2024/2831

11.11.2024 г.

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2024/2831 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 23 октомври 2024 година

относно подобряването на условията на труд при работата през платформа

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

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

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет ([1]),

като взеха предвид становището на Комитета на регионите ([2]),

в съответствие с обикновената законодателна процедура ([3]),

като имат предвид, че:

(1) Съгласно член 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС) целите на Съюза са, наред с другото, да насърчава благоденствието на своите народи и да работи за устойчивото развитие на Европа, основаващо се, наред с другото, на балансиран икономически растеж и силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес.

(2) В член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) е предвидено правото на всеки работник на справедливи и равни условия на труд, които зачитат неговото здраве, безопасност и достойнство. Член 27 от Хартата защитава правото на работниците на информиране и консултиране в предприятието. Член 8 от Хартата предвижда, че всеки има право на защита на неговите лични данни. Член 12 от Хартата предвижда, че всеки има право на свобода на събрания и на свободно сдружаване на всяко равнище. Член 16 от Хартата признава свободата на стопанска инициатива. Член 21 от Хартата забранява дискриминацията.

(3) В принцип № 5 от Европейския стълб на социалните права (наричан по-нататък „Стълба“), прогласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г., се посочва, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение; че в съответствие със законовите разпоредби и колективните споразумения трябва да бъде гарантирана необходимата гъвкавост за работодателите, за да могат бързо да се адаптират към промените в икономическите условия; че новаторските форми на труд, които осигуряват качествени условия на труд, трябва да се насърчават; че предприемачеството и самостоятелната заетост трябва да се насърчават; че професионалната мобилност трябва да се улеснява; и че трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, трябва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори. В принцип № 7 от Стълба се предвижда, че работниците имат право да бъдат информирани писмено при наемането на работа за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения, и че преди уволнение работниците имат право да бъдат информирани за причините и да получат предизвестие в разумен срок, както и че имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове, а в случай на неоснователно уволнение – право на правна защита, включително подходящо обезщетение. Принцип № 10 от Стълба предвижда, че работниците имат право, наред с другото, на високо ниво на защита на здравето и безопасността на работното място, както и право на защита на личните им данни в контекста на работата. Социалната среща на върха в Порто на 7 май 2021 г. приветства плана за действие, придружаващ Стълба.

([1]) ОВ C 290, 29.7.2022 г., стр. 95.
([2]) ОВ C 375, 30.9.2022 г., стр. 45.
([3]) Позиция на Европейския парламент от 24 април 2024 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 14 октомври 2024 г.

(4) Цифровизацията променя сферата на труда, като подобрява производителността и увеличава гъвкавостта, но същевременно носи и някои рискове за заетостта и условията на труд. Основаните на алгоритми технологии, включително автоматизираните системи за наблюдение или автоматизираните системи за вземане на решения, дадоха възможност за появата и разрастването на цифровите трудови платформи. Ако са правилно регулирани и приложени, новите форми на цифрово взаимодействие и новите технологии в сферата на труда могат да създадат възможности за достъп до достойни и качествени работни места за хората, които традиционно не са имали такъв достъп. Ако обаче не са регулирани, те могат да доведат и до наблюдение, основано на технологиите, да увеличат дисбаланса на силите и непрозрачността при вземането на решения, както и да породят рискове за достойните условия на труд, за здравето и безопасността на работното място, за равното третиране и правото на неприкосновеност на личния живот.

(5) Работата през платформа се извършва от физически лица чрез цифровата инфраструктура на цифрови трудови платформи, които предоставят услуга на своите клиенти. Работата през платформа се извършва в широк спектър от области и се характеризира с висока степен на разнородност на видовете цифрови трудови платформи, обхванатите сектори и извършваните дейности, както и в профилите на лицата, извършващи работа през платформа. Чрез алгоритмите цифровите трудови платформи организират в по-малка или по-голяма степен – в зависимост от своя бизнес модел – извършването на работата, възнаграждението на работата и отношенията между техните клиенти и лицата, извършващи работата. Работата през платформа може да се извършва изключително онлайн посредством електронни инструменти („онлайн работа през платформа“) или по хибриден начин, съчетаващ процес на онлайн комуникация с последваща дейност във физическия свят („работа през платформа на място“). Много от съществуващите цифрови трудови платформи са международни стопански субекти, които извършват своите дейности и бизнес модели в няколко държави членки или през граница.

(6) Работата през платформа може да предостави възможности за по-лесен достъп до пазара на труда, за получаване на допълнителен доход чрез вторична дейност или за ползване на известна гъвкавост при организацията на работното време. В същото време повечето лица, извършващи работа през платформа, имат друга работа или друг източник на доходи и обикновено са нископлатени. Освен това работата през платформа се развива бързо, създавайки нови бизнес модели и форми на заетост, които понякога не са обхванати от съществуващите системи за закрила. Поради това е важно този процес да бъде съпроводен от подходящи гаранции за лицата, извършващи работа през платформа, независимо от естеството на договорното правоотношение. По-специално, работата през платформа може да доведе до непредвидимост на работните часове и може да размие границите между трудовите правоотношения и дейността при самостоятелна заетост, както и отговорностите на работодателите и работниците. Неправилното класифициране на трудовия статус има последици за засегнатите лица, тъй като има вероятност да ограничи достъпа до съществуващите трудови и социални права. Това води и до нееднакви условия на конкуренция по отношение на предприятията, които класифицират правилно своите работници, и има последици за системите за колективни трудови правоотношения на държавите членки, за данъчната им основа, както и за обхвата и устойчивостта на техните системи за социална закрила. Въпреки че тези предизвикателства са по-широки от работата през платформа, те са особено остри и належащи в основаната на платформи икономика.

(7) Съдебните дела в няколко държави членки показаха продължаващото неправилно класифициране на трудовия статус в някои видове работа през платформа, по-специално в секторите, в които цифровите трудови платформи упражняват известна степен на ръководство и контрол. Въпреки че цифровите трудови платформи често класифицират лицата, които работят чрез тях, като самостоятелно заети лица или като „независими изпълнители“, много съдилища установиха, че платформите де факто ръководят и упражняват контрол върху тези лица, като често ги интегрират в основните си стопански дейности. Ето защо тези съдилища промениха класифицирането на приетите за самостоятелно заети лица на работници, наети от платформите.

(8) Автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи вземане на решения, захранвани от алгоритми, все повече изземат функциите, които ръководителите обикновено изпълняват в предприятията, като например разпределяне на задачи, ценообразуване на отделните задачи, определяне на работния график, даване на указания, оценка на извършената работа, предоставяне на стимули или прилагане на неблагоприятно третиране. Цифровите трудови платформи по-специално използват такива алгоритмични системи като стандартен начин за организиране и управление на работата през платформи чрез тяхната инфраструктура. Лицата, които извършват работа през платформа и са обект на такова алгоритмично управление, често нямат достъп до информация за начина на работа на алгоритмите, кои лични данни се използват или как поведението на тези лица се отразява на решенията, вземани от автоматизираните системи. Освен това представителите на работниците, други представители на лицата, извършващи работа през платформа, инспекциите по труда и други компетентни органи нямат достъп до тази информация. Освен това лицата, които извършват работа през платформа, често не знаят причините за решенията, които се вземат или подпомагат от автоматизирани системи, и не могат да получат обяснение за тези решения, да обсъждат тези решения с човек, изпълняващ ролята на лице за контакт, да оспорват тези решения или да търсят коригиране, или, когато е приложимо, и правна защита.

(9) Когато платформите работят в няколко държави членки или трансгранично, често не е ясно къде и от кого се извършва работата през платформата, особено що се отнася до онлайн работата през платформа. Освен това националните компетентни органи нямат лесен достъп до данни относно цифровите трудови платформи, включително за броя на лицата, извършващи работа през платформа, техния трудов статус и условията им на труд. Това усложнява прилагането на действащите правила.

(10) Набор от правни инструменти предвижда минимални стандарти по отношение на условията на труд и трудовите права в целия Съюз. Това включва по-специално директиви 2003/88/ЕО ([4]), 2008/104/ЕО ([5]) и (ЕС) 2019/1152 ([6]) на Европейския парламент и на Съвета, както и други специфични инструменти относно аспекти като здравето и безопасността на работното място, бременните работнички, равновесието между професионалния и личния живот, работата на срочен договор, работата на непълно работно време и командироването на работници,. Освен това Съдът на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съдът“) постанови ([7]), че времето „на разположение“, през което възможностите на работника да извършва други дейности са значително ограничени, трябва да се счита за работно време. С Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([8]) се установява обща рамка за определяне на минималните изисквания за правото на информиране и консултиране на работниците и служителите в предприятия или организации в рамките на Съюза.

(11) С Препоръката на Съвета от 8 ноември 2019 г. ([9]) се препоръчва на държавите членки да предприемат мерки, за да гарантират официалното и ефективно покритие, и адекватността и прозрачността на схемите за социална закрила за всички работници и самостоятелно заети лица.

(12) С Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета ([10]) се гарантира защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни, и по-специално се предвиждат определени права и задължения, както и гаранции по отношение на законосъобразното, добросъвестно и прозрачно обработване на лични данни, включително по отношение на автоматизираното вземане на индивидуални решения.

(13) С Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета ([11]) се насърчава справедливостта и прозрачността за бизнес ползвателите на посреднически онлайн услуги, предоставяни от операторите на онлайн платформи.

(14) Макар че в действащите правни актове на Съюза се предвиждат определени общи гаранции, предизвикателствата при работата през платформа изискват някои допълнителни специални мерки. За да се регламентира по подходящ начин устойчивото развитие на работата през платформа, е необходимо Съюзът да определи минимални права за работниците през платформа и правила за подобряване на защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, с цел да се преодолеят тези предизвикателства. Следва да бъдат въведени мерки, улесняващи определянето на правилния трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа в Съюза, а прозрачността относно работата през платформа следва да бъде подобрена, включително в трансгранични случаи. Освен това на лицата, извършващи работа през платформа, следва да се предоставят права, с цел насърчаване на прозрачността, справедливостта, човешкия надзор, безопасността и отчетността. Тези права следва също така да бъдат предоставяни с оглед на защитата на работниците и подобряването на условията на труд при алгоритмичното управление, включително упражняването на колективно договаряне. Това следва да се направи с цел подобряване на правната сигурност и гарантиране на еднакви условия на конкуренция между цифровите трудови платформи и офлайн доставчиците на услуги и подкрепа за устойчивия растеж на цифровите трудови платформи в Съюза.

(15) Комисията предприе двуетапна консултация със социалните партньори в съответствие с член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) относно подобряването на условията на труд при работата през платформа. Това не доведе до съгласие между социалните партньори за започване на преговори по тези въпроси. Важно е обаче да се предприемат действия в тази област на равнището на Съюза, като настоящата правна рамка се адаптира към появата на работата през платформа, включително по отношение на използването на автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения. Освен това Комисията проведе обширен

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

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

([6]) Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105).

([7]) Решение на Съда от 21 февруари 2018 г. по дело *Ville de Nivelles/Rudy Matzak* C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; Решение на Съда (голям състав) от 9 март 2021 г., *RJ* v *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; Решение на Съда (голям състав) от 9 март 2021 г., *D.J.* v *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

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

([9]) Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 година относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (ОВ C 387, 15.11.2019 г., стр. 1).

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

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

обмен на становища със съответните заинтересовани страни, включително цифровите трудови платформи, сдружения на лицата, извършващи работа през платформа, експерти от академичните среди, държавите членки и международни организации и представители на гражданското общество.

(16) Настоящата директива има за цел да подобри условията на труд на работниците през платформа и да защити личните данни на лицата, извършващи работа през платформа. Двете цели се преследват едновременно и макар да са взаимно подсилващи се и неразривно свързани, едната не е второстепенна по отношение на другата. По отношение на член 153, параграф 1, буква б) от ДФЕС настоящата директива установява правила, които имат за цел да подпомогнат определянето на правилния трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа, и да подобрят условията на труд и прозрачността по отношение на работата през платформа, включително в трансгранични случаи, както и закрилата на работниците в контекста на алгоритмичното управление. По отношение на член 16 от ДФЕС настоящата директива установява правила за подобряване на защитата на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на обработването на техните лични данни чрез повишаване на прозрачността, справедливостта, човешкия надзор, безопасността и отчетността на съответните процедури за алгоритмично управление при работата през платформа.

(17) Настоящата директива следва да се прилага спрямо лица, извършващи работа през платформа в Съюза, които имат или за които, въз основа на преценка на фактите, се смята, че имат трудов договор или трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или практиката в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда. Разпоредбите относно алгоритмичното управление, свързани с обработването на лични данни, следва да се прилагат и за лица, извършващи работа през платформа, които нямат трудов договор или трудово правоотношение.

(18) Настоящата директива следва да установява задължителни правила, които се прилагат за всички цифрови трудови платформи, независимо от мястото им на установяване или от приложимото иначе право, при условие че работата през платформа, организирана чрез съответната цифрова трудова платформа, се извършва в Съюза.

(19) Цифровите трудови платформи се различават от другите онлайн платформи по това, че използват автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения, за да организират работата, извършвана от физически лица по искане, еднократно или многократно, на получателя на услуга, предоставяна от платформата. Автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения обработват лични данни на лица, извършващи работа през платформа, и вземат или подпомагат решения, които засягат, наред с другото, условията на труд. Тези характеристики превръщат цифровите трудови платформи в отделна форма на организиране на предоставянето на услуги от специалисти в сравнение с по-традиционните форми на организиране на предоставянето на услуги, като например традиционните форми на наемане на автомобил с водач или услугите по превоз на пратки. Освен това повишената сложност на структурната организация на цифровите трудови платформи върви ръка за ръка с бързото им развитие, като често създава системи с „променлива геометрия“ в организацията на работата. Може например да има случаи, в които цифровите трудови платформи предоставят услуга, чийто получател е самата цифрова трудова платформа или обособен стопански субект в рамките на същата група предприятия, или организират работата по начин, който размива традиционните модели, които обикновено се разпознават в системите за предоставяне на услуги. Такъв може да бъде случаят и с платформите за микроработа или краудуъркинг — вид цифрови трудови онлайн платформи, предоставящи на предприятията и други клиенти достъп до голяма и гъвкава работна сила за изпълнението на малки задачи, които могат да се изпълняват дистанционно с помощта на компютър и интернет връзка, като например маркиране. Задачите се разделят и разпределят между голям брой лица („крауд“), които могат да ги изпълнят асинхронно.

(20) Организирането на работата, извършвана от отделни лица, следва да включва най-малкото значителна роля в намирането на съответствие между търсенето на услугата и предлагането на работна ръка от физическо лице, което има договорно правоотношение с цифровата трудова платформа или с посредник, независимо от неговото официално название или от неговото естество, и което е на разположение да изпълнява конкретна задача. Организирането на такава работа може да включва и други дейности, като например обработка на плащанията. Онлайн платформите, които не организират работата, извършвана от отделни лица, а само предоставят средствата, чрез които доставчиците на услуги могат да достигнат до крайния ползвател, без по-нататъшно участие на платформата, например чрез реклама на предложения или искания за услуги или чрез обобщаване и показване на налични доставчици на услуги в определена област, не следва да се смятат за цифрови трудови платформи. Определението за цифрова трудова платформа не следва да включва доставчиците на услуги, чиято основна цел е да експлоатират или споделят активи, като краткосрочно отдаване под наем на места за настаняване, или чрез които лица неспециалисти могат да препродават стоки, нито такива, които организират доброволчески дейности. Определението следва да бъде ограничено до доставчиците на услуги, за които организацията на работата, извършвана от лицето, като превоз на хора или стоки или почистване, представлява необходим и съществен компонент, а не само незначителен и чисто спомагателен компонент.

(21) Договореностите и процесите, свързани с представителството на работниците, се различават в отделните държави членки, като отразяват съответната им история, институции и икономическа и политическа ситуация. Сред условията, благоприятстващи добре функциониращия социален диалог, е наличието на силни, независими профсъюзи и организации на работодателите с достъп до съответната информация, необходима за участие в социалния диалог и зачитане на основните права на свобода на сдружаване и на колективно договаряне.

(22) Съгласно Конвенция № 135 на Международната организация на труда (МОТ) относно представителите на работниците и служителите (1971 г.), която понастоящем е ратифицирана от 24 държави членки, представителите на работниците могат да бъдат лица, които са признати като такива в съответствие с националното право или практика, независимо дали са представители на синдикални организации, а именно представители, посочени или избрани от синдикалните организации или от членовете им; или представители, избрани чрез свободно гласуване от работниците в предприятието в съответствие с националните законови или подзаконови актове или колективни трудови договори и чиито функции не включват действия, признати като изключителен прерогатив на профсъюзите в съответната държава. В Конвенцията се посочва, че когато в едно и също предприятие едновременно има представители на синдикалните организации и свободно избрани представители, това представителство не следва да се използва за подкопаване на позициите на съответните синдикални организации или на техните представители, и че сътрудничеството между избраните представители и съответните синдикални организации или техните представители следва да се насърчава.

(23) Държавите членки са ратифицирали Конвенция № 98 на МОТ за правото на организиране и на колективно договаряне (1949 г.), съгласно която действията, насочени към създаване на организации на трудещите се, подчинени на работодателя или на организация на работодатели, или към поддържане на организации на трудещите се чрез финансови средства или по друг начин с намерение тези организации да се поставят под контрола на работодателя или на организация на работодателите, се считат за действия на вмешателство, срещу които държавите — членки на МОТ, трябва да защитават организациите на работниците. Важно е да се предприемат мерки по такива действия, за да се гарантира, че при определянето или прилагането на практическите договорености за информиране и консултиране съгласно настоящата директива работодателите и представителите на работниците работят в дух на сътрудничество и при надлежно зачитане на своите реципрочни права и задължения, като се отчитат интересите както на предприятието или организацията, така и на работниците.

(24) В някои случаи лицата, извършващи работа през платформа, нямат пряко договорно правоотношение с цифровата трудова платформа, а са в отношения с посредник, чрез който извършват работа през платформа. Този начин на организиране на работата през платформа често води до широк спектър от различни и сложни многостранни отношения, включително вериги от подизпълнители, както и до размиване на отговорностите между цифровата трудова платформа и посредниците. Лицата, извършващи работа през платформа чрез посредници, са изложени на същите рискове по отношение на неправилното класифициране на техния трудов статус и използването на автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения като лицата, извършващи работа през платформа пряко за цифровата трудова платформа. Поради това държавите членки следва да установят подходящи мерки, за да гарантират, че съгласно настоящата директива лицата, извършващи работа през платформа чрез посредници се ползват със същото равнище на защита като лицата, извършващи работа през платформа, които имат пряко договорно правоотношение с цифровата трудова платформа. Държавите членки следва да установят подходящи механизми, включително, когато е целесъобразно, чрез системи за солидарна отговорност.

(25) За да се борят с фиктивната самостоятелна заетост при работата през платформа и да улеснят определянето на правилния трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа, държавите членки следва да въведат подходящи процедури за предотвратяване и справяне с неправилното класифициране на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа. Целта на тези процедури следва да бъде да се установи съществуването на трудово правоотношение, както е определено в националното право, колективните трудови договори или практиката, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, и по този начин да се гарантира, че работниците през платформа се ползват в пълна степен от същите трудови права като другите работници съгласно съответното право на Съюза, националното право и колективните трудови договори. Когато съществуването на трудово правоотношение е установено въз основа на факти, страната или страните, отговорни за изпълнението на задълженията на работодателя, следва да бъдат ясно определени и следва да спазват съответните работодателски задължения съгласно правото на Съюза, националното право и колективните трудови договори, приложими в сектора на дейност.

(26) Когато се установи, че дадена страна е работодател и отговаря на условията за агенция за временна заетост в съответствие с Директива 2008/104/ЕО, се прилагат задълженията по посочената директива.

(27) Принципът на предимство на фактите, според който установяването на съществуването на трудово правоотношение следва да се ръководи преди всичко от фактите, свързани с действителното извършване на работата, включително възнаграждението за работата, а не от описанието на правоотношението от страните, в съответствие с Препоръка № 198 на МОТ относно трудовите правоотношения (2006 г.), е от особено значение в случай на работа през платформа, когато договорните условия често се определят едностранно от едната страна.

(28) Злоупотребата със статуса на самостоятелно заетите лица, било то на национално равнище или в трансгранични случаи, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недекларираната заетост. Фиктивна самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице се обяви за самостоятелно заето, докато всъщност изпълнява характерните за трудово правоотношение условия. Невярна декларация за самостоятелна заетост често се прави, за да се избегнат определени правни или фискални задължения и да се създаде конкурентно предимство в сравнение с предприятията, които спазват закона. В редица свои решения ([12]) Съдът е постановил, че класифицирането като самостоятелно заето лице съгласно националното право не изключва възможността същото лице да бъде класифицирано като работник по смисъла на правото на Съюза, ако самостоятелност на това лице е само привидна, като по този начин се прикрива реално трудово правоотношение.

(29) Гарантирането на определянето на правилния трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа, следва да не възпрепятства подобряването на условията за действително самостоятелно заетите лица, извършващи работа през платформа. Съобщението на Комисията от 30 септември 2022 г., което съдържа „Насоки относно прилагането на конкурентното право на Съюза към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами“, и в което се посочва, че според Комисията колективните трудови договори между самостоятелно заети лица, работещи сами, и цифровите трудови платформи, отнасящи се за условията на труд, попадат извън обхвата на член 101 от ДФЕС, може да послужи за тази цел като полезни насоки. Изключително важно е обаче въвеждането на тези колективни трудови договори да не подкопава целите, преследвани с настоящата директива, по-специално правилното класифициране на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на техния трудов статус.

(30) Ръководството и контролът може на практика да приемат различни форми в конкретните случаи, като се има предвид, че икономическият модел на платформите непрекъснато се развива. Например цифровата трудова платформа може да упражнява ръководство и контрол не само чрез преки средства, но и чрез налагане на наказателни мерки или други форми на неблагоприятно третиране или натиск. В контекста на работата през платформа, често е трудно за лицата, извършващи работа през платформа, да имат подходящ достъп до необходимите инструменти и информация, за да докажат пред компетентен орган действителното естество на договорното си правоотношение и произтичащите от него права. Освен това управлението на лицата, извършващи работа през платформа, чрез автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения, се характеризира с непрозрачност от страна на цифровата трудова платформа. Тези характеристики на работата през платформа затвърждават феномена на неправилно класифициране като фиктивна самостоятелна заетост, като по този начин възпрепятстват определянето на правилния трудов статус на лица, извършващи работа през платформа и достъпа до достойни условия на живот и труд за работниците през платформи. Поради това държавите членки следва да определят мерки, предвиждащи ефективно процедурно улесняване за лицата, извършващи работа през платформа, при определянето на правилния им трудов статус. В този контекст законовата презумпция за трудово правоотношение в полза на лицата, извършващи работа през платформа, е ефективен инструмент, който допринася значително за подобряването на условията на живот и труд на работниците през платформа. Следователно договорно правоотношение следва да се счита по законова презумпция за трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или практиката в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, където се установяват факти, показващи ръководство и контрол.

(31) Ефективната законова презумпция изисква националното право ефективно да улеснява възможността за лицата, извършващи работа през платформа, да се възползват от тази презумпция. Изискванията съгласно законовата презумпция следва да не бъдат обременяващи и следва да намаляват трудностите за лицето, извършващо работа през платформа, при предоставянето на доказателства, показващи съществуването на трудово правоотношение в ситуация на дисбаланс на правомощията спрямо цифровата трудова платформа. Целта на законовата презумпция е ефективно да се преодолее и коригира дисбалансът на правомощията между лицата, извършващи работа през платформа, и цифровата трудова платформа. Редът и условията на законовата презумпция следва да бъдат установени от държавите членки, доколкото тези ред и условия гарантират създаването на ефективна оборима законова презумпция за заетост, която представлява процедурно улесняване в полза на лицата, извършващи работа през платформа, и не водят до увеличаване на тежестта на изискванията към лицата, извършващи работа през платформа, или техните представители, при производства за определяне на правилния трудов статус на тези лица. Прилагането на законовата презумпция не следва автоматично да води до прекласифициране на лицата, извършващи работа през платформа. За да обори законовата презумпция, цифровата трудова платформа следва да докаже, че въпросното договорно правоотношение не е трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или практиката в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда.

([12]) Решения на Съда от
— 3 юли 1986 г., *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg,* C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
— 13 януари 2004 г., *Debra Allonby v 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 октомври 2010 г., *Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others,* C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
— 11 ноември 2010 г., *Dita Danosa v LKB Līzings SIA,* C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
— 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden,* C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
— 9 юли 2015 г., *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,* C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
— 17 ноември 2016 г., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH,* C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
— 16 юли 2020 г., *UX v Governo della Repubblica italiana,* C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;
и определение на Съда от 22 април 2020 г., *B v Yodel Delivery Network Ltd,* C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

(32) В съответствие с целта на настоящата директива за подобряване на условията на труд за работниците през платформа чрез улесняване на определянето на правилния им трудов статус, с което да се гарантира, че те се ползват от съответните права, произтичащи от правото на Съюза, националното право и колективните трудови договори, законовата презумпция следва да се прилага във всички съответни административни или съдебни производства, при които е под въпрос трудовият статус на лицето, извършващо работа през платформа. Въпреки че настоящата директива не налага никакво задължение на държавите членки да прилагат законовата презумпция в данъчни, наказателни или социалноосигурителни производства, от решаващо значение е законовата презумпция да се прилага ефективно във всички държави членки съгласно настоящата директива. По-специално, нищо в настоящата директива не следва да възпрепятства държавите членки, по силата на националното право, да прилагат законовата презумпция в данъчни, наказателни или социалноосигурителни производства или в други административни или съдебни производства или да признават резултатите от производства, при които е била приложена законовата презумпция, с цел даване на права на прекласифицирани работници съгласно други области на правото.

(33) В интерес на правната сигурност законовата презумпция следва да няма обратно действие и поради това следва да се прилага само за периода, считан от 2 декември 2026 г., включително за договорно правоотношение, сключено преди и все още продължаващо към тази дата. Ето защо исковете, свързани с евентуалното съществуване на трудово правоотношение преди тази дата и произтичащите от това права и задължения до тази дата, следва да се оценяват единствено въз основа на правото на Съюза и на националното право, приложими на тази дата, включително Директива (ЕС) 2019/1152.

(34) Отношенията между лице, извършващо работа през платформа, и цифрова трудова платформа може да не отговарят на изискванията за трудово правоотношение в съответствие с определението, установено от закона, колективните трудови договори или практиката на съответната държава членка, като се има предвид съдебната практика на Съда. Държавите членки следва да гарантират възможността за оборване на законовата презумпция, като се докаже въз основа на това определение, че въпросното отношение не е трудово правоотношение. Цифровите трудови платформи имат пълен преглед на всички фактически елементи, определящи правното естество на отношенията, по-специално алгоритмите, чрез които управляват своите операции. Поради това цифровите трудови платформи следва да носят тежестта на доказване, когато твърдят, че въпросното договорно правоотношение не е трудово правоотношение. Успешното оборване на законовата презумпция в съдебно или административно производство не следва да възпрепятства прилагането на законовата презумпция в последващи съдебни производства или обжалвания, в съответствие с националното процесуално право.

(35) Ефективното прилагане на законовата презумпция чрез рамка от подкрепящи мерки е от съществено значение за гарантирането на правна сигурност и прозрачност за всички участващи страни. Тези мерки следва да включват разпространение на изчерпателна информация сред обществеността, разработване на насоки под формата на конкретни и практически препоръки за цифровите трудови платформи, за лицата, извършващи работа през платформа, за социалните партньори и за националните компетентни органи, както и осигуряване на ефективен контрол и проверки в съответствие с националното право и практика, включително по целесъобразност, чрез набелязване за такъв контрол и проверки.

(36) Такива мерки следва да подкрепят установяването на съществуването на трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или практиката в съответната държава членка, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, включително, ако е уместно, потвърждаването на квалификацията на лице, извършващо работа през платформа, като действително самостоятелно заето лице. За да могат тези органи да изпълняват своите задачи по прилагането на разпоредбите на настоящата директива, особено като се взима предвид компетентността на държавите членки да вземат решения относно персонала на националните органи, те трябва да разполагат с достатъчно персонал. Това изисква предоставянето на подходящи за националните компетентни органи човешки ресурси, които притежават необходимите умения и имат достъп до подходящо обучение, както и наличието на технически експертен опит в областта на алгоритмичното управление. В Конвенция № 81 на МОТ относно инспекцията по труда (1947 г.) са предвидени указания за това как се определят достатъчно на брой инспектори по труда за ефективното изпълнение на техните задължения. Решението на национален компетентен орган, водещо до промяна на трудовия статус на лице, извършващо работа през платформа, следва да бъде взето предвид от националните компетентни органи, когато вземат решение относно контрола и инспекциите, които възнамеряват да извършат.

(37) Компетентните органи на държавите членки следва да сътрудничат помежду си, включително чрез обмен на информация, както е предвидено в националното право и практика, за да се гарантира определянето на правилния трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа.

(38) При все че с Регламент (ЕС) 2016/679 се установява общата рамка за защита на физическите лица във връзка с обработването на лични данни, е необходимо да се установят конкретни правила във връзка с опасенията, които са свързани с обработването на лични данни посредством автоматизираните системи за наблюдение или автоматизираните системи за вземане на решения в контекста на работата през платформа. В член 88 от Регламент (ЕС) 2016/679 вече е предвидено, че държавите членки могат, както е определено от правото или чрез колективните трудови договори, да предвидят по-конкретни правила, за да гарантират защитата на правата и свободите по отношение на обработването на личните данни на наетите лица в контекста на трудовите правоотношения.

Настоящата директива предвижда по-конкретни гаранции относно обработването на лични данни чрез автоматизирани системи в контекста на работата през платформа, като по този начин се осигурява по-високо ниво на защита на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа. По-специално, с настоящата директива се установяват по-специфични правила във връзка с Регламент (ЕС) 2016/679 по отношение на използването и прозрачността на автоматизираното вземане на решения. С настоящата директива се установяват и допълнителни мерки във връзка с Регламент (ЕС) 2016/679 в контекста на работата през платформа, за да се гарантира защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, по-специално когато решенията се вземат или подкрепят от автоматизирано обработване на лични данни. Термините, свързани със защитата на личните данни в настоящата директива, следва да се разбират в светлината на определенията, установени в Регламент (ЕС) 2016/679.

(39) Членове 5, 6 и 9 от Регламент (ЕС) 2016/679 изискват личните данни да се обработват по законосъобразен, справедлив и прозрачен начин. Това предполага определени ограничения върху начина, по който цифровите трудови платформи могат да обработват лични данни чрез автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения. Въпреки това, в конкретния случай на работа през платформа не може да се счита, че съгласието на лицата, извършващи работа през платформа, за обработването на техните лични данни е било свободно изразено. Лицата, извършващи работа през платформа, често нямат истински свободен избор или не могат да откажат или оттеглят съгласието си, без това да навреди на договорното им правоотношение, като се има предвид дисбалансът на правомощията между лицето, извършващо работа през платформа, и цифровата трудова платформа. Поради това цифровите трудови платформи следва да не обработват личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, с основанието, че лицето, извършващо работа през платформа, е дало съгласие за обработването на неговите лични данни.

(40) Цифровите трудови платформи следва да не обработват — чрез автоматизирани системи за наблюдение или която и да е автоматизирана система, използвана за вземане или подкрепа на решения, засягащи лицата, извършващи работа през платформа — лични данни относно емоционалното или психологическото състояние на лицата, извършващи работа през платформа, да не обработват лични данни във връзка с личните им разговори, да не събират лични данни, когато лицата, извършващи работа през платформа, не предлагат или не извършват работа през платформа, да не обработват лични данни, за да се предвиди упражняването на основни права, включително правото на сдружаване, свободата на колективно договаряне и колективни действия или правото на информиране и консултиране, както е определено в Хартата, или да не обработват лични данни с цел установяване на расовия или етническия произход, миграционния статус, политическите възгледи, религиозните или философските убеждения, увреждания, здравословното състояние, включително хронично заболяване или ХИВ статус, емоционалното или психологическото състояние, членството в синдикални организации, сексуалния живот или сексуалната ориентация на дадено лице.

(41) Цифровите трудови платформи следва да не обработват биометрични данни на лица, извършващи работа през платформа, с цел установяване на самоличността, а именно установяване на самоличността на дадено лице чрез сравняване на биометричните му данни със съхранените биометрични данни на множество лица в база данни (идентификация чрез съпоставяне на едно към много). Това не засяга възможността цифровите трудови платформи да извършват биометрична проверка, а именно проверка на самоличността на дадено лице чрез сравняване на биометричните му данни с данни, предоставени преди това от същото лице (проверка или удостоверяване на самоличността при сравняване „едно към едно“), когато такова обработване на лични данни е правомерно от гледна точка на Регламент (ЕС) 2016/679 или друго приложимо право на Съюза и национално право.

(42) Основани на биометрия данни означава лични данни, получени в резултат на специфична техническа обработка, свързана с физически, физиологични или поведенчески характеристики, сигнали или характеристики на физическо лице, например изражения на лицето, движения, честота на пулса, глас, натискане на клавиши или походка, които може да направят възможно или да потвърдят установяването на самоличността на физическо лице или обратното.

(43) Обработването на лични данни от автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения, използвани от цифровите трудови платформи, има вероятност да доведе до висок риск за правата и свободите на лицата, извършващи работа през платформа. Поради това цифровите трудови платформи следва винаги да извършват оценка на въздействието върху защитата на данните в съответствие с изискванията, определени в член 35 от Регламент (ЕС) 2016/679. Като има предвид въздействието, което решенията, вземани от автоматизирани системи за вземане на решения, оказват върху лицата, извършващи работа през платформа, по-специално върху работниците през платформа, настоящата директива установява по-конкретни правила относно консултациите с лицата, извършващи работа през платформа, и техните представители в контекста на оценките на въздействието върху защитата на данните.

(44) В допълнение към изискванията, установени в Регламент (ЕС) 2016/679 цифровите трудови платформи следва да подлежат на задължения за прозрачност и предоставяне на информация във връзка с автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи, използвани за вземане или подпомагане на решения, засягащи лицата, извършващи работа през платформа, включително условията на труд на работниците през платформа, например достъпа им до възложените им задачи, техните доходи, тяхната безопасност и здраве, работното им време, достъпа им до обучение, тяхното повишение или негов еквивалент и техния договорен статус, включително ограничаването, спирането или прекратяването на техния профил. Следва да бъдат уточнени вида и формата на информацията, която трябва да се предоставя на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на тези автоматизирани

системи, както и сроковете за нейното предоставяне. Отделните работници през платформа следва да получават тази информация в сбита, проста и разбираема форма, доколкото системите и техните характеристики пряко засягат тях самите и, когато е приложимо, техните условия на труд, така че да бъдат ефективно информирани. Те следва също така да имат правото да изискват изчерпателна и подробна информация за всички съответни системи. Всеобхватна и подробна информация относно тези автоматизирани системи следва също така да се предоставя на представителите на лицата, извършващи работа през платформа, както и на националните компетентни органи по труда по тяхно искане, за да им се даде възможност да изпълняват своите функции.

(45) В допълнение към правото на преносимост на личните данни, които субектът на данните е предоставил на администратор на данни в съответствие с член 20 от Регламент (ЕС) 2016/679, лицата, извършващи работа през платформа, следва да имат право да получават безпрепятствено и в структуриран, широко използван и машинночетим формат всички лични данни, генерирани чрез извършването на работата им в контекста на автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения на цифровата трудова платформа, включително рейтинги и отзиви, да ги предават или да възложат предаването им на трета страна, включително друга цифрова трудова платформа. Цифровите трудови платформи следва да предоставят на лицата, извършващи работа през платформа, инструменти за улесняване на ефективната преносимост на данните, която е безплатна, за да упражняват правата си съгласно настоящата директива и съгласно Регламент (ЕС) 2016/679.

(46) В някои случаи цифровите трудови платформи не прекратяват официално отношенията си с лице, извършващо работа през платформа, но ограничават профила на лицето, извършващо работа през платформа. Ограничаването на профила следва да се разбира като всякакво ограничение, наложено върху способността на това лице да извършва работа през платформа чрез профила, включително ограничаване на достъпа до профила или достъпа до възложените задачи.

(47) Цифровите трудови платформи широко използват автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения при управлението на лицата, извършващи работа през платформа. Наблюдението чрез електронни средства може да представлява вмешателство, а решенията, взети или подпомагани от такива системи, като например свързаните с предлагането или възлагането на задачи, с доходите, с тяхната безопасност и здраве, с работното им време, с достъпа им до обучение, с тяхното повишение или статус в рамките на организацията и с договорния статус, може да засягат пряко лицата, извършващи работа през платформа, които може да нямат пряк контакт с човек, който е техен ръководител или надзорник. Поради това цифровите трудови платформи следва да гарантират човешки надзор и редовно и най-малко на всеки две години да извършват оценка на въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения, върху лицата, извършващи работа през платформа, включително, когато е приложимо, техните условия на труд и равно третиране на работното място. Представители на работниците следва да участват активно в процеса на оценка. Цифровите трудови платформи следва да осигурят достатъчно човешки ресурси за такива надзор и оценка. Лицата, на които от цифровата трудова платформа е възложено изпълнението на функцията по надзор, следва да притежават необходимите компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват тази функция, и по-специално правото да отменят автоматизираните решения. Те следва да бъдат защитени от уволнение, дисциплинарни мерки или друго неблагоприятно третиране при упражняването на своите функции. Освен това е важно цифровите трудови платформи да се справят със системните недостатъци при използването на автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения. Поради това, когато надзорните дейности установят висок риск от дискриминация на работното място или нарушение на правата на лицата, извършващи работа през платформа, цифровите трудови платформи следва да предприемат подходящи мерки за справяне с тях, включително възможността за прекратяване на тези системи.

(48) Регламент (ЕС) 2016/679 изисква от администраторите на данни да прилагат подходящи мерки за защита на правата и свободите и легитимните интереси на субекта на данните в случаите, когато последният е обект на решения, основани единствено на автоматизирано обработване. Посочената разпоредба изисква най-малко правото на човешка намеса от страна на администратора, правото да изрази гледната си точка и да оспори решението. В допълнение към изискванията, установени в Регламент (ЕС) 2016/679 в контекста на алгоритмичното управление и като се има предвид сериозното въздействие върху лицата, извършващи работа през платформа, на решенията за ограничаване, спиране или прекратяване на договорното им правоотношение или на профила им, или всяко решение с равностойно отрицателно въздействие, тези решения следва винаги да се вземат от човек.

(49) В допълнение към изискванията на Регламент (ЕС) 2016/679 в контекста на алгоритмичното управление на работата през платформа лицата, извършващи работа през платформа, следва да имат право да получат без ненужно забавяне обяснение от цифровата трудова платформа относно решение, липсата на решение или набор от решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за вземане на решения. За тази цел цифровата трудова платформа следва да им предоставя на лицата, извършващи работа през платформа, възможността да обсъждат и изясняват фактите, обстоятелствата и причините за тези решения с човек, изпълняващ ролята на лице за контакт на цифровата трудова платформа. Освен това, тъй като има вероятност определени решения да имат особено значителни отрицателни последици за лицата, извършващи работа през платформа, по-специално за техните потенциални доходи. За решения да ограничи, спре или прекрати профила на лице, извършващо работа през платформа, да откаже плащането за работа,

извършена от това лице, или за решения, които засягат основните аспекти на договорното правоотношение, цифровата трудова платформа следва да предостави на лицето, извършващо работа през платформа, при първа възможност и най-късно на датата, на която тези решения пораждат действие, писмено изложение на мотивите за тези решения. Когато полученото обяснение или мотиви не са задоволителни или когато лицата, извършващи работа през платформа, считат, че правата им са нарушени, те следва също така да имат правото да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа решението и без ненужно забавяне да получат обоснован отговор в разумен срок и при всички случаи в рамките на две седмици от получаване на искането. Когато тези решения нарушават правата на тези лица, например трудовите им права, правото им на недискриминация или правото на защита на личните им данни, цифровата трудова платформа следва да коригира тези решения без ненужно забавяне или, когато това не е възможно, следа да предостави подходящо обезщетение за претърпените вреди и да предприеме необходимите стъпки за избягване на подобни решения в бъдеще, включително, ако е целесъобразно, изменение на съответната автоматизирана система за вземане на решения или прекратяване на използването ѝ. Що се отнася до прегледа на решения от човек, специфичните разпоредби на Регламент (ЕС) 2019/1150 следва да имат предимство по отношение на бизнес ползвателите.

(50) С Директива 89/391/ЕИО на Съвета ([13]) се въвеждат мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, включително задължението на работодателите да оценяват рисковете по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, и се установяват общите принципи на превенция, които да бъдат прилагани от работодателите. Автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения потенциално оказват значително въздействие върху безопасността и физическото и психичното здраве на работниците през платформа. Алгоритмичното ръководене, оценяване и дисциплина увеличават работните усилия чрез засилване на наблюдението, повишаване на изисквания от работниците темп, свеждане до минимум на пропуските в работния процес и разширяване на трудовата дейност извън традиционното работно място и работно време. Ограниченото учене на работното място и ограниченото влияние върху задачите поради използването на непрозрачни алгоритми, интензифициране на работата и несигурност, произтичащи от автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения, вероятно ще увеличат стреса и тревожността на работната сила. Поради това цифровите трудови платформи следва да оценяват тези рискове, да преценяват дали предпазните мерки на системите са подходящи за справяне с тези рискове и да предприемат съответните превантивни и защитни мерки. Те следва да избягват използването на такива системи да води до неоправдан натиск върху работниците или да излага на риск тяхното здраве. За да се повиши ефективността на тези разпоредби, цифровата трудова платформа следва да предостави своята оценка на риска и оценката на смекчаващите мерки на разположение на работниците през платформа, техните представители и компетентните органи.

(51) Лицата, извършващи работа през платформа, са изложени, по-специално при работа през платформа на място, на риск от насилие и тормоз, без да имат физическо работно място, където могат да подават жалби. Тормозът и сексуалният тормоз могат да окажат отрицателно въздействие върху здравето и безопасността на работниците през платформа. Следователно държавите членки следва да предвидят превантивни мерки, включително създаването на ефективни канали за подаване на сигнали. Държавите членки се насърчават също така да подкрепят ефективни мерки за борба с насилието и тормоза при работата през платформа, и по-специално да включат подходящи канали за подаване на сигнали за лицата, извършващи работа през платформа, които нямат трудово правоотношение.

(52) Информирането и консултирането с представителите на работниците, регламентирани на равнището на Съюза съгласно Директива 2002/14/ЕО, са от ключово значение за насърчаването на ефективен социален диалог. Тъй като въвеждането от цифровите трудови платформи на автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения или съществените промени в използването им оказват пряко въздействие върху организацията на труда и индивидуалните условия на труд на работниците през платформа, са необходими допълнителни мерки, за да се гарантира, че цифровите трудови платформи информират и ефективно консултират представителите на работниците през платформа преди вземането на такива решения на подходящото равнище. Като се има предвид техническата сложност на системите за алгоритмично управление, информацията следва да се предоставя своевременно, за да се даде възможност на представителите на работниците през платформа да се подготвят за консултации, с помощта на експерт, избран от работниците през платформа или техните представители, по съгласуван начин, когато е необходимо. Мерките за информиране и консултиране, предвидени в Директива 2002/14/ЕО, остават незасегнати от настоящата директива.

(53) При липса на представител на работниците следва да е възможно работниците да бъдат пряко информирани от цифровата трудова платформа за въвеждането или съществените промени по отношение на използването на автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения.

(54) Част от лицата, извършващи работа през платформа са самостоятелно заети лица. Въздействието на автоматизираните системи за наблюдение или автоматизираните системи за вземане на решения, използвани от цифровите трудови платформи, върху защитата на личните данни на самостоятелно заетите лица и възможностите им за доходи е подобно на въздействието върху работниците през платформа. Поради това правата, установени в настоящата

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

директива, които се отнасят до защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни в контекста на алгоритмично управление, а именно правата, свързани с прозрачността относно автоматизираните системи за наблюдение или автоматизираните системи за вземане на решения, ограниченията за обработване или събиране на лични данни, наблюдението от човек и прегледа от човек на важните решения, следва да се прилагат и за лицата, извършващи работа през платформа, които нямат трудово правоотношение. Правата, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, информирането и консултирането на работниците през платформа или техните представители, които са специфични за работниците съгласно правото на Съюза, не следва да се прилагат за лицата, извършващи работа през платформа, които нямат трудово правоотношение. В Регламент (ЕС) 2019/1150 се предвиждат гаранции по отношение на справедливостта и прозрачността за самостоятелно заетите лица, извършващи работа през платформа, при условие че те се считат за бизнес ползватели по смисъла на посочения регламент. Що се отнася до прегледа на важните решения от човек, специфичните разпоредби на Регламент (ЕС) 2019/1150 следва да имат предимство по отношение на бизнес ползвателите.

(55) Задълженията на цифровите трудови платформи, включително във връзка с информиране и консултиране по отношение на автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения, се прилагат независимо от това дали тези системи се управляват от самата цифрова трудова платформа или от външен доставчик на услуги, който извършва обработване на данни от името на цифровата трудова платформа.

(56) За да се даде на националните компетентни органи възможност да гарантират, че цифровите трудови платформи спазват законовите и подзаконовите актове в областта на труда, по-специално ако са установени в държава членка, различна от държавата членка, в която работникът през платформа извършва работа или в трета държава, цифровите трудови платформи следва да декларират работата, извършена от работници през платформа, пред компетентните органи на държавата членка, в която се извършва работата. Систематичната и прозрачна система за предоставяне на информация, включително на трансгранично равнище, също е от основно значение за предотвратяване на нелоялната конкуренция между цифровите трудови платформи. Задължението да се декларира работа, извършена от работници през платформа, съгласно настоящата директива не следва да заменя задълженията свързани с деклариране или уведомяване, установени с други правни актове на Съюза.

(57) Европейският орган по труда, създаден с Регламент (ЕС) 2019/1149 на Европейския парламент и на Съвета ([14]), допринася за осигуряването на справедлива трудова мобилност в целия Съюз, по-специално като улеснява сътрудничеството и обмена на информация между държавите членки с цел последователно, ефикасно и ефективно прилагане и изпълнение на съответното право на Съюза, като координира и подкрепя съгласуваните и съвместните инспекции, като извършва анализи и оценки на риска по въпроси, свързани с трансграничната трудова мобилност, и като подкрепя държавите членки при противодействието на недекларирания труд. Ето защо той има важна роля за справяне с предизвикателствата, свързани с трансграничните дейности на много цифрови трудови платформи, както и на тези, свързани с недекларирания труд при работата през платформа.

(58) Информацията относно работата през платформа, извършвана от лицата, които извършват работа през платформа чрез цифрови трудови платформи, относно броя на тези лица, техния договорен или трудов статус и общите условия, приложими към тези договорни правоотношения, е от съществено значение за подпомагане на съответните органи при определянето на правилния трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа, и за гарантиране на спазването на правните задължения, както и на представителите на лицата, които извършват работа през платформа при изпълнението на техните представителни функции. Тези органи и представители следва също така да имат правото да поискат от цифровите трудови платформи допълнителни разяснения и подробности по отношение на предоставената информация.

(59) В няколко държави членки има доказателства за използването на недекларирани труд в платформите за доставка. Тази практика се осъществява чрез самоличност под наем, като лицата, извършващи работа през платформа, с право на работа, се регистрират в цифровата трудова платформа и отдават профилите си на мигранти без документи или на ненавършили пълнолетие лица. Това води до липсата на защита за тези лица, включително незаконно пребиваващи граждани на трети държави, чието положение често ограничава достъпа им до правосъдие поради страх от ответни действия с цел отмъщение или риск от депортиране. Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([15]) предвижда минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава. Задълженията за прозрачност и правилата относно посредниците, установени в настоящата директива, допринасят в значителна степен, заедно с Директива 2009/52/ЕО, за справяне с проблема с недекларирания труд при работата през платформа. Освен това от ключово значение е цифровите трудови платформи да гарантират надеждна проверка на самоличността на лицата, които извършват работа през платформа.

([14]) Регламент (ЕС) 2019/1149 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за създаване на Европейски орган по труда, за изменение на регламенти (ЕО) № 883/2004, (ЕС) № 492/2011 и (ЕС) 2016/589 и за отмяна на Решение (ЕС) 2016/344 (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 21).

([15]) Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава (ОВ L 168, 30.6.2009 г., стр. 24).

(60) Разработена е широкообхватна система от разпоредби за прилагане на достиженията на правото на Съюза в социалната област, елементи от която следва да се прилагат към настоящата директива, за да се гарантира, че лицата, извършващи работа през платформа, имат достъп до своевременно, ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на защита, включително на подходящо обезщетение за претърпени вреди. По-конкретно, предвид основополагащия характер на правото на ефективна правна защита, лицата, извършващи работа през платформа, следва да продължат да се възползват от такава защита дори и след прекратяване на трудовото правоотношение, довело до твърдяно нарушение на правата съгласно настоящата директива.

(61) Представителите на лицата, извършващи работа през платформа, следва да могат, в съответствие с националното право и националната практика, да представляват едно или няколко лица, извършващи работа през платформа, във всяко съдебно или административно производство за прилагане на което и да е от правата или задълженията, произтичащи от настоящата директива. Предявяването на искове от името или в подкрепа на няколко лица, извършващи работа през платформа, е начин да се улесни производството, което в противен случай не би било образувано поради процесуални и финансови пречки или страх от репресии.

(62) Работата през платформа се характеризира с липсата на общо работно място, където лицата, извършващи работа през платформа, да могат да се опознаят и да общуват помежду си и със своите представители, също и с оглед на защитата на техните интереси по отношение на цифровата трудова платформа. Поради това е необходимо да се създадат цифрови комуникационни канали в съответствие с организацията на работата на цифровите трудови платформи, където лицата, извършващи работа през платформа, да могат да общуват помежду си поверително и сигурно, а техни представители да могат да се свързват с тях. Цифровите трудови платформи следва да създават такива комуникационни канали в рамките на своята цифрова инфраструктура или чрез подобни ефективни средства, като същевременно зачитат защитата на личните данни и се въздържат от достъп или наблюдение на тези комуникации.

(63) При административни или съдебни производства, свързани с правата и задълженията, установени в настоящата директива, елементите относно организацията на работата, които позволяват да се определи правилният трудов статус, и по-специално дали цифровата трудова платформа ръководи или контролира определени елементи от извършването на работата, както и други елементи, свързани с използването на автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения, може да са притежание на цифровата трудова платформа и да не са лесно достъпни за лицата, извършващи работа през платформа, и компетентните органи. Поради това националните съдилища или компетентните органи следва да могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички относими доказателства, които се намират под неин контрол, включително поверителна информация, при условие че се прилагат ефективни мерки за защита на тази информация.

(64) Като се има предвид, че в настоящата директива се предвиждат по-специфични правила, както и допълнителни правила във връзка с Регламент (ЕС) 2016/679 в контекста на работата през платформа, за да се гарантира защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, надзорните органи, предвидени съгласно член 51 от Регламент (ЕС) 2016/679, следва да бъдат компетентни да наблюдават прилагането на тези гаранции. Процедурната рамка на Регламент (ЕС) 2016/679, и по-специално на глави VI, VII и VIII от него, следва да се прилага за налагането на по-специфичните и допълнителните правила на настоящата директива, по-специално по отношение на механизмите за надзор, сътрудничество и съгласуваност, средствата за правна защита, отговорността и санкциите, включително компетентността за налагане на административни глоби до размера, установен в член 83, параграф 5 от посочения регламент.

(65) Автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения, използвани в контекста на работата през платформа, включват обработването на лични данни на лицата, извършващи работа през платформа, и засягат условията на труд и правата на работещите през платформа, което повдига въпроси, свързани със законодателството за защита на данните, както и с други области на правото, като трудовото право. Ето защо надзорните органи за защита на данните и другите компетентни органи следва да си сътрудничат, включително на трансгранично равнище, при прилагането на настоящата директива, включително чрез обмен на съответната информация помежду си, без да се засяга независимостта на надзорните органи за защита на данните.

(66) За да се осигури ефективността на защитата, предвидена в настоящата директива, от съществено значение е лицата, извършващи работа през платформа, които упражняват съответните си права, предвидени от настоящата директива, да бъдат защитени от уволнение или от прекратяване на договора им и от равностойно действие, включително временно спиране на профила им.

(67) Доколкото двояката цел на настоящата директива, а именно подобряване на условията на труд при работа през платформа и защитата на личните данни, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки, а поради необходимостта да се установят общи минимални изисквания може да бъде по-добре постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от ДЕС. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.

(68) Настоящата директива установява минимални изисквания, като по този начин не засяга правото на държавите членки да въвеждат или запазват разпоредби, които са по-благоприятни по отношение на лицата, извършващи работа през платформа. Правата, придобити съгласно действащата правна уредба, следва да продължат да се прилагат, включително по отношение на механизмите за установяване на съществуването на трудово правоотношение, освен ако с настоящата директива са въведени по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива не може да бъде използвано за намаляване на съществуващи права, установени в действащото национално право или действащото право на Съюза в тази област, нито може да бъде основателна причина за намаляване на общата степен на защита в областта, попадаща в обхвата на настоящата директива или на съществуващите прерогативи, предоставени на представителите на работниците.

(69) Следва да се зачита автономността на социалните партньори. Държавите членки следва да могат да разрешат на социалните партньори, при специфични условия, да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори, които се отклоняват от някои разпоредби на настоящата директива, като същевременно се зачита общата степен на защита на работниците през платформа.

(70) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на ненужни административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия (МСП). Поради това държавите членки се приканват да оценят въздействието на своите мерки за транспониране върху МСП, за да се уверят, че МСП не са непропорционално засегнати, като обръщат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест.

(71) Държавите членки следва да могат да поверят изпълнението на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива. Те следва също така, в съответствие с националното право и националната практика, да вземат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на настоящата директива.

(72) В съответствие със Съвместната политическа декларация на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи от 28 септември 2011 г. ([16]) държавите членки са поели ангажимент в обосновани случаи да прилагат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между елементите на дадена директива и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят смята, че предоставянето на тези документи е обосновано.

(73) Европейския надзорен орган по защита на данните е беше консултиран в съответствие с член 42, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета ([17]) и публикува официални коментари на 2 февруари 2022 г.,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет и обхват

1. С настоящата директива се цели да се подобрят условията на труд и защитата на личните данни при работа през платформа чрез:

а) въвеждането на мерки за улесняване на определянето на правилния трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа;

б) насърчаване на прозрачността, справедливостта, човешкия надзор, безопасността и отчетността при алгоритмичното управление на работата през платформа; и

([16]) ОВ C 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

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

в) подобряване на прозрачността по отношение на работата през платформа, включително в трансгранични ситуации.

2. С настоящата директива се определят минимални права, които се прилагат за всяко лице, извършващо работа през платформа в Съюза, което има или което въз основа на преценка на фактите се счита, че има трудов договор или трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или практиката в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда.

С настоящата директива се определят и правила за подобряване на защитата на физическите лица във връзка с обработването на техните лични данни, като се предвиждат мерки по отношение на алгоритмичното управление, приложими за лицата, извършващи работа през платформа в Съюза, включително тези, които нямат трудов договор или трудово правоотношение.

3. Настоящата директива се прилага за цифровите трудови платформи, организиращи работа през платформа, извършвана в Съюза, независимо от мястото им на установяване или от приложимото иначе право.

Член 2

Определения

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

а) „цифрова трудова платформа“ означава физическо или юридическо лице, предоставящо услуга, която отговаря на всяко от следните изисквания:

i) тя се предоставя, поне отчасти, от разстояние чрез електронни средства, като например посредством уебсайт или мобилно приложение;

ii) тя се предоставя по искане на получател на услугата;

iii) тя включва като необходим и съществен елемент организацията на работата, извършвана от отделни лица срещу заплащане, независимо дали тази работа се извършва онлайн или на определено място;

iv) тя включва използването на автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения;

б) „работа през платформа“ означава работа, организирана чрез цифрова трудова платформа и извършвана в Съюза от физическо лице въз основа на договорно правоотношение между цифровата трудова платформа или посредник и физическото лице, независимо дали има договорно правоотношение между физическото лице или посредник и получателя на услугата;

в) „лице, извършващо работа през платформа“ означава лице, извършващо работа през платформа, независимо от естеството на договорното правоотношение или от определянето на договорното правоотношение от участващите страни;

г) „работник през платформа“ означава всяко лице, извършващо работа през платформа, което има или, за което се счита, че има трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на правото, колективните трудови договори или практиката, които са в сила във всяка държава членка, като се взема предвид съдебната практика на Съда;

д) „посредник“ означава физическо или юридическо лице, което за целите на предоставянето на работа на или чрез цифрова трудова платформа:

i) установява договорно правоотношение с тази цифрова трудова платформа и договорно правоотношение с лицето, извършващо работа през платформа; или

ii) е част от верига от подизпълнители между тази цифрова трудова платформа и лицето, извършващо работа през платформа;

е) „представители на работниците“ означава представители на работниците през платформа, като например профсъюзи и представители, които се избират свободно от работниците през платформа в съответствие с националното право и практика;

ж) „представители на лицата, извършващи работа през платформа“ означава представители на работниците и, доколкото това е предвидено в националното право и практика, представители на лицата, извършващи работа през платформа, различни от работниците през платформа;

з) „автоматизирани системи за наблюдение“ означава системи, които се използват за, или подпомагат, наблюдението, надзора или оценката, посредством електронни средства, на работата на лицата, извършващи работа през платформа, или на дейностите, извършвани в работната среда, включително чрез събиране на лични данни;

и) „автоматизирани системи за вземане на решения“ означава системи, които се използват за вземане или подпомагане, чрез електронни средства, на решения, които засягат в значителна степен лицата, извършващи работа през платформа, включително условията на труд на работниците през платформа, и по-специално решения, засягащи тяхното наемане, достъпа им до възложените задачи и тяхната организация, техните доходи, включително ценообразуването на отделните задачи, тяхната безопасност и здраве, работното им време, достъпа им до обучение, тяхното повишение или негов еквивалент, и техния договорен статус, включително ограничаването, спирането или прекратяването на техния профил.

2. Определението за цифрови трудови платформи, посочено в параграф 1, буква а), не включва доставчиците на услуги, чиято основна цел е да експлоатират или споделят активи или чрез които лица неспециалисти могат да препродават стоки.

Член 3

Посредници

Държавите членки предприемат подходящи мерки, за да гарантират, че когато цифрова трудова платформа използва посредници, лицата, извършващи работа през платформа, които имат договорно правоотношение с посредник, се ползват със същото равнище на защита съгласно настоящата директива, както лицата, които имат пряко договорно правоотношение с цифрова трудова платформа. За тази цел държавите членки предприемат мерки в съответствие с националното право и практика за установяването на подходящи механизми, които включват, когато е целесъобразно, системи за солидарна отговорност.

ГЛАВА II

ТРУДОВ СТАТУС

Член 4

Определяне на правилния трудовия статус

1. Държавите членки разполагат с подходящи и ефективни процедури за проверка и гарантиране на определянето на правилния трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа, с цел да се установи съществуването на трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или практиката в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, включително чрез прилагането на законовата презумпция за трудово правоотношение съгласно член 5.

2. Установяването на съществуването на трудово правоотношение се ръководи преди всичко от фактите, свързани с действителното извършване на работата, включително използването на автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения при организацията на работата през платформа, независимо от това как е определено правоотношението в договорно споразумение, договорено евентуално между участващите страни.

3. Когато съществуването на трудово правоотношение е установено, страната или страните, отговорни за изпълнението на задълженията на работодателя, се определят ясно в съответствие с националните правни системи.

Член 5

Законова презумпция

1. По законова презумпция договорното правоотношение между цифрова трудова платформа и лице, извършващо работа през платформа чрез тази платформа, се счита за трудово правоотношение, когато са установени факти, сочещи ръководство и контрол, в съответствие с националното право, колективните трудови договори или практиката в държавите членки и като се вземе предвид съдебната практика на Съда. За да обори законовата презумпция, цифровата трудова платформа трябва да докаже, че въпросното договорно правоотношение не е трудово правоотношение, както е определено от правото, колективните трудови договори или практиката в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда.

2. За целите на параграф 1 държавите членки установяват ефективна, оборима законова презумпция за трудово правоотношение, която представлява процедурно улеснение в полза на лицата, извършващи работа през платформа. Освен това държавите членки гарантират, че законовата презумпция не води до увеличаване на тежестта на изискванията за лицата, извършващи работа през платформа, или техните представители, в производствата за определяне на техния правилен трудов статус.

3. Законовата презумпция, предвидена в настоящия член, се прилага във всички съответни административни или съдебни производства, които се отнасят до определянето на правилния трудов статус на лицето, извършващо работа през платформа.

Законовата презумпция не се прилага при производства по данъчни, наказателни или социалноосигурителни въпроси. Държавите членки обаче могат да прилагат законовата презумпция в такива производства по силата на националното право.

4. Лицата, извършващи работа през платформа, и — в съответствие с националното право и практика — техните представители имат право да започнат производството, посочено в първа алинея от параграф 3, за определяне на правилния трудов статус на лицето, извършващо работа през платформа.

5. Когато национален компетентен орган счита, че дадено лице, извършващо работа през платформа, може да е класифицирано погрешно, той предприема подходящи действия или производства в съответствие с националното право и практика, за да определи правилният трудов статус на това лице.

6. По отношение на договорно правоотношение, сключено преди и все още продължаващо на 2 декември 2026 г., законовата презумпция, предвидена в настоящия член, се прилага само за периода, започващ от тази дата.

Член 6

Рамка от помощни мерки

Държавите членки създават рамка от помощни мерки, за да гарантират ефективното прилагане и спазване на законовата презумпция. Те по-специално:

а) разработват подходящи насоки, включително под формата на конкретни и практически препоръки, целящи цифровите трудови платформи, лицата, извършващи работа през платформа, и социалните партньори да разберат и да прилагат законовата презумпция, включително процедурите относно оборването ѝ;

б) разработват насоки и установяват подходящи процедури за националните компетентни органи в съответствие с националното право и практика, включително относно сътрудничеството между националните компетентни органи, с цел проактивно установяване, набелязване за проверка и преследване на цифрови трудови платформи, които не спазват правилата, приложими за определянето на правилния трудов статус на лица, извършващи работа през платформа;

в) предвиждат ефективен контрол и проверки, извършвани от националните компетентни органи в съответствие с националното право или практика, и по-специално предвиждат, когато е целесъобразно, контрол и проверки на конкретни цифрови трудови платформи, когато съществуването на трудово правоотношение между такава платформа и лице, извършващо работа през платформа, е било установено от национален компетентен орган, като същевременно гарантират, че този контрол и проверки са пропорционални и недискриминационни.

г) осигуряват подходящо обучение за национални компетентни органи, както и наличието на технически експертен опит в областта на алгоритмичното управление, за да могат тези органи да изпълняват задачите, посочени в буква б).

ГЛАВА III

АЛГОРИТМИЧНО УПРАВЛЕНИЕ

Член 7

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

1. Цифровите трудови платформи не използват автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения за:

а) обработване на лични данни относно емоционалното или психологическото състояние на лицето, извършващо работа през платформа;

б) обработване на лични данни във връзка с частни разговори, включително обмен на информация с други лица, извършващи работа през платформа, и представители на лица, извършващи работа през платформа;

в) събиране на лични данни на лицето, извършващо работа през платформа, докато това лице не предлага или не извършва работа през платформа;

г) обработване на лични данни, за да се предвиди упражняването на основни права, включително свободата на сдружаване, правото на колективно договаряне и колективни действия или правото на информиране и консултиране, както е установено в Хартата;

д) обработване на лични данни, за да се определят расовият или етническият произход, миграционният статус, политическите възгледи, религиозните или философските убеждения, увреждания, здравословното състояние, включително хронично заболяване или ХИВ статус, емоционалното или психологическото състояние, членството в синдикални организации, сексуалният живот или сексуалната ориентация на дадено лице;

е) обработване на биометрични данни, както са определени в член 4, точка 14 от Регламент (ЕС) 2016/679, на лице, извършващо работа през платформа, за да се установи самоличността на това лице, като се сравняват тези данни със съхранявани биометрични данни на физически лица в база данни.

2. Настоящият член се прилага за всички лица, извършващи работа през платформа, от началото на процедурата за набиране или подбор.

3. В допълнение към автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения настоящият член се прилага когато цифровите трудови платформи използват автоматизирани системи, вземащи или подпомагащи решения, които засягат по някакъв начин лицата, извършващи работа през платформа.

Член 8

Оценка на въздействието върху защитата на данни

1. Обработването на лични данни от цифрова трудова платформа чрез автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения е вид обработване, което е вероятно да породи висок риск за правата и свободите на физическите лица по смисъла на член 35, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2016/679. При извършването, съгласно тази разпоредба, на оценка на въздействието от обработването на лични данни от автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения върху защитата на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, включително върху ограниченията за обработване съгласно член 7 от настоящата директива, цифровите трудови платформи, които действат като администратори съгласно определението в член 4, точка 7 от Регламент (ЕС) 2016/679, се обръщат за становище към лицата, извършващи работа през платформа, и техните представители.

2. Цифровите трудови платформи предоставят оценката, посочена в параграф 1, на представителите на работниците.

Член 9

Прозрачност по отношение на автоматизираните системи за наблюдение или автоматизираните системи за вземане на решения

1. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да информират лицата, извършващи работа през платформа, представителите на работниците през платформа и, при поискване, националните компетентни органи за използването на автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения.

Тази информация се отнася до:

а) по отношение на автоматизираните системи за наблюдение:

i) факта, че такива системи се използват или са в процес на въвеждане;

ii) категориите данни и действия, които се наблюдават, надзират или оценяват от такива системи, включително оценка от получателя на услугата;

iii) целта на наблюдението и начина, по който системата извършва наблюдението;

iv) получателите или категориите получатели на личните данни, обработвани от такива системи, и всяко изпращане или предаване на такива лични данни, включително в рамките на група предприятия;

б) по отношение на автоматизираните системи за вземане на решения:

i) факта, че такива системи се използват или са в процес на въвеждане;

ii) категориите решения, които се вземат или подпомагат от такива системи;

iii) категориите данни и основните параметри, които тези системи отчитат, и относителната важност на тези основни параметри в автоматизираното вземане на решения, включително начина, по който личните данни или поведението на лицето, извършващо работа през платформа, оказват влияние върху решенията;

iv) основанията за решенията, с които се ограничава, спира или прекратява профилът на лицето, извършващо работа през платформа, или се отказва възнаграждение за извършена от него работа, както и за решенията относно неговия договорен статус или за всяко решение с равностойно или отрицателно въздействие.

в) всички категории решения, които се вземат или подпомагат от автоматизирани системи, които засягат по някакъв начин лицата, извършващи работа през платформа.

2. Цифровите трудови платформи предоставят информацията, посочена в параграф 1, под формата на писмен документ, който може да бъде в електронна форма. Информацията се представя в прозрачна, разбираема и леснодостъпна форма, като се използва ясен и прост език.

3. Цифровите трудови платформи предоставят на лицата, извършващи работа през платформа, в сбита форма, информацията, посочена в параграф 1, по отношение на системите и техните характеристики, които ги засягат пряко, включително, когато е приложимо, техните условия на труд:

а) най-късно на първия работен ден;

б) преди въвеждането на промени, засягащи условията на труд, организацията на работата или наблюдението на изпълнението на работата; и

в) по всяко време по тяхно искане.

По искане на лицата, извършващи работа през платформа, цифровите трудови платформи също така им предоставят, в изчерпателна и подробна форма, информацията, посочена в параграф 1, по отношение на всички съответни системи и техните характеристики.

4. Цифровите трудови платформи предоставят на представителите на работниците, в изчерпателна и подробна форма, информацията, посочена в параграф 1, по отношение на всички съответни системи и техните характеристики. Те предоставят тази информация

а) преди използването на тези системи;

б) преди въвеждането на промени, засягащи условията на труд, организацията на работата или наблюдението на изпълнението на работата; и

в) по всяко време по тяхно искане.

Цифровите трудови платформи предоставят на националните компетентни органи, в изчерпателна и подробна форма, информацията, посочена в параграф 1, по всяко време по тяхно искане.

5. Цифровите трудови платформи предоставят информацията, посочена в параграф 1, на лицата, които преминават процедура по наемане или подбор. Информацията, която се предоставя в съответствие с параграф 2, е кратка, отнася се само до автоматизираните системи за наблюдение или автоматизираните системи за вземане на решения, използвани в тази процедура, и се предоставя преди началото на процедурата по наемане или подбор.

6. Лицата, извършващи работа през платформа, имат право на преносимост на личните данни, генерирани чрез извършването на работата, в контекста на автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения на съответната цифрова трудова платформа, включително рейтинги и отзиви, без да се засягат по неблагоприятен начин правата на получателя на услугата съгласно Регламент (ЕС) 2016/679.

Цифровата трудова платформа предоставя безплатно на лицата, извършващи работа през платформа, инструменти за улесняване на ефективното упражняване на техните права на преносимост, посочени в член 20 от Регламент (ЕС) 2016/679 и в първа алинея от настоящия параграф. При искане на лицето, извършващо работа през платформа, цифровата трудова платформа предава тези лични данни пряко на трета страна.

Член 10

Човешки надзор на автоматизираните системи за наблюдение и автоматизираните системи за вземане на решения

1. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи осъществяват надзор и, с участието на представители на работниците, редовно и най-малко на всеки две години извършват оценка на въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения, върху лицата, извършващи работа през платформа, включително, когато е приложимо, върху техните условия на труд и равното третиране на работното място.

2. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да осигурят достатъчно човешки ресурси за ефективен надзор и оценка на въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения. Лицата, на които цифровата трудова платформа е възложила функцията за надзор и оценка, разполагат с необходимата компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват тази функция, включително за отмяната на автоматизирани решения. Тези лица се ползват със защита срещу уволнение или еквивалентни мерки, дисциплинарни мерки и друго неблагоприятно третиране при упражняването на своите функции.

3. Когато при надзора или оценката, посочени в параграф 1, се установи висок риск от дискриминация на работното място при използването на автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на решения или се установи, че индивидуалните решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения, са нарушили правата на лице, извършващо работа през платформа, цифровата трудова платформа предприема необходимите стъпки, включително, ако е целесъобразно, изменението на автоматизираната система за наблюдение и автоматизираната система за вземане на решения или прекратяване на използването ѝ, за да се избегнат такива решения в бъдеще.

4. Информацията относно оценката съгласно параграф 1 се предава на представителите на работниците през платформа. Цифровите трудови платформи също така предоставят тази информация на лицата, извършващи работа през платформа, и на националните компетентни национални органи при поискване от тяхна страна.

5. Всяко решение за ограничаване, спиране или прекратяване на договорното правоотношение или на профила на лице, извършващо работа през платформа, или всяко друго решение с равностойно отрицателно въздействие се взема от човек.

Член 11

Преглед от човек

1. Държавите членки гарантират, че лицата, извършващи работа през платформа, имат право да получат устно или писмено обяснение от цифровата трудова платформа без ненужно забавяне за всяко решение, взето или подпомогнато от автоматизирана система за вземане на решения. Обяснението се представя по прозрачен и разбираем начин, като се използва ясен и прост език. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят на лицата, извършващи работа през платформа, достъп до лице за контакт, определено от цифровата трудова платформа, за обсъждане и изясняване на фактите, обстоятелствата и причините, довели до решението. Цифровите трудови платформи гарантират, че тези лица за контакт притежават необходимата компетентност, обучение и правомощия, за да изпълняват посочената функция.

Цифровите трудови платформи предоставят на лицето, извършващо работа през платформа, писмено изложение на мотивите за всяко решение, взето или подпомогнато от, автоматизирана система за вземане на решения, за ограничаване, спиране или прекратяване на профила на лицето, извършващо работа през платформа, за всяко решение за отказ на възнаграждение за извършена от него работа, за всяко решение относно договорния му статус, за всяко решение с подобни последици или всяко друго решение, засягащо основните аспекти на трудовите или други договорни правоотношения, без ненужно забавяне и най-късно на датата, на която то поражда действие.

2. Лицата, извършващи работа през платформа, и — в съответствие с националното право или практика — представителите на лицата, извършващи работа през платформа, действащи от тяхно име, имат право да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа решенията, посочени в параграф 1. Цифровата трудова платформа отговаря на това искане, като предоставя на лицето, извършващо работа през платформа, достатъчно точен и адекватно обоснован отговор под формата на писмен документ, който може да бъде в електронна форма, без ненужно забавяне и при всички случаи в рамките на две седмици от получаване на искането.

3. Когато с решението, посочено в параграф 1, се нарушават правата на лице, извършващо работа през платформа, цифровата трудова платформа коригира това решение без ненужно забавяне и при всички случаи в срок от две седмици след приемането на решението. Когато това не е възможно, цифровата трудова платформа предлага подходящо обезщетение за претърпените вреди. При всички случаи цифровата трудова платформа предприема необходимите стъпки, включително ако е целесъобразно, изменението на автоматизираната система за вземане на решения или прекратяване на използването ѝ, за да се избегнат такива решения в бъдеще.

4. Настоящият член не засяга дисциплинарните процедури и процедурите за уволнение, предвидени в националното право, колективните трудови договори и практиката.

5. Настоящият член не се прилага за лица, извършващи работа през платформа, които са и бизнес ползватели съгласно определението в член 2, точка 1 от Регламент (ЕС) 2019/1150.

Член 12

Безопасност и здраве

1. Без да се засягат Директива 89/391/ЕИО и свързаните с нея директиви в областта на безопасността и здравето на работното място, по отношение на работниците през платформа цифровите трудови платформи:

а) оценяват рисковете от автоматизираните системи за наблюдение или автоматизираните системи за вземане на решения за тяхната безопасност и здраве, по-специално по отношение на възможните рискове от трудови злополуки, психосоциалните и ергономичните рискове;

б) оценяват дали предпазните мерки на тези системи са подходящи за установените рискове с оглед на специфичните характеристики на работната среда;

в) въвеждат подходящи превантивни и защитни мерки.

2. Във връзка с изискванията, установени в параграф 1 от настоящия член цифровите трудови платформи гарантират ефективно информиране и консултиране и участието на работниците през платформа и/или техните представители в съответствие с членове 10 и 11 от Директива 89/391/ЕИО.

3. Цифровите трудови платформи не използват автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения по начин, който оказва неправомерен натиск върху работниците през платформа или по друг начин излага на риск безопасността и физическото и психическото здраве на работниците през платформа.

4. В допълнение към автоматизираните системи за вземане на решения настоящият член се прилага и когато цифровите трудови платформи използват автоматизирани системи, вземащи или подпомагащи решения, които засягат по някакъв начин лицата, извършващи работа през платформа.

5. За да се гарантират безопасността и здравето на работниците през платформа, включително от насилие и тормоз, държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предприемат превантивни мерки, включително като предоставят ефективни канали за подаване на сигнали.

Член 13

Информиране и консултиране

1. Настоящата директива не засяга Директива 89/391/ЕИО по отношение на информирането и консултирането, нито Директиви 2002/14/ЕО и 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([18]).

([18]) Директива 2009/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 6 май 2009 година за създаване на европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение (ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28).

2. Държавите членки гарантират, че информирането и консултирането от страна на цифровите трудови платформи съгласно член 2, букви е) и ж) от Директива 2002/14/ЕО с представителите на работниците обхваща и решенията, които е вероятно да доведат до въвеждане или до съществени промени в използването на автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения.

За целите на настоящия параграф информирането и консултирането на представителите на работниците се извършва при същите условия относно упражняването на правата на информиране и консултиране като предвидените в Директива 2002/14/ЕО.

3. Представителите на работниците през платформа могат да бъдат подпомагани от експерт по техен избор, доколкото това им е необходимо за запознаване с въпроса, който е предмет на информиране и консултиране, и за формулиране на становище. Когато дадена цифрова трудова платформа има повече от 250 работници в съответната държава членка, разходите за експерта се поемат от цифровата трудова платформа, при условие че са пропорционални. Държавите членки могат да определят честотата на исканията за експерт, като същевременно гарантират ефективността на помощта.

Член 14

Предоставяне на информация на работниците

Когато няма представители на работниците през платформа, държавите членки гарантират, че цифровата трудова платформа информира пряко съответните работници през платформа за решенията, които има вероятност да доведат до въвеждане или до съществени промени в използването на автоматизирани системи за наблюдение или автоматизирани системи за вземане на решения. Информацията се предоставя под формата на писмен документ, който може да бъде в електронна форма. Тя се предоставя в прозрачна, разбираема и лесно достъпна форма, като се използва ясен и прост език.

Член 15

Специфични договорености за представителите на лицата, извършващи работа през платформа, различни от представителите на работниците през платформа

Представителите на лицата, извършващи работа през платформа, различни от представителите на работниците, могат да упражняват правата, предоставени на представителите на работниците съгласно член 8, параграф 2, член 9, параграфи 1 и 4, член 10, параграф 4 и член 11, параграф 2, само доколкото те действат от името на лицата, извършващи работа през платформа, които не са работници през платформа, по отношение на защитата на техните лични данни.

ГЛАВА IV

ПРОЗРАЧНОСТ ПО ОТНОШЕНИЕ НА РАБОТАТА ПРЕЗ ПЛАТФОРМА

Член 16

Деклариране на работа през платформа

Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да декларират работата, извършена от работници през платформа, пред компетентните органи на държавата членка, в която се извършва работата, в съответствие с правилата и процедурите, предвидени в правото на съответните държави членки.

Този член не засяга специфичните задължения по правото на Съюза, съгласно които работата трябва да се декларира пред съответните органи на държавата членка в трансгранични случаи.

Член 17

Достъп до съответната информация относно работата през платформа

1. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят следната информация на разположение на компетентните органи и на представителите на лицата, извършващи работа през платформа:

а) броя на лицата, извършващи работа през платформа чрез съответната цифрова трудова платформа, разбит по равнище на дейност и техния договорен или трудов статус;

б) общите условия, определени от цифровата трудова платформа и приложими към тези договорни правоотношения;

в) средната продължителност на дейността, средния седмичен брой отработени часове на човек и средния доход от дейността на лицата, извършващи работа през платформа редовно чрез съответната цифрова трудова платформа;

г) посредниците, с които цифровата трудова платформа има договорни правоотношения.

2. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят на компетентните органи информация относно работата, извършвана от лицата, извършващи работа през платформа, и техния трудов статус.

3. Информацията по параграф 1 се предоставя за всяка държава членка, в която лица извършват работа през платформа чрез съответната цифрова трудова платформа. По отношение на параграф 1, буква в), информацията се предоставя само при поискване.

4. Информацията, посочена в параграф 1, се актуализира най-малко на всеки шест месеца, а по отношение на параграф 1, буква б) — всеки път, когато общите условия се променят по същество.

Независимо от първа алинея, по отношение на цифровите трудови платформи, които са МСП, включително микропредприятия, държавите членки могат да предвидят, че информацията, посочена в параграф 1, се актуализира поне веднъж годишно.

5. Компетентните органи и представителите на лицата, извършващи работа през платформа, имат правото да поискат от цифровите трудови платформи допълнителни разяснения и подробности по отношение на предоставената информация, включително подробности относно трудовия договор. Цифровите трудови платформи отговарят на това искане, като предоставят обоснован отговор без ненужно забавяне.

ГЛАВА V

СРЕДСТВА ЗА ПРАВНА ЗАЩИТА И ПРИЛАГАНЕ

Член 18

Право на защита

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

Член 19

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

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

Член 20

Канали за комуникация за лицата, извършващи работа през платформа

Държавите членки предприемат мерки, необходими за да гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят на лицата, извършващи работа през платформа, посредством цифровата инфраструктура на цифровите трудови платформи или чрез подобни ефективни средства, възможността да се свързват и да общуват помежду си поверително и сигурно, да се свързват с представители на лицата, извършващи работа през платформа, както и обратното, като същевременно се спазва

Регламент (ЕС) 2016/679. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да се въздържат от достъп или наблюдение на тези контакти и комуникации.

Член 21

Достъп до доказателства

1. Държавите членки гарантират, че при производства, засягащи разпоредбите на настоящата директива, националните съдилища или компетентните органи могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички свързани със случая доказателства, които се намират под неин контрол.

2. Държавите членки гарантират, че националните съдилища разполагат с правомощието да разпоредят разкриването на доказателства, съдържащи поверителна информация, в случаите, в които считат, че те са от значение за производството. Те гарантират, че когато разпореждат представянето на такава информация, националните съдилища разполагат с ефективни мерки за защита на тази информация.

Член 22

Защита срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

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

Член 23

Защита срещу уволнение

1. Държавите членки предприемат всички мерки, необходими за забрана на уволнението или на прекратяването на договора на лицата, извършващи работа през платформа, или на равностойно действие, и на всякаква подготовка, свързана с това, на основание, че те са упражнили правата, предвидени в настоящата директива.

2. Лицата, извършващи работа през платформа, които смятат, че са били уволнени, че договорът им е бил прекратен или че срещу тях са били предприети действия с еквивалентен ефект заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, могат да поискат от цифровата трудова платформа да представи надлежно обосновани причини за уволнението, прекратяването на договора или равностойно действие. Цифровата трудова платформа предоставя тези основания в писмена форма без ненужно забавяне.

3. Държавите членки предприемат мерки, необходими да се гарантира, че когато посочените в параграф 2 лица, извършващи работа през платформа, докажат пред съд или друг компетентен орган или служба факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение, прекратяване на договора или равностойно действие, цифровата трудова платформа носи тежестта да докаже, че уволнението, прекратяването на договора или равностойното действие са на основание, което е различно от посочените в параграф 1.

4. От държавите членки не се изисква да прилагат параграф 3 към производства, при които съдът или друг компетентен орган или друга компетентна служба разследва фактите по делото.

5. Параграф 3 не се прилага към наказателните производства, освен ако държавите членки не са предвидили друго.

Член 24

Надзор и санкции

1. Надзорният орган или органи, отговорни за наблюдението на прилагането на Регламент (ЕС) 2016/679, отговарят и за наблюдението и гарантирането на прилагането на членове 7—11 от настоящата директива, доколкото те засягат въпроси по защитата на личните данни, съгласно съответните разпоредби на глави VI, VII и VIII от Регламент (ЕС) 2016/679.

Максималният размер на административните наказания, посочени в член 83, параграф 5 от същия регламент, се прилага за нарушения на членове 7—11 от настоящата директива.

2. Органите, посочени в параграф 1, и другите национални компетентни органи, когато е уместно, си сътрудничат при прилагането на настоящата директива в рамките на съответните си правомощия, по-специално когато възникват въпроси относно въздействието на автоматизираните системи за наблюдение или автоматизираните системи за вземане на решения върху лицата, извършващи работа през платформа. За тази цел тези органи обменят помежду си съответната информация, включително информация, получена в контекста на инспекции или разследвания, при поискване или по своя собствена инициатива.

3. Националните компетентни органи, с подкрепата на Комисията, си сътрудничат чрез обмен на съответна информация и на най-добри практики относно прилагането на законовата презумпция.

4. Когато лица, извършващи работа през платформа, извършват работа през платформа в държава членка, различна от тази, в която е установена цифровата трудова платформа, компетентните органи на тези държави членки обменят информация за целите на прилагането на настоящата директива.

5. Без да се засяга прилагането на Регламент (ЕС) 2016/679, както е посочено в параграф 1, държавите членки въвеждат правила относно санкциите, приложими при нарушение на национални разпоредби, приети съгласно разпоредбите на настоящата директива, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Санкциите са ефективни, възпиращи и пропорционални на естеството, тежестта и продължителността на нарушението на предприятието, както и на броя на засегнатите работници.

6. В случай на нарушения, свързани с отказ на цифрови трудови платформи да спазват правно решение, с което се определя правилният трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа, държавите членки предвиждат санкции, които може да включват финансови санкции.

ГЛАВА VI

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 25

Насърчаване на колективното договаряне при работа през платформи

Без да се засяга автономността на социалните партньори и като се отчита многообразието от национални практики, държавите членки предприемат подходящи мерки за насърчаване на ролята на социалните партньори и за насърчаване на упражняването на правото на колективно договаряне при работа през платформа, включително мерки с оглед на определянето на правилния трудов статус на работниците през платформа, както и за улесняване на упражняването на техните права, свързани с алгоритмичното управление, посочено в глава III.

Член 26

Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото равнище на защита, което вече се предоставя на работниците през платформа в рамките на държавите членки, включително по отношение на установените процедури за определянето на правилния трудов статус на лицата, извършващи работа през платформа, нито на съществуващите прерогативи на техните представители.

2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците през платформа законови, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците през платформа колективни договори в съответствие с целите на настоящата директива.

3. Настоящата директива не засяга други права, предоставени на лицата, извършващи работа през платформа, съгласно други правни актове на Съюза.

Член 27

Разпространение на информация

Държавите членки гарантират, че националните мерки за транспониране на настоящата директива, заедно със съответните разпоредби, които вече са в сила и са свързани с предмета, посочен в член 1, включително информация относно прилагането на законовата презумпция, се предоставят на вниманието на лицата, извършващи работа през платформа, и на цифровите трудови платформи, включително МСП, както и на обществеността. Държавите членки гарантират, че информацията се предоставя по ясен, разбираем и леснодостъпен начин, включително за хора с увреждания.

Член 28

Колективни трудови договори и конкретни правила относно обработването на лични данни

Държавите членки могат, със закон или чрез колективни трудови договори, да предвидят по-конкретни правила, за да гарантират защитата на правата и свободите по отношение на обработването на личните данни на лицата, извършващи работа през платформа, съгласно членове 9, 10 и 11, в съответствие с член 26, параграф 1. Държавите членки могат да разрешат на социалните партньори да поддържат, договарят, сключват и прилагат колективни трудови договори в съответствие с националното право или практика, в които, при зачитане на общото равнище на защита на работниците през платформа, се установяват договорености относно работата през платформа, отклоняващи се от посочените в членове 12 и 13, а когато съгласно член 29, параграф 4 изпълнението се възлага на социалните партньори — от посочените в член 17.

Член 29

Транспониране и прилагане

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за да се съобразят с настоящата директива, до 2 декември 2026 г. Те незабавно информират Комисията за това.

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

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които те приемат в областта, уредена с настоящата директива.

3. Държавите членки, в съответствие с националното си право и националната си практика, предприемат подходящи мерки за гарантиране на ефективното участие на социалните партньори и за насърчаване и засилване на социалния диалог с оглед на прилагането на настоящата директива.

4. Държавите членки могат да поверят прилагането на настоящата директива на социалните партньори, ако социалните партньори съвместно поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

Член 30

Преглед от Комисията

До 2 декември 2029 г. Комисията, след консултации с държавите членки, социалните партньори на равнището на Съюза и основните заинтересовани страни и като взема под внимание отражението върху МСП, включително микропредприятията, прави преглед на изпълнението на настоящата директива с цел да предложи, където е уместно, необходимите законодателни изменения. При прегледа си Комисията обръща особено внимание на въздействието от използването на посредници върху цялостното изпълнение на настоящата директива, както и на ефективността на законовата презумпция.

Член 31

Влизане в сила

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

Член 32

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Страсбург на 23 октомври 2024 година.

За Европейския парламент	*За Съвета*
Председател	*Председател*
R. METSOLA	ZSIGMOND B. P.