



Bruxelles, den 3. december 2022
(OR. en)

15338/22

**Interinstitutionel sag:
2021/0414(COD)**

**SOC 654
EMPL 453
MI 875
DATAPROTECT 338
CODEC 1859**

NOTE

fra:	De Faste Repræsentanternes Komité (1. afdeling)
til:	Rådet
Vedr.:	Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde – <i>Generel indstilling</i>

I. INDLEDNING

Den 9. december 2021 forelagde Kommissionen et forslag til direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde¹. Formålet med forslaget er følgende:

- 1) at forbedre arbejdsvilkårene for personer, der udfører platformsarbejde, ved at gøre det lettere at fastlægge deres beskæftigelsesstatus korrekt gennem en afkræftelig retlig formodning (kapitel II)

¹ ST 14450/21.

- 2) at forbedre beskyttelsen af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, ved at forbedre gennemsigtigheden, rimeligheden og ansvarligheden i forbindelse med brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer (kapitel III)
- 3) at forbedre gennemsigtigheden i platformsarbejdet (kapitel IV) og indføre visse retsmidler og håndhævelsesforanstaltninger (kapitel V).

I henhold til de relevante retsgrundlag, dvs. artikel 153, stk. 2, litra b), i TEUF sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b), og artikel 16, stk. 2, i TEUF træffer Rådet afgørelse med kvalificeret flertal efter den almindelige lovgivningsprocedure.

Europa-Parlamentet har endnu ikke vedtaget sin førstebehandlingsholdning. I henhold til den nuværende tidsplan i Europa-Parlamentet skal EMPL-udvalget den 12. december 2022 godkende ordførerens betænkning efterfulgt af godkendelsen på plenarforsamlingen i januar.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog sin udtalelse på plenarmødet den 23. marts 2022².

Regionsudvalget vedtog sin udtalelse på plenarmødet den 30. juni 2022³.

Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse har fremsat sine formelle bemærkninger den 2. februar 2022⁴.

² ST 11378/22.

³ ST 11328/22.

⁴ ST 5966/22.

II. DRØFTELSE UNDER DET TJEKKISKE FORMANDSKAB

Det tjekkiske rådsformandskabs arbejde bygger på de fremskridt, der er gjort under det slovenske og det franske formandskab, jf. den situationsrapport, der blev forelagt EPSCO-Rådet i juni i år⁵.

Det tjekkiske formandskab holdt fem møder i Socialgruppen for at gennemgå forslaget. Coreper behandlede teksterne den 23. og 30. november 2022. Medlemsstaternes betænkeligheder blev behandlet i fem på hinanden følgende kompromisforslag fra formandskabet⁶.

Det intensive arbejde var koncentreret om at finde kompromisløsninger for at imødekomme delegationernes forskellige betænkeligheder med henblik på at skabe en passende balance i teksten og opnå støtte fra et bredt flertal af medlemsstaterne. I store træk fulgte formandskabet følgende tilgang:

- 1) På grundlag af det franske formandskabs arbejde med dobbelt retsgrundlag definerede og afklarede det tjekkiske formandskab spørgsmålet om personelt anvendelsesområde i hele teksten og skelner mellem to kategorier af personer. Den første kategori vedrører personer i et ansættelsesforhold, dvs. platformsarbejdere, og er omfattet af artikel 153, stk. 1, litra b), i TEUF og artikel 153, stk. 2, litra b). Den anden kategori, dvs. personer, der udfører platformsarbejde, vedrører både personer i et ansættelsesforhold og selvstændige erhvervsdrivende og er omfattet af artikel 16 i TEUF.

⁵ ST 9227/1/22.

⁶ ST 11593/22, 13303/22, 13830/22, 14514/22 og 14990/22.

- 2) Formandskabet er fuldt ud klar over den centrale rolle, som den retlige formodning spiller i forslaget, og har bestræbt sig på at finde en balance mellem at tage hånd om betænkelighederne hos medlemsstater, der frygtede, at for mange ægte selvstændige ville falde ind under den retlige formodning, og at sikre formodningens funktion med hensyn til at lette den korrekte klassificering af falske selvstændige.

De vigtigste spørgsmål, der blev drøftet i Socialgruppen, er sammenfattet i dok. 14514/22, og de vigtigste spørgsmål, der blev drøftet på mødet i Coreper den 23. november 2022, findes i dok. 14990/22.

III. FORMANDSKABETS KOMPROMISTEKST

Formandskabet er fortsat overbevist om, at teksten i bilaget udgør et afbalanceret svar på medlemsstaternes divergerende anmodninger og repræsenterer tyngdepunktet mellem delegationerne. Teksten svarer til den tekst, der blev forelagt Coreper den 30. november som dok. 14990/22, hvor der ikke blev opnået flertal. Der er ikke foretaget yderligere ændringer af kompromisteksten, så der er mulighed for en meningsfuld og velforberedt politisk drøftelse på ministerplan på samlingen i Rådet (ESPCO) den 8. december 2022.

De vigtigste ændringer i forhold til Kommissionens forslag er anført nedenfor:

Kapitel I: Anvendelsesområde og formål

Ved at følge den kurs, der blev udstukket under det franske formandskab med henblik på at indføre en klar sondring mellem de to retsgrundlag, har det tjekkiske formandskab yderligere bestræbt sig på at skelne mellem bestemmelser vedrørende forbedring af arbejdsvilkårene for *platformsarbejdere* (baseret på artikel 153, stk. 2, litra b), i TEUF – arbejdsvilkår) og bestemmelser vedrørende forbedring af beskyttelsen af personoplysninger om både arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, dvs. personer, der udfører *platformsarbejde* (baseret på artikel 16 i TEUF).

Formandskabet har yderligere udformet direktivets anvendelsesområde ved at tilføje et ekstra kriterium til definitionen af en digital arbejdsplatform, som kun omfatter de platforme, der leverer deres tjenester ved hjælp af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer. Formålet er at udelukke de virksomheder, hovedsagelig mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder, som kun anvender meget basale elektroniske midler såsom et websted til at drive deres virksomhed.

For at imødegå det forhold, som delegationerne rapporterede om, nemlig at nogle digitale arbejdsplatforme forsøger at undgå at anvende national lovgivning og jurisdiktion ved at rekruttere personer, der udfører platformsarbejde gennem formidlere, tilføjede formandskabet en bestemmelse om formidlere. I betragtning af de forskellige former for underentreprise og formidling kombineret med smidige digitale arbejdsplatforme med hensyn til tilpasning til ændrede lovgivningsmæssige rammer forpligter denne bestemmelse medlemsstaterne til også at sikre det samme beskyttelsesniveau i forbindelse med formidling, samtidig med at det overlades til medlemsstaterne at vælge passende foranstaltninger.

Kapitel II: Retlig formodning

Som svar på delegationernes opfordring til at præcisere, hvordan den retlige formodning og dens afkræftelse fungerer, har formandskabet omstruktureret kapitel II, samtidig med at størstedelen af Kommissionens oprindelige tekst bibeholdes. Den nye tekst fastsætter de materielle betingelser for anvendelsen af den retlige formodning i artikel 4, de proceduremæssige aspekter, herunder afkræftelse heraf, i artikel 4a og de støtteforanstaltninger, som medlemsstaterne skal træffe i artikel 4b.

Kriterier for udløsning af formodningen

Med hensyn til de materielle betingelser for den retlige formodning fulgte formandskabet delegationernes opfordring til at gøre kriterierne klarere og lettere at anvende. Der blev derfor foretaget nogle små tekstjusteringer af dem, og de forskellige elementer i en åben liste i det tidligere kriterium d) i artikel 4 blev opdelt i tre særskilte kriterier, hvorved antallet af kriterier blev øget fra fem til syv. Antallet af kriterier, der skal være opfyldt for at udløse formodningen, blev derfor ændret fra to til tre.

Det blev yderligere præciseret (ved at flytte teksten fra betragtning 25 til den dispositive del), at platformen ikke skal anses for at opfylde et kriterium, hvis den kun handler for at opfylde en retlig forpligtelse, herunder en forpligtelse i henhold til kollektive overenskomster.

Anvendelse af formodning og afkræftelse

Formodningen finder anvendelse i alle relevante sager, hvor beskæftigelsesstatus står på spil. Det er i de sager, hvor den retlige formodning finder anvendelse, at afkræftelse skal være mulig på grundlag af definitionen af et ansættelsesforhold i national ret, kollektive overenskomster og gældende praksis under hensyntagen til Domstolens praksis.

Selv om formodningen skal anvendes så bredt som muligt, tager direktivet hensyn til, at sagsbehandlingstyperne og definitionen af "arbejdstager" varierer i de forskellige retsområder. Den retlige formodning finder ikke anvendelse i skatte-, straffe- og socialretlige sager, medmindre medlemsstaterne beslutter at gøre det. Samtidig er direktivet ikke til hinder for, at medlemsstaterne udvider retsvirkningerne af en afgørelse om omklassificering, der er truffet på grundlag af anvendelsen af formodningen, til at omfatte ethvert andet retsområde og enhver anden procedure.

De håndhævende myndigheders skønsbeføjelser

For at undgå unødige administrative byrder og en overbelastning, som ville holde de håndhævende myndigheder væk fra at opfylde deres andre forpligtelser, har de håndhævende myndigheder skønsbeføjelser med hensyn til, om de vil anvende den retlige formodning, hvis den dobbelte betingelse er opfyldt, at de handler i embeds medfør, og at det er klart, at en afkræftelse vil være vellykket.

Opsættende virkning

Selv om virkningerne af en afgørelse, der er baseret på anvendelsen af den retlige formodning, ikke bør forsinkes ved at indlede retslige procedurer eller appelprocedurer, var formandskabet nødt til at tage hensyn til, at en bestemmelse, der udelukker opsættende virkning i appelprocedurer, ville udgøre et stærkt indgreb i den nationale procesret og give anledning til betydelige vanskeligheder i forbindelse med dens gennemførelse. Artikel 4a, stk. 5, er derfor blevet ændret til en samleklausul.

Kapitel III: Automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer

Den anden byggesten i forslaget er beskyttelse af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, og som er underlagt den digitale arbejdsplatforms brug af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer. Automatiserede overvågningssystemer og beslutningssystemer er nu klart defineret i artikel 2.

Artikel 6-8 om regler for beskyttelse af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, er blevet strømlinet, og deres struktur er blevet forbedret. Med henblik herpå har formandskabet navnlig ændret den tidligere artikel 6, stk. 5, og flyttet den til en ny artikel 5a. Bestemmelsen er nu enklere og forbyder behandling af visse typer personoplysninger ved hjælp af automatiseret overvågning eller beslutningstagning. Det giver således et højere beskyttelsesniveau end, hvad er fastsat i den generelle forordning om databeskyttelse. Artikel 6-8 fastsætter regler, der skal anvendes ud over den generelle forordning om databeskyttelse. Beføjelserne hos og beskyttelsen af de personer, der sikrer menneskelig overvågning af automatiseret overvågning eller beslutningstagning, er blevet forbedret ved at give dem ret til at tilsidesætte automatiserede beslutninger og beskytte dem mod ugunstig behandling i forbindelse med udøvelsen af deres funktioner.

Derudover er bestemmelserne vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen flyttet fra den tidligere artikel 7, stk. 2, til den nye artikel 8a, som nu omhandler dette direktivs forhold til direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Forbindelsen til forordning (EU) 2019/1150 om erhvervsbrugere af onlineformidlingstjenester (i artikel 8, stk. 5) og direktiv 2002/14/EF (i artikel 9) om information og høring af arbejdstagere i forbindelse med automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer er blevet gjort enklere og klarere.

KAPITEL IV: Gennemsigtighed med hensyn til platformsarbejde

Kapitlet om gennemsigtighed med hensyn til platformsarbejde har præciseret forholdet mellem platformens nye forpligtelse til at indberette arbejde, der er udført for platforme, til den medlemsstat, hvor arbejdet er udført, med allerede eksisterende forpligtelser i henhold til EU-retten. Desuden har de digitale arbejdsplatforme været forpligtet til at underrette de nationale myndigheder om de formidlere, de samarbejder med.

IV. KONKLUSION

Rådet opfordres til at nå frem til en generel indstilling til kompromisteksten, som den foreligger i bilaget til dette dokument, og til at give formandskabet mandat til at indlede forhandlinger om sagen med repræsentanterne for Europa-Parlamentet.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b), og artikel 16, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg⁷,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁸,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

⁷ EUT C [...] af [...], s. [...].

⁸ EUT C [...] af [...], s. [...].

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union er Unionens mål bl.a. at fremme befolkningernes velfærd og at arbejde for en bæredygtig udvikling i Europa baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt.
- (2) Artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ("chartret") fastsætter navnlig, at enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold. Chartrets artikel 27 beskytter retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheden. Chartrets artikel 8 bestemmer, at enhver har ret til beskyttelse af personoplysninger, der vedrører ham/hende. Chartrets artikel 16 anerkender friheden til at oprette og drive egen virksomhed.
- (3) Af princip nr. 5 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev proklameret i Göteborg den 17. november 2017⁹, fremgår det, at uanset ansættelsesforholdets art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse, at den nødvendige fleksibilitet hos arbejdsgiverne til hurtigt at tilpasse sig ændringer i de økonomiske forhold skal sikres i overensstemmelse med lovgivningen og kollektive overenskomster, at innovative arbejdsformer, der sikrer gode arbejdsvilkår, skal fremmes, at der skal tilskyndes til iværksætterånd og selvstændig erhvervsvirksomhed, at erhvervsmæssig mobilitet skal lettes, og at ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres, bl.a. ved at forbyde misbrug af atypiske kontrakter. På det sociale topmøde i Porto i maj 2021 blev handlingsplanen, der ledsager den sociale søjle, hilst velkommen¹⁰.

⁹ Interinstitutionel proklamation om den europæiske søjle for sociale rettigheder (EUT C 428 af 13.12.2017, s. 10).

¹⁰ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget "Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder" (COM(2021) 102 final af 4.3.2021).

- (4) Digitaliseringen ændrer arbejdslivet, forbedrer produktiviteten og øger fleksibiliteten, samtidig med at den indebærer visse risici for beskæftigelse og arbejdsvilkår. Algoritmebaserede teknologier, herunder automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, har muliggjort fremkomsten af og væksten i digitale arbejdsplatforme.
- (5) Platformsarbejde udføres af enkeltpersoner gennem digital infrastruktur på digitale arbejdsplatforme, der leverer en tjeneste til deres kunder. Ved hjælp af algoritmerne kan de digitale arbejdsplatforme i mindre eller større omfang – afhængigt af deres forretningsmodel – kontrollere arbejdets udførelse, vederlaget og forholdet mellem deres kunder og de personer, der udfører arbejdet. Platformsarbejde kan udelukkende udføres online ved hjælp af elektroniske værktøjer ("onlineplatformsarbejde") eller på en hybrid måde, hvor en onlinekommunikationsproces kombineres med en efterfølgende aktivitet i den fysiske verden ("platformsarbejde på stedet"). Mange af de eksisterende digitale arbejdsplatforme er internationale erhvervsaktører, der har deres aktiviteter og forretningsmodeller i flere medlemsstater eller på tværs af grænserne.
- (6) Platformsarbejde giver mulighed for lettere adgang til arbejdsmarkedet, opnåelse af yderligere indtægter gennem en biaktivitet eller en vis fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Samtidig medfører platformsarbejde udfordringer, da det kan udviske grænserne mellem ansættelsesforhold og selvstændig erhvervsvirksomhed og arbejdsgivernes og arbejdstagernes ansvar. Forkert klassificering af beskæftigelsesstatus har konsekvenser for de berørte personer, da det sandsynligvis vil begrænse adgangen til eksisterende arbejdstagerrettigheder. Det fører også til ulige vilkår for virksomheder, der klassificerer deres arbejdstagere korrekt, og det har konsekvenser for medlemsstaternes arbejdsmarkedsrelationer, deres skattegrundlag og deres sociale beskyttelsessystemers dækning og bæredygtighed. Selv om sådanne udfordringer er bredere end platformsarbejde som sådan, er de særligt akutte og presserende i platformsökonomien.

- (7) Retssager i flere medlemsstater har vist, at der fortsat sker en fejlklassificering af beskæftigelsesstatus inden for visse typer platformsarbejde, navnlig i sektorer, hvor digitale arbejdsplatforme udøver en vis grad af kontrol over løn og arbejdsindsats. Digitale arbejdsplatforme klassificerer ofte personer, der arbejder via disse, som selvstændige eller "uafhængige kontrahenter", men mange domstole har konstateret, at platformene udøver de facto-ledelse og kontrol over disse personer og ofte integrerer dem i deres vigtigste forretningsaktiviteter og ensidigt fastsætter lønniveauet. Disse domstole har derfor omklassificeret de påståede selvstændige erhvervsdrivende til arbejdstagere, der er ansat af platformene.
- (8) Automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, der drives af algoritmer, erstatter i stigende grad funktioner, som ledere normalt udfører i virksomheder, såsom tildeling af opgaver, instrukser, evaluering af det udførte arbejde, incitament eller pålæggelse af sanktioner. Digitale arbejdsplatforme anvender sådanne algoritmiske systemer som en standardmetode til at tilrettelægge og styre platformsarbejde gennem deres infrastruktur. Personer, der udfører platformsarbejde, der er underlagt en sådan algoritmisk styring, mangler ofte oplysninger om, hvordan algoritmerne fungerer, hvilke personoplysninger der anvendes, og hvordan deres adfærd påvirker beslutninger truffet af automatiserede systemer. Arbejdstagerrepræsentanter og arbejdstilsyn har heller ikke adgang til disse oplysninger. Personer, der udfører platformsarbejde, kender desuden ofte ikke begrundelserne for de beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede systemer, og de har ikke mulighed for at drøfte disse beslutninger med en kontaktperson eller anfægte dem.
- (9) Når platformene opererer i flere medlemsstater eller på tværs af grænserne, er det ofte uklart, hvor platformsarbejdet udføres og af hvem. De nationale myndigheder har heller ikke let adgang til data om digitale arbejdsplatforme, herunder antallet af personer, der udfører platformsarbejde, deres beskæftigelsesstatus og deres arbejdsvilkår. Dette komplicerer håndhævelsen af gældende regler.

- (10) En række retlige instrumenter fastsætter minimumsstandards for arbejdsvilkår og arbejdstagerrettigheder i hele Unionen. Dette omfatter navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår¹¹, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF om arbejdstid¹², Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF om vikararbejde¹³ og andre specifikke instrumenter vedrørende aspekter som bl.a. sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, gravide arbejdstagere, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, tidsbegrænset ansættelse, deltidsarbejde og udstationering af arbejdstagere.
- (11) Rådets henstilling 2019/C 387/01¹⁴ om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige henstiller til medlemsstaterne at træffe foranstaltninger til at sikre formel og effektiv dækning samt tilstrækkelighed og gennemsigtighed i de sociale beskyttelsesordninger for alle arbejdstagere og selvstændige.
- (12) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679¹⁵ ("generel forordning om databeskyttelse") sikrer beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og fastsætter navnlig visse rettigheder og forpligtelser samt garantier vedrørende lovlig, rimelig og gennemsigtig behandling af personoplysninger, herunder med hensyn til automatiseret individuel beslutningstagning.

¹¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105).

¹² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

¹³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

¹⁴ Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (2019/C 387/01) (EUT C 387 af 15.11.2019, s. 1).

¹⁵ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

- (12a) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1150¹⁶ fremmer retfærdighed og gennemsigtighed for brugere af onlineformidlingstjenester, der leveres af onlineplatformsoperatører. [Europa-Kommissionen har foreslået yderligere lovgivning, der fastsætter harmoniserede regler for udbydere og brugere af kunstig intelligens-systemer]¹⁷.
- (12b) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab opstiller en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Unionen.
- (13) Selv om de nuværende EU-retsakter indeholder visse generelle garantier, kræver en række udfordringer i forbindelse med platformsarbejde yderligere specifikke foranstaltninger. For at sikre en passende ramme for udviklingen af platformsarbejde på en bæredygtig måde er det nødvendigt, at Unionen fastsætter minimumsstandards for at imødegå de udfordringer, der opstår som følge af platformsarbejde. Der bør indføres foranstaltninger, som letter korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, og gennemsigtigheden med hensyn til platformsarbejde bør forbedres, herunder i grænseoverskridende situationer. Desuden bør personer, der udfører platformsarbejde, tildeles en række rettigheder med henblik på at fremme gennemsigtighed, retfærdighed og ansvarlighed i forbindelse med algoritmisk styring. Dette bør gøres med henblik på at forbedre retssikkerheden og med det formål at skabe lige vilkår mellem digitale arbejdsplatforme og offlineudbydere af tjenester og støtte bæredygtig vækst i digitale arbejdsplatforme i Unionen.

¹⁶ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1150 af 20. juni 2019 om fremme af retfærdighed og gennemsigtighed for brugere af onlineformidlingstjenester (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 57).

¹⁷ [COM(2021) 206 final af 21.4.2021.]

- (14) Kommissionen har gennemført en høring i to faser af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde om forbedring af arbejdsvilkårene i forbindelse med platformsarbejde. Der var ingen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse emner. Det er imidlertid vigtigt at træffe foranstaltninger på EU-plan på dette område ved at tilpasse den nuværende retlige ramme til fremkomsten af platformsarbejde.
- (15) Desuden havde Kommissionen omfattende drøftelser med relevante interessenter, herunder digitale arbejdsplatforme, sammenslutninger af personer, der udfører platformsarbejde, eksperter fra den akademiske verden, medlemsstaterne og internationale organisationer og repræsentanter for civilsamfundet.
- (15a) Dette direktiv har til formål at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejdere og beskytte personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, ved at regulere anvendelsen af algoritmisk styring i forbindelse med platformsarbejde. De to mål forfølges samtidigt, og mens de gensidigt forstærker hinanden og hænger uløseligt sammen, er det ene ikke sekundært i forhold til det andet. For så vidt angår artikel 153, stk. 1, litra b), i TEUF fastsætter dette direktiv regler, som har til formål at støtte korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, og forbedre gennemsigtigheden med hensyn til platformsarbejde, herunder i grænseoverskridende situationer. For så vidt angår artikel 16 i TEUF fastlægger dette direktiv en ramme for forbedring af beskyttelsen af fysiske personer, der udfører platformsarbejde, hvad angår behandling af deres personoplysninger, ved at øge gennemsigtigheden, retfærdigheden og ansvarligheden af relevante procedurer for algoritmisk styring i forbindelse med platformsarbejde.

- (16) Dette direktiv bør finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, uanset deres beskæftigelsesstatus.
- (17) Dette direktiv bør fastsætte obligatoriske regler, som finder anvendelse på alle digitale arbejdsplatforme, uanset hvor de er etableret, og uanset hvilken lovgivning der ellers finder anvendelse, forudsat at det platformsarbejde, der tilrettelægges gennem den digitale arbejdsplatform, udføres i Unionen.
- (18) Digitale arbejdsplatforme adskiller sig fra andre onlineplatforme, idet de bruger automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer til at tilrettelægge arbejde, der udføres af enkeltpersoner på anmodning, som enkeltstående eller gentagne opgaver, fra modtageren af en tjeneste, der leveres af platformen. Automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer indsamler personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, og træffer eller støtter beslutninger, der påvirker arbejdsvilkårene. Tilrettelæggelse af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, bør som minimum indebære en væsentlig rolle med hensyn til at matche efterspørgslen efter tjenesteydelsen med udbuddet af arbejdskraft fra en person, der har et kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform, og som står til rådighed til at udføre en bestemt opgave. Dette kan omfatte andre aktiviteter såsom behandling af betalinger. Onlineplatforme, der ikke tilrettelægger det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, men blot tilvejebringer de midler, hvormed tjenesteudbydere kan nå frem til slutbrugeren, f.eks. ved at reklamere eller anmode om tjenester eller ved at samle og vise tilgængelige tjenesteudbydere på et bestemt område uden yderligere inddragelse, bør ikke betragtes som en digital arbejdsplatform. Definitionen af digitale arbejdsplatforme bør ikke omfatte udbydere af en tjeneste, hvis primære formål er at udnytte eller dele aktiver, såsom korttidsudlejning af indkvartering, eller at videresælge varer eller tjenester, og heller ikke platforme, der tilrettelægger frivilliges aktiviteter. Den bør begrænses til tjenesteydere, for hvilke tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, såsom person- eller varetransport eller rengøring, udgør en nødvendig og væsentlig og ikke blot en mindre og rent accessorisk komponent.

- (18a) I nogle tilfælde har personer, der udfører platformsarbejde, ikke et direkte kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform, men er i et forhold til en formidler, hvorigennem de udfører platformsarbejde gennem en digital arbejdsplatform. En sådan måde at tilrettelægge platformsarbejde på resulterer ofte i en uklar ansvarsfordeling mellem den digitale arbejdsplatform og formidlerne med hensyn til platformsarbejdet. Personer, der udfører platformsarbejde gennem formidlere, udsættes for de samme risici med hensyn til fejlklassificering af deres beskæftigelsesstatus og automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer som personer, der udfører platformsarbejde direkte for den digitale arbejdsplatform. Medlemsstaterne bør derfor sikre, at de i henhold til dette direktiv nyder samme grad af beskyttelse som personer, der udfører platformsarbejde, og som har et direkte kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform.
- (19) For at bekæmpe falske selvstændige i forbindelse med platformsarbejde og for at fremme en korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus bør medlemsstaterne have passende procedurer til at forebygge og imødegå fejlklassificering af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde. Formålet med disse foranstaltninger bør være at fastslå, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i national ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til Domstolens retspraksis, og, hvis et sådant ansættelsesforhold eksisterer, at sikre fuld overholdelse af den EU-ret, der finder anvendelse på arbejdstagere, samt national arbejdsret og kollektive overenskomster. Hvis selvstændig virksomhed eller midlertidig beskæftigelse – som defineret på nationalt plan – er den korrekte beskæftigelsesstatus, bør rettigheder og forpligtelser i henhold til denne status finde anvendelse.

- (20) Domstolen har i sin retspraksis fastsat kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager¹⁸. Domstolens fortolkning af disse kriterier bør tages i betragtning ved gennemførelsen af dette direktiv. Misbrug af betegnelsen selvstændig erhvervsdrivende enten på nationalt plan eller i grænseoverskridende situationer er en form for forkert indberettet arbejde, som ofte forbindes med sort arbejde. Betegnelsen "falske selvstændige" anvendes om personer, der erklæres at være selvstændige, selv om de opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold. Domstolen har fastslået¹⁹, at klassificeringen af en selvstændig erhvervsdrivende i henhold til national ret ikke er til hinder for, at den pågældende person klassificeres som arbejdstager i EU-rettens forstand, hvis vedkommendes uafhængighed kun er fiktiv og dermed skjuler, at der foreligger et ansættelsesforhold.

¹⁸ Domstolens dom af 3. juli 1986, Deborah Lawrie-Blum mod Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284, 14. oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère mod Premier ministre m.fl., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, 9. juli 2015, Ender Balkaya mod Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455, 17. november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH mod Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, 16. juli 2020, UX mod Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, og Domstolens kendelse af 22. april 2020, B mod Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

¹⁹ Domstolens dom af 13. januar 2004, Debra Allonby mod Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, 11. november 2010, Dita Danosa mod LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, og 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (21) Princippet om de faktiske omstændigheders forrang, som indebærer, at fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, først og fremmest bør ske på grundlag af de faktiske omstændigheder vedrørende den faktiske udførelse af arbejdet, herunder dets løn, og ikke af parternes beskrivelse af forholdet, jf. Den Internationale Arbejdsorganisations henstilling fra 2006 om ansættelsesforhold (nr. 198), er særlig relevant i forbindelse med platformsarbejde, hvor kontraktvilkårene ofte fastsættes ensidigt af én part.
- (22) Når det på grundlag af kendsgerninger fastslås, at der foreligger et ansættelsesforhold, bør den part, der optræder som arbejdsgiver, klart udpeges, og denne part bør opfylde alle de forpligtelser, der følger af rollen som arbejdsgiver.
- (23) Sikring af korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus bør ikke forhindre en forbedring af vilkårene for reelt selvstændige, der udfører platformsarbejde. Hvis en digital arbejdsplatform – på rent frivilligt grundlag eller efter aftale med de berørte personer – beslutter at betale for social beskyttelse, ulykkesforsikring eller andre former for forsikring, uddannelsesforanstaltninger eller lignende ydelser til selvstændige, der arbejder via denne platform, bør disse ydelser ikke som sådan anses for at være afgørende for, om der foreligger et ansættelsesforhold.
- (24) Ledelse og kontrol eller juridisk underordnelse er et væsentligt element i definitionen af et ansættelsesforhold i medlemsstaterne og i Domstolens retspraksis. Når digitale arbejdsplatforme kontrollerer arbejdets udførelse, fungerer de som arbejdsgivere i et ansættelsesforhold. Derfor bør kontraktforhold af denne art i kraft af en retlig formodning, anses for at være et ansættelsesforhold mellem platformen og den person, der udfører platformsarbejde via platformen. Som følge heraf bør den digitale arbejdsplatform behandle den person, der udfører platformsarbejde, som en arbejdstager, der har alle rettigheder og forpligtelser i overensstemmelse med denne status som fastsat i den relevante EU-ret, kollektive overenskomster og praksis, medmindre den digitale arbejdsplatform afkræfter formodningen.

- (25) Direktivet bør omfatte kriterier, der angiver, at en digital arbejdsplatform kontrollerer arbejdets udførelse, og at en person, der udfører platformsarbejde, sandsynligvis er i et ansættelsesforhold, for at gøre den retlige formodning operationel og lette håndhævelsen af arbejdstagernes rettigheder. Disse kriterier bør være inspireret af EU-retlig praksis og national retspraksis. Kriterierne bør omfatte konkrete elementer, der viser, at den digitale arbejdsplatform fastlægger de øvre grænser for aflønningsniveauet eller dets interval, kræver overholdelse af reglerne med hensyn til udseende eller adfærd, giver instrukser om, hvordan arbejdet skal udføres, fører nøje tilsyn med arbejdets udførelse, også ved nøje at kontrollere kvaliteten af resultatet af deres arbejde, herunder ad elektronisk vej, som ikke blot består i at bruge tjenestemodtagernes evalueringer eller vurderinger, indskrænker skønsbeføjelsen til at vælge arbejdstid eller fraværperioder, nægte at udføre opgaver eller benytte underleverandører eller stedfortrædere eller forhindrer den person, der udfører platformsarbejde, i at udvikle forretningsforbindelser med potentielle kunder, herunder ved at anvende en række betingelser eller gennem et sanktionssystem. Samtidig bør kriterierne ikke omfatte situationer, hvor personer, der udfører platformsarbejde, reelt er selvstændige. Reelt selvstændige er selv ansvarlige over for deres kunder for, hvordan de udfører deres arbejde, og for kvaliteten af deres produktion. Friheden til at vælge arbejdstid eller fraværperioder, nægte at udføre opgaver, benytte underleverandører eller stedfortrædere eller til ikke at være begrænset med hensyn til at arbejde for tredjemand betragtes som et af kendetegnene ved reel selvstændig virksomhed.

- (25a) Medlemsstaterne bør i overensstemmelse med deres nationale retsorden og retssystemer fastlægge en ramme med støtteforanstaltninger for at sikre en effektiv gennemførelse af den retlige formodning. For at formodningen kan være effektiv i praksis, bør tre af de kriterier, der angiver, at den person, der udfører platformsarbejde, sandsynligvis vil kunne anses for at være i et ansættelsesforhold, altid være opfyldt for at udløse dens anvendelse. Formålet med disse kriterier er at tilvejebringe et sæt letforståelige indikationer, der peger i retning af, at der sandsynligvis foreligger et ansættelsesforhold, og dermed gøre det lettere for den person, der udfører platformsarbejde, at få adgang til de relevante rettigheder, der følger af, at der foreligger et ansættelsesforhold, ved hjælp af den retlige formodning.
- (25b) Selv om det er afgørende at minimere risikoen for at bringe en effektiv anvendelse af den retlige formodning i fare, bør et kriterium, som den digitale arbejdsplatform opfylder, udelukkende fordi den overholder krav i henhold til EU-retten, national ret eller kollektive overenskomster, navnlig vedrørende tjenestemodtagerens sundhed og sikkerhed, ikke forstås som en tilkendegivelse af, at kriterierne for den retlige formodning er opfyldt som omhandlet i dette direktiv.
- (25c) For at sikre adgang til EU-ret, der finder anvendelse på arbejdstagere, bør den retlige formodning gælde i alle relevante administrative eller retslige procedurer, hvor beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde, er på spil. Intet i dette direktiv bør forhindre medlemsstaterne i at anvende formodningen i andre administrative eller retslige procedurer eller i at anerkende resultaterne af procedurer, hvor formodningen er blevet anvendt med henblik på at give omklassificerede arbejdstagere rettigheder i henhold til andre retlige områder.

(26) [...]

(27) [...]

(28) Forholdet mellem en person, der udfører platformsarbejde, og en digital arbejdsplatform opfylder muligvis ikke kravene til et ansættelsesforhold i overensstemmelse med den definition, der er fastsat i den pågældende medlemsstats gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til Domstolens retspraksis, selv om kriterierne angiver, at en person, der udfører platformsarbejde, sandsynligvis er i et ansættelsesforhold. I retslige eller administrative procedurer, hvor den retlige formodning gælder, bør medlemsstaterne sikre muligheden for at afkræfte den retlige formodning ved på grundlag af ovennævnte definition at bevise, at det pågældende forhold ikke er et ansættelsesforhold. Digitale arbejdsplatforme har et fuldstændigt overblik over alle faktuelle elementer, der bestemmer den retlige karakter af forholdet, navnlig de algoritmer, hvorigennem de styrer deres aktiviteter. De bør derfor have bevisbyrden, når de gør gældende, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold. Når den person, der udfører platformsarbejde, og som er omfattet af formodningen, forsøger at afkræfte den retlige formodning, bør den digitale arbejdsplatform desuden være forpligtet til at bistå den pågældende person, navnlig ved at fremlægge alle relevante oplysninger, som platformen er i besiddelse af, for så vidt angår den pågældende person. En vellykket afkræftelse af formodningen i retslige eller administrative procedurer bør ikke udelukke anvendelsen af formodningen i efterfølgende retslige procedurer eller appelsager i overensstemmelse med national procesret.

- (28a) Selv om den retlige formodning bør gælde i procedurer, der er indledt af en person, som udfører platformsarbejde, hvor beskæftigelsesstatus er på spil, bør myndigheder med ansvar for at kontrollere overholdelsen eller håndhævelsen af relevant lovgivning, som handler på eget initiativ, f.eks. arbejdstilsyn, have beføjelse til ikke at anvende formodningen, hvis det står klart, at formodningen vil blive afkræftet. En national ramme for at mindske antallet af tvister og øge retssikkerheden er vigtig.
- (28b) Medlemsstaterne bør kunne fastsætte, at retslige eller administrative procedurer, som de digitale arbejdsplatforme har indledt for at gøre indsigelse mod en judiciel eller administrativ myndigheds afgørelse truffet på grundlag af anvendelsen af den retlige formodning, ikke har opsættende virkning for den relevante afgørelse.
- (28c) Af hensyn til retssikkerheden bør den retlige formodning ikke have nogen tilbagevirkende kraft før gennemførelsesdatoen for dette direktiv og bør derfor kun finde anvendelse på perioden fra denne dato, herunder for kontraktforhold, der er indgået før og stadig er gældende på denne dato. Krav vedrørende et eventuelt ansættelsesforhold før denne dato og deraf følgende rettigheder og forpligtelser indtil denne dato bør derfor kun vurderes på grundlag af national ret og EU-ret, der ligger forud for dette direktiv.
- (28d) Effektiv gennemførelse af den retlige formodning gennem passende foranstaltninger såsom formidling af oplysninger til offentligheden, udarbejdelse af retningslinjer og indførelse af effektive kontroller og inspektioner er afgørende for at sikre retssikkerhed og gennemsigtighed for alle involverede parter. Disse foranstaltninger bør undgå omklassificering af reelt selvstændige, tage hensyn til den særlige situation for nystartede virksomheder for at støtte iværksætterpotentialet og betingelserne for digitale arbejdsplatformes bæredygtige vækst i Unionen.

(29) I forbindelse med platformsarbejde er personer, der udfører platformsarbejde, ofte underlagt beslutninger, der er truffet gennem eller med støtte fra automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer. Samtykke fra personer, der udfører platformsarbejde, til behandling af personoplysninger gives ikke altid frivilligt, da personer, der udfører platformsarbejde, ikke systematisk har et reelt frit valg eller sjældent kan afvise eller tilbagetrække deres samtykke, uden at det er til skade for deres kontraktforhold, selv om et sådant samtykke ikke er nødvendigt for at udføre platformsarbejde, og der er en skævhed mellem den person, der udfører platformsarbejde, og den digitale arbejdsplatform, der driver de automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer. Selv om forordning (EU) 2016/679 fastlægger den generelle ramme for beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger, er det nødvendigt at fastsætte specifikke regler, der tager hensyn til de betænkeligheder, der er specifikke for behandling af personoplysninger under anvendelse af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer i forbindelse med platformsarbejde. Navnlig bør digitale arbejdsplatforme ikke behandle personoplysninger om den følelsesmæssige eller psykologiske tilstand hos den person, der udfører platformsarbejde, ikke behandle personoplysninger i forbindelse med personens private samtaler og ikke indsamle personoplysninger, når den person, der udfører platformsarbejde, ikke tilbyder eller udfører platformsarbejde. I denne forbindelse bør udtryk vedrørende beskyttelse af personoplysninger i dette direktiv forstås i lyset af definitionerne i forordning (EU) 2016/679.

(30) [...]

(31) [...]

- (32) Uden at det berører de rettigheder og forpligtelser, der følger af forordning (EU) 2016/679, fastsætter dette direktiv yderligere garantier vedrørende anvendelsen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer i forbindelse med platformsarbejde. Digitale arbejdsplatforme bør være underlagt gennemsigtighedsforpligtelser i forbindelse med automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, der anvendes til at indsamle data, kontrollere eller evaluere arbejdsresultaterne ved hjælp af elektroniske midler, og automatiserede beslutningssystemer, der anvendes til at træffe eller støtte beslutninger, der i væsentlig grad påvirker arbejdsvilkårene for personer, der udfører platformsarbejde, herunder deres adgang til arbejdsopgaver, deres indtjening, deres sikkerhed og sundhed, deres arbejdstid, deres forfremmelse og deres kontraktmæssige status, herunder begrænsning, suspension eller opsigelse af deres konto. Ud over, hvad der er fastsat i forordning (EU) 2016/679, bør der også gives oplysninger om sådanne systemer, når beslutninger ikke udelukkende er baseret på automatiseret behandling, forudsat at de understøttes af automatiserede systemer. Det bør også præciseres, hvilken type oplysninger der bør gives til personer, der udfører platformsarbejde vedrørende sådanne automatiserede systemer, samt i hvilken form og hvornår de bør gives. Der bør også gives oplysninger om automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer til repræsentanter for platformsarbejdere og til nationale arbejdsmyndigheder, således at de kan udøve deres funktioner.
- (33) Denne oplysningsforpligtelse bør ikke forpligte digitale arbejdsplatforme til at offentliggøre deres automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemers detaljerede funktionsmåde, herunder algoritmer, eller andre detaljerede data, der indeholder forretningshemmeligheder eller er beskyttet af intellektuelle ejendomsrettigheder. Denne vurdering bør dog ikke resultere i en afvisning af at give alle de oplysninger, der kræves i henhold til dette direktiv.

(34) [...]

(35) Digitale arbejdsplatforme gør udstrakt brug af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer til at forvalte personer, der udfører platformsarbejde. Elektronisk overvågning kan være indgribende, og beslutninger, der træffes eller støttes af sådanne systemer, som f.eks. dem, der vedrører tilbud om tildeling af opgaver, indtjening, deres sikkerhed og sundhed, deres arbejdstid, deres adgang til uddannelse, deres forfremmelse eller status i organisationen og kontraktmæssige status, påvirker direkte de personer, der udfører platformsarbejde, og som måske ikke har direkte kontakt med en person, som er leder eller tilsynsførende. Digitale arbejdsplatforme bør derfor overvåge og regelmæssigt evaluere indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, på arbejdsvilkårene. Digitale arbejdsplatforme bør sikre tilstrækkelige menneskelige ressourcer til dette formål. Personer, der af den digitale arbejdsplatform pålægges denne opgave, bør have den nødvendige kompetence, uddannelse og beføjelse til at udøve denne funktion og navnlig retten til at annullere automatiserede beslutninger. De bør beskyttes mod afskedigelse, disciplinære foranstaltninger eller anden ugunstig behandling som følge af udøvelsen af deres funktioner. Ud over forpligtelserne i henhold til artikel 22 i forordning (EU) 2016/679 fastsættes der i dette direktivs artikel 7, stk. 1 og 3, særlige forpligtelser, der finder anvendelse i forbindelse med platformsarbejde.

- (36) I henhold til artikel 22, stk. 3, i forordning (EU) 2016/679 skal de dataansvarlige gennemføre passende foranstaltninger til beskyttelse af registreredes rettigheder og frihedsrettigheder og legitime interesser i tilfælde, hvor sidstnævnte er genstand for beslutninger, der udelukkende er baseret på automatiseret behandling. Denne bestemmelse kræver som minimum, at den registrerede har ret til menneskelig indgriben fra den dataansvarliges side, til at give udtryk for sine synspunkter og til at anfægte beslutningen.
- (37) Dette direktiv fastsætter regler som supplement til forordning 2016/679 i forbindelse med algoritmisk styring i platformsarbejde. Personer, der udfører platformsarbejde, bør have ret til at få en forklaring fra den digitale arbejdsplatform på en beslutning, manglende beslutning eller en række beslutninger, der er truffet eller støttet af automatiserede systemer, og som i væsentlig grad påvirker dem. Med henblik herpå bør den digitale arbejdsplatform give dem mulighed for at drøfte og afklare fakta, omstændigheder og begrundelser for sådanne beslutninger med en menneskelig kontaktperson på den digitale arbejdsplatform. Hvis en digital arbejdsplatform begrænser, suspenderer eller opsiger kontoen tilhørende en person, der udfører platformsarbejde, nægter at betale for arbejde udført af den pågældende person eller ændrer vedkommendes kontraktmæssige status, bør den digitale arbejdsplatform desuden give den person, der udfører platformsarbejde, en skriftlig begrundelse for denne beslutning, da sådanne beslutninger sandsynligvis vil have særlig store negative konsekvenser for personer, der udfører platformsarbejde, navnlig deres potentielle indtjening. Hvis den modtagne forklaring eller begrundelse ikke er tilfredsstillende, eller hvis de personer, der udfører platformsarbejde, mener, at deres rettigheder krænkes af en beslutning, som i væsentlig grad påvirker dem, bør de også have ret til at anmode den digitale arbejdsplatform om at genoverveje beslutningen og få et begrundet svar uden unødigt ophold. Hvis sådanne beslutninger krænker disse personers rettigheder, såsom arbejdstagerrettigheder, retten til ikkeforskelsbehandling eller retten til beskyttelse af deres personoplysninger, bør den digitale arbejdsplatform rette op på sådanne beslutninger uden unødigt ophold eller, hvis dette ikke er muligt, yde kompensation for den skade, der er lidt, og tage de nødvendige skridt til at undgå lignende beslutninger i fremtiden.

- (38) Rådets direktiv 89/391/EØF²⁰ indfører foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, herunder arbejdsgiverens forpligtelse til at minimere risiciene og vurdere sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen. Da automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer potentielt kan have en betydelig indvirkning på platformsarbejderes fysiske og mentale sundhed, bør digitale arbejdsplatforme evaluere disse risici, vurdere, om garantierne i systemerne er hensigtsmæssige til at imødegå disse risici, og træffe passende forebyggende og beskyttende foranstaltninger. De bør undgå, at anvendelsen af sådanne systemer medfører unødigt pres på arbejdstagerne eller bringer deres sundhed i fare. For at styrke effektiviteten af disse bestemmelser bør den digitale arbejdsplatform stille deres risikoevaluering og vurderingen af de afbødende foranstaltninger til rådighed for platformsarbejdere, deres repræsentanter og de kompetente myndigheder.
- (39) Da digitale arbejdsplatformes indførelse af eller væsentlige ændringer i brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer har direkte indvirkning på tilrettelæggelsen af arbejdet og de individuelle arbejdsvilkår for platformsarbejdere, er det afgørende at sikre, at rettigheder og forpligtelser vedrørende information og høring, navnlig dem der er fastlagt i henhold til direktiv 2002/14/EF, kan udøves direkte af platformsarbejderes repræsentanter og, hvis der ikke findes nogen repræsentanter, af platformsarbejdere. Der er behov for yderligere foranstaltninger for at sikre, at digitale arbejdsplatforme informerer og hører platformsarbejdere eller deres repræsentanter, inden sådanne beslutninger træffes, på et passende niveau og, i betragtning af de algoritmiske styringssystemers tekniske kompleksitet, med bistand fra en ekspert udvalgt af platformens arbejdstagere eller deres repræsentanter på en samordnet måde, hvor det er nødvendigt. Informations- og høringsforanstaltningerne i direktiv 2002/14/EF berøres ikke af dette direktiv.

²⁰ Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).

- (40) Personer, der ikke har et ansættelsesforhold, udgør en væsentlig del af de personer, der udfører platformsarbejde. Virkningen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, der anvendes af digitale arbejdsplatforme, på beskyttelsen af deres personoplysninger og deres indtjeningsmuligheder svarer til virkningen på platformsarbejdere. Rettighederne i dette direktivs artikel 6, 7 og 8 vedrørende beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i tilfælde af algoritmisk styring, nemlig dem, der vedrører gennemsigtighed i automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, begrænsninger i behandlingen eller indsamlingen af personoplysninger, menneskelig overvågning og revision af væsentlige beslutninger, bør derfor også finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke har et ansættelsesforhold. De rettigheder vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og information og høring af platformsarbejdere eller deres repræsentanter, som er specifikke for arbejdstagere i lyset af EU-retten, bør ikke finde anvendelse på dem. Forordning (EU) 2019/1150 fastsætter garantier for retfærdighed og gennemsigtighed for selvstændige, der udfører platformsarbejde, forudsat at de betragtes som erhvervsbrugere i henhold til nævnte forordning. Med hensyn til menneskelig gennemgang af væsentlige beslutninger bør de specifikke bestemmelser i forordning (EU) 2019/1150 have forrang for erhvervsbrugere.
- (41) For at sikre, at digitale arbejdsplatforme overholder arbejdsmarkedsgivning og -bestemmelser, navnlig hvis de er etableret i et andet land end den medlemsstat, hvor platformsarbejderen udfører arbejde, bør digitale arbejdsplatforme indberette arbejde udført af platformsarbejdere til de kompetente myndigheder i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres. Denne forpligtelse bør ikke erstatte de anmeldelses- eller underretningsforpligtelser, der er fastsat i andre EU-instrumenter.

- (42) Oplysninger om antallet af personer, der udfører platformsarbejde gennem digitale arbejdsplatforme, oplysninger om deres kontraktmæssige eller beskæftigelsesmæssige status og de generelle vilkår og betingelser, der gælder for disse kontraktforhold, er afgørende for at støtte relevante myndigheder i korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, og for at sikre overholdelse af retlige forpligtelser, samt for repræsentanter for platformsarbejdere i forbindelse med udøvelsen af deres repræsentative funktioner, og sådanne oplysninger bør derfor gøres tilgængelige for dem. Disse myndigheder og repræsentanter bør også have ret til at anmode digitale arbejdsplatforme om yderligere præciseringer og detaljer med hensyn til de leverede oplysninger.
- (43) Der er udviklet et omfattende system af håndhævelsesbestemmelser for gældende EU-ret på det sociale område, hvoraf visse elementer bør finde anvendelse inden for rammerne af dette direktiv for at sikre, at personer, der udfører platformsarbejde, har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, herunder erstatning for den skade, der er lidt. Navnlig bør personer, der udfører platformsarbejde, under hensyntagen til den grundlæggende karakter af retten til effektiv retsbeskyttelse fortsat være omfattet af denne beskyttelse selv efter ophøret af det ansættelsesforhold eller kontraktforhold, der giver anledning til en påstået tilsidesættelse af arbejdstagerens rettigheder i henhold til dette direktiv.
- (44) Repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bør i overensstemmelse med national ret og praksis kunne repræsentere en eller flere personer, der udfører platformsarbejde, i enhver retslig eller administrativ procedure til håndhævelse af rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv. Indgivelse af krav på vegne af eller støtte til flere personer, der udfører platformsarbejde, er en måde at lette retssager, der ellers ikke ville være blevet anlagt på grund af proceduremæssige og økonomiske hindringer eller frygt for repressalier.

- (45) Platformsarbejde er kendetegnet ved manglen på en fælles arbejdsplads, hvor arbejdstagerne kan lære hinanden at kende og kommunikere med hinanden og med deres repræsentanter, også med henblik på at forsvare deres interesser over for den digitale arbejdsplatform. Det er derfor nødvendigt at skabe digitale kommunikationskanaler i overensstemmelse med de digitale arbejdsplatformes arbejdstilrettelæggelse, hvor personer, der udfører platformsarbejde, kan udveksle erfaringer og kontaktes af platformsarbejderes repræsentanter. Digitale arbejdsplatforme bør skabe sådanne kommunikationskanaler inden for deres digitale infrastruktur eller ved hjælp af tilsvarende effektive midler og samtidig respektere beskyttelsen af personoplysninger og afstå fra at få adgang til eller overvåge denne kommunikation.
- (46) I administrative eller retslige procedurer vedrørende korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, kan elementerne vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdet, der gør det muligt at fastslå beskæftigelsesstatus, og navnlig hvorvidt den digitale arbejdsplatform kontrollerer visse elementer af udførelsen af arbejdet, være i den digitale arbejdsplatforms besiddelse og ikke være let tilgængelige for personer, der udfører platformsarbejde, og kompetente myndigheder. De nationale domstole eller kompetente myndigheder bør derfor kunne pålægge den digitale arbejdsplatform at fremlægge alle relevante beviser, som de råder over, herunder fortrolige oplysninger, med forbehold af effektive foranstaltninger til beskyttelse af sådanne oplysninger.
- (47) Eftersom dette direktivs artikel 5a, 6, 7 og 8 fastsætter regler som supplement til forordning (EU) 2016/679 i forbindelse med platformsarbejde for at sikre beskyttelsen af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, bør de nationale tilsynsmyndigheder, der er omhandlet i artikel 51 i forordning (EU) 2016/679, have kompetence til at overvåge anvendelsen af disse garantier. De proceduremæssige rammer i forordning (EU) 2016/679 bør finde anvendelse for håndhævelsen af dette direktivs supplerende regler, navnlig for så vidt angår tilsyns-, samarbejds- og sammenhængsmekanismer, retsmidler, ansvar og sanktioner, herunder kompetencen til at pålægge administrative bøder op til det beløb, der er omhandlet i nævnte forordnings artikel 83, stk. 5.

- (48) Automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, der anvendes i forbindelse med platformsarbejde, omfatter behandling af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, og påvirker arbejdsvilkårene og rettighederne for platformsarbejderne blandt dem, hvilket rejser spørgsmål om databeskyttelseslovgivning samt om beslægtede retsområder såsom arbejdsret. Datatilsynsmyndigheder og andre kompetente myndigheder bør derfor samarbejde om håndhævelsen af dette direktiv, herunder ved at udveksle relevante oplysninger med hinanden, uden at dette berører datatilsynsmyndighedernes uafhængighed.
- (48a) For at gøre beskyttelsen i henhold til dette direktiv effektiv er det vigtigt at beskytte personer, der udfører platformsarbejde, og som udøver deres respektive rettigheder i henhold til direktivet, mod afskedigelse og tilsvarende foranstaltninger.
- (49) Målet for dette direktiv, nemlig at forbedre arbejdsvilkår inden for platformsarbejde, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af behovet for at fastsætte fælles mindstekrav bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

- (50) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde bestemmelser, som er gunstigere for personer, der udfører platformsarbejde. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-ret eller nationale ret på dette område, og den kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau af beskyttelse på det område, der er omfattet af dette direktiv.
- (50a) Arbejdsmarkedets parter selvstændighed skal respekteres. Det bør derfor være muligt for arbejdsmarkedets parter at være af den opfattelse, at der i specifikke situationer vedrørende platformsarbejders arbejdsvilkår er andre bestemmelser, som er mere hensigtsmæssige med henblik på at forfølge målet med dette direktiv end visse standarder fastsat i dette direktivs artikel 8a, 9, 11 og 12. Medlemsstaterne bør derfor kunne tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster, som adskiller sig fra visse bestemmelser i nævnte artikler, idet den overordnede beskyttelse af platformsarbejdere respekteres.
- (51) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, økonomiske og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne bør derfor vurdere virkningen af deres gennemførelsesforanstaltninger på nystartede virksomheder samt små og mellemstore virksomheder for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, med særlig vægt på mikrovirksomheder og på den administrative byrde. Medlemsstaterne bør også offentliggøre resultaterne af disse vurderinger.

- (52) Medlemsstaterne kan overlade gennemførelsen af dette direktiv til arbejdsmarkedets parter, hvor arbejdsmarkedets parter anmoder herom i fællesskab, og forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med dette direktiv. De bør også i overensstemmelse med national ret og praksis træffe passende foranstaltninger til at sikre effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv.
- (53) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter²¹ har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiveren, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget.
- (54) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse er blevet hørt i overensstemmelse med artikel 42, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725²² og afgav udtalelse den 2. februar 2022²³ –

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

²¹ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

²² Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 af 23. oktober 2018 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af forordning (EF) nr. 45/2001 og afgørelse nr. 1247/2002/EF (EUT L 295 af 21.11.2018, s. 39).

²³ ST 5966/22.

KAPITEL I
ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Genstand og anvendelsesområde

1. Formålet med dette direktiv er at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejdere og beskyttelsen af personer, der udfører platformsarbejde, med hensyn til behandling af deres personoplysninger ved hjælp af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer.
 - 1a. Disse formål forfølges ved:
 - at indføre foranstaltninger, der skal fremme en korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde
 - at forbedre gennemsigtigheden, retfærdigheden og ansvarligheden i forbindelse med anvendelsen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer for personer, der udfører platformsarbejde, og
 - at forbedre gennemsigtigheden med hensyn til platformsarbejde, herunder i grænseoverskridende situationer.
2. [...]
3. Dette direktiv finder anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, og på digitale arbejdsplatforme, der tilrettelægger platformsarbejde, der udføres i Unionen, uanset hvor platformen er etableret, og uanset hvilken lov der ellers finder anvendelse.

4. For så vidt angår repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bortset fra dem, der repræsenterer platformsarbejdere, finder dette direktiv kun anvendelse i det omfang, der er fastsat bestemmelser om repræsentation af personer, der udfører platformsarbejde, i national ret og praksis.

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

- 1) "digital arbejdsplatform": enhver fysisk eller juridisk person, der leverer en tjeneste, som opfylder alle følgende krav:
 - a) den leveres, i det mindste delvist, på afstand ved hjælp af elektroniske midler, såsom et websted eller en mobilapplikation
 - b) den leveres på anmodning af en tjenestemodtager
 - c) den omfatter, som en nødvendig og væsentlig del, tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner mod vederlag, uanset om arbejdet udføres online eller på et bestemt sted
 - d) den involverer brug af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer.
- 2) "platformsarbejde": ethvert arbejde, der er tilrettelagt via en digital arbejdsplatform og udføres i Unionen af en person på grundlag af et kontraktforhold mellem den digitale arbejdsplatform og den enkelte person eller en formidler, uanset om der foreligger et kontraktforhold mellem personen eller en formidler og tjenestemodtageren

- 3) "person, der udfører platformsarbejde": enhver person, der udfører platformsarbejde, uanset karakteren af kontraktforholdet eller de involverede parter betegnelse heraf
- 4) "platformsarbejder": enhver person, der udfører platformsarbejde, og som har en ansættelseskontrakt eller anses for at have et ansættelsesforhold som fastsat i gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens praksis
 - 4a) "formidler": enhver fysisk eller juridisk person, der etablerer et kontraktforhold, herunder gennem underleverandører, med en person, der udfører platformsarbejde, eller en digital arbejdsplatform med henblik på at stille platformsarbejde til rådighed gennem den pågældende digitale arbejdsplatform
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6a) "automatiserede overvågningssystemer": systemer, der anvendes til at indsamle personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde og til kontrollere eller evaluere deres arbejdsresultater ved hjælp af elektroniske midler
- 6b) "automatiserede beslutningssystemer": systemer, der anvendes til at træffe eller støtte beslutninger, der i væsentlig grad påvirker personer, der udfører platformsarbejde, navnlig tilbud om eller tildeling af opgaver til dem, deres indtjening, deres sikkerhed og sundhed, deres arbejdstid, deres adgang til oplæring og deres kontraktmæssige status, herunder begrænsning, suspension eller opsigelse af deres konto.

2. Definitionen af digitale arbejdsplatforme i stk. 1, nr. 1), omfatter ikke udbydere af en tjeneste, hvis primære formål er at udnytte eller dele aktiver eller videresælge varer eller tjenester.

Artikel 2a

Formidlere

Medlemsstaterne sikrer, at anvendelsen af formidlere ikke fører til en forringelse af den beskyttelse, som dette direktiv giver personer, der udfører platformsarbejde.

KAPITEL II

BESKÆFTIGELSESSTATUS

Artikel 3

Korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus

1. Medlemsstaterne skal have indført procedurer til at kontrollere og sikre en korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, med henblik på at fastslå, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i medlemsstaternes gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis under hensyntagen til Domstolens praksis, og sikre, at platformsarbejdere har de rettigheder, der følger af den relevante EU-ret, national ret, kollektive overenskomster og praksis, der finder anvendelse på arbejdstagere.
2. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, baseres primært på fakta vedrørende den faktiske udførelse af arbejdet, idet der tages hensyn til brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer i forbindelse med tilrettelæggelse af platformsarbejdet, uanset hvordan forholdet klassificeres i en eventuel kontraktmæssig aftale mellem de involverede parter. Hvis det på grundlag af faktiske omstændigheder fastslås, at der foreligger et ansættelsesforhold, skal den part, der påtager sig arbejdsgiverens forpligtelser, klart identificeres i overensstemmelse med de nationale retssystemer.

Artikel 4

Retlig formodning

1. Forholdet mellem en digital arbejdsplatform og en person, der udfører platformsarbejde via denne platform, formodes retligt at være et ansættelsesforhold, hvis mindst tre af de nedenstående kriterier er opfyldt:
 - a) Den digitale arbejdsplatform fastsætter de øvre grænser for lønniveauet.
 - b) Den digitale arbejdsplatform kræver, at den person, der udfører platformsarbejde, overholder specifikke regler med hensyn til udseende, adfærd over for modtageren af tjenesten eller udførelse af arbejdet.
 - c) Den digitale arbejdsplatform fører tilsyn med arbejdets udførelse, herunder ved hjælp af elektroniske midler.
 - d) Den digitale arbejdsplatform indskrænker, herunder gennem brug af sanktioner, friheden til at tilrettelægge arbejdet ved at begrænse skønsbeføjelsen til at vælge arbejdstid eller fraværperioder.
 - da) Den digitale arbejdsplatform indskrænker, herunder gennem brug af sanktioner, friheden til at tilrettelægge arbejdet ved at begrænse skønsbeføjelsen til at acceptere eller afvise opgaver.
 - db) Den digitale arbejdsplatform indskrænker, herunder gennem brug af sanktioner, friheden til at tilrettelægge arbejdet ved at begrænse skønsbeføjelsen til at benytte underleverandører eller stedfortrædere.
 - e) Den digitale arbejdsplatform indskrænker muligheden for at etablere en kundebase eller udføre arbejde for tredjemand.

- 2a. Hvis en digital arbejdsplatform opfylder et eller flere af de kriterier, der er omhandlet i stk. 1, udelukkende fordi den overholder en retlig forpligtelse i henhold til EU-retten, national ret eller kollektive overenskomster, anses dette kriterium ikke for at være opfyldt med henblik på denne artikel.
3. [...]
4. [...]

Artikel 4a

Anvendelse af formodning og afkræftelse

1. Den retlige formodning finder anvendelse i alle relevante administrative eller retslige procedurer, hvor den korrekte fastsættelse af beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde, er på spil.

Den retlige formodning finder ikke anvendelse på sager vedrørende skat, strafferet eller social sikring. Medlemsstaterne kan dog anvende den retlige formodning i disse sager i henhold til national ret.

2. Når de kompetente nationale administrative myndigheder på eget initiativ kontrollerer overholdelsen eller håndhævelsen af den relevante lovgivning, har de beføjelser til ikke at anvende formodningen, når det er tydeligt, at den vil blive afkræftet i overensstemmelse med stk. 2.

3. I sager, hvor formodningen finder anvendelse, sikrer medlemsstaterne, at alle parter får mulighed for at afkræfte den retlige formodning.

Med henblik herpå træffes følgende foranstaltninger:

- a) Hvis den digitale arbejdsplatform gør gældende, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold som defineret i gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis i den pågældende medlemsstat, påhviler bevisbyrden under hensyntagen til Domstolens praksis den pågældende digitale arbejdsplatform.
 - b) Hvis den person, der udfører platformsarbejdet, gør gældende, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold som defineret i gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis i den pågældende medlemsstat, er den digitale arbejdsplatform under hensyntagen til Domstolens praksis forpligtet til at bidrage til en korrekt afvikling af procedurerne, navnlig ved at fremlægge alle relevante oplysninger, som den er i besiddelse af.
4. For så vidt angår kontraktforhold, der er indgået før og stadig er i kraft på den dato, der er fastsat i artikel 21, stk. 1, finder den i artikel 4 omhandlede retlige formodning kun anvendelse på perioden fra denne dato.
5. Hvis en digital arbejdsplatform anfægter en administrativ eller retslig afgørelse om fastsættelse af beskæftigelsesstatus for en person, der udfører platformsarbejde, på grundlag af anvendelsen af formodningen, kan medlemsstaterne fastsætte, at en sådan procedure ikke har opsættende virkning for denne afgørelse.

Artikel 4b

Ramme med støtteforanstaltninger

Medlemsstaterne fastlægger en ramme med støtteforanstaltninger for at sikre en effektiv gennemførelse af den retlige formodning, der er omhandlet i artikel 4. De skal navnlig:

- a) sikre, at oplysninger om anvendelsen af den retlige formodning gøres offentligt tilgængelige på en klar, fyldestgørende og lettilgængelig måde
- b) udvikle retningslinjer for digitale arbejdsplatforme, personer, der udfører platformsarbejde, og arbejdsmarkedets parter, så de kan forstå og efterkomme den retlige formodning, herunder afkræftelsen
- c) i overensstemmelse med national ret eller praksis udvikle retningslinjer til kompetente nationale myndigheder, så de proaktivt kan gå efter og forfølge de digitale arbejdsplatforme, der ikke overholder reglerne
- d) i overensstemmelse med national ret eller praksis sørge for, at nationale myndigheder udfører effektive kontroller og inspektioner, samtidig med at det sikres, at sådanne kontroller og inspektioner er forholdsmæssige og ikkediskriminerende.

Artikel 5

[...]

KAPITEL III

FORVALTNING VED HJÆLP AF AUTOMATISEREDE OVERVÅGNINGS- ELLER BESLUTNINGSSYSTEMER

Artikel 5a

Begrænsning af behandling af personoplysninger ved hjælp af automatiske overvågnings- eller beslutningssystemer

1. Digitale arbejdsplatforme må ikke ved hjælp af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer:
 - a) behandle personoplysninger om den følelsesmæssige eller psykologiske tilstand hos den person, der udfører platformsarbejde
 - b) behandle personoplysninger i forbindelse med private samtaler, herunder udvekslinger med repræsentanter for platformsarbejdere
 - c) indsamle personoplysninger, så længe den person, der udfører platformsarbejde, ikke tilbyder eller udfører platformsarbejde.

Gennemsigtighed med hensyn til automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer

1. Medlemsstaterne kræver, at digitale arbejdsplatforme informerer personer, der udfører platformsarbejde, om brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer.

Disse oplysninger skal vedrøre:

- a) for så vidt angår automatiserede overvågningssystemer:
 - i) det forhold, at sådanne systemer er i brug eller er ved at blive indført
 - ii) de kategorier af handlinger, der føres tilsyn med, evalueres, eller som disse systemer indsamler oplysninger om, herunder evaluering foretaget af tjenestemodtageren
- b) for så vidt angår automatiserede beslutningssystemer:
 - i) det forhold, at sådanne systemer er i brug eller er ved at blive indført
 - ii) de kategorier af beslutninger, der træffes eller støttes af sådanne systemer
 - iii) de vigtigste parametre, som sådanne systemer tager i betragtning, og den relative betydning af disse vigtigste parametre i den automatiserede beslutningstagning, herunder den måde, hvorpå personoplysninger om eller adfærden hos den person, der udfører platformsarbejde, påvirker beslutningerne
 - iv) begrundelsen for beslutninger om at begrænse, suspendere eller opsige kontoen tilhørende den person, der udfører platformsarbejde, nægte at betale for arbejde, der er udført af personen, og beslutninger om personens kontraktmæssige status eller enhver beslutning med tilsvarende virkninger.

3. Digitale arbejdsplatforme giver de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, i form af et skriftligt dokument, der kan være i elektronisk format. De fremlægger disse oplysninger senest den første arbejdsdag samt i tilfælde af væsentlige ændringer og når som helst efter anmodning fra den person, der udfører platformarbejde. Oplysningerne skal præsenteres i en kortfattet, gennemsigtig, letforståelig og lettilgængelig form i et klart og enkelt sprog.
4. Digitale arbejdsplatforme stiller også de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, til rådighed for platformsarbejderens repræsentanter. De stiller også disse oplysninger til rådighed for de kompetente nationale myndigheder efter anmodning.
5. [...]

Menneskelig overvågning af automatiserede systemer

1. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme overvåger og regelmæssigt evaluerer indvirkningen på arbejdsvilkårene af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer om personer, der udfører platformarbejde.
2. [...]
3. Medlemsstaterne kræver, at digitale arbejdsplatforme sikrer tilstrækkelige menneskelige ressourcer til at overvåge og evaluere indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer. De personer, som af den digitale arbejdsplatform pålægges at forestå overvågningen og evalueringen, skal have den nødvendige kompetence, uddannelse og beføjelse til at udøve denne funktion, herunder til at tilsidesætte automatiserede beslutninger. De skal være beskyttet mod afskedigelse eller tilsvarende, disciplinære foranstaltninger eller anden ugunstig behandling som følge af udøvelsen af deres funktioner.
4. Oplysninger om evalueringen i henhold til stk. 1 stilles til rådighed for personer, der udfører platformarbejde, og for repræsentanter for platformarbejdere. De stiller også disse oplysninger til rådighed for de kompetente nationale myndigheder efter anmodning.

Menneskelig gennemgang af væsentlige beslutninger

1. Medlemsstaterne sikrer, at personer, der udfører platformsarbejde, har ret til uden unødigt ophold at få en forklaring fra den digitale arbejdsplatform på enhver beslutning, der træffes eller støttes af et automatiseret beslutningssystem, som i væsentlig grad påvirker dem. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme giver personer, der udfører platformsarbejde, adgang til en kontaktperson, der er udpeget af den digitale arbejdsplatform, med henblik på at drøfte og præcisere de forhold, omstændigheder og årsager, der har ført til beslutningen. Digitale arbejdsplatforme skal sikre, at sådanne kontaktpersoner har den nødvendige kompetence, uddannelse og beføjelse til at udøve denne funktion.

Digitale arbejdsplatforme giver uden unødigt ophold personer, der udfører platformsarbejde, en skriftlig begrundelse for enhver beslutning, der træffes eller støttes af et automatiseret beslutningssystem, om at begrænse, suspendere eller opsige personens konto, enhver beslutning om at nægte at betale for udført arbejde, enhver beslutning om den kontraktmæssige status for den person, der udfører platformsarbejde, eller enhver beslutning med tilsvarende virkninger.

2. Hvis personer, der udfører platformsarbejde, ikke er tilfredse med den forklaring eller den skriftlige begrundelse, der er opnået, eller mener, at den beslutning, der er omhandlet i stk. 1, krænker deres rettigheder, har de ret til at anmode den digitale arbejdsplatform om at tage den pågældende beslutning op til fornyet overvejelse. Den digitale arbejdsplatform skal besvare en sådan anmodning ved at give den person, der udfører platformsarbejdet, et begrundet svar i form af et skriftligt dokument, der kan være i elektronisk format, uden unødigt ophold og under alle omstændigheder senest to uger efter modtagelsen af anmodningen.
3. Hvis den i stk. 1 omhandlede beslutning krænker rettighederne for en person, der udfører platformsarbejde, skal den digitale arbejdsplatform korrigere beslutningen straks og under alle omstændigheder inden for to uger eller, hvis korrektion ikke er mulig, tilbyde kompensation for den skade, der er lidt. Den digitale arbejdsplatform tager de nødvendige skridt, herunder, hvis det er relevant, en ændring af det automatiserede beslutningssystem for at undgå sådanne beslutninger i fremtiden.
4. Denne artikel berører ikke disciplinære procedurer eller afskedigelsesprocedurer i henhold til national ret og praksis og kollektive overenskomster.
5. Denne artikel finder ikke anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som også er "erhvervsbrugere" som defineret i forordning (EU) 2019/1150.

Sikkerhed og sundhed

1. Uden at det berører Rådets direktiv 89/391/EØF og tilknyttede direktiver om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen skal digitale arbejdsplatforme med hensyn til platformsarbejdere:
 - a) evaluere risiciene ved automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer for deres sikkerhed og sundhed, navnlig med hensyn til mulige risici for arbejdsrelaterede ulykker, psykosociale og ergonomiske risici
 - b) vurdere, om garantierne i disse systemer er hensigtsmæssige i forhold til de risici, der er udpeget i lyset af arbejdsmiljøets særlige kendetegn
 - c) indføre passende forebyggende og beskyttende foranstaltninger.
2. Digitale arbejdsplatforme må ikke anvende automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer på en måde, der lægger unødigt pres på platformsarbejdere eller på anden måde bringer platformsarbejdernes fysiske og mentale sundhed i fare.

Artikel 9

Information og høring

1. Uden at det berører rettighederne og forpligtelserne i henhold til direktiv 2002/14/EF, sikrer medlemsstaterne information og høring af platformsarbejdernes repræsentanter eller, hvis der ikke findes sådanne repræsentanter, af de platformsarbejdere, der er berørt af digitale arbejdsplatforme, om beslutninger, der kan føre til indførelse af eller væsentlige ændringer i brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer.
2. [...]
3. Repræsentanter for platformsarbejdere eller de berørte platformsarbejdere kan bistås af en ekspert efter eget valg, i det omfang det er nødvendigt for dem for at undersøge det spørgsmål, der er genstand for information og høring, og afgive en udtalelse. Hvis en digital arbejdsplatform beskæftiger mere end 500 arbejdere i den pågældende medlemsstat, afholdes udgifterne til eksperten af den digitale arbejdsplatform, forudsat at de er forholdsmæssige. Medlemsstaterne kan fastsætte hyppigheden af anmodninger om en ekspert og den øvre grænse for de udgifter, der skal afholdes af den digitale arbejdsplatform, samtidig med at det sikres, at bistanden er effektiv.

Artikel 10

[...]

KAPITEL IV

GENNEMSIGTIGHED MED HENSYN TIL PLATFORMSARBEJDE

Artikel 11

Indberetning af platformsarbejde

Medlemsstaterne skal kræve, at digitale arbejdsplatforme, som er arbejdsgivere, indberetter arbejde udført af platformsarbejdere til de kompetente myndigheder i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, i overensstemmelse med de regler og procedurer, der er fastsat i lovgivningen i de berørte medlemsstater. Dette berører ikke specifikke forpligtelser i henhold til EU-retten, hvorefter arbejde skal anmeldes til medlemsstatens relevante organer i grænseoverskridende situationer.

Artikel 12

Adgang til relevante oplysninger om platformsarbejde

1. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme stiller følgende oplysninger til rådighed for de kompetente nationale myndigheder og for repræsentanter for platformsarbejdere:
 - a) antallet af personer, der regelmæssigt udfører platformsarbejde via den pågældende digitale arbejdsplatform, og deres kontraktmæssige eller beskæftigelsesmæssige status
 - b) de generelle vilkår og betingelser, som fastsættes af den digitale arbejdsplatform, som finder anvendelse på disse kontraktforhold, og som finder anvendelse på et stort antal kontraktforhold
 - c) de formidlere, som den digitale arbejdsplatform har et kontraktforhold med.

2. Oplysningerne gives for hver enkelt medlemsstat, hvor personer udfører platformsarbejde via den pågældende digitale arbejdsplatform. Oplysningerne ajourføres mindst hver sjette måned, og for så vidt angår stk. 1, litra b), hver gang vilkårene og betingelserne ændres væsentligt.
3. De kompetente myndigheder i stk. 1 og repræsentanter for platformsarbejdere har ret til at anmode digitale arbejdsplatforme om yderligere præciseringer og nærmere oplysninger vedrørende alle de leverede oplysninger. De digitale arbejdsplatforme skal besvare en sådan anmodning inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar.
4. For så vidt angår digitale arbejdsplatforme, som er mikrovirksomheder eller små og mellemstore virksomheder, kan medlemsstaterne fastsætte, at periodiciteten for ajourføring af oplysninger i overensstemmelse med stk. 2 reduceres til en gang om året.

KAPITEL V

RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE

Artikel 13

Klageadgang

Uden at det berører artikel 79 og 82 i forordning (EU) 2016/679, sikrer medlemsstaterne, at personer, der udfører platformsarbejde, herunder personer, hvis ansættelsesforhold eller andre kontraktforhold er ophørt, har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, herunder kompensation for den skade, der er lidt, i tilfælde af krænkelse af deres rettigheder i henhold til dette direktiv.

Artikel 14

Procedurer på vegne af eller til støtte for personer, der udfører platformsarbejde

1. Uden at det berører artikel 80 i forordning (EU) 2016/679 sikrer medlemsstaterne, at repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, og juridiske enheder, der i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis har en legitim interesse i at forsvare rettighederne for personer, der udfører platformsarbejde, kan deltage i enhver retslig eller administrativ procedure for at håndhæve rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv. De kan handle på vegne af eller til støtte for en eller flere personer, der udfører platformsarbejde, i tilfælde af overtrædelse af enhver rettighed eller forpligtelse, der følger af dette direktiv, i overensstemmelse med national ret og praksis.
2. [...]

- 2a. Når det er nødvendigt for at forsvare rettighederne med hensyn til beskyttelse af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, skal digitale arbejdsplatforme stille de oplysninger, der er omhandlet i artikel 6, stk. 4, og artikel 7, stk. 4, til rådighed for repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bortset fra repræsentanter for platformsarbejdere.

Artikel 15

Kommunikationskanaler for personer, der udfører platformsarbejde

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at digitale arbejdsplatforme skaber mulighed for, at personer, der udfører platformsarbejde, kan kontakte og kommunikere med hinanden og kan kontakte og kommunikere med arbejdstagerrepræsentanter gennem de digitale arbejdsplatformes digitale infrastruktur eller tilsvarende effektive midler under overholdelse af forpligtelserne i henhold til forordning (EU) 2016/679 og direktiv 2002/58/EF. Medlemsstaterne kræver, at digitale arbejdsplatforme afholder sig fra at konsultere eller overvåge denne kontakt og kommunikation.

Artikel 16

Adgang til bevismateriale

1. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole eller kompetente myndigheder i de sager, der er omhandlet i artikel 4a, kan pålægge den digitale arbejdsplatform at fremlægge alle relevante beviser, den råder over.
2. Medlemsstaterne sikrer, at nationale domstole har beføjelse til at kræve, at beviser indeholdende fortrolige oplysninger fremlægges, hvis de finder dem relevante for sagen. De sikrer, at nationale domstole ved pålægget om fremlæggelse af disse oplysninger råder over effektive foranstaltninger til at beskytte sådanne oplysninger.
3. [...]

Artikel 17

Beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte personer, der udfører platformsarbejde, herunder dem blandt dem, der er deres repræsentanter, mod ugunstig behandling fra den digitale arbejdsplatforms side og fra negative følger, fordi der er indgivet en klage til den digitale arbejdsplatform eller som følge af enhver indledt procedure med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv.

Artikel 18

Beskyttelse mod afskedigelse

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse eller tilsvarende og alle skridt med henblik på afskedigelse af personer, der udfører platformsarbejde, på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv.
2. Personer, der udfører platformsarbejde, som mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv, kan anmode den digitale arbejdsplatform om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Den digitale arbejdsplatform skal give denne begrundelse skriftligt uden unødigt ophold.

3. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, i tilfælde af at de i stk. 2 omhandlede personer, der udfører platformsarbejde, fremfører faktiske omstændigheder for en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ, som giver anledning til at formode, at der er sket en sådan afskedigelse eller truffet en tilsvarende foranstaltning, påhviler den digitale arbejdsplatform at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold end dem, der er omhandlet i stk. 1.
4. [...]
5. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende stk. 3 i sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ at undersøge sagens faktiske omstændigheder.
6. Stk. 3 finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

Artikel 19

Tilsyn og sanktioner

1. Den eller de tilsynsmyndigheder, der er ansvarlige for at overvåge anvendelsen af forordning (EU) 2016/679, er også ansvarlige for at overvåge og håndhæve anvendelsen af dette direktivs artikel 5a-8 i overensstemmelse med de relevante bestemmelser i kapitel VI, VII og VIII i forordning (EU) 2016/679. Det loft for administrative bøder, der er omhandlet i artikel 83, stk. 5, i nævnte forordning, finder anvendelse på overtrædelser af dette direktivs artikel 5a-8.

2. De i stk. 1 omhandlede myndigheder og andre kompetente nationale myndigheder samarbejder, hvor det er relevant, om håndhævelsen af dette direktiv inden for rammerne af deres respektive beføjelser, navnlig når der opstår spørgsmål om automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemers indvirkning på personer, der udfører plattformsarbejde. Med henblik herpå udveksler disse myndigheder relevante oplysninger med hinanden, herunder oplysninger indhentet i forbindelse med inspektioner eller undersøgelser, enten på anmodning eller på eget initiativ.
3. Med forbehold af stk. 1 fastsætter medlemsstaterne regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af bestemmelserne i dette direktiv, eller af de allerede gældende relevante bestemmelser vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 20

Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser

1. Dette direktiv udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau af beskyttelse, som arbejdstagerne allerede har i medlemsstaterne.
2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for platformsarbejderne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for platformsarbejderne, i overensstemmelse med dette direktivs formål. Hvad angår personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke er i et ansættelsesforhold, finder dette stykke anvendelse, for så vidt sådanne nationale regler er forenelige med reglerne for det indre markeds funktion.
3. Dette direktiv berører ikke rettigheder for personer, der udfører platformsarbejde, som følge af andre EU-retsakter.

Artikel 20a

Medlemsstaterne kan ved lov eller i medfør af kollektive overenskomster fastsætte mere specifikke bestemmelser for at sikre beskyttelse af rettighederne og frihedsrettighederne i forbindelse med behandling af personoplysninger for personer, der udfører platformsarbejde, i henhold til dette direktivs artikel 6, 7 og 8. Medlemsstaterne kan tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster i overensstemmelse med national ret eller praksis, som, idet den overordnede beskyttelse af platformsarbejdere respekteres, fastsætter ordninger vedrørende platformsarbejde, som adskiller sig fra dem, der er omhandlet i dette direktivs artikel 8a, 9, 11 og 12.

Gennemførelse og anvendelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love, regler og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest [2 år efter ikrafttrædelsen]. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale love og bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.
3. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale ret og praksis passende foranstaltninger for at sikre en effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og for at fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af dette direktiv.
4. Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes i henhold til dette direktiv.

Artikel 22

Revision foretaget af Kommissionen

Senest [fem år efter dets ikrafttræden] tager Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan og under hensyntagen til indvirkningen på mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder gennemførelsen af dette direktiv op til revision og foreslår i passende omfang lovgivningsmæssige ændringer.

Artikel 23

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 24

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Europa-Parlamentets vegne

På Rådets vegne

Formand

Formand
