ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 9.12.2021 г.
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно подобряването на условията на труд при работата през платформа

(Текст от значение за ЕИП)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

• Основания и цели на предложението

Една от целите на Съюза е да насърчава благоденствието на своите народи и устойчивото развитие на Европа, основаващо се на силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес[1]. Правото на всеки работник на условия на труд, които зачитат неговото здраве, безопасност и достойнство, както и правото на работниците на информиране и консултиране, са залегнали в Хартата на основните права на Европейския съюз. В Европейския стълб на социалните права се посочва, че „независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила“[2].

В политическите си насоки председателят Фон дер Лайен подчерта, че „цифровата трансформация води до бърза промяна, която засяга нашите пазари на труда“, и пое ангажимента „да се стреми към подобряване на условията на труд на работниците през платформи“[3]. Предложената директива изпълнява този ангажимент и съдейства за изпълнението на плана за действие относно Европейския стълб на социалните права, приветстван от държавите членки, социалните партньори и гражданското общество на социалната среща на върха в Порто през май 2021 г., като дава отговор на промените, произтичащи от цифровата трансформация на пазарите на труда.

Цифровият преход, ускорен от пандемията от COVID-19, дава облика на икономиката на ЕС и неговите пазари на труда. Цифровите трудови платформи[4] се превърнаха във важен елемент от тази нововъзникваща социална и икономическа среда. Те продължиха да се разрастват, като приходите от икономиката на цифровите трудови платформи в ЕС се увеличиха с около 500 % през последните пет години[5]. Днес над 28 милиона души в ЕС работят през цифрови трудови платформи. Очаква се през 2025 г. техният брой да достигне 43 милиона души[6]. Цифровите трудови платформи осъществяват дейност в различни икономически сектори. Някои предлагат услуги „на място“, като например услуги за наемане на автомобили с шофьор, доставка на стоки, почистване или услуги за полагане на грижи. Други работят единствено онлайн с услуги като кодиране на данни, превод или дизайн. Работата през платформа варира по отношение на нивото на необходимите умения, както и на начина, по който работата се организира и контролира от платформите.

Цифровите трудови платформи насърчават иновативните услуги и новите бизнес модели и създават много възможности за потребителите и предприятията. Те могат

---

1 Член 3 от Договора за Европейския съюз.

2 Принцип 5 от Европейския стълб на социалните права.

3 Политически насоки за следващата Европейска комисия (2019—2024 г.). „Съюз с по-големи амбиции. Моята програма за Европа“. Достъп онлайн.

4 Както са определени в настоящото предложение за директива.

5 De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. и Shamsfakhr F. (2021 г.). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models (Цифрови трудови платформи в ЕС: картографиране и бизнес модели). Достъп онлайн.

6 PPMI (2021 г.), Проучване в подкрепа на оценката на въздействието на инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд в работата през платформа (Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work). Достъп онлайн.

ефективно да намерят съответствие между търсенето и предлагането на работна ръка и да предлагат възможности за прехрана или за допълнителни доходи, включително за хора, които се сблъскват с пречки при достъпа до пазара на труда, като например млади хора, хора с увреждания, мигранти, хора с малцинствен расов и етнически произход или лица с отговорности за полагане на грижи. Работата през платформа създава възможности за изграждане или разширяване на клиентска база, понякога отвъд националните граници. Тя предоставя на предприятията много по-широк достъп до потребителите, възможности за диверсифициране на приходите и разработване на нови стопански дейности, като по този начин им помага да се разрастват. За потребителите това означава подобряване на достъпа до продукти и услуги, които иначе са трудно налични, както и достъп до нов и по-разнообразен избор на услуги. Въпреки това, тъй като цифровите трудови платформи въвеждат нови форми на организация на труда, те оспорват съществуващите права и задължения, свързани с трудовото право и социалната закрила.

Според наличните данни 90 % от платформите, действащи в ЕС, класифицират хората, работещи чрез тях, като самостоятелно заети лица[7]. Повечето от тези хора са наистина автономни в своята работа и могат да използват работата през платформа като начин за развитие на предприемаческата си дейност[8]. Тази действително самостоятелна заетост има положителен принос за създаването на работни места, развитието на бизнеса, иновациите, достъпността на услугите и цифровизацията в ЕС.

Има обаче и много хора, които са подчинени и до различна степен под контрола на цифровите трудови платформи, чрез които работят, например по отношение на равнищата на заплащане или условията на труд. Според една оценка до пет и половина милиона души, работещи през цифрови трудови платформи, може да са изложени на риск от неправилно класифициране на трудовия статус[9]. За тези хора е особено вероятно да се сблъскат с лоши условия на труд и недостатъчен достъп до социална закрила[10]. Поради неправилното класифициране те не могат да се ползват от правата и защитата, на които имат право като работници. Тези права включват правото на минимална работна заплата, разпоредби за работното време, безопасни условия на труд и здравна защита, равно заплащане на мъжете и жените и правото на платен отпуск, както и подобрен достъп до социална закрила срещу трудови злополуки, безработица, болест и старост.

Цифровите трудови платформи използват автоматизирани системи, за да намерят съответствие между търсенето и предлагането на работа. Макар и по различни начини, цифровите платформи ги използват, за да възлагат задачи, да наблюдават, оценяват и вземат решения относно хората, които работят през тях. Тези практики често се наричат „алгоритмично управление“. Въпреки че алгоритмичното управление се използва по все повече начини на по-широкия пазар на труда, то очевидно е присъщо на бизнес модела на цифровите трудови платформи. То постига ефективност при намирането на съответствие между търсенето и предлагането, но същевременно оказва значително въздействие върху условията на труд в работата през платформа. Алгоритмичното управление също така прикрива съществуването на подчиненост и

7 De Groen W. и др. (2021 г.).

8 PPMI (2021 г.).

9 Пак там.

10 Вж. придружаващата оценка на въздействието, точка 2.1. Работен документ на службите на Комисията, SWD(2021) 396.

контрол от страна на цифровата трудова платформа върху лицата, извършващи работата. Потенциалът при алгоритмичното управление за предубеждения и дискриминация, свързани с пола, би могъл също да увеличи неравенствата между половете. От първостепенно значение е да се разберат начините, по които алгоритмите влияят или определят някои решения (като например достъпа до бъдещи възможности за задачи или бонуси, налагането на санкции или евентуалното спиране или ограничаване на профилите), като се имат предвид последиците за доходите и условията на труд на хората, работещи през цифровите трудови платформи. Понастоящем обаче няма достатъчна прозрачност по отношение на тези автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения и хората не разполагат с ефективен достъп до средства за правна защита във връзка с решенията, които се вземат или са подпомагат от такива системи. Алгоритмичното управление е сравнително ново и (с изключение на правилата на ЕС за защита на данните) до голяма степен нерегулирано явление в основаната на платформи икономика, което създава предизвикателства както за работниците, така и за самостоятелно заетите лица, работещи през цифрови трудови платформи.

Смята се, че поради трудностите при правоприлагането и липсата на проследимост и прозрачност, включително в трансгранични ситуации, също така се изострят някои случаи на лоши условия на труд или недостатъчен достъп до социална закрила. Националните органи невинаги разполагат с достатъчен достъп до данни относно цифровите трудови платформи и хората, работещи чрез тях, като например броя на лицата, които редовно извършват работа през платформа, техния договорен или трудов статус или общите условия на цифровите трудови платформи. Проблемът с проследимостта е особено важен, когато платформите извършват трансгранична дейност, което прави неясно къде се извършва работата през платформа и от кого. Това на свой ред затруднява националните органи да наложат спазването на съществуващите задължения, включително по отношение на социалноосигурителните вноски.

Общата цел на предложената директива е да се подобрят условията на труд и социалните права на хората, работещи през платформи, включително с цел да се подкрепят условията за устойчив растеж на цифровите трудови платформи в Европейския съюз.

Конкретните цели, чрез които ще бъде постигната общата цел, са:

(1) да се гарантира, че хората, работещи през платформи, имат или могат да получат правилния трудов статус с оглед на действителните им правоотношения с цифровата трудова платформа и да получат достъп до приложимите трудови права и права на социална закрила;

(2) да се гарантират справедливост, прозрачност и отчетност в алгоритмичното управление в контекста на работата през платформа; както и

(3) да се повишат прозрачността, проследимостта и осведомеността за развитията в работата през платформи и да се подобри прилагането на действащите правила за всички хора, работещи през платформи, включително за тези, които извършват трансгранична дейност.

Първата конкретна цел ще бъде постигната чрез създаването на всеобхватна рамка за преодоляване на неправилното класифициране на трудовия статус в работата през платформа. Тази рамка включва подходящи процедури, за да се гарантира правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, в

съответствие с принципа на предимство на фактите, както и оборима презумпция за трудово правоотношение (включително обръщане на тежестта на доказване) за лицата, работещи през цифрови трудови платформи, които контролират определени елементи от извършването на работата. Тази законова презумпция ще се прилага във всички съдебни и административни производства, включително образуваните от националните органи, компетентни за прилагането на правилата в областта на труда и социалната закрила, и може да бъде оборена, като се докаже, че не съществува трудово правоотношение чрез позоваване на националните определения. Очаква се тази рамка да бъде от полза както лицата, които са класифицирани фиктивно като самостоятелно заети, така и за тези, които действително са самостоятелно заети лица, работещи през цифрови трудови платформи. Лицата, които в резултат на правилното определяне на техния трудов статус ще бъдат признати за работници, ще се ползват от подобрени условия на труд — включително здравословни и безопасни условия на труд, защита на заетостта, законоустановени или колективно договорени минимални работни заплати и достъп до възможности за обучение — и ще получат достъп до социална закрила в съответствие с националните правила. Съответно хората, които са действително самостоятелно заети лица, работещи през платформи, непряко ще се възползват от по-голяма автономност и независимост в резултат на адаптирането на практиките на цифровите трудови платформи, за да се избегне всякакъв риск от прекласифициране. Цифровите трудови платформи също ще спечелят от повишената правна сигурност, включително във връзка с евентуални съдебни спорове. Другите предприятия, които се конкурират с цифровите трудови платформи, като извършват дейност в същия сектор, ще извлекат полза от еднаквите условия на конкуренция по отношение на разходите за социалноосигурителни вноски. Държавите членки ще имат увеличени приходи под формата на допълнителни данъци и социалноосигурителни вноски.

Предложената директива цели да постигне втората конкретна цел за гарантиране на справедливост, прозрачност и отчетност в алгоритмичното управление чрез въвеждането на нови материални права за хората, извършващи работа през платформа. Те включват правото на прозрачност по отношение на използването и функционирането на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения, което конкретизира и допълва съществуващите права във връзка със защитата на личните данни. Предложената директива цели също така да осигури наблюдение от човек на въздействието на такива автоматизирани системи върху условията на труд с оглед на защитата на основните права на работниците и на здравословните и безопасни условия на труд. За да се гарантира справедливостта и отчетността на важни решения, които се вземат или се подпомагат от автоматизирани системи, предложената директива включва също така създаването на подходящи канали за обсъждане и искане за преразглеждане на такива решения. С някои изключения тези разпоредби се прилагат за всички лица, работещи през платформи, включително за лицата, които действително са самостоятелно заети. По отношение на работниците предложената директива има за цел също така да насърчи социалния диалог относно системите за алгоритмично управление чрез въвеждането на колективни права за информиране и консултиране относно съществени промени, свързани с използването на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения. В резултат на това всички работещи през платформи и техните представители ще разполагат с по-прозрачна информация и ще разбират по-добре практиките за алгоритмично управление, както и ще имат по-ефективен достъп до средства за правна защита срещу автоматизирани решения, което ще доведе до подобряване на условията на труд. Тези права ще се основават на и ще разширят съществуващите гаранции за обработването на лични данни от автоматизирани системи за вземане на решения, предвидени в Общия

регламент относно защитата на данните, както и предложените задължения за доставчиците и ползвателите на системи за изкуствен интелект (ИИ) по отношение на прозрачността и надзора от човек на някои системи с ИИ в предложението за Законодателен акт за изкуствения интелект (вж. повече подробности по-долу).

И накрая, предлагат се конкретни мерки за постигането на третата цел за повишаване на прозрачността и проследимостта на работата през платформа с цел да се подпомогнат компетентните органи при налагане на спазването на съществуващите права и задължения във връзка с условията на труд и социалната закрила. Това включва изясняване на задължението за цифровите трудови платформи, които са работодатели, да декларират работата през платформа пред компетентните органи на държавата членка, в която тя се извършва. В резултат на предложената директива органите по заетостта и социалната закрила ще знаят по-добре кои цифрови трудови платформи осъществяват дейност в тяхната държава членка, тъй като директивата ще предостави на тези органи достъп до съответната основна информация относно броя на хората, работещи през цифрови трудови платформи, техния трудов статус и стандартните общи условия, които се прилагат за тях. Тези мерки ще помогнат на тези органи да гарантират спазването на трудовите права и да събират социалноосигурителни вноски, като по този начин ще подобрят условията на труд на хората, извършващи работа през платформа.

- **Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката**

За да се предотврати надпреварата за занижаване на стандартите в практиките в областта на заетостта и на социалните стандарти в ущърб на работниците, ЕС създаде минимално равнище на трудовите права, които се прилагат за работниците във всички държави членки. Достиженията на правото на ЕС в областта на труда и социалната сфера определят минимални стандарти чрез редица ключови инструменти.

Само работниците, които попадат в персоналния обхват на тези правни инструменти, се ползват от закрилата, която те предоставят[11]. Самостоятелно заетите лица, включително работещите през платформи, попадат извън обхвата и обикновено не се ползват от тези права, поради което статусът на работник открива достъп към трудовото и социалното законодателство на ЕС. (Единствено изключение са директивите за равно третиране, които обхващат и достъпа до самостоятелна заетост[12] поради по-широки правни основания.)

Правните инструменти, които имат отношение към наетите лица, работещи през платформи, включват:

– **Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд**[13] предвижда мерки за защита на условията на труд на хората, обхванати от нестандартни трудови правоотношения. Това включва правила относно прозрачността, правото на информация, изпитателните срокове, паралелната заетост, минималната предвидимост на работата и мерки за договорите за работа на повикване. Тези минимални стандарти са от особено значение за хората,

[11] Някои инструменти определят персоналния обхват, като препращат към националните определения за „работник“ или „служител“, докато други не включват такова позоваване. Съдът на ЕС е разработил всеобхватна съдебна практика, в която се определя персоналният обхват на тези актове.

[12] Директиви 2000/43, 2000/78, 2006/54 и 2010/41.

[13] Директива (ЕС) 2019/1152. Държавите членки трябва да я транспонират до 1 август 2022 г.

работещи през платформи, като се имат предвид тяхната нетипична организация и модели на работа. Въпреки това, макар че директивата гарантира прозрачност по отношение на основните условия на труд, задължението за информиране на работодателите не обхваща използването на алгоритми на работното място и начина, по който те засягат отделните работници.

– **Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи**[14], определя минимални изисквания, свързани с родителския отпуск, отпуска по бащинство и отпуска за лица, полагащи грижи, както и относно гъвкавите схеми на работа за родителите или лицата, полагащи грижи. Тя допълва **Директивата относно безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки**[15], която предвижда минимален период на отпуск по майчинство, наред с други мерки.

– **Директивата за работното време**[16] установява минимални изисквания за организацията на работното време и определя понятия като „работно време“ и „почивка“. Въпреки че Съдът на Европейския съюз (Съдът на ЕС) традиционно тълкува понятието „работно време“ като изискване работникът да присъства физически на място, определено от работодателя, в последните дела Съдът разшири това понятие, по-специално когато е въведена система на дежурство (т.е. когато от работника не се изисква да остане на работното си място, но трябва да остане на разположение да работи, ако работодателят поиска това). През 2018 г. Съдът поясни, че времето „на разположение“, през което възможностите на работника за други занимания са значително ограничени, се счита за работно време[17].

– **Директивата относно работа чрез агенции за временна заетост**[18] определя обща рамка, приложима към условията на труд на работниците, наети чрез агенции за временна заетост. Тя установява принципа на недискриминация по отношение на основните условия на труд и заетост между наетите чрез агенции за временна заетост работници и работниците, наети от предприятие ползвател. Поради типично тристранните договорни отношения при работата през платформа, тази директива може да бъде от значение за работата през платформа. В зависимост от бизнес модела на цифровата трудова платформа и от това дали нейните клиенти са частни потребители или предприятия, тя може да се квалифицира като агенция за временна заетост, която назначава своите работници в предприятия ползватели. В някои случаи платформата може да бъде предприятието ползвател, което използва услугите на работници, назначени от агенции за временна заетост.

– **Рамковата директива за здравословни и безопасни условия на труд**[19] определя основните принципи за насърчаване на подобряването на

14 Директива (ЕС) 2019/1158.

15 Директива 92/85/ЕИО.

16 Директива 2003/88/ЕО.

17 Решение на Съда от 21 февруари 2018 г.,Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; потвърдено и разширено в решението от 9 март 2021 г., RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, и решението от 9 март 2021 г., D.J./ Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Директива 2008/104/ЕО.

19 Директива 89/391/ЕИО.

здравословните и безопасни условия на труд. Тя гарантира минимални изисквания по отношение на безопасността и здравето в целия ЕС. Рамковата директива е придружена от допълнителни директиви, насочени към специфични аспекти на безопасността и здравето на работното място.

– **Директивата за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите**[20] играе ключова роля за насърчаване на социалния диалог, като определя минимални принципи, определения и механизми за информиране и консултиране на представителите на работниците на равнище предприятие във всяка държава членка.

– След като бъде прието, с предложението за **Директива относно адекватните минимални работни заплати**[21] ще се създаде уредба за подобряване на адекватността на минималните работни заплати и за разширяване на достъпа на работниците до защитата на минималната работна заплата.

– След като бъде прието, предложението за **Директива относно прозрачността в заплащането**[22] ще укрепи прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност.

Освен това регламентите относно **координацията на националните системи за социална сигурност** се прилагат както за наетите лица, така и за самостоятелно заетите лица, работещи през платформи в трансгранична ситуация[23].

Накрая, **препоръката на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила**[24] съветва държавите членки да гарантират, че както работниците, така и самостоятелно заетите лица разполагат с достъп до ефективна и адекватна социална закрила. Препоръката обхваща обезщетенията за безработица, болест и здравеопазване, майчинството и бащинството, инвалидност, обезщетения за старост и обезщетения на преживяло лице, както и обезщетенията, свързани с трудови злополуки и професионални болести.

• **Съгласуваност с други политики на Съюза**

Действащите и предложените инструменти на ЕС за вътрешния пазар и защитата на данните са от значение за функционирането на цифровите трудови платформи и за хората, работещи през тях. Въпреки това не всички предизвикателства, установени във връзка с работата през платформа, са обхванати в достатъчна степен от тези правни инструменти. Макар че разглеждат алгоритмичното управление в някои отношения, те не обръщат специално внимание на гледната точка на работниците, особеностите на пазара на труда и колективните трудови права.

Имащите отношение инструменти относно вътрешния пазар на ЕС и за защита на данните включват:

---

20 Директива 2002/14/ЕО.
21 COM(2020) 682 final.
22 COM(2021) 93 final.
23 Регламент (ЕО) № 883/2004 от 29 май 2004 г. и Регламент (ЕО) № 987/2009 за неговото изпълнение.
24 Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. (2019/C 387/01).

– Регламентът за насърчаване на справедливост и прозрачност за бизнес ползвателите на посреднически онлайн услуги (или **Регламентът за отношенията между платформите и предприятията**)[25] цели да гарантира, че самостоятелно заетите „бизнес ползватели“ на посредническите услуги на онлайн платформи се третират по прозрачен и справедлив начин и че те имат достъп до ефективни правни средства за защита в случай на спорове. Имащите отношение разпоредби са съсредоточени, наред с другото, върху прозрачността на реда и условията за бизнес ползвателите, процедурните гаранции в случай на ограничаване, спиране и прекратяване на профили, прозрачността по отношение на класирането и механизмите за разглеждане на жалби. Те са свързани с алгоритмичното управление, но регламентът не обхваща други ключови аспекти, като прозрачността на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения (освен класирането), наблюдението от страна на човек на такива системи и специфичните права по отношение на преразглеждането на важни решения, засягащи условията на труд. Регламентът не се прилага за лица в трудово правоотношение или за цифрови трудови платформи, за които в резултат на цялостна оценка се счита, че не предоставят „услуги на информационното общество“, а например транспортна услуга.

– **Общият регламент относно защитата на данните** (ОРЗД)[26] определя правила за защита на физическите лица във връзка с обработването на техните лични данни. Той предоставя на хората, работещи през платформи, редица права по отношение на личните им данни, независимо от техния трудов статус. Тези права включват по-специално правото да не бъдат обект на решение, основано единствено на автоматизирано обработване, което поражда правни последици за субекта на данните или по подобен начин го засяга значително (с някои изключения), както и правото на прозрачност относно използването на автоматизирано вземане на решения. В изключителните случаи, когато е разрешено автоматизирано обработване, администраторът на данни трябва да прилага подходящи мерки за защита на правата, свободите и законните интереси на субекта на данните, най-малко правото на човешка намеса от страна на администратора, правото на субекта на данните да изрази гледната си точка и да оспори решението. Въпреки че тези права са от особено значение за хората, работещи през платформи и които са обект на алгоритмично управление, неотдавнашните съдебни дела подчертаха ограниченията и трудностите, пред които са изправени работниците — и по-специално лицата, извършващи работа през платформа — когато се стремят да отстояват правата си за защита на данните в контекста на алгоритмичното управление[27]. Това се отнася по-специално до трудността да се направи разграничение между алгоритмичните решения, които засягат или не засягат работниците по достатъчно „значителен“ начин. Освен това, въпреки че ОРЗД предоставя индивидуални права на засегнатите лица, той не обхваща важни колективни аспекти, присъщи на трудовото право, включително тези, свързани с ролята на представителите на работниците, информирането и консултирането на работниците и ролята на инспекциите по труда при прилагането на трудовите

[25] Регламент (ЕС) 2019/1150.

[26] Регламент (ЕС) 2016/679.

[27] ЕСЕ, Съдебна практика на националните съдилища в Европа относно алгоритмичното управление на работното място (Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace) (предстоящо).

права. Поради това законодателят предвиди възможността за по-конкретни правила, за да се гарантира защитата на личните данни на работниците в контекста на трудовите правоотношения, включително по отношение на организацията на работата (член 88 от ОРЗД).

– Когато бъде прието, предложението за **Законодателен акт за изкуствения интелект**[28] ще разгледа рисковете, свързани с използването на някои системи за изкуствен интелект (ИИ). Предложението за Законодателен акт за ИИ има за цел да гарантира, че системите с ИИ, които се пускат на пазара и се използват в ЕС, са безопасни и зачитат основните права, като например принципа на равно третиране. В него се анализират въпроси, свързани с разработването, внедряването и използването на системи с ИИ и регулаторния надзор над тях, и се разглеждат присъщите предизвикателства, като например предубежденията (включително предубеждения по отношение на пола) и липсата на отчетност, включително като се определят изисквания за висококачествени набори от данни, което спомага за преодоляване на риска от дискриминация. В предложението за регламент за ИИ са изброени системите с ИИ, използвани в областта на заетостта, управлението на работниците и достъпа до самостоятелна заетост, които трябва да се считат за високорискови. В него се предлагат задължителни изисквания, на които трябва да отговарят високорисковите системи с ИИ, както и задължения за доставчиците и ползвателите на такива системи. Предложението за Законодателен акт за ИИ предвижда специфични изисквания за прозрачност за някои системи с ИИ и ще гарантира, че цифровите трудови платформи, като потребители на високорискови системи с ИИ, ще имат достъп до информацията, от която се нуждаят, за да използват системата по законен и отговорен начин. Когато цифровите трудови платформи са доставчици на високорискови системи с ИИ, те ще трябва да изпробват и документират своите системи по подходящ начин. Освен това предложението за Законодателен акт за ИИ налага изисквания на доставчиците на системи с ИИ, за да се даде възможност за човешки надзор и да се дават указания в това отношение. Като гарантира прозрачност и проследимост на високорисковите системи с ИИ, Законодателният акт за ИИ има за цел да улесни прилагането на съществуващите правила за защита на основните права, когато се използват такива системи с ИИ. Въпреки това в него не се отчита разнообразието от правила относно условията на труд в различните държави членки и сектори и не се предоставят гаранции по отношение на спазването на условията на труд за хората, които са пряко засегнати от използването на системите с ИИ, като например работниците.

2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

• Правно основание

Предложението за директива се основава на член 153, параграф 1, буква б) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), който оправомощава Съюза да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки с цел подобряване на условията на труд. В тази област член 153, параграф 2, буква б) от ДФЕС дава възможност на Европейския парламент и на Съвета, в съответствие с обикновената законодателна процедура, да приемат посредством директиви минимални изисквания, които следва да

[28] COM(2021) 206 final.

бъдат приложени постепенно, като се имат предвид условията и техническите правила във всяка държава членка. Тези директиви трябва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на малки и средни предприятия.

Това правно основание позволява на Съюза да определя минимални стандарти по отношение на условията на труд на лицата, извършващи работа през платформа, когато те са в трудово правоотношение и поради това са класифицирани като „работници“. Съдът на ЕС е постановил, че класифицирането като „самостоятелно заето лице“ съгласно националното право не изключва възможността дадено лице да бъде класифицирано като „работник“ по смисъла на правото на Съюза, ако неговата самостоятелност е само привидна, като по този начин се прикрива реално трудово правоотношение[29]. По този начин фиктивно самостоятелно заетите лица също са обхванати от трудовото законодателство на ЕС въз основа на член 153 от ДФЕС.

Предложението за директива се основава и на член 16, параграф 2 от ДФЕС, доколкото се отнася до положението на лица, извършващи работа през платформа, във връзка със защитата на личните им данни, обработвани чрез автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения. Тази разпоредба оправомощава Европейския парламент и Съвета да определят правила, свързани със защитата на физическите лица по отношение на обработването на лични данни.

- **Субсидиарност (при неизключителна компетентност)**

Гъвкавостта и непрекъснатото адаптиране на бизнес моделите са ключови характеристики на основаната на платформи икономика, чиито основни средства за производство са алгоритми, данни и облаци. Тъй като не са обвързани с дълготрайни активи и помещения, цифровите трудови платформи могат лесно да се движат и да работят през границите, като бързо започват дейност на определени пазари, понякога прекратяват дейност поради стопански или регулаторни причини и отново започват да функционират в друга държава с по-малко строги правила.

Въпреки че държавите членки действат в един единен пазар, те са възприели различни подходи за това дали да регулират работата през платформа и в каква посока. В държавите членки бяха постановени над 100 съдебни решения и 15 административни решения, свързани с трудовия статус на хората, работещи през платформи, различни по съдържание, но предимно в полза на прекласифицирането на хората, работещи през платформи, като работници[30]. Освен произтичащата от това правна несигурност за цифровите трудови платформи и за хората, работещи през тях, големият брой съдебни дела показва, че е трудно да се поддържат еднакви условия на конкуренция между държавите членки и между цифровите трудови платформи и други предприятия, както и да се избегне натискът за понижаване на трудовите стандарти и условията на труд. Някои цифрови трудови платформи могат да използват нелоялни търговски практики по отношение на други предприятия, например като не спазват същите правила, а работят при същите условия. Следователно са необходими действия от страна на ЕС, за

[29] Съд на ЕС, дело C-256/01, Allonby и дело C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

[30] ЕСЕ, Съдебна практика относно класифицирането на работниците през платформа: общоевропейски сравнителен анализ и предварителни заключения (Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions), 2021 г. Достъп онлайн.

да се гарантира, че силно мобилната и бързо променяща се икономика на платформите се развива успоредно с трудовите права на хората, работещи през платформи.

Цифровите трудови платформи често са базирани в една държава, докато работят благодарение на хора, установени другаде. 59 % от всички хора, работещи през платформи в ЕС, работят с клиенти, установени в друга държава[31]. Това усложнява договорните отношения. Условията на труд и социалната закрила на лицата, извършващи трансгранична работа през платформа, са също толкова несигурни и зависят в голяма степен от техния трудов статус. Често националните органи (като инспекторатите по труда, институциите за социална закрила и данъчните органи) не знаят кои цифрови трудови платформи осъществяват дейност в тяхната държава, колко души работят през тях и под какъв трудов статус се извършва работата. Рисковете от неспазване на правилата и пречките пред борбата с недекларирания труд са по-високи в трансгранични ситуации, особено когато става въпрос за извършвана онлайн работа през платформа. В този контекст съответните действия, целящи преодоляване на трансграничните предизвикателства в работата през платформа, включително по-специално липсата на данни, които да позволят по-добро прилагане на правилата, се предприемат най-добре на равнище ЕС.

Националните действия сами по себе си не биха постигнали основаните на Договора основни цели на ЕС за насърчаване на устойчивия икономически растеж и социалния напредък, тъй като държавите членки могат да се колебаят да приемат по-строги правила или да прилагат стриктно съществуващите трудови стандарти, докато се конкурират помежду си, за да привлекат инвестиции от цифровите трудови платформи.

Единствено инициатива на ЕС може да установи общи правила, които да се прилагат за всички цифрови трудови платформи, действащи в ЕС, като същевременно се предотвратява разпокъсаността на бързо развиващия се единен пазар на цифровите трудови платформи. Това ще осигури еднакви условия на конкуренция в областта на условията на труд и алгоритмичното управление между цифровите трудови платформи, действащи в различните държави членки. Следователно специфичната добавена стойност за ЕС се състои в установяването на минимални стандарти в тези области, което ще насърчи възходящото сближаване в областта на заетостта и социалните резултати в целия Съюз и ще улесни развитието на основаната на платформи икономика в целия ЕС.

- **Пропорционалност**

В предлаганата директива се предвиждат минимални стандарти, като по този начин се гарантира, че степента на намеса ще бъде сведена до необходимия минимум за постигане на целите на предложението. Държавите членки, които вече са въвели по-благоприятни разпоредби от тези, предложени в настоящата директива, няма да бъдат задължени да ги променят или снижават. Държавите членки могат също така да решат да надхвърлят минималните стандарти, предвидени в предлаганата директива.

Принципът на пропорционалност е зачетен с оглед на мащаба и естеството на установените проблеми. Например оборимата презумпция, предложена за решаване на проблема с неправилното класифициране на трудовия статус, ще се прилага само за цифровите трудови платформи, които упражняват определено равнище на контрол

[31] PPMI (2021 г.), раздел 7.1.

върху извършването на работата. Следователно другите цифрови трудови платформи няма да бъдат засегнати от презумпцията. По подобен начин разпоредбите относно автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения не надхвърлят необходимото за постигане на целите за справедливост, прозрачност и отчетност при алгоритмичното управление.

- **Избор на инструмент**

Член 153, параграф 2, буква б) във връзка с член 153, параграф 1, буква б) от ДФЕС изрично предвижда, че директивите могат да се използват за установяването на минимални изисквания по отношение на условията на труд, които следва да бъдат приложени от държавите членки. Правилата, основани на член 16, параграф 2 от ДФЕС, също могат да бъдат установени в директиви.3. РЕЗУЛТАТИ ОТ КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

- **Консултации със заинтересованите страни**

В съответствие с член 154 от ДФЕС Комисията проведе двуетапна консултация със социалните партньори относно възможните действия на ЕС за подобряване на условията на труд в работата през платформа. На първия етап, между 24 февруари и 7 април 2021 г., Комисията проведе консултации със социалните партньори относно необходимостта от инициатива за работата през платформа и евентуалната ѝ посока[32]. На втория етап, между 15 юни и 15 септември 2021 г., Комисията проведе консултации със социалните партньори относно съдържанието и правния инструмент на предвиденото предложение[33].

Както профсъюзите, така и организациите на работодателите се съгласиха с общите предизвикателства, посочени в документа за консултация на втория етап, но се различаваха по отношение на необходимостта от предприемането на конкретни действия на равнище ЕС.

Профсъюзите призоваха за директива въз основа на член 153, параграф 2 от ДФЕС, която да предвижда оборима презумпция за трудово правоотношение с обръщане на тежестта на доказване и набор от критерии за удостоверяване на статуса. Те заявиха, че такъв инструмент следва да се прилага както за платформите, през които се извършва онлайн работа, така и за платформите, през които се извършва работа на място. Профсъюзите също така подкрепиха въвеждането на нови права, свързани с алгоритмичното управление в областта на заетостта, и като цяло се противопоставиха на въвеждането на трети статус за хората, работещи през платформи. Те подчертаха необходимостта от социален диалог.

Организациите на работодателите се съгласиха, че има проблеми, които следва да бъдат решени, като например условията на труд, неправилното класифициране на трудовия статус или достъпа до информация. Действията обаче трябва да се предприемат на национално равнище, за всеки отделен случай и в рамките на

32 Документ за консултация C(2020) 1127 final.

33 Документ за консултация C(2020) 4230 final, придружен от работен документ на службите на Комисията SWD(2021) 143 final.

различните национални системи за социални и индустриални отношения. Що се отнася до алгоритмичното управление, те подчертаха, че акцентът следва да бъде върху ефективното прилагане и изпълнение на действащите и предстоящите правни инструменти.

Между социалните партньори не беше постигнато съгласие за започване на преговори за сключване на споразумение на равнището на Съюза, както е предвидено в член 155 от ДФЕС.

Освен това, за да събере информация за тази инициатива, Комисията проведе значителен брой обмени с много заинтересовани страни, включително специални и двустранни срещи с дружества платформи, сдружения на работниците през платформи, профсъюзи, представители на държавите членки, експерти от академичните среди и международни организации и представители на гражданското общество[34]. На 20 и 21 септември 2021 г. Комисията проведе две специални срещи с оператори на платформи и представители на работниците през платформи, за да изслуша техните мнения относно възможните направления при действие на ЕС.

Европейският парламент призова[35] за решителни действия на ЕС за справяне с неправилното класифициране на трудовия статус и за подобряване на прозрачността при използването на алгоритми, включително за представители на работниците. Съветът на министрите на ЕС[36], Европейският икономически и социален комитет[37] и Комитетът на регионите[38] също призоваха за конкретни действия по отношение на работата през платформа.

- **Събиране и използване на експертни становища**

Комисията възложи на външни експерти изготвянето на няколко проучвания, в които бяха събрани съответните доказателства, използвани в подкрепа на оценката на въздействието и за изготвяне на настоящото предложение:

– Проучване в подкрепа на оценката на въздействието на инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд при работа през платформа, PPMI (2021 г.)[39].

– Цифровите трудови платформи в ЕС: Картографиране и бизнес модели, CEPS (2021 г.)[40].

---

34 Вж. приложение A.3.1 към оценката на въздействието, SWD(2021) 396.

35 Доклад на Европейския парламент относно „справедливи условия на труд, права и социална закрила за работещите през платформи — нови форми на заетост, свързани с развитието на цифровите технологии“. (2019/2186(INI)). Достъп онлайн.

36 Заключения на Съвета „Бъдещето на труда: Европейският съюз подкрепя Декларацията по случай стогодишнината на МОТ“, октомври 2019 г.; Достъп онлайн. През декември 2020 г. министрите на заетостта и социалните въпроси от ЕС проведоха дебат относно работата през платформа, на който признаха, че работата през платформа е международно явление със силно трансгранично измерение и поради това ЕС има роля по отношение на свързаните с това предизвикателства.

37 Становище на Европейския икономически и социален комитет „Достойни условия на труд в основаната на платформи икономика“ [проучвателно становище по искане на германското председателство]. Достъп онлайн.

38 Становище на Комитета на регионите „Работата през цифрови платформи — проблеми на регулирането на местно и регионално равнище“. Достъп онлайн.

39 Достъп онлайн.

40 Достъп онлайн.

– Проучване за събиране на данни относно условията на труд на работниците през платформи, CEPS (2019 г.)[41].

Комисията също така основа оценката си на прегледите на Европейския експертен център в областта на трудовото право, заетостта и политиките за пазара на труда (ECE).

– „Тематичен преглед за 2021 г. на работата през платформи“ (2021 г.) въз основа на статии по държави за 27-те държави – членки на ЕС[42].

– „Съдебна практика относно класифицирането на работниците през платформа: общоевропейски сравнителен анализ и предварителни заключения“ (2021 г.)[43].

– „Съдебна практика на националните съдилища в Европа относно алгоритмичното управление на работното място“ (2021 г.)[44].

Освен това Комисията се опря на външни експертни становища и използва следните проучвания и доклади в подкрепа на оценката на въздействието:

– Доклади на Eurofound: „Условия на заетост и труд за избрани видове работа през платформа“ (2018 г.)[45].

– Доклади на JRC: „Работници през платформи в Европа. Данни от проучването COLLEEM“ (2018 г.)[46] и „Нови данни за работниците през платформи в Европа. Резултати от второто проучване COLLEEM“ (2020 г.)[47].

– Доклад на МОТ „Ролята на цифровите трудови платформи за преобразяването на сферата на труда“ (2021 г.)[48].

Освен това оценката на Комисията се основава и на картографиране на политиките в държавите членки, съответната академична литература и съдебната практика на Съда на ЕС.

• **Оценка на въздействието**

Оценката на въздействието[49] бе обсъдена с Комитета за регулаторен контрол (КРК) на 27 октомври 2021 г. КРК излезе с положително становище с коментари, които бяха взети предвид чрез допълнително изясняване на съгласуваността със свързани инициативи, разясняване защо и как въпросите, свързани с алгоритмичното управление, са от особено значение за основаната на платформи икономика, и по-добро отразяване на мненията на различните категории заинтересовани страни, включително цифровите трудови платформи и хората, работещи през тях. В оценката на въздействието комбинацията от мерки, предложена в настоящото предложение, беше оценена като най-ефективна, ефикасна и съгласувана. Количественият и качественият анализ на предпочитаната комбинация от мерки показва, че се очаква значително подобряване на условията на труд и достъпа до социална закрила за хората, работещи

41 Достъп онлайн.
42 Обобщението е достъпно онлайн.
43 Достъп онлайн.
44 Предстоящо.
45 Достъп онлайн.
46 Достъп онлайн.
47 Достъп онлайн.
48 Достъп онлайн.
49 Работен документ на службите на Комисията, SWD(2021) 396.

през платформи. Цифровите трудови платформи също ще се възползват от повишена правна сигурност и условия за устойчив растеж в съответствие със социалния модел на ЕС. Като страничен ефект другите предприятия, които се конкурират с цифровите трудови платформи, ще се възползват от нови еднакви условия на конкуренция.

В резултат на действията за преодоляване на риска от неправилно класифициране се очаква между 1,72 милиона и 4,1 милиона души да бъдат прекласифицирани като работници (около 2,35 милиона души, работещи на място, и 1,75 милиона души, работещи онлайн, като се имат предвид по-високите прогнозни стойности). Това ще им предостави достъп до правата и защитата, произтичащи от националното и европейското трудово законодателство. Хората, които понастоящем печелят под минималната работна заплата, ще имат по-големи годишни доходи, общо в размер до 484 милиона евро, тъй като законите и/или колективните трудови договори в целия сектор ще обхванат и тях. Това означава средно годишно увеличение от 121 EUR на работник, което варира от 0 EUR за тези, които вече печелят над минималната работна заплата преди прекласифицирането, до 1800 EUR за тези, които получават доходи под нея. По този начин бедността и несигурността сред работещите ще намалеят в резултат на прекласифицирането и произтичащия от това подобрен достъп до социална закрила. Следователно ще се подобрят стабилността и предвидимостта на доходите. До 3,8 милиона души ще получат потвърждение на своя статус на самостоятелно заети лица и в резултат на действията, които платформите ще предприемат, за да намалят контрола с цел да избегнат прекласифицирането като работодатели, те ще се ползват с повече автономност и гъвкавост. Новите права, свързани с алгоритмичното управление при работата през платформа, могат да доведат до по-добри условия на труд за над 28 милиона души (както работници, така и самостоятелно заети лица) и до по-голяма прозрачност при използването на изкуствения интелект (ИИ) на работното място, с положителни странични ефекти за по-широкия пазар на системи с ИИ. Инициативата също така ще подобри прозрачността и проследимостта на работата през платформа, включително в трансгранични ситуации, като положителният ефект за националните органи ще включва по-добро прилагане на съществуващите трудови и фискални правила и по-добро събиране на данъци и социалноосигурителни вноски. Така държавите членки биха могли да се възползват от увеличени данъчни и социалноосигурителни вноски в размер до 4 милиарда евро годишно.

Действията по отношение на риска от неправилно класифициране биха могли да доведат до увеличение на разходите в размер до 4,5 милиарда евро годишно за цифровите трудови платформи. Възможно е да се наложи част от тези разходи да бъдат поети от предприятията, които разчитат на платформите, и от потребителите, в зависимост от това как цифровите трудови платформи решат да ги прехвърлят на трети страни. Новите права, свързани с алгоритмичното управление, и предвидените мерки за подобряване на правоприлагането, прозрачността и проследимостта ще доведат до незначителни до ниски разходи за цифровите трудови платформи. Инициативата може да окаже отрицателно въздействие върху гъвкавостта, с която се ползват хората, работещи през платформи. Такава гъвкавост обаче, особено по отношение на организацията на работното време, може и сега да е привидна, тъй като действителното работно време зависи от търсенето на услуги в реално време, предлагането на работници и други фактори. Не беше възможно количествено да се определи по смислен начин как това ще се изрази в промяна в еквиваленти на пълно работно време и потенциална загуба на работни места, като се има предвид много големият брой променливи, използвани за такова изчисление (напр. променящата се национална

регулаторна среда, промените в източниците на инвестиции на платформите, преразпределянето на задачите от фиктивни самостоятелно заети лица на непълно работно време към работници на пълно работно време). За някои хора, работещи през цифрови трудови платформи, които понастоящем печелят над минималната работна заплата, прекласифицирането може да доведе до по-ниски заплати, тъй като някои цифрови трудови платформи могат да компенсират по-високите социалноосигурителни разходи чрез намаляване на заплатите.

Сред другите мерки, разгледани в оценката на въздействието, са незадължителни насоки относно начините за справяне със случаи на неправилно класифициране; съчетаване на прехвърляне на тежестта на доказване с извънсъдебни административни процедури за преодоляване на неправилното класифициране на трудовия статус; незадължителни насоки относно алгоритмичното управление; права във връзка с алгоритмичното управление само за работниците; задължения за оперативна съвместимост на данните за цифровите трудови платформи; създаване на национални регистри с цел подобряване на събирането на съответните данни и проследяване на развитието на работата през платформи, включително в трансгранични ситуации. Като цяло те бяха счетени за по-малко ефикасни, по-малко ефективни и по-малко съгласувани по отношение на заявените цели на инициативата, както и на общите ценности, задачи, цели и съществуващите и предстоящи инициативи на ЕС.

- **Пригодност и опростяване на законодателството**

Инициативата включва различни набори от мерки, някои от които имат за цел да се сведат до минимум разходите за привеждане в съответствие за микропредприятията, малките и средните предприятия (МСП). Въпреки че мерките по отношение на риска от неправилно класифициране не могат да бъдат смекчени, тъй като са пряко свързани с основните права на работниците, административните процедури, изисквани от мерките за алгоритмичното управление и за подобряване на правоприлагането, проследимостта и прозрачността, дават възможност за смекчаване съобразно нуждите на МСП. По-специално те включват по-дълги срокове за отговор на искания за преразглеждане на алгоритмични решения и намаляване на честотата на актуализиране на съответната информация.

- **Основни права**

Хартата на основните права на Европейския съюз защитава широк спектър от права в контекста на заетостта. Сред тях са правото на работниците на справедливи и равни условия на труд (член 31), правото на информиране и консултиране в предприятието (член 27), правото на защита на личните данни (член 8) и свободата на стопанска инициатива (член 16). Предложената директива утвърждава правата, съдържащи се в Хартата, в контекста на работата през платформа, като разглежда неправилното класифициране на трудовия статус и предлага специални разпоредби относно използването на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения в работата през платформи. Тя също така укрепва правата на информиране и консултиране на работниците през платформа и техните представители относно решенията, които биха могли да доведат до въвеждането на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения или до съществени промени в използването им.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Предложението не изисква допълнителни средства от бюджета на Европейския съюз.

5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ

- **Планове за изпълнение и механизъм за мониторинг, оценка и докладване**

Държавите членки трябва да транспонират директивата две години след нейното влизане в сила и да съобщят на Комисията националните мерки за изпълнение посредством базата данни за националните мерки за изпълнение (MNE-Database). В съответствие с член 153, параграф 3 от ДФЕС те могат да възложат на социалните партньори прилагането на директивата. Комисията е готова да предостави техническа подкрепа на държавите членки за прилагането на директивата.

Комисията ще направи преглед на прилагането на директивата пет години след влизането ѝ в сила и ще предложи, когато е целесъобразно, законодателни изменения. Напредъкът към постигане на целите на инициативата ще бъде следен чрез поредица от основни показатели (изброени в доклада за оценка на въздействието). Рамката за мониторинг ще бъде обект на допълнителни корекции съгласно окончателните правни изисквания и тези за прилагането, както и графика.

- **Обяснителни документи (за директивите)**

Предложената директива засяга трудовото право, уточнява и допълва правилата за защита на данните и съдържа както материални, така и процедурни правила. Държавите членки могат да използват различни правни инструменти за транспонирането ѝ. Поради това е оправдано държавите членки да прилагат към уведомлението за своите мерки за транспониране един или повече документи, които обясняват връзката между компонентите на директивата и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране, в съответствие със Съвместната политическа декларация от 28 септември 2011 г. на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи[50].

- **Подробно разяснение на специалните разпоредби на предложението**

Глава I — Общи разпоредби

Член 1 — Предмет и приложно поле

Тази разпоредба установява целта на директивата, а именно да се подобрят условията на труд на лицата, извършващи работа през платформа, като се гарантира правилното определяне на техния трудов статус, като се насърчават прозрачността, справедливостта и отчетността при алгоритмичното управление на работата през платформа и като се подобри прозрачността на работата през платформа, включително в трансгранични ситуации.

В този член се определя и персоналният обхват на директивата, който включва лицата, извършващи работа през платформа в Съюза, независимо от техния трудов статус, макар и в различна степен в зависимост от съответните разпоредби. Като общо правило директивата се прилага спрямо лица, които имат или които въз основа на преценка на фактите може да се смята, че имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила в държавите членки, като се взема предвид съдебната практика на Съда на ЕС. Този подход следва да включва ситуации, при които трудовият статус на лицето, извършващо работа през платформа, не е ясен, включително случаите на фиктивна

[50] ОВ C 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

самостоятелна заетост, за да се даде възможност за правилно определяне на този статус.

Същевременно разпоредбите на главата относно алгоритмичното управление, които са свързани с обработването на лични данни и следователно са обхванати от правното основание на член 16, параграф 2 от ДФЕС, се прилагат и за лицата, извършващи работа през платформа в Съюза, които нямат трудово правоотношение, т.е. действително самостоятелно заетите лица и лицата с друг трудов статус, който може да съществува в някои държави членки.

Цифровите трудови платформи, за които се отнася настоящото предложение, са платформите, които организират работата през платформа в Съюза, независимо от мястото им на установяване и независимо от приложимото иначе право. Следователно определящият елемент за териториалната приложимост е мястото, където се извършва работата през платформа, а не мястото, където е установена цифровата трудова платформа или където се предлага или предоставя услугата на получателя.

Член 2 — Определения

Тази разпоредба определя редица термини и понятия, необходими за тълкуването на разпоредбите на директивата, включително „цифрова трудова платформа“, „работа през платформа“ и „представител“. В нея се прави разграничение между „лица, извършващи работа през платформа“ (независимо от техния трудов статус) и „работници през платформа“, които са в трудово правоотношение.

Глава II – Трудов статус

Член 3 – Правилно определяне на трудовия статус

Този член изисква от държавите членки да въведат подходящи процедури за проверка и гарантиране на правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, така че лицата, които може да са класифицирани неправилно като самостоятелно заети лица (или с друг статут), да проверят дали следва да се счита, че са в трудово правоотношение — в съответствие с националните определения — и ако това е така, да бъдат прекласифицирани като работници. Това ще гарантира, че фиктивните самостоятелно заети лица имат възможност да получат достъп до условията на труд, определени в правото на Съюза или националното право, в съответствие с правилния им трудов статус.

Разпоредбата пояснява също така, че правилното определяне на трудовия статус следва да се основава на принципа на предимство на фактите, т.е. да се ръководи преди всичко от фактите, свързани с действителното извършване на работата и възнаграждението, като се взема предвид използването на алгоритми при работата през платформа, а не от начина, по който правоотношението е определено в договора. Когато съществува трудово правоотношение, действащите процедури следва също така ясно да посочват кой трябва да поеме задълженията на работодателя.

Член 4 – Законова презумпция

Тази разпоредба установява законовата презумпция, че съществува трудово правоотношение между цифровата трудова платформа и лице, което извършва работа през платформа, ако цифровата трудова платформа контролира определени елементи от извършването на работата. От държавите членки се изисква да създадат рамка, която да гарантира, че законовата презумпция се прилага във всички съответни административни и съдебни производства и че правоприлагащите органи, като

например инспекторатите по труда или органите за социална закрила, могат да се позовават на тази презумпция.

В разпоредбата се определят критерии, които показват, че цифровата трудова платформа контролира извършването на работата. Изпълнението на най-малко два показателя следва да задейства прилагането на презумпцията.

От държавите членки също така се изисква да гарантират ефективно прилагане на законовата презумпция чрез помощни мерки, като разпространението на информация сред обществеността, разработването на насоки и засилването на контрола и проверките на място, което е от съществено значение за гарантиране на правна сигурност и прозрачност за всички участващи страни.

В разпоредбата също така се пояснява, че законовата презумпция не следва да има обратно действие, т.е. не следва да се прилага за фактически ситуации преди крайния срок за транспониране на директивата.

Член 5 – Възможност за оборване на законовата презумпция

Тази разпоредба гарантира възможността за оборване на законовата презумпция в съответните правни и административни производства, т.е. да се докаже, че въпросното договорно отношение всъщност не е „трудово правоотношение“ в съответствие с определението, което е в сила в съответната държава членка. Тежестта на доказване, че няма трудово правоотношение, ще се носи от цифровата трудова платформа.

Глава III – Алгоритмично управление

Член 6 – Прозрачност относно автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения и използване на такива системи

Тази разпоредба изисква цифровите трудови платформи да информират работниците през платформа за използването и ключовите характеристики на автоматизирани системи за наблюдение (които се използват за наблюдение, надзор или оценка на работата, извършвана от работниците през платформа, чрез електронни средства) и автоматизирани системи за вземане на решения (които се използват за вземане или подпомагане на решения, които засягат в значителна степен условията на труд на работниците през платформи).

Информацията, която трябва да се предостави, включва категориите действия, които са обект на наблюдение, надзор или оценка (включително от клиенти), както и основните параметри, които тези системи вземат предвид при вземането на автоматизирани решения. В разпоредбата се уточнява в каква форма и в кой момент трябва да се предостави тази информация, както и че при поискване тя следва да се предоставя също така на органите по труда и на представителите на работниците през платформи.

Освен това в този член се предвижда, че цифровите трудови платформи не трябва да обработват лични данни относно работниците през платформи, ако тези данни не са неразривно свързани и строго необходими за изпълнението на договора им. Това включва данни за частни разговори, за здравословното, психологическото или емоционалното състояние на работника през платформа и всякакви данни, докато работникът през платформа не предлага или не извършва работа през платформа.

Член 7 – Наблюдение от човек на автоматизирани системи

Тази разпоредба изисква от цифровите трудови платформи редовно да наблюдават и оценяват въздействието на индивидуалните решения, които са взети или подпомагани от системи за автоматизирано наблюдение и вземане на решения, върху условията на

труд. По-специално цифровите трудови платформи ще трябва да оценяват рисковете на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения за безопасността и здравето на работниците през платформа и да гарантират, че тези системи по никакъв начин не оказват неправомерен натиск върху работниците през платформа или по друг начин излагат на риск физическото и психическото здраве на работниците през платформа.

В този член се посочва също така необходимостта цифровите трудови платформи да осигурят достатъчно човешки ресурси за това наблюдение на автоматизираните системи. Лицата, на които е възложено от цифровата трудова платформа да извършват тази задача, трябва да притежават необходимата компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват своята функция, и трябва да бъдат защитени от отрицателни последици (като уволнение или други санкции) за отмяната на автоматизирани решения.

Член 8 – Преглед от човек на съществени решения

С тази разпоредба се установява правото на работниците през платформа да получат обяснение от цифровата трудова платформа за решение, взето или подпомагано от автоматизирани системи, което значително засяга техните условия на труд. За тази цел цифровата трудова платформа следва да им предоставя възможност да обсъждат и изясняват фактите, обстоятелствата и причините за тези решения с човек, изпълняващ ролята на лице за контакт на цифровата трудова платформа.

Освен това в този член се изисква цифровите трудови платформи да предоставят писмено изложение на мотивите за всяко решение, с което се отказва, спира или прекратява профилът на работника през платформа, с което се отказва възнаграждение за работа, извършена от работника през платформа, или което засяга договорния статус на работника през платформа.

Когато полученото обяснение не е задоволително или когато работниците през платформа считат, че правата им са нарушени, те също така имат правото да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа решението и да получат обоснован отговор в рамките на една седмица. Цифровите трудови платформи трябва незабавно да коригират решението или, ако това вече не е възможно, да предоставят адекватно обезщетение, ако решението нарушава правата на работника през платформа.

Член 9 – Информиране и консултиране

Тази разпоредба изисква цифровите трудови платформи да информират и да се консултират с представителите на работниците през платформа или, ако няма представители, със самите работници през платформа относно решенията за алгоритмично управление, например ако възнамеряват да въведат нови автоматизирани системи за наблюдение или вземане на решения или да направят съществени промени в тези системи. Целта на тази разпоредба е да се насърчи социалният диалог относно алгоритмичното управление. Като се има предвид сложността на предмета, съответните представители или работници през платформа могат да бъдат подпомагани от експерт по техен избор. Този член не засяга съществуващите изисквания за информиране и консултиране съгласно Директива 2002/14/ЕО.

Член 10 – Лица, извършващи работа през платформа, които нямат трудово правоотношение

Тази разпоредба гарантира, че разпоредбите на членове 6, 7 и 8 относно прозрачността, наблюдението и прегледа от човек, които се отнасят до обработването на лични данни

от автоматизирани системи, се прилагат и за лицата, извършващи работа през платформа, които нямат трудов договор или трудово правоотношение, т.е. лицата, които действително са самостоятелно заети. Това не включва разпоредбите относно здравословните и безопасни условия на труд, които са специфични за работниците.

Това не засяга разпоредбите на Регламента за отношенията между платформите и предприятията (2019/1150). Неговите разпоредби имат предимство, ако обхващат специфични аспекти на директивата по отношение на самостоятелно заетите „бизнес ползватели“ по смисъла на регламента. Член 8 изобщо не се прилага за „бизнес ползватели“.

Глава IV – Прозрачност относно работата през платформа

Член 11 – Деклариране на работа през платформа

В тази разпоредба се пояснява, че цифровите трудови платформи, които са работодатели, трябва да декларират работата, извършена от работниците през платформи, пред компетентните органи по труда и социалната закрила на държавата членка, в която се извършва работата, и да предоставят съответните данни на тези органи в съответствие с националните правила и процедури. Това пояснение е от значение особено за цифровите трудови платформи, които са установени в държава, различна от тази, в която се извършва работата през платформа.

Член 12 – Достъп до съответната информация относно работата през платформа

Тази разпоредба изисква цифровите трудови платформи да предоставят достъп до определена информация на органите по труда, органите за социална закрила и други съответни органи, които гарантират спазването на правните задължения, както и на представителите на лицата, извършващи работа през платформа. Тази информация включва броя на лицата, които редовно извършват работа през съответната цифрова трудова платформа, и техния договорен или трудов статус, както и общите условия, приложими към тези договорни отношения. Информацията следва да се актуализира редовно и при поискване да се предоставят допълнителни разяснения и подробности.

Глава V — Средства за правна защита и прилагане

Член 13 — Право на правна защита

Тази разпоредба изисква от държавите членки да предоставят достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и право на правна защита и, когато е целесъобразно, подходящо обезщетение за нарушения на правата, установени съгласно директивата.

Член 14 – Процедури от името или в подкрепа на лица, извършващи работа през платформа

Тази разпоредба позволява на представителите на лицата, извършващи работа през платформа, или на други юридически субекти, които имат законен интерес да защитават правата на лицата, извършващи работа през платформа, да участват в съдебни или административни процедури за прилагане на което и да е от правата или задълженията по настоящото предложение. Тези субекти следва да имат правото да действат в рамките на такива процедури от името или в подкрепа на лице, извършващо работа през платформа, с одобрението на това лице, както и да предявяват искове от името на повече от едно лице, извършващо работа през платформа. Целта е да се преодолеят процедурните и свързаните с разходите пречки, пред които са изправени

лицата, извършващи работа през платформа, по-специално когато искат техният трудов статус да бъде определен правилно.

Член 15 – Канали за комуникация за лицата, извършващи работа през платформа

Тази разпоредба изисква от цифровите трудови платформи да предоставят възможност на лицата, извършващи работа през платформа, да се свързват и общуват помежду си, както и с тях да се свързват представители на лицата, извършващи работа през платформа, чрез цифровата инфраструктура на цифровите трудови платформи или чрез подобни ефективни средства. Целта е да се гарантира, че лицата, извършващи работа през платформа, могат да се запознаят и да общуват помежду си, включително с оглед на защитата на техните интереси, въпреки липсата на общо място на работа.

Член 16 — Достъп до доказателства

Този член гарантира, че националните съдилища или други компетентни органи могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие съответните доказателства, които се намират под техен контрол, по време на производства, свързани с иск за правилно определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа. Това включва доказателства, съдържащи поверителна информация — като например съответни данни относно алгоритмите — когато те считат, че тя е от значение за иска, при условие че са въведени ефективни мерки за защита на тази информация.

Член 17 — Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

Тази разпоредба изисква от държавите членки да предоставят на лицата, извършващи работа през платформа, които подават жалби във връзка с нарушения на разпоредби, приети съгласно директивата, адекватна съдебна защита срещу неблагоприятно третиране или последици от страна на цифровата трудова платформа.

Член 18 – Защита срещу уволнение

Ако лице, извършващо работа през платформа, счита, че е уволнено или срещу него са предприети мерки с еквивалентен неблагоприятен ефект (като например дезактивиране на профила) на основание, че упражнява правата, предвидени в настоящата директива, и ако то е в състояние да установи факти в подкрепа на това твърдение, тази разпоредба налага на цифровата трудова платформа тежестта да докаже, че уволнението или твърдяното неблагоприятно третиране се основава на други обективни причини.

Член 19 – Надзор и санкции

В тази разпоредба се пояснява, че процедурната рамка за прилагането на правилата на ОРЗД, по-специално по отношение на механизмите за надзор, сътрудничество и съгласуваност, средствата за правна защита, отговорността и санкциите, се прилага по отношение на разпоредбите относно алгоритмичното управление, които се основават на член 16 от ДФЕС, и че надзорните органи по защита на данните са компетентни да наблюдават прилагането на тези разпоредби, включително правомощието да налагат административни глоби.

Разпоредбата изисква органите по труда и социалната закрила и надзорните органи за защита на данните да си сътрудничат, включително чрез обмен на съответната информация.

Тя също така изисква от държавите членки да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на задълженията по силата на настоящата директива и да гарантират, че те се прилагат.

Глава VI — Заключителни разпоредби

Член 20 — По-благоприятни разпоредби

Тази разпоредба дава възможност на държавите членки да предоставят по-висока степен на защита за работниците, отколкото се гарантира от директивата, и не позволява директивата да бъде използвана за понижаване на съществуващите стандарти в съответните области. Това се отнася за самостоятелно заетите лица само доколкото по-благоприятните правила са съвместими с правилата на вътрешния пазар.

Член 21 – Прилагане

Тази разпоредба установява максималния срок, в който държавите членки трябва да транспонират директивата в националното си законодателство и да съобщят на Комисията съответните текстове. Този период е определен на две години след датата на влизане в сила. Освен това в нея се посочва, че държавите членки могат да поверят изпълнение на директивата на социалните партньори, ако социалните партньори поискат това и при условие че държавите членки предприемат всички необходими мерки, за да могат по всяко време да гарантират резултатите, които се целят с настоящата директива.

Член 22 — Преглед от Комисията

Това е стандартна разпоредба, която изисква от Комисията да направи преглед на прилагането на настоящата директива пет години след влизането ѝ в сила и да направи оценка на необходимостта от преразглеждане и актуализиране на директивата.

Членове 23 и 24 – Влизане в сила и адресати

Тези разпоредби предвиждат, че директивата ще влезе в сила на двадесетия ден след деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз* и че нейни адресати са държавите членки.

2021/0414 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно подобряването на условията на труд при работата през платформа

(Текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

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

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

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

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

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

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

(2) Настоящата директива зачита основните права и спазва принципите, признати по-специално от Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“). По-специално член 31 от Хартата предвижда правото на всеки работник на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му. Член 27 от Хартата защитава правото на работниците на информиране и консултиране в предприятието. Член 8 от Хартата предвижда, че всеки има право на защита на неговите лични данни. Член 16 от Хартата признава свободата на стопанска инициатива.

(3) В Принцип 5 от Европейския стълб на социалните права, прогласен в Гьотеборг на 17 ноември 2017 г.[3], се посочва, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила; че в съответствие със законовите разпоредби и колективните споразумения трябва да бъде гарантирана необходимата гъвкавост за работодателите, за да могат

---

1 ОВ С , г., стр.

2 ОВ С , г., стр. .

3 Междуинституционална прокламация относно Европейския стълб на социалните права (ОВ С 428, 13.12.2017 г., стр. 10).

бързо да се адаптират към промените в икономическите условия; и че следва да се насърчават новаторските форми на труд, които осигуряват качествени условия на труд, предприемачеството и самостоятелната заетост, и да се улеснява професионалната мобилност. Социалната среща на върха в Порто през май 2021 г. приветства плана за действие, придружаващ социалния стълб[4], като насоки за неговото изпълнение.

(4) Цифровизацията променя сферата на труда, като подобрява производителността и увеличава гъвкавостта, но същевременно носи и някои рискове за заетостта и условията на труд. Основаните на алгоритми технологии, включително автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, дадоха възможност за появата и разрастването на цифровите трудови платформи.

(5) Работата през платформа се извършва от физически лица чрез цифровата инфраструктура на цифрови трудови платформи, които предоставят услуга на своите клиенти. Чрез алгоритмите цифровите трудови платформи могат да контролират в по-малка или по-голяма степен — в зависимост от своя бизнес модел — извършването на работата, нейното възнаграждение и отношенията между техните клиенти и лицата, извършващи работата. Работата през платформа може да се извършва изключително онлайн чрез електронни инструменти („онлайн работа през платформа“) или по хибриден начин, съчетаващ процес на онлайн комуникация с последваща дейност във физическия свят („работа през платформа на място“). Много от съществуващите цифрови трудови платформи са международни стопански субекти, които разгръщат своите дейности и бизнес модели в няколко държави членки или през граница.

(6) Работата през платформа може да предостави възможности за по-лесен достъп до пазара на труда, за получаване на допълнителен доход чрез вторична дейност или за ползване на известна гъвкавост при организацията на работното време. Същевременно работата през платформа поражда предизвикателства, тъй като може да размие границите между трудовите правоотношения и дейността при самостоятелна заетост, както и отговорностите на работодателите и работниците. Неправилното класифициране на трудовия статус има последици за засегнатите лица, тъй като има вероятност да ограничи достъпа до съществуващите трудови и социални права. Това води и до нееднакви условия на конкуренция по отношение на предприятията, които класифицират правилно своите работници, и има последици за системите за колективни трудови правоотношения на държавите членки, за данъчната им основа, както и за обхвата и устойчивостта на техните системи за социална закрила. Въпреки че тези предизвикателства са по-широки от работата през платформи, те са особено остри и належащи в основаната на платформи икономика.

(7) Съдебните дела в няколко държави членки показаха продължаващото неправилно класифициране на трудовия статус в някои видове работа през платформа, по-специално в секторите, в които цифровите трудови платформи упражняват известна степен на контрол върху възнаграждението и извършването на работата. Въпреки че цифровите трудови платформи често класифицират лицата, които работят чрез тях, като самостоятелно заети лица

[4] Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „План за действие на Европейския стълб на социалните права“, COM (2021)102 final, 4.3.2021 г.

или като „независими изпълнители“, много съдилища установиха, че платформите де факто ръководят и упражняват контрол върху тези лица, като често ги интегрират в основните си стопански дейности и едностранно определят размера на възнаграждението. Ето защо тези съдилища промениха класифицирането на приетите за самостоятелно заети лица на работници, наети от платформите. Националната съдебна практика обаче доведе до различни решения и цифровите трудови платформи адаптираха своя бизнес модел по различни начини, като така нарасна липсата на правна сигурност по отношение на трудовия статус.

(8) Автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, захранвани от алгоритми, все повече изземват функциите, които ръководителите обикновено изпълняват в предприятията, като например разпределяне на задачи, даване на инструкции, оценка на извършената работа, предоставяне на стимули или налагане на санкции. Цифровите трудови платформи използват такива алгоритмични системи като стандартен начин за организиране и управление на работата през платформи чрез тяхната инфраструктура. Лицата, които извършват работа през платформа и са обект на такова алгоритмично управление, често не разполагат с информация за начина на работа на алгоритмите, кои лични данни се използват и как тяхното поведение се отразява на решенията, вземани от автоматизираните системи. Представителите на работниците и инспекциите по труда също нямат достъп до тази информация. Освен това лицата, които извършват работа през платформа, често не знаят причините за решенията, взети или подпомагани от автоматизирани системи, и не разполагат с възможността да обсъждат тези решения с лице за контакт или да ги оспорват.

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

(10) Набор от правни инструменти предвижда минимални стандарти по отношение на условията на труд и трудовите права в целия Съюз. Това включва по-специално Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета[5] за прозрачни и предвидими условия на труд, Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета[6] относно работното време, Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета[7] относно работа чрез агенции за временна заетост и други специфични инструменти относно аспекти като здравето и безопасността на работното място, бременните работнички, равновесието между професионалния и личния живот, работата на срочен договор, работата на непълно работно време, командироването на работници,

---

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

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

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

информирането и консултирането на работниците, наред с другото. Въпреки че тези инструменти осигуряват равнище на закрила на работниците, те не се прилагат за лицата, които са действително самостоятелно заети.

(11) С Препоръка 2019/C 387/01[8] на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила се препоръчва на държавите членки да предприемат мерки, за да гарантират официално и ефективно покритие, адекватност и прозрачност на схемите за социална закрила за всички работници и самостоятелно заети лица. Понастоящем държавите членки имат различна степен на социална закрила на самостоятелно заетите лица.

(12) С Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета[9] („Общ регламент относно защитата на данните“) се гарантира защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни, и по-специално се предвиждат определени права и задължения, както и гаранции по отношение на законосъобразното, добросъвестно и прозрачно обработване на лични данни, включително по отношение на автоматизираното вземане на индивидуални решения. С Регламент (ЕС) 2019/1150 на Европейския парламент и на Съвета[10] се насърчава справедливостта и прозрачността за бизнес ползвателите на посреднически онлайн услуги, предоставяни от операторите на онлайн платформи. Европейската комисия предложи допълнително законодателство за установяване на хармонизирани правила за доставчиците и ползвателите на системи за изкуствен интелект[11].

(13) Макар че в действащите или предложените правни актове на Съюза се предвиждат определени общи гаранции, предизвикателствата в работата през платформа изискват някои допълнителни специални мерки. За да се осигури подходяща рамка за развитието на работата през платформа по устойчив начин, е необходимо Съюзът да определи нови минимални стандарти в условията на труд с цел да се справи с предизвикателствата, произтичащи от работата през платформа. На лицата, извършващи работа през платформа в Съюза, следва да се предоставят редица минимални права, целящи да се гарантира правилното определяне на техния трудов статус, да се насърчи прозрачността, справедливостта и отчетността в алгоритмичното управление и да се подобри прозрачността на работата през платформа, включително в трансгранични ситуации. Това следва да се направи с оглед на подобряването на правната сигурност, създаването на еднакви условия на конкуренция между цифровите трудови платформи и офлайн доставчиците на услуги и подкрепата за устойчивия растеж на цифровите трудови платформи в Съюза.

(14) Комисията предприе двуетапна консултация със социалните партньори в съответствие с член 154 от Договора за функционирането на Европейския съюз

---

8 Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила 2019/C 387/01 (ОВ C 387, 15.11.2019 г., стр. 1).

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

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

11 COM(2021) 206 final, 21.4.2021 г.

относно подобряването на условията на труд при работата през платформа. Между социалните партньори нямаше съгласие за започване на преговори по тези въпроси. Важно е обаче да се предприемат действия на равнището на Съюза в тази област, като настоящата правна рамка се адаптира към появата на работата през платформа.

(15) Освен това Комисията проведе обширен обмен на становища със съответните заинтересовани страни, включително цифровите трудови платформи, сдружения на лицата, извършващи работа през платформа, експерти от академичните среди, държавите членки и международни организации и представители на гражданското общество.

(16) Настоящата директива следва да се прилага спрямо лица, извършващи работа през платформа в Съюза, които имат или които въз основа на преценка на фактите може да се смята, че имат трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила в държавите членки, като се взема предвид съдебната практика на Съда на Европейския съюз. Това следва да включва ситуации, при които трудовият статус на лицето, извършващо работа през платформа, не е ясен, така че да се даде възможност за правилно определяне на този статус. Разпоредбите относно алгоритмичното управление, които са свързани с обработването на лични данни, следва да се прилагат и спрямо действително самостоятелно заетите лица и другите лица, извършващи работа през платформа в Съюза, които нямат трудово правоотношение.

(17) Настоящата директива следва да се прилага за всички цифрови трудови платформи, независимо от мястото им на установяване и независимо от приложимото иначе право, при условие че работата през платформа, организирана чрез съответната цифрова трудова платформа, се извършва в Съюза. На равнището на Съюза следва да се установи целенасочен набор от задължителни правила, за да се гарантират минимални права във връзка с условията на труд в работата през платформа.

(18) Цифровите трудови платформи се различават от другите онлайн платформи по това, че организират работата, извършвана от физически лица, по искане, еднократно или многократно, на получателя на услуга, предоставяна от платформата. Организирането на работата, извършвана от отделни лица, предполага най-малкото значителна роля за намирането на съответствие между търсенето на услугата и предлагането на работна ръка от физическо лице, което има договорни отношения с цифровата трудова платформа и което е на разположение да изпълнява конкретна задача, и може да включва и други дейности, като например обработване на плащанията. Онлайн платформите, които не организират работата, извършвана от отделни лица, а само предоставят средствата, чрез които доставчиците на услуги могат да достигнат до крайния ползвател, например чрез реклама на предложения или искания за услуги или чрез обобщаване и показване на налични доставчици на услуги в определена област, без по-нататъшно участие, не следва да се смятат за цифрови трудови платформи. Определението за цифрови трудови платформи не следва да включва доставчици на услуги, чиято основна цел е да експлоатират или споделят активи, като краткосрочно отдаване под наем на места за настаняване. То следва да бъде ограничено до доставчиците на услуги, за които организацията на работата, извършвана от лицето, като превоз на хора или стоки

или почистване, представлява необходим и съществен елемент, а не само незначителен и чисто спомагателен компонент.

(19) За да се борят с фиктивната самостоятелна заетост при работата през платформа и да улеснят правилното определяне на трудовия статус, държавите членки следва да въведат подходящи процедури за предотвратяване и справяне с неправилното класифициране на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа. Целта на тези процедури следва да бъде да се установи наличието на трудово правоотношение, както е определено в националното право, колективни трудови договори или практика, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, и когато съществува такова трудово правоотношение, да се осигури пълно съответствие с правото на Съюза, приложимо за работниците, както и с националното трудово право, колективни трудови договори и правила за социална закрила. Когато самостоятелната заетост или междинният трудов статус — както са определени на национално равнище — са правилният трудов статус, следва да се прилагат правата и задълженията съгласно този статус.

(20) В своята практика Съдът установи критерии за определяне на статуса на даден работник[12]. Тълкуването на тези критерии от страна на Съда следва да се има предвид при прилагането на настоящата директива. Злоупотребата със статуса на самостоятелно заетите лица, както е определен в националното право, било то на национално равнище, или в трансгранични ситуации, е форма на фалшиво деклариран труд, който често се свързва с недекларираната заетост. Фиктивна самостоятелна заетост възниква, когато дадено лице се обяви за самостоятелно заето, докато всъщност изпълнява характерните за трудово правоотношение условия, за да се избегнат някои правни или фискални задължения.

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

(22) Когато въз основа на факти е установено наличието на трудово правоотношение, страната, която действа като работодател, следва да бъде ясно определена и тази страна следва да изпълнява всички задължения, произтичащи от ролята ѝ на работодател.

(23) Гарантирането на правилно определяне на трудовия статус не следва да възпрепятства подобряването на условията на труд на действително самостоятелно заетите лица, извършващи работа през платформа. Когато

---

12 Решения на Съда от 3 юли 1986 г., Deborah Lawrie-Blum/Провинция Баден-Вюртемберг, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; от 14 октомври 2010 г., Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre и др., C-428/09, EU:C:2010:612; от 4 декември 2014 г., FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411; от 9 юли 2015 г., Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, EU:C:2015:455; от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH , C-216/15, EU:C:2016:883; от 16 юли 2020 г., UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; и определение на Съда от 22 април 2020 г., B/ Yodel Delivery Network Ltd, , C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

цифрова трудова платформа реши — изцяло на доброволна основа или в съгласие със заинтересованите лица — да плаща за социална закрила, застраховка срещу злополука или други форми на осигуряване, мерки за обучение или подобни обезщетения на самостоятелно заетите лица, работещи през тази платформа, тези обезщетения сами по себе си не следва да се разглеждат като определящи елементи, указващи съществуването на трудово правоотношение.

(24) Когато цифровите трудови платформи контролират определени елементи от извършването на работата, те действат като работодатели в трудово правоотношение. Ръководенето и контролът или правната подчиненост са съществен елемент от определението за трудово правоотношение в държавите членки и в съдебната практика на Съда. Поради това договорните отношения, при които цифровите трудови платформи упражняват определено равнище на контрол върху определени елементи от извършването на работата, следва да се смятат, по силата на законова презумпция, за трудово правоотношение между платформата и лицето, извършващо работа през тази платформа. В резултат на това въпросното лице следва да бъде класифицирано като работник, който има всички права и задължения в съответствие с този статус, както е предвидено в националното право и правото на Съюза, колективните трудови договори и практиката. Законовата презумпция следва да се прилага във всички съответни административни и съдебни производства и лицето, извършващо работа през платформа, следва да се ползва от презумпцията. Органите, отговарящи за проверката на спазването или прилагането на съответното законодателство, като например инспекциите по труда, органите за социална закрила или данъчните органи, следва също да могат да позовават на тази презумпция. Държавите членки следва да въведат национална рамка за намаляване на съдебните спорове и повишаване на правната сигурност.

(25) В директивата следва да бъдат включени критерии, сочещи, че цифровата трудова платформа контролира изпълнението на работата, за да може законовата презумпция да бъде задействана и да се улесни прилагането на правата на работниците. Тези критерии следва да бъдат вдъхновени от съдебната практика на Съюза и националната съдебна практика и да отчитат националните концепции за трудово правоотношение. Критериите следва да включват конкретни елементи, които показват, че цифровата трудова платформа например определя на практика, а не само препоръчва условията на труд или възнаграждението, или и двете, дава указания за начина на извършване на работата или възпрепятства лицето, извършващо работа през платформата, да установи бизнес контакти с потенциални клиенти. С цел да бъде ефективна на практика, следва винаги да бъдат изпълнени два критерия, за да се задейства прилагането на презумпцията. В същото време критериите следва да не обхващат ситуации, при които лицата, извършващи работа през платформа, са действително самостоятелно заети лица. Действително самостоятелно заетите лица сами носят отговорност спрямо своите клиенти за начина, по който вършат своята работа, и за качеството на своите продукти. Свободата да се избират работни часове или периоди на отсъствие, да се отказват задачи, да се използват подизпълнители или заместници или да се работи за трети лица е характерна за действителната самостоятелна заетост. Поради това фактическото ограничаване на тези права на преценка чрез редица условия или чрез система от санкции също следва да се счита за елемент на контрол върху извършването на работата. Строг надзор върху извършването на работата или щателна проверка на

качеството на резултатите от тази работа, включително чрез електронни средства, която не се състои само в използване на отзиви или оценки от получателите на услугата, също следва да се счита за елемент на контрол върху извършването на работата. Същевременно цифровите трудови платформи следва да могат да проектират техническите си интерфейси по начин, който да гарантира добър потребителски опит. Мерките или правилата, които се изискват от закона или са необходими за опазване на здравето и безопасността на получателите на услугата, не следва да се разбират като контрол на извършването на работата.

(26) Ефективното прилагане на законовата презумпция чрез подходящи мерки, като например разпространение на информация сред обществеността, разработване на насоки и засилване на контрола и проверките на място, е от съществено значение за гарантирането на правна сигурност и прозрачност за всички участващи страни. Тези мерки следва да отчитат специфичното положение на стартиращите предприятия, за да се подкрепят предприемаческият потенциал и условията за устойчив растеж на цифровите трудови платформи в Съюза.

(27) В интерес на правната сигурност законовата презумпция следва да няма обратно действие преди датата на транспониране на настоящата директива и поради това следва да се прилага само за периода, започващ от тази дата, включително за договорни отношения, сключени преди и все още продължаващи към тази дата. Ето защо исковете, свързани с евентуалното съществуване на трудово правоотношение преди тази дата и произтичащите от това права и задължения до тази дата, следва да се оценяват единствено въз основа на националното право и правото на Съюза, предхождащи настоящата директива.

(28) Отношенията между лице, извършващо работа през платформа, и цифрова трудова платформа може да не отговарят на изискванията за трудово правоотношение в съответствие с определението, установено в закона, колективните трудови договори или практиката на съответната държава членка, като се има предвид съдебната практика на Съда, въпреки че цифровата трудова платформа контролира извършването на работата в даден аспект. Държавите членки следва да гарантират възможността за оборване на законовата презумпция в съдебни или административни производства или и в двете, като се докаже въз основа на горепосоченото определение, че въпросното отношение не е трудово правоотношение. Прехвърлянето на тежестта на доказване към цифровите трудови платформи е обосновано предвид факта, че те имат пълен поглед върху всички фактически елементи, определящи отношенията, по-специално алгоритмите, чрез които управляват дейността си. Съдебните и административните производства, започнати от цифровите трудови платформи с цел оборване на законовата презумпция, не следва да имат суспензивно действие по отношение на прилагането на законовата презумпция. Успешното оборване на презумпцията в административно производство не следва да възпрепятства прилагането на презумпцията в последващи съдебни производства. Когато лицето, извършващо работа през платформа, което е обект на презумпцията, се стреми да обори законовата презумпция, от цифровата трудова платформа следва да се изисква да оказва съдействие на това лице, по-специално като предостави цялата съответна информация, съхранявана от платформата по отношение на това лице. Държавите членки следва да предоставят необходимите насоки за процедурите за оборване на законовата презумпция.

(29) При все че с Регламент (ЕС) 2016/679 се установява общата рамка за защита на физическите лица във връзка с обработването на лични данни, е необходимо да се установят правила във връзка с опасенията, които са специфични за обработването на лични данни в контекста на работата през платформа. В настоящата директива се предвиждат по-специфични правила в контекста на работата през платформа, включително за гарантиране на защитата на правата и свободите по отношение на обработването на лични данни на служителите по смисъла на член 88 от Регламент (ЕС) 2016/679. В този контекст термините, свързани със защитата на личните данни в настоящата директива, следва да се разбират в светлината на определенията, установени в Регламент (ЕС) 2016/679.

(30) Освен правата и задълженията, предвидени в настоящата директива, при обработването на лични данни продължават да се прилагат правата и задълженията, предвидени в Регламент (ЕС) 2016/679. Членове 13, 14 и 15 от Регламент (ЕС) 2016/679 изискват от администраторите на данни да гарантират прозрачност по отношение на субектите на данни относно събирането и обработването на лични данни. Освен това член 22, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2016/679 предвижда правото на субектите на данни да не бъдат обект на решение, основаващо се единствено на автоматизирано обработване, включващо профилиране, което поражда правни последствия за субекта на данните или по подобен начин го засяга в значителна степен, при спазване на изключенията, предвидени в параграф 2 от посочения член. Тези задължения се прилагат и за цифровите трудови платформи.

(31) Настоящата директива не засяга членове 13, 14, 15 и 22 от Регламент (ЕС) 2016/679, с изключение на член 13, параграф 2, буква е), член 14, параграф 2, буква ж) и член 15, параграф 1, буква з) от него, във връзка с които член 6 от настоящата директива предвижда по-специфични правила в контекста на работата през платформа, включително за да се гарантира защитата на правата и свободите по отношение на обработването на лични данни на служителите по смисъла на член 88 от Регламент (ЕС) 2016/679.

(32) Цифровите трудови платформи следва да подлежат на задължения за прозрачност по отношение на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, които се използват за наблюдение, надзор или оценка на извършването на работата чрез електронни средства; както и автоматизираните системи за вземане на решения, използвани за вземане или подпомагане на решения, които засягат съществено условията на труд, включително достъпа на лицата, извършващи работа през платформа, до възложените задачи, техните доходи, техните здравословни и безопасни условия на труд, работното им време, техните повишения и техния договорен статус, включително ограничаването, спирането или прекратяването на техния профил. В допълнение към предвиденото в Регламент (ЕС) 2016/679 информацията относно тези системи следва да се предоставя и когато решенията не се основават единствено на автоматизирано обработване, при условие че те се подпомагат от автоматизирани системи. Следва също така да се уточни какъв вид информация следва да се предоставя на лицата, извършващи работа през платформа, по отношение на такива автоматизирани системи, както и под каква форма и кога следва да бъде предоставена. Задължението на администратора на данни по членове 13, 14 и 15 от Регламент (ЕС) 2016/679 да предоставя на субекта на данните определена информация във връзка с обработването на лични данни, отнасящи се до субекта на данните, както и достъпа до такива данни, следва да

продължи да се прилага в контекста на работата през платформа. Информацията относно автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения следва също така да се предоставя на представителите на лицата, извършващи работа през платформа, и на националните органи по труда по тяхно искане, за да им се даде възможност да изпълняват своите функции.

(33) От цифровите трудови платформи не следва да се изисква да разкриват подробно функционирането на своите автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения, включително алгоритми, или други подробни данни, които съдържат търговски тайни или са защитени с права върху интелектуалната собственост. Тези съображения обаче не следва да представляват отказ за предоставяне на цялата информация, изисквана съгласно настоящата директива.

(34) Членове 5 и 6 от Регламент (ЕС) 2016/679 изискват личните данни да се обработват по законосъобразен, справедлив и прозрачен начин. Поради това на цифровите трудови платформи следва да не се разрешава да обработват лични данни относно лица, извършващи работа през платформа, ако тези данни не са неразривно свързани и строго необходими за изпълнението на договора между тези лица и цифровата трудова платформа. Член 6, параграф 5 от настоящата директива предвижда по-специфични правила в контекста на работата през платформа, включително за гарантиране на защитата на правата и свободите по отношение на обработването на лични данни на служителите по смисъла на член 88 от Регламент (ЕС) 2016/679.

(35) Цифровите трудови платформи широко използват автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения при управлението на своите човешки ресурси. Наблюдението чрез електронни средства може да бъде вмешателство, а решенията, взети или подпомагани от такива системи, пряко да засягат лицата, извършващи работа през платформа, които може да нямат пряк контакт с човек, който е техен ръководител или надзорник. Ето защо цифровите трудови платформи следва редовно да наблюдават и оценяват въздействието на индивидуалните решения, които са взети или подпомагани от системи за автоматизирано наблюдение и вземане на решения, върху условията на труд. Цифровите трудови платформи следва да осигурят достатъчно човешки ресурси за тази цел. Лицата, на които е възложено от цифровата трудова платформа изпълнението на функцията по наблюдение, следва да притежават необходимите компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват посочената функция, както и следва да бъдат защитени от уволнение, дисциплинарни мерки или друго неблагоприятно третиране, в случай че отменят автоматизирани решения или предложения за решения. В допълнение към задълженията по член 22 от Регламент (ЕС) 2016/679, в член 7, параграфи 1 и 3 от настоящата директива се предвиждат конкретни задължения на цифровите трудови платформи във връзка с наблюдението от човек на въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомагани от автоматизирани системи, които се прилагат като специални правила в контекста на работата през платформа, включително за да се гарантира защитата на правата и свободите по отношение на обработването на лични данни на служителите по смисъла на член 88 от Регламент (ЕС) 2016/679.

(36) Член 22, параграф 3 от Регламент (ЕС) 2016/679 изисква от администраторите на данни да прилагат подходящи мерки за защита на правата и свободите и легитимните интереси на субекта на данните в случаите, когато последните са обект на решения, основани единствено на автоматизирано обработване. Посочената разпоредба изисква най-малко правото на човешка намеса от страна

на администратора, правото да изрази гледната си точка и да оспори решението. Тези изисквания се прилагат и за цифровите трудови платформи. Член 8 от настоящата директива предвижда по-специфични правила в контекста на работата през платформа, включително за гарантиране на защитата на правата и свободите по отношение на обработването на лични данни на служителите по смисъла на член 88 от Регламент (ЕС) 2016/679.

(37) В този контекст лицата, които извършват работа през платформа, следва да имат право да получат обяснение от цифровата трудова платформа за решение, липса на решение или набор от решения, взети или подпомогнати от автоматизирани системи, които засягат значително техните условия на труд. За тази цел цифровата трудова платформа следва да им предоставя възможност да обсъждат и изясняват фактите, обстоятелствата и причините за тези решения с човек, изпълняващ ролята на лице за контакт на цифровата трудова платформа. Освен това цифровите трудови платформи следва да предоставят на лицето, извършващо работа през платформа, писмено изложение на мотивите за всяко решение, с което се ограничава, спира или прекратява профилът на това лице, бива отказано възнаграждение за работа, извършена от това лице, или се засяга неговият договорен статус, тъй като има вероятност тези решения да имат съществени отрицателни последици за лицата, извършващи работа през платформа, по-специално върху потенциалните им доходи. Когато полученото обяснение или причини не са задоволителни или когато лицата, извършващи работа през платформа, считат, че правата им са нарушени, те следва също така да имат правото да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа решението и да получат обоснован отговор в разумен срок. Когато тези решения нарушават правата на тези лица, като например трудовите права или правото на недискриминация, цифровата трудова платформа следва незабавно да коригира тези решения или, когато това не е възможно, да предостави съответно обезщетение.

(38) С Директива 89/391/ЕИО на Съвета[13] се въвеждат мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, включително задължението на работодателите да оценяват рисковете по отношение на здравословните и безопасни условия на труд. Тъй като автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения потенциално имат съществено въздействие върху физическото и психичното здраве на лицата, извършващи работа през платформа, цифровите трудови платформи следва да оценяват тези рискове, да преценяват дали предпазните мерки на системите са подходящи за справяне с тези рискове и да предприемат съответните превантивни и защитни мерки.

(39) С Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета[14] се създава обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Съюза. Въвеждането на или съществените промени в използването на автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения от цифровите

---

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

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

трудови платформи оказват пряко въздействие върху организацията на труда и индивидуалните условия на труд на работниците през платформа. Необходими са допълнителни мерки, за да се гарантира, че цифровите трудови платформи информират и консултират работниците през платформа или техните представители преди вземането на такива решения на подходящото равнище и, като се има предвид техническата сложност на системите за алгоритмично управление, с помощта на експерт, избран от работниците през платформа или техните представители по съгласуван начин, когато е необходимо.

(40) Лицата, които нямат трудово правоотношение, представляват значителна част от лицата, извършващи работа през платформа. Въздействието на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, използвани от цифровите трудови платформи, върху техните условия на труд и възможностите им за доходи е подобно на въздействието върху работниците през платформа. Поради това правата по членове 6, 7 и 8 от настоящата директива, отнасящи се до защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни в контекста на алгоритмично управление, а именно правата, свързани с прозрачността относно автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, ограниченията за обработване или събиране на лични данни, наблюдението от човек и прегледа от човек на съществени решения, следва да се прилагат и за лица в Съюза, извършващи работа през платформа, които нямат трудов договор или трудово правоотношение. Правата, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, както и информирането и консултирането на работниците през платформа или техните представители, които са специфични за работниците с оглед на правото на Съюза, не следва да се прилагат за тях. В Регламент (ЕС) 2019/1150 се предвиждат гаранции по отношение на справедливостта и прозрачността за самостоятелно заетите лица, извършващи работа през платформа, при условие че те се считат за бизнес ползватели по смисъла на посочения регламент. Когато тези гаранции са в противоречие с елементи на специфични права и задължения, предвидени в настоящата директива, специфичните разпоредби на Регламент (ЕС) 2019/1150 следва да имат предимство по отношение на бизнес ползвателите.

(41) За да се гарантира, че цифровите трудови платформи спазват законовите и подзаконовите актове в областта на труда, задълженията за социално осигуряване, координацията на социалната сигурност и другите приложими правила, по-специално ако са установени в държава, различна от държавата членка, в която работникът през платформа извършва работа, цифровите трудови платформи следва да декларират работата, извършена от работници през платформа, пред компетентните органи по труда и за социална закрила на държавата членка, в която се извършва работата, в съответствие с правилата и процедурите, установени в законодателството на съответните държави членки.

(42) Информацията относно броя на лицата, които редовно извършват работа през платформа чрез цифрови платформи по труда, техния договорен или трудов статус и общите условия, приложими към тези договорни отношения, е от съществено значение за подпомагане на инспекциите по труда, органите за социална закрила и другите съответни органи при правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, и за гарантирането на спазването на правните задължения, както и на представителите на лицата, които работят през платформа, при изпълнението на техните представителни функции, и поради това следва да им бъде осигурен

достъп до нея. Тези органи и представители следва също така да имат правото да поискат от цифровите трудови платформи допълнителни разяснения и подробности, като например основни данни за условията на труд по отношение на работното време и възнаграждението.

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

(44) Представителите на лицата, извършващи работа през платформа, следва да могат да представляват едно или няколко лица, извършващи работа през платформа, във всяка съдебна или административна процедура за прилагане на което и да е от правата или задълженията, произтичащи от настоящата директива. Предявяването на искове от името или в подкрепа на няколко лица, извършващи работа през платформа, е начин да се улесни производството, което в противен случай не би било образувано поради процесуални и финансови пречки или страх от репресии.

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

(46) При административни или съдебни производства относно правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, елементите относно организацията на работата, които позволяват да се установи трудовият статус, и по-специално дали цифровата платформа по труда контролира определени елементи от извършването на работата, може да са притежание на цифровата трудова платформа и да не са лесно достъпни за лицата, извършващи работа през платформа, и компетентните органи. Поради това националните съдилища или компетентните органи следва да могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички относими доказателства, които се намират под неин контрол, включително поверителна информация, при условие че се прилагат ефективни мерки за защита на тази информация.

(47) Като се има предвид, че в член 6, член 7, параграфи 1 и 3 и член 8 от настоящата директива се предвиждат специални правила в контекста на работата през

платформа, за да се гарантира защитата на личните данни на служителите по смисъла на член 88 от Регламент (ЕС) 2016/679, и че член 10 от настоящата директива прилага тези гаранции и в случай на лица без трудов договор или трудово правоотношение, националните надзорни органи, посочени в член 51 от Регламент (ЕС) 2016/679, следва да бъдат компетентни да наблюдават прилагането на тези гаранции. Глави VI, VII и VIII от Регламент (ЕС) 2016/679 следва да се прилагат по отношение на процедурната рамка за прилагането на тези гаранции, по-специално по отношение на механизмите за надзор, сътрудничество и съгласуваност, средствата за правна защита, отговорността и санкциите, включително компетентността за налагане на административни глоби до размера, посочен в член 83, параграф 5 от посочения регламент.

(48) Автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, използвани в контекста на работата през платформа, включват обработването на лични данни и засягат условията на труд и правата на лицата, извършващи работа през платформа. Поради това те повдигат въпроси, свързани със законодателството за защита на данните, както и с трудовото право и правото в областта на социалната закрила. Ето защо надзорните органи за защита на данните и съответните органи по труда и за социална закрила следва да си сътрудничат при прилагането на настоящата директива, включително чрез обмен на съответна информация помежду си, без да се засяга независимостта на надзорните органи за защита на данните.

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

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

(51) При прилагането на настоящата директива държавите членки следва да избягват налагането на административни, финансови и правни ограничения по начин, който би попречил на създаването и развитието на микро-, малките и средните предприятия. Държавите членки следва да оценят въздействието на своите мерки за транспониране върху стартиращите предприятия и върху малките и средните предприятия, за да гарантират, че тези предприятия не са непропорционално засегнати, като обърнат специално внимание на микропредприятията и на административната тежест. Държавите членки следва също така да публикуват резултатите от тези оценки.

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

(53) В съответствие със Съвместната политическа декларация на държавите членки и на Комисията относно обяснителните документи от 28 септември 2011 г.[15] държавите членки са поели ангажимент в обосновани случаи да прилагат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между елементите на дадена директива и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят смята, че предоставянето на тези документи е обосновано.

(54) В съответствие с член 42, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета[16] беше проведена консултация с Европейския надзорен орган по защита на данните, който даде становище на XX XXXX[17],

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет и приложно поле

1. Целта на настоящата директива е да се подобрят условията на труд на лицата, извършващи работа през платформа, като се гарантира правилното определяне на техния трудов статус, като се насърчават прозрачността, справедливостта и отчетността при алгоритмичното управление на работата през платформа и като се подобри прозрачността на работата през платформа, включително в трансгранични ситуации, като същевременно се подкрепят условията за устойчив растеж на цифровите трудови платформи в Съюза.

2. В настоящата директива се определят минимални права, които се прилагат за всяко лице, извършващо работа през платформа в Съюза, което има или което въз основа на преценка на фактите може да се смята, че има трудов договор

---

15 ОВ C 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

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

17 …

или трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика, които са в сила в държавите членки, като се взема предвид съдебната практика на Съда.

В съответствие с член 10 установените в настоящата директива права, свързани със защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни в контекста на алгоритмично управление, се прилагат и за всяко лице, извършващо работа през платформа в Съюза, което няма трудов договор или трудово правоотношение.

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

Член 2

Определения

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

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

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

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

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

   2) „работа през платформа“ означава всяка работа, организирана чрез цифрова трудова платформа и извършвана в Съюза от физическо лице въз основа на договорни отношения между цифровата трудова платформа и физическото лице, независимо дали съществуват договорни отношения между физическото лице и получателя на услугата;

   3) „лице, извършващо работа през платформа“ означава всяко лице, извършващо работа през платформа, независимо от договорното определяне от участващите страни на отношенията между това лице и цифровата трудова платформа;

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

   5) „представители“ означава предвидените в националното право или практики организации или представители на работниците, или и двете;

6) „микро-, малки и средни предприятия“ означава микро-, малки и средни предприятия, както са определени в приложението към Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията[18].

2. Определението за цифрови трудови платформи, посочено в параграф 1, точка 1, не включва доставчиците на услуги, чиято основна цел е да експлоатират или споделят активи. То е ограничено до доставчиците на услуги, за които организацията на работата, извършвана от лицето, представлява не само незначителен и чисто спомагателен компонент.

ГЛАВА II

ТРУДОВ СТАТУС

Член 3

Правилно определяне на трудовия статус

1. Държавите членки разполагат с подходящи процедури за проверка и гарантиране на правилното определяне на трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, с цел да се установи съществуването на трудово правоотношение по смисъла на закона, колективните трудови договори или установената практика в държавите членки, като се вземе предвид съдебната практика на Съда, и да се гарантира, че тези лица се ползват от правата, произтичащи от правото на Съюза, приложимо за работниците.

2. Определянето на наличието на трудово правоотношение се ръководи преди всичко от фактите, свързани с действителното извършване на работата, като се взема предвид използването на алгоритми при организацията на работата през платформа, независимо от това как е класифицирано правоотношението в договорно споразумение, договорено евентуално между участващите страни. Когато съществуването на трудово правоотношение е установено въз основа на факти, страната, която поема задълженията на работодателя, се определя ясно в съответствие с националните правни системи.

Член 4

Законова презумпция

1. Договорното отношение между цифрова трудова платформа, която контролира по смисъла на параграф 2 извършването на работата, и лице, извършващо работа през платформа чрез тази платформа, по законова презумпция се счита за трудово правоотношение. За тази цел държавите членки установяват рамка от мерки в съответствие със своите национални правни и съдебни системи.

   Законовата презумпция се прилага във всички съответни административни и съдебни производства. Компетентните органи, които проверяват спазването или прилагането на съответното законодателство, могат да се позовават на тази презумпция.

[18] Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия (C(2003) 1422) (ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36).

2. Под упражняването на контрол на извършването на работата по смисъла на параграф 1 се разбира това, че са изпълнени най-малко две от следните условия:

а) на практика се определя размерът на възнаграждението или се поставят горни граници за него;

б) изисква се от лицето, извършващо работа през платформа, да зачита специфични задължителни правила по отношение на външния вид, поведението спрямо получателя на услугата или извършването на работата;

в) упражнява се надзор на извършването на работата или проверка на качеството на резултатите от работата, включително с електронни средства;

г) на практика се ограничава свободата, включително чрез санкции, на организиране на личната работа, по-специално свободата да се избират работното време или периодите на отсъствие, да се приемат или отхвърлят задачи или да се използват подизпълнители или заместници;

д) на практика се ограничава възможността за изграждане на клиентска база или за извършване на работа за трети лица.

3. Държавите членки предприемат помощни мерки, за да гарантират ефективното прилагане на законовата презумпция, посочена в параграф 1, като същевременно отчитат въздействието върху стартиращите предприятия, избягват обхващането и на действително самостоятелно заетите лица и подкрепят устойчивия растеж на цифровите трудови платформи. Те по-специално:

а) гарантират, че информацията относно прилагането на законовата презумпция е налична публично по ясен, изчерпателен и лесно достъпен начин;

б) разработват насоки, целящи цифровите трудови платформи, лицата, извършващи работа през платформа, и социалните партньори да разберат и да прилагат законовата презумпция, включително относно процедурите за нейното оборване в съответствие с член 5;

в) разработват насоки, целящи правоприлагащите органи проактивно да насочват усилията си и да преследват цифровите трудови платформи, които не спазват правилата;

г) засилват контрола и инспекциите на място, извършвани от инспекторатите по труда или органите, отговарящи за прилагането на трудовото право, като същевременно гарантират, че тези проверки и инспекции са пропорционални и недискриминационни.

4. По отношение на договорни отношения, сключени преди и все още продължаващи към датата, посочена в член 21, параграф 1, законовата презумпция, посочена в параграф 1, се прилага само за периода, започващ от тази дата.

Член 5

Възможност за оборване на законовата презумпция

Държавите членки гарантират възможността всяка от страните да обори законовата презумпция, посочена в член 4, в съдебни или административни производства, или и двете.

Когато цифровата трудова платформа твърди, че въпросното договорно отношение не е трудово правоотношение, както е определено от закона, колективните трудови договори или практиката, които са в сила във въпросната държава членка, като се има предвид съдебната практика на Съда, тежестта на доказване пада върху цифровата трудова платформа. Това производство няма суспензивно действие върху прилагането на законовата презумпция.

Когато лицето, извършващо работата през платформа, твърди, че въпросното договорно отношение не е трудово правоотношение, както е определено от закона, колективните трудови договори или практиката, които са в сила във въпросната държава членка, като се има предвид съдебната практика на Съда, от цифровата трудова платформа се изисква да съдейства за правилното решаване на производството, по-специално като предостави цялата необходима информация, с която разполага.

ГЛАВА III

АЛГОРИТМИЧНО УПРАВЛЕНИЕ

Член 6

Прозрачност относно автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения и използване на такива системи

1. Без да се засягат задълженията и правата на цифровите трудови платформи и работниците през платформа съгласно Директива (ЕС) 2019/1152, държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да информират работниците през платформа за:

   а) автоматизираните системи за наблюдение, които се използват за наблюдение, надзор или оценка чрез електронни средства на работата на работниците през платформа;

   б) автоматизираните системи за вземане на решения, използвани за вземане или подпомагане на решения, които засягат съществено условията на труд на тези работници през платформа, по-специално достъпа им до възлаганите задачи, техните доходи, техните здравословни и безопасни условия на труд, работното им време, техните повишения и техния договорен статус, включително ограничаването, спирането или прекратяването на техния профил.

2. Информацията, посочена в параграф 1, се отнася до:

   а) по отношение на автоматизираните системи за наблюдение:

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

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

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

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

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

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

iv) основанията за решенията, с които се ограничава, спира или прекратява профилът на работника през платформа, бива отказано възнаграждение за извършена от него работа, засяга се договорният статус на работника през платформа, или за всяко решение с подобни последици.

3. Цифровите трудови платформи предоставят информацията, посочена в параграф 2, под формата на документ, който може да бъде в електронен формат. Те предоставят тази информация най-късно през първия работен ден, както и в случай на съществени промени и по всяко време при поискване от страна на работниците през платформа. Информацията се представя в сбита, прозрачна, разбираема и леснодостъпна форма, като се използва ясен и прост език.

4. Цифровите трудови платформи предоставят информацията, посочена в параграф 2, на представителите на работниците през платформа и на националните органи по труда при поискване от тяхна страна.

5. Цифровите трудови платформи не обработват лични данни относно работниците през платформа, ако тези данни не са неразривно свързани и строго необходими за изпълнението на договора между работника през платформа и цифровата трудова платформа. По специално те:

а) не обработват лични данни относно емоционалното или психологическото състояние на работника през платформа;

б) не обработват лични данни, свързани със здравето на работника през платформа, освен в случаите, посочени в член 9, параграф 2, букви б)—й) от Регламент (ЕС) 2016/679;

в) не обработват лични данни във връзка с частни разговори, включително обмен на информация с представители на работниците през платформа;

г) не събират лични данни, докато работникът през платформа не предлага или извършва работа през платформа.

Член 7

Наблюдение от човек на автоматизирани системи

1. Държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи редовно наблюдават и оценяват въздействието на индивидуалните решения, които са взети или подпомагани от системи за автоматизирано наблюдение и вземане на решения, както е посочено в член 6, параграф 1, върху условията на труд.

2. Без да се засягат Директива 89/391/ЕИО на Съвета и свързаните директиви в областта на безопасността и здравето на работното място, цифровите трудови платформи:

а) оценяват рисковете на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения за безопасността и здравето на работниците през платформа, по-специално по отношение на възможните рискове от трудови злополуки, психосоциалните и ергономичните рискове;

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

в) въвеждат подходящи превантивни и защитни мерки.

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

3. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да осигурят достатъчно човешки ресурси за наблюдение на въздействието на индивидуалните решения, взети или подпомагани от автоматизирани системи за наблюдение и вземане на решения в съответствие с настоящия член. Лицата, на които от цифровата трудова платформа е възложено изпълнението на функцията по наблюдение, притежават необходимите компетентност, обучение и правомощия, за да упражняват тази функция. Те се ползват със защита срещу уволнение, дисциплинарни мерки или друго неблагоприятно третиране, в случай че отменят автоматизирани решения или предложения за решения.

Член 8

Преглед от човек на съществени решения

1. Държавите членки гарантират, че работниците през платформа имат право да получат обяснение от цифровата трудова платформа за всяко решение, взето или подпомогнато от автоматизирана система за вземане на решения, което съществено засяга условията на труд на работника през платформа, както е посочено в член 6, параграф 1, буква б). По-специално държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят на работниците през платформа достъп до лице за контакт, определено от цифровата трудова платформа, за обсъждане и изясняване на фактите, обстоятелствата и причините, довели до решението. Цифровите трудови платформи гарантират, че тези лица за контакт притежават необходимата компетентност, обучение и правомощия, за да изпълняват посочената функция.

   Цифровите трудови платформи предоставят на работника през платформа писмено изложение на мотивите за всяко решение, взето или подпомогнато от автоматизирана система за вземане на решения за ограничаване, временно спиране или прекратяване на профила на работника през платформа, всяко решение за отказ на възнаграждение за работа, извършена от работника през платформа, всяко решение относно договорния статус на работника през платформа или всяко решение с подобни последици.

2. Когато работниците през платформа не са удовлетворени от полученото обяснение или писмено изложение на мотивите или считат, че посоченото в параграф 1 решение нарушава техните права, те имат право да поискат от цифровата трудова платформа да преразгледа това решение. Цифровата трудова платформа отговаря на това искане, като предоставя обоснован

отговор на работника през платформа без ненужно забавяне и при всички случаи в рамките на една седмица от получаване на искането.

По отношение на цифровите трудови платформи, които са микро-, малки или средни предприятия, държавите членки могат да предвидят удължаване на срока за отговор, посочен в първа алинея, на две седмици.

3. Когато решението, посочено в параграф 1, нарушава правата на работника през платформа, цифровата трудова платформа незабавно коригира това решение или, когато това не е възможно, предлага подходящо обезщетение.

4. Настоящият член не засяга процедурите за уволнение, предвидени в националното право.

Член 9

Информиране и консултиране

1. Без да се засягат правата и задълженията съгласно Директива 2002/14/ЕО, държавите членки гарантират информирането и консултирането от цифровите трудови платформи на представителите на работниците през платформа или, когато няма такива представители, на засегнатите работници през платформа относно решения, които биха могли да доведат до въвеждането или до съществени промени в използването на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, посочени в член 6, параграф 1, в съответствие с настоящия член.

2. За целите на настоящия член се прилагат определенията за „информиране“ и „консултиране“, установени в член 2, букви е) и ж) от Директива 2002/14/ЕО. Прилагат се съответно правилата, предвидени в член 4, параграфи 1, 3 и 4, член 6 и член 7 от Директива 2002/14/ЕО.

3. Представителите на работниците през платформа или засегнатите работници през платформа могат да бъдат подпомагани от експерт по техен избор, доколкото това е необходимо, за да се проучи въпросът, който е предмет на информиране и консултиране, и да се формулира становище. Когато цифрова трудова платформа има повече от 500 работници през платформа в държава членка, разходите за експерта се поемат от цифровата трудова платформа, при условие че са пропорционални.

Член 10

Лица, извършващи работа през платформа, които нямат трудово правоотношение

1. Член 6, член 7, параграфи 1 и 3 и член 8 се прилагат и за лица, извършващи работа през платформа, които нямат трудов договор или трудово правоотношение.

2. Настоящият член не засяга Регламент (ЕС) 2019/1150. Ако разпоредбите на настоящата директива са в противоречие с разпоредба на Регламент (ЕС) 2019/1150 по отношение на бизнес ползватели по смисъла на посочения регламент, разпоредбата на посочения регламент има предимство и се прилага по отношение на тези бизнес ползватели. Член 8 от настоящата директива не се прилага за бизнес ползвателите по смисъла на Регламент (ЕС) 2019/1150.

ГЛАВА IV

ПРОЗРАЧНОСТ ОТНОСНО РАБОТАТА ПРЕЗ ПЛАТФОРМА

Член 11

Деклариране на работа през платформа

Без да се засягат регламенти (ЕО) № 883/2004[19] и (ЕО) № 987/2009[20] на Европейския парламент и на Съвета, държавите членки изискват от цифровите трудови платформи, които са работодатели, да декларират работата, извършена от работниците през платформи, пред компетентните органи по труда и социалната закрила на държавата членка, в която се извършва работата, и да споделят съответните данни с тези органи съгласно правилата и процедурите, предвидени в правото на съответните държави членки.

Член 12

Достъп до съответната информация относно работата през платформа

1. Когато органите по труда, органите за социална закрила и другите съответни органи упражняват функциите си за гарантиране на спазването на правните задължения, приложими към трудовия статус на лицата, извършващи работа през платформа, и когато представителите на лицата, извършващи работа през платформа, упражняват своите представителни функции, държавите членки гарантират, че цифровите трудови платформи им предоставят следната информация:

   а) броя на лицата, които редовно извършват работа през платформа чрез съответната цифрова трудова платформа, както и техния договорен или трудов статус;

   б) общите условия, приложими към тези договорни отношения, ако тези условия са определени едностранно от цифровата трудова платформа и се прилагат към голям брой договорни отношения.

2. Информацията се предоставя за всяка държава членка, в която лица извършват работа през платформа чрез съответната цифрова трудова платформа. Информацията се актуализира най-малко на всеки шест месеца, а по отношение на параграф 1, буква б) — всеки път, когато общите условия се променят.

3. Органите по труда, органите за социална закрила и другите съответни органи, както и представителите на лицата, извършващи работа през платформа, имат правото да поискат от цифровите трудови платформи допълнителни разяснения и подробности относно всички предоставени данни. Цифровите трудови платформи отговарят на това искане в разумен срок, като предоставят обоснован отговор.

---

19 Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социално осигуряване (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1).

20 Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1).

4. По отношение на цифровите трудови платформи, които са микро-, малки или средни предприятия, държавите членки могат да предвидят, че честотата на актуализиране на информацията в съответствие с параграф 2 се намалява на веднъж годишно.

ГЛАВАТА V

СРЕДСТВА ЗА ПРАВНА ЗАЩИТА И ПРИЛАГАНЕ

Член 13

Право на защита

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

Член 14

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

1. Без да се засяга член 80 от Регламент (ЕС) 2016/679, държавите членки гарантират, че представителите на лицата, извършващи работа през платформа, или другите правни субекти, които в съответствие с критериите, установени в националното право или практика, имат законен интерес да защитават правата на лицата, извършващи работа през платформа, могат да участват в съдебни или административни производства за прилагане на правата или задълженията, произтичащи от настоящата директива. Те могат да действат от името или в подкрепа на лице, извършващо работа през платформа, в случай на нарушение на право или задължение, произтичащо от настоящата директива, с одобрението на това лице.
2. Представителите на лицата, извършващи работа през платформа, също имат право да действат от името или в подкрепа на няколко лица, извършващи работа през платформа, с одобрението на тези лица.

Член 15

Канали за комуникация за лицата, извършващи работа през платформа

Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че цифровите трудови платформи предоставят възможност на лицата, извършващи работа през платформа, да се свързват и да общуват помежду си, както и представители на лицата, извършващи работа през платформа, да се свързват с тях чрез цифровата инфраструктура на цифровите трудови платформи или чрез подобни ефективни средства, като същевременно се спазват задълженията съгласно Регламент (ЕС) 2016/679. Държавите членки изискват от цифровите трудови платформи да се въздържат от достъп или наблюдение на тези контакти и комуникации.

Член 16

Достъп до доказателства

1. Държавите членки гарантират, че при производства, свързани с иск за правилното определяне на трудовия статус на лица, извършващи работа през платформа, националните съдилища или компетентните органи могат да разпоредят на цифровата трудова платформа да разкрие всички относими доказателства, които се намират под неин контрол.

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

3. Настоящият член не възпрепятства държавите членки да запазват или въвеждат правила, които са по-благоприятни за лицата, извършващи работа през платформа.

Член 17

Закрила срещу неблагоприятно третиране или неблагоприятни последици

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

Член 18

Защита срещу уволнение

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки за забрана на уволнението или на негов еквивалент и на всякаква подготовка за уволнение или на негов еквивалент на лица, извършващи работа през платформа, заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива.

2. Лицата, извършващи работа през платформа, които смятат, че са били уволнени или че срещу тях са били предприети мерки с еквивалентен ефект заради упражняване на правата, предвидени в настоящата директива, могат да поискат от цифровата трудова платформа да представи надлежно обосновани причини за уволнението или еквивалентните мерки. Цифровата трудова платформа предоставя тези основания в писмена форма.

3. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато посочените в параграф 2 лица, извършващи работа през платформа, докажат пред съд или друг компетентен орган или служба факти, въз основа на които може да се предположи, че е извършено такова уволнение или еквивалентни мерки, цифровата трудова платформа трябва да докаже, че уволнението или еквивалентните мерки са на основание, което е различно от посочените в параграф 1.

4. Параграф 3 не възпрепятства държавите членки да въведат правила за доказване, които са по-благоприятни за лицата, извършващи работа през платформа.

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

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

Член 19

Надзор и санкции

1. Надзорният орган или органи, отговорни за наблюдението на прилагането на Регламент (ЕС) 2016/679, отговарят и за наблюдението на прилагането на член 6, член 7, параграфи 1 и 3 и членове 8 и 10 от настоящата директива съгласно съответните разпоредби на глави VI, VII и VIII от Регламент (ЕС) 2016/679. Те са компетентни да налагат административни глоби до размера, посочен в член 83, параграф 5 от посочения регламент.

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

3. Държавите членки въвеждат правила относно санкциите, приложими при нарушение на национални разпоредби, приети съгласно разпоредбите на настоящата директива, които са различни от посочените в параграф 1, или на съответните разпоредби, които вече са в сила и засягат правата, попадащи в обхвата на настоящата директива. Предвидените санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи.

ГЛАВА VI

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 20

Запазване на равнището на защита и по-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива не представлява валидно основание за намаляване на общото ниво на защита, което вече се предоставя на работниците в държавите членки.

2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците през платформа законови, подзаконови или административни разпоредби или да насърчават или

разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците през платформа колективни договори в съответствие с целите на настоящата директива. По отношение на лицата, извършващи работа през платформа, които не са в трудово правоотношение, настоящият параграф се прилага само доколкото тези национални правила са съвместими с правилата относно функционирането на вътрешния пазар.

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

Член 21

Транспониране и прилагане

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива най-късно до [2 години след влизането в сила]. Те незабавно информират Комисията за това.

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

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

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

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

Член 22

Преглед от Комисията

До [5 години след влизането в сила] Комисията, след консултации с държавите членки и социалните партньори на равнището на Съюза и ключовите заинтересовани страни, и като взема под внимание въздействието върху микро-, малките и средните предприятия, прави преглед на прилагането на настоящата директива и предлага, ако е уместно, законодателни изменения.

Член 23

Влизане в сила

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

Член 24

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на […] година.

За Европейския парламент	*За Съвета*
Председател	*Председател*