεί στους εκπροσώπους.
- (69) Πρέπει να γίνεται σεβαστή η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες αποκλίνουν από ορισμένες διατάξεις, τηρώντας παράλληλα τη συνολική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.
- (70) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή περιττών διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ). Καλούνται, συνεπώς, τα κράτη μέλη να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχουν στις ΜΜΕ τα μέτρα μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι ΜΜΕ δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στον διοικητικό φόρτο.

- (71) 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.
- (72) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, των κρατών μελών και της Επιτροπής σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα¹⁸, τα κράτη μέλη δεσμεύτηκαν να επισυνάπτουν στην κοινοποίηση των εθνικών μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, όταν δικαιολογείται, ένα ή περισσότερα έγγραφα που διευκρινίζουν τη σχέση ανάμεσα στα στοιχεία μιας οδηγίας και στα αντίστοιχα τμήματα των εθνικών πράξεων μεταφοράς. Για την παρούσα οδηγία ο νομοθέτης εκτιμά ότι η διαβίβαση των εγγράφων αυτών είναι δικαιολογημένη.
- (73) 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 Συμβουλίου¹⁹, ο οποίος γνωμοδότησε στις 2 Φεβρουαρίου 2022²⁰,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

¹⁸ ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

¹⁹ 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).

²⁰ ΕΕ C της , σ. .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την εργασία σε πλατφόρμα με τους ακόλουθους τρόπους:
 - α) θέσπιση μέτρων για τη διευκόλυνση του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα·
 - β) προώθηση της διαφάνειας, της δικαιοσύνης, της ανθρώπινης εποπτείας, της ασφάλειας και της λογοδοσίας στην αλγοριθμική διαχείριση στην εργασία σε πλατφόρμα· και
 - γ) βελτίωση της διαφάνειας στην εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακές καταστάσεις.
2. Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστα δικαιώματα που ισχύουν για όλα τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση τα οποία εργάζονται ή τα οποία, βάσει εκτίμησης των πραγματικών περιστατικών, μπορεί να θεωρηθεί ότι εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει επίσης κανόνες για τη βελτίωση της προστασίας των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν, με την παροχή μέτρων σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση που εφαρμόζονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας.
3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που οργανώνουν εργασία πλατφόρμας η οποία εκτελείται στην Ένωση, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασής τους και ανεξάρτητα από το κατά τα άλλα εφαρμοστέο δίκαιο.

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 ή διαμεσολαβητή και του ατόμου, 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 πρόσωπο 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·

- 5) «διαμεσολαβητής»: φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, προκειμένου να καταστεί διαθέσιμη εργασία σε πλατφόρμα σε ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ή μέσω αυτής:
- α) συνάπτει συμβατική σχέση με την εν λόγω ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και με το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα· ή
 - β) περιλαμβάνεται σε αλυσίδα υπεργολαβίας μεταξύ της εν λόγω ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα·
- 6) «εκπρόσωποι των εργαζομένων»: εκπρόσωποι των εργαζομένων σε πλατφόρμες, όπως συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκπρόσωποι που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική·
- 7) «εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα»: εκπρόσωποι των εργαζομένων και, εφόσον προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία και πρακτική, εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα πλην των εργαζομένων σε πλατφόρμες·
- 8) «αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης»: συστήματα που χρησιμοποιούνται για ή υποστηρίζουν την παρακολούθηση, την εποπτεία ή την αξιολόγηση της εκτέλεσης εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα ή των δραστηριοτήτων που εκτελούνται εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, μεταξύ άλλων με τη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, με ηλεκτρονικά μέσα·
- 9) «αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων»: συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη, με ηλεκτρονικά μέσα, αποφάσεων οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, ιδίως αποφάσεων που επηρεάζουν την πρόσληψή τους, την πρόσβασή τους σε αναθέσεις καθηκόντων και την οργάνωση των αναθέσεων καθηκόντων τους, τις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της τιμολόγησης των επιμέρους αναθέσεων, την ασφάλεια και την υγεία τους, τον χρόνο εργασίας τους, την πρόσβασή τους σε κατάρτιση, τις προαγωγές ή το ισοδύναμό τους, 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 που επιτρέπουν σε άτομα τα οποία δεν είναι επαγγελματίες να μεταπωλούν αγαθά.

Άρθρο 3

Διαμεσολαβητές

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενδεδειγμένα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι, όταν μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας κάνει χρήση διαμεσολαβητών, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και έχουν συμβατική σχέση με διαμεσολαβητή απολαύουν του ίδιου επιπέδου προστασίας που επιφυλάσσει η παρούσα οδηγία με τα πρόσωπα που έχουν απευθείας συμβατική σχέση με ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, για τη θέσπιση κατάλληλων μηχανισμών, που περιλαμβάνουν, κατά περίπτωση, συστήματα από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 4

Ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κατάλληλες και αποτελεσματικές 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, μεταξύ άλλων μέσω της εφαρμογής του τεκμηρίου της σχέσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 5.
2. Ο καθορισμός της ύπαρξης σχέσης εργασίας βασίζεται πρωτίστως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης 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.
3. Όταν αποδεικνύεται η ύπαρξη σχέσης εργασίας, το μέρος ή τα μέρη που αναλαμβάνουν τις υποχρεώσεις του εργοδότη προσδιορίζονται σαφώς σύμφωνα με τα εθνικά νομικά συστήματα.

Άρθρο 5

Νομικό τεκμήριο

1. Η συμβατική 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 διαπιστώνονται πραγματικά περιστατικά που υποδεικνύουν έλεγχο και διεύθυνση, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη και λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου. Όταν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας επιδιώκει να ανατρέψει το νομικό τεκμήριο, εναπόκειται στην ψηφιακή πλατφόρμα να αποδείξει ότι η εν λόγω συμβατική σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.
2. Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη θεσπίζουν αποτελεσματικό ανατρέψιμο νομικό τεκμήριο απασχόλησης που συνιστά διαδικαστική διευκόλυνση προς όφελος των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και διασφαλίζουν ότι το εν λόγω νομικό τεκμήριο δεν έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται η επιβάρυνση των απαιτήσεων για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ή τους εκπροσώπους τους, κατά τις διαδικασίες εξακρίβωσης του καθεστώτος απασχόλησής τους.
3. 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 διαδικασίες που αφορούν φορολογικά και ποινικά ζητήματα και ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορούν να εφαρμόζουν το νομικό τεκμήριο στις εν λόγω διαδικασίες κατά το εθνικό δίκαιο.

4. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, οι εκπρόσωποί τους, έχουν το δικαίωμα να κινήσουν τη διαδικασία που αναφέρεται στην παράγραφο 3 πρώτο εδάφιο για την εξακρίβωση της ορθότητας του καθεστώτος απασχόλησης του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα.
5. Όταν αρμόδια εθνική αρχή θεωρεί ότι ένα πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα ενδέχεται να έχει χαρακτηριστεί εσφαλμένα, αναλαμβάνει τις δέουσες ενέργειες ή διαδικασίες, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, προκειμένου να εξακριβώσει το καθεστώς απασχόλησης του εν λόγω προσώπου.
6. Όσον αφορά τις συμβατικές σχέσεις που συνήφθησαν πριν από την ημερομηνία που ορίζεται στο άρθρο 29 παράγραφος 1 και εξακολουθούν να βρίσκονται σε ισχύ, το νομικό τεκμήριο που αναφέρεται στο παρόν άρθρο εφαρμόζεται μόνο για την περίοδο που αρχίζει από την εν λόγω ημερομηνία.

Άρθρο 6

Πλαίσιο υποστηρικτικών μέτρων

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν πλαίσιο υποστηρικτικών μέτρων, προκειμένου να διασφαλίσουν την αποτελεσματική εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου και τη συμμόρφωση με αυτό. Ειδικότερα:

- α) καταρτίζουν κατευθυντήριες οδηγίες με τη μορφή συγκεκριμένων και πρακτικών συστάσεων για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τους κοινωνικούς εταίρους για την κατανόηση και την εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις διαδικασίες για την ανατροπή του·
- β) καταρτίζουν κατευθυντήριες οδηγίες και θεσπίζουν κατάλληλες διαδικασίες σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική για τις αρμόδιες εθνικές αρχές, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων αρμόδιων εθνικών αρχών, για τον προορατικό εντοπισμό, τη στόχευση και τη δίωξη των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που δεν συμμορφώνονται με τους κανόνες σχετικά με τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης·

- γ) προβλέπουν τη διενέργεια αποτελεσματικών ελέγχων και επιθεωρήσεων από τις εθνικές αρχές, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, και ειδικότερα προβλέπουν, κατά περίπτωση, ελέγχους και επιθεωρήσεις σε συγκεκριμένες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, όταν η ύπαρξη καθεστώτος απασχόλησης προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα έχει εξακριβωθεί από αρμόδια εθνική αρχή, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι εν λόγω έλεγχοι και επιθεωρήσεις είναι αναλογικοί και δεν εισάγουν διακρίσεις.
- δ) παρέχουν κατάλληλη κατάρτιση στις αρμόδιες εθνικές αρχές και προβλέπουν τη διαθεσιμότητα τεχνικής εμπειρογνωμοσύνης στον τομέα της αλγοριθμικής διαχείρισης, ώστε οι εν λόγω αρχές να είναι σε θέση να εκτελούν τα καθήκοντα που αναφέρονται στο στοιχείο β).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Άρθρο 7

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 δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε σχέση με ιδιωτικές συζητήσεις, συμπεριλαμβανομένων ανταλλαγών απόψεων με άλλα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τους εκπροσώπους τους·
 - γ) δεν συλλέγουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ενόσω το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα δεν προσφέρει ούτε εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα·
 - δ) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για την πρόβλεψη της άσκησης των θεμελιωδών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και δράσης ή του δικαιώματος στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, όπως ορίζονται στον Χάρτη·
 - ε) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τη συναγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το μεταναστευτικό καθεστώς, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, συμπεριλαμβανομένης χρόνιας νόσου ή κατάστασης HIV, τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, τη σεξουαλική ζωή ή τον γενετήσιο προσανατολισμό ενός προσώπου·
 - στ) δεν επεξεργάζονται βιομετρικά δεδομένα, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 σημείο 14) του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα για την εξακρίβωση της ταυτότητας του εν λόγω προσώπου μέσω της αντιπαραβολής των εν λόγω δεδομένων με αποθηκευμένα βιομετρικά δεδομένα ατόμων σε βάση δεδομένων.

2. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται σε όλα τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα από την έναρξη της διαδικασίας πρόσληψης ή επιλογής.
3. Εκτός από τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, το παρόν άρθρο εφαρμόζεται επίσης στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, όταν χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα, τα οποία υποστηρίζουν ή λαμβάνουν αποφάσεις που επηρεάζουν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα με οποιονδήποτε τρόπο.

Άρθρο 8

Εκτίμηση επιπτώσεων σχετικά με την προστασία των δεδομένων

1. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων είναι ένα είδος επεξεργασίας που ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, κατά την έννοια του άρθρου 35 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679. Κατά τη διενέργεια, σύμφωνα με το άρθρο 35 παράγραφος 1 του εν λόγω κανονισμού, εκτίμησης των επιπτώσεων της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων των περιορισμών στην επεξεργασία που ορίζονται στο άρθρο 7 της παρούσας οδηγίας, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, που ενεργούν ως υπεύθυνοι επεξεργασίας όπως ορίζονται στο άρθρο 4 σημείο 7) του εν λόγω κανονισμού, ζητούν τις απόψεις των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και των εκπροσώπων τους.
2. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν το αποτέλεσμα της εκτίμησης στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Άρθρο 9

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, τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες και, κατόπιν αιτήματος, τις αρμόδιες εθνικές αρχές, σχετικά με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.

Η εν λόγω ενημέρωση αφορά:

- α) όλα τα είδη των αποφάσεων που υποστηρίζονται ή λαμβάνονται από αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων, μεταξύ άλλων όταν τα εν λόγω συστήματα υποστηρίζουν ή λαμβάνουν αποφάσεις που δεν επηρεάζουν σημαντικά τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα·
- β) σε σχέση με τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης:
 - i) το γεγονός ότι τα συστήματα αυτά χρησιμοποιούνται ή βρίσκονται σε στάδιο καθιέρωσης·
 - ii) τις κατηγορίες δεδομένων και ενεργειών που παρακολουθούνται, επιβλέπονται ή αξιολογούνται από τα συστήματα αυτά, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης από τον αποδέκτη της υπηρεσίας·
 - iii) τον στόχο της παρακολούθησης και τον τρόπο με τον οποίο επιτυγχάνεται ο στόχος αυτός από το σύστημα·
 - iv) τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία από τα εν λόγω συστήματα και κάθε διαβίβαση ή μεταφορά τέτοιων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων·
- γ) 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 κατηγορίες των δεδομένων και 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 ισοδύναμο ή επίσημο αποτέλεσμα.

2. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 υπό μορφή εγγράφου που μπορεί να είναι σε ηλεκτρονική μορφή. Οι πληροφορίες παρέχονται σε διαφανή, εύληπτη και εύκολα προσβάσιμη μορφή, με σαφή και απλή γλώσσα.
3. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα λαμβάνουν συνοπτικές πληροφορίες σχετικά με τα συστήματα και τα χαρακτηριστικά τους που τα επηρεάζουν άμεσα, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας τους, κατά περίπτωση, το αργότερο την πρώτη εργάσιμη ημέρα, πριν από την εισαγωγή αλλαγών που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας, την οργάνωση της εργασίας ή την παρακολούθηση της εκτέλεσης της εργασίας, ή ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματός τους. Κατόπιν αιτήματός τους, λαμβάνουν επίσης πλήρεις και λεπτομερείς πληροφορίες για όλα τα σχετικά συστήματα και τα χαρακτηριστικά τους.
4. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων λαμβάνουν πλήρεις και λεπτομερείς πληροφορίες για όλα τα σχετικά συστήματα και τα χαρακτηριστικά τους. Λαμβάνουν τις πληροφορίες αυτές πριν από τη χρήση των εν λόγω συστημάτων ή την εισαγωγή αλλαγών που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας, την οργάνωση της εργασίας ή την παρακολούθηση της εκτέλεσης της εργασίας ή ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματός τους. Οι αρμόδιες εθνικές αρχές λαμβάνουν πλήρεις και λεπτομερείς πληροφορίες ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματός τους.
5. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 στα πρόσωπα που συμμετέχουν σε διαδικασία πρόσληψης ή επιλογής. Οι εν λόγω πληροφορίες παρέχονται σύμφωνα με την παράγραφο 2, είναι συνοπτικές και αφορούν μόνο τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται στην εν λόγω διαδικασία και παρέχονται πριν από την έναρξη της εν λόγω διαδικασίας.

6. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που παράγονται κατά την εκτέλεση της εργασίας τους στο πλαίσιο των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας, συμπεριλαμβανομένων βαθμολογήσεων και αξιολογήσεων, χωρίς να επηρεάζονται δυσμενώς τα δικαιώματα του αποδέκτη της υπηρεσίας δυνάμει του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679. Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας παρέχει δωρεάν στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα εργαλεία για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής άσκησης των δικαιωμάτων φορητότητας που αναφέρονται στο άρθρο 20 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 και στην πρώτη περίοδο της παρούσας παραγράφου. Κατόπιν αιτήματος του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας διαβιβάζει τα εν λόγω δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα απευθείας σε τρίτο μέρος.

Άρθρο 10

Ανθρώπινη εποπτεία των αυτοματοποιημένων συστημάτων

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας εποπτεύουν και, με τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων, τακτικά, και σε κάθε περίπτωση ανά διετία, διενεργούν αξιολόγηση του αντικτύπου των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, τα οποία χρησιμοποιεί η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και, κατά περίπτωση, στις συνθήκες εργασίας τους και την ίση μεταχείριση στην εργασία τους.
2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να εξασφαλίζουν επαρκείς ανθρώπινους πόρους για την αποτελεσματική εποπτεία 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 εποπτείας 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.

3. Όταν η εποπτεία ή η αξιολόγηση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 εντοπίζει υψηλό κίνδυνο διακρίσεων στην εργασία κατά τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων ή διαπιστώνει ότι μεμονωμένες αποφάσεις οι οποίες λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων έχουν παραβιάσει τα δικαιώματα προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της τροποποίησης του αυτοματοποιημένου συστήματος παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων ή της διακοπής της χρήσης του, προκειμένου να αποφευχθούν τέτοιες αποφάσεις στο μέλλον.
4. Οι πληροφορίες σχετικά με την αξιολόγηση βάσει της παραγράφου 1 διαβιβάζονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θέτουν επίσης τις πληροφορίες αυτές στη διάθεση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και των αρμόδιων εθνικών αρχών κατόπιν αιτήματός τους.
5. Οποιαδήποτε απόφαση περιορισμού, αναστολής ή παύσης της συμβατικής σχέσης ή του λογαριασμού προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα ή άλλη απόφαση ισοδύναμης βλάβης λαμβάνεται από άνθρωπο.

Άρθρο 11

Επανεξέταση από τον άνθρωπο

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας εξηγήσεις για κάθε απόφαση που λαμβάνεται ή υποστηρίζεται από αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Οι εξηγήσεις υποβάλλονται προφορικά ή γραπτά και διατυπώνονται με διαφανή και εύληπτο τρόπο, με σαφή και απλή γλώσσα. 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 αιτιολόγηση κάθε απόφασης που υποστηρίζεται ή, κατά περίπτωση, λαμβάνεται από αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων για τον περιορισμό, την αναστολή ή την παύση του λογαριασμού του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, κάθε απόφασης άρνησης πληρωμής για εργασία που πραγματοποιείται από το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, κάθε απόφασης σχετικά με το συμβατικό καθεστώς του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, κάθε απόφασης με παρόμοια αποτελέσματα ή οποιασδήποτε άλλης απόφασης που επηρεάζει τις ουσιώδεις πτυχές της απασχόλησης ή άλλων συμβατικών σχέσεων, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και το αργότερο την ημέρα κατά την οποία τίθεται σε ισχύ.

2. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, οι εκπρόσωποι που ενεργούν για λογαριασμό των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να επανεξετάσει τις αποφάσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1. Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ανταποκρίνεται στο εν λόγω αίτημα παρέχοντας στο πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα επακριβή και επαρκώς 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 από τη λήψη της απόφασης. Εάν η διόρθωση αυτή δεν είναι δυνατή, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας προσφέρει επαρκή αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη το πρόσωπο. Σε κάθε περίπτωση, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, της τροποποίησης του αυτοματοποιημένου συστήματος λήψης αποφάσεων ή της διακοπής της χρήσης του, 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, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 σημείο 1) του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150.

Άρθρο 12

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. Όσον αφορά τις απαιτήσεις της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διασφαλίζουν την αποτελεσματική ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων σε πλατφόρμες και/ή των εκπροσώπων τους σύμφωνα με τα άρθρα 10 και 11 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου.
3. 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 την ασφάλεια και τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.
4. Εκτός από τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων, το παρόν άρθρο εφαρμόζεται επίσης όταν χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα που υποστηρίζουν ή λαμβάνουν αποφάσεις που επηρεάζουν τους εργαζομένους σε πλατφόρμες με οποιονδήποτε τρόπο.
5. Για να διαφυλαχθούν η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες, μεταξύ άλλων από βία και παρενόχληση, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας λαμβάνουν προληπτικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένων αποτελεσματικών διαύλων υποβολής καταγγελιών.

Άρθρο 13

Ενημέρωση και διαβούλευση

1. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την οδηγία 89/391/ΕΟΚ όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, ούτε τις οδηγίες 2002/14/ΕΚ και 2009/38/ΕΚ.
2. Εκτός από τη συμμόρφωση με τις οδηγίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η ενημέρωση και η διαβούλευση, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 στοιχεία στ) και ζ) της οδηγίας 2002/14/ΕΚ, των εκπροσώπων των εργαζομένων από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας καλύπτουν επίσης αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν στην εισαγωγή αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων ή σε ουσιαστικές αλλαγές στη χρήση τους. Για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου, η ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτούς πραγματοποιούνται σύμφωνα με τους ίδιους όρους με εκείνους που ορίζονται στην οδηγία 2002/14/ΕΚ όσον αφορά την άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης.

3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων 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 έχει περισσότερους από 250 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 εμπειρογνώμονες, διασφαλίζοντας παράλληλα την αποτελεσματικότητα της συνδρομής.

Άρθρο 14

Ενημέρωση των εργαζομένων

Όταν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων σε πλατφόρμες, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ενημερώνει απευθείας τους οικείους εργαζομένους σε πλατφόρμες σχετικά με αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν στην εισαγωγή αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων ή σε ουσιαστικές αλλαγές στη χρήση τους. Οι πληροφορίες παρέχονται υπό μορφή γραπτού εγγράφου, το οποίο μπορεί να είναι σε ηλεκτρονική μορφή, και παρέχονται σε διαφανή, εύληπτη και εύκολα προσβάσιμη μορφή, με σαφή και απλή γλώσσα.

Άρθρο 15

Ειδικές ρυθμίσεις για τους εκπροσώπους των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα πλην των εκπροσώπων των εργαζομένων σε πλατφόρμα

Οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα πλην των εκπροσώπων των εργαζομένων μπορούν να ασκούν τα δικαιώματα που παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 8 παράγραφος 2, το άρθρο 9 παράγραφοι 1 και 4, το άρθρο 10 παράγραφος 4 και το άρθρο 11 παράγραφος 2, μόνον εάν ενεργούν για λογαριασμό προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα οποία δεν είναι εργαζόμενοι σε πλατφόρμα όσον αφορά την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ

Άρθρο 16

Δήλωση εργασίας σε πλατφόρμα

Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας 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 17

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 αρχών, καθώς και των εκπροσώπων των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα:
 - α) τον αριθμό των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας αναλυτικά ανά επίπεδο δραστηριότητας και το συμβατικό καθεστώς ή το καθεστώς απασχόλησής τους·
 - β) τους γενικούς όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και εφαρμόζονται στις εν λόγω συμβατικές σχέσεις·

- γ) τη μέση διάρκεια της δραστηριότητας, τον μέσο εβδομαδιαίο αριθμό ωρών εργασίας ανά άτομο και το μέσο εισόδημα από τη δραστηριότητα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σε τακτική βάση μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας·
- δ) τους διαμεσολαβητές με τους οποίους η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας έχει συμβατική σχέση.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στις αρμόδιες εθνικές αρχές πληροφορίες σχετικά με την εργασία που πραγματοποιείται από πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και το καθεστώς απασχόλησής τους.
3. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 παρέχονται για κάθε κράτος μέλος στο οποίο τα πρόσωπα εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Όσον αφορά την παράγραφο 1 στοιχείο γ), οι πληροφορίες αυτές παρέχονται μόνο κατόπιν αιτήματος. Οι πληροφορίες επικαιροποιούνται τουλάχιστον ανά εξάμηνο και, όσον αφορά την παράγραφο 1 στοιχείο β), κάθε φορά που τροποποιούνται επί της ουσίας οι όροι και οι προϋποθέσεις.
4. Οι αρμόδιες αρχές που ορίζονται στην παράγραφο 1 και οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία 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, συμπεριλαμβανομένων λεπτομερειών σχετικά με τη σύμβαση εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας απαντούν στο αίτημα αυτό, παρέχοντας τεκμηριωμένη απάντηση χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.
5. 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 3 μειώνεται σε μία φορά ετησίως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΟΛΗ

Άρθρο 18

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 έγκαιρη, αποτελεσματική και αμερόληπτη επίλυση διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης, συμπεριλαμβανομένης της καταβολής επαρκούς αποζημίωσης για τη ζημία που υπέστησαν, σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 19

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

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.

Άρθρο 20

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, ιδιωτικά και με ασφάλεια, καθώς και να έρχονται σε επαφή με εκπροσώπους των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, και το αντίστροφο, 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 21

Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, στις διαδικασίες σχετικά με τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας, 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.

Άρθρο 22

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 23

Προστασία από την απόλυση

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. 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.
5. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται σε ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν το κράτος μέλος ορίζει διαφορετικά.

Άρθρο 24

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 7 έως 11 της παρούσας οδηγίας, όσον αφορά θέματα σχετικά με την προστασία δεδομένων, 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 7 έως 11 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. Οι αρμόδιες εθνικές αρχές συνεργάζονται μέσω της ανταλλαγής σχετικών πληροφοριών και βέλτιστων πρακτικών για την εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου, με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

4. Όταν πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα πραγματοποιούν εργασία σε πλατφόρμα σε κράτος μέλος διαφορετικό από εκείνο στο οποίο είναι εγκατεστημένη η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, οι αρμόδιες αρχές των εν λόγω κρατών μελών ανταλλάσσουν πληροφορίες για τους σκοπούς της επιβολής της παρούσας οδηγίας.
5. Χωρίς να θίγεται η παράγραφος 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 εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές προς τη φύση, τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της παράβασης της επιχείρησης και προς τον αριθμό των θιγόμενων εργαζομένων.
6. Σε περίπτωση παραβάσεων που σχετίζονται με την άρνηση των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας να συμμορφωθούν με νομική απόφαση που καθορίζει το καθεστώς απασχόλησης των προσώπων τα οποία εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα κράτη μέλη προβλέπουν κυρώσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν οικονομικές κυρώσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 25

Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην εργασία σε πλατφόρμα

Τα κράτη μέλη, με την επιφύλαξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και συνεκτιμώντας την ποικιλομορφία των εθνικών πρακτικών, λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την προώθηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και την ενθάρρυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης στην εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για την εξακρίβωση του ορθού καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων σε πλατφόρμες και για τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων τους όσον αφορά την αλγοριθμική διαχείριση, η οποία προβλέπεται στο κεφάλαιο III της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 26

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, καθώς και τα υφιστάμενα προνόμια των εκπροσώπων τους.
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.
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 27

Διάδοση πληροφοριών

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα εθνικά μέτρα μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, μαζί με τις ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις που αφορούν το αντικείμενο όπως ορίζεται στο άρθρο 1, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών σχετικά με την εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου, τίθενται υπόψη των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, καθώς και του γενικού κοινού. Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται με σαφή, περιεκτικό και εύκολα προσβάσιμο τρόπο, μεταξύ άλλων και στα άτομα με αναπηρία.

Άρθρο 28

Συλλογικές συμβάσεις και ειδικοί κανόνες για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

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 9, 10 και 11, σύμφωνα με το άρθρο 26 παράγραφος 1. 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 12 και 13, και, όταν αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δυνάμει του άρθρου 29 παράγραφος 4, από εκείνες που αναφέρονται στο άρθρο 17, τηρώντας παράλληλα τη γενική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

Άρθρο 29

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 ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας]. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από παρόμοια παραπομπή 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 30

Επανεξέταση από την Επιτροπή

Έως την/τις ... [5 έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας], 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, καθώς και στην αποτελεσματικότητα του ανατρέψιμου τεκμηρίου απασχόλησης που θεσπίζεται σύμφωνα με το άρθρο 5.

Άρθρο 31

Έναρξη ισχύος

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

Άρθρο 32

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

(τόπος)

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
Ο Πρόεδρος / Η Πρόεδρος

Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος / Η Πρόεδρος