Επίσημη Εφημερίδα
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

EL
Σειρά L

2024/2831

11.11.2024

# ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2024/2831 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

## της 23ης Οκτωβρίου 2024

## για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες

**(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)**

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

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

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής [1],

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών [2],

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία [3],

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), η Ένωση έχει στόχο, μεταξύ άλλων, να προάγει την ευημερία των λαών της και να εργάζεται για την αειφόρο ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα, μεταξύ άλλων, την ισόρροπη οικονομική ανάπτυξη και μια κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο.

(2) Το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ο «Χάρτης») κατοχυρώνει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας, οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του. Το άρθρο 27 του Χάρτη προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης. Το άρθρο 8 του Χάρτη προβλέπει ότι κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Το άρθρο 12 του Χάρτη προβλέπει ότι κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι σε όλα τα επίπεδα. Το άρθρο 16 του Χάρτη αναγνωρίζει την επιχειρηματική ελευθερία. Το άρθρο 21 του Χάρτη απαγορεύει τη διακριτική μεταχείριση.

(3) Η αρχή αριθ. 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων («Πυλώνας»), ο οποίος διακηρύχθηκε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017, προβλέπει ότι, ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση· ότι πρέπει να διασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις μεταβολές των οικονομικών συγκυριών, σε συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις· ότι πρέπει προάγονται καινοτόμες μορφές οργάνωσης της εργασίας οι οποίες διασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας· ότι πρέπει να ενθαρρύνονται η επιχειρηματικότητα και η αυτοαπασχόληση· ότι πρέπει να διευκολύνεται η επαγγελματική κινητικότητα· και ότι πρέπει να αποτρέπονται οι σχέσεις εργασίας που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσα από την απαγόρευση της κατάχρησης των άτυπων συμβάσεων. Η αρχή 7 του πυλώνα προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς, κατά την έναρξη της εργασίας τους, σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση εργασίας και ότι πριν από ενδεχόμενη απόλυση, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται τους λόγους της και να τους παρέχεται έγκαιρη προειδοποίηση, όπως επίσης ότι έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και, σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, δικαίωμα επανόρθωσης, συμπεριλαμβανομένης της καταβολής επαρκούς αποζημίωσης. Η αρχή 10 του πυλώνα προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι έχουν, μεταξύ άλλων, δικαίωμα σε υψηλού επιπέδου προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους στην εργασία και δικαίωμα σε προστασία των προσωπικών τους δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης/εργασίας. Η κοινωνική σύνοδος κορυφής του Πόρτο της 7ης Μαΐου 2021 χαιρέτισε το σχέδιο δράσης που συνοδεύει τον Πυλώνα.

---

[1] ΕΕ C 290 της 29.7.2022, σ. 95.
[2] ΕΕ C 375 της 30.9.2022, σ. 45.
[3] Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24ης Απριλίου 2024 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και απόφαση του Συμβουλίου της 14ης Οκτωβρίου 2024.

(4) Η ψηφιοποίηση μεταβάλλει τον κόσμο της εργασίας, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και ενισχύοντας την ευελιξία, ενώ ενέχει επίσης ορισμένους κινδύνους για την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας. Οι τεχνολογίες που βασίζονται σε αλγορίθμους, συμπεριλαμβανομένων των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, επέτρεψαν την εμφάνιση και την ανάπτυξη ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Οι νέες μορφές ψηφιακής αλληλεπίδρασης και οι νέες τεχνολογίες στον κόσμο της εργασίας, εάν ρυθμιστούν και εφαρμοστούν σωστά, μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες πρόσβασης σε αξιοπρεπείς και ποιοτικές θέσεις εργασίας για άτομα που παραδοσιακά δεν είχαν τέτοια πρόσβαση. Ωστόσο, εάν δεν υπόκεινται σε ρυθμίσεις, μπορούν επίσης να οδηγήσουν σε επιτήρηση που βασίζεται στην τεχνολογία, να αυξήσουν τις ανισορροπίες ισχύος και την αδιαφάνεια όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων, καθώς και να εγκυμονήσουν κινδύνους για τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, την ίση μεταχείριση και το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή.

(5) Η εργασία σε πλατφόρμα εκτελείται από άτομα μέσω της ψηφιακής υποδομής των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που παρέχουν υπηρεσίες στους πελάτες τους. Η εργασία σε πλατφόρμα εκτελείται σε ευρύ φάσμα τομέων και χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο ανομοιογένειας όσον αφορά τους τύπους των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, τους καλυπτόμενους τομείς και τις ασκούμενες δραστηριότητες, καθώς και τα προφίλ των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Μέσω των αλγορίθμων, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας οργανώνουν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό —ανάλογα με το επιχειρηματικό τους μοντέλο— την εκτέλεση των εργασιών, την αμοιβή για την εργασία και τη σχέση μεταξύ των πελατών τους και των προσώπων που εκτελούν την εργασία. Η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να εκτελείται αποκλειστικά διαδικτυακά μέσω ηλεκτρονικών εργαλείων («διαδικτυακή εργασία σε πλατφόρμα») ή με υβριδικό τρόπο, με συνδυασμό διαδικασίας διαδικτυακής επικοινωνίας και επακόλουθης δραστηριότητας στον φυσικό κόσμο («εργασία σε πλατφόρμα με επιτόπου παρουσία»). Πολλές από τις υφιστάμενες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι διεθνείς επιχειρηματικοί παράγοντες που ασκούν τις δραστηριότητές τους και αναπτύσσουν τα επιχειρηματικά μοντέλα τους σε διάφορα κράτη μέλη ή διασυνοριακά.

(6) Η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, επιτρέποντας στον εργαζόμενο να κερδίζει πρόσθετο εισόδημα μέσω δευτερεύουσας δραστηριότητας ή να απολαμβάνει κάποια ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας. Ταυτόχρονα, τα περισσότερα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν άλλη εργασία ή άλλη πηγή εισοδήματος και τείνουν να λαμβάνουν χαμηλή αμοιβή. Επιπλέον, η εργασία σε πλατφόρμα εξελίσσεται ραγδαία, με αποτέλεσμα να προκύπτουν νέα επιχειρηματικά μοντέλα και μορφές εργασίας που ενίοτε δεν καλύπτονται από τα υφιστάμενα συστήματα προστασίας. Κατά συνέπεια, είναι σημαντικό η εν λόγω διαδικασία να συνοδεύεται από επαρκείς διασφαλίσεις για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τη φύση της συμβατικής σχέσης. Ειδικότερα, η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να καταστήσει απρόβλεπτο το ωράριο εργασίας και ασαφή τα όρια μεταξύ σχέσης εργασίας και αυτοαπασχόλησης, καθώς και μεταξύ των ευθυνών των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ο εσφαλμένος χαρακτηρισμός του καθεστώτος εργασίας έχει συνέπειες για τα άτομα που επηρεάζει, καθώς ενδέχεται να περιορίσει την πρόσβασή τους στα υφιστάμενα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Οδηγεί επίσης σε άνισους όρους ανταγωνισμού εις βάρος των επιχειρήσεων που χαρακτηρίζουν σωστά τους εργαζομένους τους και έχει επιπτώσεις στα συστήματα εργασιακών σχέσεων των κρατών μελών, στη φορολογική τους βάση, καθώς και στην κάλυψη και τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας τους. Παρότι οι προκλήσεις αυτές δεν περιορίζονται στην εργασία σε πλατφόρμα, είναι ιδιαίτερα έντονες και πιεστικές στην οικονομία των πλατφορμών.

(7) Οι δικαστικές υποθέσεις σε αρκετά κράτη μέλη έχουν δείξει ότι συνεχίζεται ο εσφαλμένος χαρακτηρισμός του καθεστώτος εργασίας σε ορισμένα είδη εργασίας σε πλατφόρμα, κυρίως σε τομείς όπου οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ασκούν ορισμένο βαθμό διεύθυνσης και ελέγχου. Παρότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συχνά χαρακτηρίζουν τα πρόσωπα που εργάζονται μέσω αυτών ως αυτοαπασχολουμένους ή «ανεξάρτητους εργολάβους», πολλά δικαστήρια έχουν αποφανθεί ότι οι πλατφόρμες ασκούν de facto διεύθυνση και έλεγχο επί των εν λόγω προσώπων, ενσωματώνοντάς τα συχνά στις κύριες επιχειρηματικές τους δραστηριότητες. Ως εκ τούτου, τα δικαστήρια αυτά έχουν αναχαρακτηρίσει τους φερόμενους ως αυτοαπασχολουμένους ως μισθωτούς που απασχολούνται από τις πλατφόρμες.

(8) Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που βασίζονται σε αλγορίθμους αντικαθιστούν όλο και περισσότερο τα καθήκοντα που συνήθως εκτελούν τα διευθυντικά στελέχη στις επιχειρήσεις, όπως η ανάθεση καθηκόντων, η τιμολόγηση των επιμέρους αναθέσεων, ο καθορισμός των χρονοδιαγραμμάτων εργασίας, η παροχή οδηγιών, η αξιολόγηση της εργασίας που εκτελείται, η παροχή κινήτρων ή η εφαρμογή δυσμενούς μεταχείρισης. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, ιδίως, χρησιμοποιούν αυτά τα αλγοριθμικά συστήματα ως τυποποιημένο τρόπο οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας σε πλατφόρμες μέσω των υποδομών τους. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα η οποία υπόκειται σε τέτοια αλγοριθμική διαχείριση συχνά δεν έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των αλγορίθμων, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που χρησιμοποιούνται ή τον τρόπο με τον οποίο η συμπεριφορά των εν λόγω προσώπων επηρεάζει τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα αυτοματοποιημένα συστήματα. Επιπλέον, ούτε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, ούτε άλλοι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ούτε οι επιθεωρήσεις εργασίας και άλλες αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση σ' αυτές τις πληροφορίες. Επιπλέον, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα συχνά δεν γνωρίζουν τους λόγους για τους οποίους λαμβάνονται ή υποστηρίζονται οι αποφάσεις από τα αυτοματοποιημένα συστήματα και δεν έχουν τη δυνατότητα να λάβουν εξηγήσεις για τις εν λόγω αποφάσεις, να συζητήσουν τις αποφάσεις αυτές με ανθρώπινο υπεύθυνο επικοινωνίας ή να αμφισβητήσουν τις εν λόγω αποφάσεις ή να ζητήσουν διόρθωση ή, όπου είναι σκόπιμο, επανόρθωση.

(9) Όταν οι πλατφόρμες λειτουργούν σε περισσότερα του ενός κράτη μέλη ή σε διασυνοριακό επίπεδο, είναι συχνά ασαφές πού εκτελείται η εργασία πλατφόρμας και από ποιον, ιδίως όσον αφορά την επιγραμμική εργασία σε πλατφόρμα. Επιπλέον, οι αρμόδιες εθνικές αρχές δεν έχουν εύκολη πρόσβαση σε δεδομένα που αφορούν τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του αριθμού των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, του καθεστώτος εργασίας τους και των συνθηκών εργασίας τους. Αυτή η έλλειψη δεδομένων περιπλέκει την επιβολή των εφαρμοστέων κανόνων.

(10) Σε επίπεδο Ένωσης υπάρχει σύνολο νομικών πράξεων που προβλέπει ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα. Στις πράξεις αυτές περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, οι οδηγίες 2003/88/ΕΚ ([4]), 2008/104/ΕΚ ([5]) και (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([6]), και άλλες ειδικές πράξεις σχετικά με πτυχές όπως η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, οι έγκυες εργαζόμενες, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η εργασία ορισμένου χρόνου, η μερική απασχόληση, και η απόσπαση εργαζομένων. Επιπλέον, κατά τη νομολογία ([7]) του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης («Δικαστήριο»), ο χρόνος «ετοιμότητας», κατά τη διάρκεια του οποίου περιορίζονται σημαντικά οι δυνατότητες του εργαζομένου να ασκήσει άλλες δραστηριότητες, πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας. Η οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([8]) θεσπίζει γενικό πλαίσιο που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην Ένωση.

(11) Η σύσταση του Συμβουλίου της 8ης Νοεμβρίου 2019 ([9]) συνιστά στα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα που να εξασφαλίζουν την επίσημη και αποτελεσματική κάλυψη, και την επάρκεια και διαφάνεια των συστημάτων κοινωνικής προστασίας για όλους τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολουμένους.

(12) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([10]) διασφαλίζει την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και, ειδικότερα, παρέχει ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις, καθώς και διασφαλίσεις, σχετικά με τη σύννομη, θεμιτή και διαφανή επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων όσον αφορά την αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων.

(13) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([11]) προωθεί τη δίκαιη μεταχείριση και τη διαφάνεια για τους «επιχειρηματικούς χρήστες» επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης που παρέχονται από διαχειριστές διαδικτυακών πλατφορμών.

(14) Παρότι οι υφιστάμενες νομικές πράξεις της Ένωσης προβλέπουν ορισμένες γενικές διασφαλίσεις, για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που παρουσιάζονται σε σχέση με την εργασία σε πλατφόρμα απαιτούνται ορισμένα περαιτέρω ειδικά μέτρα. Προκειμένου να πλαισιωθεί επαρκώς η ανάπτυξη της εργασίας σε πλατφόρμα με βιώσιμο τρόπο, είναι αναγκαίο να θεσπίσει η Ένωση ελάχιστα δικαιώματα για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες και κανόνες για τη βελτίωση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, προκειμένου να αντιμετωπίζονται οι εν λόγω προκλήσεις. Θα πρέπει να θεσπιστούν μέτρα για τη διευκόλυνση του καθορισμού του ορθού καθεστώτος εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση και θα πρέπει να βελτιωθεί η διαφάνεια σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων και σε διασυνοριακές καταστάσεις. Επιπλέον, στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να παρέχονται δικαιώματα με σκοπό την προώθηση της διαφάνειας, της δίκαιης μεταχείρισης, της ανθρώπινης εποπτείας, της ασφάλειας και της λογοδοσίας. Τα δικαιώματα αυτά θα πρέπει επίσης να παρέχονται με σκοπό την προστασία των εργαζομένων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της άσκησης συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η παροχή των δικαιωμάτων αυτών θα πρέπει να γίνει με σκοπό τη βελτίωση της ασφάλειας δικαίου και την επιδίωξη της διασφάλισης ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και των παρόχων υπηρεσιών εκτός διαδικτύου και τη στήριξη της βιώσιμης ανάπτυξης των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην Ένωση.

(15) Η Επιτροπή προέβη σε διαβούλευση δύο σταδίων με τους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), με αντικείμενο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Τα παραπάνω δεν οδήγησαν σε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα. Είναι, ωστόσο, σημαντικό να αναληφθεί δράση στον τομέα αυτόν σε επίπεδο Ένωσης με την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου στην εμφάνιση της εργασίας σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Επιπλέον, η Επιτροπή πραγματοποίησε

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

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

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

([7]) Απόφαση του Δικαστηρίου της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Ville de Nivelles κατά Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82· απόφαση του Δικαστηρίου (τμήμα μείζονος συνθέσεως) της 9ης Μαρτίου 2021, RJ κατά Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU: C:2021:183· απόφαση του Δικαστηρίου (τμήμα μείζονος συνθέσεως) της 9ης Μαρτίου 2021, D.J. κατά Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

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

([9]) Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Νοεμβρίου 2019, σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολουμένους (ΕΕ C 387 της 15.11.2019, σ. 1).

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

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

εκτεταμένες ανταλλαγές απόψεων με τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, ενώσεων προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, εμπειρογνωμόνων από τον ακαδημαϊκό χώρο, τα κράτη μέλη και διεθνείς οργανισμούς, καθώς και εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών.

(16) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες και στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Και οι δύο στόχοι επιδιώκονται ταυτόχρονα και, ενώ αλληλοενισχύονται και συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους, δεν είναι ο ένας δευτερεύων έναντι του άλλου. Όσον αφορά το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) ΣΛΕΕ, η παρούσα οδηγία θεσπίζει κανόνες που αποσκοπούν στη στήριξη του ορθού καθορισμού του καθεστώτος εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της διαφάνειας σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακές καταστάσεις καθώς και της προστασίας των εργαζομένων στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης. Όσον αφορά το άρθρο 16 ΣΛΕΕ, η παρούσα οδηγία θεσπίζει κανόνες για τη βελτίωση της προστασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν, αυξάνοντας τη διαφάνεια, τη δίκαιη μεταχείριση, την ανθρώπινη εποπτεία, την ασφάλεια και τη λογοδοσία των σχετικών διαδικασιών αλγοριθμικής διαχείρισης στην εργασία σε πλατφόρμα.

(17) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση, τα οποία εργάζονται ή τα οποία, βάσει εκτίμησης των πραγματικών περιστατικών, θεωρείται ότι εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου. Οι διατάξεις σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση που σχετίζονται με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τα οποία δεν έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας.

(18) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να καθιερώσει υποχρεωτικούς κανόνες που εφαρμόζονται σε όλες τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασής τους ή από το κατά τα άλλα εφαρμοστέο δίκαιο, υπό την προϋπόθεση ότι η εργασία σε πλατφόρμα που οργανώνεται μέσω των εν λόγω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας εκτελείται στην Ένωση.

(19) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διαφέρουν από τις άλλες διαδικτυακές πλατφόρμες ως προς το ότι χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων για να οργανώνουν την εργασία που εκτελείται από άτομα κατόπιν αιτήματος, είτε αυτό υποβάλλεται μία φορά είτε υποβάλλεται κατ' επανάληψη, του αποδέκτη υπηρεσίας που παρέχεται από την πλατφόρμα. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και λαμβάνουν ή υποστηρίζουν αποφάσεις που επηρεάζουν, μεταξύ άλλων, τις συνθήκες εργασίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά καθιστούν τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διακριτή μορφή οργάνωσης της παροχής υπηρεσιών από επαγγελματίες σε σύγκριση με πιο παραδοσιακές μορφές οργάνωσης της παροχής υπηρεσιών, όπως οι παραδοσιακές μορφές υπηρεσιών μίσθωσης οχημάτων ή υπηρεσιών μεταφοράς. Επιπλέον, η αυξημένη πολυπλοκότητα στη διαρθρωτική οργάνωση των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας συμβαδίζει με την ταχεία εξέλιξή τους, δημιουργώντας συχνά συστήματα με «μεταβλητή γεωμετρία» στην οργάνωση της εργασίας. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν να υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν υπηρεσία της οποίας ο αποδέκτης είναι η ίδια η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ή διακριτή επιχειρηματική οντότητα εντός του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων, ή οργανώνουν την εργασία κατά τρόπο που καθιστά ασαφή τα παραδοσιακά πρότυπα, τα οποία είναι συνήθως αναγνωρίσιμα στα συστήματα παροχής υπηρεσιών. Αυτό μπορεί επίσης να ισχύει για τις πλατφόρμες μικροεργασίας ή εργασίας με πληθοπορισμό, οι οποίες αποτελούν ένα είδος διαδικτυακής ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας που παρέχει στις επιχειρήσεις και σε άλλους πελάτες πρόσβαση σε μεγάλο και ευέλικτο εργατικό δυναμικό για την ολοκλήρωση μικρών εργασιών που μπορούν να εκτελεστούν εξ αποστάσεως με τη χρήση υπολογιστή και σύνδεσης στο διαδίκτυο, όπως η τοποθέτηση ετικετών. Τα καθήκοντα κατανέμονται και διανέμονται σε μεγάλο αριθμό ατόμων (το «πλήθος») που μπορούν να τα ολοκληρώσουν ασύγχρονα.

(20) Η οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από άτομα θα πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον σημαντικό ρόλο στην αντιστοίχιση της ζήτησης για την υπηρεσία με την προσφορά εργασίας από άτομο που έχει συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ή με ενδιάμεσο φορέα, ανεξάρτητα από τον επίσημο χαρακτηρισμό της από τα εμπλεκόμενα μέρη ή τη φύση της, και το οποίο είναι διαθέσιμο για την εκτέλεση συγκεκριμένου καθήκοντος. Η οργάνωση της εν λόγω εργασίας μπορεί να περιλαμβάνει και άλλες δραστηριότητες, όπως η επεξεργασία πληρωμών. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες οι οποίες δεν οργανώνουν την εργασία που εκτελούν τα άτομα, αλλά απλώς παρέχουν τα μέσα με τα οποία οι πάροχοι υπηρεσιών μπορούν να προσεγγίσουν τον τελικό χρήστη, χωρίς περαιτέρω συμμετοχή της πλατφόρμας, για παράδειγμα μέσω της διαφήμισης προσφορών ή αιτημάτων παροχής υπηρεσιών ή μέσω της συγκέντρωσης και προβολής των διαθέσιμων παρόχων υπηρεσιών σε έναν συγκεκριμένο τομέα, δεν θα πρέπει να θεωρούνται ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Ο ορισμός των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας δεν θα πρέπει να περιλαμβάνει τους παρόχους υπηρεσίας, της οποίας πρωταρχικός σκοπός είναι η εκμετάλλευση ή η κοινή χρήση περιουσιακών στοιχείων, όπως η βραχυχρόνια μίσθωση ακινήτων ή που επιτρέπει σε άτομα τα οποία δεν είναι επαγγελματίες να μεταπωλούν αγαθά, ούτε όσους οργανώνουν τις δραστηριότητες εθελοντών. Ο ορισμός θα πρέπει να περιορίζεται στους παρόχους υπηρεσίας για την οποία η οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από άτομο, όπως η μεταφορά προσώπων ή εμπορευμάτων ή ο καθαρισμός, αποτελεί αναγκαίο και ουσιώδες στοιχείο και όχι απλώς ήσσονος σημασίας και αμιγώς βοηθητικό στοιχείο.

(21) Οι ρυθμίσεις και οι διαδικασίες της εκπροσώπησης των εργαζομένων διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών, αντικατοπτρίζοντας την ιστορία, τους θεσμούς και την οικονομική και πολιτική κατάσταση της εκάστοτε χώρας. Μεταξύ των ευνοϊκών συνθηκών για την εύρυθμη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου είναι η ύπαρξη ισχυρών, ανεξάρτητων συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανώσεων εργοδοτών, με πρόσβαση στις σχετικές πληροφορίες που είναι απαραίτητες για τη συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο, και τον σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

(22) Σύμφωνα με τη σύμβαση αριθ. 135 (1971) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων, η οποία έχει κυρωθεί επί του παρόντος από 24 κράτη μέλη, αντιπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να είναι πρόσωπα που αναγνωρίζονται ως τέτοια δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας ή πρακτικής, είτε είναι αντιπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλαδή αντιπρόσωποι που ορίζονται ή εκλέγονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή από μέλη τέτοιων οργανώσεων· είτε εκλεγμένοι αντιπρόσωποι, δηλαδή αντιπρόσωποι που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζομένους της επιχείρησης, σύμφωνα με τις διατάξεις των εθνικών νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων και των οποίων τα καθήκοντα δεν περιλαμβάνουν δραστηριότητες που οι οικείες χώρες αναγνωρίζουν ως αποκλειστικές αρμοδιότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η σύμβαση αυτή ορίζει ότι, όταν στην ίδια επιχείρηση υπάρχουν ταυτόχρονα συνδικαλιστικοί και εκλεγμένοι αντιπρόσωποι, η εκπροσώπηση αυτή δεν χρησιμοποιείται για να αποδυναμώσει τη θέση των ενδιαφερόμενων σωματείων ή των αντιπροσώπων τους και ότι ενθαρρύνεται η συνεργασία μεταξύ των εκλεγμένων αντιπροσώπων και των ενδιαφερόμενων σωματείων και των αντιπροσώπων τους.

(23) Τα κράτη μέλη έχουν κυρώσει τη σύμβαση αριθ. 98 (1949) της ΔΟΕ περί του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, η οποία ορίζει ότι οι πράξεις που αποσκοπούν «να προκαλέσουν τη δημιουργίαν εργατικών οργανώσεων δεσποζομένων υπό εργοδότου ή υπό ενώσεως εργοδοτών, ή να υποστηρίξουν οργανώσεις των εργαζομένων δι' οικονομικών μέσων ή άλλως επί τω σκοπώ θέσεως των οργανώσεων τούτων υπό τον έλεγχον εργοδότου ή οργανώσεως εργοδοτών», θα πρέπει να θεωρείται ότι συνιστούν πράξεις επέμβασης κατά των οποίων τα κράτη μέλη της ΔΟΕ πρέπει να προστατεύουν τις οργανώσεις των εργαζομένων. Είναι σημαντικό οι πράξεις αυτές να εξετάζονται, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι, κατά τον καθορισμό ή την εφαρμογή πρακτικών ρυθμίσεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της παρούσας οδηγίας, οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας και συνεκτιμώντας δεόντως τα αμοιβαία δικαιώματα και υποχρεώσεις τους και λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα τόσο της επιχείρησης ή της εγκατάστασης όσο και των εργαζομένων.

(24) Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα δεν έχουν απευθείας συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, αλλά έχουν σχέση με διαμεσολαβητή μέσω του οποίου εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Αυτός ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας σε πλατφόρμα έχει συχνά ως αποτέλεσμα ευρύτατο φάσμα διαφορετικών και περίπλοκων πολυμερών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων των αλυσίδων υπεργολαβίας, καθώς και ασάφεια ευθυνών μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και των διαμεσολαβητών. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω διαμεσολαβητών εκτίθενται στους ίδιους κινδύνους όσον αφορά τον εσφαλμένο χαρακτηρισμό του καθεστώτος εργασίας τους και τη χρήση των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων όσο και τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα απευθείας για την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν ενδεδειγμένα μέτρα, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι, δυνάμει της παρούσας οδηγίας, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω διαμεσολαβητών απολαύουν του ίδιου επιπέδου προστασίας με τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και έχουν απευθείας συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν κατάλληλους μηχανισμούς, μεταξύ άλλων, κατά περίπτωση, μέσω συστημάτων από κοινού και εις ολόκληρον ευθύνης.

(25) Για την καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα και για να διευκολυνθεί ο καθορισμός του ορθού καθεστώτος εργασίας προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλες διαδικασίες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Σκοπός των διαδικασιών αυτών θα πρέπει να είναι η εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας, όπως ορίζεται από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμα απολαύουν πλήρως των ίδιων εργασιακών δικαιωμάτων με άλλους εργαζόμενους σύμφωνα με το σχετικό ενωσιακό και εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις. Όταν η ύπαρξη σχέσης εργασίας διαπιστώνεται βάσει πραγματικών περιστατικών, το μέρος ή τα μέρη που είναι υπεύθυνα για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη θα πρέπει να προσδιορίζονται σαφώς και θα πρέπει να συμμορφώνονται με τις αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών βάσει του ενωσιακού δικαίου, του εθνικού δικαίου και των συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν στον τομέα δραστηριότητας.

(26) Όταν διαπιστώνεται ότι ένα μέρος είναι εργοδότης και πληροί τις προϋποθέσεις για να είναι εταιρεία προσωρινής απασχόλησης σύμφωνα με την οδηγία 2008/104/ΕΚ, ισχύουν οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την εν λόγω οδηγία.

(27) Η αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών, σύμφωνα με την οποία η εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας πρέπει να βασίζεται κυρίως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής για την εργασία, και όχι στην περιγραφή της σχέσης από τα μέρη, σύμφωνα με τη σύσταση αριθ. 198 (2006) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τις σχέσεις εργασίας, έχει ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση της εργασίας σε πλατφόρμα, όπου οι συμβατικοί όροι καθορίζονται συχνά μονομερώς από το ένα μέρος.

(28) Η κατάχρηση του καθεστώτος του αυτοαπασχολουμένου, είτε σε εθνικό είτε σε διασυνοριακό επίπεδο, αποτελεί μορφή ψευδώς δηλωμένης εργασίας που συνδέεται συχνά με την αδήλωτη εργασία. Το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης είναι ψευδές όταν ένα πρόσωπο έχει δηλωθεί ως αυτοαπασχολούμενος ενώ πληροί τις προϋποθέσεις που χαρακτηρίζουν μια σχέση εξαρτημένης εργασίας. Γίνεται συχνά ψευδής δήλωση αυτοαπασχόλησης για να αποφευχθούν ορισμένες νομικές ή φορολογικές υποχρεώσεις ή να δημιουργηθεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σύγκριση με τις νομοταγείς επιχειρήσεις. Το Δικαστήριο έχει κρίνει σε αρκετές αποφάσεις ([12]) ότι ο χαρακτηρισμός ενός προσώπου ως «αυτοαπασχολούμενου» κατά το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να πρέπει το πρόσωπο αυτό να χαρακτηριστεί ως εργαζόμενος κατά το δίκαιο της Ένωσης, αν η ανεξαρτησία του εν λόγω προσώπου είναι πλασματική και καλύπτει μια σχέση που είναι, στην πραγματικότητα, εξαρτημένης εργασίας.

(29) Η διασφάλιση του καθορισμού του ορθού καθεστώτος απασχόλησης προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα δεν θα πρέπει να εμποδίζει τη βελτίωση των συνθηκών των πραγματικά αυτοαπασχολουμένων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Η ανακοίνωση της Επιτροπής της 30ής Σεπτεμβρίου 2022, η οποία περιέχει «κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή του δικαίου ανταγωνισμού της Ένωσης στις συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους» και αναφέρει ότι, σύμφωνα με την Επιτροπή, οι συλλογικές συμβάσεις μεταξύ αυτοαπασχολουμένων χωρίς υπαλλήλους και ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, οι οποίες αφορούν τις συνθήκες εργασίας, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 101 ΣΛΕΕ, μπορεί, για τον σκοπό αυτό, να παράσχει χρήσιμη καθοδήγηση. Ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό η θέσπιση των εν λόγω συλλογικών συμβάσεων να μην υπονομεύσει τους στόχους που επιδιώκει η παρούσα οδηγία, ιδίως τον ορθό χαρακτηρισμό των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα ως προς το καθεστώς εργασίας τους.

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

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

([12]) Αποφάσεις του Δικαστηρίου της
— 3ης Ιουλίου 1986, Deborah Lawrie-Blum κατά Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284·
— 13ης Ιανουαρίου 2004, Debra Allonby κατά Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional και Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18·
— της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère κατά Premier ministre κ.λπ., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612·
— της 11ης Νοεμβρίου 2010, Dita Danosa κατά LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674,
— της 4ης Δεκεμβρίου 2014, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411· της
— της 9ης Ιουλίου 2015, Ender Balkaya κατά Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455·
— της 17ης Νοεμβρίου 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH κατά Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883·
— της 16ης Ιουλίου 2020, UX κατά Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572·
και διάταξη του Δικαστηρίου της 22ας Απριλίου 2020, B κατά Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

(32) Σύμφωνα με τον στόχο της παρούσας οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, μέσω της διευκόλυνσης του καθορισμού του ορθού καθεστώτος εργασίας τους και, ως εκ τούτου, της διασφάλισης ότι απολαύουν των σχετικών δικαιωμάτων που απορρέουν από το ενωσιακό δίκαιο, το εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις, το νομικό τεκμήριο θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλες τις σχετικές διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες, στις οποίες διακυβεύεται το καθεστώς εργασίας του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα. Μολονότι η παρούσα οδηγία δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη καμία υποχρέωση να εφαρμόζουν το νομικό τεκμήριο στις φορολογικές και ποινικές διαδικασίες ή στις διαδικασίες κοινωνικής ασφάλισης, είναι ζωτικής σημασίας το νομικό τεκμήριο να εφαρμόζεται αποτελεσματικά σε όλα τα κράτη μέλη, σύμφωνα με την παρούσα οδηγία. Συγκεκριμένα, καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να εμποδίζει τα κράτη μέλη, βάσει του εθνικού δικαίου, να εφαρμόζουν το νομικό τεκμήριο στις φορολογικές και ποινικές διαδικασίες ή στις διαδικασίες κοινωνικής ασφάλισης ή σε άλλες διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες ή να αναγνωρίζουν τα αποτελέσματα των διαδικασιών στις οποίες εφαρμόστηκε το νομικό τεκμήριο για τους σκοπούς της παροχής δικαιωμάτων σε αναχαρακτηρισμένους εργαζόμενους σε άλλους τομείς του δικαίου.

(33) Για λόγους ασφάλειας δικαίου, το νομικό τεκμήριο δεν θα πρέπει να παράγει αναδρομικά έννομα αποτελέσματα και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να εφαρμόζεται μόνο για την περίοδο που αρχίζει από τις 2 Δεκεμβρίου 2026, συμπεριλαμβανομένων των συμβατικών σχέσεων που συνήφθησαν πριν από την ημερομηνία αυτή και παραμένουν σε ισχύ κατά την ημερομηνία αυτή. Οι αξιώσεις που αφορούν την ενδεχόμενη ύπαρξη σχέσης εργασίας πριν από την ημερομηνία αυτή και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν έως την ημερομηνία αυτή θα πρέπει, συνεπώς, να αξιολογούνται μόνο βάσει του ενωσιακού και του εφαρμοστέου εθνικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένης της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152.

(34) Η σχέση μεταξύ προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας μπορεί να μην πληροί τις απαιτήσεις της σχέσης εργασίας σύμφωνα με τον ορισμό που ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο οικείο κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν τη δυνατότητα ανατροπής του νομικού τεκμηρίου αποδεικνύοντας, βάσει του εν λόγω ορισμού, ότι η εν λόγω σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας έχουν πλήρη εικόνα όλων των πραγματικών στοιχείων που καθορίζουν τη νομική φύση της σχέσης, ιδίως των αλγορίθμων μέσω των οποίων διαχειρίζονται τις δραστηριότητές τους. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να φέρουν το βάρος της αποδείξεως εφόσον υποστηρίζουν ότι η επίμαχη συμβατική σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας. Η επιτυχής ανατροπή του νομικού τεκμηρίου σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες δεν θα πρέπει να αποκλείει την εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου σε μεταγενέστερες δικαστικές διαδικασίες ή προσφυγές, σύμφωνα με το εθνικό δικονομικό δίκαιο.

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

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

(37) Οι αρμόδιες εθνικές αρχές των κρατών μελών θα πρέπει να συνεργάζονται μεταξύ τους, μεταξύ άλλων μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών, όπως προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία και πρακτική, ούτως ώστε να καθορίζεται το ορθό καθεστώς εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα.

(38) Παρότι ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 θεσπίζει το γενικό πλαίσιο για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, είναι αναγκαίο να θεσπιστούν ειδικοί κανόνες για την αντιμετώπιση των ανησυχιών που σχετίζονται με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή της λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμες. Το άρθρο 88 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 προβλέπει ήδη ότι τα κράτη μέλη μπορούν, μέσω της νομοθεσίας ή των συλλογικών συμβάσεων, να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες, προκειμένου να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της

απασχόλησης. Η παρούσα οδηγία προβλέπει ειδικότερες διασφαλίσεις σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, παρέχοντας έτσι υψηλότερο επίπεδο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Συγκεκριμένα, η παρούσα οδηγία θεσπίζει ειδικότερους κανόνες σε σχέση με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 όσον αφορά τη χρήση και τη διαφάνεια της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων. Η παρούσα οδηγία θεσπίζει επίσης πρόσθετα μέτρα σχετικά με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ιδίως όταν οι αποφάσεις λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Οι όροι που αφορούν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα των ορισμών του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

(39) Σύμφωνα με τα άρθρα 5, 6 και 9 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι σύννομη, θεμιτή και διαφανής. Αυτό συνεπάγεται ορισμένους περιορισμούς στον τρόπο με τον οποίο οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μπορούν να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Ωστόσο, στη συγκεκριμένη περίπτωση της εργασίας σε πλατφόρμα, η συγκατάθεση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι παρέχεται ελεύθερα. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα συχνά δεν έχουν πραγματική ελεύθερη επιλογή ή δεν είναι σε θέση να αρνηθούν ή να ανακαλέσουν τη συγκατάθεσή τους χωρίς να βλάψουν τη συμβατική τους σχέση, δεδομένης της ανισορροπίας ισχύος μεταξύ του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν θα πρέπει να επεξεργάζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα με βάση το γεγονός ότι το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα έχει δώσει τη συγκατάθεσή του για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν.

(40) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν θα πρέπει, μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή οποιουδήποτε αυτοματοποιημένου συστήματος που χρησιμοποιείται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων οι οποίες επηρεάζουν πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε σχέση με τις ιδιωτικές συνομιλίες τους και να συλλέγουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ενόσω τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα δεν προσφέρουν ούτε εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για την πρόβλεψη της άσκησης των θεμελιωδών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι, του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και δράσης ή του δικαιώματος στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, όπως ορίζεται στον Χάρτη, ή να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τη συναγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή των προσώπων, το μεταναστευτικό καθεστώς, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, συμπεριλαμβανομένης χρόνιας νόσου ή κατάστασης HIV, τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, τη σεξουαλική ζωή ή τον γενετήσιο προσανατολισμό.

(41) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν θα πρέπει να επεξεργάζονται βιομετρικά δεδομένα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα με σκοπό την ταυτοποίηση, δηλαδή την εξακρίβωση της ταυτότητας ενός προσώπου μέσω της αντιπαραβολής των βιομετρικών δεδομένων του με αποθηκευμένα βιομετρικά δεδομένα ορισμένων φυσικών προσώπων σε βάση δεδομένων (ταυτοποίηση ενός προς πολλούς). Αυτό δεν επηρεάζει τη δυνατότητα των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας να διενεργούν βιομετρική επαλήθευση, δηλαδή την επαλήθευση της ταυτότητας ενός προσώπου μέσω αντιπαραβολής των βιομετρικών δεδομένων του με δεδομένα που έχουν παρασχεθεί προηγουμένως από το ίδιο πρόσωπο (επαλήθευση ή εξακρίβωση ενός προς έναν), όταν η εν λόγω επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι νόμιμη βάσει του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 ή άλλων συναφών ενωσιακών και εθνικών νομοθετημάτων.

(42) Δεδομένα που βασίζονται σε βιομετρικά στοιχεία είναι δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία προκύπτουν από ειδική τεχνική επεξεργασία συνδεόμενη με τα φυσικά γνωρίσματα, σήματα ή χαρακτηριστικά, τα γνωρίσματα, σήματα ή χαρακτηριστικά της φυσιολογίας ή τα συμπεριφορικά γνωρίσματα, σήματα ή χαρακτηριστικά ενός φυσικού προσώπου, όπως οι εκφράσεις του προσώπου, οι κινήσεις, η συχνότητα παλμού, η φωνή, η πληκτρολόγηση ή η βάδιση, τα οποία μπορούν να επιτρέψουν ή να επιβεβαιώσουν ή να μην επιτρέψουν ή επιβεβαιώσουν την ταυτοποίηση ενός φυσικού προσώπου.

(43) Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται από ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι πιθανό να προκαλέσει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει πάντα να διενεργούν εκτίμηση επιπτώσεων σχετικά με την προστασία των δεδομένων σύμφωνα με τις απαιτήσεις που ορίζονται στο άρθρο 35 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679. Λαμβανομένων υπόψη των επιπτώσεων που έχουν οι αποφάσεις οι οποίες λαμβάνονται από αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και, ιδίως, στους εργαζομένους σε πλατφόρμες, η παρούσα οδηγία θεσπίζει πιο ειδικούς κανόνες σχετικά με τη διαβούλευση με τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τους εκπροσώπους τους στο πλαίσιο των εκτιμήσεων επιπτώσεων σχετικά με την προστασία των δεδομένων.

(44) Εκτός από τις απαιτήσεις του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να υπόκεινται σε υποχρεώσεις διαφάνειας και ενημέρωσης σε σχέση με τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και τα αυτοματοποιημένα συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων οι οποίες επηρεάζουν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, όπως η πρόσληψή τους η πρόσβασή τους σε αναθέσεις καθηκόντων, οι αποδοχές τους, η ασφάλεια και η υγεία τους, ο χρόνος εργασίας τους, η πρόσβασή τους στην κατάρτιση, οι προαγωγές ή το ισοδύναμό τους και το συμβατικό

καθεστώς τους, συμπεριλαμβανομένου του περιορισμού, της αναστολής ή της παύσης του λογαριασμού τους. Θα πρέπει επίσης να διευκρινιστεί το είδος και η μορφή των πληροφοριών που θα πρέπει να παρέχονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σχετικά με τα εν λόγω αυτοματοποιημένα συστήματα, καθώς και πότε θα πρέπει να παρέχονται. Οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες θα πρέπει να λαμβάνουν τις εν λόγω πληροφορίες σε συνοπτική, απλή και κατανοητή μορφή, στον βαθμό που τα συστήματα και τα χαρακτηριστικά τους επηρεάζουν άμεσα τους ίδιους και, κατά περίπτωση, τις συνθήκες εργασίας τους, ώστε να έχουν ουσιαστική ενημέρωση. Θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητούν πλήρεις και λεπτομερείς πληροφορίες για όλα τα σχετικά συστήματα. Πλήρεις και λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τέτοια αυτοματοποιημένα συστήματα θα πρέπει επίσης να παρέχονται στους εκπροσώπους των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα καθώς και στις εθνικές αρμόδιες αρχές, κατόπιν αιτήματός τους, ώστε να μπορούν να ασκούν τα καθήκοντά τους.

(45) Εκτός από το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, το οποίο το υποκείμενο των δεδομένων έχει παράσχει σε υπεύθυνο επεξεργασίας σύμφωνα με το άρθρο 20 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν, χωρίς εμπόδια και σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και μηχαναγνώσιμο μορφότυπο, δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που παράγονται κατά την εκτέλεση της εργασίας τους στο πλαίσιο αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας, συμπεριλαμβανομένων βαθμολογήσεων και αξιολογήσεων, να τα διαβιβάζουν ή να αναθέτουν τη διαβίβασή τους σε τρίτο μέρος, συμπεριλαμβανομένης άλλης ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να παρέχουν στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα εργαλεία για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής φορητότητας των δεδομένων, η οποία είναι δωρεάν, προκειμένου να ασκούν τα δικαιώματά τους δυνάμει της παρούσας οδηγίας και του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

(46) Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν παύουν επίσημα τη σχέση τους με πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, αλλά περιορίζουν τον λογαριασμό του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα. Ο περιορισμός του λογαριασμού θα πρέπει να νοείται ως κάθε περιορισμός που επιβάλλεται στη δυνατότητα εκτέλεσης εργασίας προσώπου σε πλατφόρμα μέσω του λογαριασμού, συμπεριλαμβανομένου του περιορισμού της πρόσβασης στον λογαριασμό ή της πρόσβασης σε αναθέσεις καθηκόντων.

(47) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας χρησιμοποιούν εκτενώς αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων για τη διαχείριση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Η παρακολούθηση με ηλεκτρονικά μέσα μπορεί να είναι παρεμβατική και οι αποφάσεις που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από τα συστήματα αυτά, όπως αυτές που σχετίζονται με την προσφορά ανάθεσης καθηκόντων, τις αποδοχές, την ασφάλεια και την υγεία τους, τον χρόνο εργασίας τους, την πρόσβασή τους σε κατάρτιση, την προαγωγή ή το καθεστώς τους εντός του οργανισμού και το συμβατικό καθεστώς, επηρεάζουν άμεσα τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα οποία ενδέχεται να μην έχουν άμεση επαφή με ανθρώπινο διαχειριστή ή επόπτη. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να διασφαλίζουν ανθρώπινη εποπτεία και τακτικά, και σε κάθε περίπτωση ανά διετία, να διενεργούν αξιολόγηση του αντικτύπου των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των συνθηκών εργασίας τους και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία τους. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία αξιολόγησης. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να εξασφαλίζουν επαρκείς ανθρώπινους πόρους για τον εν λόγω σκοπό εποπτείας και αξιολόγησης. Τα πρόσωπα στα οποία η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας αναθέτει καθήκοντα εποπτείας θα πρέπει να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των καθηκόντων αυτών και ιδίως το δικαίωμα να αποκλίνουν από τις αυτοματοποιημένες αποφάσεις. Θα πρέπει δε να προστατεύονται από απόλυση, πειθαρχικά μέτρα ή άλλη δυσμενή μεταχείριση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Επιπλέον, είναι σημαντικό οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να αντιμετωπίζουν τις συστηματικές ελλείψεις στη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Ως εκ τούτου, όταν οι δραστηριότητες εποπτείας εντοπίζουν υψηλό κίνδυνο διακρίσεων στην εργασία ή παραβίασης των δικαιωμάτων των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να λαμβάνουν ενδεδειγμένα μέτρα για την αντιμετώπισή τους, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας διακοπής λειτουργίας των εν λόγω συστημάτων.

(48) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 απαιτεί από τους υπευθύνους επεξεργασίας δεδομένων να εφαρμόζουν κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων όταν το υποκείμενο των δεδομένων υπόκειται σε αποφάσεις που λαμβάνονται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας. Η διάταξη αυτή προβλέπει, κατ' ελάχιστον, το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να εξασφαλίζει ανθρώπινη παρέμβαση από την πλευρά του υπευθύνου επεξεργασίας, να εκφράζει την άποψή του και να αμφισβητεί την απόφαση. Εκτός από τις απαιτήσεις του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης και λαμβανομένου υπόψη του σοβαρού αντικτύπου που έχουν στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα οι αποφάσεις περιορισμού, αναστολής ή παύσης της συμβατικής σχέσης ή του λογαριασμού του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, ή κάθε απόφαση ισοδύναμης βλάβης, οι αποφάσεις αυτές θα πρέπει πάντα να λαμβάνονται από άνθρωπο.

(49) Εκτός από τις απαιτήσεις του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης στην εργασία σε πλατφόρμα, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση εξηγήσεις από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας για απόφαση, έλλειψη απόφασης ή συνόλου αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων. Για τον σκοπό αυτόν, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να παρέχει σε πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τη δυνατότητα να συζητούν και να αποσαφηνίζουν τα πραγματικά περιστατικά, τις περιστάσεις και τους λόγους των αποφάσεων αυτών με ανθρώπινο υπεύθυνο επικοινωνίας στην ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Επιπλέον, δεδομένου ότι ορισμένες αποφάσεις ενδέχεται να έχουν ιδιαίτερα σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ιδίως στις δυνητικές αποδοχές τους. Για αποφάσεις σχετικά με τον περιορισμό, την αναστολή ή την παύση του λογαριασμού προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, την άρνηση της πληρωμής για την εργασία που εκτελεί το εν

λόγω πρόσωπο ή αποφάσεις που επηρεάζουν τις ουσιώδεις πτυχές της συμβατικής σχέσης, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να παράσχει στο πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο την ημέρα κατά την οποία αρχίζουν να ισχύουν οι εν λόγω αποφάσεις, γραπτή αιτιολόγηση των συγκεκριμένων αποφάσεων. Όταν οι εξηγήσεις ή οι λόγοι που παρέχονται δεν είναι ικανοποιητικοί ή όταν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θεωρούν ότι παραβιάζονται τα δικαιώματά τους από μια απόφαση, θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να επανεξετάσει την απόφαση και να υποβάλει τεκμηριωμένη απάντηση χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, και σε κάθε περίπτωση εντός δύο εβδομάδων από την παραλαβή του αιτήματος. Όταν οι αποφάσεις αυτές παραβιάζουν τα δικαιώματα των εν λόγω προσώπων, όπως τα εργασιακά δικαιώματά τους, το δικαίωμά τους στη μη διακριτική μεταχείριση ή το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να διορθώνει τις αποφάσεις αυτές χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση ή, εάν δεν είναι δυνατόν, θα πρέπει να παρέχει επαρκή αποζημίωση για τη ζημία που υπέστησαν, και να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την αποφυγή παρόμοιων αποφάσεων στο μέλλον, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της τροποποίησης ή της διακοπής της χρήσης των σχετικών αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων. Όσον αφορά την επανεξέταση αποφάσεων από άνθρωπο, θα πρέπει να υπερισχύουν οι ειδικές διατάξεις του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150 όσον αφορά τους επιχειρηματικούς χρήστες.

(50) Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου ([13]) θεσπίζει μέτρα για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης των εργοδοτών να εκτιμούν τους επαγγελματικούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια και προβλέπει γενικές αρχές πρόληψης τις οποίες πρέπει να εφαρμόζουν οι υπάλληλοι. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ασφάλεια και στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Η αλγοριθμική διεύθυνση, η αξιολόγηση και η πειθαρχία εντείνουν την εργασιακή προσπάθεια με μεγαλύτερη παρακολούθηση, αυξάνοντας τον ρυθμό που απαιτείται από τους εργαζομένους, ελαχιστοποιώντας τα κενά στη ροή εργασίας και επεκτείνοντας την εργασιακή δραστηριότητα πέραν του συμβατικού χώρου εργασίας και του συμβατικού ωραρίου εργασίας. Η περιορισμένη μάθηση στην εργασία και η περιορισμένη επιρροή στα καθήκοντα λόγω της χρήσης αδιαφανών αλγορίθμων, της εντατικοποίησης της εργασίας και της ανασφάλειας που προέρχονται από τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων είναι πιθανό να αυξήσουν το άγχος και τις ανησυχίες του εργατικού δυναμικού. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να εκτιμούν τους εν λόγω κινδύνους, να αξιολογούν την καταλληλότητα των διασφαλίσεων των συστημάτων για την αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων και να λαμβάνουν κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα. Θα πρέπει να αποφεύγουν να δημιουργείται από τη χρήση αυτών των συστημάτων αδικαιολόγητη πίεση στους εργαζομένους ή να τίθεται σε κίνδυνο η υγεία τους. Προκειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των εν λόγω διατάξεων, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να καθιστά διαθέσιμη την αξιολόγηση κινδύνου και την εκτίμηση των μέτρων μετριασμού στους εργαζομένους σε πλατφόρμες, στους εκπροσώπους τους και στις αρμόδιες αρχές.

(51) Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα εκτίθενται, ιδίως στο πλαίσιο της εργασίας με επιτόπου παρουσία σε πλατφόρμα, σε κίνδυνο βίας και παρενόχλησης, χωρίς να έχουν έναν φυσικό χώρο εργασίας όπου μπορούν να υποβάλλουν καταγγελίες. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση ενδέχεται να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επομένως να προβλέψουν προληπτικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας αποτελεσματικών διαύλων υποβολής καταγγελιών. Τα κράτη μέλη παροτρύνονται επίσης να υποστηρίξουν αποτελεσματικά μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία σε πλατφόρμα και, ειδικότερα, να συμπεριλάβουν κατάλληλους διαύλους υποβολής καταγγελιών για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και δεν έχουν σχέση εργασίας.

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

(53) Εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ενημερώνονται απευθείας από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας για την εισαγωγή ή ουσιαστική αλλαγή της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.

(54) Ένας αριθμός προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα είναι αυτοαπασχολούμενα. Ο αντίκτυπος των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας σε σχέση με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των αυτοαπασχολούμενων και τις οικείες ευκαιρίες προσορισμού εισοδήματος είναι παρόμοιος με τον αντίκτυπο που έχουν στους εργαζομένους σε

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

πλατφόρμες. Ως εκ τούτου, τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και αφορούν την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης, και συγκεκριμένα εκείνα που αφορούν τη διαφάνεια των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, τους περιορισμούς στην επεξεργασία ή τη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την παρακολούθηση από τον άνθρωπο και την επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων, θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τα οποία δεν έχουν σχέση εργασίας. Τα δικαιώματα που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή τους εκπροσώπους τους, τα οποία αφορούν ειδικά τους μισθωτούς βάσει του δικαίου της Ένωσης, δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται σε πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και δεν έχουν σχέση εργασίας. Ο κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 παρέχει διασφαλίσεις όσον αφορά τη δίκαιη μεταχείριση και τη διαφάνεια για τους αυτοαπασχολουμένους που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, υπό την προϋπόθεση ότι θεωρούνται επιχειρηματικοί χρήστες κατά την έννοια του εν λόγω κανονισμού. Όσον αφορά την επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων από άνθρωπο, θα πρέπει να υπερισχύουν οι ειδικές διατάξεις του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150 όσον αφορά τους επιχειρηματικούς χρήστες.

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

(56) Προκειμένου οι αρμόδιες εθνικές αρχές να είναι σε θέση να διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συμμορφώνονται με την εργατική νομοθεσία και τους κανονισμούς, ιδίως εάν είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος εκτός του κράτους μέλους στο οποίο ο εργαζόμενος σε πλατφόρμα εκτελεί εργασία ή σε τρίτη χώρα, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να δηλώνουν την εργασία που εκτελούν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους στο οποίο εκτελείται η εργασία. Ένα συστηματικό και διαφανές σύστημα παροχής πληροφοριών, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακό επίπεδο, έχει επίσης καίρια σημασία για την πρόληψη του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Η υποχρέωση βάσει της παρούσας οδηγίας να δηλώνεται η εργασία σε πλατφόρμες δεν θα πρέπει να αντικαθιστά τις υποχρεώσεις δήλωσης ή γνωστοποίησης που έχουν καθιερωθεί από άλλες πράξεις της Ένωσης.

(57) Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας που ιδρύθηκε με τον κανονισμό (ΕΕ) 2019/1149 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([14]) συμβάλλει στη διασφάλιση δίκαιης κινητικότητας του εργατικού δυναμικού σε ολόκληρη την Ένωση, ιδίως με τη διευκόλυνση της συνεργασίας και της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών με σκοπό τη συνεπή, αποδοτική και αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή της σχετικής ενωσιακής νομοθεσίας, τον συντονισμό και την υποστήριξη των συνδυασμένων και κοινών επιθεωρήσεων, τη διενέργεια αναλύσεων και εκτιμήσεων κινδύνου σε θέματα διασυνοριακής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και τη στήριξη των κρατών μελών στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Ως εκ τούτου, συμβάλλει σημαντικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που συνδέονται με τις διασυνοριακές δραστηριότητες πολλών ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, καθώς και εκείνων που συνδέονται με την αδήλωτη εργασία σε πλατφόρμα.

(58) Οι πληροφορίες σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα που πραγματοποιείται από πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, ιδίως ο αριθμός των εν λόγω προσώπων, οι πληροφορίες σχετικά με το συμβατικό τους καθεστώς ή το καθεστώς εργασίας τους και τους γενικούς όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τις εν λόγω συμβατικές σχέσεις έχουν ουσιαστική σημασία για την υποστήριξη των αρμόδιων αρχών κατά τον καθορισμό του ορθού καθεστώτος εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις νομικές υποχρεώσεις, καθώς και για την υποστήριξη των εκπροσώπων των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμες κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ως εκπροσώπων. Οι εν λόγω αρχές και εκπρόσωποι θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με τις παρεχόμενες πληροφορίες.

(59) Υπάρχουν στοιχεία της χρήσης αδήλωτης εργασίας σε πλατφόρμες διανομής σε αρκετά κράτη μέλη. Πρόκειται για μια πρακτική που εφαρμόζεται μέσω ενοικιαζόμενων ταυτοτήτων, βάσει της οποίας πρόσωπα με δικαίωμα εργασίας που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα εγγράφονται στην πλατφόρμα ψηφιακής εργασίας και εκμισθώνουν τους λογαριασμούς τους σε μετανάστες χωρίς χαρτιά ή σε ανηλίκους. Απόρροια του φαινομένου αυτού είναι η έλλειψη προστασίας για τα συγκεκριμένα πρόσωπα, όπως και για τους παράνομα διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών οι οποίοι, λόγω της κατάστασής τους και του συνακόλουθου φόβου αντιποίνων ή κινδύνου απέλασης, έχουν συχνά περιορισμένη πρόσβαση στη δικαιοσύνη. Η οδηγία 2009/52/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([15]) προβλέπει ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά τις κυρώσεις και τα μέτρα κατά των εργοδοτών που απασχολούν παράνομα διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών. Οι υποχρεώσεις διαφάνειας και οι κανόνες για τους διαμεσολαβητές που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, σε συνδυασμό με την οδηγία 2009/52/ΕΚ, συμβάλλουν σημαντικά στην αντιμετώπιση του ζητήματος της αδήλωτης εργασίας σε πλατφόρμα. Επιπλέον, είναι σημαντικό οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να εξασφαλίζουν την αξιόπιστη επαλήθευση των ταυτοτήτων των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμες.

([14]) Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1149 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την ίδρυση Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας, την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 883/2004, (ΕΕ) αριθ. 492/2011 και (ΕΕ) 2016/589 και την κατάργηση της απόφασης (ΕΕ) 2016/344 (ΕΕ L 186 της 11.7.2019, σ. 21).

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

(60) Στην Ένωση έχει αναπτυχθεί εκτεταμένο σύστημα διατάξεων επιβολής του κοινωνικού κεκτημένου, στοιχεία του οποίου θα πρέπει να εφαρμοστούν στην παρούσα οδηγία προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν πρόσβαση σε έγκαιρη, αποτελεσματική και αμερόληπτη επίλυση διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης, συμπεριλαμβανομένης της καταβολής επαρκούς αποζημίωσης για τη ζημία που υπέστησαν. Συγκεκριμένα, λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής νομικής προστασίας, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να εξακολουθούν να απολαύουν της προστασίας αυτής ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας ή άλλης συμβατικής σχέσης από την οποία δημιουργείται η εικαζόμενη παραβίαση των δικαιωμάτων βάσει της παρούσας οδηγίας.

(61) Οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να είναι σε θέση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, να εκπροσωπούν ένα ή περισσότερα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σε οποιαδήποτε δικαστική ή διοικητική διαδικασία για την επιβολή οποιουδήποτε από τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία. Η έγερση αξιώσεων εξ ονόματος ή προς υποστήριξη περισσότερων του ενός προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα είναι ένας τρόπος να διευκολυνθούν διαδικασίες που διαφορετικά δεν θα είχαν κινηθεί λόγω διαδικαστικών και οικονομικών εμποδίων ή φόβου αντιποίνων.

(62) Η εργασία σε πλατφόρμα χαρακτηρίζεται από την έλλειψη κοινού χώρου εργασίας όπου τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μπορούν να γνωριστούν και να επικοινωνούν μεταξύ τους και με τους εκπροσώπους τους, μεταξύ άλλων με σκοπό την υπεράσπιση των συμφερόντων τους σε σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να δημιουργηθούν ψηφιακοί δίαυλοι επικοινωνίας, σύμφωνα με την οργάνωση εργασίας των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, όπου τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα μπορούν να ανταλλάσσουν μεταξύ τους απόψεις, ιδιωτικά και με ασφάλεια, και να επικοινωνούν με τους εκπροσώπους τους. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να δημιουργήσουν τέτοιου είδους διαύλους επικοινωνίας εντός της ψηφιακής υποδομής τους ή με εξίσου αποτελεσματικά μέσα, με παράλληλο σεβασμό της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και χωρίς να επιδιώκουν πρόσβαση ή να παρακολουθούν τις εν λόγω επικοινωνίες.

(63) Σε διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία, τα στοιχεία σχετικά με την οργάνωση της εργασίας που επιτρέπουν τον καθορισμό του ορθού καθεστώτος απασχόλησης και ιδίως επιτρέπουν να διαπιστωθεί αν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας διευθύνει ή ελέγχει ορισμένα στοιχεία της εκτέλεσης της εργασίας, καθώς και άλλα στοιχεία που αφορούν τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, μπορεί να βρίσκονται στην κατοχή της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και να μην είναι εύκολα προσβάσιμα από τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και από τις αρμόδιες αρχές. Ως εκ τούτου, τα εθνικά δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να είναι σε θέση να διατάσσουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να γνωστοποιεί κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που βρίσκεται στον έλεγχό της, συμπεριλαμβανομένων των εμπιστευτικών πληροφοριών, με την επιφύλαξη λήψης αποτελεσματικών μέτρων για την προστασία των πληροφοριών αυτών.

(64) Καθώς η παρούσα οδηγία προβλέπει ειδικότερους κανόνες και επιπρόσθετους κανόνες σε σχέση με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, οι εποπτικές αρχές που ορίζονται βάσει του άρθρου 51 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 θα πρέπει να είναι αρμόδιες να παρακολουθούν την εφαρμογή των εν λόγω διασφαλίσεων. Το διαδικαστικό πλαίσιο του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, ιδίως τα κεφάλαια VI, VII και VIII, θα πρέπει να εφαρμόζεται για την επιβολή των ειδικότερων και επιπρόσθετων κανόνων της παρούσας οδηγίας, ιδίως όσον αφορά τους μηχανισμούς εποπτείας, συνεργασίας και συνεκτικότητας, τις προσφυγές, την ευθύνη και τις κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της αρμοδιότητας επιβολής διοικητικών προστίμων μέχρι του ποσού που αναφέρεται στο άρθρο 83 παράγραφος 5 του εν λόγω κανονισμού.

(65) Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα περιλαμβάνουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων σε πλατφόρμες εξ αυτών, γεγονός που εγείρει ζητήματα που αφορούν τη νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων, καθώς και άλλους τομείς του δικαίου, όπως το εργατικό δίκαιο. Κατά συνέπεια, οι εποπτικές αρχές προστασίας δεδομένων και οι άλλες αρμόδιες αρχές θα πρέπει να συνεργάζονται, μεταξύ άλλων και σε διασυνοριακό επίπεδο, για την επιβολή της παρούσας οδηγίας, μεταξύ άλλων με την ανταλλαγή σχετικών πληροφοριών, με την επιφύλαξη της ανεξαρτησίας των εποπτικών αρχών προστασίας δεδομένων.

(66) Προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα της προστασίας που ορίζεται στην παρούσα οδηγία, είναι σημαντικό να προστατεύονται τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τα οποία ασκούν τα αντίστοιχα δικαιώματα που ορίζονται από την παρούσα οδηγία, από την απόλυση ή από τη λύση της σύμβασης, και από οποιαδήποτε δράση με ισοδύναμο αποτέλεσμα, συμπεριλαμβανομένης της αναστολής του λογαριασμού τους.

(67) Δεδομένου ότι ο διττός στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες και η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη, ενώ μπορεί, λόγω της ανάγκης θέσπισης κοινών ελάχιστων απαιτήσεων, να επιτευχθεί καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης, η Ένωση μπορεί να θεσπίσει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 ΣΕΕ. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας όπως διατυπώνεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη του στόχου αυτού.

(68) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν διατάξεις πιο ευνοϊκές για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, μεταξύ άλλων όσον αφορά μηχανισμούς για να εξακριβώνεται η ύπαρξη σχέσης εργασίας, εκτός εάν καθιερώνονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να εξυπηρετεί την περιστολή των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία ή των υφιστάμενων προνομίων που έχουν χορηγηθεί στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

(69) Πρέπει να γίνεται σεβαστή η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες αποκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της παρούσας οδηγίας, τηρώντας παράλληλα τη συνολική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

(70) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή περιττών διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ). Καλούνται, συνεπώς, τα κράτη μέλη να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχουν στις ΜΜΕ τα μέτρα μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι ΜΜΕ δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στον διοικητικό φόρτο.

(71) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία. Θα πρέπει επίσης, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

(72) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, των κρατών μελών και της Επιτροπής σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα ([16]), τα κράτη μέλη δεσμεύτηκαν να επισυνάπτουν στην κοινοποίηση των εθνικών μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, όταν δικαιολογείται, ένα ή περισσότερα έγγραφα που διευκρινίζουν τη σχέση ανάμεσα στα στοιχεία μιας οδηγίας και στα αντίστοιχα τμήματα των εθνικών πράξεων μεταφοράς. Για την παρούσα οδηγία ο νομοθέτης εκτιμά ότι η διαβίβαση των εγγράφων αυτών είναι δικαιολογημένη.

(73) Ζητήθηκε η γνώμη του Ευρωπαίου Επόπτη Προστασίας Δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 42 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) 2018/1725 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([17]), ο οποίος δημοσίευσε επίσημες παρατηρήσεις στις 2 Φεβρουαρίου 2022,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ I

**ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

*Άρθρο 1*

**Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής**

1. Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την εργασία σε πλατφόρμα με τους ακόλουθους τρόπους:

α) θέσπιση μέτρων για τη διευκόλυνση του καθορισμού του ορθού καθεστώτος εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα·

β) προώθηση της διαφάνειας, της δικαιοσύνης, της ανθρώπινης εποπτείας, της ασφάλειας και της λογοδοσίας στην αλγοριθμική διαχείριση στην εργασία σε πλατφόρμα· και

([16]) ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

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

γ) βελτίωση της διαφάνειας σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακές καταστάσεις.

2. Η παρούσα οδηγία θεσπίζει ελάχιστα δικαιώματα που ισχύουν για όλα τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση τα οποία εργάζονται ή τα οποία, βάσει εκτίμησης των πραγματικών περιστατικών, θεωρείται ότι εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει επίσης κανόνες για τη βελτίωση της προστασίας των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν, με την παροχή μέτρων σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση που εφαρμόζονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας.

3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που οργανώνουν εργασία πλατφόρμας η οποία εκτελείται στην Ένωση, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασής τους ή από το κατά τα άλλα εφαρμοστέο δίκαιο.

*Άρθρο 2*

**Ορισμοί**

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) «ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας»: φυσικό ή νομικό πρόσωπο που παρέχει υπηρεσία η οποία πληροί όλες τις ακόλουθες απαιτήσεις:

i) παρέχεται, τουλάχιστον εν μέρει, εξ αποστάσεως με ηλεκτρονικά μέσα, όπως μέσω ιστοτόπου ή εφαρμογής για φορητές συσκευές·

ii) παρέχεται κατόπιν αιτήματος του αποδέκτη της υπηρεσίας·

iii) περιλαμβάνει, ως αναγκαίο και ουσιώδες στοιχείο, την οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από πρόσωπα έναντι πληρωμής, ανεξάρτητα από το αν η εν λόγω εργασία εκτελείται διαδικτυακά ή σε συγκεκριμένο τόπο·

iv) περιλαμβάνει τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων·

β) «εργασία σε πλατφόρμα»: εργασία που οργανώνεται μέσω ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και εκτελείται στην Ένωση από άτομο βάσει συμβατικής σχέσης μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας ή διαμεσολαβητή και του ατόμου, ανεξάρτητα από την ύπαρξη συμβατικής σχέσης μεταξύ του ατόμου ή διαμεσολαβητή και του αποδέκτη της υπηρεσίας·

γ) «πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα»: κάθε άτομο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τη φύση της συμβατικής σχέσης ή του προσδιορισμού της εν λόγω σχέσης από τα εμπλεκόμενα μέρη·

δ) «εργαζόμενος σε πλατφόρμα»: κάθε πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και το έχει ή θεωρείται ότι έχει σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου·

ε) «διαμεσολαβητής»: φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, προκειμένου να καταστεί διαθέσιμη εργασία σε πλατφόρμα σε ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ή μέσω αυτής:

i) συνάπτει συμβατική σχέση με την εν λόγω ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και συμβατική σχέση με το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα· ή

ii) περιλαμβάνεται σε αλυσίδα υπεργολαβίας μεταξύ της εν λόγω ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα·

στ) «εκπρόσωποι των εργαζομένων»: εκπρόσωποι των εργαζομένων σε πλατφόρμες, όπως συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκπρόσωποι που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική·

ζ) «εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα»: εκπρόσωποι των εργαζομένων και, εφόσον προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία και πρακτική, εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα πλην των εργαζομένων σε πλατφόρμες·

η) «αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης»: συστήματα που χρησιμοποιούνται για ή υποστηρίζουν την παρακολούθηση, την εποπτεία ή την αξιολόγηση με ηλεκτρονικά μέσα της εκτέλεσης εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα ή των δραστηριοτήτων που εκτελούνται εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, μεταξύ άλλων με τη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα·

θ) «αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων»: συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη, με ηλεκτρονικά μέσα, αποφάσεων οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, ιδίως αποφάσεων που επηρεάζουν την πρόσληψή τους, την πρόσβασή τους σε αναθέσεις καθηκόντων και την οργάνωση των αναθέσεων καθηκόντων τους, τις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της τιμολόγησης των επιμέρους αναθέσεων, την ασφάλεια και την υγεία τους, τον χρόνο εργασίας τους, την πρόσβασή τους σε κατάρτιση, τις προαγωγές τους ή το ισοδύναμό τους, και το συμβατικό καθεστώς τους, συμπεριλαμβανομένων του περιορισμού, της αναστολής ή της παύσης του λογαριασμού τους.

2. Ο ορισμός των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που αναφέρεται στην παράγραφο 1 στοιχείο α) δεν περιλαμβάνει τους παρόχους υπηρεσίας της οποίας πρωταρχικός σκοπός είναι η εκμετάλλευση ή η κοινή χρήση περιουσιακών στοιχείων, ή μέσω της οποίας άτομα τα οποία δεν είναι επαγγελματίες δύνανται να μεταπωλούν αγαθά.

*Άρθρο 3*

**Διαμεσολαβητές**

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

**ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

*Άρθρο 4*

**Καθορισμός του ορθού καθεστώτος εργασίας**

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κατάλληλες και αποτελεσματικές διαδικασίες για να επαληθεύουν και να διασφαλίζουν τον καθορισμό του ορθού καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, με σκοπό την εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, μεταξύ άλλων μέσω της εφαρμογής του νομικού τεκμηρίου της σχέσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 5.

2. Η εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας βασίζεται πρωτίστως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στην οργάνωση της εργασίας σε πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο χαρακτηρίζεται η σχέση στο πλαίσιο οποιασδήποτε συμβατικής ρύθμισης που ενδεχομένως έχει συμφωνηθεί μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών.

3. Όταν αποδεικνύεται η ύπαρξη σχέσης εργασίας, το υπεύθυνο μέρος ή τα υπεύθυνα μέρη για τις υποχρεώσεις του εργοδότη προσδιορίζονται σαφώς σύμφωνα με τα εθνικά νομικά συστήματα.

*Άρθρο 5*

**Νομικό τεκμήριο**

1. Η συμβατική σχέση μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα μέσω της εν λόγω πλατφόρμας τεκμαίρεται νομικά ότι αποτελεί σχέση εργασίας όταν διαπιστώνονται πραγματικά περιστατικά που υποδεικνύουν διεύθυνση και έλεγχο, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη και λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου. Όταν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας επιδιώκει να ανατρέψει το νομικό τεκμήριο, εναπόκειται στην ψηφιακή πλατφόρμα να αποδείξει ότι η εν λόγω συμβατική σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1, τα κράτη μέλη θεσπίζουν αποτελεσματικό ανατρέψιμο νομικό τεκμήριο σχέσης εργασίας που συνιστά διαδικαστική διευκόλυνση προς όφελος των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Επιπλέον, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι το νομικό τεκμήριο δεν έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται η επιβάρυνση των απαιτήσεων για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ή τους εκπροσώπους τους, κατά τις διαδικασίες καθορισμού του ορθού καθεστώτος εργασίας τους.

3. Το νομικό τεκμήριο που ορίζεται στο παρόν άρθρο εφαρμόζεται σε όλες τις σχετικές διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες όταν διακυβεύεται ο καθορισμός του ορθού καθεστώτος εργασίας του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα.

Το νομικό τεκμήριο δεν εφαρμόζεται σε διαδικασίες που αφορούν φορολογικά και ποινικά ζητήματα ή ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορούν να εφαρμόζουν το νομικό τεκμήριο στις εν λόγω διαδικασίες κατά το εθνικό δίκαιο.

4. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, οι εκπρόσωποί τους, έχουν το δικαίωμα να κινήσουν τη διαδικασία που αναφέρεται στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 για την εξακρίβωση της ορθότητας του καθεστώτος εργασίας του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα.

5. Όταν αρμόδια εθνική αρχή θεωρεί ότι ένα πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα ενδέχεται να έχει χαρακτηριστεί εσφαλμένα, αναλαμβάνει τις δέουσες ενέργειες ή διαδικασίες, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, προκειμένου να καθορίσει το ορθό καθεστώς εργασίας του εν λόγω προσώπου.

6. Όσον αφορά τις συμβατικές σχέσεις που συνήφθησαν πριν από τις 2 Δεκεμβρίου 2026 και εξακολουθούν να βρίσκονται σε ισχύ, το νομικό τεκμήριο που ορίζεται στο παρόν άρθρο εφαρμόζεται μόνο για την περίοδο που αρχίζει από την εν λόγω ημερομηνία.

*Άρθρο 6*

**Πλαίσιο υποστηρικτικών μέτρων**

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

α) καταρτίζουν κατευθυντήριες οδηγίες με τη μορφή συγκεκριμένων και πρακτικών συστάσεων ώστε οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και οι κοινωνικοί εταίροι να κατανοούν και να εφαρμόζουν το νομικό τεκμήριο, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις διαδικασίες για την ανατροπή του·

β) καταρτίζουν κατευθυντήριες οδηγίες και θεσπίζουν κατάλληλες διαδικασίες σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική για τις αρμόδιες εθνικές αρχές, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων αρμόδιων εθνικών αρχών, για τον προορατικό εντοπισμό, τη στόχευση και τη δίωξη των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που δεν συμμορφώνονται με τους κανόνες σχετικά με τον καθορισμό του ορθού καθεστώτος εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμες·

γ) προβλέπουν τη διενέργεια αποτελεσματικών ελέγχων και επιθεωρήσεων από τις αρμόδιες εθνικές αρχές, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, και ειδικότερα προβλέπουν, κατά περίπτωση, ελέγχους και επιθεωρήσεις σε συγκεκριμένες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, όταν η ύπαρξη σχέσης απασχόλησης μεταξύ πλατφόρμας και προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα έχει εξακριβωθεί από αρμόδια εθνική αρχή, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι εν λόγω έλεγχοι και επιθεωρήσεις είναι αναλογικοί και δεν εισάγουν διακρίσεις.

δ) παρέχουν κατάλληλη κατάρτιση στις αρμόδιες εθνικές αρχές και προβλέπουν τη διαθεσιμότητα τεχνικής εμπειρογνωμοσύνης στον τομέα της αλγοριθμικής διαχείρισης, ώστε οι εν λόγω αρχές να είναι σε θέση να εκτελούν τα καθήκοντα που αναφέρονται στο στοιχείο β).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

**ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ**

*Άρθρο 7*

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

1. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν πράττουν τα ακόλουθα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων:

α) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση ενός προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα·

β) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε σχέση με ιδιωτικές συζητήσεις, συμπεριλαμβανομένων ανταλλαγών απόψεων με άλλα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τους εκπροσώπους προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα·

γ) δεν συλλέγουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ενός προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα ενόσω το εν λόγω πρόσωπο δεν προσφέρει ούτε εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα·

δ) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για την πρόβλεψη της άσκησης των θεμελιωδών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι, του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και δράσης ή του δικαιώματος στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, όπως ορίζονται στον Χάρτη·

ε) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τη συναγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το μεταναστευτικό καθεστώς, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, συμπεριλαμβανομένης χρόνιας νόσου ή κατάστασης HIV, τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, τη σεξουαλική ζωή ή τον γενετήσιο προσανατολισμό ενός προσώπου·

στ) δεν επεξεργάζονται βιομετρικά δεδομένα, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 σημείο 14) του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα για την εξακρίβωση της ταυτότητας του εν λόγω προσώπου μέσω της αντιπαραβολής των εν λόγω δεδομένων με αποθηκευμένα βιομετρικά δεδομένα φυσικών προσώπων σε βάση δεδομένων.

2. Το παρόν άρθρο εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα από την έναρξη της διαδικασίας πρόσληψης ή επιλογής.

3. Εκτός από τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, το παρόν άρθρο εφαρμόζεται όταν ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα, τα οποία λαμβάνουν ή υποστηρίζουν αποφάσεις που επηρεάζουν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα με οποιονδήποτε τρόπο.

*Άρθρο 8*

**Εκτίμηση επιπτώσεων σχετικά με την προστασία των δεδομένων**

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

2. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν το αποτέλεσμα της εκτίμησης που αναφέρεται στην παράγραφο 1 στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

*Άρθρο 9*

**Διαφάνεια όσον αφορά τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων**

1. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να ενημερώνουν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες και, κατόπιν αιτήματος, τις αρμόδιες εθνικές αρχές, σχετικά με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων.

Η εν λόγω ενημέρωση αφορά:

α) σε σχέση με τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης:

i) το γεγονός ότι τα συστήματα αυτά χρησιμοποιούνται ή βρίσκονται σε στάδιο καθιέρωσης·

ii) τις κατηγορίες δεδομένων και ενεργειών που παρακολουθούνται, επιβλέπονται ή αξιολογούνται από τα συστήματα αυτά, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης από τον αποδέκτη της υπηρεσίας·

iii) τον στόχο της παρακολούθησης και τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται η εν λόγω παρακολούθηση·

iv) τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία από τα εν λόγω συστήματα και κάθε διαβίβαση ή μεταφορά τέτοιων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων·

β) σε σχέση με τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων:

i) το γεγονός ότι τα συστήματα αυτά χρησιμοποιούνται ή βρίσκονται σε στάδιο καθιέρωσης·

ii) τις κατηγορίες αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από τα συστήματα αυτά·

iii) τις κατηγορίες των δεδομένων και τις κύριες παραμέτρους τις οποίες λαμβάνουν υπόψη τα συστήματα αυτά και τη σχετική σημασία αυτών των κύριων παραμέτρων στο πλαίσιο της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή η συμπεριφορά του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα επηρεάζουν τις αποφάσεις·

iv) τους λόγους για τους οποίους λαμβάνονται αποφάσεις περιορισμού, αναστολής ή παύσης του λογαριασμού του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, άρνησης πληρωμής για την εργασία που εκτελείται από τα πρόσωπα, καθώς επίσης αποφάσεις για το συμβατικό καθεστώς τους ή κάθε απόφαση με ισοδύναμο ή επιζήμιο αποτέλεσμα.

γ) όλα τα είδη των αποφάσεων που υποστηρίζονται ή λαμβάνονται από αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν με οποιονδήποτε τρόπο τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα·

2. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 υπό μορφή εγγράφου που μπορεί να είναι σε ηλεκτρονική μορφή. Οι πληροφορίες παρέχονται σε διαφανή, εύληπτη και εύκολα προσβάσιμη μορφή, με σαφή και απλή γλώσσα.

3. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν με συνοπτικό τρόπο στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 σχετικά με τα συστήματα και τα χαρακτηριστικά τους που τα επηρεάζουν άμεσα, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των συνθηκών εργασίας τους:

α) το αργότερο την πρώτη εργάσιμη ημέρα·

β) πριν από την εισαγωγή αλλαγών που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας, την οργάνωση της εργασίας ή την παρακολούθηση της εκτέλεσης της εργασίας· και

γ) ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματός τους.

Κατόπιν αιτήματος των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας τους παρέχουν επίσης με πλήρη και λεπτομερή τρόπο τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 για όλα τα σχετικά συστήματα και τα χαρακτηριστικά τους.

4. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων με πλήρη και λεπτομερή τρόπο τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 για όλα τα σχετικά συστήματα και τα χαρακτηριστικά τους. Παρέχουν τις πληροφορίες αυτές:

α) πριν από τη χρήση των εν λόγω συστημάτων·

β) πριν από την εισαγωγή αλλαγών που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας, την οργάνωση της εργασίας ή την παρακολούθηση της εκτέλεσης της εργασίας· και

γ) ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματός τους.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στις αρμόδιες εθνικές αρχές με πλήρη και λεπτομερή τρόπο τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματός τους.

5. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 στα πρόσωπα που συμμετέχουν σε διαδικασία πρόσληψης ή επιλογής. Οι πληροφορίες παρέχονται σύμφωνα με την παράγραφο 2, είναι συνοπτικές, αφορούν μόνο τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται στην εν λόγω διαδικασία, και παρέχονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας πρόσληψης ή επιλογής.

6. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που παράγονται κατά την εκτέλεση της εργασίας τους στο πλαίσιο των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας, συμπεριλαμβανομένων βαθμολογήσεων και αξιολογήσεων, χωρίς να επηρεάζονται δυσμενώς τα δικαιώματα του αποδέκτη της υπηρεσίας δυνάμει του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας παρέχει δωρεάν στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα εργαλεία για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής άσκησης των δικαιωμάτων φορητότητας που αναφέρονται στο άρθρο 20 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 και στο πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου. Κατόπιν αιτήματος του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας διαβιβάζει τα εν λόγω δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα απευθείας σε τρίτο μέρος.

*Άρθρο 10*

**Ανθρώπινη εποπτεία των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και των αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων**

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας εποπτεύουν και, με τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων, τακτικά, και σε κάθε περίπτωση ανά διετία, διενεργούν αξιολόγηση του αντικτύπου των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και, κατά περίπτωση, στις συνθήκες εργασίας τους και την ίση μεταχείριση στην εργασία τους.

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να εξασφαλίζουν επαρκείς ανθρώπινους πόρους για την αποτελεσματική εποπτεία και την αξιολόγηση του αντικτύπου των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων. Τα πρόσωπα στα οποία η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας αναθέτει καθήκοντα εποπτείας και αξιολόγησης έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των καθηκόντων αυτών, μεταξύ άλλων για την απόκλιση από τις αυτοματοποιημένες αποφάσεις. Τα εν λόγω πρόσωπα προστατεύονται από απόλυση ή οποιοδήποτε ισοδύναμό της, πειθαρχικά μέτρα και άλλη δυσμενή μεταχείριση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

3. Όταν η εποπτεία ή η αξιολόγηση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 εντοπίζει υψηλό κίνδυνο διακρίσεων στην εργασία κατά τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων ή διαπιστώνει ότι μεμονωμένες αποφάσεις οι οποίες λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων έχουν παραβιάσει τα δικαιώματα προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της τροποποίησης του αυτοματοποιημένου συστήματος παρακολούθησης ή του αυτοματοποιημένου συστήματος λήψης αποφάσεων ή της διακοπής της χρήσης του, προκειμένου να αποφευχθούν τέτοιες αποφάσεις στο μέλλον.

4. Οι πληροφορίες σχετικά με την αξιολόγηση βάσει της παραγράφου 1 διαβιβάζονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θέτουν επίσης τις πληροφορίες αυτές στη διάθεση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και των αρμόδιων εθνικών αρχών κατόπιν αιτήματός τους.

5. Οποιαδήποτε απόφαση περιορισμού, αναστολής ή παύσης της συμβατικής σχέσης ή του λογαριασμού προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα ή άλλη απόφαση ισοδύναμης βλάβης λαμβάνεται από άνθρωπο.

*Άρθρο 11*

**Επανεξέταση από τον άνθρωπο**

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

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στο πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα γραπτή αιτιολόγηση κάθε απόφασης που υποστηρίζεται ή, κατά περίπτωση, λαμβάνεται από αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων για τον περιορισμό, την αναστολή ή την παύση του λογαριασμού του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, κάθε απόφασης άρνησης πληρωμής για εργασία που πραγματοποιείται από το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, κάθε απόφασης σχετικά με το συμβατικό καθεστώς του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, κάθε απόφασης με παρόμοια αποτελέσματα ή οποιασδήποτε άλλης απόφασης που επηρεάζει τις ουσιώδεις πτυχές της εργασίας ή άλλων συμβατικών σχέσεων, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και το αργότερο την ημερομηνία κατά την οποία τίθεται σε ισχύ.

2. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα που ενεργούν για λογαριασμό τους έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να επανεξετάσει τις αποφάσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1. Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ανταποκρίνεται στο εν λόγω αίτημα παρέχοντας στο πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα επακριβή και επαρκώς τεκμηριωμένη απάντηση υπό μορφή εγγράφου που μπορεί να είναι σε ηλεκτρονική μορφή χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και σε κάθε περίπτωση εντός δύο εβδομάδων από την παραλαβή του αιτήματος.

3. Όταν η απόφαση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 παραβιάζει τα δικαιώματα προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας διορθώνει χωρίς καθυστέρηση την εν λόγω απόφαση και σε κάθε περίπτωση εντός δύο εβδομάδων από τη λήψη της απόφασης. Εάν η διόρθωση αυτή δεν είναι δυνατή, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας προσφέρει επαρκή αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη το πρόσωπο. Σε κάθε περίπτωση, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, της τροποποίησης του αυτοματοποιημένου συστήματος λήψης αποφάσεων ή της διακοπής της χρήσης του, προκειμένου να αποφευχθούν τέτοιες αποφάσεις στο μέλλον.

4. Το παρόν άρθρο δεν θίγει τις πειθαρχικές διαδικασίες και τις διαδικασίες απόλυσης που προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις εθνικές πρακτικές.

5. Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται σε πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τα οποία είναι επίσης επιχειρηματικοί χρήστες, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 σημείο 1) του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150.

*Άρθρο 12*

**Ασφάλεια και υγεία**

1. Με την επιφύλαξη της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ και των σχετικών οδηγιών στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, όσον αφορά τους εργαζομένους σε πλατφόρμες οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας:

α) αξιολογούν τους κινδύνους των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και των αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων για την ασφάλεια και την υγεία τους, κυρίως όσον αφορά τους ενδεχόμενους κινδύνους εργατικών ατυχημάτων, τους ψυχοκοινωνικούς και εργονομικούς κινδύνους·

β) εκτιμούν αν οι διασφαλίσεις των εν λόγω συστημάτων είναι κατάλληλες για τους κινδύνους που εντοπίζονται λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος·

γ) λαμβάνουν κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα.

2. Όσον αφορά τις απαιτήσεις που ορίζονται στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διασφαλίζουν την αποτελεσματική ενημέρωση και διαβούλευση, και τη συμμετοχή των εργαζομένων σε πλατφόρμες και/ή των εκπροσώπων τους σύμφωνα με τα άρθρα 10 και 11 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ.

3. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων κατά τρόπο που να ασκεί αδικαιολόγητη πίεση στους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή να θέτει με άλλο τρόπο σε κίνδυνο την ασφάλεια και τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

4. Εκτός από τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων, το παρόν άρθρο εφαρμόζεται επίσης όταν ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα που λαμβάνουν ή υποστηρίζουν αποφάσεις που επηρεάζουν τους εργαζομένους σε πλατφόρμες με οποιονδήποτε τρόπο.

5. Για να διαφυλαχθούν η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες, μεταξύ άλλων από βία και παρενόχληση, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας λαμβάνουν προληπτικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της παροχής αποτελεσματικών διαύλων υποβολής καταγγελιών.

*Άρθρο 13*

**Ενημέρωση και διαβούλευση**

1. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την οδηγία 89/391/ΕΟΚ όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, ούτε τις οδηγίες 2002/14/ΕΚ ή 2009/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ([18]).

([18]) Οδηγία 2009/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 6ης Μαΐου 2009, για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους (ΕΕ L 122 της 16.5.2009, σ. 28).

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι η ενημέρωση και η διαβούλευση, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 στοιχεία στ) και ζ) της οδηγίας 2002/14/ΕΚ, των εκπροσώπων των εργαζομένων από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας καλύπτουν επίσης αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν στην εισαγωγή αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων ή σε ουσιαστικές αλλαγές στη χρήση τους.

Για τους σκοπούς της παρούσας παραγράφου, η ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτούς πραγματοποιούνται σύμφωνα με τους ίδιους όρους με εκείνους που ορίζονται στην οδηγία 2002/14/ΕΚ όσον αφορά την άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης.

3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε πλατφόρμες μπορούν να επικουρούνται από εμπειρογνώμονα της επιλογής τους, εφόσον αυτό είναι αναγκαίο για να εξετάσουν το θέμα που αποτελεί αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης και να διατυπώσουν γνώμη. Όταν μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας έχει περισσότερους από 250 εργαζομένους στο οικείο κράτος μέλος, οι δαπάνες του εμπειρογνώμονα βαρύνουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι είναι αναλογικές. Τα κράτη μέλη μπορούν να καθορίζουν τη συχνότητα των αιτημάτων για εμπειρογνώμονες, διασφαλίζοντας παράλληλα την αποτελεσματικότητα της συνδρομής.

*Άρθρο 14*

**Παροχή πληροφοριών στους εργαζομένους**

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

*Άρθρο 15*

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

**ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ**

*Άρθρο 16*

**Δήλωση εργασίας σε πλατφόρμα**

Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να δηλώνουν την εργασία που εκτελούν εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους στο οποίο εκτελείται η εργασία, σύμφωνα με τους κανόνες και τις διαδικασίες που ορίζονται στη νομοθεσία των οικείων κρατών μελών.

Το παρόν άρθρο δεν θίγει τις ειδικές υποχρεώσεις δυνάμει του δικαίου της Ένωσης, σύμφωνα με τις οποίες η εργασία πρέπει να δηλώνεται στους αρμόδιους φορείς του κράτους μέλους σε διασυνοριακές καταστάσεις.

*Άρθρο 17*

**Πρόσβαση σε συναφείς πληροφορίες σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα**

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θέτουν τις ακόλουθες πληροφορίες στη διάθεση των αρμόδιων αρχών και των εκπροσώπων των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα:

α) τον αριθμό των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας αναλυτικά ανά επίπεδο δραστηριότητας, και το συμβατικό καθεστώς ή το καθεστώς εργασίας τους·

β) τους γενικούς όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και εφαρμόζονται στις εν λόγω συμβατικές σχέσεις·

γ) τη μέση διάρκεια της δραστηριότητας, τον μέσο εβδομαδιαίο αριθμό ωρών εργασίας ανά άτομο και το μέσο εισόδημα από τη δραστηριότητα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σε τακτική βάση μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας·

δ) τους διαμεσολαβητές με τους οποίους η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας έχει συμβατική σχέση.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στις αρμόδιες αρχές πληροφορίες σχετικά με την εργασία που πραγματοποιείται από πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και το καθεστώς απασχόλησής τους.

3. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 παρέχονται για κάθε κράτος μέλος στο οποίο τα πρόσωπα εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Όσον αφορά το στοιχείο γ) της παραγράφου 1, οι πληροφορίες αυτές παρέχονται μόνο κατόπιν αιτήματος.

4. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 επικαιροποιούνται τουλάχιστον ανά εξάμηνο και, όσον αφορά το στοιχείο β) της παραγράφου 1, κάθε φορά που τροποποιούνται επί της ουσίας οι όροι και οι προϋποθέσεις.

Με την επιφύλαξη του πρώτου εδαφίου, όσον αφορά τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που είναι πολύ μικρές, μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η περιοδικότητα επικαιροποίησης των πληροφοριών σύμφωνα με την παράγραφο 1 μειώνεται τουλάχιστον σε μία φορά ετησίως.

5. Οι αρμόδιες αρχές που ορίζονται στην παράγραφο 1 και οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με οποιεσδήποτε από τις παρεχόμενες πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένων λεπτομερειών σχετικά με τη σύμβαση εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας απαντούν στο αίτημα αυτό, παρέχοντας τεκμηριωμένη απάντηση χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

## ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΟΛΗ

### *Άρθρο 18*

### Δικαίωμα επανόρθωσης

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

### *Άρθρο 19*

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

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

### *Άρθρο 20*

### Δίαυλοι επικοινωνίας για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν τη δυνατότητα στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, μέσω της ψηφιακής υποδομής των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας ή με παρόμοια αποτελεσματικά μέσα, να έρχονται σε επαφή και να επικοινωνούν μεταξύ τους, ιδιωτικά και με ασφάλεια, καθώς και να έρχονται σε επαφή με εκπροσώπους των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, και το αντίστροφο με ταυτόχρονη

συμμόρφωση με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να μην επιδιώκουν πρόσβαση στις εν λόγω επαφές και επικοινωνίες ούτε να τις παρακολουθούν.

*Άρθρο 21*

**Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία**

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, στις διαδικασίες σχετικά με τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας, τα εθνικά δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές είναι σε θέση να διατάσσουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που βρίσκεται υπό τον έλεγχό της.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα εθνικά δικαστήρια έχουν την εξουσία να διατάσσουν τη γνωστοποίηση αποδεικτικών στοιχείων που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο στο πλαίσιο της διαδικασίας. Μεριμνούν ώστε, όταν διατάσσεται η γνωστοποίηση των πληροφοριών αυτών, τα εθνικά δικαστήρια να έχουν στη διάθεσή τους αποτελεσματικά μέτρα για την προστασία των εν λόγω πληροφοριών.

*Άρθρο 22*

**Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες**

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

*Άρθρο 23*

**Προστασία από την απόλυση**

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση ή η λύση της σύμβασης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ή ισοδύναμη ενέργεια και κάθε προκαταρκτική ενέργεια σχετικά με αυτές, για το λόγο ότι άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

2. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τα οποία θεωρούν ότι έχουν απολυθεί ή ότι η σύμβασή τους έχει λυθεί ή ότι έχουν υποβληθεί σε οποιαδήποτε ενέργεια με ισοδύναμο αποτέλεσμα για τον λόγο ότι άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία μπορούν να ζητούν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να τους γνωστοποιεί, δεόντως τεκμηριωμένους, τους λόγους της απόλυσης, της λύσης της σύμβασης ή τυχόν ισοδύναμη ενέργεια. Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας γνωστοποιεί τους λόγους αυτούς γραπτώς χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι, όταν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα που αναφέρονται στην παράγραφο 2 τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ή φορέα, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε η εν λόγω απόλυση, η λύση της σύμβασης ή ισοδύναμη ενέργεια, εναπόκειται στην ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να αποδείξει ότι η απόλυση, η λύση της σύμβασης ή ισοδύναμη ενέργεια βασίστηκαν σε λόγους άλλους από τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 1.

4. Τα κράτη μέλη δεν απαιτείται να εφαρμόζουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ή φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

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

*Άρθρο 24*

**Εποπτεία και κυρώσεις**

1. Η εποπτική αρχή ή οι εποπτικές αρχές που είναι υπεύθυνη/-ες για την παρακολούθηση της εφαρμογής του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 είναι επίσης υπεύθυνη/-ες για την παρακολούθηση και την επιβολή της εφαρμογής των άρθρων 7 έως 11 της παρούσας οδηγίας, όσον αφορά θέματα σχετικά με την προστασία δεδομένων, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις των κεφαλαίων VI, VII και VIII του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

Το ανώτατο όριο διοικητικών προστίμων που αναφέρεται στο άρθρο 83 παράγραφος 5 του εν λόγω κανονισμού εφαρμόζεται στις παραβάσεις των άρθρων 7 έως 11 της παρούσας οδηγίας.

2. Οι αρχές που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και οι άλλες εθνικές αρμόδιες αρχές συνεργάζονται, κατά περίπτωση, για την επιβολή της παρούσας οδηγίας, στο πλαίσιο των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους, ιδίως όταν ανακύπτουν ζητήματα σχετικά με τον αντίκτυπο των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Για τον σκοπό αυτόν, οι εν λόγω αρχές ανταλλάσσουν μεταξύ τους σχετικές πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών που λαμβάνονται στο πλαίσιο επιθεωρήσεων ή ερευνών, είτε κατόπιν αιτήματος είτε με δική τους πρωτοβουλία.

3. Οι αρμόδιες εθνικές αρχές συνεργάζονται μέσω της ανταλλαγής σχετικών πληροφοριών και βέλτιστων πρακτικών για την εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου, με την υποστήριξη της Επιτροπής.

4. Όταν πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα πραγματοποιούν εργασία σε πλατφόρμα σε διαφορετικό κράτος μέλος από εκείνο στο οποίο είναι εγκατεστημένη η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, οι αρμόδιες αρχές των εν λόγω κρατών μελών ανταλλάσσουν πληροφορίες για τους σκοπούς της επιβολής της παρούσας οδηγίας.

5. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 όπως αναφέρεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης εθνικών διατάξεων οι οποίες θεσπίζονται κατ' εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας ή των σχετικών διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές προς τη φύση, τη σοβαρότητα και τη διάρκεια της παράβασης της επιχείρησης και προς τον αριθμό των θιγόμενων εργαζομένων.

6. Σε περίπτωση παραβάσεων που σχετίζονται με την άρνηση των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας να συμμορφωθούν με νομική απόφαση που καθορίζει το ορθό καθεστώς εργασίας των προσώπων τα οποία εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα κράτη μέλη προβλέπουν κυρώσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν οικονομικές κυρώσεις.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

## ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

### *Άρθρο 25*

### Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην εργασία σε πλατφόρμα

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

### *Άρθρο 26*

### Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν συνιστά βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους σε πλατφόρμες εντός των κρατών μελών, μεταξύ άλλων όσον αφορά καθιερωμένες διαδικασίες για τον καθορισμό του ορθού καθεστώτος εργασίας ς των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, καθώς και τα υφιστάμενα προνόμια των εκπροσώπων τους.

2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, σύμφωνα με τους στόχους της παρούσας οδηγίας.

3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη άλλων δικαιωμάτων που παρέχονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα από άλλες νομικές πράξεις της Ένωσης.

*Άρθρο 27*

**Διάδοση πληροφοριών**

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

*Άρθρο 28*

**Συλλογικές συμβάσεις και ειδικοί κανόνες για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα**

Τα κράτη μέλη δύνανται, διά νόμου ή μέσω συλλογικών συμβάσεων, να προβλέπουν ειδικότερους κανόνες για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα δυνάμει των άρθρων 9, 10 και 11, σύμφωνα με το άρθρο 26 παράγραφος 1. Τα κράτη μέλη δύνανται να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να διατηρούν, να διαπραγματεύονται, να συνάπτουν και να επιβάλλουν συλλογικές συμβάσεις, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, οι οποίες θεσπίζουν ρυθμίσεις σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα διαφορετικές από εκείνες που αναφέρονται στα άρθρα 12 και 13, και, όταν αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δυνάμει του άρθρου 29 παράγραφος 4, από εκείνες που αναφέρονται στο άρθρο 17, τηρώντας παράλληλα τη γενική προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

*Άρθρο 29*

**Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογή**

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις 2 Δεκεμβρίου 2026. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα εν λόγω μέτρα, αυτά περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από παρόμοια παραπομπή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της παραπομπής αυτής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εθνικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπει η παρούσα οδηγία.

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και να προωθούν και να ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο με σκοπό την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, αν το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

*Άρθρο 30*

**Επανεξέταση από την Επιτροπή**

Έως τις 2 Δεκεμβρίου 2029, η Επιτροπή, κατόπιν διαβούλευσης με τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο Ένωσης και τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη, και λαμβάνοντας υπόψη τον αντίκτυπο στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, και προτείνει, αν χρειαστεί, νομοθετικές τροποποιήσεις. Κατά την επανεξέτασή της, η Επιτροπή εφιστά ιδιαίτερη προσοχή στον αντίκτυπο της χρήσης διαμεσολαβητών επί της συνολικής εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, καθώς και στην αποτελεσματικότητα του νομικού τεκμηρίου.

*Άρθρο 31*

**Έναρξη ισχύος**

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

*Άρθρο 32*

**Αποδέκτες**

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 23 Οκτωβρίου 2024.

| *Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο* | *Για το Συμβούλιο* |
|---|---|
| *Η Πρόεδρος* | *Ο Πρόεδρος* |
| R. METSOLA | ZSIGMOND B. P. |