DOCUMENT DE ORIENTARE POLITICĂ

DIGITALIZAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ DIN INDUSTRIE

VALORI STRĂVECHIÎNTR-O LUME DIGITALĂ NOUĂ

Co-funded by the European Union

INTRODUCERE *3*
DIALOGUL SOCIAL CA ELEMENT ESENȚIAL PENTRU INOVAȚIE *4*
CINE? *5*
UNDE? *9*
Despre formă **10**
Despre fond **11**
CUM? *16*
Comitetele europene de întreprindere **20**
CE? *21*
Algoritmi și Inteligența Artificială **21**
Deconectare digitală **22**
Instrumente digitale de supraveghere **24**
Protecția mediului **25**
IMPORTANȚA FORMĂRII *26*
ALTE OPȚIUNI DE REGLEMENTARE *27*

Acest document a fost elaborat de José María Miranda Boto și Elisabeth Brameshuber, în calitate de manageri de proiect ai proiectului de cercetare DIGILARE (101126503), finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și punctele de vedere exprimate aparțin însă exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat opiniile Uniunii Europene sau ale Comisiei Europene. Nici Uniunea Europeană, nici autoritatea care acordă finanțarea nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.

Documentul a fost redactat pe baza contribuțiilor membrilor echipei de cercetare, Judith Brockmann (Germania), Merle Erikson (Estonia), Michael Doherty (Irlanda), Lidia Gil Otero, Yolanda Maneiro Vázquez și Daniel Pérez del Prado (Spania), Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod și Christophe Teissier (Franța), Piera Loi (Italia), Luca Ratti (Luxemburg), Tamás Gyulavári și Gábor Kártyás (Ungaria), Nicola Gundt (Țările de Jos), Franz Marhold și Christina Schnittler (Austria), Łukasz Pisarczyk (Polonia), Teresa Coelho Moreira (Portugalia), Felicia Roșioru (România), Jenny Julén Votinius (Suedia) și Kübra Dogan-Yenisey (Turcia), ținând seama și de feedback-ul primit de la părțile interesate în timpul implementării proiectului.

Co-funded by the European Union

INTRODUCERE

Față de momentul în care a fost formulată propunerea proiectului de cercetare DIGILARE în anul 2022, progresele tehnologice, departe de a fi lipsite de provocări, se succed cu o viteză amețitoare. Potrivit estimărilor Comisiei Europene[1], 5% dintre persoanele angajate în Uniune lucrează în sectorul tehnologiilor informației și comunicațiilor. Numărul persoanelor care lucrează de la distanță prin intermediul mijloacelor informatice, care a crescut enorm în timpul pandemiei, s-a menținut ridicat, iar la sfârșitul anului 2024, 13,5% dintre persoanele angajate în zona euro se aflau în această situație, atingând cote maxime de 38% în Țările de Jos[2].

Însă digitalizarea depășește cu mult ocupațiile din domeniul tehnologic sau munca la distanță. De fapt, prin schimbările referitoare la mijloacele și modurile de producție, Uniunea Europeană este pusă în fața unui scenariu de modificare a paradigmei, în care drepturile lucrătorilor pot fi semnificativ afectate. Această transformare poate duce la desființarea locurilor de muncă, așa cum anticipează unele studii referitoare la impactul Inteligenței Artificiale sau la excluderea accesului la acestea, pe baza sexului, vârstei sau categoriei sociale, în funcție de accesul diferit la aceste tehnologii. Însă alte schimbări pot fi benefice pentru lucrători, prin îmbunătățirea productivității, care poate duce, de exemplu, la reducerea timpului de muncă. Digitalizarea este un proces cu multiple fațete.

Punctul de plecare al acestui document îl reprezintă convingerea că dialogul social și, odată cu acesta, drepturile la informare și consultare, sunt instrumente indispensabile pentru ca Uniunea Europeană și Statele sale membre să gestioneze viitorul muncii în contextul digitalizării. Timp de decenii, Uniunea Europeană a pledat pentru dialogul în cadrul întreprinderilor ca instrument de anticipare a schimbării. Rareori a existat o schimbare atât de semnificativă precum cea cu care se confruntă Europa acum, iar dialogul social trebuie să fie un instrument central în acest proces. În data de 10 septembrie s-a încheiat procesul de consultare lansat de Comisia Europeană cu privire la posibila elaborare a unui nou Plan de Acțiune privind Pilonul European al Drepturilor Sociale. Acest document reprezintă, într-o anumită măsură, contribuția proiectului DIGILARE la această dezbatere. Apreciem că un sistem de informare și consultare în lumea digitală bine conceput nu este un lux, ci un factor competitiv decisiv. Dacă provocările sunt abordate din perspectiva

[1] https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025

[2] Pentru o imagine de ansamblu asupra creșterii utilizării TIC de către companii, https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025#businesses-online

Co-funded by the European Union

corectă, drepturile individuale și colective vor fi garantate, productivitatea va crește și inovarea va fi promovată.

DIALOGUL SOCIAL CA ELEMENT ESENȚIAL PENTRU INOVAȚIE

Colaborarea, și nu neapărat conflictul, trebuie să constituie fundamentul pe care se construiește un nou Plan de Acțiune sau orice inițiativă în cadrul dezbaterii privind viitorul relațiilor colective de muncă. Bineînțeles, este nevoie de un sprijin instituțional puternic, atât din partea Uniunii Europene, cât și din partea Statelor membre, pentru a susține acțiunile din cadrul întreprinderilor. Utilizarea finanțării UE sau acordarea de stimulente fiscale pot fi instrumente foarte utile.

Acest model de colaborare pe care îl susținem trebuie să înceapă în cadrul dialogului social european, în conformitate cu prevederile Planului de Acțiune. În conformitate cu articolul 154 din TFUE, înainte de a prezenta propuneri în domeniul politicii sociale, Comisia va consulta partenerii sociali cu privire la posibila direcție a unei acțiuni a Uniunii, după care va trece la o a doua fază, în care consultarea vizează conținutul acesteia.

Din analiza propunerilor care au condus la legislație efectivă în ultimii ani reiese că demersurile privind consultările promovate de Comisia Europeană depășesc prevederile articolului 154 TFUE. În normele al căror temei juridic nu se regăsește în Titlul X din TFUE și care, prin urmare, nu trebuie considerate „politică socială” în sens strict, ideea consultării părților interesate, la care s-a adăugat faza consultării publice generale, s-a consolidat ca o evoluție a practicii, iar Pactul pentru Dialogul Social European din 5 martie 2025 (în continuare, „Pactul”) include această evoluție în textul său.

Cel mai concludent exemplu îl reprezintă procesul de adoptare a Directivei (UE) 2018/957 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Este vorba de o Directivă întemeiată pe articolele 53 și 62 din TFUE, libertățile de stabilire și de prestare a serviciilor. Prin urmare, nu se poate face nicio referire la articolul 154 din TFUE. Cu toate acestea, secțiunea din propunerea Comisiei, care a condus la această directivă, dedicată consultării părților interesate, prezintă în detaliu, spre deosebire de alte propuneri, opiniile tuturor actorilor sociali, intersectoriali și sectoriali, cu privire la modificarea avută în vedere. Mecanismul a depășit barierele tehnice ale politicii sociale pentru a ajunge realmente în astfel de domenii, deși acestea sunt tratate diferit în dreptul Uniunii Europene.

Co-funded by the European Union

Luând în calcul acest precedent, considerăm că cea mai potrivită cale de acțiune la implementarea oricăreia dintre propunerile incluse în acest document, este să se organizeze o consultare cu partenerii sociali cu privire la oportunitatea și, chiar mai important, la măsurile care pot fi elaborate, în conformitate cu filosofia Pactului. Cunoștințele pe care le-am dobândit în cadrul proiectului DIGILARE, în urma schimbului de experiențe cu partenerii sociali, ne permit să afirmăm că ei sunt cei care pot diagnostica, în multe privințe, nevoile reale. La cea de-a 40-a aniversare a inițierii dialogului social european în Val Duchesse, credem că legislația trebuie să țină cont de această opinie valoroasă, deși el nu ar trebui folosit ca instrument de blocare.

După cum demonstrează cele mai bune practici pe care le-am descoperit în cadrul proiectului DIGILARE, munca digitală bine concepută poate fi o valoare strategică comună pentru întreprinderi și lucrători. Ceea ce ar trebui să se străduiască să realizeze împreună managementul și angajații este munca digitală de calitate. În opinia noastră, este vorba despre o muncă digitală care răspunde nevoilor colective ale lucrătorilor prin mecanisme de informare și consultare care funcționează corect. În același timp, această muncă digitală de calitate și, prin urmare, informarea și consultarea care funcționează corect, reprezintă un factor care contribuie la competitivitate, așa cum o demonstrează cunoștințele create împreună cu părțile interesate în cadrul proiectului DIGILARE. Prin urmare, munca digitală de calitate nu este doar o cerință socială.

CINE?

Prima coordonată a proiectului DIGILARE vizează identificarea domeniului de aplicare subiectiv al drepturilor la informare și consultare și luarea în considerare a posibilelor extinderi ale domeniului său de aplicare.

Digitalizarea aduce cu sine un model de producție care mizează în mod semnificativ pe descentralizarea producției și relocare. Întreprinderile își reduc personalul și recurg la încheierea contractelor civile sau comerciale, abordare care se considera deja depășită. Economia platformelor a fost unul dintre incubatoarele în care s-a instituit această tendință, care acum se multiplică și se intensifică, generând în multe cazuri precaritate și dependență economică. Efectele sale negative asupra reprezentării lucrătorilor și a drepturilor la informare și consultare au fost deja expuse în numeroase ocazii.

Atunci când s-au analizat posibile remedii pentru această situație, în dezbaterile care au avut loc în cadrul proiectului DIGILARE, = au fost discutate diferite opțiuni

Co-funded by the European Union

privind modalitățile de protejare a lucrătorilor independenți dependenți din punct de vedere economic. Aceste diferențe au atât origini naționale, cât și *i*deologice: poziția lucrătorilor independenți și a altor categorii profesionale atipice în raport cu dreptul muncii, rolul și interesul sindicatelor în apărarea acestora și, bineînțeles, aspecte tehnice legate de punerea în aplicare a Dreptului Uniunii Europene.

Dezacordul reflectă o dezbatere aprinsă: preocuparea pentru protecția lucrătorilor atipici există în prezent și poate fi regăsită în numeroase documente naționale și europene. Aici, însă, nu vom aborda natura acestor relații, ci degrabă întinderea garanției drepturilor la informare și consultare în cazul acestor persoane, lăsând deoparte discuția despre statutul lor contractual.

Punctul de plecare la nivelul Uniunii îl reprezintă articolul 27 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, care recunoaște dreptul lucrătorilor sau reprezentanților acestora la informare și consultare, însă nu definește conceptul de „lucrător". Timp de ani de zile, noțiunea europeană de lucrător din articolul 45 din TFUE a fost proiectată asupra acestei lacune. Însă transpunerea sa automată nu este întru totul satisfăcătoare. Există grupuri care s-ar încadra în acest concept, dar care nu ar trebui să se informeze și să se consulte singuri, cum ar fi cazul directorilor sau al membrilor consiliilor de administrație. Alții, însă, cum ar fi lucrătorii independenți, dar care sunt dependenți din punct de vedere economic, de exemplu, ar rămâne în afara sferei de aplicare, chiar dacă împărtășesc unele dintre riscurile care justifică drepturile la informare și consultare. De aici și propunerea unei interpretări standard specifice: definirea subiectului protejat în conformitate cu scopul articolului 27 (participarea colectivă și controlul democratic al puterii întreprinderilor), ceea ce deschide calea către includerea persoanelor cu un statut diferit de cel de lucrător, nesalariate, dar care sunt dependente.

Analiza numeroaselor Directive în cadrul proiectului DIGILARE arată că drepturile la informare și consultare apar de obicei ca măsuri complementare pentru a servi unor scopuri specifice (sănătate și siguranță, restructurări, egalitate). Prin urmare, orice potențială extindere a domeniului personal de aplicare = trebuie să fie = compatibilă cu fiecare dintre scopurile urmărite de respectivele directive. Regimurile juridice variază, însă dintr-o perspectivă teleologică, lucrătorii și și lucrătorii independenți care sunt dependenți economic împărtășesc adesea riscurile asimetriei informaționale și puterii de negociere în fața deciziilor întreprinderilor care îi afectează în mod egal. Această abordare teleologică nu este nouă; ea se reflectă, de exemplu, și în Orientările Comisiei cu privire la contractele

Co-funded by the European Union

colective de muncă ale persoanelor care desfășoară singure o activitate independentă (2022/C 374/02).

Dreptul Uniunii a deschis remarcabile perspective de evoluție în acest domeniu. Astfel, contrastul dintre Directiva (UE) 2019/1152, care a reprezentat ea însăși un pas înainte în extinderea domeniului de aplicare personal în comparație cu Directivele mai vechi, și Directiva (UE) 2024/2831, este unul semnificativ. Diferența este clară atunci când se definește domeniul personal de aplicare. Directiva (UE) 2019/1152 a adoptat o formulă strictă: „toți lucrătorii care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare Stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție". Directiva (UE) 2024/2831 extinde domeniul de aplicare în ceea ce privește anumite drepturi. În afară de formula strictă menționată anterior pentru lucrători, există o a doua definiție pentru «persoanele care prestează muncă pe platforme»: «o persoană care prestează muncă pe platforme, indiferent de natura relației contractuale sau de denumirea dată acestei relații de către părțile implicate». Prevederile Directivei care vizează protejarea datelor cu caracter personal prin măsuri referitoare la managementul algoritmic (capitolul III) și care se bazează pe articolul 16 din TFUE, se aplică și «persoanelor care desfășoară muncă pe platforme» fără contract individual de muncă.

Lecția care se desprinde din această Directivă este una extrem de importantă. În primul rând, acolo unde există voință politică, se pot adopta standarde de muncă de natură mixtă. Directiva însăși, prin definirea noțiunii de „reprezentanți ai persoanelor care prestează muncă pe platforme", deschide calea pentru măsuri precum cele propuse de noi. În al doilea rând, există temeiuri juridice în afara Titlului X din TFUE care pot fi utilizate pentru a adopta legislație cu conținut „social".

Ținând seama de această realitate, este posibilă formularea unei propuneri privind o acțiune legislativă din partea Uniunii Europene, care să extindă domeniul de aplicare subiectiv al drepturilor la informare și consultare și, prin urmare, protecția acestora de către reprezentanții actuali ai lucrătorilor, sindicate sau reprezentanți aleși ai lucrăturilor, în conformitate cu legislația și practicile naționale. Există două temeiuri posibile pentru o astfel de intervenție: articolele 114 și 115 din TFUE.

Primul presupune utilizarea procedurii legislative ordinare, mult mai simplă din punct de vedere politic, întrucât necesită o majoritate calificată în Consiliu, contrar articolului 115 din TFUE, care necesită unanimitate în Consiliu. Principalul obstacol în calea utilizării acestuia este clauza din articolul 114 alineatul (2) TFUE, care interzice utilizarea sa pentru dispozițiile „referitoare la drepturile și interesele

Co-funded by the European Union

lucrătorilor salariați". Deși propunerea din acest document este extinderea acestor drepturi la persoane care, de fapt, nu au acest statut, ar putea apărea îndoieli cu privire la legitimitatea acțiunii.

Al doilea temei juridic este articolul 115 din TFUE, clauza generală privind piața internă, la fel de veche ca și tratatul însuși. Este adevărat că, în ultimii ani, utilizarea sa a scăzut odată cu apariția unor temeiuri juridice specifice. Nu trebuie, însă, omis că Directiva 75/129/CEE, în care au fost incluse pentru prima dată drepturile la informare și consultare, a fost adoptată pe baza articolului 100 din Tratatul CEE, prima versiune a actualului articol 115 din TFUE..

Indiferent de temeiul ales, forma juridică pe care ar trebui să o adopte această intervenție este cea a unei Directive, în special în cazul articolului 115 din TFUE, unde Tratatul nu permite nicio altă alternativă. Conținutul Directivei ar trebui să se axeze pe redefinirea domeniului personal de aplicare Există două modalități de a realiza acest lucru.

În primul rând, definiția lucrătorului ar putea fi modificată în fiecare act legislativ care conține drepturi la informare și consultare. Pe baza studiului realizat în cadrul proiectului DIGILARE, s-ar propune modificări detaliate ale fiecăruia dintre actele legislative existente[3].

În al doilea rând, ar putea fi suficientă includerea unui articol 2 bis în Directiva 2002/14/CE, care să prevadă că, doar în scopul drepturilor la informare și consultare prevăzute în acquis-ul comunitar, inclusiv calcularea pragurilor, termenul „lucrător" va fi înțeles în sensul noii definiții care va fi introdusă în acest articol. În opinia noastră, criteriul pentru elaborarea acestei extinderi ar trebui să fie cel al dependenței economice și funcționale, în conformitate cu criteriile utilizate de Comisia Europeană în Orientările e sale privind contractele colective de muncă pentru lucrătorii independenți individuali.. În cauzal *Elite Taxi*, Curtea de Justiție a făcut referire la ideea de „influență decisivă", iar acesta ar putea fi criteriul pentru determinarea includerii.

> Articolul 2 bis. Definiția lucrătorului în scopul aplicării drepturilor la informare și consultare
>
> 1. În scopul strict al exercitării drepturilor la informare și consultare prevăzute în acquis-ul comunitar, inclusiv calcularea pragurilor, prin „lucrător" se înțelege orice persoană fizică care, indiferent de calificarea

[3] În acest sens, a se consulta primul nostru Raport de Sinteză: https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/

Co-funded by the European Union

juridică a relației sale în dreptul național, prestează servicii pentru o altă persoană, sub influența sau un anumit control l acesteia, bazându-se în principal pe propria muncă personală, în schimbul unei remunerații, cu condiția să existe o situație de dependență economică și organizatorică față de entitatea care organizează activitatea.

2. Criteriul determinant pentru evaluarea unei astfel de dependențe va fi influența decisivă pe care entitatea o exercită asupra condițiilor esențiale ale prestării serviciilor, în special în ceea ce privește:

a) Stabilirea prețurilor sau tarifelor.
b) Alocarea sau distribuirea sarcinilor.
c) Controlul performanței prin mijloace tehnologice sau directe.
d) Posibilitatea efectivă de a sancționa sau a exclude lucrătorul din sistem.

3. Dispozițiile prezentului articol nu afectează definițiile lucrătorului stabilite în alte instrumente ale dreptului Uniunii Europene și nici competențele Statelor membre de a extinde protecția și asupra altor categorii de persoane.

UNDE?

A doua coordonată a proiectului DIGILARE a evidențiat absența unei norme de conflict în dreptul Uniunii Europene, care să reglementeze tratamentul drepturilor la informare și consultare la nivel transnațional. În timp ce pentru întreprinderile de dimensiune comunitară și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, Directiva 2009/38/CE stabilește norme privind informarea și consultarea în ceea ce privește aspectele transnaționale, nu există norme privind procedurile de informare și consultare care se aplică efectiv în cazurile în care munca se desfășoară într-un mod «transnațional». Munca digitală, telemunca, munca de acasă și alte forme noi de colaborare, cum ar fi în cadrul organizațiilor de tip matrice, pot duce la situații în care unii lucrători pur și simplu nu intră în domeniul de aplicare al de normelor și practicilor de informare și consultare, deoarece, în funcție de jurisdicțiile respective, conexiunea sau legătura necesară nu este asigurat. Această situație este problematică, având în vedere că articolul 27 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene garantează dreptul fundamental la informare și consultare.

Discuțiile purtate cu părțile interesate pe parcursul dezvoltării proiectului au scos la iveală că, în practică, se caută soluții facile, uneori prin crearea de societăți sau

Co-funded by the European Union

filiale în toate țările implicate sau în cele în care lucrătorii lucrează efectiv. Deși acest lucru servește adesea scopuri legate de impozite și asigurări sociale, el permite în același timp aplicarea regulilor de informare și consultare ale țării în care este stabilită societatea., care este adesea și partea contractuală a raportului de muncă în conformitate cu legislația din țara respectivă. Evident, această soluție nu poate fi generalizată pentru toate practicile europene de muncă.

În cadrul proiectului DIGILARE s-a evidențiat încă o dată diversitatea existentă în ceea ce privește modul în care sunt conferite drepturile la informare și consultare la nivel național și care este «factorul de legătură» pentru stabilirea acestor drepturi. În timp ce unele jurisdicții favorizează o natură contractuală, altele urmează abordări diferite, legând aplicarea drepturilor de informare și consultare nu de existența unui contract de muncă, ci de alți factori de legătură. Această discrepanță între tradițiile și normele naționale este decisivă în ceea ce privește determinarea unei modalități solide de abordare a normei de conflict propuse: aceasta ar trebui să se facă prin modificarea normelor existente privind legislația aplicabilă sau prin crearea unor reglementări specifice.

Despre formă

Soluțiile existente în conformitate cu Directiva 2009/38/CE nu sunt aplicabile tuturor întreprinderilor. Prin urmare, aceasta fiind una dintre propunerile centrale care reies din cercetarea noastră, considerăm că ar trebui creat un set de reguli privind conflictul de legi pentru a stabili ce legislație este aplicabilă (și ce jurisdicție este competentă) în fiecare caz. Avem în vedere patru alternative posibile.

O primă posibilitate ar fi modificarea fiecăreia dintre directivele care reglementează procedurile de informare și consultare, pentru a adăuga un nou articol în care să fie reglementate aspectele transnaționale ale acestor drepturi și exercitarea lor. Această modificare ar putea fi implementată în paralel cu cea pe care am propus-o pentru extinderea domeniului lor personal de aplicare. Temeiul juridic l-ar constitui articolele 153.1.e TFUE și 153.2.b TFUE, această opțiune fiind tratată de Parlamentul European și de Consiliu prin procedura ordinară, așa cum s-a întâmplat recent cu propunerea de modificare a Directivei privind comitetele europene de întreprindere.

O altă posibilitate, poate mai vizibilă, ar fi modificarea oricăruia dintre cele două Regulamente de la Roma (deși recunoaștem că niciunul nu este 100% în concordanță cu înțelegerea drepturilor la informare și consultare din diferitele sisteme naționale) și stabilirea normelor respective pentru legea aplicabilă. În

Co-funded by the European Union

materie de competență judiciară, opțiunea de a include acest aspect în Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 nu stârnește controverse și pare necesar să se asigure accesul la justiție pentru a conferi o eficacitate reală acestor drepturi.

O a treia opțiune, mai pragmatică și, într-o măsură mai mică dependentă de considerații doctrinare,, dar în același timp mai îndrăzneață, presupune adoptarea unui regulament specific privind drepturile de informare și consultare în scenarii transnaționale, fără a fi necesar să se statueze asupra naturii acestora, optând în schimb pentru un regulament european cuprinzător. Acest regulament s-ar putea limita la aspectul stabilirii legii aplicabile sau ar putea include și chestiunea competenței judiciare, dacă scopul este de a crea un corp legislativ unic = care să reunească toată legislația europeană în materie., =.

Temeiul juridic incontestabil pentru elaborarea acestui Regulament îl reprezintă articolul 81 din TFUE, care împuternicește Parlamentul European și Consiliul, prin procedura legislativă ordinară, să adopte măsuri privind „cooperarea judiciară în materie civilă cu implicații transfrontaliere", care includ norme privind conflictele de legi și competența..

Versiunile anterioare ale articolului 81, din Tratatul Comunității Europene, au servit drept temei pentru adoptarea Regulamentelor (CE) nr. 593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale și nr. 864/2007 privind legea aplicabilă obligațiilor necontractuale. În versiunea sa actuală, articolul a servit drept temei juridic pentru aprobarea Regulamentului (UE) nr. 1215/2012, privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială. Prin urmare, nu există nicio dezbatere de natură juridică cu privire la care dispoziție legală ar trebui să servească drept temei pentru adoptarea acestei reglementări.

O ultimă posibilitate ar fi să se acorde partenerilor sociali posibilitatea stabilirii unui acord, în temeiul articolelor 154 și 155 din TFUE, care să reglementeze această chestiune în mod autonom sau, eventual, și heteronom. Având în vedere că susținem că această materie ar trebui reglementată în mod uniform și obligatoriu în toată Uniunea Europeană, rolul partenerilor sociali ar fi mai potrivit pentru elaborarea de propuneri privind factorii de legătură care turmează a fi utilizați, contribuind cu cunoștințele lor privind realitatea practică.

Despre fond

Criteriile care determină competența judiciară și legislația aplicabilă au făcut obiectul studiului și discuțiilor pe parcursul unei mari părți a proiectului DIGILARE.

Co-funded by the European Union

Analiza doctrinară privind factorii de legătură pentru determinarea legii aplicabile drepturilor la informare și consultare în contexte transfrontaliere relevă avantaje și probleme care trebuie atent puse în balanță.

Deși cercetarea a relevat că, în multe State, teritorialitatea reprezintă un criteriu important, aceasta nu servește în sine drept factor de legătură, deoarece se referă la întrebarea care lege este cea aplicabilă. Este, mai degrabă, o normă care stabilește că regulile unui anumit stat în materie de informare și consultare se aplică numai dacă, de exemplu, unitatea (întreprinderea) este situată pe teritoriul Statului membru sau dacă, de exemplu, munca este efectiv prestată în Statul membru respectiv.

Factorul de legătură, «muncă în cadrul unității» poate aduce claritate și continuitate în raport cu tradiția juridică a anumitor State membre, dar se poate dovedi a fi insuficient în mediile digitale în care nu există un loc de muncă fizic, în special în cazurile în care legislația națională impune= existența unui loc de muncă fizic. Acest lucru creează riscuri de lacune în reglementare și ar putea încuraja strategii de căutare a statului cu legislația cea mai favorabilă.

Legătura cu legea aplicabilă contractului individual de muncă asigură, la rândul său, simplitate formală, însă fragmentează unitatea procedurii colective și reduce eficacitatea drepturilor la informare și consultare, întrucât fiecare lucrător care locuiește și lucrează într-un alt stat membru și care are un raport de muncă cu filiala înființată în principal în scopuri fiscale și de securitate socială în statul membru respectiv, ar putea fi supus unui regim diferit.

Afilierea sindicală ca factor de legătură consolidează autonomia colectivă și negocierea, dar depinde de densitatea sindicală și poate lăsa fără acoperire grupurile neorganizate. De asemenea, este un criteriu care nu se încadrează în acele tradiții și reguli naționale bazate pe un sistem de reprezentare cu două canale,, în care exercitarea drepturilor la informare și consultare nu depinde de afilierea sindicală.

Criteriul locului obișnuit de muncă , la rândul său, este funcțional în domenii precum sănătatea și securitatea în muncă, unde riscul este localizat fizic, dar nu garantează consecvența deciziile organizaționale care afectează echipele distribuite.

Noțiunea de interese colective și legătura cu locul în care se iau deciziile oferă soluții mai adaptate realității digitale, deoarece aliniază reprezentarea cu centrul de putere și păstrează unitatea procedurală. Totuși acestea necesită o definiție precisă

Co-funded by the European Union

a ceea ce constituie «centrul decizional» și a modului în care acesta poate fi demonstrat, pentru a evita incertitudinea și litigiile.

Ideea unui „loc de muncă colectiv" virtual este inovatoare și permite includerea telelucrătorilor în pragurile de reprezentare, deși prezintă provocări în ceea ce privește dovada și delimitarea obiectivă.

În cele din urmă, sediul social ca criteriu rezidual oferă un punct de referință clar, dar trebuie să fie însoțit de garanții împotriva eludării pentru a preveni manipularea bazată pe societăți de tip „cutie poștală" sau practici frauduloase similare.

Prin urmare, nu există un criteriu perfect care să satisfacă toate nevoile, ceea ce face necesară construirea unui sistem în cascadă similar celui pentru obligațiile contractuale

Preambul/Considerente

- Ținând cont de faptul că, în general, aplicarea a două sau mai multe regimuri naționale diferite privind reprezentarea angajaților nu este exclusă de nicio regulă, ci, dimpotrivă, este acceptată în cazurile de muncă ne-transfrontalieră, de exemplu, în cazurile de muncă prin agent de muncă temporar

- Ținând cont însă și de faptul că acest lucru ar putea duce la situații complexe

- Aceste prevederi vizează facilitarea telemuncii transfrontaliere.

- În cazul în care salariații își desfășoară în mod obișnuit munca într-un context de telemuncă transfrontalieră, este dificil de stabilit regulile cărei țări se aplică

- Aceste reguli sunt menite să asigure că salariații sunt implicați în problemele și în deciziile care îi afectează de către conducerea centrală

- Pe baza jurisprudenței din statele membre, se poate presupune că, într-un context de telemuncă transfrontalieră, de obicei conducerea centrală este cea care decide cu privire la aspectele relevante pentru reprezentarea salariaților.

Articolul 1: Domeniu de aplicare

1. Prezentul regulament se aplică, în situațiile care implică un conflict de legi, reprezentării salariaților în cadrul unităților și întreprinderilor.

Co-funded by the European Union

2. Prezentul regulament nu se aplică în situațiile în care salariații lucrează într-un singur stat membru, și anume statul membru în care se află conducerea centrală a societății.

3. Prezentul regulament nu se aplică în situațiile în care conducerea centrală este situată într-un stat membru, iar salariații sunt situați în două sau mai multe state membre, dar nu lucrează împreună prin intermediul instrumentelor digitale sau în care timpul de lucru prin intermediul instrumentelor digitale este mai mic de 25% / mai puțin de 50% din timpul de lucru total.

4. În cazul în care conducerea centrală nu este situată într-un stat membru, dar prezentul regulament se referă la conducerea centrală, se face referire la agentul reprezentativ al conducerii centrale într-un stat membru, care urmează să fie desemnat, dacă este necesar. În absența unui astfel de reprezentant, se face referire la conducerea unității sau a grupului de întreprinderii care angajează cel mai mare număr de lucrători în oricare stat membru[4].

Articolul 2: Definiții

În sensul prezentului regulament:

(a) Sediu înseamnă o unitate de activitate definită conform cu legislația și practicile naționale și situată pe teritoriul unui stat membru, în care se desfășoară o activitate economică în mod continuu, cu resurse umane și materiale, inclusiv resurse digitale, cu excepția cazului în care prezentul regulament prevede altfel.

(b) Întreprindere înseamnă o întreprindere publică sau privată care desfășoară o activitate economică, cu scop lucrativ sau nu, care este situată pe teritoriul statelor membre, cu excepția cazului în care prezentul regulament prevede altfel.

(c) Reprezentarea salariaților înseamnă informarea și consultarea, astfel cum sunt definite la articolul 2 literele (f) și (g) din Directiva 2002/14, precum și orice altă participare a salariaților în conformitate cu legislația și practicile naționale.

(d) Organism reprezentativ al salariaților înseamnă organismele care urmează să fie înființate în conformitate cu Directiva 2002/14, precum și

[4] A se vedea articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2009/38/CE.

Co-funded by the European Union

orice altă participare a salariaților în conformitate cu legislația și practicile naționale.

(e) Telemunca transfrontalieră[5] este o activitate care poate fi desfășurată din orice locație și care poate fi efectuată la sediul sau la locul de desfășurare a activității angajatorului și care:

i) este desfășurată într-un stat membru sau în statele membre, altele decât cel în care se află sediul sau locul de desfășurare a activității angajatorului și

ii) se bazează pe tehnologia informației pentru a rămâne conectat la mediul de lucru al angajatorului sau al întreprinderii, precum și la părțile interesate/clienți, pentru a îndeplini sarcinile atribuite de către angajator salariatului.

Articolul 3: Regula generală

În situațiile în care conducerea centrală se află într-un stat membru[6], dar mai mult de x% dintre salariați prestează telemuncă transfrontalieră în două sau mai multe state membre[7] (cel puțin 25% din x% menționat anterior într-un stat membru) într-o măsură de cel puțin x%[8] din timpul lor de lucru săptămânal total, în ceea ce privește reprezentarea salariaților, toți salariații unității/întreprinderii intră sub incidența legislației statului membru în care este situată conducerea centrală, indiferent de legislația țării care le reglementează contractele individuale de muncă, cu condiția ca salariații din fiecare stat membru să atingă pragurile corespunzătoare pentru înființarea unui organism reprezentativ al salariaților.

Articolul 4: Stabilirea alternativă a legii care reglementează reprezentarea salariaților

1. În situațiile în care salariații din fiecare stat membru în care se desfășoară telemunca transfrontalieră îndeplinesc pragurile conform legislației și practicilor naționale pentru înființarea organismelor reprezentative ale salariaților și în cazul în care acești salariați își petrec cel puțin 50% din timpul lor de lucru în acest stat membru, salariații pot decide separat, în

[5] A se vedea Acordul-cadru privind telemunca (referitor la Regulamentul (UE) 883/2004).
[6] De exemplu, Irlanda.
[7] De exemplu, 25 % în Austria și 55% în Germania.
[8] Sugestie: 25% sau 50%.

Co-funded by the European Union

conformitate cu legislația și practicile lor naționale, să înființeze un organism reprezentativ comun al salariaților prin vot cu majoritate simplă.

2. Unicul scop al acestui organism reprezentativ comun al salariaților este de a lua o decizie în conformitate cu alineatul 4 următor.

3. În ceea ce privește drepturile de vot în cadrul acestui organism reprezentativ comun al salariaților, se aplică regula „un stat membru, un vot".

4. Acest organism reprezentativ comun al salariaților decide prin vot cu majoritate simplă asupra regulilor de reprezentare a salariaților din care stat membru se aplică. Aceasta poate fi fie legea conducerii centrale, fie legea oricărui stat membru în care sunt îndeplinite pragurile pentru înființarea organismelor reprezentative ale salariaților.

CUM?

Lucrările din cadrul celei de-a treia coordonate a proiectului DIGILARE au relevat o imagine europeană eterogenă în ceea ce privește digitalizarea procedurilor de informare și consultare[9]. Acest lucru era de așteptat, întrucât niciun alt domeniu nu reflectă atât de intens configurația unui sistem de relații colective de muncă. Desemnarea entității care exercită drepturile de informare și consultare, fie printr-un canal unic, fie printr-un canal dual, este atât de caracteristică identității naționale, încât o acțiune legislativă supranațională este extrem de dificilă și chiar ar putea fi considerată interzisă de articolul 153 alineatul (5) din TFUE. De aceea, propunerile noastre se limitează la reprezentarea în cadrul întreprinderii, fără a aborda acțiunea sindicală în afara acesteia.

Una dintre principalele provocări identificate este diferența dintre țări, de exemplu în ceea ce privește reglementarea alegerilor digitale, a mijloacelor de comunicare și a reuniunilor virtuale, precum și a votului online. În timp ce unele sisteme juridice au înregistrat progrese în anumite domenii specifice, altele rămân în zone gri sau chiar impun restricții.

Din acest motiv, a treia coordonată a proiectului nostru este cea mai dificilă pentru o acțiune legislativă europeană care să armonizeze instrumentele digitale puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor din întreprinderi și să depășească fragmentarea normativă privind digitalizarea organelor reprezentative. În schimb, elaborarea de Recomandări sau de Ghiduri de Bune Practici, poate fi foarte utilă

[9] A se consulta, în acest sens, cel de-al doilea raport de sinteză: https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/

Co-funded by the European Union

pentru a aborda, prin *soft law*, aspecte care nu ar trebui să fie reglementate la nivel european, ci în cadrul fiecărei legislații naționale, cum ar fi alegerile digitale. Cea mai potrivită pare să fie combinația dintre măsuri legislative și non-legislative.

În ceea ce privește acțiunea legislativă, formula pe care o considerăm cea mai recomandabilă ar fi reformarea Directivei 2002/14/CE, respectând filosofia acesteia de intervenție minimă în legislația muncii, dar garantând un nivel minim de drepturi digitale care să permită Statelor membre transpunerea acesteia. Temeiul juridic l-ar constitui articolele 153 alineatul (1) lit. e) TFUE și 153 alineatul (2(lit. b) TFUE, această opțiune fiind abordată de Parlamentul European și de Consiliu prin procedura ordinară, așa cum s-a întâmplat recent cu propunerea de modificare a Directivei privind Comitetele Europene de Întreprindere (și, la momentul respectiv, pentru Directiva din 2009, privind vechiul articol 137 alineatul (2) din TCE).

Există mai multe domenii care ar putea face obiectul armonizării, în paralel cu obligațiile care există deja în legislația Uniunii Europene. Un loc potrivit pentru introducerea unora dintre acestea ar fi adăugarea unui al doilea paragraf în articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2002/14/CE, referitor la modalitățile practice de informare și consultare.

Rezultatele proiectului DIGILARE arată că, chiar acolo unde legislația permite digitalizarea, eficacitatea acesteia depinde de disponibilitatea mijloacelor tehnice și de accesul la date. Lipsa echipamentelor, a conexiunii sau a platformelor sigure limitează capacitatea reală a reprezentanților.

Prin urmare, propunem stabilirea unor obligații clare pentru angajatori de a furniza instrumente digitale adecvate (hardware, software, acces la intranet) și instruire pentru utilizarea acestora, în întreprinderile care depășesc un anumit prag de salariați. Evident, această obligație ar trebui să fie nuanțată în funcție de posibilitățile proprii ale întreprinderii. O formulare similară cu cea din articolul 13 alineatul (3) din Directiva (UE) 2024/2831 ar deschide calea într-un mod care a fost deja convenit politic. Propunere de modificare a articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2002/14/CE

2. Dacă o întreprindere are mai mult de două sute cincizeci de lucrători în statul membru în cauză, reprezentanții salariaților pot obține instrumentele digitale necesare, precum și formarea relevantă, în măsura în care au nevoie de acestea pentru a îndeplini sarcinile de informare și consultare. Cheltuielile vor fi suportate de întreprindere, cu condiția ca acestea să fie proporționale. Statele membre vor

Co-funded by the European Union

putea stabili frecvența solicitărilor de echipamente, asigurând în același timp eficacitatea asistenței.

În mod similar, ar putea fi reglementat accesul la datele de contact ale lucrătorilor respectând parametrii de protecție a datelor, evitând astfel ca viața privată să devină un obstacol în calea acțiunii sindicale. Acest drept ar putea fi inclus într-un nou articol 6a din Directiva 2002/14/CE, extinzând astfel limitele care există deja în legislația UE la acest nou domeniu:

> Articolul 6a. Accesul la datele de contact ale lucrătorilor
>
> Pentru a asigura exercitarea efectivă a drepturilor la informare și consultare recunoscute în acquis-ul comunitar, reprezentanții lucrătorilor au dreptul de a avea acces la datele de contact profesionale ale lucrătorilor, de exemplu adresele de e-mail profesionale, în măsura strict necesară pentru a-și îndeplini funcțiile de reprezentare.
>
> Prelucrarea acestor date se va efectua în conformitate cu principiile stabilite în Regulamentul (UE) 2016/679 și în legislația națională privind protecția datelor, asigurându-se că aceasta este realizată în scopul limitat la sarcinile de reprezentare, respectând reducerea la minimum a datelor și cu toate garanțiile necesare de securitate și confidențialitate.
>
> Statele membre se asigură că protecția vieții private nu este utilizată ca obstacol în calea exercitării drepturilor la informare și consultare.

La rândul său, la articolul 7 din Directiva 2002/14/CE s-ar putea introduce un al doilea paragraf, care ar servi la includerea unor noi prerogative ale reprezentanților salariaților. În acest sens, ar putea fi promovate reforme naționale pentru a elimina obstacolele formale (de exemplu, cerința prezenței fizice sau a semnăturii olografe) și pentru a recunoaște în mod expres echivalența funcțională a instrumentelor digitale în exercitarea acestor drepturi. Nu există o mare diferență atunci când se compară sugestia făcută aici cu pasul făcut prin acceptarea formatului virtual în reforma Directivei privind comitetele europene de întreprindere.

> 2. Statele membre se vor asigura că reprezentanții salariaților pot exercita prerogativele recunoscute în prezenta Directivă prin utilizarea instrumentelor digitale, asigurând echivalența funcțională a acestora cu mijloacele față în față, cu excepția cazului în care motive obiective și proporționale impun altfel.

Co-funded by the European Union

În acest scop, Statele membre vor adopta măsurile necesare pentru, printre altele:

a) Eliminarea obstacolelor formale care condiționează exercitarea acestor drepturi de cerințe fizice, permițând utilizarea semnăturilor electronice și a altor mecanisme sigure de autentificare.
b) Recunoașterea validității juridice a reuniunilor virtuale, deliberărilor și voturilor efectuate prin mijloace electronice, cu condiția garantării identității participanților, integrității comunicațiilor și confidențialității informațiilor.
c) Promovarea accesibilității instrumentelor digitale, evitând discriminarea cauzată de lipsa resurselor sau a competențelor digitale.

Dispozițiile naționale trebuie să garanteze că digitalizarea nu afectează drepturile la informare și consultare, precum și protecția datelor cu caracter personal, în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679.

Pentru a compensa aceste cheltuieli, ar trebui create mecanisme de finanțare care să ajute întreprinderile să facă față acestei investiții. Fie prin avantaje fiscale, cum ar fi deducerea fiscală a acestui tip de cheltuieli în declarațiile de impozit pe profit, fie prin contribuții financiare directe din partea statului sau a Fondurilor europene, este important ca întreprinderile să nu suporte singure povara acestei tranziții digitale.

În afara domeniului legislativ, în domeniul bunelor practici sau al *soft law*, propunem elaborarea unor documente care să prezinte inițiative în acest domeniu. Având în vedere că acestea sunt acțiuni care afectează în mod direct practica dialogului social, opiniile partenerilor sociali ar trebui să fie ascultate în fiecare stat membru. În ceea ce privește utilizarea instrumentelor digitale pentru alegerea reprezentanților lucrătorilor (nu pentru utilizarea de către sindicate, care sunt reglementate de propriile norme autonome), se poate propune statelor membre să garanteze posibilitatea, nu obligativitatea, alegerilor și reuniunilor digitale, respectând principiile transparenței, confidențialității și participării efective. Pentru a realiza acest lucru, pare necesară dezvoltarea de standarde tehnice și juridice care să asigure validitatea proceselor digitale, evitând disputele privind legitimitatea electorală. Existența, în unele state membre, a unor mecanisme care permit acest tip de alegeri pentru reprezentanții lucrătorilor din administrațiile publice, poate oferi un model clar de intervenție centralizată.

Co-funded by the European Union

Comitetele europene de întreprindere

Una dintre necunoscutele cu care a început proiectul DIGILARE, reforma Directivei 2009/38/CE, a fost deja rezolvată, odată cu aprobarea de către Parlamentul European și Consiliu și publicarea iminentă a noului text legislativ. La intrarea în vigoare a noii Directive, , articolul 6.2.d va stabili ca element de conținut obligatoriu al Acordului care de reglementare a procedurilor de informare și consultare „formatul" reuniunilor Comitetului European de Întreprindere. Acest lucru clarifică faptul că se poate conveni asupra reuniunilor virtuale.

Pare evident că nu este oportună propunerea unei modificări legislative, ci mai degrabă să se sugereze instituirea unor mecanisme de monitorizare a măsurii pe baza mai multor parametri: cost, frecvența reuniunilor, rezultatele obținute. Digitalizarea nu este un scop în sine, ci un instrument. Dacă numărul de acorduri utile nu crește, dacă procesele de consultare nu sunt eficientizate, formatul digital este inutil.

Privind în perspectivă,, comitetele europene de întreprindere pot juca un rol activ în configurarea digitalizării întreprinderilor de dimensiune europeană. În acest scop, sugerăm ca acestea să includă în activitatea lor colectarea și analiza sistematică a informațiilor privind procesele digitale din diferite sedii naționale ale companiei. Transformarea experienței practice în cunoștințe structurate poate permite anticiparea riscurilor și oportunităților, în beneficiul întreprinderii și al lucrătorilor. Crearea unei baze de date, similară celei existente pentru acordurile colective transnaționale pe site-ul web al Comisiei Europene[10], ar putea fi realmente utilă pentru co-creare și învățare reciprocă.

În opinia noastră, viitorul digitalizării în Europa va depinde de cooperarea dintre conducere și reprezentanții lucrătorilor. Comitetele europene de întreprindere, în sfera lor de competență, au șansa de a deveni catalizatori ai inovării și garanți ai unei munci digitale echitabile, durabile și competitive.

Mergând mai departe, este esențială promovarea acordurilor colective transnaționale care să stabilească standarde uniforme în ceea ce privește transparența algoritmică, protecția datelor și nediscriminarea, completând normele europene și evitând fragmentarea reglementărilor în cadrul întreprinderilor. Acestea reprezintă instrumentul ideal pentru a include clauze specifice privind sănătatea și bunăstarea digitală, inclusiv dreptul la deconectare,

[10] https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en

Co-funded by the European Union

limitele supravegherii și evaluările periodice ale riscurilor psihosociale. Aceste măsuri ar consolida un model de guvernanță participativă care asigură o digitalizare sustenabilă din punct de vedere social în cadrul întreprinderilor transnaționale.

CE?

Cea de-a patra coordonată a proiectului DIGILARE are în vedere faptul că digitalizarea nu afectează doar canalele de reprezentare, ci și conținutul deciziilor de afaceri. Implementarea instrumentelor de supraveghere, a algoritmilor și a sistemelor de inteligență artificială prezintă riscuri pentru drepturile fundamentale și calitatea locurilor de muncă. Așadar, propunerea noastră centrală în acest domeniu este de a consolida dimensiunea participativă a guvernanței digitale, într-un moment în care Parlamentul European se angajează pentru o nouă directivă privind managementul algoritmic la locul de muncă[11].

Algoritmi și Inteligența Artificială

Integrarea sistemelor de inteligență artificială în organizarea muncii prezintă riscuri semnificative pentru drepturile fundamentale. În acest context, propunem, în primul rând, integrarea drepturilor colective la informare și consultare în toate fazele ciclului de viață al sistemelor de IA, astfel cum se prevede la articolele 26 și 27 din Regulamentul (UE) 2024/1689, asigurându-le caracterul preventiv împotriva asimetriilor de putere și informație, într-un design participativ.

În primul rând, există deja precedente naționale și europene privind drepturi specifice de informare și consultare referitoare la IA și algoritmi, care impun divulgarea parametrilor, logicii și obiectivelor sistemelor automatizate. Articolul 26.7 din Regulamentul privind Inteligența Artificială stabilește, în termeni generali, informațiile care trebuie furnizate „reprezentanților salariaților și a salariaților afectați că vor fi expuși la utilizarea sistemului de IA cu risc ridicat”. La rândul său, Directiva privind munca pe platforme își dedică articolul 13 exclusiv drepturilor la informare și consultare.

Pe această bază, propunem extinderea la articolul 4 alineatul (2) lit. d0 din Directiva 2002/14/CE pentru a include un conținut paralel cu cel stabilit în Directiva (UE) 2024/2381, garantând astfel în mod expres că reprezentanții lucrătorilor (care, în conformitate cu propunerea noastră referitoare la CINE?, pot reprezenta și alți

[11] https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)#section6

Co-funded by the European Union

lucrători independenți dependenți din punct de vedere economic, dacă legislația națională prevede acest lucru) sunt informați cu privire la deciziile comerciale în această privință. Acest aspect nu este nou în comparație cu conținutul deja aprobat pentru platformele digitale, așadar este pur și simplu o extindere a conținutului care a fost deja aprobat politic. Temeiul juridic l-ar constitui articolele 153.1.e TFUE și 153.2.b TFUE, precum și articolul 16 TFUE, această opțiune fiind tratată de Parlamentul European și de Consiliu prin procedura ordinară.

> d. informare și consultare privind deciziile care pot duce la introducerea unor sisteme decizionale automatizate sau la modificări substanțiale în utilizarea acestor sisteme. Reprezentanții lucrătorilor pot fi asistați de un expert la alegerea lor, în măsura în care le este necesară pentru a examina problema supusă informării și consultării, precum și pentru a formula un aviz. Atunci când o întreprindere are mai mult de două sute cincizeci de angajați în statul membru în cauză, costurile expertului vor fi suportate de întreprindere, cu condiția ca acestea să fie proporționale. Statele membre vor putea stabili frecvența solicitărilor de experți, asigurând în același timp eficacitatea asistenței.

Dincolo de aceste îndatoriri, este posibil doar să se facă sugestii, din nou prin intermediul codurilor de bune practici sau al unor documente similare. O propunere esențială în acest domeniu este includerea clauzelor de guvernanță algoritmică în negocierile colective, inclusiv comitete de monitorizare, audituri și protocoale de transparență. Este preferabilă construirea unui sistem de muncă bazat pe algoritmi cu garanții decât confruntarea cu litigii costisitoare pentru încălcarea reglementărilor privind protecția datelor.

De asemenea, se recomandă înființarea unor comitete paritare specializate în IA, dotate cu competențele necesare pentru a monitoriza calitatea datelor, a detecta prejudecățile și a propune măsuri corective, în coordonare cu politicile active de ocupare a forței de muncă care vizează recalificarea profesională.

Deconectare digitală

Cea de-a doua fază a consultării Comisiei Europene privind dreptul la deconectare și munca la distanță s-a încheiat în data de 6 octombrie 2025. Aceasta analizează posibilitatea elaborării unei Directive, care ar fi însoțită de acte fără caracter obligatoriu, precum o Recomandare. Aceasta a fost concluzia la care s-a ajuns în dezvoltarea Proiectului DIGILARE, care își propune să consolideze dreptul la deconectare digitală ca standard european.

Co-funded by the European Union

Cel mai potrivit temei juridic pentru aprobarea Directivei se regăsește în articolele 153.1.a TFUE (sănătate și securitate, datorită legăturii evidente cu reglementarea timpului de lucru), 153.1.b TFUE (condiții de muncă) și 153.2.b TFUE, această inițiativă fiind procesată de Parlamentul European și Consiliu prin procedura ordinară. Ca alternativă, instrumentele neobligatorii (recomandare, comunicare sau orientări) ar putea facilita o implementare treptată, dar acestora le lipsește forța obligatorie și ar putea duce la fragmentarea reglementărilor. Din perspectiva eficacității juridice și a concordanței cu acquis-ul comunitar, opțiunea legislativă este preferabilă, fără a aduce atingere posibilității de a o completata cu instrumente soft law pentru a ghida punerea în aplicare.

În ceea ce privește conținutul, evoluția dreptului la deconectare digitală în Europa dezvăluie o diversitate marcată în abordările normative, instituționale și culturale. Unele țări au dezvoltat cadre legale explicite, cu negocieri anuale obligatorii, sancțiuni legale sau acorduri sectoriale care asigură participarea sindicatelor și consultarea obligatorie. În aceste contexte, este configurat ca un drept al lucrătorului, susținut de structuri solide de negociere colectivă și consultare, ceea ce permite implementarea sa eficientă. Alte țări prezintă modele de interpretare sau protecții implicite, unde deconectarea depinde de cultura organizațională sau de practici de afaceri fragmentate. În unele cazuri, lipsa unei legislații specifice și deficiența dialogului social generează riscuri de informalitate și decizii arbitrare, lăsând protecția timpului de odihnă în mâinile angajatorului. Un al treilea grup se caracterizează printr-o activitate redusă de reglementare și negociere, cu absența unor legi specifice, o participare sindicală scăzută și practici informale. Aici, dreptul la deconectare este perceput mai mult ca o recomandare decât ca o obligație legală, ceea ce îi limitează eficacitatea și instituționalizarea.

Prin urmare, intervenția Uniunii Europene necesită un grad ridicat de creativitate, deoarece introduce un concept nou în multe state membre. Dreptul la deconectare poate fi configurat ca un drept subiectiv al tuturor lucrătorilor, legat de drepturile fundamentale la sănătate (art. 31.1 CDFUE), la viață privată (art. 7 CDFUE) și la condiții de muncă juste și echitabile, consacrate în Pilonul European al Drepturilor Sociale. Conținutul său nu ar trebui să se limiteze la abținerea de a răspunde la comunicări în afara orelor de program, ci ar trebui să includă garanții eficiente împotriva prelungirii nejustificate a orelor de muncă, a disponibilității permanente și a intruziunilor digitale. Ținând seama de abordarea mai recentă a legiuitorului Uniunii în materie de muncă, și anume concentrarea pe aplicarea normelor deja existente, nu ar trebui să ne surprindă faptul că și în cadrul proiectului DIGILARE a fost explorată și această abordare de aplicare a = dreptului la deconectare, în

Co-funded by
the European Union

special în contextul Directivei privind timpul de muncă. Această conceptualizare necesită un cadru de reglementare care să includă obligațiile angajatorului referitoare la organizarea timpului de lucru, transparența algoritmică și măsuri preventive privind riscurile psihosociale.

Legislația ar trebui să recunoască în mod expres competența partenerilor sociali de a dezvolta și adapta conținutul său prin negociere colectivă. Intervenția europeană trebuie să stabilească un cadru minim care să permită contractelor colective de muncă să specifice aspecte precum timpii de deconectare, mecanismele de control (cum ar fi blocarea serverelor sau alertele automate), excepțiile justificate și eventualele compensații, precum și măsurile de formare și conștientizare.

Instrumente digitale de supraveghere

Utilizarea instrumentelor digitale de supraveghere la locul de muncă nu este complet nouă, ci mai degrabă evoluția unor tehnici preexistente pe care digitalizarea le-a făcut mai accesibile și mai puternice prin facilitarea colectării și analizei unor cantități mari de date. Acest fenomen ridică necesitatea consolidării drepturilor reprezentanților lucrătorilor la informare și consultare, pentru a asigura supravegherea umană în aceste scenarii.

Cadrul normativ european studiat în proiectul DIGILARE poate fi sintetizat în patru abordări principale. Unele sisteme juridice nu dispun de reglementări specifice și fac referire la cadre generale de informare și consultare sau la reglementări privind protecția datelor, cu mecanisme limitate de aplicare a acestora. Altele adoptă modele de gestionare în comun (co-management), care necesită acordul reprezentanților pentru implementarea tehnologiilor de control, sub sancțiunea nulității. Un al treilea grup se concentrează pe transparență, proporționalitate și conformitate cu Regulamentul General privind Protecția Datelor, impunând obligații de informare și, în anumite cazuri, interdicții exprese privind utilizările care vizează controlul direct al performanței. În cele din urmă, există sisteme juridice care, deși recunosc obligațiile generice de informare și consultare, nu au instrumente specifice sau o participare efectivă.

Pe această bază fragmentată, intervenția de reglementare europeană ar trebui cel puțin să garanteze o consultare prealabilă și eficientă pentru toate tehnologiile de monitorizare, în special atunci când acestea afectează comportamentul, demnitatea sau implică riscuri algoritmice semnificative. Această obligație ar putea fi inclusă, în conformitate cu alte propuneri pe care le-am făcut, în articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2002/14/CE:

Co-funded by the European Union

e. informare și consultare privind deciziile care pot duce la introducerea unor sisteme digitale de supraveghere și monitorizare.

Dincolo de această recomandare de intervenție minimă, ar fi recomandabil să se includă obligații substanțiale de transparență, limite privind practicile invazive precum geolocalizarea continuă sau monitorizarea ritmului cardiac și garanții de supraveghere umană cu dreptul la explicații și rectificare, recunoscut de Curtea de Justiție ca fiind esențial pentru exercitarea dreptului fundamental de acces la justiție. Având în vedere diferențele de reglementare dintre state, acest conținut ar putea fi inclus mai potrivit într-un instrument *soft law*.

Protecția mediului

Propunerea proiectului DIGILARE a mai abordat o altă tranziție majoră a zilelor noastre, cea de mediu, care nu beneficiază de o atenție suficientă din partea dialogului social. Prin urmare, pare adecvată includerea sustenabilității mediului în agenda reprezentanților lucrătorilor și a angajatorilor.

Rezultatele proiectului DIGILARE au evidențiat importanța tot mai mare – deși lentă – a măsurilor de mediu în negocierea colectivă și în drepturile la informare și consultare. Tranziția ecologică și digitalizarea sunt procese interconectate care necesită o guvernanță participativă.

Pentru a consolida acest angajament, ar putea fi utilă crearea unui articol 4.2.f în Directiva 2002/14/CE, care să recunoască dreptul organismelor reprezentative de a fi informate și consultate cu privire la impactul deciziilor comerciale asupra mediului.

Dincolo de această modificare, o posibilă cale de urmat ar fi promovarea includerii „clauzelor verzi” în contractele colective de muncă, abordând aspecte precum mobilitatea durabilă, eficiența energetică și gestionarea deșeurilor. Pentru ca această idee să fie eficientă, este necesară instruirea reprezentanților în domeniul competențelor de mediu, integrând sustenabilitatea în cultura sindicală și corporativă

Ca o compensație pentru această cheltuială, ar trebui create mecanisme de finanțare care să ajute întreprinderile să facă față acestei investiții, așa cum am menționat anterior. Fie prin avantaje fiscale, cum ar fi deducerea fiscală a acestor cheltuieli în declarațiile de impozit pe profit,, fie prin contribuții financiare directe din partea Statului sau a fondurilor europene, este important ca întreprinderile să nu suporte singure povara acestei tranziții ecologice.

Co-funded by the European Union

IMPORTANȚA FORMĂRII

Proiectul DIGILARE arată că informarea și consultarea în era digitalizării nu reprezintă doar o problemă tehnică, ci o provocare structurală care afectează democrația la locul de muncă, protejarea drepturilor și competitivitatea afacerilor. Liniile de lucru propuse indică o abordare cuprinzătoare care combină reformele legislative, negocierea colectivă și cooperarea transnațională. Scopul nu este doar de a adapta instituțiile muncii la era digitală, ci de a asigura că această tranziție are loc în baza principiilor de transparență, echitate și sustenabilitate.

Un element fundamental în acest sens va fi formarea și recalificarea profesională. Digitalizarea necesită noi competențe tehnice, abilități de rezolvare a problemelor și profiluri emergente, cum ar fi specialiștii în analiza datelor. Atât întreprinderile, cât și sindicatele trebuie să promoveze planuri de formare continuă care să mențină competențele profesionale actualizate și să consolideze capacitatea de angajare, asigurându-se că tranziția tehnologică nu duce la excludere de pe piața muncii.

Eficacitatea oricăreia dintre reformele menționate depinde de pregătirea tehnică și strategică a reprezentanților, atât ai lucrătorilor, cât și ai angajatorilor. Proiectul DIGILARE a relevat că, în multe cazuri, lipsa competențelor digitale limitează participarea reală.

Prin urmare, pare necesară conceperea unor programe de formare continuă în domeniul competențelor digitale și al analizei datelor, pe de o parte, pentru reprezentanții sindicatelor și membrii comitetelor de întreprindere, dar și pentru managerii de resurse umane, astfel încât aceștia să poată evalua, de exemplu, dacă algoritmii utilizați de întreprindere oferă într-adevăr cea mai potrivită soluție din punct de vedere al eficienței și productivității.

Programul Europa Digitală poate servi drept model pentru crearea unui Fond European de Adaptare Digitală. Acesta nu ar trebui să se concentreze doar pe alfabetizarea digitală de bază, care este, desigur, esențială. Ar trebui să includă conținut avansat, la nivel european și în fiecare stat membru, care să faciliteze tranziția digitală la locul de muncă, inclusiv alfabetizarea algoritmică care să asigure respectarea efectivă a drepturilor la informare și consultare. Acțiunile partenerilor sociali în cadrul acestui program ipotetic ar fi decisive în conceperea inițiativelor specifice de formare.

Co-funded by the European Union

În acest context, ar fi recomandabil să se înființeze observatoare europene privind digitalizarea și relațiile de muncă, cu misiunea de a colecta și compara sistematic date, de a identifica bunele practici și monitoriza jurisprudența națională, care să acționeze ca organisme de referință și consultanță de specialitate pentru instituții și partenerii sociali.

În plus, la nivel european ar putea fi promovate proiecte comune de cercetare și programe de formare, care să vizeze standardizarea criteriilor interpretative și consolidarea capacității de negociere a partenerilor sociali, asigurând transferul adecvat de cunoștințe și coordonarea interinstituțională necesară pentru implementarea lor eficientă.

ALTE OPȚIUNI DE REGLEMENTARE

Propunerea din acest document are un caracter de intervenție minimă. Cu toate acestea, activitatea proiectului DIGILARE a deschis calea către acțiuni mai ambițioase sau de diferite feluri, care ar include un conținut mai avansat decât cel propus aici. Vă trimitem să analizați rezultatele teoretice ale proiectului, care vor fi publicate în curând.

În concluzie, încheiem acest document evidențiind care ar putea fi aceste măsuri de acțiune alternative:

- O directivă *omnibus* privind guvernanța algoritmică sau digitală în afaceri, care ar include în mod obligatoriu multe dintre propunerile pe care le-am indicat ca acțiuni de tip *soft law*.
- O directivă de consolidare a directivei privind timpul de lucru, pentru a garanta dreptul la deconectare din această perspectivă.

Co-funded by the European Union