ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 9.12.2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

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

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

• Αιτιολόγηση και στόχοι της πρότασης

Ένας από τους στόχους της Ένωσης είναι η προαγωγή της ευημερίας των λαών της και της αειφόρου ανάπτυξης της Ευρώπης με γνώμονα την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο[1]. Το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του, καθώς και το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, κατοχυρώνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων αναφέρεται ότι «ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση»[2].

Στις πολιτικές κατευθυντήριες γραμμές της, η πρόεδρος φον ντερ Λάιεν τόνισε ότι «ο ψηφιακός μετασχηματισμός επιφέρει ταχείες αλλαγές που επηρεάζουν τις αγορές εργασίας μας» και ανέλαβε τη δέσμευση να «εξετάσ[ει] τρόπους για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες»[3]. Η προτεινόμενη οδηγία υλοποιεί αυτή τη δέσμευση και υποστηρίζει την εφαρμογή του σχεδίου δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, το οποίο χαιρετίστηκε από τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών στην κοινωνική σύνοδο κορυφής του Πόρτο τον Μάιο του 2021, αντιμετωπίζοντας τις αλλαγές που επέφερε ο ψηφιακός μετασχηματισμός στις αγορές εργασίας.

Η ψηφιακή μετάβαση, η οποία επιταχύνθηκε λόγω της πανδημίας COVID-19, διαμορφώνει την οικονομία της ΕΕ και τις αγορές εργασίας της. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας[4] έχουν καταστεί σημαντικό στοιχείο αυτού του νέου αναδυόμενου κοινωνικού και οικονομικού τοπίου. Εξακολούθησαν να διευρύνονται ως προς το μέγεθός τους καθώς, σύμφωνα με εκτιμήσεις, τα έσοδα στην οικονομία των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην ΕΕ αυξήθηκαν κατά περίπου 500 % την τελευταία πενταετία[5]. Σήμερα, πάνω από 28 εκατομμύρια άνθρωποι στην ΕΕ εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Έως το 2025, ο αριθμός αυτός αναμένεται να ανέλθει σε 43 εκατομμύρια[6]. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι παρούσες σε διάφορους κλάδους της οικονομίας. Ορισμένες παρέχουν επιτόπιες υπηρεσίες, όπως μίσθωση οχημάτων, παράδοση αγαθών, υπηρεσίες καθαρισμού ή φροντίδας. Άλλες λειτουργούν αποκλειστικά διαδικτυακά με υπηρεσίες όπως η κωδικοποίηση δεδομένων, η μετάφραση ή ο σχεδιασμός. Η εργασία σε πλατφόρμα ποικίλλει

---

1 Άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

2 Αρχή 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

3 Πολιτικές κατευθύνσεις για την επόμενη Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019-2024. «Μια Ένωση που επιδιώκει περισσότερα. Το πρόγραμμά μου για την Ευρώπη». Διατίθενται στο διαδίκτυο.

4 Όπως ορίζονται στην παρούσα πρόταση οδηγίας.

5 De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. και Shamsfakhr F. (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models (Ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας στην ΕΕ: χαρτογράφηση και επιχειρηματικά μοντέλα). Διαθέσιμο στο διαδίκτυο.

6 PPMI (Ινστιτούτο Δημόσιας Πολιτικής και Διοίκησης) (2021), Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work (Μελέτη για την υποστήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων σχετικά με πρωτοβουλία της ΕΕ για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες). Διαθέσιμο στο διαδίκτυο.

όσον αφορά το επίπεδο των απαιτούμενων δεξιοτήτων, καθώς και τον τρόπο οργάνωσης και ελέγχου της εργασίας από τις πλατφόρμες.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας προωθούν καινοτόμες υπηρεσίες και νέα επιχειρηματικά μοντέλα και δημιουργούν πολλές ευκαιρίες για τους καταναλωτές και τις επιχειρήσεις. Μπορούν να αντιστοιχίσουν αποτελεσματικά την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας και να προσφέρουν δυνατότητες βιοπορισμού ή αποκόμισης πρόσθετου εισοδήματος, μεταξύ άλλων για άτομα που αντιμετωπίζουν εμπόδια στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, όπως οι νέοι, τα άτομα με αναπηρία, οι μετανάστες, τα άτομα που προέρχονται από φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες ή τα άτομα με ευθύνες φροντίδας. Η εργασία σε πλατφόρμα δημιουργεί ευκαιρίες για τη δημιουργία ή τη διεύρυνση πελατειακής βάσης, ενίοτε σε διασυνοριακό επίπεδο. Προσφέρει στις επιχειρήσεις πολύ ευρύτερη πρόσβαση στους καταναλωτές και ευκαιρίες διαφοροποίησης των εσόδων και ανάπτυξης νέων επιχειρηματικών τομέων, συμβάλλοντας έτσι στην ανάπτυξή τους. Για τους καταναλωτές αυτό σημαίνει βελτιωμένη πρόσβαση σε προϊόντα και υπηρεσίες που διαφορετικά θα ήταν δυσπρόσιτα, καθώς και πρόσβαση σε μια νέα επιλογή υπηρεσιών με μεγαλύτερη ποικιλία. Ωστόσο, καθώς οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας καθιερώνουν νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, αμφισβητούν τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που σχετίζονται με το εργατικό δίκαιο και την κοινωνική προστασία.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις, εννέα στις δέκα πλατφόρμες που δραστηριοποιούνται επί του παρόντος στην ΕΕ κατηγοριοποιούν τα άτομα που εργάζονται μέσω αυτών ως αυτοαπασχολουμένους[7]. Οι περισσότεροι από αυτούς είναι πραγματικά αυτόνομοι στην εργασία τους και μπορούν να χρησιμοποιήσουν την εργασία σε πλατφόρμα ως τρόπο ανάπτυξης των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων[8]. Αυτή η πραγματική αυτοαπασχόληση συμβάλλει θετικά στη δημιουργία θέσεων εργασίας, στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων, στην καινοτομία, στην προσβασιμότητα των υπηρεσιών και στην ψηφιοποίηση στην ΕΕ.

Ωστόσο, υπάρχουν επίσης πολλά άτομα που αντιμετωπίζουν σχέση εξάρτησης και διαφορετικούς βαθμούς ελέγχου από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μέσω των οποίων δραστηριοποιούνται, για παράδειγμα όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής ή τις συνθήκες εργασίας. Σύμφωνα με μια εκτίμηση, έως και πεντέμισι εκατομμύρια άτομα που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας ενδέχεται να διατρέχουν κίνδυνο εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησής τους[9]. Τα άτομα αυτά είναι ιδιαίτερα πιθανό να αντιμετωπίζουν κακές συνθήκες εργασίας και ανεπαρκή πρόσβαση στην κοινωνική προστασία[10]. Λόγω της εσφαλμένης κατηγοριοποίησής τους, δεν απολαύουν των δικαιωμάτων και της προστασίας που δικαιούνται ως εργαζόμενοι. Στα δικαιώματα αυτά περιλαμβάνονται το δικαίωμα σε κατώτατο μισθό, οι κανονισμοί για τον χρόνο εργασίας, η ασφάλεια και η προστασία της υγείας στην εργασία, η ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών και το δικαίωμα σε άδεια μετ' αποδοχών, καθώς και η βελτίωση της πρόσβασης σε κοινωνική προστασία έναντι εργατικών ατυχημάτων, ανεργίας, ασθένειας και γήρατος.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα για την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Αν και με διαφορετικούς τρόπους, οι ψηφιακές πλατφόρμες χρησιμοποιούν τα συστήματα αυτά για την ανάθεση καθηκόντων, την

---

7 De Groen W., et al. (2021).

8 PPMI (2021).

9 Ό.π.

10 Βλ. συνοδευτική εκτίμηση επιπτώσεων, ενότητα 2.1. SWD(2021) 396.

παρακολούθηση, την αξιολόγηση και τη λήψη αποφάσεων για τα άτομα που εργάζονται μέσω αυτών. Οι πρακτικές αυτές αναφέρονται συχνά ως «αλγοριθμική διαχείριση». Παρότι η αλγοριθμική διαχείριση χρησιμοποιείται με ολοένα περισσότερους τρόπους στην ευρύτερη αγορά εργασίας, είναι σαφώς εγγενής στο επιχειρηματικό μοντέλο των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα της αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης, αλλά έχει επίσης σημαντικό αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμα. Η αλγοριθμική διαχείριση αποκρύπτει επίσης την ύπαρξη σχέσης εξάρτησης και ελέγχου από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας επί των ατόμων που εκτελούν την εργασία. Ενδεχόμενες προκαταλήψεις λόγω φύλου και διακρίσεις στην αλγοριθμική διαχείριση θα μπορούσαν επίσης να αυξήσουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι αλγόριθμοι επηρεάζουν ή καθορίζουν ορισμένες αποφάσεις (όπως η πρόσβαση σε μελλοντικές ευκαιρίες εργασίας ή πριμ, η επιβολή κυρώσεων ή η πιθανή αναστολή ή ο περιορισμός λογαριασμών) είναι υψίστης σημασίας, δεδομένων των επιπτώσεων στο εισόδημα και τις συνθήκες εργασίας των ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Επί του παρόντος, ωστόσο, δεν υπάρχει επαρκής διαφάνεια όσον αφορά τα εν λόγω αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων και τα άτομα δεν έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε μέσα έννομης προστασίας έναντι των αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από τα συστήματα αυτά. Η αλγοριθμική διαχείριση είναι ένα σχετικά νέο φαινόμενο στην οικονομία των πλατφορμών, το οποίο σε μεγάλο βαθμό δεν υπόκειται σε ρυθμίσεις —πέραν των κανόνων της ΕΕ για την προστασία των δεδομένων— και θέτει προκλήσεις τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας.

Οι δυσκολίες στην επιβολή της νομοθεσίας και η έλλειψη ιχνηλασιμότητας και διαφάνειας, μεταξύ άλλων και σε διασυνοριακές καταστάσεις, θεωρείται επίσης ότι επιδεινώνουν ορισμένες περιπτώσεις κακών συνθηκών εργασίας ή ανεπαρκούς πρόσβασης στην κοινωνική προστασία. Οι εθνικές αρχές δεν έχουν πάντα επαρκή πρόσβαση σε δεδομένα που αφορούν τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας και τα άτομα που εργάζονται μέσω αυτών, όπως ο αριθμός των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σε τακτική βάση, το συμβατικό ή εργασιακό καθεστώς τους ή οι όροι και οι προϋποθέσεις των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Το πρόβλημα της ιχνηλασιμότητας είναι ιδιαίτερα σημαντικό όταν οι πλατφόρμες λειτουργούν διασυνοριακά, με αποτέλεσμα να μην είναι σαφές πού εκτελείται η εργασία σε πλατφόρμα και από ποιον. Αυτό, με τη σειρά του, καθιστά δύσκολη για τις εθνικές αρχές την επιβολή των υφιστάμενων υποχρεώσεων, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Γενικός στόχος της προτεινόμενης οδηγίας είναι να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας και τα κοινωνικά δικαιώματα των ατόμων που εργάζονται μέσω πλατφορμών, μεταξύ άλλων με σκοπό τη στήριξη των συνθηκών για τη βιώσιμη ανάπτυξη των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι ειδικοί στόχοι μέσω των οποίων θα επιτευχθεί ο γενικός στόχος είναι οι εξής:

(1) να διασφαλιστεί ότι τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών έχουν —ή μπορούν να αποκτήσουν— το σωστό καθεστώς απασχόλησης με βάση την πραγματική τους σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και ότι μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση στα ισχύοντα εργασιακά δικαιώματα και δικαιώματα κοινωνικής προστασίας·

(2) να διασφαλιστεί η δικαιοσύνη, η διαφάνεια και η λογοδοσία στην αλγοριθμική διαχείριση στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα· και

(3) να ενισχυθεί η διαφάνεια, η ιχνηλασιμότητα και η ευαισθητοποίηση σχετικά με τις εξελίξεις στον τομέα της εργασίας σε πλατφόρμες και να βελτιωθεί η επιβολή των εφαρμοστέων κανόνων για όλα τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο.

Ο πρώτος ειδικός στόχος θα επιτευχθεί με τη θέσπιση ενός ολοκληρωμένου πλαισίου για την αντιμετώπιση του εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης στην εργασία σε πλατφόρμα. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει κατάλληλες διαδικασίες για να διασφαλιστεί ο ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, σύμφωνα με την αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών, καθώς και ένα μαχητό τεκμήριο της σχέσης εργασίας (το οποίο συμπεριλαμβάνει την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης) για τα άτομα που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας οι οποίες ελέγχουν ορισμένα στοιχεία της εκτέλεσης της εργασίας. Αυτό το νομικό τεκμήριο θα εφαρμόζεται σε όλες τις νομικές και διοικητικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που κινούνται από τις εθνικές αρχές που είναι αρμόδιες για την επιβολή των κανόνων για την εργασία και την κοινωνική προστασία, και μπορεί να ανατραπεί εάν αποδειχθεί ότι δεν υπάρχει σχέση εργασίας με αναφορά σε εθνικούς ορισμούς. Το πλαίσιο αυτό αναμένεται να ωφελήσει τόσο τους ψευδώς όσο και τους πραγματικά αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Όσοι, ως αποτέλεσμα του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησής τους, αναγνωριστούν ως εργαζόμενοι θα απολαμβάνουν βελτιωμένες συνθήκες εργασίας —συμπεριλαμβανομένης της υγείας και της ασφάλειας, της προστασίας της απασχόλησης, του νόμιμου κατώτατου μισθού ή του κατώτατου μισθού που αποτελεί προϊόν συλλογικής διαπραγμάτευσης και της πρόσβασης σε ευκαιρίες κατάρτισης— και θα αποκτήσουν πρόσβαση στην κοινωνική προστασία σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες. Αντιστρόφως, οι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι που εργάζονται μέσω πλατφορμών θα επωφεληθούν έμμεσα από μεγαλύτερη αυτονομία και ανεξαρτησία, ως αποτέλεσμα της προσαρμογής των πρακτικών των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος ανακατηγοριοποίησης. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα επωφεληθούν επίσης από την αύξηση της ασφάλειας δικαίου, μεταξύ άλλων όσον αφορά ενδεχόμενες προσφυγές. Άλλες επιχειρήσεις που ανταγωνίζονται τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δραστηριοποιούμενες στον ίδιο τομέα θα επωφεληθούν από ισότιμους όρους ανταγωνισμού όσον αφορά το κόστος των εισφορών κοινωνικής προστασίας. Τα κράτη μέλη θα έχουν αυξημένα έσοδα με τη μορφή πρόσθετων φορολογικών εισφορών και εισφορών κοινωνικής προστασίας.

Σκοπός της προτεινόμενης οδηγίας είναι να επιτευχθεί ο δεύτερος ειδικός στόχος της διασφάλισης της δικαιοσύνης, της διαφάνειας και της λογοδοσίας στην αλγοριθμική διαχείριση μέσω της καθιέρωσης νέων ουσιαστικών δικαιωμάτων για τα άτομα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνεται το δικαίωμα στη διαφάνεια όσον αφορά τη χρήση και τη λειτουργία των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, το οποίο προσδιορίζει και συμπληρώνει τα υφιστάμενα δικαιώματα σε σχέση με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η προτεινόμενη οδηγία αποσκοπεί επίσης στη διασφάλιση της παρακολούθησης από άνθρωπο των επιπτώσεων των εν λόγω αυτοματοποιημένων συστημάτων στις συνθήκες εργασίας, με σκοπό τη διασφάλιση των βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και της υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Προκειμένου να διασφαλιστεί η αμεροληψία και η λογοδοσία των σημαντικών αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα, η προτεινόμενη οδηγία περιλαμβάνει επίσης τη δημιουργία κατάλληλων διαύλων ώστε αυτές οι αποφάσεις να συζητούνται και να ζητείται η επανεξέτασή τους. Με ορισμένες εξαιρέσεις, οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται σε όλα τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών, συμπεριλαμβανομένων των πραγματικά αυτοαπασχολούμενων. Όσον αφορά τους εργαζομένους, η προτεινόμενη

οδηγία αποσκοπεί επίσης στην προώθηση του κοινωνικού διαλόγου σχετικά με τα συστήματα αλγοριθμικής διαχείρισης μέσω της καθιέρωσης συλλογικών δικαιωμάτων όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με ουσιαστικές αλλαγές που σχετίζονται με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Ως εκ τούτου, όλα τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών και οι εκπρόσωποί τους θα απολαμβάνουν καλύτερη διαφάνεια και κατανόηση των πρακτικών αλγοριθμικής διαχείρισης, καθώς και αποτελεσματικότερη πρόσβαση σε μέσα έννομης προστασίας κατά αυτοματοποιημένων αποφάσεων, με αποτέλεσμα τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Τα δικαιώματα αυτά θα βασίζονται σε και θα επεκτείνουν τις υφιστάμενες διασφαλίσεις όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων που ορίζονται στον γενικό κανονισμό για την προστασία δεδομένων, καθώς και τις προτεινόμενες υποχρεώσεις για τους παρόχους και τους χρήστες συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ) όσον αφορά τη διαφάνεια και την ανθρώπινη εποπτεία ορισμένων συστημάτων ΤΝ στην πρόταση πράξης για την ΤΝ (βλ. περισσότερες λεπτομέρειες κατωτέρω).

Τέλος, προτείνονται συγκεκριμένα μέτρα για την επίτευξη του τρίτου στόχου της ενίσχυσης της διαφάνειας και της ιχνηλασιμότητας της εργασίας σε πλατφόρμα, με σκοπό την υποστήριξη των αρμόδιων αρχών στην επιβολή των υφιστάμενων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική προστασία. Περιλαμβάνεται η αποσαφήνιση της υποχρέωσης των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που είναι εργοδότες να δηλώνουν την εργασία σε πλατφόρμα στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους όπου εκτελείται αυτή η εργασία. Η προτεινόμενη οδηγία θα βελτιώσει επίσης τις γνώσεις των αρχών εργασίας και κοινωνικής προστασίας σχετικά με τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που δραστηριοποιούνται στο κράτος μέλος τους, παρέχοντας στις εν λόγω αρχές πρόσβαση σε σχετικές βασικές πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των ατόμων που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, το καθεστώς απασχόλησής τους και τους τυποποιημένους όρους και προϋποθέσεις τους. Τα μέτρα αυτά θα βοηθήσουν τις εν λόγω αρχές να διασφαλίσουν τη συμμόρφωση με τα εργασιακά δικαιώματα και να εισπράττουν εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, με τον τρόπο αυτό, θα βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα.

- **Συνέπεια με τις ισχύουσες διατάξεις στον τομέα πολιτικής**

Προκειμένου να αποφευχθεί ο ανταγωνισμός προς τα κάτω όσον αφορά τις πρακτικές απασχόλησης και τα κοινωνικά πρότυπα σε βάρος των εργαζομένων, η ΕΕ δημιούργησε ένα ελάχιστο κατώτατο όριο εργασιακών δικαιωμάτων που ισχύουν για τους εργαζομένους σε όλα τα κράτη μέλη. Το εργασιακό και κοινωνικό κεκτημένο της ΕΕ καθορίζει ελάχιστα πρότυπα μέσω ορισμένων βασικών πράξεων.

Μόνο οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής αυτών των νομικών πράξεων επωφελούνται από την προστασία που παρέχουν[11]. Οι αυτοαπασχολούμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται μέσω πλατφορμών, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής και, κατά κανόνα, δεν απολαύουν αυτών των δικαιωμάτων, με αποτέλεσμα το καθεστώς του εργαζομένου να γίνεται εισιτήριο για το εργατικό και κοινωνικό κεκτημένο της

[11] Ορισμένες πράξεις ορίζουν το προσωπικό πεδίο εφαρμογής με αναφορά στους εθνικούς ορισμούς του «εργαζομένου» ή του «μισθωτού», ενώ άλλες δεν περιλαμβάνουν τέτοια αναφορά. Το ΔΕΕ έχει αναπτύξει ολοκληρωμένη νομολογία που καθορίζει το προσωπικό πεδίο εφαρμογής των εν λόγω πράξεων.

ΕΕ. (Η μόνη εξαίρεση είναι οι οδηγίες για την ίση μεταχείριση που καλύπτουν επίσης την πρόσβαση στην αυτοαπασχόληση[12], λόγω ευρύτερων νομικών βάσεων.)

Στις σχετικές νομικές πράξεις για εργαζομένους που εργάζονται μέσω πλατφορμών περιλαμβάνονται οι εξής:

– Η **οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας**[13] προβλέπει μέτρα για την προστασία των συνθηκών εργασίας των ατόμων που εργάζονται με άτυπες σχέσεις εργασίας. Περιλαμβάνονται κανόνες για τη διαφάνεια, το δικαίωμα στην ενημέρωση, τις δοκιμαστικές περιόδους, την παράλληλη απασχόληση, την ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας, καθώς και μέτρα για τις συμβάσεις κατά παραγγελία. Αυτά τα ελάχιστα πρότυπα είναι ιδιαίτερα σημαντικά για τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών, δεδομένης της άτυπης οργάνωσης και των προτύπων της εργασίας τους. Ωστόσο, παρότι η οδηγία διασφαλίζει τη διαφάνεια όσον αφορά τις βασικές συνθήκες εργασίας, η υποχρέωση των εργοδοτών για ενημέρωση δεν εκτείνεται στη χρήση αλγορίθμων στον χώρο εργασίας και στον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν μεμονωμένους εργαζομένους.

– Η **οδηγία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές**[14] θεσπίζει ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με τη γονική άδεια, την άδεια πατρότητας και την άδεια φροντίδας και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς ή τους φροντιστές. Συμπληρώνει την **οδηγία για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων**[15], η οποία προβλέπει ελάχιστη περίοδο άδειας μητρότητας, παράλληλα με άλλα μέτρα.

– Η **οδηγία για τον χρόνο εργασίας**[16] καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την οργάνωση του χρόνου εργασίας και ορίζει έννοιες όπως ο «χρόνος εργασίας» και οι «περίοδοι ανάπαυσης». Παρότι το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) έχει ερμηνεύσει παραδοσιακά την έννοια του «χρόνου εργασίας» υπό την έννοια ότι απαιτείται ο εργαζόμενος να είναι σωματικά παρών σε τόπο που καθορίζεται από τον εργοδότη, σε πρόσφατες υποθέσεις το Δικαστήριο επέκτεινε την έννοια αυτή, ιδίως όταν εφαρμόζεται σύστημα χρόνου ετοιμότητας (δηλαδή όταν ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να παραμείνει στον χώρο εργασίας του, αλλά παραμένει διαθέσιμος προς εργασία εάν ζητηθεί από τον εργοδότη). Το 2018 το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι ο χρόνος ετοιμότητας, κατά τον οποίο οι δυνατότητες ανάληψης άλλων δραστηριοτήτων από τον εργαζόμενο είναι σημαντικά περιορισμένες, θεωρείται χρόνος εργασίας[17].

– Η **οδηγία για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης**[18] ορίζει ένα γενικό πλαίσιο που εφαρμόζεται στις συνθήκες εργασίας των προσωρινά

---

12 Οδηγίες 2000/43, 2000/78, 2006/54 και 2010/41.

13 Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152. Τα κράτη μέλη έχουν προθεσμία έως την 1η Αυγούστου 2022 για τη μεταφορά της στο εθνικό τους δίκαιο.

14 Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158.

15 Οδηγία 92/85/ΕΟΚ.

16 Οδηγία 2003/88/ΕΚ.

17 Απόφαση του Δικαστηρίου της 21ης Φεβρουαρίου 2018 στην υπόθεση Ville de Nivelles κατά Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82· επιβεβαιώθηκε και αναλύθηκε στην απόφαση της 9ης Μαρτίου 2021 στην υπόθεση RJ κατά Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183· και στην απόφαση της 9ης Μαρτίου 2021 στην υπόθεση D.J. κατά Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Οδηγία 2008/104/ΕΚ.

απασχολουμένων. Θεσπίζει την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, όσον αφορά τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, μεταξύ των προσωρινά απασχολουμένων και των εργαζομένων που προσλαμβάνονται από τον έμμεσο εργοδότη. Λόγω της τριγωνικής συνήθως συμβατικής σχέσης της εργασίας σε πλατφόρμα, η συγκεκριμένη οδηγία μπορεί να έχει σημασία για την εργασία σε πλατφόρμα. Ανάλογα με το επιχειρηματικό μοντέλο μιας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και το κατά πόσον οι πελάτες της είναι ιδιώτες καταναλωτές ή επιχειρήσεις, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί εταιρεία προσωρινής απασχόλησης η οποία τοποθετεί τους εργαζομένους της σε έμμεσους εργοδότες. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η πλατφόρμα μπορεί να είναι ο έμμεσος εργοδότης που χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες εργαζομένων που τοποθετούνται από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης.

– Η **οδηγία-πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (ΥΑΕ)**[19] καθορίζει τις βασικές αρχές για την ενθάρρυνση βελτιώσεων στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Επίσης, εγγυάται ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας σε όλη την Ευρώπη. Η οδηγία-πλαίσιο συνοδεύεται από περαιτέρω οδηγίες που επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες πτυχές της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

– Η **οδηγία για τη θέσπιση γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων**[20] διαδραματίζει καίριο ρόλο στην προώθηση του κοινωνικού διαλόγου με τον καθορισμό ελάχιστων αρχών, ορισμών και ρυθμίσεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης σε κάθε κράτος μέλος.

– Όταν εγκριθεί, η προτεινόμενη **οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς**[21] θα θεσπίσει πλαίσιο για τη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών και την αύξηση της πρόσβασης των εργαζομένων σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού.

– Όταν εγκριθεί, η προτεινόμενη **οδηγία για τη μισθολογική διαφάνεια**[22] θα ενισχύσει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Επιπλέον, οι κανονισμοί για τον **συντονισμό των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης** ισχύουν τόσο για τους μισθωτούς όσο και για τους αυτοαπασχολούμενους που εργάζονται μέσω πλατφορμών σε διασυνοριακή κατάσταση[23].

Τέλος, η **σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολουμένους**[24] συνιστά στα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματική και επαρκή κοινωνική προστασία. Η σύσταση καλύπτει τις παροχές ανεργίας, ασθένειας και υγειονομικής περίθαλψης, μητρότητας και πατρότητας, αναπηρίας, γήρατος και επιζώντων, καθώς και παροχές σχετικές με εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες.

---

19 Οδηγία 89/391/ΕΟΚ.

20 Οδηγία 2002/14/ΕΚ.

21 COM(2020) 682 final.

22 COM(2021) 93 final.

23 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 της 29ης Μαΐου 2004 και εκτελεστικός κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 987/2009.

24 Σύσταση του Συμβουλίου της 8 Νοεμβρίου 2019 (2019/C 387/01).

- **Συνέπεια με άλλες πολιτικές της Ένωσης**

Οι υφιστάμενες και προτεινόμενες πράξεις της ΕΕ για την εσωτερική αγορά και την προστασία των δεδομένων είναι σημαντικές για τις δραστηριότητες των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και για τα άτομα που εργάζονται μέσω αυτών. Ωστόσο, οι εν λόγω νομικές πράξεις δεν καλύπτουν επαρκώς όλες τις προκλήσεις που έχουν εντοπιστεί όσον αφορά την εργασία σε πλατφόρμα. Παρότι διαλαμβάνουν ορισμένες πτυχές της αλγοριθμικής διαχείρισης, δεν εξετάζουν συγκεκριμένα την οπτική των εργαζομένων, τις ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας και τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα.

Στις σχετικές πράξεις της ΕΕ για την εσωτερική αγορά και την προστασία των δεδομένων περιλαμβάνονται οι εξής:

– Ο κανονισμός για την προώθηση της δίκαιης μεταχείρισης και της διαφάνειας για τους επιχειρηματικούς χρήστες επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης (ή «**κανονισμός για τις σχέσεις μεταξύ πλατφορμών και επιχειρήσεων**»)[25] έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι οι αυτοαπασχολούμενοι «επιχειρηματικοί χρήστες» των υπηρεσιών διαμεσολάβησης μιας διαδικτυακής πλατφόρμας τυγχάνουν διαφανούς και δίκαιης μεταχείρισης και ότι έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματική προσφυγή σε περίπτωση διαφορών. Οι σχετικές διατάξεις επικεντρώνονται, μεταξύ άλλων, στη διαφάνεια των όρων και προϋποθέσεων για τους επιχειρηματικούς χρήστες, στις διαδικαστικές εγγυήσεις σε περίπτωση περιορισμού, αναστολής και διακοπής των λογαριασμών, στη διαφάνεια όσον αφορά την κατάταξη και στους μηχανισμούς διεκπεραίωσης καταγγελιών. Τα ανωτέρω συνδέονται με την αλγοριθμική διαχείριση, αλλά ο κανονισμός δεν καλύπτει άλλες βασικές πτυχές, όπως η διαφάνεια των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων (εκτός της κατάταξης), η παρακολούθηση των εν λόγω συστημάτων από άνθρωπο και τα ειδικά δικαιώματα όσον αφορά την επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας. Ο κανονισμός δεν εφαρμόζεται σε πρόσωπα που εργάζονται με σχέση εργασίας ή σε ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας για τις οποίες θεωρείται, ως αποτέλεσμα συνολικής αξιολόγησης, ότι δεν παρέχουν «υπηρεσίες της κοινωνίας των πληροφοριών», αλλά, για παράδειγμα, υπηρεσίες μεταφορών.

– Ο **γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων** (ΓΚΠΔ)[26] θεσπίζει κανόνες για την προστασία των φυσικών προσώπων όσον αφορά την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Παρέχει στα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών μια σειρά δικαιωμάτων όσον αφορά τα προσωπικά τους δεδομένα, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους. Στα δικαιώματα αυτά περιλαμβάνεται, ειδικότερα, το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο (με ορισμένες εξαιρέσεις), καθώς και το δικαίωμα στη διαφάνεια όσον αφορά τη χρήση της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων. Όταν επιτρέπεται η αυτοματοποιημένη επεξεργασία βάσει των εξαιρέσεων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας των δεδομένων πρέπει να εφαρμόζει κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των

[25] Κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150.

[26] Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679.

δεδομένων, τουλάχιστον του δικαιώματος εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης από την πλευρά του υπευθύνου επεξεργασίας, έκφρασης άποψης και αμφισβήτησης της απόφασης. Παρότι τα δικαιώματα αυτά έχουν ιδιαίτερη σημασία για τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών που υπόκεινται σε αλγοριθμική διαχείριση, πρόσφατες δικαστικές υποθέσεις ανέδειξαν τους περιορισμούς και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι —και ιδίως τα άτομα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα— όταν επιδιώκουν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους όσον αφορά την προστασία των δεδομένων στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης[27]. Αυτό αφορά ιδίως τη δυσκολία χάραξης διαχωριστικής γραμμής μεταξύ αλγοριθμικών αποφάσεων που επηρεάζουν ή δεν επηρεάζουν τους εργαζομένους με επαρκώς «σημαντικό» τρόπο. Επιπλέον, παρότι ο ΓΚΠΔ παρέχει ατομικά δικαιώματα στα θιγόμενα άτομα, δεν περιλαμβάνει σημαντικές συλλογικές πτυχές που είναι εγγενείς στο εργατικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με τον ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων, την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους και τον ρόλο των επιθεωρήσεων εργασίας στην επιβολή των εργασιακών δικαιωμάτων. Ως εκ τούτου, ο νομοθέτης προέβλεψε τη δυνατότητα θέσπισης ειδικότερων κανόνων για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, μεταξύ άλλων όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας (άρθρο 88 του ΓΚΠΔ).

– Όταν εγκριθεί, η προτεινόμενη **πράξη για την τεχνητή νοημοσύνη**[28] θα αντιμετωπίσει τους κινδύνους που συνδέονται με τη χρήση ορισμένων συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ). Η προτεινόμενη πράξη για την ΤΝ έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι τα συστήματα ΤΝ που διατίθενται στην αγορά και χρησιμοποιούνται στην ΕΕ είναι ασφαλή και σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Καλύπτει ζητήματα που σχετίζονται με την ανάπτυξη, την εφαρμογή, τη χρήση και τη ρυθμιστική εποπτεία των συστημάτων ΤΝ και αντιμετωπίζει εγγενείς προκλήσεις όπως η μεροληψία (συμπεριλαμβανομένης της μεροληψίας λόγω φύλου) και η έλλειψη λογοδοσίας, μεταξύ άλλων με τον καθορισμό απαιτήσεων για σύνολα δεδομένων υψηλής ποιότητας, συμβάλλοντας στην αντιμετώπιση του κινδύνου διακρίσεων. Στον προτεινόμενο κανονισμό για την ΤΝ παρατίθενται συστήματα ΤΝ που χρησιμοποιούνται στην απασχόληση, τη διαχείριση των εργαζομένων και την πρόσβαση στην αυτοαπασχόληση τα οποία πρέπει να θεωρούνται υψηλού κινδύνου. Προβλέπονται υποχρεωτικές απαιτήσεις προς τις οποίες πρέπει να συμμορφώνονται τα συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου, καθώς και υποχρεώσεις για τους παρόχους και τους χρήστες των εν λόγω συστημάτων. Η προτεινόμενη πράξη για την ΤΝ προβλέπει ειδικές απαιτήσεις σχετικά με τη διαφάνεια για ορισμένα συστήματα ΤΝ και θα διασφαλίσει ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, ως χρήστες συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου, θα έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες που χρειάζονται για τη νόμιμη και υπεύθυνη χρήση του συστήματος. Όταν οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι πάροχοι συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου, θα πρέπει να υποβάλλουν σε δοκιμή και να τεκμηριώνουν κατάλληλα τα συστήματά τους. Επιπλέον, η πρόταση πράξης για την ΤΝ επιβάλλει απαιτήσεις στους παρόχους συστημάτων ΤΝ όσον αφορά τη δυνατότητα ανθρώπινης εποπτείας και την έκδοση σχετικών οδηγιών. Με τη διασφάλιση της διαφάνειας και της ιχνηλασιμότητας των συστημάτων ΤΝ υψηλού κινδύνου, η πράξη για την ΤΝ

[27] ECE, Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace (Νομολογία των εθνικών δικαστηρίων στην Ευρώπη σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας) (υπό έκδοση).

[28] COM(2021) 206 final.

αποσκοπεί στη διευκόλυνση της εφαρμογής των υφιστάμενων κανόνων για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων, όποτε χρησιμοποιούνται τέτοια συστήματα ΤΝ. Ωστόσο, δεν λαμβάνει υπόψη την ποικιλομορφία των κανόνων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στα διάφορα κράτη μέλη και τομείς και δεν παρέχει διασφαλίσεις όσον αφορά την τήρηση των συνθηκών εργασίας για τα άτομα που επηρεάζονται άμεσα από τη χρήση των συστημάτων ΤΝ, όπως οι εργαζόμενοι.

2. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ, ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

- **Νομική βάση**

Η προτεινόμενη οδηγία βασίζεται στο άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο β) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), το οποίο εξουσιοδοτεί την Ένωση να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών με στόχο τη βελτίωση των όρων εργασίας. Στον τομέα αυτό, το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ επιτρέπει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο να θεσπίζουν —σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία— οδηγίες που καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών και των τεχνικών ρυθμίσεων που υφίστανται σε κάθε κράτος μέλος. Στις οδηγίες αυτές πρέπει να αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Αυτή η νομική βάση επιτρέπει στην Ένωση να καθορίζει ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, όταν έχουν σχέση εργασίας και, ως εκ τούτου, χαρακτηρίζονται ως «εργαζόμενοι». Το ΔΕΕ έχει κρίνει ότι ο χαρακτηρισμός ενός προσώπου ως «αυτοαπασχολούμενου» κατά το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να πρέπει το πρόσωπο αυτό να χαρακτηριστεί ως εργαζόμενος κατά το δίκαιο της Ένωσης, αν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική και καλύπτει μια σχέση που είναι, στην πραγματικότητα, εξαρτημένης εργασίας[29]. Ως εκ τούτου, οι ψευδώς αυτοαπασχολούμενοι καλύπτονται επίσης από την εργατική νομοθεσία της ΕΕ βάσει του άρθρου 153 της ΣΛΕΕ.

Η προτεινόμενη οδηγία βασίζεται επίσης στο άρθρο 16 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ, στο μέτρο που εξετάζει την κατάσταση των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σε σχέση με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν και τα οποία υποβάλλονται σε επεξεργασία από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Το άρθρο αυτό εξουσιοδοτεί το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο να θεσπίζουν κανόνες σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

- **Επικουρικότητα (σε περίπτωση μη αποκλειστικής αρμοδιότητας)**

Η ευελιξία και η συνεχής προσαρμογή των επιχειρηματικών μοντέλων αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά της οικονομίας των πλατφορμών, της οποίας τα κύρια μέσα παραγωγής είναι οι αλγόριθμοι, τα δεδομένα και τα υπολογιστικά νέφη. Δεδομένου ότι δεν συνδέονται με πάγια στοιχεία και εγκαταστάσεις, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μπορούν εύκολα να μετακινούνται και να δραστηριοποιούνται διασυνοριακά, να ξεκινούν γρήγορα δραστηριότητες σε ορισμένες αγορές και ενίοτε να κλείνουν για επιχειρηματικούς ή κανονιστικούς λόγους και να ανοίγουν εκ νέου σε άλλη χώρα με λιγότερο αυστηρούς κανόνες.

[29] ΔΕΕ, υποθέσεις C-256/01, Allonby, και C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

Παρότι τα κράτη μέλη δραστηριοποιούνται σε μία ενιαία αγορά, έχουν υιοθετήσει διαφορετικές προσεγγίσεις όσον αφορά τη ρύθμιση ή όχι της εργασίας σε πλατφόρμα και την κατεύθυνση της ρύθμισης. Στα κράτη μέλη έχουν εκδοθεί περισσότερες από 100 δικαστικές αποφάσεις και 15 διοικητικές αποφάσεις που αφορούν το καθεστώς απασχόλησης ατόμων που εργάζονται μέσω πλατφορμών, με διαφορετικά αποτελέσματα, αλλά κυρίως υπέρ της ανακατηγοριοποίησης των ατόμων που εργάζονται μέσω πλατφορμών ως εργαζομένων[30]. Εκτός από τη νομική αβεβαιότητα που συνεπάγεται για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας και για όσους εργάζονται μέσω αυτών, ο μεγάλος αριθμός δικαστικών υποθέσεων καταδεικνύει δυσκολίες όσον αφορά τη διατήρηση ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών μελών και μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και άλλων επιχειρήσεων, καθώς και όσον αφορά την αποφυγή πίεσης προς τα κάτω στα εργασιακά πρότυπα και τις συνθήκες εργασίας. Ορισμένες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ενδέχεται να εφαρμόζουν αθέμιτες εμπορικές πρακτικές σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις, για παράδειγμα, επειδή δεν συμμορφώνονται με τους ίδιους κανόνες και δεν λειτουργούν υπό τους ίδιους όρους. Κατά συνέπεια, απαιτείται δράση της ΕΕ για να διασφαλιστεί ότι η άκρως κινητική και ταχέως μεταβαλλόμενη οικονομία των πλατφορμών θα αναπτυχθεί παράλληλα με τα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων που εργάζονται μέσω πλατφορμών.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συχνά εδρεύουν σε μια χώρα και λειτουργούν μέσω ατόμων που είναι εγκατεστημένα αλλού. Το 59 % του συνόλου των ατόμων που εργάζονται μέσω πλατφορμών στην ΕΕ συνεργάζονται με πελάτες που είναι εγκατεστημένοι σε άλλη χώρα[31]. Αυτό αυξάνει την πολυπλοκότητα των συμβατικών σχέσεων. Οι συνθήκες εργασίας και η κάλυψη κοινωνικής προστασίας των ατόμων που εκτελούν διασυνοριακή εργασία σε πλατφόρμα είναι εξίσου αβέβαιες και εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το καθεστώς απασχόλησής τους. Οι εθνικές αρχές (όπως οι επιθεωρήσεις εργασίας, τα ιδρύματα κοινωνικής προστασίας και οι φορολογικές αρχές) συχνά δεν γνωρίζουν ποιες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δραστηριοποιούνται στη χώρα τους, πόσα άτομα εργάζονται μέσω αυτών και υπό ποιο καθεστώς απασχόλησης εκτελείται η εργασία. Οι κίνδυνοι μη συμμόρφωσης με τους κανόνες και τα εμπόδια για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας είναι μεγαλύτερα σε διασυνοριακές καταστάσεις, ιδίως όσον αφορά την εργασία σε διαδικτυακές πλατφόρμες. Στο πλαίσιο αυτό, οι σχετικές δράσεις που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των διασυνοριακών προκλήσεων της εργασίας σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένης ιδίως της έλλειψης δεδομένων για την καλύτερη επιβολή των κανόνων, είναι καλύτερο να αναληφθούν σε επίπεδο ΕΕ.

Η ανάληψη δράσης μόνο σε εθνικό επίπεδο δεν θα επιτύγχανε τους βασικούς στόχους της ΕΕ που βασίζονται στη Συνθήκη και συνίστανται την προώθηση της βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής προόδου, καθώς τα κράτη μέλη ενδέχεται να διστάσουν να θεσπίσουν αυστηρότερους κανόνες ή να επιβάλουν με αυστηρότητα τα υφιστάμενα εργασιακά πρότυπα, ενώ ανταγωνίζονται μεταξύ τους για την προσέλκυση επενδύσεων σε ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας.

Μόνο μέσω πρωτοβουλίας της ΕΕ μπορούν να καθοριστούν κοινοί κανόνες που θα ισχύουν για όλες τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που λειτουργούν στην ΕΕ, ενώ παράλληλα θα αποτραπεί ο κατακερματισμός στην ταχέως αναπτυσσόμενη ενιαία αγορά για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Αυτό θα εξασφάλιζε ισότιμους όρους ανταγωνισμού στον τομέα των συνθηκών εργασίας και της αλγοριθμικής διαχείρισης μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών

[30] ECE, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (2021). Διαθέσιμο στο διαδίκτυο.

[31] PPMI (2021), ενότητα 7.1.

εργασίας που λειτουργούν στα διάφορα κράτη μέλη. Ως εκ τούτου, η ειδική ενωσιακή προστιθέμενη αξία έγκειται στη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σε αυτούς τους τομείς, τα οποία θα προωθήσουν την ανοδική σύγκλιση στον τομέα της απασχόλησης και των κοινωνικών αποτελεσμάτων σε ολόκληρη την Ένωση και θα διευκολύνουν την ανάπτυξη της οικονομίας των πλατφορμών σε ολόκληρη την ΕΕ.

- **Αναλογικότητα**

Η προτεινόμενη οδηγία προβλέπει ελάχιστα πρότυπα, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό ότι ο βαθμός της παρέμβασης θα περιοριστεί στο ελάχιστο αναγκαίο για την επίτευξη των στόχων της πρότασης. Τα κράτη μέλη που διαθέτουν ήδη ευνοϊκότερες διατάξεις από εκείνες που θεσπίζονται με την προτεινόμενη οδηγία δεν θα χρειαστεί να τις τροποποιήσουν ή χαμηλώσουν τον πήχη τους. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να αποφασίσουν να υπερσκελίσουν τους ελάχιστους κανόνες που ορίζονται στην προτεινόμενη οδηγία.

Τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, λαμβανομένων υπόψη του μεγέθους και της φύσης των προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί. Για παράδειγμα, το μαχητό τεκμήριο που προτείνεται για την αντιμετώπιση του προβλήματος του εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης θα ισχύει μόνο για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που ασκούν ορισμένο επίπεδο ελέγχου επί της εκτέλεσης της εργασίας. Ως εκ τούτου, το τεκμήριο δεν θα αφορά άλλες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Ομοίως, οι διατάξεις για τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων δεν υπερβαίνουν τα αναγκαία όρια για την επίτευξη των στόχων της δικαιοσύνης, της διαφάνειας και της λογοδοσίας στην αλγοριθμική διαχείριση.

- **Επιλογή της νομικής πράξης**

Το άρθρο 153 παραγραφος 2 στοιχειο β) της ΣΛΕΕ, σε συνδυασμο με το άρθρο 153 παραγραφος 1 στοιχειο β) της ΣΛΕΕ, προβλεπει ρητα οτι ειναι δυνατον να χρησιμοποιουνται οδηγιες για τη θεσπιση ελαχιστων προδιαγραφων οσον αφορα τους ορους εργασιας, οι οποιες εφαρμοζονται απο τα κρατη μελη. Οι κανονες που βασιζονται στο άρθρο 16 παραγραφος 2 της ΣΛΕΕ μπορουν επισης να θεσπιζονται με οδηγιες.3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

- **Διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη**

Σύμφωνα με το άρθρο 154 της ΣΛΕΕ, η Επιτροπή πραγματοποίησε διαβούλευση σε δύο στάδια με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με πιθανές δράσεις της ΕΕ για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Στο πρώτο στάδιο, κατά το διάστημα 24 Φεβρουαρίου-7 Απριλίου 2021, η Επιτροπή προέβη σε διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με την ανάγκη για μια πρωτοβουλία σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα, και την πιθανή κατεύθυνση μιας τέτοιας πρωτοβουλίας[32]. Στο δεύτερο στάδιο, κατά το διάστημα 15 Ιουνίου-15 Σεπτεμβρίου 2021, η Επιτροπή διαβουλεύθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με το περιεχόμενο και τη νομική πράξη της προβλεπόμενης πρότασης[33].

[32] Έγγραφο διαβούλευσης C(2020) 1127 final.

[33] Έγγραφο διαβούλευσης, C(2020) 4230 final, συνοδευόμενο από το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής SWD(2021) 143 final.

Τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και οι οργανώσεις εργοδοτών συμφώνησαν με τις συνολικές προκλήσεις που προσδιορίζονταν στο έγγραφο διαβούλευσης του δεύτερου σταδίου, αλλά είχαν διαφορετικές απόψεις ως προς την ανάγκη ανάληψης συγκεκριμένης δράσης σε επίπεδο ΕΕ.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ζήτησαν την έκδοση οδηγίας βάσει του άρθρου 153 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ, η οποία θα προβλέπει το μαχητό τεκμήριο της ύπαρξης σχέσης εργασίας με αντιστροφή του βάρους της απόδειξης και ένα σύνολο κριτηρίων για την επαλήθευση του καθεστώτος. Υποστήριξαν ότι μια τέτοια πράξη θα πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στις διαδικτυακές όσο και στις επιτόπιες πλατφόρμες. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τάχθηκαν επίσης υπέρ της θέσπισης νέων δικαιωμάτων σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση στον τομέα της απασχόλησης, και εν γένει αντιτάχθηκαν στον καθορισμό ενός τρίτου καθεστώτος για τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών. Τόνισαν την ανάγκη για κοινωνικό διάλογο.

Οι οργανώσεις των εργοδοτών συμφώνησαν ότι υπάρχουν ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν, όπως οι συνθήκες εργασίας, ο εσφαλμένος χαρακτηρισμός του καθεστώτος απασχόλησης ή η πρόσβαση σε πληροφορίες. Ωστόσο, θα πρέπει να αναληφθεί δράση σε εθνικό επίπεδο, κατά περίπτωση και στο πλαίσιο των διαφόρων εθνικών συστημάτων κοινωνικών και εργασιακών σχέσεων. Όσον αφορά την αλγοριθμική διαχείριση, τόνισαν ότι θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή των υφιστάμενων και των επικείμενων νομικών πράξεων.

Δεν υπήρξε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων με σκοπό τη σύναψη συμφωνίας στο επίπεδο της Ένωσης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 155 της ΣΛΕΕ.

Επιπλέον, για να τεκμηριώσει την πρωτοβουλία της, η Επιτροπή πραγματοποίησε σημαντικό αριθμό ανταλλαγών απόψεων με πολλά ενδιαφερόμενα μέρη, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο ειδικών και διμερών συναντήσεων με εταιρείες-πλατφόρμες, οργανώσεις εργαζομένων σε πλατφόρμες, συνδικαλιστικές οργανώσεις, εκπροσώπους των κρατών μελών, εμπειρογνώμονες από την ακαδημαϊκή κοινότητα, καθώς και με διεθνείς οργανισμούς και εκπροσώπους της κοινωνίας των πολιτών[34]. Στις 20 και 21 Σεπτεμβρίου 2021 η Επιτροπή πραγματοποίησε δύο ειδικές συνεδριάσεις με διαχειριστές πλατφορμών και εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες προκειμένου να ακουστούν οι απόψεις τους σχετικά με τις πιθανές κατευθύνσεις της δράσης της ΕΕ.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε[35] αποφασιστική δράση της ΕΕ για την αντιμετώπιση του εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης και τη βελτίωση της διαφάνειας στη χρήση αλγορίθμων, μεταξύ άλλων για τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το Συμβούλιο των Υπουργών της ΕΕ[36], η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή[37] και

---

34 Βλ. παράρτημα Α.3.1 της εκτίμησης επιπτώσεων, SWD(2021) 396.

35 Έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με «δίκαιες εργασιακές συνθήκες, δικαιώματα και κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμα — νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με την ψηφιακή ανάπτυξη». [2019/2186 (INI)]. Διαθέσιμη στο διαδίκτυο.

36 Συμπεράσματα του Συμβουλίου «Το μέλλον της εργασίας: η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί τη διακήρυξη της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ», Οκτώβριος 2019. Διαθέσιμα στο διαδίκτυο. Τον Δεκέμβριο του 2020 οι υπουργοί Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της ΕΕ διεξήγαγαν συζήτηση σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα στο πλαίσιο της οποίας αναγνώρισαν ότι η εργασία σε πλατφόρμα αποτελεί διεθνές φαινόμενο με ισχυρή διασυνοριακή διάσταση και ότι, ως εκ τούτου, η ΕΕ πρέπει να αντιμετωπίσει τις σχετικές προκλήσεις.

η Επιτροπή των Περιφερειών[38] ζήτησαν επίσης να αναληφθεί ειδική δράση για την εργασία σε πλατφόρμα.

- **Συλλογή και χρήση εμπειρογνωσίας**

Η Επιτροπή ανέθεσε σε εξωτερικούς εμπειρογνώμονες την εκπόνηση διαφόρων μελετών για τη συγκέντρωση σχετικών στοιχείων, οι οποίες χρησιμοποιήθηκαν για την υποστήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων και την κατάρτιση της παρούσας πρότασης:

– «Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work» (Μελέτη για την υποστήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων σχετικά με πρωτοβουλία της ΕΕ για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες) (2021) του PPMI[39].

– «Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models» (Ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας στην ΕΕ: χαρτογράφηση και επιχειρηματικά μοντέλα) (2021) του CEPS[40].

– «Study to gather evidence on the working conditions of platform workers» (Μελέτη για τη συγκέντρωση στοιχείων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες) (2019) του CEPS[41].

Η Επιτροπή στήριξε επίσης την εκτίμησή της στις αξιολογήσεις του Ευρωπαϊκού Κέντρου Εμπειρογνωσίας στον τομέα του εργατικού δικαίου, της απασχόλησης και των πολιτικών για την αγορά εργασίας (ECE).

– «Thematic Review 2021 on Platform work» (Θεματική επισκόπηση 2021 σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα) (2021) βάσει άρθρων χωρών για τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ[42].

– «Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions» (Νομολογία σχετικά με την κατηγοριοποίηση των εργαζομένων σε πλατφόρμες: διευρωπαϊκή συγκριτική ανάλυση και ενδεικτικά συμπεράσματα) (2021)[43].

– «Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace» (Νομολογία των εθνικών δικαστηρίων στην Ευρώπη σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση στον χώρο εργασίας) (2021)[44].

Επιπλέον, η Επιτροπή βασίστηκε σε εξωτερική εμπειρογνωσία και χρησιμοποίησε τις ακόλουθες μελέτες και εκθέσεις για την υποστήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων:

– Εκθέσεις του Eurofound: «Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work» (Απασχόληση και συνθήκες εργασίας επιλεγμένων τύπων εργασίας σε πλατφόρμα) (2018)[45].

---

37 Γνώμη της ΕΟΚΕ: Αξιοπρεπής εργασία στην οικονομία των πλατφορμών (διερευνητική γνωμοδότηση κατόπιν αιτήματος της γερμανικής Προεδρίας). Διατίθεται στο διαδίκτυο.

38 Γνωμοδότηση της ΕτΠ: Εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες — ρυθμιστικά ζητήματα τοπικού και περιφερειακού χαρακτήρα. Διατίθεται στο διαδίκτυο.

39 Διατίθεται στο διαδίκτυο.

40 Διατίθεται στο διαδίκτυο.

41 Διατίθεται στο διαδίκτυο.

42 Η σύνθεση διατίθεται στο διαδίκτυο.

43 Διατίθεται στο διαδίκτυο.

44 Υπό έκδοση.

– Εκθέσεις του JRC: «Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey» (Εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στην Ευρώπη, στοιχεία από την έρευνα COLLEEM) (2018)[46] και «New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey» (Νέα στοιχεία για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες στην Ευρώπη. Αποτελέσματα της δεύτερης έρευνας COLLEEM) (2020)[47].

– Έκθεση της ΔΟΕ: «The role of digital labour platforms in transforming the world of work» (2021)[48].

Επιπλέον, η εκτίμηση της Επιτροπής βασίστηκε επίσης στη χαρτογράφηση των πολιτικών στα κράτη μέλη, σε σχετική ακαδημαϊκή βιβλιογραφία και στη νομολογία του ΔΕΕ.

• **Εκτίμηση επιπτώσεων**

Η εκτίμηση επιπτώσεων[49] συζητήθηκε με την επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου στις 27 Οκτωβρίου 2021. Η επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου εξέδωσε θετική γνώμη με παρατηρήσεις· ως απάντηση σε αυτές, διευκρινίστηκε περαιτέρω η συνοχή με τις συνδεδεμένες πρωτοβουλίες, εξηγήθηκε γιατί και με ποιον τρόπο τα ζητήματα που σχετίζονται με την αλγοριθμική διαχείριση είναι ιδιαίτερα σημαντικά για την οικονομία των πλατφορμών και αντικατοπτρίστηκαν καλύτερα οι απόψεις των διαφόρων κατηγοριών ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και των ατόμων που εργάζονται μέσω αυτών. Ο συνδυασμός των μέτρων που προτείνονται στην παρούσα πρόταση αξιολογήθηκε στην εκτίμηση των επιπτώσεων ως ο πλέον αποτελεσματικός, αποδοτικός και συνεκτικός. Η ποσοτική και ποιοτική ανάλυση του προτιμώμενου συνδυασμού μέτρων δείχνει ότι αναμένεται σημαντική βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της πρόσβασης στην κοινωνική προστασία για τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα επωφεληθούν επίσης από την αυξημένη ασφάλεια δικαίου και τις προϋποθέσεις για βιώσιμη ανάπτυξη, σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο της ΕΕ. Ως δευτερογενή επίπτωση, άλλες επιχειρήσεις που ανταγωνίζονται τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα επωφεληθούν από τη νεοεπιτευχθείσα ισοτιμία των όρων ανταγωνισμού.

Ως αποτέλεσμα των δράσεων για την αντιμετώπιση του κινδύνου εσφαλμένης κατηγοριοποίησης, αναμένεται να ανακατηγοριοποιηθούν ως εργαζόμενοι 1,72 έως 4,1 εκατομμύρια άτομα (περίπου 2,35 εκατομμύρια άτομα που παρέχουν επιτόπιες υπηρεσίες και 1,75 εκατομμύρια άτομα που παρέχουν διαδικτυακές υπηρεσίες, λαμβανομένων υπόψη των υψηλότερων εκτιμήσεων). Η ανακατηγοριοποίηση αυτή θα τους δώσει πρόσβαση στα δικαιώματα και την προστασία του εθνικού και του ενωσιακού εργατικού κεκτημένου. Τα άτομα που επί του παρόντος λαμβάνουν κάτω από τον κατώτατο μισθό θα απολαμβάνουν αυξημένες ετήσιες αποδοχές ύψους έως 484 εκατ. EUR, δεδομένου ότι θα καλύπτονται και αυτά από νόμους και/ή συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο κλάδου. Αυτό σημαίνει μέση ετήσια αύξηση 121 EUR ανά εργαζόμενο, η οποία κυμαίνεται από 0 EUR για όσους ήδη λαμβάνουν πάνω από τον κατώτατο μισθό πριν από την ανακατηγοριοποίηση έως 1 800 EUR για όσους λαμβάνουν κάτω από τον κατώτατο μισθό. Η φτώχεια και η επισφάλεια των εργαζομένων θα μειωθούν επομένως ως αποτέλεσμα της ανακατηγοριοποίησης και της

45 Διατίθεται στο διαδίκτυο.
46 Διατίθεται στο διαδίκτυο.
47 Διατίθεται στο διαδίκτυο.
48 Διατίθεται στο διαδίκτυο.
49 SWD(2021) 396.

συνακόλουθης βελτιωμένης πρόσβασης στην κοινωνική προστασία. Ως εκ τούτου, η εισοδηματική σταθερότητα και προβλεψιμότητα θα βελτιωθούν. Έως 3,8 εκατομμύρια άτομα θα λάβουν επιβεβαίωση του καθεστώτος αυτοαπασχόλησής τους και, ως αποτέλεσμα των ενεργειών των πλατφορμών που θα αποσκοπούν στην παραίτηση από τον έλεγχο για να αποφευχθεί η ανακατηγοριοποίησή τους ως εργοδοτών, τα άτομα αυτά θα απολαμβάνουν μεγαλύτερη αυτονομία και ευελιξία. Τα νέα δικαιώματα που σχετίζονται με την αλγοριθμική διαχείριση στην εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να οδηγήσουν σε βελτίωση των συνθηκών εργασίας για περισσότερα από 28 εκατομμύρια άτομα (εργαζόμενοι και αυτοαπασχολούμενοι) και σε μεγαλύτερη διαφάνεια στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης (ΤΝ) στον χώρο εργασίας, με θετικές δευτερογενείς επιπτώσεις για την ευρύτερη αγορά των συστημάτων ΤΝ. Η πρωτοβουλία θα βελτιώσει επίσης τη διαφάνεια και την ιχνηλασιμότητα της εργασίας σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων και σε διασυνοριακές καταστάσεις, με θετικά αποτελέσματα για τις εθνικές αρχές όσον αφορά την καλύτερη επιβολή των υφιστάμενων εργασιακών και φορολογικών κανόνων, καθώς και τη βελτίωση της είσπραξης των φορολογικών εισφορών και των εισφορών κοινωνικής προστασίας. Στο πλαίσιο αυτό, το ετήσιο όφελος για τα κράτη μέλη θα μπορούσε να ανέλθει σε έως 4 δισ. EUR από αυξημένες φορολογικές εισφορές και εισφορές κοινωνικής προστασίας.

Οι δράσεις για την αντιμετώπιση του κινδύνου εσφαλμένης κατηγοριοποίησης θα μπορούσαν να επιφέρουν αύξηση του κόστους για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ύψους έως 4,5 δισ. EUR ετησίως. Οι επιχειρήσεις που βασίζονται στις πλατφόρμες αυτές και οι καταναλωτές ενδέχεται να κληθούν να πληρώσουν μέρος αυτού του κόστους, ανάλογα με το πώς θα αποφασίσουν οι πλατφόρμες να το μετακυλίσουν σε τρίτους. Τα νέα δικαιώματα που σχετίζονται με την αλγοριθμική διαχείριση και τα προβλεπόμενα μέτρα για τη βελτίωση της επιβολής, της διαφάνειας και της ιχνηλασιμότητας συνεπάγονται αμελητέο έως χαμηλό κόστος για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Η πρωτοβουλία ενδέχεται να επηρεάσει αρνητικά την ευελιξία που απολαμβάνουν τα άτομα που εργάζονται μέσω πλατφορμών. Ωστόσο, η ευελιξία αυτή, ιδίως όσον αφορά την οργάνωση των ωραρίων εργασίας, μπορεί να είναι ήδη εμφανής, δεδομένου ότι ο πραγματικός χρόνος εργασίας εξαρτάται από τη ζήτηση υπηρεσιών σε πραγματικό χρόνο, την προσφορά εργαζομένων και άλλους παράγοντες. Δεν κατέστη δυνατή η ουσιαστική ποσοτικοποίηση του τι θα συνεπαγόταν αυτό από πλευράς αλλαγών στα ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης και πιθανών απωλειών θέσεων εργασίας, δεδομένου του πολύ μεγάλου αριθμού μεταβλητών που θα περιλάμβανε ο υπολογισμός αυτός (π.χ. εξελισσόμενα εθνικά ρυθμιστικά τοπία, μετατοπίσεις των πηγών επενδύσεων των πλατφορμών, ανακατανομή καθηκόντων από ψευδώς αυτοαπασχολούμενους μερικής απασχόλησης σε εργαζομένους πλήρους απασχόλησης). Για ορισμένα άτομα που εργάζονται μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και επί του παρόντος λαμβάνουν πάνω από τον κατώτατο μισθό, η ανακατηγοριοποίηση μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερους μισθούς, καθώς ορισμένες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ενδέχεται να αντισταθμίσουν το υψηλότερο κόστος κοινωνικής προστασίας με μείωση των μισθών.

Άλλα μέτρα που εξετάστηκαν στην εκτίμηση επιπτώσεων ήταν τα εξής: μη δεσμευτικές κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης περιπτώσεων εσφαλμένης κατηγοριοποίησης· συνδυασμός της μετατόπισης του βάρους της απόδειξης με εξωδικαστικές διοικητικές διαδικασίες για την αντιμετώπιση του εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης· μη δεσμευτικές κατευθυντήριες γραμμές για την αλγοριθμική διαχείριση· δικαιώματα αλγοριθμικής διαχείρισης μόνο για τους εργαζομένους· υποχρεώσεις διαλειτουργικότητας δεδομένων για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας· δημιουργία εθνικών μητρώων για τη βελτίωση της συλλογής σχετικών δεδομένων και την παρακολούθηση των εξελίξεων στην εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων σε διασυνοριακές καταστάσεις. Συνολικά, τα ανωτέρω μέτρα θεωρήθηκαν λιγότερο αποδοτικά, λιγότερο αποτελεσματικά και

λιγότερο συνεκτικά σε σχέση με τους δεδηλωμένους στόχους της πρωτοβουλίας, καθώς και με τις γενικές αξίες, τους σκοπούς, τους στόχους και τις υφιστάμενες και επικείμενες πρωτοβουλίες της ΕΕ.

- **Καταλληλότητα και απλούστευση του κανονιστικού πλαισίου**

Η πρωτοβουλία περιλαμβάνει διάφορες δέσμες μέτρων, ορισμένες από τις οποίες αποσκοπούν στην ελαχιστοποίηση του κόστους συμμόρφωσης για τις πολύ μικρές, τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Ενώ τα μέτρα για την αντιμετώπιση του κινδύνου εσφαλμένης κατηγοριοποίησης δεν μπορούν να μετριαστούν διότι αφορούν άμεσα τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, οι διοικητικές διαδικασίες που απαιτούνται από τα μέτρα για την αλγοριθμική διαχείριση και τη βελτίωση της επιβολής, της ιχνηλασιμότητας και της διαφάνειας επιτρέπουν τον μετριασμό των επιπτώσεων κατά τρόπο προσαρμοσμένο στις ΜΜΕ. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνονται μεγαλύτερες προθεσμίες για την παροχή απαντήσεων σε αιτήσεις επανεξέτασης αλγοριθμικών αποφάσεων και μείωση της συχνότητας επικαιροποίησης σχετικών πληροφοριών.

- **Θεμελιώδη δικαιώματα**

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προστατεύει ευρύ φάσμα δικαιωμάτων στο πλαίσιο της απασχόλησης. Σε αυτά περιλαμβάνονται το δικαίωμα των εργαζομένων σε δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας (άρθρο 31) και στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης (άρθρο 27), καθώς και το δικαίωμα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 8) και η επιχειρηματική ελευθερία (άρθρο 16). Η προτεινόμενη οδηγία προωθεί τα δικαιώματα που περιέχονται στον Χάρτη στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, αντιμετωπίζοντας τον εσφαλμένο χαρακτηρισμό του καθεστώτος απασχόλησης και προτείνοντας ειδικές διατάξεις σχετικά με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων στην εργασία σε πλατφόρμα. Ενισχύει επίσης τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες και τους εκπροσώπους τους σχετικά με αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν στην καθιέρωση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων ή σε σημαντικές αλλαγές στη χρήση τους.

4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η πρόταση δεν απαιτεί επιπλέον πόρους από τον προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

5. ΛΟΙΠΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- **Σχέδια εφαρμογής και ρυθμίσεις παρακολούθησης, αξιολόγησης και υποβολής εκθέσεων**

Τα κράτη μέλη πρέπει να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο εντός δύο ετών από την έναρξη ισχύος της και να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή τα εθνικά μέτρα μεταφοράς μέσω της βάσης δεδομένων ΜΝΕ. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, μπορούν να αναθέσουν την εφαρμογή της οδηγίας στους κοινωνικούς εταίρους. Η Επιτροπή είναι έτοιμη να παράσχει τεχνική υποστήριξη στα κράτη μέλη για την εφαρμογή της οδηγίας.

Η Επιτροπή θα επανεξετάσει την εφαρμογή της οδηγίας πέντε έτη μετά την έναρξη ισχύος της και θα προτείνει, κατά περίπτωση, νομοθετικές τροποποιήσεις. Η πρόοδος προς την επίτευξη των στόχων της πρωτοβουλίας θα παρακολουθείται με μια σειρά βασικών δεικτών (που παρατίθενται στην έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων). Το πλαίσιο παρακολούθησης θα προσαρμοστεί περαιτέρω, σύμφωνα με τις τελικές νομικές και εκτελεστικές απαιτήσεις και το χρονοδιάγραμμα.

- **Επεξηγηματικά έγγραφα (για οδηγίες)**

Η προτεινόμενη οδηγία αφορά το εργατικό δίκαιο, προσδιορίζει και συμπληρώνει τους κανόνες προστασίας των δεδομένων και περιέχει τόσο ουσιαστικούς όσο και διαδικαστικούς κανόνες. Τα κράτη μέλη μπορούν να χρησιμοποιήσουν διάφορες νομικές πράξεις για τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο. Ως εκ τούτου, δικαιολογείται τα κράτη μέλη να συνοδεύουν την κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο με ένα ή περισσότερα έγγραφα στα οποία επεξηγείται η σχέση ανάμεσα στα συστατικά στοιχεία της οδηγίας και στα αντίστοιχα μέρη των νομικών πράξεων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, των κρατών μελών και της Επιτροπής σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα[50].

- **Αναλυτική επεξήγηση των επιμέρους διατάξεων της πρότασης**

Κεφάλαιο I – Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1 — Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

Η διάταξη αυτή καθορίζει τον σκοπό της οδηγίας, δηλαδή τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, μέσω της διασφάλισης του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησής τους, της προώθησης της διαφάνειας, της δικαιοσύνης και της λογοδοσίας στην αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας σε πλατφόρμα και μέσω της βελτίωσης της διαφάνειας στην εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων και σε διασυνοριακές καταστάσεις.

Το άρθρο αυτό ορίζει επίσης το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, το οποίο περιλαμβάνει πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους, αν και σε διαφορετικό βαθμό ανάλογα με τις σχετικές διατάξεις. Κατά γενικό κανόνα, η οδηγία καλύπτει πρόσωπα που έχουν ή τα οποία, βάσει εκτίμησης των πραγματικών περιστατικών, μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του ΔΕΕ. Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει περιπτώσεις στις οποίες το καθεστώς απασχόλησης του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα δεν είναι σαφές, συμπεριλαμβανομένων περιπτώσεων ψευδούς αυτοαπασχόλησης, ώστε να καθίσταται δυνατός ο ορθός καθορισμός του εν λόγω καθεστώτος.

Ωστόσο, οι διατάξεις του κεφαλαίου σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση, οι οποίες σχετίζονται με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και, ως εκ τούτου, καλύπτονται από τη νομική βάση του άρθρου 16 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ, ισχύουν επίσης και για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση και δεν έχουν σχέση εργασίας, δηλαδή τους πραγματικά αυτοαπασχολούμενους και εκείνους με άλλο καθεστώς απασχόλησης που μπορεί να υπάρχουν σε ορισμένα κράτη μέλη.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας τις οποίες αφορά η παρούσα πρόταση είναι εκείνες που οργανώνουν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασής τους και ανεξάρτητα από το κατά τα άλλα εφαρμοστέο δίκαιο. Το αποφασιστικό στοιχείο για την εδαφική εφαρμογή είναι, επομένως, ο τόπος όπου εκτελείται η εργασία σε πλατφόρμα και όχι ο τόπος όπου είναι εγκατεστημένη η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ή όπου προσφέρεται ή παρέχεται η υπηρεσία στον αποδέκτη.

Άρθρο 2 — Ορισμοί

[50] ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

Η διάταξη αυτή ορίζει ορισμένους όρους και έννοιες που είναι αναγκαίοι για την ερμηνεία των διατάξεων της οδηγίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων «ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας», «εργασία σε πλατφόρμα» και «εκπρόσωπος». Διακρίνει μεταξύ «προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα» —ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους— και «εργαζομένων σε πλατφόρμα» —οι οποίοι εργάζονται με σχέση εργασίας.

Κεφάλαιο ΙΙ — Καθεστώς απασχόλησης

Άρθρο 3 — Ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης

Το άρθρο αυτό απαιτεί από τα κράτη μέλη να διαθέτουν κατάλληλες διαδικασίες για να επαληθεύουν και να διασφαλίζουν τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ώστε να μπορούν τα άτομα που έχουν ενδεχομένως κατηγοριοποιηθεί εσφαλμένα ως αυτοαπασχολούμενοι (ή υπό οποιοδήποτε άλλο καθεστώς) να εξακριβώνουν αν θα πρέπει να θεωρηθεί ότι έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας —σύμφωνα με τους εθνικούς ορισμούς— και, εάν ναι, να ανακατηγοριοποιούνται ως εργαζόμενοι. Αυτό θα διασφαλίσει ότι οι ψευδοαυτοαπασχολούμενοι έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν πρόσβαση στις συνθήκες εργασίας που προβλέπονται στο ενωσιακό ή εθνικό δίκαιο σύμφωνα με το ορθό καθεστώς απασχόλησής τους.

Η διάταξη διευκρινίζει επίσης ότι ο ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης θα πρέπει να βασίζεται στην αρχή της υπεροχής των πραγματικών περιστατικών, δηλαδή να καθοδηγείται πρωτίστως από τα γεγονότα που σχετίζονται με την πραγματική εκτέλεση της εργασίας και την αμοιβή, λαμβάνοντας υπόψη τη χρήση αλγορίθμων στην εργασία σε πλατφόρμα, και όχι από τον τρόπο με τον οποίο ορίζεται η σχέση στη σύμβαση. Όταν υφίσταται σχέση εργασίας, οι ισχύουσες διαδικασίες θα πρέπει επίσης να προσδιορίζουν σαφώς ποιος αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του εργοδότη.

Άρθρο 4 — Νομικό τεκμήριο

Η διάταξη αυτή θεσπίζει το νομικό τεκμήριο ότι υφίσταται σχέση εργασίας μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και ενός προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, εάν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ελέγχει ορισμένα στοιχεία της εκτέλεσης της εργασίας. Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να θεσπίσουν πλαίσιο που θα διασφαλίζει ότι το νομικό τεκμήριο εφαρμόζεται σε όλες τις σχετικές διοικητικές και νομικές διαδικασίες και ότι οι αρχές επιβολής του νόμου, όπως οι επιθεωρήσεις εργασίας ή οι φορείς κοινωνικής προστασίας, μπορούν επίσης να βασίζονται σε αυτό το τεκμήριο.

Το άρθρο καθορίζει κριτήρια που δείχνουν ότι η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ελέγχει την εκτέλεση της εργασίας. Η εκπλήρωση τουλάχιστον δύο δεικτών θα πρέπει να ενεργοποιεί την εφαρμογή του τεκμηρίου.

Τα κράτη μέλη υποχρεούνται επίσης να διασφαλίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου μέσω υποστηρικτικών μέτρων, όπως η διάδοση πληροφοριών στο κοινό, η ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών και η ενίσχυση των ελέγχων και των επιτόπιων επιθεωρήσεων, τα οποία είναι απαραίτητα για τη διασφάλιση της ασφάλειας δικαίου και της διαφάνειας για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

Η διάταξη διευκρινίζει επίσης ότι το νομικό τεκμήριο δεν θα πρέπει να παράγει αναδρομικά αποτελέσματα, δηλαδή δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται σε πραγματικές καταστάσεις πριν από τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο.

Άρθρο 5 — Δυνατότητα ανατροπής του νομικού τεκμηρίου

Η διάταξη αυτή διασφαλίζει τη δυνατότητα ανατροπής του νομικού τεκμηρίου στις σχετικές νομικές και διοικητικές διαδικασίες, δηλαδή τη δυνατότητα να αποδειχθεί ότι η επίμαχη συμβατική σχέση δεν είναι στην πραγματικότητα «σχέση εργασίας» σύμφωνα με τον ορισμό

που ισχύει στο οικείο κράτος μέλος. Το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπάρχει σχέση εργασίας θα βαρύνει την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας.

Κεφάλαιο ΙΙΙ — Αλγοριθμική διαχείριση

Άρθρο 6 — Διαφάνεια και χρήση των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να ενημερώνουν τους εργαζομένους σε πλατφόρμες σχετικά με τη χρήση και τα βασικά χαρακτηριστικά των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης —τα οποία χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση, την επίβλεψη ή την αξιολόγηση των εργασιακών επιδόσεων των εργαζομένων σε πλατφόρμες με ηλεκτρονικά μέσα— και των αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων —τα οποία χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων που επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

Οι πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται περιλαμβάνουν τις κατηγορίες των ενεργειών που παρακολουθούνται, επιβλέπονται και αξιολογούνται (μεταξύ άλλων από πελάτες) και τις κύριες παραμέτρους που λαμβάνουν υπόψη τα συστήματα αυτά για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων. Το άρθρο καθορίζει τη μορφή και τη χρονική στιγμή κατά την οποία πρέπει να παρέχονται οι πληροφορίες αυτές και διευκρινίζει ότι θα πρέπει επίσης να τίθενται στη διάθεση των αρχών εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων σε πλατφόρμες κατόπιν αιτήματος.

Επιπλέον, το άρθρο προβλέπει ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν πρέπει να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν εργαζομένους σε πλατφόρμες, τα οποία δεν συνδέονται εγγενώς με την εκτέλεση της σύμβασής τους ούτε είναι απολύτως αναγκαία για την εν λόγω εκτέλεση. Περιλαμβάνονται δεδομένα σχετικά με ιδιωτικές συζητήσεις, σχετικά με την υγεία, την ψυχολογική ή συναισθηματική κατάσταση του εργαζόμενου σε πλατφόρμα, καθώς και δεδομένα ενώ ο εργαζόμενος σε πλατφόρμα δεν προσφέρει ούτε εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα.

Άρθρο 7 — Παρακολούθηση των αυτοματοποιημένων συστημάτων από τον άνθρωπο

Η διάταξη αυτή υποχρεώνει τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να παρακολουθούν και να αξιολογούν τακτικά τον αντίκτυπο των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων στις συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να αξιολογούν τους κινδύνους των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες και να διασφαλίζουν ότι τα συστήματα αυτά δεν ασκούν με κανέναν τρόπο αδικαιολόγητη πίεση στους εργαζομένους σε πλατφόρμες ούτε θέτουν με άλλο τρόπο σε κίνδυνο τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

Το άρθρο ορίζει επίσης ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρέπει να εξασφαλίζουν επαρκείς ανθρώπινους πόρους για την εν λόγω παρακολούθηση των αυτοματοποιημένων συστημάτων. Τα πρόσωπα στα οποία η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας αναθέτει το εν λόγω καθήκον πρέπει να διαθέτουν την αναγκαία ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των καθηκόντων τους και να προστατεύονται από αρνητικές συνέπειες (όπως απόλυση ή άλλες κυρώσεις) λόγω της απόκλισης από αυτοματοποιημένες αποφάσεις.

Άρθρο 8 — Επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων από τον άνθρωπο

Η διάταξη αυτή θεσπίζει το δικαίωμα των εργαζομένων σε πλατφόρμες να λαμβάνουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας εξηγήσεις για απόφαση που λαμβάνεται ή υποστηρίζεται

από αυτοματοποιημένα συστήματα, η οποία επηρεάζει σημαντικά τις συνθήκες εργασίας τους. Για τον σκοπό αυτόν, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να τους παρέχει τη δυνατότητα να συζητούν και να αποσαφηνίζουν τα πραγματικά περιστατικά, τις περιστάσεις και τους λόγους των αποφάσεων αυτών με ανθρώπινο υπεύθυνο επικοινωνίας στην ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας.

Επιπλέον, το άρθρο ορίζει ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρέπει να παρέχουν γραπτή αιτιολόγηση για κάθε απόφαση περιορισμού, αναστολής ή παύσης του λογαριασμού του εργαζομένου σε πλατφόρμα, άρνησης καταβολής αμοιβής για εργασία που έχει εκτελέσει ο εργαζόμενος σε πλατφόρμα ή απόφαση που επηρεάζει το συμβατικό καθεστώς του εργαζομένου σε πλατφόρμα.

Όταν οι εξηγήσεις που δίνονται δεν είναι ικανοποιητικές ή όταν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμα θεωρούν ότι παραβιάζονται τα δικαιώματά τους, έχουν επίσης το δικαίωμα να ζητήσουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να επανεξετάσει την απόφαση και να υποβάλει τεκμηριωμένη απάντηση εντός μίας εβδομάδας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρέπει να διορθώνουν την απόφαση χωρίς καθυστέρηση ή, εάν αυτό δεν είναι πλέον δυνατό, να παρέχουν κατάλληλη αποζημίωση, εάν η απόφαση παραβιάζει τα δικαιώματα του εργαζομένου σε πλατφόρμα.

Άρθρο 9 — Ενημέρωση και διαβούλευση

Η διάταξη αυτή ορίζει ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρέπει να ενημερώνουν και να διαβουλεύονται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες ή, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, με τους ίδιους τους εργαζομένους σε πλατφόρμες σχετικά με τις αποφάσεις αλγοριθμικής διαχείρισης, για παράδειγμα εάν προτίθενται να καθιερώσουν νέα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων ή να επιφέρουν ουσιαστικές αλλαγές στα εν λόγω συστήματα. Στόχος της διάταξης αυτής είναι η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση. Δεδομένης της πολυπλοκότητας του αντικειμένου, οι εκπρόσωποι ή οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μπορούν να επικουρούνται από εμπειρογνώμονα της επιλογής τους. Το παρόν άρθρο δεν θίγει τις υφιστάμενες απαιτήσεις ενημέρωσης και διαβούλευσης βάσει της οδηγίας 2002/14/ΕΚ.

Άρθρο 10 — Πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και δεν έχουν σχέση εργασίας

Η διάταξη αυτή διασφαλίζει ότι οι διατάξεις σχετικά με τη διαφάνεια, την παρακολούθηση από άνθρωπο και την επανεξέταση των άρθρων 6, 7 και 8 —που αφορούν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αυτοματοποιημένα συστήματα— ισχύουν και για πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τα οποία δεν έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, δηλαδή τους πραγματικά αυτοαπασχολούμενους. Δεν περιλαμβάνονται οι διατάξεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, οι οποίες αφορούν ειδικά τους εργαζομένους.

Τα ανωτέρω ισχύουν με την επιφύλαξη των διατάξεων του κανονισμού για τις σχέσεις μεταξύ πλατφορμών και επιχειρήσεων (2019/1150). Οι διατάξεις του υπερισχύουν εάν καλύπτουν συγκεκριμένες πτυχές της οδηγίας όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους «επιχειρηματικούς χρήστες» κατά την έννοια του κανονισμού. Το άρθρο 8 δεν εφαρμόζεται καθόλου στους «επιχειρηματικούς χρήστες».

Κεφάλαιο IV — Διαφάνεια όσον αφορά την εργασία σε πλατφόρμα

Άρθρο 11 — Δήλωση εργασίας σε πλατφόρμα

Η διάταξη αυτή διευκρινίζει ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που είναι εργοδότες πρέπει να δηλώνουν την εργασία που εκτελούν εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στις αρμόδιες

αρχές εργασίας και κοινωνικής προστασίας του κράτους μέλους στο οποίο εκτελείται η εργασία και να ανταλλάσσουν σχετικά δεδομένα με τις εν λόγω αρχές, σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες και διαδικασίες. Η διευκρίνιση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που είναι εγκατεστημένες σε άλλη χώρα από εκείνη στην οποία εκτελείται η εργασία σε πλατφόρμα.

Άρθρο 12 — Πρόσβαση σε συναφείς πληροφορίες σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να καθιστούν ορισμένες πληροφορίες προσβάσιμες στις αρχές εργασίας, κοινωνικής προστασίας και σε άλλες αρμόδιες αρχές που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με τις νομικές υποχρεώσεις, καθώς και στους εκπροσώπους των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Οι πληροφορίες αυτές περιλαμβάνουν τον αριθμό των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας σε τακτική βάση και το συμβατικό ή εργασιακό καθεστώς τους, καθώς και τους γενικούς όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τις εν λόγω συμβατικές σχέσεις. Οι πληροφορίες θα πρέπει να επικαιροποιούνται τακτικά και να παρέχονται περαιτέρω διευκρινίσεις και λεπτομέρειες κατόπιν αιτήματος.

Κεφάλαιο V — Ένδικα μέσα και επιβολή

Άρθρο 13 — Δικαίωμα επανόρθωσης

Η διάταξη αυτή απαιτεί από τα κράτη μέλη να παρέχουν πρόσβαση σε αποτελεσματική και αμερόληπτη επίλυση διαφορών και δικαίωμα προσφυγής και, κατά περίπτωση, κατάλληλη αποζημίωση, για παραβιάσεις των δικαιωμάτων που θεσπίζονται δυνάμει της οδηγίας.

Άρθρο 14 — Διαδικασίες εξ ονόματος ή προς υποστήριξη προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα

Η διάταξη αυτή επιτρέπει στους εκπροσώπους προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα ή άλλες νομικές οντότητες που έχουν έννομο συμφέρον να υπερασπίζονται τα δικαιώματα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, να κινήσουν οποιαδήποτε δικαστική ή διοικητική διαδικασία για την επιβολή οποιουδήποτε από τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα πρόταση. Οι εν λόγω οντότητες θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ενεργούν εξ ονόματος ή προς υποστήριξη προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, με την έγκριση του προσώπου, στο πλαίσιο των εν λόγω διαδικασιών, καθώς και να εγείρουν αξιώσεις εξ ονόματος περισσότερων του ενός προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Στόχος είναι να ξεπεραστούν τα διαδικαστικά και σχετικά με το κόστος εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ιδίως όταν επιδιώκουν τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησής τους.

Άρθρο 15 — Δίαυλοι επικοινωνίας για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα

Το άρθρο αυτό απαιτεί από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να παρέχουν τη δυνατότητα στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα να έρχονται σε επαφή και να επικοινωνούν μεταξύ τους, καθώς και με εκπροσώπους προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, μέσω της ψηφιακής υποδομής των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας ή με παρόμοια αποτελεσματικά μέσα. Στόχος είναι να διασφαλιστεί η δυνατότητα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα να γνωριστούν και να επικοινωνούν μεταξύ τους, μεταξύ άλλων με σκοπό την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, παρά την έλλειψη κοινού χώρου εργασίας.

Άρθρο 16 — Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία

Το άρθρο αυτό διασφαλίζει ότι τα εθνικά δικαστήρια ή άλλες αρμόδιες αρχές μπορούν να διατάσσουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να γνωστοποιήσει σχετικά αποδεικτικά στοιχεία που βρίσκονται υπό τον έλεγχό της, στο πλαίσιο διαδικασιών που αφορούν αξίωση σχετικά με τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Περιλαμβάνονται αποδεικτικά στοιχεία που περιέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες —όπως σχετικά δεδομένα για αλγορίθμους— εφόσον κρίνονται σκόπιμα για την αξίωση, υπό την προϋπόθεση ότι λαμβάνονται αποτελεσματικά μέτρα για την προστασία των εν λόγω πληροφοριών.

Άρθρο 17 — Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

Η διάταξη αυτή ορίζει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να παρέχουν σε πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τα οποία καταγγέλλουν παραβάσεις των διατάξεων που θεσπίζονται σύμφωνα με την οδηγία επαρκή δικαστική προστασία έναντι οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης ή συνεπειών από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας.

Άρθρο 18 — Προστασία από την απόλυση

Εάν ένα πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα εκτιμά ότι έχει απολυθεί ή υποστεί ισοδύναμη ζημία (όπως απενεργοποίηση του λογαριασμού) για τον λόγο ότι ασκεί τα δικαιώματα που θεσπίζονται στην οδηγία, και είναι σε θέση να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά που στηρίζουν τον ισχυρισμό αυτό, η διάταξη αυτή θέτει το βάρος της απόδειξης στην ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, η οποία πρέπει να αποδείξει ότι η απόλυση ή η εικαζόμενη δυσμενής μεταχείριση βασίστηκε σε άλλους αντικειμενικούς λόγους.

Άρθρο 19 — Εποπτεία και κυρώσεις

Η διάταξη αυτή διευκρινίζει ότι το διαδικαστικό πλαίσιο για την επιβολή των κανόνων του ΓΚΠΔ, ιδίως όσον αφορά τους μηχανισμούς εποπτείας, συνεργασίας και συνέπειας, τις προσφυγές, την ευθύνη και τις κυρώσεις, ισχύει για τις διατάξεις σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση που βασίζονται στο άρθρο 16 της ΣΛΕΕ, καθώς και ότι οι εποπτικές αρχές προστασίας δεδομένων είναι αρμόδιες να παρακολουθούν την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων, συμπεριλαμβανομένης της εξουσίας επιβολής διοικητικών προστίμων.

Η διάταξη απαιτεί τη συνεργασία των αρχών εργασίας και κοινωνικής προστασίας και των εποπτικών αρχών προστασίας δεδομένων, μεταξύ άλλων με την ανταλλαγή σχετικών πληροφοριών.

Απαιτεί επίσης από τα κράτη μέλη να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, και να εξασφαλίζουν την εφαρμογή αυτών των κυρώσεων.

Κεφάλαιο VI — Τελικές διατάξεις

Άρθρο 20 — Ευνοϊκότερες διατάξεις

Η διάταξη αυτή επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρέχουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας για τους εργαζομένους από αυτό που εγγυάται η οδηγία και αποτρέπει τη χρήση της για την υποβάθμιση των υφιστάμενων προτύπων στους ίδιους τομείς. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται στους αυτοαπασχολούμενους μόνον εφόσον οι ευνοϊκότεροι κανόνες είναι συμβατοί με τους κανόνες της εσωτερικής αγοράς.

Άρθρο 21 — Εφαρμογή

Η εν λόγω διάταξη καθορίζει το ανώτατο χρονικό περιθώριο που έχουν τα κράτη μέλη προκειμένου να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο και να κοινοποιήσουν τις

σχετικές διατάξεις στην Επιτροπή. Η περίοδος αυτή ορίζεται σε δύο έτη μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος. Επιπλέον, τονίζει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 22 — Επανεξέταση από την Επιτροπή

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που απαιτεί από την Επιτροπή να επανεξετάσει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας πέντε έτη μετά την έναρξη ισχύος της και να αξιολογήσει την ανάγκη αναθεώρησης και επικαιροποίησης της οδηγίας.

Άρθρα 23 και 24 — Έναρξη ισχύος και αποδέκτες

Οι διατάξεις αυτές ορίζουν ότι η οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα και απευθύνεται στα κράτη μέλη.

2021/0414 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

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

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

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

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

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

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

(2) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που αναγνωρίζονται ιδίως από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης). Ειδικότερα, το άρθρο 31 του Χάρτη προβλέπει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του. Το άρθρο 27 του Χάρτη προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης. Το άρθρο 8 του Χάρτη προβλέπει ότι κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Το άρθρο 16 του Χάρτη αναγνωρίζει την επιχειρηματική ελευθερία.

(3) Η αρχή αριθ. 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, ο οποίος διακηρύχθηκε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017[3], προβλέπει ότι, ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν

---

1 ΕΕ C της , σ. .

2 ΕΕ C της , σ. .

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

δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση· ότι πρέπει να διασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις μεταβολές των οικονομικών συγκυριών, σε συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις· και ότι πρέπει προάγονται καινοτόμες μορφές οργάνωσης της εργασίας οι οποίες διασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας, ότι πρέπει να ενθαρρύνονται η επιχειρηματικότητα και η αυτοαπασχόληση και ότι πρέπει να διευκολύνεται η επαγγελματική κινητικότητα. Η κοινωνική σύνοδος κορυφής του Πόρτο του Μαΐου 2021 χαιρέτισε το σχέδιο δράσης που συνοδεύει τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων[4] ως καθοδήγηση για την εφαρμογή του.

(4) Η ψηφιοποίηση μεταβάλλει τον κόσμο της εργασίας, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και ενισχύοντας την ευελιξία, ενώ ενέχει επίσης ορισμένους κινδύνους για την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας. Οι τεχνολογίες που βασίζονται σε αλγορίθμους, συμπεριλαμβανομένων των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, επέτρεψαν την εμφάνιση και την ανάπτυξη ψηφιακών πλατφορμών εργασίας.

(5) Η εργασία σε πλατφόρμα εκτελείται από άτομα μέσω της ψηφιακής υποδομής των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που παρέχουν υπηρεσίες στους πελάτες τους. Μέσω των αλγορίθμων, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας μπορούν να ελέγχουν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό —ανάλογα με το επιχειρηματικό τους μοντέλο— την εκτέλεση των εργασιών, τη σχετική αμοιβή και τη σχέση μεταξύ των πελατών τους και των προσώπων που εκτελούν την εργασία. Η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να εκτελείται αποκλειστικά επιγραμμικά μέσω ηλεκτρονικών εργαλείων («εργασία σε διαδικτυακή πλατφόρμα») ή με υβριδικό τρόπο, με συνδυασμό διαδικασίας επιγραμμικής επικοινωνίας και επακόλουθης δραστηριότητας στον φυσικό κόσμο («εργασία σε πλατφόρμα με επιτόπου παρουσία»). Πολλές από τις υφιστάμενες ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας είναι διεθνείς επιχειρηματικοί παράγοντες που αναπτύσσουν τις δραστηριότητές τους και τα επιχειρηματικά μοντέλα τους σε διάφορα κράτη μέλη ή διασυνοριακά.

(6) Η εργασία σε πλατφόρμα μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, επιτρέποντας στον εργαζόμενο να κερδίζει πρόσθετο εισόδημα μέσω δευτερεύουσας δραστηριότητας ή να απολαμβάνει κάποια ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας. Παράλληλα, η εργασία σε πλατφόρμα δημιουργεί προκλήσεις, καθώς μπορεί να καταστήσει ασαφή τα όρια μεταξύ σχέσης εργασίας και αυτοαπασχόλησης, καθώς και μεταξύ των ευθυνών των εργοδοτών και των εργαζομένων. Ο εσφαλμένος χαρακτηρισμός του καθεστώτος απασχόλησης έχει συνέπειες για τα άτομα που επηρεάζει, καθώς ενδέχεται να περιορίσει την πρόσβασή τους στα υφιστάμενα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Οδηγεί επίσης σε άνισους όρους ανταγωνισμού εις βάρος των επιχειρήσεων που κατηγοριοποιούν σωστά τους εργαζομένους τους και έχει επιπτώσεις στα συστήματα εργασιακών σχέσεων των κρατών μελών, στη φορολογική τους βάση, καθώς και στην κάλυψη και τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας τους. Παρότι οι προκλήσεις αυτές δεν περιορίζονται στην εργασία σε πλατφόρμα, είναι ιδιαίτερα έντονες και πιεστικές στην οικονομία των πλατφορμών.

[4] Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων» [COM(2021) 102 final της 4ης Μαρτίου 2021].

(7) Οι δικαστικές υποθέσεις σε αρκετά κράτη μέλη έχουν δείξει ότι συνεχίζεται ο εσφαλμένος χαρακτηρισμός του καθεστώτος απασχόλησης σε ορισμένα είδη εργασίας σε πλατφόρμα, κυρίως σε τομείς όπου οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ασκούν ορισμένο βαθμό ελέγχου στην αμοιβή και την εκτέλεση της εργασίας. Παρότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συχνά κατηγοριοποιούν τα πρόσωπα που εργάζονται μέσω αυτών ως αυτοαπασχολουμένους ή «ανεξάρτητους εργολάβους», πολλά δικαστήρια έχουν αποφανθεί ότι οι πλατφόρμες ασκούν de facto καθοδήγηση και έλεγχο επί των εν λόγω προσώπων, ενσωματώνοντάς τα συχνά στις κύριες επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και καθορίζοντας μονομερώς το επίπεδο της αμοιβής. Ως εκ τούτου, τα δικαστήρια αυτά έχουν ανακατηγοριοποιήσει τους φερόμενους ως αυτοαπασχολουμένους ως μισθωτούς που απασχολούνται από τις πλατφόρμες. Ωστόσο, η εθνική νομολογία έχει οδηγήσει σε διαφορετικά αποτελέσματα και οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας έχουν προσαρμόσει το επιχειρηματικό τους μοντέλο με διάφορους τρόπους, αυξάνοντας έτσι την έλλειψη ασφάλειας δικαίου όσον αφορά το καθεστώς απασχόλησης.

(8) Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που βασίζονται σε αλγορίθμους αντικαθιστούν όλο και περισσότερο τα καθήκοντα που συνήθως εκτελούν τα διευθυντικά στελέχη στις επιχειρήσεις, όπως η ανάθεση καθηκόντων, η παροχή οδηγιών, η αξιολόγηση της εργασίας που εκτελείται, η παροχή κινήτρων ή η επιβολή κυρώσεων. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας χρησιμοποιούν αυτά τα αλγοριθμικά συστήματα ως τυποποιημένο τρόπο οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας σε πλατφόρμες μέσω των υποδομών τους. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα η οποία υπόκειται σε τέτοια αλγοριθμική διαχείριση συχνά δεν διαθέτουν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των αλγορίθμων, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που χρησιμοποιούνται και τον τρόπο με τον οποίο η συμπεριφορά τους επηρεάζει τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα αυτοματοποιημένα συστήματα. Ούτε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ούτε οι επιθεωρήσεις εργασίας έχουν πρόσβαση σ' αυτές τις πληροφορίες. Επιπλέον, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα συχνά δεν γνωρίζουν τους λόγους για τους οποίους λαμβάνονται ή υποστηρίζονται οι αποφάσεις από τα αυτοματοποιημένα συστήματα και δεν έχουν τη δυνατότητα να συζητήσουν τις αποφάσεις αυτές με υπεύθυνο επικοινωνίας ή να τις αμφισβητήσουν.

(9) Όταν οι πλατφόρμες λειτουργούν σε περισσότερα του ενός κράτη μέλη ή σε διασυνοριακό επίπεδο, είναι συχνά ασαφές πού εκτελείται η εργασία πλατφόρμας και από ποιον. Επίσης, οι εθνικές αρχές δεν έχουν εύκολη πρόσβαση σε δεδομένα που αφορούν τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων του αριθμού των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, του καθεστώτος απασχόλησής τους και των συνθηκών εργασίας τους. Αυτή η έλλειψη δεδομένων περιπλέκει την επιβολή των εφαρμοστέων κανόνων, μεταξύ άλλων όσον αφορά το εργατικό δίκαιο και την κοινωνική προστασία.

(10) Σε επίπεδο Ένωσης υπάρχει σύνολο νομικών πράξεων που προβλέπει ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα. Στις πράξεις αυτές περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[5] για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, η οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του

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

Συμβουλίου[6] σχετικά με τον χρόνο εργασίας, η οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[7] περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, και άλλες ειδικές πράξεις σχετικά με πτυχές όπως, μεταξύ άλλων, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, οι έγκυες εργαζόμενες, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η εργασία ορισμένου χρόνου, η μερική απασχόληση, η απόσπαση εργαζομένων, η ενημέρωση και η διαβούλευση με τους εργαζομένους. Παρότι οι πράξεις αυτές παρέχουν κάποιο επίπεδο προστασίας στους μισθωτούς, δεν εφαρμόζονται στους πραγματικούς αυτοαπασχολουμένους.

(11) Η σύσταση 2019/C 387/01 του Συμβουλίου[8] σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολουμένους συνιστά στα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα που να εξασφαλίζουν επίσημη και αποτελεσματική κάλυψη, επάρκεια και διαφάνεια των συστημάτων κοινωνικής προστασίας για όλους τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολουμένους. Επί του παρόντος ο βαθμός κοινωνικής προστασίας των αυτοαπασχολουμένων διαφέρει μεταξύ των κρατών μελών.

(12) Ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[9] («γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων») διασφαλίζει την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και, ειδικότερα, παρέχει ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις, καθώς και εγγυήσεις, σχετικά με τη σύννομη, θεμιτή και διαφανή επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων όσον αφορά την αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων. Ο κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[10] προωθεί τη δίκαιη μεταχείριση και τη διαφάνεια για τους «επιχειρηματικούς χρήστες» επιγραμμικών υπηρεσιών διαμεσολάβησης που παρέχονται από διαχειριστές επιγραμμικών πλατφορμών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προτείνει περαιτέρω νομοθετικές διατάξεις για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων για τους παρόχους και τους χρήστες συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης[11].

(13) Παρότι οι υφιστάμενες ή προτεινόμενες νομικές πράξεις της Ένωσης προβλέπουν ορισμένες γενικές εγγυήσεις, για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που παρουσιάζονται σε σχέση με την εργασία σε πλατφόρμα απαιτούνται ορισμένα περαιτέρω ειδικά μέτρα. Προκειμένου να πλαισιωθεί επαρκώς η ανάπτυξη της εργασίας σε πλατφόρμα με βιώσιμο τρόπο, είναι αναγκαίο να θεσπίσει η Ένωση νέα ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που προκύπτουν από την εργασία σε πλατφόρμα. Στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση θα πρέπει να παρέχονται ορισμένα

---

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

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

8 Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Νοεμβρίου 2019, σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολουμένους (2019/C 387/01) (ΕΕ C 387 της 15.11.2019, σ. 1).

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

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

11 COM(2021) 206 final της 21ης Απριλίου 2021.

ελάχιστα δικαιώματα με σκοπό τη διασφάλιση του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησής τους, την προώθηση της διαφάνειας, της δικαιοσύνης και της λογοδοσίας στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης και τη βελτίωση της διαφάνειας όσον αφορά την εργασία σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων και σε διασυνοριακές καταστάσεις. Η παροχή των δικαιωμάτων αυτών θα πρέπει να γίνει με σκοπό τη βελτίωση της ασφάλειας δικαίου, τη δημιουργία ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και των παρόχων υπηρεσιών εκτός διαδικτύου και τη στήριξη της βιώσιμης ανάπτυξης των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην Ένωση.

(14) Η Επιτροπή προέβη σε διαβούλευση δύο σταδίων με τους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αντικείμενο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμα. Δεν επιτεύχθηκε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την έναρξη διαπραγματεύσεων σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα. Είναι, ωστόσο, σημαντικό να αναληφθεί δράση σε επίπεδο Ένωσης στον τομέα αυτόν με την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου στην εμφάνιση της εργασίας σε πλατφόρμα.

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

(16) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση, τα οποία εργάζονται ή τα οποία, βάσει εκτίμησης των πραγματικών περιστατικών, μπορεί να θεωρηθεί ότι εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως οι εν λόγω έννοιες ορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μεταξύ αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνονται οι περιπτώσεις στις οποίες το καθεστώς απασχόλησης του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα δεν είναι σαφές, ώστε να καθίσταται δυνατός ο ορθός καθορισμός του εν λόγω καθεστώτος. Οι διατάξεις σχετικά με την αλγοριθμική διαχείριση που σχετίζονται με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στους πραγματικούς αυτοαπασχολουμένους και σε άλλα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση τα οποία δεν έχουν σχέση εργασίας.

(17) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλες τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασής τους και ανεξάρτητα από το κατά τα άλλα εφαρμοστέο δίκαιο, υπό την προϋπόθεση ότι η εργασία σε πλατφόρμα που οργανώνεται μέσω των εν λόγω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας εκτελείται στην Ένωση. Θα πρέπει να θεσπιστεί στοχευμένο σύνολο υποχρεωτικών κανόνων σε επίπεδο Ένωσης, ώστε να διασφαλιστούν ελάχιστα δικαιώματα όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

(18) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διαφέρουν από τις άλλες διαδικτυακές πλατφόρμες ως προς το ότι οργανώνουν την εργασία που εκτελείται από άτομα κατόπιν αιτήματος, είτε υποβάλλεται μία φορά είτε υποβάλλεται κατ' επανάληψη, του αποδέκτη υπηρεσίας που παρέχεται από την πλατφόρμα. Η οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από άτομα θα πρέπει να συνεπάγεται τουλάχιστον σημαντικό ρόλο στην αντιστοίχιση της ζήτησης για την υπηρεσία με την προσφορά εργασίας από άτομο που έχει συμβατική σχέση με την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και το οποίο είναι

διαθέσιμο για την εκτέλεση συγκεκριμένου καθήκοντος, και μπορεί να περιλαμβάνει και άλλες δραστηριότητες, όπως η επεξεργασία πληρωμών. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες που δεν οργανώνουν την εργασία που εκτελούν τα άτομα, αλλά απλώς παρέχουν τα μέσα με τα οποία οι πάροχοι υπηρεσιών μπορούν να προσεγγίσουν τον τελικό χρήστη, για παράδειγμα μέσω της διαφήμισης προσφορών ή αιτημάτων παροχής υπηρεσιών ή μέσω της συγκέντρωσης και προβολής των διαθέσιμων παρόχων υπηρεσιών σε έναν συγκεκριμένο τομέα, χωρίς περαιτέρω συμμετοχή, δεν θα πρέπει να θεωρούνται ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Ο ορισμός των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας δεν θα πρέπει να περιλαμβάνει τους παρόχους υπηρεσιών των οποίων πρωταρχικός σκοπός είναι η εκμετάλλευση ή η κοινή χρήση περιουσιακών στοιχείων, όπως η βραχυχρόνια μίσθωση ακινήτων. Θα πρέπει να περιορίζεται στους παρόχους υπηρεσίας για την οποία η οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από άτομο, όπως η μεταφορά προσώπων ή εμπορευμάτων ή ο καθαρισμός, αποτελεί αναγκαίο και ουσιώδες στοιχείο και όχι απλώς ήσσονος σημασίας και αμιγώς βοηθητικό στοιχείο.

(19) Για την καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα και για να διευκολυνθεί ο ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλες διαδικασίες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του εσφαλμένου χαρακτηρισμού του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Σκοπός των εν λόγω διαδικασιών θα πρέπει να είναι η εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας, όπως ορίζεται από την εθνική νομοθεσία, τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, και, εφόσον υφίσταται τέτοια σχέση εργασίας, η διασφάλιση της πλήρους συμμόρφωσης με το δίκαιο της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζομένους, καθώς και με την εθνική εργατική νομοθεσία, τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις και τους εθνικούς κανόνες κοινωνικής προστασίας. Όταν η αυτοαπασχόληση ή ενδιάμεσο καθεστώς απασχόλησης —όπως αυτά ορίζονται σε εθνικό επίπεδο— είναι το σωστό καθεστώς απασχόλησης, θα πρέπει να εφαρμόζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από το εν λόγω καθεστώς.

(20) Στη νομολογία του, το Δικαστήριο έχει θεσπίσει κριτήρια για τον καθορισμό του καθεστώτος του εργαζομένου[12]. Η ερμηνεία των κριτηρίων αυτών από το Δικαστήριο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Η κατάχρηση του καθεστώτος του αυτοαπασχολουμένου, όπως αυτό ορίζεται στο εθνικό δίκαιο, είτε σε εθνικό είτε σε διασυνοριακό επίπεδο, αποτελεί μορφή ψευδώς δηλωμένης εργασίας που συνδέεται συχνά με την αδήλωτη εργασία. Το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης είναι ψευδές όταν ένα πρόσωπο έχει δηλωθεί ως αυτοαπασχολούμενος ενώ πληροί τις προϋποθέσεις που χαρακτηρίζουν μια σχέση εξαρτημένης εργασίας, προκειμένου να αποφευχθούν ορισμένες νομικές ή φορολογικές υποχρεώσεις.

---

12 Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 3ης Ιουλίου 1986, Deborah Lawrie-Blum κατά Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284· της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère κατά Premier ministre και λοιπών, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612· της 4ης Δεκεμβρίου 2014, FNV Kunsten Informatie en Media κατά Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411· της 9ης Ιουλίου 2015, Ender Balkaya κατά Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455· της 17ης Νοεμβρίου 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH κατά Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883· της 16ης Ιουλίου 2020, UX κατά Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572· και διάταξη του Δικαστηρίου της 22ας Απριλίου 2020, B κατά Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

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

(22) Όταν η ύπαρξη σχέσης εργασίας αποδεικνύεται βάσει πραγματικών περιστατικών, το μέρος που ενεργεί ως εργοδότης θα πρέπει να προσδιορίζεται σαφώς και το εν λόγω μέρος θα πρέπει να εκπληρώνει όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον ρόλο του ως εργοδότη.

(23) Η διασφάλιση του ορθού καθορισμού του καθεστώτος απασχόλησης δεν θα πρέπει να εμποδίζει τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των πραγματικών αυτοαπασχολουμένων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Όταν μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας αποφασίζει —σε καθαρά εθελοντική βάση ή σε συμφωνία με τους ενδιαφερομένους— να πληρώσει για κοινωνική προστασία, ασφάλιση ατυχήματος ή άλλες μορφές ασφάλισης, μέτρα κατάρτισης ή παρόμοιες παροχές σε αυτοαπασχολουμένους που εργάζονται μέσω της εν λόγω πλατφόρμας, οι παροχές αυτές δεν θα πρέπει να θεωρούνται καθοριστικά στοιχεία που καταδεικνύουν την ύπαρξη σχέσης εργασίας.

(24) Όταν οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ελέγχουν ορισμένα στοιχεία της εκτέλεσης της εργασίας, ενεργούν ως εργοδότες σε σχέση εργασίας. Η καθοδήγηση και ο έλεγχος, ή η νομική εξάρτηση, αποτελούν ουσιώδη στοιχεία του ορισμού της σχέσης εργασίας στα κράτη μέλη και στη νομολογία του Δικαστηρίου. Ως εκ τούτου, οι συμβατικές σχέσεις στο πλαίσιο των οποίων οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ασκούν ορισμένο επίπεδο ελέγχου επί ορισμένων στοιχείων της εκτέλεσης της εργασίας θα πρέπει να θεωρούνται, βάσει νομικού τεκμηρίου, σχέσεις εργασίας μεταξύ της πλατφόρμας και του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα μέσω αυτής. Κατά συνέπεια, το εν λόγω πρόσωπο θα πρέπει να κατηγοριοποιηθεί ως μισθωτός που έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις σύμφωνα με το εν λόγω καθεστώς, όπως ορίζεται στην εθνική και ενωσιακή νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές. Το νομικό τεκμήριο θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλες τις σχετικές διοικητικές και νομικές διαδικασίες και θα πρέπει να ωφελεί το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα. Οι αρχές που είναι αρμόδιες για την επαλήθευση της συμμόρφωσης με τη σχετική νομοθεσία ή την επιβολή της, όπως οι επιθεωρήσεις εργασίας, οι φορείς κοινωνικής προστασίας ή οι φορολογικές αρχές, θα πρέπει επίσης να μπορούν να βασίζονται σ' αυτό το τεκμήριο. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν εθνικό πλαίσιο για τη μείωση των διαφορών και την ενίσχυση της ασφάλειας δικαίου.

(25) Στην οδηγία θα πρέπει να συμπεριληφθούν κριτήρια που να υποδεικνύουν ότι μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ελέγχει την εκτέλεση της εργασίας, προκειμένου να καταστεί λειτουργικό το νομικό τεκμήριο και να διευκολυνθεί η επιβολή των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Τα κριτήρια αυτά θα πρέπει να βασίζονται στην ενωσιακή και την εθνική νομολογία και να λαμβάνουν υπόψη τις εθνικές έννοιες της σχέσης εργασίας. Τα κριτήρια θα πρέπει να περιλαμβάνουν συγκεκριμένα στοιχεία που να καταδεικνύουν, για παράδειγμα, ότι η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας καθορίζει στην πράξη και δεν συνιστά απλώς τις συνθήκες εργασίας ή την αμοιβή ή και τα δύο, δίνει οδηγίες σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας ή εμποδίζει το πρόσωπο

που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα να αναπτύξει επιχειρηματικές επαφές με δυνητικούς πελάτες. Για να υπάρχει αποτελεσματικότητα στην πράξη, θα πρέπει πάντα να πληρούνται δύο κριτήρια για την ενεργοποίηση της εφαρμογής του τεκμηρίου. Παράλληλα, τα κριτήρια δεν θα πρέπει να καλύπτουν περιπτώσεις στις οποίες τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα είναι πραγματικοί αυτοαπασχολούμενοι. Οι πραγματικοί αυτοαπασχολούμενοι είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι έναντι των πελατών τους για τον τρόπο με τον οποίο εκτελούν την εργασία τους και για την ποιότητα των αποτελεσμάτων τους. Η ελευθερία επιλογής των ωρών εργασίας ή των περιόδων απουσίας, άρνησης εκτέλεσης καθηκόντων, χρήσης υπεργολάβων ή αναπληρωτών ή εργασίας για οποιονδήποτε τρίτο είναι χαρακτηριστική της πραγματικής αυτοαπασχόλησης. Ως εκ τούτου, ο de facto περιορισμός των εν λόγω περιθωρίων διακριτικής ευχέρειας με διάφορους όρους ή μέσω συστήματος κυρώσεων θα πρέπει επίσης να θεωρείται στοιχείο ελέγχου της εκτέλεσης της εργασίας. Η στενή επίβλεψη της εκτέλεσης της εργασίας ή η ενδελεχής επαλήθευση της ποιότητας των αποτελεσμάτων της εν λόγω εργασίας, μεταξύ άλλων με ηλεκτρονικά μέσα, η οποία δεν συνίσταται απλώς στη χρήση αξιολόγησης ή βαθμολόγησης από τους αποδέκτες της υπηρεσίας, θα πρέπει επίσης να θεωρείται στοιχείο ελέγχου της εκτέλεσης της εργασίας. Ταυτόχρονα, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να είναι σε θέση να σχεδιάζουν τις τεχνικές διεπαφές τους έτσι ώστε να διασφαλίζεται η καλή εμπειρία των καταναλωτών. Τα μέτρα ή οι κανόνες που απαιτούνται από τον νόμο ή που είναι αναγκαία για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των αποδεκτών της υπηρεσίας δεν θα πρέπει να θεωρούνται ότι ελέγχουν την εκτέλεση της εργασίας.

(26) Η αποτελεσματική εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου μέσω κατάλληλων μέτρων, όπως η διάδοση πληροφοριών στο κοινό, η ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών και η ενίσχυση των ελέγχων και των επιτόπιων επιθεωρήσεων, έχει ουσιαστική σημασία για τη διασφάλιση της ασφάλειας δικαίου και της διαφάνειας για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την ειδική κατάσταση των νεοφυών επιχειρήσεων για τη στήριξη του επιχειρηματικού δυναμικού και τις συνθήκες για τη βιώσιμη ανάπτυξη των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην Ένωση.

(27) Για λόγους ασφάλειας δικαίου, το νομικό τεκμήριο δεν θα πρέπει να παράγει αναδρομικά έννομα αποτελέσματα πριν από την ημερομηνία μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να εφαρμόζεται μόνο για την περίοδο που αρχίζει από την εν λόγω ημερομηνία, συμπεριλαμβανομένων των συμβατικών σχέσεων που συνήφθησαν πριν από την ημερομηνία αυτή και παραμένουν σε ισχύ κατά την ημερομηνία αυτή. Οι αξιώσεις που αφορούν την πιθανή ύπαρξη σχέσης εργασίας πριν από την ημερομηνία αυτή και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν έως την ημερομηνία αυτή θα πρέπει, συνεπώς, να αξιολογούνται μόνο βάσει του εθνικού δικαίου και του ενωσιακού δικαίου που θεσπίστηκε πριν από την παρούσα οδηγία.

(28) Η σχέση μεταξύ του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα και ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας μπορεί να μην πληροί τις απαιτήσεις της σχέσης εργασίας σύμφωνα με τον ορισμό που διατυπώνεται στη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο αντίστοιχο κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, ακόμη και αν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ελέγχει συγκεκριμένη πτυχή της εκτέλεσης της εργασίας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν τη δυνατότητα ανατροπής του νομικού τεκμηρίου σε νομικές ή διοικητικές διαδικασίες ή και στις δύο αποδεικνύοντας, βάσει του προαναφερθέντος ορισμού, ότι η εν λόγω σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας. Η μετατόπιση του βάρους

της απόδειξης στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δικαιολογείται από το γεγονός ότι έχουν πλήρη εικόνα όλων των πραγματικών στοιχείων που καθορίζουν τη σχέση, ιδίως των αλγορίθμων μέσω των οποίων διαχειρίζονται τις δραστηριότητές τους. Οι νομικές διαδικασίες και οι διοικητικές διαδικασίες που κινούνται από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας με σκοπό την ανατροπή του νομικού τεκμηρίου δεν θα πρέπει να έχουν ανασταλτικό αποτέλεσμα στην εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου. Η επιτυχής ανατροπή του τεκμηρίου σε διοικητικές διαδικασίες δεν θα πρέπει να αποκλείει την εφαρμογή του τεκμηρίου σε μεταγενέστερες δικαστικές διαδικασίες. Όταν το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα το οποίο αποτελεί το αντικείμενο του τεκμηρίου επιδιώκει να ανατρέψει το νομικό τεκμήριο, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να υποχρεούται να συνδράμει το εν λόγω πρόσωπο, ιδίως μέσω την παροχής όλων των σχετικών πληροφοριών που κατέχει η πλατφόρμα σε σχέση με το εν λόγω πρόσωπο. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να παρέχουν την απαραίτητη καθοδήγηση για τις διαδικασίες ανατροπής του νομικού τεκμηρίου.

(29) Παρότι ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 θεσπίζει το γενικό πλαίσιο για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, είναι αναγκαίο να θεσπιστούν κανόνες για την αντιμετώπιση των ανησυχιών που αφορούν ειδικά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμες. Η παρούσα οδηγία προβλέπει ειδικότερους κανόνες στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμες, μεταξύ άλλων για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 88 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679. Στο πλαίσιο αυτό, οι όροι που αφορούν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα των ορισμών του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

(30) Εκτός από τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προβλέπονται στον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 εξακολουθούν να ισχύουν κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Τα άρθρα 13, 14 και 15 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 απαιτούν από τους υπευθύνους επεξεργασίας δεδομένων να διασφαλίζουν τη διαφάνεια έναντι των υποκειμένων των δεδομένων όσον αφορά τη συλλογή και την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επιπλέον, το άρθρο 22 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 προβλέπει το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο, με την επιφύλαξη των εξαιρέσεων που προβλέπονται στην παράγραφο 2 του εν λόγω άρθρου. Οι υποχρεώσεις αυτές εφαρμόζονται επίσης στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας.

(31) Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη των άρθρων 13, 14, 15 και 22 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, με εξαίρεση το άρθρο 13 παράγραφος 2 στοιχεία στ), το άρθρο 14 παράγραφος 2 στοιχείο ζ) και το άρθρο 15 παράγραφος 1 στοιχείο η), σε σχέση με τα οποία το άρθρο 6 της παρούσας οδηγίας προβλέπει ειδικότερους κανόνες στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 88 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

(32) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να υπόκεινται σε υποχρεώσεις διαφάνειας όσον αφορά τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση, την επίβλεψη ή

την αξιολόγηση της εκτέλεσης της εργασίας με ηλεκτρονικά μέσα· και τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων που επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της πρόσβασης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στις αναθέσεις καθηκόντων, των αποδοχών τους, της ασφάλειας και της υγείας τους στην εργασία, του χρόνου εργασίας τους, των προαγωγών τους και του συμβατικού καθεστώτος τους, συμπεριλαμβανομένων του περιορισμού, της αναστολής ή της παύσης του λογαριασμού τους. Πέραν των όσων προβλέπονται στον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679, θα πρέπει επίσης να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τα συστήματα αυτά όταν οι αποφάσεις δεν βασίζονται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, υπό την προϋπόθεση ότι υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα. Θα πρέπει επίσης να διευκρινιστεί το είδος των πληροφοριών που θα πρέπει να παρέχονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σχετικά με τα εν λόγω αυτοματοποιημένα συστήματα, καθώς και με ποια μορφή και πότε θα πρέπει να παρέχονται. Η υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας, δυνάμει των άρθρων 13, 14 και 15 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, να παρέχει στο υποκείμενο των δεδομένων ορισμένες πληροφορίες σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν το υποκείμενο των δεδομένων, καθώς και πρόσβαση στα εν λόγω δεδομένα, θα πρέπει να εξακολουθήσει να έχει εφαρμογή στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα. Πληροφορίες σχετικά με τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων θα πρέπει επίσης να παρέχονται στους εκπροσώπους των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και στις εθνικές αρχές εργασίας, κατόπιν αιτήματός τους, ώστε να μπορούν να ασκούν τα καθήκοντά τους.

(33) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν θα πρέπει να υποχρεούνται να δημοσιοποιούν τη λεπτομερή λειτουργία των οικείων αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των αλγορίθμων, ή άλλα λεπτομερή δεδομένα τα οποία έχουν χαρακτήρα εμπορικού απορρήτου ή τα οποία προστατεύονται από δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας. Ωστόσο, οι παράγοντες αυτοί δεν θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα την άρνηση παροχής κάθε πληροφορίας που απαιτείται από την παρούσα οδηγία.

(34) Σύμφωνα με τα άρθρα 5 και 6 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι σύννομη, θεμιτή και να γίνεται με διαφανή τρόπο. Ως εκ τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν θα πρέπει να επιτρέπεται να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα οποία δεν είναι εγγενώς συνδεδεμένα με την εκτέλεση της σύμβασης μεταξύ των εν λόγω προσώπων και της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας ούτε είναι απολύτως αναγκαία για την εκτέλεση της σύμβασης αυτής. Το άρθρο 6 παράγραφος 5 της παρούσας οδηγίας προβλέπει ειδικότερους κανόνες στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 88 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

(35) Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας χρησιμοποιούν εκτενώς αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων για τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων τους. Η παρακολούθηση με ηλεκτρονικά μέσα μπορεί να είναι παρεμβατική και οι αποφάσεις που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από τα συστήματα αυτά επηρεάζουν άμεσα τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα οποία ενδέχεται να μην έχουν άμεση επαφή με ανθρώπινο διαχειριστή ή επόπτη. Ως εκ

τούτου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να παρακολουθούν και να αξιολογούν τακτικά τον αντίκτυπο των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων στις συνθήκες εργασίας. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να εξασφαλίζουν επαρκείς ανθρώπινους πόρους για τον σκοπό αυτόν. Τα πρόσωπα στα οποία η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας αναθέτει καθήκοντα παρακολούθησης θα πρέπει να διαθέτουν την αναγκαία ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των καθηκόντων αυτών και θα πρέπει να προστατεύονται από απόλυση, πειθαρχικά μέτρα ή άλλη δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόκλισης από αυτοματοποιημένες αποφάσεις ή προτάσεις αποφάσεων. Πέραν των υποχρεώσεων που απορρέουν από το άρθρο 22 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, το άρθρο 7 παράγραφοι 1 και 3 της παρούσας οδηγίας προβλέπει για τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διακριτές υποχρεώσεις σε σχέση με την ανθρώπινη παρακολούθηση του αντικτύπου των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα, οι οποίες εφαρμόζονται ως ειδικοί κανόνες στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 88 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

(36) Το άρθρο 22 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 απαιτεί από τους υπευθύνους επεξεργασίας δεδομένων να εφαρμόζουν κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων των υποκειμένων των δεδομένων όταν τα υποκείμενα των δεδομένων υπόκεινται σε αποφάσεις που λαμβάνονται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας. Η διάταξη αυτή προβλέπει, κατ' ελάχιστον, το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να εξασφαλίζει ανθρώπινη παρέμβαση από την πλευρά του υπευθύνου επεξεργασίας, να εκφράζει την άποψή του και να αμφισβητεί την απόφαση. Οι απαιτήσεις αυτές εφαρμόζονται επίσης στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας. Το άρθρο 8 της παρούσας οδηγίας προβλέπει ειδικότερους κανόνες στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα, μεταξύ άλλων για τη διασφάλιση της προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 88 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679.

(37) Στο πλαίσιο αυτό, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας εξηγήσεις για την απόφαση, τη μη λήψη απόφασης ή για σειρά αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα που επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας τους. Για τον σκοπό αυτόν, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να τους παρέχει τη δυνατότητα να συζητούν και να αποσαφηνίζουν τα πραγματικά περιστατικά, τις περιστάσεις και τους λόγους των αποφάσεων αυτών με ανθρώπινο υπεύθυνο επικοινωνίας στην ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Επιπλέον, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να παρέχουν στο πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα γραπτή αιτιολόγηση για κάθε απόφαση περιορισμού, αναστολής ή παύσης του λογαριασμού του εν λόγω προσώπου, άρνησης καταβολής αμοιβής για εργασία που έχει εκτελέσει το εν λόγω πρόσωπο ή που επηρεάζει το συμβατικό του καθεστώς, δεδομένου ότι οι αποφάσεις αυτές ενδέχεται να έχουν σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, ιδίως στα δυνητικά κέρδη τους. Όταν οι εξηγήσεις ή οι λόγοι που προβάλλονται δεν είναι ικανοποιητικοί ή όταν τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θεωρούν ότι παραβιάζονται τα δικαιώματά τους, θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να επανεξετάσει την

απόφαση και να υποβάλει τεκμηριωμένη απάντηση εντός εύλογου χρονικού διαστήματος. Όταν οι αποφάσεις αυτές παραβιάζουν τα δικαιώματα των εν λόγω προσώπων, όπως τα εργασιακά δικαιώματα ή το δικαίωμα στη μη διάκριση, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας θα πρέπει να διορθώνει τις αποφάσεις αυτές χωρίς καθυστέρηση ή, όταν αυτό δεν είναι δυνατό, να παρέχει κατάλληλη αποζημίωση.

(38) Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου[13] θεσπίζει μέτρα για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης των εργοδοτών να αξιολογούν τους επαγγελματικούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια. Δεδομένου ότι τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων έχουν δυνητικά σημαντικό αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική υγεία των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να αξιολογούν τους εν λόγω κινδύνους, να εκτιμούν αν οι διασφαλίσεις των συστημάτων είναι κατάλληλες για την αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων και να λαμβάνουν κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα.

(39) Η οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[14] θεσπίζει γενικό πλαίσιο ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ένωση. Η καθιέρωση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων ή η σημαντική τροποποίηση της χρήσης τους από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας έχουν άμεσο αντίκτυπο στην οργάνωση της εργασίας και στις ατομικές συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Απαιτούνται πρόσθετα μέτρα για να εξασφαλιστεί ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ενημερώνουν και διαβουλεύονται με τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή τους εκπροσώπους τους πριν από τη λήψη τέτοιων αποφάσεων, στο κατάλληλο επίπεδο και, δεδομένης της τεχνικής πολυπλοκότητας των συστημάτων αλγοριθμικής διαχείρισης, με τη βοήθεια εμπειρογνώμονα που επιλέγεται από τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή τους εκπροσώπους τους με συντονισμένο τρόπο, όπου απαιτείται.

(40) Τα πρόσωπα που δεν έχουν σχέση εργασίας αποτελούν σημαντικό μέρος των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Ο αντίκτυπος των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας στις συνθήκες εργασίας τους και στις οικείες ευκαιρίες προσπορισμού εισοδήματος είναι παρόμοιος με τον αντίκτυπο που έχουν στους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Ως εκ τούτου, τα δικαιώματα που προβλέπονται στα άρθρα 6, 7 και 8 της παρούσας οδηγίας τα οποία αφορούν την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης, και συγκεκριμένα εκείνα που αφορούν τη διαφάνεια των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, τους περιορισμούς στην επεξεργασία ή τη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την παρακολούθηση από τον άνθρωπο και την επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων, θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση και τα οποία δεν εργάζονται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας. Τα δικαιώματα που αφορούν την

---

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

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

υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, καθώς και την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή τους εκπροσώπους τους, τα οποία αφορούν ειδικά τους μισθωτούς βάσει του δικαίου της Ένωσης, δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται σ' αυτούς. Ο κανονισμός (ΕΕ) 2019/1150 παρέχει διασφαλίσεις όσον αφορά την αμεροληψία και τη διαφάνεια για τους αυτοαπασχολουμένους που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, υπό την προϋπόθεση ότι θεωρούνται επιχειρηματικοί χρήστες κατά την έννοια του εν λόγω κανονισμού. Όταν οι εν λόγω διασφαλίσεις έρχονται σε σύγκρουση με στοιχεία ειδικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, θα πρέπει να υπερισχύουν οι ειδικές διατάξεις του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150 όσον αφορά τους επιχειρηματικούς χρήστες.

(41) Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας συμμορφώνονται με την εργατική νομοθεσία και τους κανονισμούς, τις υποχρεώσεις καταβολής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης και άλλους σχετικούς κανόνες, ιδίως εάν είναι εγκατεστημένες σε άλλη χώρα από το κράτος μέλος στο οποίο ο εργαζόμενος σε πλατφόρμα εκτελεί εργασία, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θα πρέπει να δηλώνουν την εργασία που εκτελούν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στις αρμόδιες αρχές εργασίας και κοινωνικής προστασίας του κράτους μέλους στο οποίο εκτελείται η εργασία, σύμφωνα με τους κανόνες και τις διαδικασίες που ορίζονται στο δίκαιο των οικείων κρατών μελών.

(42) Οι πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των ατόμων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας σε τακτική βάση, το συμβατικό τους καθεστώς ή το καθεστώς απασχόλησής τους και τους γενικούς όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τις εν λόγω συμβατικές σχέσεις έχουν ουσιαστική σημασία για την υποστήριξη των επιθεωρήσεων εργασίας, των φορέων κοινωνικής προστασίας και άλλων αρμόδιων αρχών κατά τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις νομικές υποχρεώσεις, καθώς και για την υποστήριξη των εκπροσώπων των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ως εκπροσώπων οι οποίοι, ως εκ τούτου, θα πρέπει να έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες αυτές. Οι εν λόγω αρχές και εκπρόσωποι θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες, όπως βασικά δεδομένα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας όσον αφορά τον χρόνο εργασίας και την αμοιβή.

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

(44) Οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα θα πρέπει να είναι σε θέση να εκπροσωπούν ένα ή περισσότερα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα σε οποιαδήποτε δικαστική ή διοικητική διαδικασία για την επιβολή οποιουδήποτε από τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παρούσα οδηγία. Η έγερση αξιώσεων εξ ονόματος ή προς υποστήριξη περισσότερων του ενός

προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα είναι ένας τρόπος να διευκολυνθούν διαδικασίες που διαφορετικά δεν θα είχαν κινηθεί λόγω διαδικαστικών και οικονομικών εμποδίων ή φόβου αντιποίνων.

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

(46) Στις διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες σχετικά με τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα στοιχεία σχετικά με την οργάνωση της εργασίας που επιτρέπουν τον καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης και ιδίως επιτρέπουν να διαπιστωθεί αν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ελέγχει ορισμένα στοιχεία της εκτέλεσης της εργασίας μπορεί να βρίσκονται στην κατοχή της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας και να μην είναι εύκολα προσβάσιμα από τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και από τις αρμόδιες αρχές. Ως εκ τούτου, τα εθνικά δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να είναι σε θέση να διατάσσουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να γνωστοποιεί κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που βρίσκεται στον έλεγχό της, συμπεριλαμβανομένων των εμπιστευτικών πληροφοριών, με την επιφύλαξη λήψης αποτελεσματικών μέτρων για την προστασία των πληροφοριών αυτών.

(47) Δεδομένου ότι, αφενός, το άρθρο 6, το άρθρο 7 παράγραφοι 1 και 3 και το άρθρο 8 της παρούσας οδηγίας προβλέπουν ειδικούς κανόνες στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 88 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 και ότι, αφετέρου, το άρθρο 10 της παρούσας οδηγίας προβλέπει την εφαρμογή των εν λόγω διασφαλίσεων και στην περίπτωση προσώπων χωρίς σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, οι εθνικές εποπτικές αρχές που αναφέρονται στο άρθρο 51 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 θα πρέπει να είναι αρμόδιες να παρακολουθούν την εφαρμογή των εν λόγω διασφαλίσεων. Τα κεφάλαια VI, VII και VIII του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 θα πρέπει να εφαρμόζονται όσον αφορά το διαδικαστικό πλαίσιο για την επιβολή των εν λόγω διασφαλίσεων, ιδίως όσον αφορά τους μηχανισμούς εποπτείας, συνεργασίας και συνεκτικότητας, τις προσφυγές, την ευθύνη και τις κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της αρμοδιότητας επιβολής διοικητικών προστίμων μέχρι του ποσού που αναφέρεται στο άρθρο 83 παράγραφος 5 του εν λόγω κανονισμού.

(48) Τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμα περιλαμβάνουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα. Ως εκ τούτου, εγείρουν ζητήματα που αφορούν τη νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων, καθώς και το εργατικό δίκαιο και το δίκαιο κοινωνικής προστασίας. Κατά συνέπεια, οι εποπτικές αρχές προστασίας δεδομένων και οι αρμόδιες αρχές εργασίας

και κοινωνικής προστασίας θα πρέπει να συνεργάζονται για την επιβολή της παρούσας οδηγίας, μεταξύ άλλων με την ανταλλαγή σχετικών πληροφοριών, με την επιφύλαξη της ανεξαρτησίας των εποπτικών αρχών προστασίας δεδομένων.

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

(50) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας έτσι άθικτο το προνόμιο των κρατών μελών να θεσπίζουν και να διατηρούν διατάξεις πιο ευνοϊκές για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν καθιερώνονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα εθνική ή ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

(51) Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να αποφεύγουν την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχουν στις νεοφυείς επιχειρήσεις και στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις τα μέτρα μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν πλήττονται δυσανάλογα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στον διοικητικό φόρτο. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να δημοσιεύουν τα αποτελέσματα των εν λόγω αξιολογήσεων.

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

(53) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, των κρατών μελών και της Επιτροπής σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα[15], τα κράτη μέλη ανέλαβαν να συνοδεύουν, όταν αυτό δικαιολογείται, την κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο με ένα ή περισσότερα έγγραφα στα οποία θα επεξηγείται η σχέση μεταξύ των επιμέρους διατάξεων της οδηγίας που μεταφέρεται στο εθνικό δίκαιο και των αντίστοιχων διατάξεων των εθνικών πράξεων μεταφοράς. Όσον αφορά την παρούσα οδηγία, ο νομοθέτης θεωρεί ότι η διαβίβαση τέτοιων εγγράφων είναι δικαιολογημένη.

[15] ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

(54) Ζητήθηκε η γνώμη του Ευρωπαίου Επόπτη Προστασίας Δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 42 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) 2018/1725 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου[16], ο οποίος γνωμοδότησε στις ΧΧ ΧΧΧΧ[17],

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, διασφαλίζοντας τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησής τους, προωθώντας τη διαφάνεια, την αμεροληψία και τη λογοδοσία στην αλγοριθμική διαχείριση της εργασίας σε πλατφόρμες και βελτιώνοντας τη διαφάνεια στο πλαίσιο της εργασίας σε πλατφόρμες, μεταξύ άλλων και σε διασυνοριακές καταστάσεις, υποστηρίζοντας παράλληλα τις συνθήκες για τη βιώσιμη ανάπτυξη των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας στην Ένωση.

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

   Σύμφωνα με το άρθρο 10, τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και αφορούν την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διαχείρισης ισχύουν επίσης για κάθε πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα στην Ένωση και δεν εργάζεται με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας.

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

Άρθρο 2

Ορισμοί

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

---

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

[17] …

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

   α) παρέχεται, τουλάχιστον εν μέρει, εξ αποστάσεως με ηλεκτρονικά μέσα, όπως ιστότοπος ή εφαρμογή για φορητές συσκευές·

   β) παρέχεται κατόπιν αιτήματος του αποδέκτη της υπηρεσίας·

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

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

3) «πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα»: κάθε άτομο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τον συμβατικό χαρακτηρισμό της σχέσης μεταξύ του εν λόγω ατόμου και της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας από τα εμπλεκόμενα μέρη·

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

5) «εκπρόσωποι»: οι οργανώσεις ή οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο ή τις εθνικές πρακτικές, ή και οι δύο·

6) «πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις»: πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις όπως ορίζονται στο παράρτημα της σύστασης 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής[18].

2. Ο ορισμός των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας που αναφέρεται στην παράγραφο 1 σημείο 1) δεν περιλαμβάνει τους παρόχους υπηρεσίας της οποίας πρωταρχικός σκοπός είναι η εκμετάλλευση ή η κοινή χρήση περιουσιακών στοιχείων. Περιορίζεται στους παρόχους υπηρεσίας για την οποία η οργάνωση της εργασίας που εκτελείται από άτομο δεν αποτελεί απλώς ήσσονος σημασίας και αμιγώς βοηθητικό στοιχείο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 3

Ορθός καθορισμός του καθεστώτος απασχόλησης

[18] Σύσταση της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων [C(2003) 1422] (ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 36).

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κατάλληλες διαδικασίες για να επαληθεύουν και να διασφαλίζουν τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, με σκοπό την εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, και τη διασφάλιση ότι τα εν λόγω πρόσωπα απολαύουν των δικαιωμάτων που απορρέουν από το δίκαιο της Ένωσης που εφαρμόζεται στους εργαζομένους.

2. Ο καθορισμός της ύπαρξης σχέσης εργασίας βασίζεται πρωτίστως στα πραγματικά περιστατικά που αφορούν την πραγματική εκτέλεση της εργασίας, λαμβανομένης υπόψη της χρήσης αλγορίθμων στην οργάνωση της εργασίας σε πλατφόρμα, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο χαρακτηρίζεται η σχέση στο πλαίσιο οποιασδήποτε συμβατικής ρύθμισης που ενδεχομένως έχει συμφωνηθεί μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Όταν η ύπαρξη σχέσης εργασίας αποδεικνύεται βάσει πραγματικών περιστατικών, το μέρος που αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του εργοδότη προσδιορίζεται σαφώς σύμφωνα με τις εθνικές έννομες τάξεις.

Άρθρο 4

Νομικό τεκμήριο

1. Η συμβατική σχέση μεταξύ της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας που ελέγχει, κατά την έννοια της παραγράφου 2, την εκτέλεση της εργασίας και του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα μέσω της εν λόγω πλατφόρμας τεκμαίρεται νομικά ότι αποτελεί σχέση εργασίας. Για τον σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη θεσπίζουν πλαίσιο μέτρων, σύμφωνα με τα εθνικά νομικά και δικαστικά τους συστήματα.

   Το νομικό τεκμήριο εφαρμόζεται σε όλες τις σχετικές διοικητικές και νομικές διαδικασίες. Οι αρμόδιες αρχές που ελέγχουν τη συμμόρφωση με τη σχετική νομοθεσία ή είναι επιφορτισμένες με την επιβολή της μπορούν να βασίζονται στο εν λόγω τεκμήριο.

2. Ο έλεγχος της εκτέλεσης της εργασίας κατά την έννοια της παραγράφου 1 θεωρείται ότι πληροί τουλάχιστον δύο από τα ακόλουθα:

   α) τον καθορισμό στην πράξη του επιπέδου των αποδοχών ή την καθιέρωση σχετικών ανώτατων ορίων·

   β) απαίτηση από το πρόσωπο που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα να τηρεί ειδικούς δεσμευτικούς κανόνες όσον αφορά την εμφάνιση, τη συμπεριφορά έναντι του αποδέκτη της υπηρεσίας ή την εκτέλεση της εργασίας·

   γ) την επίβλεψη της εκτέλεσης της εργασίας ή την επαλήθευση της ποιότητας των αποτελεσμάτων της εργασίας, μεταξύ άλλων με ηλεκτρονικά μέσα·

   δ) τον ουσιαστικό περιορισμό της ελευθερίας οργάνωσης της εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω κυρώσεων, και ιδίως της διακριτικής ευχέρειας να επιλέγει κανείς τις ώρες εργασίας ή τις περιόδους απουσίας του, να αποδέχεται ή να αρνείται να εκτελέσει καθήκοντα ή να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή αναπληρωτές·

   ε) τον ουσιαστικό περιορισμό της δυνατότητας δημιουργίας πελατειακής βάσης ή εκτέλεσης εργασίας για οποιονδήποτε τρίτο.

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν υποστηρικτικά μέτρα για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου που αναφέρεται στην παράγραφο

1, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τον αντίκτυπο στις νεοφυείς επιχειρήσεις, αποφεύγοντας να εφαρμόσουν το τεκμήριο στους πραγματικούς αυτοαπασχολουμένους και υποστηρίζοντας τη βιώσιμη ανάπτυξη των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας. Ειδικότερα:

α) διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου δημοσιοποιούνται με σαφή, ολοκληρωμένο και εύκολα προσβάσιμο τρόπο·

β) καταρτίζουν κατευθυντήριες οδηγίες προς τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας, τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και τους κοινωνικούς εταίρους για την κατανόηση και την εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις διαδικασίες ανατροπής του σύμφωνα με το άρθρο 5·

γ) καταρτίζουν κατευθυντήριες οδηγίες προς τις αρχές επιβολής των κανόνων με σκοπό την προδραστική στόχευση και τη δίωξη των μη συμμορφούμενων ψηφιακών πλατφορμών εργασίας·

δ) ενισχύουν τους ελέγχους και τις επιτόπιες επιθεωρήσεις που διενεργούν οι επιθεωρήσεις εργασίας ή οι φορείς που είναι αρμόδιοι για την επιβολή της εργατικής νομοθεσίας, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι εν λόγω έλεγχοι και επιθεωρήσεις είναι αναλογικοί και δεν εισάγουν διακρίσεις.

4. Όσον αφορά τις συμβατικές σχέσεις που συνήφθησαν πριν από την ημερομηνία που ορίζεται στο άρθρο 21 παράγραφος 1 και εξακολουθούν να βρίσκονται σε ισχύ, το νομικό τεκμήριο που αναφέρεται στην παράγραφο 1 εφαρμόζεται μόνο για την περίοδο που αρχίζει από την εν λόγω ημερομηνία.

Άρθρο 5

Δυνατότητα ανατροπής του νομικού τεκμηρίου

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οποιοδήποτε από τα μέρη έχει τη δυνατότητα να ανατρέψει το νομικό τεκμήριο που αναφέρεται στο άρθρο 4 σε νομικές ή διοικητικές διαδικασίες ή και στις δύο.

Όταν η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας υποστηρίζει ότι η εν λόγω συμβατική σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο εν λόγω κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, το βάρος της απόδειξης βαρύνει την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας. Οι διαδικασίες αυτές δεν έχουν ανασταλτικό αποτέλεσμα στην εφαρμογή του νομικού τεκμηρίου.

Όταν το πρόσωπο που εκτελεί την εργασία σε πλατφόρμα υποστηρίζει ότι η εν λόγω συμβατική σχέση δεν αποτελεί σχέση εργασίας όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν στο εν λόγω κράτος μέλος, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας καλείται να συμβάλει στην ορθή επίλυση της διαδικασίας, ιδίως παρέχοντας όλες τις σχετικές πληροφορίες που έχει στην κατοχή της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Άρθρο 6

Διαφάνεια και χρήση των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων

1. Με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και των εργαζομένων σε πλατφόρμες δυνάμει της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152, τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να ενημερώνουν τους εργαζομένους σε πλατφόρμες σχετικά με τα εξής:

   α) τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση, την επίβλεψη ή την αξιολόγηση των εργασιακών επιδόσεων των εργαζομένων σε πλατφόρμες με ηλεκτρονικά μέσα·

   β) τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη αποφάσεων που επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας των εν λόγω εργαζομένων σε πλατφόρμες, και ιδίως την πρόσβασή τους στις αναθέσεις καθηκόντων, τις αποδοχές τους, την ασφάλεια και την υγεία τους στην εργασία, τον χρόνο εργασίας τους, τις προαγωγές τους και το συμβατικό καθεστώς τους, συμπεριλαμβανομένων του περιορισμού, της αναστολής ή της παύσης του λογαριασμού τους.

2. Η ενημέρωση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 αφορά:

   α) σε σχέση με τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης:

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

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

   β) σε σχέση με τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων:

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

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

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

      iv) τους λόγους για τους οποίους λαμβάνονται αποφάσεις περιορισμού, αναστολής ή παύσης του λογαριασμού του εργαζομένου σε πλατφόρμα, άρνησης καταβολής αμοιβής για την εργασία που εκτελείται από τον εργαζόμενο σε πλατφόρμα, αποφάσεις για το συμβατικό καθεστώς του

εργαζομένου σε πλατφόρμα ή κάθε απόφαση με παρόμοια αποτελέσματα.

3. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 2 υπό μορφή εγγράφου που μπορεί να είναι σε ηλεκτρονική μορφή. Παρέχουν τις πληροφορίες αυτές το αργότερο την πρώτη εργάσιμη ημέρα, καθώς και σε περίπτωση ουσιαστικών αλλαγών και ανά πάσα στιγμή κατόπιν αιτήματος των εργαζομένων σε πλατφόρμα. Οι πληροφορίες πρέπει να παρέχονται σε συνοπτική, διαφανή, εύληπτη και εύκολα προσβάσιμη μορφή, με χρήση σαφούς και απλής γλώσσας.

4. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θέτουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 2 στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων σε πλατφόρμες και των εθνικών αρχών εργασίας κατόπιν αιτήματός τους.

5. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν εργαζομένους σε πλατφόρμες, τα οποία δεν είναι εγγενώς συνδεδεμένα με την εκτέλεση της σύμβασης μεταξύ του εργαζομένου σε πλατφόρμα και της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας ούτε είναι απολύτως αναγκαία για την εκτέλεση της σύμβασης αυτής. Ειδικότερα:

α) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση του εργαζομένου σε πλατφόρμα·

β) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία του εργαζομένου σε πλατφόρμα, εκτός από τις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχεία β) έως ι) του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679·

γ) δεν επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που σχετίζονται με ιδιωτικές συζητήσεις, συμπεριλαμβανομένων ανταλλαγών απόψεων με εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες·

δ) δεν συλλέγουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ενόσω ο εργαζόμενος σε πλατφόρμα δεν προσφέρεται να εκτελέσει εργασία σε πλατφόρμα ούτε εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα.

Άρθρο 7

Παρακολούθηση των αυτοματοποιημένων συστημάτων από τον άνθρωπο

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρακολουθούν και αξιολογούν ανά τακτά διαστήματα τον αντίκτυπο των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, όπως αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 1, στις συνθήκες εργασίας.

2. Με την επιφύλαξη της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου και των σχετικών οδηγιών στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας:

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

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

γ) λαμβάνουν κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα.

Δεν χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων κατά τρόπο που να ασκεί αδικαιολόγητη πίεση στους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή να θέτει με άλλο τρόπο σε κίνδυνο τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

3. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας να εξασφαλίζουν επαρκείς ανθρώπινους πόρους για την παρακολούθηση του αντικτύπου των μεμονωμένων αποφάσεων που λαμβάνονται ή υποστηρίζονται από αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων σύμφωνα με το παρόν άρθρο. Τα πρόσωπα στα οποία η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας αναθέτει καθήκοντα παρακολούθησης έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των καθηκόντων αυτών. Απολαύουν προστασίας έναντι απολύσεων, πειθαρχικών μέτρων ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης για την απόκλιση από τις αυτοματοποιημένες αποφάσεις ή τις προτάσεις αποφάσεων.

Άρθρο 8

Επανεξέταση σημαντικών αποφάσεων από τον άνθρωπο

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας εξηγήσεις για κάθε απόφαση που λαμβάνεται ή υποστηρίζεται από αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων η οποία επηρεάζει σημαντικά τις συνθήκες εργασίας του εργαζομένου σε πλατφόρμα, όπως αναφέρεται στο άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο β). Ειδικότερα, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στους εργαζομένους σε πλατφόρμες πρόσβαση σε υπεύθυνο επικοινωνίας που ορίζεται από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας με τον οποίο θα μπορούν να συζητούν και να διευκρινίζουν τα πραγματικά περιστατικά, τις περιστάσεις και τους λόγους που οδήγησαν στην απόφαση. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας διασφαλίζουν ότι οι εν λόγω υπεύθυνοι επικοινωνίας διαθέτουν την αναγκαία ικανότητα, κατάρτιση και εξουσία για την άσκηση των εν λόγω καθηκόντων.

Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας παρέχουν στον εργαζόμενο σε πλατφόρμα γραπτή δήλωση στην οποία αναφέρονται οι λόγοι για κάθε απόφαση που λαμβάνεται ή υποστηρίζεται από αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων για τον περιορισμό, την αναστολή ή την παύση του λογαριασμού του εργαζομένου σε πλατφόρμα, για κάθε απόφαση άρνησης καταβολής αμοιβής για εργασία που εκτελεί ο εργαζόμενος σε πλατφόρμα, κάθε απόφαση σχετικά με το συμβατικό καθεστώς του εργαζομένου σε πλατφόρμα ή κάθε απόφαση με παρόμοια αποτελέσματα.

2. Όταν οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμα δεν είναι ικανοποιημένοι από τις εξηγήσεις ή τη γραπτή αιτιολόγηση που έλαβαν ή θεωρούν ότι η απόφαση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 παραβιάζει τα δικαιώματά τους, έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να επανεξετάσει την εν λόγω απόφαση. Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας ανταποκρίνεται στο εν λόγω αίτημα παρέχοντας στον εργαζόμενο σε πλατφόρμα τεκμηριωμένη απάντηση χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και σε κάθε περίπτωση εντός μίας εβδομάδας από την παραλαβή του αιτήματος.

Όσον αφορά τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που είναι πολύ μικρές, μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η προθεσμία απάντησης που αναφέρεται στο πρώτο εδάφιο παρατείνεται σε δύο εβδομάδες.

3. Όταν η απόφαση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 παραβιάζει τα δικαιώματα του εργαζομένου σε πλατφόρμα, η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας διορθώνει χωρίς καθυστέρηση την εν λόγω απόφαση ή, εάν η διόρθωση αυτή δεν είναι δυνατή, προσφέρει κατάλληλη αποζημίωση.

4. Το παρόν άρθρο δεν θίγει τις διαδικασίες απόλυσης που προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο.

Άρθρο 9

Ενημέρωση και διαβούλευση

1. Με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία 2002/14/ΕΚ, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας ενημερώνουν και προβαίνουν σε διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε πλατφόρμες ή, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, με τους οικείους εργαζομένους σε πλατφόρμες, σχετικά με αποφάσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν στην καθιέρωση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 1 ή στην ουσιαστική τροποποίηση της χρήσης τους, σύμφωνα με το παρόν άρθρο.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ισχύουν οι ορισμοί των όρων «ενημέρωση» και «διαβούλευση» όπως αναφέρονται στο άρθρο 2 στοιχεία στ) και ζ) της οδηγίας 2002/14/ΕΚ. Οι κανόνες που προβλέπονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3 και 4 και στα άρθρα 6 και 7 της οδηγίας 2002/14/ΕΚ εφαρμόζονται αναλόγως.

3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε πλατφόρμες ή οι οικείοι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μπορούν να επικουρούνται από εμπειρογνώμονα της επιλογής τους, εφόσον αυτό είναι αναγκαίο για να εξετάσουν το θέμα που αποτελεί αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης και να διατυπώσουν γνώμη. Όταν μια ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας έχει περισσότερους από 500 εργαζομένους σε ένα κράτος μέλος, οι δαπάνες για τον εμπειρογνώμονα βαρύνουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι είναι αναλογικές.

Άρθρο 10

Πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και δεν έχουν σχέση εργασίας

1. Το άρθρο 6, το άρθρο 7 παράγραφοι 1 και 3 και το άρθρο 8 εφαρμόζονται επίσης στα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και δεν έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας.

2. Το παρόν άρθρο ισχύει με την επιφύλαξη του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150. Εάν οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας έρχονται σε αντίθεση με διάταξη του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150 όσον αφορά τους επιχειρηματικούς χρήστες κατά την έννοια του εν λόγω κανονισμού, η διάταξη του εν λόγω κανονισμού υπερισχύει και εφαρμόζεται στους εν λόγω επιχειρηματικούς χρήστες. Το άρθρο 8 της παρούσας οδηγίας δεν εφαρμόζεται στους επιχειρηματικούς χρήστες κατά την έννοια του κανονισμού (ΕΕ) 2019/1150.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ

Άρθρο 11

Δήλωση εργασίας σε πλατφόρμα

Με την επιφύλαξη των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 883/2004[19] και 987/2009[20] του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, τα κράτη μέλη απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που είναι εργοδότες να δηλώνουν την εργασία που εκτελούν εργαζόμενοι σε πλατφόρμες στις αρμόδιες αρχές εργασίας και κοινωνικής προστασίας του κράτους μέλους στο οποίο εκτελείται η εργασία και να ανταλλάσσουν σχετικά δεδομένα με τις εν λόγω αρχές, σύμφωνα με τους κανόνες και τις διαδικασίες που ορίζονται στη νομοθεσία των οικείων κρατών μελών.

Άρθρο 12

Πρόσβαση σε συναφείς πληροφορίες σχετικά με την εργασία σε πλατφόρμα

1. Όταν οι αρχές εργασίας, κοινωνικής προστασίας και άλλες αρμόδιες αρχές ασκούν τα οικεία καθήκοντα διασφάλισης της συμμόρφωσης με τις νομικές υποχρεώσεις που ισχύουν για το καθεστώς απασχόλησης των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα και όταν οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα ασκούν τα καθήκοντα εκπροσώπησής τους, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας θέτουν στη διάθεσή τους τις ακόλουθες πληροφορίες:

   α) τον αριθμό των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας σε τακτική βάση και το συμβατικό ή εργασιακό καθεστώς τους·

   β) τους γενικούς όρους και προϋποθέσεις που εφαρμόζονται στις εν λόγω συμβατικές σχέσεις, υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω όροι και προϋποθέσεις καθορίζονται μονομερώς από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας και εφαρμόζονται σε μεγάλο αριθμό συμβατικών σχέσεων.

2. Οι πληροφορίες παρέχονται για κάθε κράτος μέλος στο οποίο τα πρόσωπα εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα μέσω της οικείας ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας. Οι πληροφορίες επικαιροποιούνται τουλάχιστον ανά εξάμηνο και, όσον αφορά την παράγραφο 1 στοιχείο β), κάθε φορά που τροποποιούνται οι όροι και οι προϋποθέσεις.

3. Οι αρχές εργασίας, κοινωνικής προστασίας και άλλες αρμόδιες αρχές και οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας πρόσθετες διευκρινίσεις και λεπτομέρειες σχετικά με οποιοδήποτε από τα παρεχόμενα δεδομένα. Οι ψηφιακές

---

19 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (ΕΕ L 166 της 30.4.2004, σ. 1).

20 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Σεπτεμβρίου 2009, για καθορισμό της διαδικασίας εφαρμογής του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (ΕΕ L 284 της 30.10.2009, σ. 1).

πλατφόρμες εργασίας απαντούν στα εν λόγω αιτήματα εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος, παρέχοντας τεκμηριωμένη απάντηση.

4. Όσον αφορά τις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας που είναι πολύ μικρές, μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η περιοδικότητα επικαιροποίησης των πληροφοριών σύμφωνα με την παράγραφο 2 μειώνεται σε μία φορά ετησίως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ ΚΑΙ ΕΠΙΒΟΛΗ

Άρθρο 13

Δικαίωμα επανόρθωσης

Με την επιφύλαξη των άρθρων 79 και 82 του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων η σχέση εργασίας ή άλλη συμβατική σχέση έχει λήξει, έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα επανόρθωσης, συμπεριλαμβανομένης κατάλληλης αποζημίωσης, σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 14

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

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

2. Οι εκπρόσωποι των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα έχουν επίσης το δικαίωμα να ενεργούν εξ ονόματος ή προς υποστήριξη περισσοτέρων του ενός προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, με την έγκριση των εν λόγω προσώπων.

Άρθρο 15

Δίαυλοι επικοινωνίας για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα

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

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

Άρθρο 16

Πρόσβαση σε αποδεικτικά στοιχεία

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, σε διαδικασίες που αφορούν αξίωση σχετικά με τον ορθό καθορισμό του καθεστώτος απασχόλησης προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, τα εθνικά δικαστήρια ή οι αρμόδιες αρχές είναι σε θέση να διατάσσουν την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να γνωστοποιήσει κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο που βρίσκεται υπό τον έλεγχό της.

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

3. Το παρόν άρθρο δεν κωλύει τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν κανόνες ευνοϊκότερους για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα.

Άρθρο 17

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

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

Άρθρο 18

Προστασία από την απόλυση

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση ή οποιοδήποτε ισοδύναμό της και κάθε προκαταρκτική ενέργεια για την απόλυση, ή ισοδύναμό της, προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

2. Τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τα οποία θεωρούν ότι έχουν απολυθεί ή έχουν υποβληθεί σε μέτρα με ισοδύναμο αποτέλεσμα για τον λόγο ότι έχουν ασκήσει τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία μπορούν να ζητούν από την ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης ή των ισοδύναμων μέτρων, δεόντως τεκμηριωμένους. Η ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας γνωστοποιεί τους λόγους αυτούς γραπτώς.

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι, όταν οι τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα που αναφέρονται στην παράγραφο 2 τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ή φορέα, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε η εν λόγω απόλυση ή

ισοδύναμα μέτρα, εναπόκειται στην ψηφιακή πλατφόρμα εργασίας να αποδείξει ότι η απόλυση ή τα ισοδύναμα μέτρα βασίστηκαν σε λόγους άλλους από τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 1.

4. Η παράγραφος 3 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα.

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

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

Άρθρο 19

Εποπτεία και κυρώσεις

1. Η εποπτική αρχή ή οι εποπτικές αρχές που είναι υπεύθυνη/-ες για την παρακολούθηση της εφαρμογής του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 είναι επίσης υπεύθυνη/-ες για την παρακολούθηση της εφαρμογής του άρθρου 6, του άρθρου 7 παράγραφοι 1 και 3 και των άρθρων 8 και 10 της παρούσας οδηγίας, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις των κεφαλαίων VI, VII και VIII του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679. Είναι αρμόδιες για την επιβολή διοικητικών προστίμων μέχρι του ποσού που αναφέρεται στο άρθρο 83 παράγραφος 5 του εν λόγω κανονισμού.

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

3. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης εθνικών διατάξεων οι οποίες θεσπίζονται κατ' εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας πλην των διατάξεων που αναφέρονται στην παράγραφο 1 ή των σχετικών διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 20

Απαγόρευση της υποβάθμισης και ευνοϊκότερες διατάξεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί βάσιμο λόγο για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών.

2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες ή να ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους σε πλατφόρμες, σύμφωνα με τους στόχους της παρούσας οδηγίας. Όσον αφορά τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα τα οποία δεν έχουν σχέση εργασίας, η παρούσα παράγραφος εφαρμόζεται μόνο στον βαθμό που οι εν λόγω εθνικοί κανόνες είναι συμβατοί με τους κανόνες για τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

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

Άρθρο 21

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως την/τις [2 έτη από την έναρξη ισχύος της]. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

   Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος πραγματοποίησης αυτής της παραπομπής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εθνικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

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

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

Άρθρο 22

Επανεξέταση από την Επιτροπή

Έως την/τις [5 έτη μετά την έναρξη ισχύος], η Επιτροπή, κατόπιν διαβούλευσης με τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο Ένωσης και τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη, και λαμβάνοντας υπόψη τον αντίκτυπο στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, και προτείνει, αν χρειαστεί, νομοθετικές τροποποιήσεις.

Άρθρο 23

Έναρξη ισχύος

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

Άρθρο 24

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	*Για το Συμβούλιο*
Ο Πρόεδρος	*Ο Πρόεδρος*