



2024/2831

11.11.2024

DIRECTIVA (UE) 2024/2831 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 23 octombrie 2024

privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

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

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor ⁽²⁾,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară ⁽³⁾,

întrucât:

- (1) În conformitate cu articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), printre obiectivele Uniunii se numără și acelea de a promova bunăstarea popoarelor sale și de a acționa pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată, printre altele, pe o creștere economică echilibrată și o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social.
- (2) Articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) prevede dreptul fiecărui lucrător la condiții de muncă echitabile și corecte, care să îi respecte sănătatea, securitatea și demnitatea. Articolul 27 din cartă protejează dreptul lucrătorilor la informare și consultare în cadrul întreprinderii. Articolul 8 din cartă prevede că orice persoană are dreptul la protecția datelor cu caracter personal care o privesc. Articolul 12 din cartă prevede că orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire și de asociere la toate nivelurile. Articolul 16 din cartă recunoaște libertatea de a desfășura o activitate comercială. Articolul 21 din cartă interzice discriminarea.
- (3) Principiul nr. 5 al Pilonului european al drepturilor sociale (denumit în continuare „pilonul european”), proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017, prevede că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecția socială și formarea profesională; că trebuie asigurată flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic, în conformitate cu legislația și cu convențiile colective de muncă; că trebuie să fie promovate formele inovatoare de muncă care să asigure condiții de muncă de calitate, că trebuie să fie încurajate antreprenoriatul și activitatea independentă; că trebuie să fie facilitată mobilitatea ocupațională și că raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice. Principiul nr. 7 al pilonului european prevede că lucrătorii au dreptul de a fi informați în scris la încadrarea în muncă în legătură cu drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă și că, înainte de concediere, lucrătorii au dreptul de a fi informați cu privire la motive și de a beneficia de o perioadă rezonabilă de preaviz și dreptul de acces la o soluționare eficientă și imparțială a litigiilor și, în caz de concediere nejustificată, dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată. Principiul nr. 10 al pilonului european prevede că lucrătorii au, printre altele, dreptul la un nivel ridicat de protecție a sănătății și securității în muncă și dreptul la protecția datelor cu caracter personal în cadrul raporturilor de muncă. Summitul social de la Porto din 7 mai 2021 a salutat planul de acțiune care însoțește pilonul european.

⁽¹⁾ JO C 290, 29.7.2022, p. 95.

⁽²⁾ JO C 375, 30.9.2022, p. 45.

⁽³⁾ Poziția Parlamentului European din 24 aprilie 2024 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și Decizia Consiliului din 14 octombrie 2024.

- (4) Digitalizarea schimbă lumea muncii, îmbunătățește productivitatea și sporește flexibilitatea, însă comportă, în același timp, unele riscuri pentru ocuparea forței de muncă și pentru condițiile de muncă. Tehnologiile bazate pe algoritmi, inclusiv sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor, au permis apariția și dezvoltarea platformelor digitale de muncă. Noile forme de interacțiune digitală și noile tehnologii în lumea muncii, dacă sunt reglementate și puse în aplicare în mod corespunzător, pot crea oportunități de acces la locuri de muncă decente și de calitate pentru persoane care, în mod tradițional, nu aveau un astfel de acces. Cu toate acestea, dacă nu sunt reglementate, ele pot conduce, de asemenea, la o supraveghere facilitată de tehnologie, la creșterea dezechilibrelor de putere și a opacității în ceea ce privește procesele decizionale, precum și la riscuri pentru condițiile de muncă decente, pentru sănătatea și securitatea în muncă, pentru egalitatea de tratament și pentru dreptul la viață privată.
- (5) Munca pe platforme este realizată de persoane prin intermediul infrastructurii digitale a platformelor digitale de muncă care oferă un serviciu clienților lor. Munca pe platforme este realizată într-o mare varietate de domenii și se caracterizează printr-un nivel ridicat de eterogenitate în ceea ce privește tipurile de platforme digitale de muncă, sectoarele vizate și activitățile desfășurate, precum și profilurile persoanelor care prestează muncă pe platforme. Prin intermediul algoritmilor, platformele digitale de muncă organizează, într-o măsură mai mică sau mai mare în funcție de modelul lor de afaceri, desfășurarea muncii, remunerarea muncii și relația dintre clienții lor și persoanele care efectuează munca. Munca pe platforme poate fi realizată exclusiv online prin intermediul instrumentelor electronice (munca pe platforme online) sau în mod hibrid, combinând un proces de comunicare online cu o activitate ulterioară în lumea fizică (munca pe platforme într-o locație fizică). Multe dintre platformele digitale de muncă existente sunt actori economici internaționali care își exercită activitățile și își desfășoară modelele de afaceri în mai multe state membre sau la nivel transfrontalier.
- (6) Munca pe platforme poate oferi posibilitatea de a accesa mai ușor piața forței de muncă, de a obține venituri suplimentare prin intermediul unei activități secundare sau de a beneficia de o anumită flexibilitate în organizarea timpului de lucru. În același timp, majoritatea persoanelor care prestează muncă pe platforme au un alt loc de muncă sau o altă sursă de venituri și tind să aibă o remunerație scăzută. În plus, munca pe platforme evoluează rapid, ceea ce duce la noi modele de afaceri și forme de ocupare a forței de muncă care uneori nu sunt acoperite de sistemele de protecție existente. Prin urmare, este important ca procesul respectiv să fie însoțit de garanții adecvate pentru persoanele care prestează muncă pe platforme, indiferent de natura relației contractuale. În special, munca pe platforme poate conduce la o lipsă de predictibilitate a orelor de lucru și poate estompa granița dintre un raport de muncă și o activitate independentă, precum și responsabilitățile angajatorilor și ale lucrătorilor. Clasificarea greșită din punctul de vedere al statutului profesional are consecințe pentru persoanele afectate, deoarece este de natură să restricționeze accesul la drepturile în materie de muncă și sociale existente. De asemenea, aceasta conduce la condiții de concurență inechitabile pentru întreprinderile care își clasifică lucrătorii în mod corect și are implicații asupra sistemelor de relații de muncă ale statelor membre, asupra bazei lor de impozitare și asupra acoperirii și sustenabilității sistemelor lor de protecție socială. Deși aceste provocări depășesc munca pe platforme, ele sunt deosebit de acute și de presante în economia platformelor.
- (7) O serie de acțiuni în justiție în mai multe state membre au arătat că clasificarea greșită din punctul de vedere al statutului profesional este o problemă persistentă în anumite tipuri de activități pe platforme, în special în sectoarele în care platformele digitale de muncă exercită un anumit grad de conducere și control. În timp ce platformele digitale de muncă clasifică frecvent persoanele care prestează muncă prin intermediul lor drept persoane care desfășoară o activitate independentă sau „contractanți independenți”, multe instanțe au constatat că platformele exercită *de facto* conducerea și controlul asupra acestor persoane, integrându-le adesea în principalele lor activități economice. Prin urmare, instanțele respective au reclasificat presupusele persoane care desfășoară o activitate independentă drept lucrători angajați de platforme.
- (8) Sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor bazate pe algoritmi înlocuiesc din ce în ce mai mult funcțiile pe care managerii le îndeplinesc de obicei în întreprinderi, cum ar fi alocarea sarcinilor, stabilirea prețurilor pentru sarcinile individuale, determinarea programelor de lucru, furnizarea de instrucțiuni, evaluarea muncii desfășurate, oferirea de stimulente sau aplicarea de tratamente nefavorabile. Mai ales platformele digitale de muncă utilizează astfel de sisteme algoritmice ca o modalitate standard de organizare și gestionare a muncii pe platforme prin intermediul infrastructurii lor. Persoanele care prestează muncă pe platforme și care sunt supuse unei astfel de gestionări algoritmice nu au adesea acces la informații cu privire la modul în care funcționează algoritmi, la datele cu caracter personal utilizate și la modul în care comportamentul acestor persoane afectează deciziile luate de sistemele automatizate. Totodată, reprezentanții lucrătorilor, alți reprezentanți ai persoanelor care prestează muncă pe platforme, inspectoratele de muncă și alte autorități competente nu au acces la astfel de informații. În plus, adesea persoanele care prestează muncă pe platforme nu cunosc motivele deciziilor luate sau sprijinite de sistemele automatizate și nu au posibilitatea de a obține o explicație pentru deciziile respective, de a discuta aceste decizii cu o persoană de contact, de a contesta deciziile respective sau de a solicita rectificarea ori, dacă este relevant, a introduce o cale de atac.

- (9) Atunci când platformele operează în mai multe state membre sau la nivel transfrontalier, este adesea neclar unde se desfășoară munca pe platforme și de către cine, în special în ceea ce privește munca pe platforme online. În plus, autoritățile naționale competente nu au acces ușor la datele cu privire la platformele digitale de muncă, inclusiv la numărul de persoane care prestează muncă pe platforme, la statutul lor profesional și la condițiile lor de muncă. Acest lucru complică punerea în aplicare a normelor aplicabile.
- (10) Un ansamblu de instrumente juridice prevede standarde minime în ceea ce privește condițiile de muncă și drepturile în materie de muncă în întreaga Uniune. Printre acestea se numără, în special, Directivele 2003/88/CE ⁽⁴⁾, 2008/104/CE ⁽⁵⁾ și (UE) 2019/1152 ⁽⁶⁾ ale Parlamentului European și ale Consiliului și alte instrumente specifice privind aspecte precum sănătatea și securitatea la locul de muncă, lucrătoarele gravide, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, munca pe durată determinată, munca cu fracțiune de normă și detașarea lucrătorilor. În plus, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „Curtea de Justiție”) a statuat că timpul de gardă, în cursul căruia posibilitățile lucrătorului de a desfășura alte activități sunt limitate în mod semnificativ, este considerat timp de lucru ⁽⁷⁾. Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽⁸⁾ instituie un cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a lucrătorilor din întreprinderile sau unitățile din Uniune.
- (11) Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 ⁽⁹⁾ recomandă statelor membre să ia măsuri care să asigure o acoperire oficială și efectivă, precum și adecvarea și transparența, în ceea ce privește sistemele de protecție socială pentru toți lucrătorii și pentru toate persoanele care desfășoară o activitate independentă.
- (12) Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽¹⁰⁾ asigură protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și, în special, prevede anumite drepturi și obligații, precum și garanții privind prelucrarea în mod legal, echitabil și transparent a datelor cu caracter personal, inclusiv în ceea ce privește procesul decizional individual automatizat.
- (13) Regulamentul (UE) 2019/1150 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽¹¹⁾ promovează echitatea și transparența pentru întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online oferite de operatorii de platforme online.
- (14) În timp ce actele juridice existente ale Uniunii prevăd anumite garanții generale, provocările legate de munca pe platforme necesită unele măsuri specifice suplimentare. Pentru a încadra în mod adecvat dezvoltarea muncii pe platforme de manieră durabilă, este necesar ca Uniunea să stabilească drepturi minime pentru lucrătorii pe platforme și norme pentru îmbunătățirea protecției datelor cu caracter personal ale persoanelor care prestează muncă pe platforme, în scopul de a aborda provocările respective. Ar trebui să fie introduse măsuri care să faciliteze determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme în Uniune, iar transparența în ceea ce privește munca pe platforme ar trebui să fie îmbunătățită, inclusiv în situații transfrontaliere. În plus, persoanelor care prestează muncă pe platforme ar trebui să li se acorde drepturi menite să promoveze transparența, echitatea, supravegherea umană, securitatea și responsabilitatea. Aceste drepturi ar trebui, de asemenea, să fie asigurate în vederea protejării lucrătorilor și a îmbunătățirii condițiilor de muncă în contextul gestionării algoritmice, inclusiv în exercitarea negocierilor colective. Acest lucru ar trebui să fie realizat cu scopul de a îmbunătăți securitatea juridică și de a urmări realizarea unor condiții de concurență echitabile între platformele digitale de muncă și furnizorii offline de servicii, precum și de a sprijini dezvoltarea durabilă a platformelor digitale de muncă din Uniune.
- (15) Comisia a efectuat o consultare în două etape a partenerilor sociali, în conformitate cu articolul 154 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), cu privire la îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme. Această consultare nu a avut ca rezultat un acord între partenerii sociali pentru deschiderea de negocieri cu privire la aceste chestiuni. Cu toate acestea, este important să se ia măsuri în acest domeniu la nivelul Uniunii prin adaptarea cadrului juridic actual pentru a ține cont de apariția muncii pe platforme, inclusiv în ceea ce privește utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și a sistemelor automatizate de luare a deciziilor. În plus, Comisia

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

⁽⁵⁾ Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).

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

⁽⁷⁾ Hotărârea Curții din 21 februarie 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; hotărârea Curții de Justiție (Marea Cameră) din 9 martie 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; hotărârea Curții de Justiție (Marea Cameră) din 9 martie 2021, D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

⁽⁸⁾ Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

⁽⁹⁾ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (JO C 387, 15.11.2019, p. 1).

⁽¹⁰⁾ Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (JO L 119, 4.5.2016, p. 1).

⁽¹¹⁾ Regulamentul (UE) 2019/1150 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 privind promovarea echității și a transparenței pentru întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online (JO L 186, 11.7.2019, p. 57).

a organizat schimburi ample de opinii cu părțile interesate relevante, inclusiv cu platformele digitale de muncă, cu asociațiile de persoane care prestează muncă pe platforme, cu experți din mediul academic, din statele membre și din cadrul organizațiilor internaționale, precum și cu reprezentanți ai societății civile.

- (16) Prezenta directivă urmărește să îmbunătățească condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme și să protejeze datele cu caracter personal ale persoanelor care prestează muncă pe platforme. Ambele obiective sunt urmărite simultan și, deși se consolidează reciproc și sunt legate în mod inextricabil, niciunul nu este secundar în raport cu celălalt. În ceea ce privește articolul 153 alineatul (1) litera (b) din TFUE, prezenta directivă stabilește norme menite să sprijine determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme și să îmbunătățească condițiile de muncă și transparența în ceea ce privește munca pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere, precum și protecția lucrătorilor în contextul gestionării algoritmice. În ceea ce privește articolul 16 din TFUE, prezenta directivă instituie norme pentru îmbunătățirea protecției persoanelor care prestează muncă pe platforme în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal prin creșterea transparenței, a echității, a supravegherii umane, a securității și a responsabilității în cadrul procedurilor relevante de gestionare algoritmică în munca pe platforme.
- (17) Prezenta directivă ar trebui să se aplice persoanelor care prestează muncă pe platforme în Uniune care au sau despre care se consideră, pe baza evaluării faptelor, că au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție. Dispozițiile privind gestionarea algoritmică care sunt legate de prelucrarea datelor cu caracter personal ar trebui să se aplice, de asemenea, persoanelor care prestează muncă pe platforme și nu au un contract de muncă sau un raport de muncă.
- (18) Prezenta directivă ar trebui să instituie norme obligatorii care se aplică tuturor platformelor digitale de muncă, indiferent de locul în care sunt stabilite sau de legislația altfel aplicabilă, cu condiția ca munca pe platforme organizată prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză să se desfășoare în Uniune.
- (19) Platformele digitale de muncă diferă de alte platforme online prin faptul că utilizează sisteme automatizate de monitorizare sau sisteme automatizate de luare a deciziilor pentru a organiza munca prestată de persoane la cererea, unică sau repetată, a destinatarului unui serviciu furnizat de platformă. Sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor prelucrează date cu caracter personal ale persoanelor care prestează muncă pe platforme și iau sau sprijină decizii care afectează, printre altele, condițiile de muncă. Aceste caracteristici fac ca platformele digitale de muncă să constituie o formă distinctă de organizare a prestării de servicii de către profesioniști în comparație cu formele mai tradiționale de organizare a prestării de servicii, cum ar fi formele tradiționale de servicii de curse la comandă sau de dispecerat pentru servicii de transport. În plus, complexitatea sporită a organizării structurale a platformelor digitale de muncă merge mână în mână cu evoluția lor rapidă, creând adesea sisteme cu o geometrie variabilă în organizarea muncii. De exemplu, ar putea exista cazuri în care platformele digitale de muncă furnizează un serviciu al cărui destinatar este însăși platforma digitală de muncă sau o entitate comercială distinctă din cadrul aceluiași grup de întreprinderi, ori în care organizează munca astfel încât să estompeze modelele tradiționale care pot fi recunoscute în mod tipic în sistemele de furnizare a serviciilor. Acest lucru ar putea fi valabil și în cazul platformelor de micromuncă (*microwork*) sau de muncă participativă (*crowdwork*), care sunt un tip de platformă digitală de muncă online care oferă întreprinderilor și altor clienți acces la o forță de muncă amplă și flexibilă pentru îndeplinirea unor sarcini mici care pot fi efectuate de la distanță cu ajutorul unui calculator și al unei conexiuni la internet, cum ar fi etichetarea. Sarcinile sunt împărțite și distribuite unui număr mare de persoane (participanții – *the crowd*), care le pot îndeplini în mod asincron.
- (20) Organizarea muncii efectuate de persoane ar trebui să implice cel puțin un rol semnificativ în corelarea cererii de servicii cu oferta de forță de muncă de către o persoană care are o relație contractuală cu platforma digitală de muncă sau de către un intermediar, indiferent de modul în care este desemnată oficial de părți sau de natura sa și care este disponibilă pentru a îndeplini o sarcină specifică. O astfel de organizare a muncii poate include și alte activități, cum ar fi procesarea plăților. Platformele online care nu organizează munca efectuată de persoane, ci doar oferă mijloacele prin care furnizorii de servicii pot ajunge la utilizatorul final, fără altă implicare a platformei, de exemplu prin publicarea de oferte sau de cereri de servicii sau prin agregarea și afișarea furnizorilor de servicii disponibili într-un anumit domeniu, nu ar trebui să fie considerate platforme digitale de muncă. Definiția platformelor digitale de muncă nu ar trebui să includă furnizorii unui serviciu al cărui scop principal este de a exploata sau de a partaja active, cum ar fi închirierea de locuințe pe termen scurt, sau prin intermediul căruia persoane care nu sunt profesioniști pot să revândă bunuri, și nici pe aceia care organizează activitățile voluntarilor. Definiția ar trebui să se limiteze la prestatorii unui serviciu pentru care organizarea muncii efectuate de o persoană, cum ar fi transportul de persoane sau de bunuri sau activități de curățenie, constituie o componentă necesară și esențială și nu doar o componentă minoră și pur auxiliară.

- (21) Modalitățile și procedurile în materie de reprezentare a lucrătorilor variază de la un stat membru la altul, reflectând parcursurile istorice, instituțiile și situațiile lor economice și politice specifice. Printre condițiile favorizante pentru un dialog social funcțional se numără existența unor sindicate puternice și independente și a unor organizații patronale cu acces la informațiile relevante necesare pentru a participa la dialogul social, precum și respectarea drepturilor fundamentale ale libertății de asociere și de negociere colectivă.
- (22) În conformitate cu Convenția nr. 135 (1971) a Organizației Internaționale a Muncii privind protecția reprezentanților lucrătorilor, ratificată în prezent de 24 de state membre, reprezentanții lucrătorilor pot fi persoane care sunt recunoscute ca atare în temeiul dreptului intern sau al practicii naționale, fie că sunt reprezentanți ai sindicatelor, și anume reprezentanți numiți sau aleși de sindicate sau de membrii unor astfel de sindicate, fie că sunt reprezentanți aleși, și anume reprezentanți care sunt aleși în mod liber de lucrătorii întreprinderii în conformitate cu dispozițiile legislației sau reglementărilor naționale sau cu dispozițiile convențiilor colective de muncă și ale căror funcții nu includ activități care sunt recunoscute ca prerogative exclusive ale sindicatelor în țara în cauză. Convenția respectivă arată că atunci când în aceeași întreprindere există atât reprezentanți ai sindicatelor, cât și reprezentanți aleși, această reprezentare nu trebuie folosită pentru a submina poziția sindicatelor respective sau a reprezentanților acestora și că trebuie încurajată cooperarea între reprezentanții aleși și sindicatele în cauză sau reprezentanții acestora.
- (23) Statele membre au ratificat Convenția nr. 98 (1949) a OIM privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și de negociere colectivă, care prevede că măsurile menite să provoace crearea unor organizații de lucrători, dominate de un patron sau o organizație de patroni sau să sprijine organizații de lucrători prin mijloace financiare sau în alt mod, în scopul de a pune aceste organizații sub controlul unui patron sau al unei organizații de patroni, trebuie să fie considerate acte de ingerință împotriva cărora statele membre ale OIM trebuie să protejeze organizațiile lucrătorilor. Este important ca aceste acte să fie abordate pentru a se asigura faptul că, la definirea sau la punerea în aplicare a modalităților practice de informare și consultare în temeiul prezentei directive, angajatorii și reprezentanții lucrătorilor acționează într-un spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor reciproce ale acestora, ținând seama atât de interesele întreprinderii sau unității, cât și de cele ale lucrătorilor.
- (24) În unele cazuri, persoanele care prestează muncă pe platforme nu au o relație contractuală directă cu platforma digitală de muncă, ci se află într-o relație cu un intermediar prin care prestează muncă pe platforme. Acest mod de a organiza munca pe platforme conduce adesea la o gamă largă de relații multipartite diferite și complexe, inclusiv lanțuri de subcontractare, precum și la responsabilități neclare între platforma digitală de muncă și intermediari. Persoanele care prestează muncă pe platforme prin intermediari sunt expuse aceluiași riscuri legate de clasificarea greșită a statutului lor profesional și utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau a sistemelor automatizate de luare a deciziilor ca și persoanele care prestează muncă pe platforme direct pentru platforma digitală de muncă. Prin urmare, statele membre ar trebui să stabilească măsuri adecvate pentru a se asigura că, în temeiul prezentei directive, persoanele care prestează muncă pe platforme prin intermediari beneficiază de același nivel de protecție ca persoanele care prestează muncă pe platforme având o relație contractuală directă cu platforma digitală de muncă. Statele membre ar trebui să stabilească mecanisme adecvate, inclusiv, după caz, prin sisteme de răspundere solidară.
- (25) Pentru a combate falsa încadrare ca activitate independentă în cadrul muncii pe platforme și pentru a facilita determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme, statele membre ar trebui să dispună de proceduri adecvate pentru a preveni și a aborda clasificarea greșită din punctul de vedere al statutului profesional a persoanelor care prestează muncă pe platforme. Scopul acestor proceduri ar trebui să fie acela de a determina existența unui raport de muncă, astfel cum este definit de dreptul intern, de convențiile colective de muncă sau de practicile naționale, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție și, astfel, de a se asigura că lucrătorii pe platforme beneficiază pe deplin de aceleași drepturi ca alți lucrători, în conformitate cu dreptul Uniunii, dreptul intern și convențiile colective de muncă relevante. Atunci când existența unui raport de muncă este stabilită pe baza faptelor, partea sau părțile responsabile pentru executarea obligațiilor angajatorului ar trebui să fie identificată (identificate) în mod clar și ar trebui să îndeplinească obligațiile care le revin angajatorilor în temeiul dreptului Uniunii, al dreptului intern și al convențiilor colective de muncă aplicabile în sectorul de activitate.
- (26) În cazul în care se constată că o parte este angajator și îndeplinește condițiile de a fi un agent de muncă temporară în conformitate cu Directiva 2008/104/CE, se aplică obligațiile în temeiul directivei respective.
- (27) Principiul prevalenței faptelor, care înseamnă că constatarea existenței unui raport de muncă ar trebui să se bazeze în primul rând pe faptele referitoare la desfășurarea efectivă a muncii, inclusiv pe remunerarea pentru muncă, și nu pe descrierea raportului de către părți, în conformitate cu Recomandarea nr. 198 (2006) privind relațiile de muncă a OIM, este deosebit de relevant în cazul muncii pe platforme, în a cărei situație condițiile contractuale sunt adesea stabilite unilateral de o singură parte.

- (28) Utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară o activitate independentă, la nivel național sau în situații transfrontaliere, reprezintă o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Falsa încadrare ca activitate independentă apare atunci când o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, în același timp, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Declararea falsă a activităților independente este adesea făcută pentru a evita anumite obligații juridice ori fiscale sau pentru a crea un avantaj competitiv în comparație cu întreprinderile care respectă legea. Într-o serie de hotărâri ⁽¹²⁾, Curtea de Justiție a statuat că o clasificare drept „prestator independent” potrivit dreptului național nu exclude necesitatea ca persoana respectivă să fie clasificată drept „lucrător” în înțelesul dreptului Uniunii dacă independența persoanei respective nu este decât fictivă, disimulând astfel un raport de muncă veritabil.
- (29) Asigurarea determinării statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme nu ar trebui să împiedice îmbunătățirea condițiilor persoanelor care desfășoară cu adevărat o activitate independentă care prestează muncă pe platforme. Comunicarea Comisiei din 30 septembrie 2022, care conține orientări privind aplicarea legislației Uniunii în domeniul concurenței în cazul convențiilor colective de muncă privind condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați, și care arată că, în opinia Comisiei, convențiile colective de muncă încheiate între persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și platformele digitale de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE, poate servi drept orientare utilă în acest sens. Cu toate acestea, este esențial ca introducerea respectivelor convenții colective de muncă să nu submineze obiectivele urmărite de prezenta directivă, în special clasificarea corectă a persoanelor care prestează muncă pe platforme în ceea ce privește statutul lor profesional.
- (30) Conducerea și controlul pot lua diferite forme în realitate, având în vedere că modelul economiei platformelor se află într-o continuă evoluție. De exemplu, platforma digitală de muncă ar putea exercita conducerea și controlul nu numai prin mijloace directe, ci și prin aplicarea de măsuri punitive sau alte forme de tratament nefavorabil sau de presiune. În contextul muncii pe platforme, este adesea dificil pentru persoanele care prestează muncă pe platforme să aibă acces adecvat la instrumentele și informațiile necesare pentru a invoca în fața unei autorități competente natura reală a relației lor contractuale și a-și exercita drepturile care decurg din aceasta. În plus, managementul persoanelor care prestează muncă pe platforme prin sisteme automatizate de monitorizare sau sisteme automatizate de luare a deciziilor este caracterizat printr-o lipsă de transparență din partea platformei digitale de muncă. Caracteristicile respective ale muncii pe platforme perpetuează fenomenul clasificării eronate ca falsă activitate independentă, împiedicând astfel determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme și accesul la condiții de viață și de muncă decente pentru lucrătorii pe platforme. Prin urmare, statele membre ar trebui să stabilească măsuri care să prevadă o facilitare procedurală efectivă pentru persoanele care prestează muncă pe platforme atunci când determină statutul lor profesional corect. În contextul respectiv, prezumția legală a unui raport de muncă în favoarea persoanelor care prestează muncă pe platforme reprezintă un instrument eficient care contribuie substanțial la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor pe platforme. Prin urmare, prezumția legală ar trebui să fie că o astfel de relație contractuală constituie un raport de muncă, astfel cum este definit în legislația, convențiile colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție, în cazul în care se constată fapte care indică conducerea și controlul.
- (31) O prezumție legală efectivă presupune ca dreptul intern să faciliteze efectiv persoanelor care prestează muncă pe platforme să beneficieze de prezumție. Cerințele în baza prezumției legale nu ar trebui să fie împovărătoare și ar trebui să reducă dificultățile persoanelor care prestează muncă pe platforme în ceea ce privește furnizarea de dovezi care să indice existența unui raport de muncă într-o situație în care există un dezechilibru de putere în raport cu platforma digitală de muncă. Scopul prezumției legale este de a aborda și de a corecta în mod eficient dezechilibrul de putere dintre persoanele care prestează muncă pe platforme și platforma digitală de muncă. Modalitățile prezumției legale ar trebui să fie prevăzute de statele membre, cu condiția ca modalitățile respective să asigure stabilirea unei prezumții legale relative efective a raportului de muncă, care constituie o facilitare procedurală în beneficiul persoanelor care prestează muncă pe platforme și să nu aibă ca efect creșterea sarcinii reprezentate de cerințe pentru persoanele care prestează muncă pe platforme sau pentru reprezentanții acestora în cadrul procedurilor de determinare a statutului profesional corect al persoanelor respective. Aplicarea prezumției legale nu ar trebui să conducă în mod automat la reclassificarea persoanelor care prestează muncă pe platforme. În cazul în care platforma digitală de muncă urmărește să răstoarne prezumția legală, ar trebui ca platformei digitale de muncă să-i revină sarcina de a dovedi că relația contractuală în cauză nu este un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective de muncă sau practicile în vigoare în statul membru în cauză, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.

⁽¹²⁾ Hotărârile Curții de Justiție din:

— 3 iulie 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
— 13 ianuarie 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
— 14 octombrie 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre și alții, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
— 11 noiembrie 2010, Dita Danosa/LKB Lízings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
— 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
— 9 iulie 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
— 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik GmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
— 16 iulie 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;
și ordonanța Curții de Justiție din 22 aprilie 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (32) În conformitate cu obiectivul prezentei directive de a îmbunătăți condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme, prin facilitarea stabilirii statutului lor profesional corect și, astfel, prin asigurarea faptului că aceștia beneficiază de drepturile relevante care decurg din dreptul Uniunii, din dreptul intern și din convențiile colective de muncă, prezumția legală ar trebui să se aplice în toate procedurile administrative sau judiciare relevante în cadrul cărora este în joc statutul profesional al persoanei care prestează muncă pe platforme. Deși prezenta directivă nu impune nicio obligație statelor membre de a aplica prezumția legală în procedurile fiscale, penale și de securitate socială, este esențial ca prezumția legală să se aplice efectiv în toate statele membre, în temeiul prezentei directive. Mai precis, nicio dispoziție din prezenta directivă nu ar trebui să împiedice statele membre, în temeiul dreptului intern, să aplice prezumția legală în cadrul procedurilor fiscale, penale sau de securitate socială sau al altor proceduri administrative sau judiciare sau să recunoască rezultatele procedurilor în cadrul cărora s-a aplicat prezumția legală în scopul acordării de drepturi lucrătorilor reclasificați în temeiul altor domenii de drept.
- (33) Din motive de securitate juridică, prezumția legală nu ar trebui să aibă efecte juridice retroactive și, prin urmare, ar trebui să se aplice numai perioadei care începe de la 2 decembrie 2026, inclusiv în cazul relațiilor contractuale stabilite înainte de data respectivă și aflate încă în desfășurare la acea dată. Prin urmare, afirmațiile privind posibila existență a unui raport de muncă înainte de data respectivă și privind drepturile și obligațiile aferente până la acea dată ar trebui să fie evaluate numai pe baza dreptului Uniunii și a dreptului intern aplicabile înainte de data respectivă, inclusiv Directiva (UE) 2019/1152.
- (34) Este posibil ca relația dintre o persoană care prestează muncă pe platforme și o platformă digitală de muncă să nu îndeplinească cerințele unui raport de muncă în conformitate cu definiția prevăzută în legislația, convențiile colective de muncă sau practicile în vigoare în statul membru relevant, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție. Statele membre ar trebui să asigure posibilitatea de a răsturna prezumția legală dovedind, pe baza definiției respective, că raportul în cauză nu este un raport de muncă. Platformele digitale de muncă dispun de o imagine de ansamblu completă în legătură cu toate elementele factuale care determină natura juridică a raportului, în special cu algoritmi prin care își gestionează operațiunile. Prin urmare, sarcina probei ar trebui să le revină platformelor digitale de muncă atunci când susțin că relația contractuală în cauză nu este un raport de muncă. Răsturnarea cu succes a prezumției legale în cadrul procedurilor judiciare sau administrative nu ar trebui să împiedice aplicarea prezumției legale în procedurile judiciare sau căile de atac ulterioare, în conformitate cu dreptul procedural intern.
- (35) Punerea în aplicare efectivă a prezumției legale printr-un cadru de măsuri de sprijin este esențială pentru a asigura securitatea juridică și transparența pentru toate părțile implicate. Astfel de măsuri ar trebui să includă diseminarea de informații cuprinzătoare către public, elaborarea de orientări sub formă de recomandări concrete și practice pentru platformele digitale de muncă, persoanele care prestează muncă pe platforme, partenerii sociali și autoritățile naționale competente și asigurarea de controale și inspecții eficace, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, inclusiv, după caz, prin stabilirea de obiective pentru aceste controale și inspecții.
- (36) Astfel de măsuri ar trebui să sprijine constatarea existenței unui raport de muncă, astfel cum este definit în legislația, convențiile colective de muncă sau practicile în vigoare în statul membru în cauză, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție, inclusiv, dacă este cazul, în sprijinul confirmării clasificării drept persoană care desfășoară o activitate independentă autentică. Ținând cont în special de competența statelor membre de a decide cu privire la dotarea cu personal a autorităților naționale, este necesar ca aceste autorități să dispună de personal adecvat pentru a putea să își îndeplinească sarcinile de asigurare a respectării dispozițiilor prezentei directive. În acest sens, este necesar ca autorităților naționale competente să li se asigure resurse umane adecvate care să dețină competențele necesare și să aibă acces la o formare adecvată, precum și să se asigure disponibilitatea expertizei tehnice în domeniul gestionării algoritmice. Convenția OIM nr. 81 (1947) privind inspecția muncii oferă indicații cu privire la modul de stabilire a unui număr suficient de inspectorii de muncă pentru a se asigura îndeplinirea cu eficacitate a atribuțiilor lor. Atunci când decid cu privire la controalele și inspecțiile pe care intenționează să le efectueze, autoritățile naționale competente ar trebui să ia în considerare decizia unei autorități naționale competente care are drept rezultat o schimbare a statutului profesional al unei persoane care prestează muncă pe platforme.
- (37) Autoritățile competente ale statelor membre ar trebui să colaboreze între ele, inclusiv prin efectuarea de schimburi de informații, astfel cum se prevede în dreptul intern și practica națională, pentru a asigura determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme.
- (38) Deși Regulamentul (UE) 2016/679 stabilește cadrul general pentru protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, este necesar să se stabilească norme specifice care să abordeze preocupările legate de prelucrarea datelor cu caracter personal prin utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau a sistemelor automatizate de luare a deciziilor în contextul muncii pe platforme. Articolul 88 din Regulamentul (UE) 2016/679 stabilește deja că statele membre pot, prin lege sau prin convențiile colective de muncă, să prevadă norme mai detaliate pentru a asigura protecția drepturilor și a libertăților cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în contextul ocupării unui loc de muncă. Prezenta directivă prevede garanții mai specifice în

ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal prin intermediul unor sisteme automatizate în contextul muncii pe platforme, asigurând astfel un nivel mai ridicat de protecție a datelor cu caracter personal ale persoanelor care prestează muncă pe platforme. În special, prezenta directivă stabilește norme mai specifice în legătură cu Regulamentul (UE) 2016/679 în ceea ce privește utilizarea și transparența procesului decizional automatizat. Prezenta directivă stabilește, de asemenea, măsuri suplimentare în raport cu Regulamentul (UE) 2016/679 în contextul muncii pe platforme, pentru a garanta protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor care prestează muncă pe platforme, în special atunci când deciziile sunt luate prin prelucrarea automată a datelor cu caracter personal sau sunt sprijinite de aceasta. Termenii referitori la protecția datelor cu caracter personal din prezenta directivă ar trebui interpretați în lumina definițiilor prevăzute în Regulamentul (UE) 2016/679.

- (39) Articolele 5, 6 și 9 din Regulamentul (UE) 2016/679 prevăd că datele cu caracter personal trebuie să fie prelucrate în mod legal, echitabil și transparent. Acest lucru implică anumite restricții privind modul în care platformele digitale de muncă pot prelucra datele cu caracter personal prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare și al sistemelor automatizate de luare a deciziilor. Cu toate acestea, în cazul particular al muncii pe platforme, nu se poate presupune că persoanele care prestează muncă pe platforme își dau în mod liber consimțământul pentru prelucrarea datelor lor cu caracter personal. Adesea, persoanele care prestează muncă pe platforme nu au cu adevărat libertatea de alegere sau nu sunt în măsură să refuze sau să își retragă consimțământul fără a aduce prejudicii relației lor contractuale, având în vedere dezechilibrul de putere dintre persoana care prestează muncă pe platforme și platforma digitală de muncă. Prin urmare, platformele digitale de muncă nu ar trebui să prelucreze datele cu caracter personal ale persoanelor care prestează muncă pe platforme pe baza faptului că acestea din urmă și-au dat consimțământul pentru prelucrarea datelor lor cu caracter personal.
- (40) Platformele digitale de muncă nu ar trebui ca, prin sisteme automatizate de monitorizare sau prin orice sistem automatizat utilizat pentru a lua sau a sprijini decizii care afectează persoanele care prestează muncă pe platforme, să prelucreze date cu caracter personal privind starea emoțională sau psihologică a persoanelor care prestează muncă pe platforme, să prelucreze date cu caracter personal în legătură cu conversațiile private ale acestora, să colecteze date cu caracter personal în timp ce persoanele care prestează muncă pe platforme nu propun sau nu desfășoară activități pe platforme, să prelucreze date cu caracter personal pentru a prezice exercitarea drepturilor fundamentale, inclusiv a libertății de asociere, a dreptului de negociere și de acțiune colectivă sau a dreptului la informare și consultare, astfel cum sunt definite în Cartă, sau să prelucreze date cu caracter personal pentru a deduce originea rasială sau etnică, statutul în materie de migrație, opiniile politice, convingerile religioase sau filozofice, dizabilitatea, starea de sănătate, inclusiv existența unei boli cronice sau statutul HIV, starea emoțională sau psihologică, apartenența la un sindicat, viața sexuală sau orientarea sexuală a persoanei.
- (41) Platformele digitale de muncă nu ar trebui să prelucreze datele biometrice ale persoanelor care prestează muncă pe platforme în scopul identificării, și anume pentru a stabili identitatea unei persoane prin compararea datelor sale biometrice cu datele biometrice ale mai multor persoane, stocate într-o bază de date (identificare unu la mai mulți). Acest lucru nu afectează posibilitatea platformelor digitale de muncă de a efectua verificări biometrice, și anume verificarea identității unei persoane prin compararea datelor sale biometrice cu datele furnizate anterior de aceeași persoană (verificare sau autentificare unu la unu), în cazul în care o asemenea prelucrare a datelor cu caracter personal este legală în temeiul Regulamentului (UE) 2016/679 sau al altor acte legislative relevante ale Uniunii și naționale.
- (42) Datele bazate pe date biometrice sunt datele cu caracter personal rezultate dintr-o prelucrare tehnică specifică referitoare la caracteristicile, semnalmentele sau trăsăturile fizice, fiziologice sau comportamentale ale unei persoane fizice, cum ar fi expresiile faciale, mișcările, pulsul, vocea, apăsarea de taste sau mersul, care pot sau nu să permită ori să confirme identificarea unei persoane fizice.
- (43) Este probabil ca prelucrarea datelor cu caracter personal de către sistemele automatizate de monitorizare sau de către sistemele automatizate de luare a deciziilor utilizate de o platformă digitală de muncă să genereze un risc ridicat pentru drepturile și libertățile persoanelor care prestează muncă pe platforme. Prin urmare, platformele digitale de muncă ar trebui să efectueze întotdeauna o evaluare a impactului asupra protecției datelor în conformitate cu cerințele prevăzute la articolul 35 din Regulamentul (UE) 2016/679. Ținând seama de efectele pe care deciziile luate de sistemele automatizate de luare a deciziilor le au asupra persoanelor care prestează muncă pe platforme, în special asupra lucrătorilor pe platforme, prezenta directivă stabilește norme mai specifice în ceea ce privește consultarea persoanelor care prestează muncă pe platforme și a reprezentanților acestora în contextul evaluărilor impactului asupra protecției datelor.
- (44) În plus față de cerințele prevăzute în Regulamentul (UE) 2016/679, platformele digitale de muncă ar trebui să facă obiectul unor obligații în materie de transparență și informare în legătură cu sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate folosite pentru luarea sau sprijinirea deciziilor care afectează persoanele care prestează muncă pe platforme, inclusiv condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme, precum accesul lor la sarcinile de lucru, veniturile lor, securitatea și sănătatea lor, timpul lor de lucru, accesul lor la formare, promovarea lor sau echivalentul acestora și statutul lor contractual, inclusiv restricționarea, suspendarea sau închiderea contului lor. Ar trebui să se specifice tipul și formatul informațiilor ce vor fi furnizate persoanelor care prestează muncă pe platforme

cu privire la astfel de sisteme automatizate, precum și momentul în care urmează a fi furnizate aceste informații. Lucrătorii individuali pe platforme ar trebui să primească aceste informații într-o formă concisă, simplă și ușor de înțeles, în măsura în care sistemele și caracteristicile acestora îi afectează în mod direct și, după caz, le afectează condițiile de muncă, astfel încât să fie informați în mod efectiv. Aceștia ar trebui, de asemenea, să aibă dreptul de a solicita informații cuprinzătoare și detaliate cu privire la toate sistemele relevante. Informații cuprinzătoare și detaliate privind aceste sisteme automatizate ar trebui, de asemenea, să fie furnizate reprezentanților persoanelor care prestează muncă pe platforme și autorităților naționale competente, la cererea acestora, pentru a li se permite să își exercite funcțiile.

- (45) Pe lângă dreptul la portabilitatea datelor cu caracter personal pe care persoana vizată le-a furnizat unui operator în conformitate cu articolul 20 din Regulamentul (UE) 2016/679, persoanele care prestează muncă pe platforme ar trebui să aibă dreptul de a primi, fără obstacole și într-un format structurat, utilizat în mod curent și care poate fi citit automat, orice date cu caracter personal generate prin desfășurarea activității lor în contextul sistemelor automatizate de monitorizare sau al sistemelor automatizate de luare a deciziilor ale unei platforme digitale de muncă, inclusiv ratinguri și evaluări, pentru a le transmite unei părți terțe sau pentru a dispune transmiterea lor unei părți terțe, inclusiv unei alte platforme digitale de muncă. Platformele digitale de muncă ar trebui să pună la dispoziția persoanelor care prestează muncă pe platforme instrumente pentru a facilita portabilitatea efectivă a datelor, care să fie gratuită, în scopul exercitării drepturilor în temeiul prezentei directive și al Regulamentului (UE) 2016/679.
- (46) În unele cazuri, platformele digitale de muncă nu pun capăt în mod formal relației lor cu o persoană care prestează muncă pe platforme, ci restricționează contul persoanei respective. Restricționarea contului se înțelege ca fiind impunerea oricăror limitări asupra capacității persoanei respective de a lucra pe platforme prin intermediul contului, inclusiv restricționarea accesului la cont sau la sarcini de lucru.
- (47) Platformele digitale de muncă utilizează pe scară largă sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor în managementul persoanelor care prestează muncă pe platforme. Monitorizarea prin mijloace electronice poate fi intruzivă, iar deciziile luate sau sprijinite de astfel de sisteme, cum ar fi deciziile legate de oferirea sau atribuirea sarcinilor, de venituri, de securitatea și sănătatea persoanelor care prestează muncă pe platforme, de timpul lor de lucru, de accesul lor la formare, de promovarea sau statutul lor în cadrul organizației și de statutul lor contractual, afectează în mod direct aceste persoane, care pot să nu aibă un contact direct cu un manager sau cu un supervisor persoană fizică. Prin urmare, platformele digitale de muncă ar trebui să asigure supravegherea umană și să efectueze periodic, în orice caz o dată la doi ani, o evaluare a impactului avut de deciziile individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare sau de sistemele automatizate de luare a deciziilor asupra persoanelor care prestează muncă pe platforme, inclusiv, după caz, asupra condițiilor lor de muncă și asupra egalității de tratament la locul de muncă. Reprezentanții lucrătorilor ar trebui să fie implicați în procesul de evaluare. Platformele digitale de muncă ar trebui să asigure resurse umane suficiente în scopul acestor supravegheri și evaluări. Persoanele cărora platforma digitală de muncă le încredințează funcția de supraveghere ar trebui să aibă competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea acestei funcții și, în special, dreptul de a respinge deciziile automate. Aceste persoane ar trebui să fie protejate împotriva concedierii, a măsurilor disciplinare sau a altor tratamente nefavorabile pentru exercitarea funcțiilor lor. În plus, este important ca platformele digitale de muncă să abordeze deficiențele sistemice în ceea ce privește utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și a sistemelor automatizate de luare a deciziilor. Prin urmare, atunci când activitățile de supraveghere relevă un risc ridicat de discriminare la locul de muncă sau cazuri de încălcare a drepturilor persoanelor care prestează muncă pe platforme, platformele digitale de muncă ar trebui să ia măsuri adecvate în vederea abordării lor, inclusiv posibilitatea de a întrerupe aceste sisteme.
- (48) Regulamentul (UE) 2016/679 prevede că operatorii de date trebuie să pună în aplicare măsuri corespunzătoare pentru protejarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale persoanei vizate în cazurile în care aceasta din urmă face obiectul unor decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată. Dispoziția respectivă prevede că persoana vizată are cel puțin dreptul de a obține intervenție umană din partea operatorului, de a-și exprima punctul de vedere și de a contesta decizia. În plus față de cerințele stipulate în Regulamentul (UE) 2016/679, în contextul gestionării algoritmice și având în vedere impactul grav asupra persoanelor care prestează muncă pe platforme al deciziilor de restricționare, suspendare sau încetare a relației contractuale sau a contului acestor persoane sau al oricărei decizii cu efect negativ echivalent, astfel de decizii ar trebui să fie întotdeauna luate de o persoană.
- (49) Pe lângă cerințele stipulate în Regulamentul (UE) 2016/679, în contextul gestionării algoritmice în cadrul muncii pe platforme, persoanele care prestează muncă pe platforme ar trebui să aibă dreptul de a obține, fără întârzieri nejustificate, o explicație din partea platformei digitale de muncă cu privire la o decizie, lipsa unei decizii sau un set de decizii luate sau sprijinite de sisteme automatizate de luare a deciziilor. În acest scop, platforma digitală de muncă ar trebui să le ofere persoanelor care prestează muncă pe platforme posibilitatea de a discuta și a clarifica faptele, circumstanțele și motivele care stau la baza unor astfel de decizii cu o persoană fizică de contact din cadrul platformei digitale de muncă. În plus, este probabil ca anumite decizii să aibă efecte negative semnificative asupra persoanelor care prestează muncă pe platforme, în special asupra câștigurilor lor potențiale. Pentru deciziile de a restricționa, de a suspenda sau de a închide contul unei persoane care prestează muncă pe platforme, de a refuza

remunerarea pentru munca prestată de persoana respectivă sau pentru deciziile care aduc atingere aspectelor esențiale ale relației contractuale, platforma digitală de muncă ar trebui să ofere persoanei care prestează muncă pe platforme, cât mai curând posibil și cel târziu la data la care astfel de decizii produc efecte, o motivare scrisă a deciziilor respective. În cazul în care persoanele care prestează muncă pe platforme nu sunt mulțumite de explicația sau motivele oferite sau în cazul în care consideră că printr-o decizie le-au fost încălcate drepturile, ele ar trebui, de asemenea, să aibă dreptul de a solicita platformei digitale de muncă să reexamineze decizia și să obțină un răspuns motivat, fără întârzieri nejustificate și, în orice caz, în termen de două săptămâni de la primirea solicitării respective. În cazul în care astfel de decizii încalcă drepturile persoanelor respective, cum ar fi drepturile lor în materie de muncă, dreptul lor la nediscriminare sau dreptul la protecția datelor lor cu caracter personal, platforma digitală de muncă ar trebui să rectifice deciziile respective fără întârzieri nejustificate sau, dacă acest lucru nu este posibil, ar trebui să ofere o compensație adecvată pentru prejudiciul suferit și să ia măsurile necesare pentru a evita decizii similare în viitor, inclusiv, dacă este cazul, modificarea sau întreruperea utilizării sistemelor automatizate relevante de luare a deciziilor. În ceea ce privește reexaminarea deciziilor de către o persoană, dispozițiile specifice din Regulamentul (UE) 2019/1150 ar trebui să prevaleze în ceea ce privește întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online.

- (50) Directiva 89/391/CEE a Consiliului⁽¹³⁾ introduce măsuri de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, inclusiv obligația angajatorilor de a evalua riscurile la adresa sănătății și securității la locul de muncă, și prevede principii generale de prevenire pe care angajatorii trebuie să le pună în aplicare. Sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor pot avea un impact semnificativ asupra securității și a sănătății fizice și mintale ale lucrătorilor pe platforme. Conducerea, evaluarea și disciplina algoritmică intensifică efortul de lucru prin sporirea monitorizării, creșterea ritmului impus lucrătorilor, reducerea la minimum a discontinuităților în cadrul fluxului de lucru și extinderea activității profesionale dincolo de locul de muncă și programul de lucru tradițional. Este probabil ca învățarea limitată la locul de muncă și influența redusă asupra sarcinilor, cauzate de utilizarea unor algoritmi netransparenți, de intensificarea muncii și de insecuritatea care decurg din utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și a sistemelor automatizate de luare a deciziilor, să sporească stresul și anxietatea forței de muncă. Prin urmare, platformele digitale de muncă ar trebui să evalueze aceste riscuri, să analizeze dacă garanțiile oferite de sisteme sunt adecvate pentru a aborda riscurile respective și să ia măsuri preventive și de protecție corespunzătoare. Platformele digitale de muncă ar trebui să evite ca utilizarea unor astfel de sisteme să conducă la presiuni nejustificate asupra lucrătorilor sau să pună în pericol sănătatea acestora. Pentru a consolida eficacitatea dispozițiilor respective, platforma digitală de muncă ar trebui să pună evaluarea riscurilor și evaluarea măsurilor de atenuare la dispoziția lucrătorilor pe platforme, a reprezentanților acestora și a autorităților competente.
- (51) Persoanele care prestează muncă pe platforme sunt expuse, în special în cadrul muncii pe platforme într-o locație fizică, unui risc de violență și hărțuire, neavând un loc de muncă fizic unde să poată depune plângeri. Hărțuirea, inclusiv hărțuirea sexuală, poate avea un impact negativ asupra sănătății și securității lucrătorilor pe platforme. Prin urmare, statele membre ar trebui să prevadă măsuri preventive, inclusiv instituirea unor canale de raportare eficiente. De asemenea, statele membre sunt încurajate să sprijine luarea de măsuri eficiente de combatere a violenței și a hărțuirii în contextul muncii pe platforme și, în special, să includă canale adecvate de raportare pentru persoanele care prestează muncă pe platforme fără a avea un raport de muncă.
- (52) Informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor, care sunt reglementate la nivelul Uniunii în temeiul Directivei 2002/14/CE, sunt esențiale pentru promovarea unui dialog social eficient. Întrucât introducerea sau modificările substanțiale ale utilizării sistemelor automatizate de monitorizare și a sistemelor automatizate de luare a deciziilor de către platformele digitale de muncă au un impact direct asupra organizării muncii și asupra condițiilor individuale de muncă ale lucrătorilor pe platforme, sunt necesare măsuri suplimentare pentru a asigura faptul că platformele digitale de muncă informează și consultă în mod eficient și la nivelul corespunzător reprezentanții lucrătorilor pe platforme înainte de a lua astfel de decizii. Având în vedere complexitatea tehnică a sistemelor de gestionare algoritmică, informațiile ar trebui furnizate în timp util pentru a le permite reprezentanților lucrătorilor pe platforme să se pregătească pentru consultare, cu asistența unui expert ales de lucrătorii pe platforme sau de reprezentanții acestora, în mod concertat, dacă este necesar. Măsurile de informare și consultare prevăzute în Directiva 2002/14/CE nu sunt afectate de prezenta directivă.
- (53) În lipsa reprezentanților lucrătorilor, ar trebui să fie posibil ca lucrătorii să fie informați direct de platforma digitală de muncă cu privire la introducerea de sisteme automatizate de monitorizare și sisteme automatizate de luare a deciziilor sau cu privire la modificări substanțiale ale acestor sisteme.
- (54) O serie de persoane care prestează muncă pe platforme desfășoară o activitate independentă. Impactul sistemelor automatizate de monitorizare și al sistemelor automatizate de luare a deciziilor utilizate de platformele digitale de muncă asupra protecției datelor cu caracter personal și asupra oportunităților de a obține venituri ale acestor persoane este similar cu cel asupra lucrătorilor pe platforme. Prin urmare, drepturile prevăzute în prezenta directivă

⁽¹³⁾ Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1).

referitoare la protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul gestionării algoritmice, și anume cele referitoare la transparența sistemelor automatizate de monitorizare și a sistemelor automatizate de luare a deciziilor, restricțiile privind prelucrarea sau colectarea datelor cu caracter personal, monitorizarea și reexaminarea de către o persoană a deciziilor semnificative, ar trebui să se aplice, de asemenea, persoanelor care prestează muncă pe platforme care nu au un raport de muncă. Persoanelor care prestează muncă pe platforme fără a avea un raport de muncă nu ar trebui să li se aplice drepturile legate de sănătatea și securitatea la locul de muncă, precum și de informarea și consultarea lucrătorilor pe platforme sau a reprezentanților acestora, care sunt specifice lucrătorilor în temeiul dreptului Uniunii. Regulamentul (UE) 2019/1150 prevede garanții în ceea ce privește echitatea și transparența pentru persoanele care prestează muncă pe platforme în calitate de persoane care desfășoară o activitate independentă, cu condiția ca aceștia să fie considerați întreprinderi utilizatoare de servicii de intermediere în înțelesul regulamentului respectiv. În ceea ce privește reexaminarea deciziilor semnificative de către o persoană, dispozițiile specifice din Regulamentul (UE) 2019/1150 ar trebui să prevaleze în ceea ce privește întreprinderile utilizatoare de servicii de intermediere online.

- (55) Obligațiile care le revin platformelor digitale de muncă, inclusiv în ceea ce privește informarea și consultarea în legătură cu sistemele automatizate de monitorizare și cu sistemele automatizate de luare a deciziilor, se aplică indiferent dacă astfel de sisteme sunt gestionate chiar de platforma digitală de muncă sau de un prestator extern de servicii care efectuează prelucrarea datelor în numele platformei digitale de muncă.
- (56) Pentru a le permite autorităților naționale competente să se asigure că platformele digitale de muncă respectă legislația și reglementările în domeniul muncii, în special dacă sunt stabilite într-un stat membru diferit de statul membru în care lucrătorul pe platforme desfășoară munca sau într-o țară terță, platformele digitale de muncă ar trebui să declare munca desfășurată de lucrătorii pe platforme autorităților competente din statul membru în care se desfășoară munca. Un sistem de informare sistematic și transparent, inclusiv la nivel transfrontalier, este, de asemenea, esențial pentru a preveni concurența neloială între platformele digitale de muncă. Obligația de a declara munca pe platforme în temeiul prezentei directive nu ar trebui să înlocuiască obligațiile referitoare la declarații sau notificări stabilite prin alte acte juridice ale Uniunii.
- (57) Autoritatea Europeană a Muncii, instituită prin Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽¹⁴⁾, contribuie la asigurarea unei mobilități echitabile a forței de muncă în întreaga Uniune, în special prin facilitarea cooperării și a schimbului de informații dintre statele membre în vederea aplicării și asigurării consecvente, eficiente și eficace a aplicării și respectării dreptului relevant al Uniunii, prin coordonarea și sprijinirea inspecțiilor comune și concertate, prin efectuarea de analize și evaluări ale riscurilor privind aspecte legate de mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă și prin sprijinirea statelor membre în efortul de combatere a muncii nedeclarate. Prin urmare, aceasta joacă un rol important în abordarea provocărilor legate de activitățile transfrontaliere ale multor platforme digitale de muncă, precum și a provocărilor legate de munca nedeclarată în contextul muncii pe platforme.
- (58) Informațiile privind munca pe platforme desfășurată de către persoane care prestează muncă pe platforme prin intermediul platformelor digitale de muncă, numărul acestor persoane, statutul lor contractual sau profesional și termenele și condițiile generale aplicabile acestor relații contractuale sunt esențiale pentru a sprijini autoritățile relevante în determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme și în asigurarea respectării obligațiilor legale, precum și pentru a sprijini reprezentanții persoanelor care prestează muncă pe platforme în exercitarea funcțiilor lor reprezentative. Autoritățile și reprezentanții respectivi ar trebui, de asemenea, să aibă dreptul de a solicita platformelor digitale de muncă clarificări și detalii suplimentare, în ceea ce privește informațiile furnizate.
- (59) Există dovezi ale recurgerii la munca nedeclarată pe platformele de livrare în mai multe state membre. Această practică se desfășoară prin intermediul unor identități închiriate, prin care persoanele care prestează muncă pe platforme, care au drept de muncă, se înregistrează pe platforma digitală de muncă și își închiriază conturile unor migranți fără acte sau unor minori. Acest lucru implică o lipsă de protecție pentru persoanele respective, inclusiv pentru resortisanții țărilor terțe aflați în situație de ședere ilegală, a căror situație duce adesea la o limitare a accesului la justiție de teama represaliilor sau a riscului de deportare. Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹⁵⁾ stabilește standarde minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală. Obligațiile în materie de transparență și normele privind intermediarii prevăzute în prezenta directivă contribuie în mod semnificativ, împreună cu Directiva 2009/52/CE, la abordarea problemei muncii nedeclarate în contextul muncii pe platforme. Mai mult, este esențial ca platformele digitale de muncă să asigure verificarea fiabilă a identității persoanelor care prestează muncă pe platforme.

⁽¹⁴⁾ Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii, de modificare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004, a Regulamentului (UE) nr. 492/2011 și a Regulamentului (UE) 2016/589 și de abrogare a Deciziei (UE) 2016/344 (JO L 186, 11.7.2019, p. 21).

⁽¹⁵⁾ Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală (JO L 168, 30.6.2009, p. 24).

- (60) A fost elaborat un sistem amplu de dispoziții de asigurare a respectării acquis-ului social în Uniune, ale cărui elemente ar trebui să se aplice prezentei directive pentru a se asigura că persoanele care prestează muncă pe platforme au acces la o soluționare promptă, eficace și imparțială a litigiilor și au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată pentru prejudiciul suferit. Mai precis, ținând seama de caracterul fundamental al dreptului la o protecție juridică efectivă, persoanele care prestează muncă pe platforme ar trebui să beneficieze în continuare de această protecție chiar și după încetarea raportului de muncă sau a relației contractuale de altă natură care dă naștere unei presupuse încălcări a drepturilor în temeiul prezentei directive.
- (61) Reprezentanții persoanelor care prestează muncă pe platforme ar trebui să poată reprezenta, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, una sau mai multe persoane care prestează muncă pe platforme în cadrul oricărei proceduri judiciare sau administrative pentru a asigura respectarea oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă. Introducerea de acțiuni în numele sau în sprijinul mai multor persoane care prestează muncă pe platforme reprezintă o modalitate de a facilita proceduri care altfel nu ar fi fost inițiate din cauza barierelor procedurale și financiare sau a temerii de represalii.
- (62) Munca pe platforme este caracterizată de lipsa unui loc de muncă comun, în care persoanele care prestează muncă pe platforme să se poată cunoaște și să poată comunica între ele și cu reprezentanții lor, printre altele pentru a-și apăra interesele în fața platformei digitale de muncă. Prin urmare, este necesar să se creeze canale de comunicare digitală, în conformitate cu organizarea muncii pe platformele digitale de muncă, prin intermediul cărora persoanele care prestează muncă pe platforme să poată comunica unele cu altele în mod privat și securizat și să poată fi contactate de reprezentanții lor. Platformele digitale de muncă ar trebui să creeze astfel de canale de comunicare în cadrul infrastructurii lor digitale sau prin mijloace la fel de eficace, respectând totodată protecția datelor cu caracter personal și abținându-se de la accesarea sau monitorizarea comunicațiilor respective.
- (63) În cadrul procedurilor administrative sau judiciare referitoare la drepturile și obligațiile stabilite în prezenta directivă, elementele referitoare la organizarea muncii care fac posibilă determinarea statutului profesional corect și, în special, care permit să se stabilească dacă platforma digitală de muncă conduce sau controlează anumite elemente ale desfășurării muncii, precum și alte elemente referitoare la utilizarea de sisteme automatizate de monitorizare și sisteme automatizate de luare a deciziilor, pot să se afle în posesia platformei digitale de muncă și să nu fie ușor accesibile persoanelor care prestează muncă pe platforme și autorităților competente. Prin urmare, instanțele naționale sau autoritățile competente ar trebui să poată dispune ca platforma digitală de muncă să divulge orice probă relevantă aflat sub controlul său, inclusiv informații confidențiale, sub rezerva unor măsuri eficace de protejare a acestor informații.
- (64) Având în vedere că prezenta directivă prevede norme mai detaliate și norme în plus față de Regulamentul (UE) 2016/679 în contextul muncii pe platforme pentru a asigura protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor care prestează muncă pe platforme, autoritățile naționale de supraveghere prevăzute în temeiul articolului 51 din Regulamentul (UE) 2016/679 ar trebui să aibă competența de a monitoriza aplicarea garanțiilor respective. Cadrul procedural stabilit de Regulamentul (UE) 2016/679, în special capitolele VI, VII și VIII din acesta, ar trebui să se aplice pentru asigurarea respectării normelor mai detaliate și suplimentare din prezenta directivă, în special în ceea ce privește mecanismele de supraveghere, de cooperare și de asigurare a coerenței, căile de atac, răspunderea și sancțiunile, inclusiv competența de a impune amenzi administrative până la suma menționată la articolul 83 alineatul (5) din regulamentul respectiv.
- (65) Sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor utilizate în contextul muncii pe platforme implică prelucrarea datelor cu caracter personal ale persoanelor care prestează muncă pe platforme și afectează condițiile de muncă și drepturile lucrătorilor pe platforme, ceea ce ridică probleme legate de legislația privind protecția datelor, precum și de alte domenii de drept, cum ar fi dreptul muncii. Autoritățile de supraveghere a protecției datelor și alte autorități competente ar trebui, prin urmare, să coopereze, inclusiv la nivel transfrontalier, pentru punerea în aplicare a prezentei directive, inclusiv prin schimburi de informații relevante, fără a afecta independența autorităților de supraveghere a protecției datelor.
- (66) Pentru a asigura eficacitatea protecției prevăzute în prezenta directivă, este esențial să se asigure protecția persoanelor care prestează muncă pe platforme, care își exercită drepturile prevăzute în prezenta directivă, împotriva concedierii sau împotriva încetării contractului și împotriva oricărei măsuri cu efect echivalent, inclusiv împotriva suspendării contului.
- (67) Deoarece ambele obiective ale prezentei directive, și anume de a îmbunătăți atât condițiile de muncă în cadrul muncii pe platforme, cât și protecția datelor cu caracter personal, nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, dar, având în vedere necesitatea de a stabili cerințe minime comune, acestea pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din TUE. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor respective.

- (68) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile pentru persoanele care prestează muncă pe platforme. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, inclusiv în ceea ce privește mecanismele de determinare a existenței unui raport de muncă, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție în domeniul reglementat de prezenta directivă sau prerogativele existente conferite reprezentanților lucrătorilor.
- (69) Autonomia partenerilor sociali trebuie respectată. Statele membre ar trebui să le poată permite partenerilor sociali, în condiții specifice, să mențină, să negocieze, să încheie și să pună în aplicare convenții colective de muncă care diferă în raport cu anumite dispoziții din prezenta directivă, respectând totodată protecția generală a lucrătorilor pe platforme.
- (70) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice necesare într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul pe care măsurile lor de transpunere l-ar avea asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative.
- (71) Statele membre ar trebui să poată încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare care să le permită să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă. Ele ar trebui, de asemenea, în conformitate cu dreptul intern și cu practica națională, să adopte măsuri adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali și pentru a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive.
- (72) În conformitate cu Declarația politică comună din 28 septembrie 2011 a statelor membre și a Comisiei privind documentele explicative ⁽¹⁶⁾, statele membre s-au angajat ca, în cazuri justificate, să transmită alături de notificarea măsurilor lor de transpunere și unul sau mai multe documente care să explice relația dintre componentele unei directive și părțile corespunzătoare din instrumentele naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, legiuitorul consideră că este justificată transmiterea unor astfel de documente.
- (73) Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor a fost consultată în conformitate cu articolul 42 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽¹⁷⁾ și a publicat observații formale la 2 februarie 2022,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect și domeniu de aplicare

- (1) Scopul prezentei directive este de a îmbunătăți condițiile de muncă și protecția datelor cu caracter personal în cadrul muncii pe platforme prin:
- (a) introducerea de măsuri pentru a facilita determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme;
- (b) promovarea transparenței, a echității, a supravegherii umane, a securității și a responsabilității în gestionarea algoritmică în cadrul muncii pe platforme; și

⁽¹⁶⁾ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

⁽¹⁷⁾ Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1247/2002/CE (JO L 295, 21.11.2018, p. 39).

(c) îmbunătățirea transparenței în ceea ce privește munca pe platforme, inclusiv în situații transfrontaliere.

(2) Prezenta directivă stabilește drepturi minime aplicabile oricărei persoane care prestează muncă pe platforme în Uniune care are sau despre care se consideră, pe baza evaluării faptelor, că are un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit de legislația, convențiile colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.

Prezenta directivă stabilește, de asemenea, norme pentru îmbunătățirea protecției persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal, prevăzând măsuri privind gestionarea algoritmică aplicabile persoanelor care prestează muncă pe platforme în Uniune, inclusiv celor care nu au un contract de muncă sau un raport de muncă.

(3) Prezenta directivă se aplică platformelor digitale de muncă care organizează munca pe platforme desfășurat în Uniune, indiferent de locul în care sunt stabilite sau de legislația altfel aplicabilă.

Articolul 2

Definiții

(1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

(a) „platformă digitală de muncă” înseamnă o persoană fizică sau juridică care furnizează un serviciu ce îndeplinește toate cerințele următoare:

(i) este furnizat, cel puțin parțial, la distanță, prin mijloace electronice, cum ar fi prin intermediul unui site web sau al unei aplicații mobile;

(ii) este furnizat la cererea unui destinatar al serviciului;

(iii) implică, ca o componentă necesară și esențială, organizarea muncii efectuate de persoane în schimbul unei remunerații, indiferent dacă munca respectivă este efectuată online sau într-o anumită locație;

(iv) implică utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau a sistemelor automatizate de luare a deciziilor;

(b) „munca pe platforme” înseamnă o activitate organizată prin intermediul unei platforme digitale de muncă și efectuată în Uniune de către o persoană pe baza unei relații contractuale între platforma digitală de muncă sau un intermediar și persoana respectivă, indiferent dacă există sau nu o relație contractuală între persoana respectivă sau un intermediar și destinatarul serviciului;

(c) „persoană care prestează muncă pe platforme” înseamnă o persoană care prestează muncă pe platforme, indiferent de natura relației contractuale sau de desemnarea relației respective de către părțile implicate;

(d) „lucrător pe platforme” înseamnă orice persoană care prestează muncă pe platforme care are sau despre care se consideră că are un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în dreptul intern, în convențiile colective de muncă sau în practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție;

(e) „intermediar” înseamnă o persoană fizică sau juridică care, în scopul punerii la dispoziție a muncii pe platforme sau prin intermediul unei platforme digitale de muncă:

(i) stabilește o relație contractuală cu respectiva platformă digitală de muncă și o relație contractuală cu persoana care prestează muncă pe platforme; sau

(ii) se situează într-un lanț de subcontractare între respectiva platformă digitală de muncă și persoana care prestează muncă pe platforme;

(f) „reprezentanții lucrătorilor” înseamnă reprezentanții lucrătorilor pe platforme, cum ar fi sindicatele și reprezentanții care sunt aleși în mod liber de lucrătorii pe platforme, în conformitate cu dreptul intern și practica națională;

(g) „reprezentanți ai persoanelor care prestează muncă pe platforme” înseamnă reprezentanți ai lucrătorilor și, în măsura în care sunt prevăzuți în dreptul intern și practica națională, reprezentanți ai persoanelor care prestează muncă pe platforme care nu sunt lucrători pe platforme;

- (h) „sisteme automatizate de monitorizare” înseamnă sisteme care sunt utilizate pentru monitorizarea, supravegherea sau evaluarea, prin mijloace electronice, a performanței profesionale a persoanelor care prestează muncă pe platforme sau a activităților desfășurate în mediul de lucru, ori care sprijină aceste activități, inclusiv prin colectarea de date cu caracter personal;
- (i) „sisteme automatizate de luare a deciziilor” înseamnă sisteme care sunt utilizate pentru a lua sau a sprijini, prin mijloace electronice, decizii care afectează în mod semnificativ persoanele care prestează muncă pe platforme, inclusiv condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme, în special decizii care afectează recrutarea acestora, accesul lor la sarcini de lucru și organizarea sarcinilor respective, veniturile lor, inclusiv stabilirea prețului sarcinilor individuale, securitatea și sănătatea lor, timpul lor de lucru, accesul lor la formare, la promovarea lor sau echivalentul acesteia, precum și statutul lor contractual, inclusiv restricționarea, suspendarea sau închiderea contului lor.

(2) Definiția „platformei digitale de muncă” prevăzută la alineatul (1) litera (a) nu include furnizorii unui serviciu al cărui scop principal este de a exploata sau de a partaja active sau prin intermediul căruia persoane care nu sunt profesioniști pot să revândă bunuri.

Articolul 3

Intermediarii

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

CAPITOLUL II

STATUTUL PROFESIONAL

Articolul 4

Determinarea statutului profesional corect

(1) Statele membre dispun de proceduri adecvate și eficiente pentru a verifica și a asigura determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme, în vederea constatării existenței unui raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, convențiile colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție, inclusiv prin aplicarea prezumției legale privind un raport de muncă în temeiul articolului 5.

(2) Constatarea existenței unui raport de muncă se bazează în primul rând pe faptele referitoare la desfășurarea efectivă a muncii, inclusiv utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare sau a sistemelor automatizate de luare a deciziilor în organizarea muncii pe platforme, indiferent de modul în care relația este desemnată în orice acord contractual care a fost eventual convenit între părțile implicate.

(3) În cazul în care existența unui raport de muncă este stabilită, partea sau părțile responsabile pentru executarea obligațiilor angajatorului sunt identificate în mod clar în conformitate cu sistemele juridice naționale.

Articolul 5

Prezumția legală

(1) Se presupune din punct de vedere juridic că relația contractuală dintre o platformă digitală de muncă și o persoană care prestează muncă pe platforme prin intermediul platformei respective este un raport de muncă în situațiile în care se constată fapte care indică conducerea și controlul, în conformitate cu dreptul intern, cu convențiile colective de muncă sau cu practicile în vigoare în statele membre și ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție. În cazul în care platforma digitală de muncă urmărește să răstoarne prezumția legală, platformei digitale de muncă îi revine sarcina de a dovedi că relația contractuală în cauză nu este un raport de muncă, astfel cum este definit de dreptul intern, convențiile colective de muncă sau practicile în vigoare în statele membre, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.

(2) În sensul alineatului (1), statele membre stabilesc o prezumție legală relativă efectivă a unui raport de muncă ce constituie o facilitare procedurală în beneficiul persoanelor care prestează muncă pe platforme. În plus, statele membre se asigură că prezumția legală nu are ca efect creșterea sarcinii reprezentate de cerințe pentru persoanele care prestează muncă pe platforme sau pentru reprezentanții acestora în cadrul procedurilor de determinare a statutului lor profesional corect.

(3) Prezumția legală prevăzută în prezentul articol se aplică în toate procedurile administrative sau judiciare relevante în cadrul cărora este în cauză determinarea statutului profesional corect al persoanei care prestează muncă pe platforme.

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

(4) Persoanele care prestează muncă pe platforme și, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, reprezentanții acestora au dreptul de a iniția procedurile menționate la alineatul (3) primul paragraf pentru a determina statutul profesional corect al persoanei care prestează muncă pe platforme.

(5) În cazul în care o autoritate națională competentă consideră că este posibil ca o persoană care prestează muncă pe platforme să fie clasificată în mod eronat, aceasta inițiază acțiuni sau proceduri adecvate, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, pentru a determina statutul profesional corect al persoanei respective.

(6) În ceea ce privește relațiile contractuale stabilite înainte de data prevăzută la articolul 29 alineatul (1) și aflate în desfășurare la 2 decembrie 2026, prezumția legală prevăzută la prezentul articol se aplică numai perioadei care începe de la acea dată.

Articolul 6

Cadrul măsurilor de sprijin

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

- (a) elaborează orientări adecvate, inclusiv sub forma unor recomandări concrete și practice pentru ca platformele digitale de muncă, persoanele care prestează muncă pe platforme și partenerii sociali să înțeleagă și să pună în aplicare prezumția legală, inclusiv procedurile cu privire la răsturnarea acesteia;
- (b) elaborează orientări și stabilesc proceduri adecvate pentru autoritățile naționale competente, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, inclusiv cu privire la colaborarea dintre autoritățile naționale competente, astfel încât acestea să identifice, să vizeze și să urmărească în mod proactiv platformele digitale de muncă care nu respectă normele aplicabile privind determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme;
- (c) prevăd controale și inspecții eficace efectuate de autoritățile naționale competente, în conformitate cu dreptul intern sau cu practica națională, și, în special, prevăd, după caz, controale și inspecții pe anumite platforme digitale de muncă în cazul în care existența unui raport de muncă între o astfel de platformă și o persoană care prestează muncă pe platforme a fost constatată de o autoritate națională competentă, asigurându-se, în același timp, că astfel de controale și inspecții sunt proporționale și nediscriminatorii.
- (d) prevăd o formare adecvată pentru autoritățile naționale competente și disponibilitatea expertizei tehnice în domeniul gestionării algoritmice, pentru a le permite autorităților respective să îndeplinească sarcinile menționate la litera (b).

CAPITOLUL III

GESTIONAREA ALGORITMICĂ

Articolul 7

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

(1) Prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare sau al sistemelor automatizate de luare a deciziilor, platformele digitale de muncă:

- (a) nu prelucrează date cu caracter personal privind starea emoțională sau psihologică a persoanei care prestează muncă pe platforme;
 - (b) nu prelucrează date cu caracter personal legate de conversații private, inclusiv schimburile de opinii cu alte persoane care prestează muncă pe platforme și cu reprezentanții persoanelor care prestează muncă pe platforme;
 - (c) nu colectează date cu caracter personal ale persoanei care prestează muncă pe platforme atât timp cât persoana respectivă nu propune sau nu desfășoară activități pe platforme;
 - (d) nu prelucrează date cu caracter personal pentru a anticipa exercitarea drepturilor fundamentale, inclusiv a libertății de asociere, a dreptului de negociere colectivă și de acțiune colectivă sau a dreptului la informare și consultare, astfel cum sunt prevăzute în cartă;
 - (e) nu prelucrează date cu caracter personal pentru a deduce originea rasială sau etnică, statutul în materie de migrație, opiniile politice, convingerile religioase sau filozofice, dizabilitatea, starea de sănătate, inclusiv existența unei boli cronice sau statutul HIV, starea emoțională sau psihologică, apartenența la un sindicat, viața sexuală sau orientarea sexuală;
 - (f) nu prelucrează date biometrice, astfel cum sunt definite la articolul 4 punctul 14 din Regulamentul (UE) 2016/679, ale unei persoane care prestează muncă pe platforme pentru a stabili identitatea persoanei respective prin compararea datelor respective cu datele biometrice ale persoanelor fizice stocate într-o bază de date.
- (2) Prezentul articol se aplică tuturor persoanelor care prestează muncă pe platforme de la începutul procedurii de recrutare sau de selecție.
- (3) Pe lângă sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor, prezentul articol se aplică, de asemenea, în cazul în care platformele digitale de muncă utilizează sisteme automatizate care iau decizii care afectează în orice mod persoanele care prestează muncă pe platforme sau care sprijină luarea acestor decizii.

Articolul 8

Evaluarea impactului asupra protecției datelor

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

Articolul 9

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

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

Respectivele informații se referă la:

- (a) în ceea ce privește sistemele automate de monitorizare:
 - (i) faptul că astfel de sisteme sunt în uz sau sunt în curs de a fi introduse;
 - (ii) categoriile de date și acțiuni monitorizate, supravegheate sau evaluate de astfel de sisteme, inclusiv evaluarea făcută de destinatarul serviciului;
 - (iii) scopul monitorizării și modul în care sistemul urmează să realizeze monitorizarea respectivă;

- (iv) destinatarii sau categoriile de destinatari ai datelor cu caracter personal prelucrate de astfel de sisteme și orice transmitere sau transfer al respectivelor date cu caracter personal, inclusiv în cadrul unui grup de întreprinderi;
 - (b) în ceea ce privește sistemele automatizate de luare a deciziilor:
 - (i) faptul că astfel de sisteme sunt în uz sau sunt în curs de a fi introduse;
 - (ii) categoriile de decizii luate sau sprijinite de astfel de sisteme;
 - (iii) categoriile de date și principalii parametri luați în considerare de aceste sisteme și importanța relativă a respectivelor parametri principali în procesul decizional automatizat, inclusiv modul în care datele cu caracter personal sau comportamentul persoanei care prestează muncă pe platforme influențează deciziile;
 - (iv) motivele pentru deciziile de a restricționa, suspenda sau închide contul persoanei care prestează muncă pe platforme, de a refuza remunerarea pentru munca prestată de aceasta, precum și pentru deciziile privind statutul contractual al acesteia sau orice decizie cu efecte echivalente sau negative;
 - (c) toate categoriile de decizii luate sau sprijinite de sisteme automatizate care afectează în orice mod persoanele care prestează muncă pe platforme.
- (2) Platformele digitale de muncă furnizează informațiile menționate la alineatul (1) sub forma unui document scris, care poate fi în format electronic. Informațiile sunt prezentate într-o formă transparentă, inteligibilă și ușor accesibilă, utilizând un limbaj clar și simplu.
- (3) Platformele digitale de muncă furnizează persoanelor care prestează muncă pe platforme, într-o formă concisă, informațiile menționate la alineatul (1) cu privire la sisteme și la caracteristicile acestora care le afectează direct, inclusiv, dacă este cazul, care le afectează condițiile de muncă:
- (a) cel târziu în prima zi de lucru;
 - (b) înainte de introducerea unor modificări care afectează condițiile de muncă, organizarea muncii sau monitorizarea performanței muncii; și
 - (c) în orice moment, la cererea lor.

La cererea persoanelor care prestează muncă pe platforme, platformele digitale de muncă furnizează, de asemenea, sub o formă cuprinzătoare și detaliată, informațiile menționate la alineatul (1) cu privire la toate sistemele relevante și la caracteristicile acestora.

- (4) Platformele digitale de muncă furnizează reprezentanților lucrătorilor, sub o formă cuprinzătoare și detaliată, informațiile menționate la alineatul (1) cu privire la toate sistemele relevante și la caracteristicile acestora. Acestea furnizează informațiile respective:
- (a) înainte de utilizarea sistemelor respective;
 - (b) înainte de introducerea unor modificări care afectează condițiile de muncă, organizarea muncii sau monitorizarea performanței muncii; și
 - (c) în orice moment, la cererea lor.

Platformele digitale de muncă furnizează autorităților naționale competente, sub o formă cuprinzătoare și detaliată, informațiile menționate la alineatul (1) în orice moment, la cererea acestora.

- (5) Platformele digitale de muncă furnizează informațiile menționate la alineatul (1) persoanelor care fac obiectul unei proceduri de recrutare sau de selecție. Informațiile sunt furnizate în conformitate cu alineatul (2), sunt concise, se referă numai la sistemele automatizate de monitorizare sau la sistemele automatizate de luare a deciziilor utilizate în procedura respectivă și sunt transmise înainte de începerea procedurii de recrutare sau de selecție.

(6) Persoanele care prestează muncă pe platforme au dreptul la portabilitatea datelor cu caracter personal generate prin desfășurarea activității lor în contextul sistemelor automatizate de monitorizare sau al sistemelor automatizate de luare a deciziilor ale unei platforme digitale de muncă, inclusiv ratinguri și evaluări, fără a afecta în mod negativ drepturile destinatarului serviciului în temeiul Regulamentului (UE) 2016/679.

Platforma digitală de muncă pune la dispoziția persoanelor care prestează muncă pe platforme, gratuit, instrumente pentru a facilita exercitarea efectivă a drepturilor lor de portabilitate, menționate la articolul 20 din Regulamentul (UE) 2016/679 și în primul paragraf de la prezentul alineat. În cazul în care persoana care prestează muncă pe platforme solicită acest lucru, platforma digitală de muncă transmite aceste date cu caracter personal direct unei părți terțe.

Articolul 10

Supravegherea umană a sistemelor automatizate de monitorizare și a sistemelor automatizate de luare a deciziilor

(1) Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă supraveghează și, cu implicarea reprezentanților lucrătorilor, periodic și, în orice caz, o dată la doi ani, efectuează o evaluare a impactului avut de deciziile individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare și de sistemele automatizate de luare a deciziilor asupra persoanelor care prestează muncă pe platforme, inclusiv, după caz, asupra condițiilor lor de muncă și asupra egalității de tratament la locul de muncă.

(2) Statele membre impun platformelor digitale de muncă să asigure suficiente resurse umane pentru a supraveghea și evalua impactul deciziilor individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare sau de sistemele automatizate de luare a deciziilor. Persoanele cărora platforma digitală de muncă le încredințează funcția de supraveghere și de evaluare vor avea competența, formarea și autoritatea necesare pentru exercitarea acestei funcții, inclusiv pentru respingerea deciziilor automate. Persoanele respective beneficiază, în exercitarea funcțiilor lor, de protecție împotriva concedierii sau echivalentului acesteia, împotriva măsurilor disciplinare și a oricărui alt tratament nefavorabil.

(3) În cazul în care supravegherea sau evaluarea menționată la alineatul (1) identifică un risc ridicat de discriminare la locul de muncă asociat utilizării sistemelor automatizate de monitorizare sau a sistemelor automatizate de luare a deciziilor sau constată că deciziile individuale luate sau sprijinite de sisteme automatizate de monitorizare sau de sisteme automatizate de luare a deciziilor au încălcat drepturile unei persoane care prestează muncă pe platforme, platforma digitală de muncă ia măsurile necesare, inclusiv, dacă este cazul, modificarea sistemului automatizat de monitorizare sau a sistemului automatizat de luare a deciziilor ori o întrerupere a utilizării acestora, pentru a evita astfel de decizii în viitor.

(4) Informațiile privind evaluarea în temeiul alineatului (1) sunt transmise reprezentanților lucrătorilor pe platforme. De asemenea, platformele digitale de muncă pun informațiile respective la dispoziția persoanelor care prestează muncă pe platforme și a autorităților naționale competente, la cererea acestora.

(5) Orice decizie de a restricționa, suspenda sau înceta relația contractuală sau contul unei persoane care prestează muncă pe platforme sau orice altă decizie cu un efect negativ echivalent este luată de o persoană fizică.

Articolul 11

Reexaminarea de către o persoană

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

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

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

(3) În cazul în care decizia menționată la alineatul (1) încalcă drepturile unei persoane care prestează muncă pe platforme, platforma digitală de muncă rectifică decizia respectivă fără întârziere și, în orice caz, în termen de două săptămâni de la adoptarea acesteia. În cazul în care o astfel de rectificare nu este posibilă, platforma digitală de muncă oferă o compensație adecvată pentru prejudiciul suferit. În orice caz, platforma digitală de muncă ia măsurile necesare, inclusiv, dacă este cazul, modificarea sistemului automatizat de luare a deciziilor sau întreruperea utilizării acestuia, pentru a evita astfel de decizii în viitor.

(4) Prezentul articol nu aduce atingere procedurilor disciplinare și de concediere prevăzute în dreptul intern, în convențiile colective de muncă și în practicile naționale.

(5) Prezentul articol nu se aplică persoanelor care prestează muncă pe platforme și care sunt, de asemenea, întreprinderi utilizatoare de servicii de intermediere online, astfel cum sunt definite la articolul 2 punctul 1 din Regulamentul (UE) 2019/1150.

Articolul 12

Securitatea și sănătatea

(1) Fără a aduce atingere Directivei 89/391/CEE și directivelor conexe din domeniul securității și sănătății la locul de muncă, în ceea ce privește lucrătorii pe platforme, platformele digitale de muncă:

- (a) evaluează riscurile pe care le prezintă sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor pentru securitatea și sănătatea acestora, în special în ceea ce privește riscurile posibile de accidente de muncă, riscurile psihosociale și ergonomice;
- (b) evaluează dacă garanțiile sistemelor respective sunt adecvate pentru riscurile identificate având în vedere caracteristicile specifice ale mediului de lucru;
- (c) introduc măsuri adecvate de prevenire și protecție.

(2) În ceea ce privește cerințele prevăzute la alineatul (1) de la prezentul articol, platformele digitale de muncă asigură informarea, consultarea și participarea efectivă ale lucrătorilor pe platforme și/sau ale reprezentanților acestora în conformitate cu articolele 10 și 11 din Directiva 89/391/CEE.

(3) Platformele digitale de muncă nu utilizează sisteme automatizate de monitorizare sau sisteme automatizate de luare a deciziilor în moduri care exercită o presiune nejustificată asupra lucrătorilor pe platforme sau care pun în alt mod în pericol securitatea și sănătatea fizică și mintală ale lucrătorilor pe platforme.

(4) Prezentul articol nu se aplică numai în cazul sistemelor automatizate de luare a deciziilor, ci și în cazul în care platformele digitale de muncă utilizează sisteme automatizate care iau sau sprijină decizii care afectează în orice mod lucrătorii pe platforme.

(5) Pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor pe platforme, inclusiv pentru a-i proteja împotriva violenței și hărțuirii, statele membre se asigură că platformele digitale de muncă iau măsuri preventive, inclusiv instituirea de canale de raportare eficace.

Articolul 13

Informare și consultare

(1) Prezenta directivă nu aduce atingere Directivei 89/391/CEE în ceea ce privește informarea și consultarea, Directivei 2002/14/CE și Directivei 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (JO L 122, 16.5.2009, p. 28).

(2) Statele membre se asigură că informarea și consultarea, astfel cum sunt definite la articolul 2 literele (f) și (g) din Directiva 2002/14/CE, ale reprezentanților lucrătorilor de către platformele digitale de muncă se aplică și în cazul deciziilor care ar putea conduce la introducerea unor sisteme automatizate de monitorizare sau a unor sisteme automatizate de luare a deciziilor ori la modificări substanțiale ale utilizării acestora.

În sensul prezentului alineat, informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor se desfășoară în conformitate cu aceleași modalități de exercitare a drepturilor la informare și consultare ca cele prevăzute în Directiva 2002/14/CE.

(3) Reprezentanții lucrătorilor pe platforme pot fi asistați de un expert ales de aceștia, în măsura în care acest lucru este necesar pentru a examina chestiunea care face obiectul informării și consultării și să formuleze o opinie. În cazul în care o platformă digitală de muncă are peste 250 de lucrători în statul membru în cauză, cheltuielile expertului sunt suportate de platforma digitală de muncă, cu condiția ca acestea să fie proporționale. Statele membre pot stabili frecvența solicitărilor de asistență din partea unui expert, asigurându-se totodată eficacitatea asistenței.

Articolul 14

Furnizarea de informații către lucrători

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

Articolul 15

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

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

CAPITOLUL IV

TRANSPARENȚA ÎN CEEA CE PRIVEȘTE MUNCA PE PLATFORME

Articolul 16

Declararea muncii pe platforme

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

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

Articolul 17

Accesul la informațiile relevante privind munca pe platforme

(1) Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă pun următoarele informații la dispoziția autorităților competente și a reprezentanților persoanelor care prestează muncă pe platforme:

(a) numărul de persoane care prestează muncă pe platforme prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză, defalcat în funcție de nivelul de activitate și de statutul lor contractual sau profesional;

- (b) termenele și condițiile generale, stabilite de platforma digitală de muncă și aplicabile respectivelor relații contractuale;
- (c) durata medie a activității, numărul mediu de ore lucrate pe săptămână și pe persoană și venitul mediu din activitatea persoanelor care prestează muncă pe platforme în mod regulat prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză;
- (d) intermediarii cu care platforma digitală de muncă are o relație contractuală.

(2) Statele membre se asigură că platformele digitale de muncă furnizează autorităților competente informații referitoare la munca prestată de persoanele care prestează muncă pe platforme și la statutul lor profesional.

(3) Informațiile menționate la alineatul (1) sunt furnizate pentru fiecare stat membru în care persoanele prestează muncă pe platforme prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză. În ceea ce privește alineatul (1) litera (c), informațiile se furnizează numai la cerere.

(4) Informațiile menționate la alineatul (1) se actualizează cel puțin o dată la șase luni și, în ceea ce privește alineatul (1) litera (b), de fiecare dată când se aduc modificări de fond termenelor și condițiilor stabilite.

În pofida primului paragraf, în ceea ce privește platformele digitale de muncă care sunt întreprinderi mici și mijlocii, inclusiv microîntreprinderi, statele membre pot prevedea ca informațiile menționate la alineatul (1) să fie actualizate cel puțin o dată pe an.

(5) Autoritățile competente și reprezentanții persoanelor care prestează muncă pe platforme au dreptul de a le solicita platformelor digitale de muncă clarificări și detalii suplimentare în ceea ce privește oricare dintre informațiile furnizate, inclusiv detalii privind contractul de muncă. Platformele digitale de muncă răspund fără întârzieri nejustificate unei astfel de solicitări, oferind un răspuns argumentat.

CAPITOLUL V

CĂI DE ATAC ȘI ASIGURAREA RESPECTĂRII LEGII

Articolul 18

Dreptul la o cale de atac

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

Articolul 19

Proceduri în numele sau în sprijinul persoanelor care prestează muncă pe platforme

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

Articolul 20

Canale de comunicare pentru persoanele care prestează muncă pe platforme

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că platformele digitale de muncă oferă persoanelor care prestează muncă pe platforme, prin intermediul infrastructurii digitale a platformelor digitale de muncă sau prin mijloace la fel de eficiente, posibilitatea să intre în contact și să comunice între ele, în mod privat și securizat, precum și să contacteze și să fie

contactate de reprezentanții persoanelor care prestează muncă pe platforme, respectând în același timp Regulamentul (UE) 2016/679. Statele membre le impun platformelor digitale de muncă să se abțină de la accesarea sau monitorizarea contactelor și comunicațiilor respective.

Articolul 21

Accesul la probe

(1) Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor referitoare la dispozițiile prezentei directive, instanțele naționale sau autoritățile competente sunt în măsură să dispună ca platforma digitală de muncă să divulge orice probă relevantă aflată sub controlul lor.

(2) Statele membre se asigură că instanțele naționale au competența de a dispune divulgarea de probe care conțin informații confidențiale atunci când le consideră relevante pentru procedură. Ele se asigură că, atunci când dispun divulgarea unor astfel de informații, instanțele naționale au la dispoziție măsuri eficace de protecție a acestor informații.

Articolul 22

Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

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

Articolul 23

Protecția împotriva concedierii

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea sau încetarea contractului persoanelor care prestează muncă pe platforme sau altă acțiune echivalentă, precum și orice acțiune pregătitoare în aceste scopuri, pe motiv că acestea și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă.

(2) Persoanele care prestează muncă pe platforme care consideră că au fost concediate, că le-a încetat contractul sau că au fost supuse oricărei acțiuni cu efect echivalent pe motiv că și-au exercitat drepturile prevăzute în prezenta directivă pot solicita platformei digitale de muncă să prezinte motive bine întemeiate pentru concediere, pentru încetarea contractului sau pentru orice acțiune echivalentă. Platforma digitală de muncă furnizează aceste motive în scris fără întârzieri nejustificate.

(3) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că, atunci când persoanele care prestează muncă pe platforme menționate la alineatul (2) prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități sau organism competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o astfel de concediere, de încetare a contractului sau de o acțiune echivalentă, sarcina de a dovedi că respectiva concediere, încetare a contractului sau acțiune echivalentă a fost întemeiată pe alte motive decât cele menționate la alineatul (1), revine platformei digitale de muncă.

(4) Statele membre nu au obligația de a aplica alineatul (3) în cazul procedurilor în care investigarea faptelor în speță revine instanței sau altei autorități sau organism competent.

(5) Alineatul (3) nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel.

Articolul 24

Supraveghere și sancțiuni

(1) Autoritatea sau autoritățile de supraveghere responsabile cu monitorizarea aplicării Regulamentului (UE) 2016/679 sunt, de asemenea, responsabile de monitorizarea și de asigurarea aplicării articolelor 7-11 din prezenta directivă în ceea ce privește aspectele referitoare la protecția datelor, în conformitate cu dispozițiile relevante din capitolele VI, VII și VIII din Regulamentul (UE) 2016/679.

Limita superioară pentru amenzile administrative menționată la articolul 83 alineatul (5) din regulamentul respectiv se aplică în cazul încălcării articolelor 7-11 din prezenta directivă.

(2) Autoritățile menționate la alineatul (1) și alte autorități naționale competente cooperează, după caz, pentru asigurarea respectării prezentei directive, în limitele competențelor lor respective, în special în cazul în care apar întrebări cu privire la impactul sistemelor automatizate de monitorizare sau al sistemelor automatizate de luare a deciziilor asupra persoanelor care prestează muncă pe platforme. În acest scop, autoritățile respective fac schimb de informații relevante, inclusiv de informații obținute în contextul inspecțiilor sau investigațiilor, fie la cerere, fie din proprie inițiativă.

(3) Autoritățile naționale competente cooperează, cu sprijinul Comisiei, prin schimbul de informații relevante și de bune practici cu privire la punerea în aplicare a prezumției legale.

(4) În cazul în care persoanele care prestează muncă pe platforme desfășoară această activitate într-un stat membru diferit de cel în care este stabilită platforma digitală de muncă, autoritățile competente din statele membre respective fac schimb de informații în scopul asigurării respectării prezentei directive.

(5) Fără a aduce atingere aplicării Regulamentului (UE) 2016/679 menționate la alineatul (1), statele membre stabilesc normele privind sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau a dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Sancțiunile sunt efective, proporționale și cu efect de descurajare în raport cu natura, gravitatea și durata încălcării comise de întreprindere, precum și cu numărul de lucrători afectați.

(6) În cazul încălcărilor legate de refuzul platformelor digitale de muncă de a respecta o hotărâre judecătorească prin care se determină statutul profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme, statele membre prevăd sancțiuni, care pot include sancțiuni financiare.

CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE

Articolul 25

Promovarea negocierilor colective în munca pe platforme

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

Articolul 26

Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile

(1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor pe platforme în statele membre, inclusiv în ceea ce privește procedurile stabilite pentru determinarea statutului profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme, precum și prerogativele existente ale reprezentanților acestora.

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor pe platforme ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor convenții colective de muncă care sunt mai favorabile lucrătorilor pe platforme, în conformitate cu obiectivele prezentei directive.

(3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit persoanelor care prestează muncă pe platforme de alte acte juridice ale Uniunii.

Articolul 27

Difuzarea informațiilor

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

Articolul 28

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

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

Articolul 29

Transpunerea și punerea în aplicare

(1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 decembrie 2026. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.

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

(2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

(3) Statele membre, în conformitate cu dreptul intern și cu practica națională, adoptă măsuri adecvate, pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali, a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive.

(4) Statele membre le pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru și atât timp cât statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că pot garanta în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 30

Reexaminarea de către Comisie

Până la 2 decembrie 2029, după consultarea statelor membre, a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii și a principalelor părților interesate și ținând seama de impactul asupra IMM-urilor, inclusiv a microîntreprinderilor, Comisia reexaminează punerea în aplicare a prezentei directive și propune, dacă este cazul, modificări legislative. În cadrul reexaminării, Comisia acordă o atenție deosebită impactului recurgerii la intermediari asupra punerii în aplicare globale a prezentei directive, precum și efectivității prezumției legale.

Articolul 31

Intrare în vigoare

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

*Articolul 32***Destinatari**

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Strasbourg, 23 octombrie 2024.

Pentru Parlamentul European

Președinta

R. METSOLA

Pentru Consiliu

Președintele

ZSIGMOND B. P.
