



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 7 december 2022
(OR. en)

**Interinstitutionellt ärende:
2021/0414(COD)**

**15338/1/22
REV 1**

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

NOT

från:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper I)
till:	Rådet
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete – <i>Allmän riktlinje</i>

I. INLEDNING

Den 9 december 2021 lade kommissionen fram ett förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete¹. Syftet med förslaget är att

1. förbättra arbetsvillkoren för personer som utför plattformsarbete genom att underlätta ett korrekt fastställande av deras sysselsättningsstatus genom en motbevisbar rättslig presumtion (kapitel II),

¹ ST 14450/21

2. förbättra skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformarbete genom ökad insyn, rättvisa och redovisningsskyldighet vid användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem (kapitel III),
3. förbättra insynen vid plattformarbete (kapitel IV) och införa vissa rättsmedel och åtgärder för efterlevnad (kapitel V).

Enligt de relevanta rättsliga grunderna, dvs. artikel 153.2 b i EUF-fördraget, jämförd med artikel 153.1 b och artikel 16.2 i EUF-fördraget, ska rådet fatta beslut med kvalificerad majoritet, i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

Europaparlamentet har ännu inte avgett sitt yttrande vid första behandlingen. Enligt Europaparlamentets nuvarande tidsplan förväntas utskottet för sysselsättning och sociala frågor godkänna föredragandens betänkande den 12 december 2022, följt av ett godkännande vid plenarsessionen i januari.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog sitt yttrande under plenarsessionen den 23 mars 2022².

Regionkommittén antog sitt yttrande under plenarsessionen den 30 juni 2022³.

Europeiska datatillsynsmannen lämnade sina formella synpunkter den 2 februari 2022⁴.

² ST 11378/22

³ ST 11328/22

⁴ ST 5966/22

II. DISKUSSIONER UNDER DET TJECKISKA ORDFÖRANDESKAPET

Det tjeckiska ordförandeskapets arbete har utgått från de framsteg som gjordes under det slovenska och det franska ordförandeskapet, i enlighet med den lägesrapport som lades fram för rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i juni i år⁵.

Det tjeckiska ordförandeskapet behandlade förslaget ingående vid fem möten i arbetsgruppen för sociala frågor. Medlemsstaternas farhågor togs upp i fem på varandra följande kompromisstexter från ordförandeskapet⁶. Coreper granskade texterna den 23 och 30 november samt den 7 december 2022.

Det intensiva arbetet inriktades i första hand på att finna kompromisslösningar för att kunna bemöta de farhågor som delegationerna gett uttryck för och få till stånd en välavvägd text samt uppbringa stöd från en bred majoritet av medlemsstaterna. Ordförandeskapet har i stora drag följt följande tillvägagångssätt:

1. Med utgångspunkt i det franska ordförandeskapets arbete med den dubbla rättsliga grunden definierade och klargjorde det tjeckiska ordförandeskapet frågan om personkrets i hela texten och gjorde åtskillnad mellan två personkategorier. Den första kategorin avser personer i ett anställningsförhållande, dvs. plattformsarbetstagare, och regleras genom artikel 153.1 b och artikel 153.2 b i EUF-fördraget. Den andra kategorin, dvs. personer som utför plattformsarbete, avser både personer i ett anställningsförhållande och egenföretagare, och regleras genom artikel 16 i EUF-fördraget.

⁵ ST 9227/1/22

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

2. Ordförandeskapet är fullt medvetet om den centrala roll som rättslig presumtion spelar i förslaget och försökte hitta en balans mellan att komma till rätta med vissa medlemsstaters farhågor att alltför många äkta egenföretagare skulle omfattas av den rättsliga presumtionen och att skydda presumtionens funktion att underlätta en korrekt klassificering av falska egenföretagare.

De viktigaste frågor som diskuterades i arbetsgruppen för sociala frågor sammanfattas i dokument 14514/22 och de viktigaste frågor som diskuterades i Coreper den 23 november 2022 återges i dokument 14990/22.

III. ORDFÖRANDESKAPETS KOMPROMISSTEXT

Ordförandeskapet är övertygat om att texten i bilagan utgör ett välavvägt svar på medlemsstaternas olika önskemål och är en gemensam tyngdpunkt för delegationerna. Texten motsvarar i stort den text som överlämnades som dokument 14990/22 till Coreper den 30 november. I detta REV finns några begränsade ändringar som har förts in efter Corepers möte den 7 december 2022. Ny text i detta REV är markerad med *kursiverad fetstil* och struken text med [...].

De viktigaste ändringarna jämfört med kommissionens förslag är följande:

Kapitel I: Tillämpningsområde och innehåll

I enlighet med den väg som man under det franska ordförandeskapet valde för att göra tydlig åtskillnad mellan de två rättsliga grunderna har det tjeckiska ordförandeskapet fortsatt att sträva efter att skilja mellan bestämmelser som rör förbättring av arbetsvillkoren för *plattformarbetstagare* (på grundval av artikel 153.2 b i EUF-fördraget – arbetsvillkor) och bestämmelser som rör förbättring av skyddet av personuppgifter för både arbetstagare och egenföretagare, dvs. *personer som utför plattformarbete* (på grundval av artikel 16 i EUF-fördraget).

Ordförandeskapet anpassade tillämpningsområdet ytterligare genom att lägga till ett kriterium till definitionen av en digital arbetsplattform i syfte att endast inkludera de plattformar som tillhandahåller sina tjänster genom användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Syftet med detta är att de företag, främst mikroföretag samt små och medelstora företag, som endast använder mycket grundläggande elektroniska medel, t.ex. en webbplats, för att bedriva sin verksamhet inte ska omfattas av tillämpningsområdet.

För att komma till rätta med att vissa digitala arbetsplattformar försöker undvika nationell lagstiftning och jurisdiktion genom att rekrytera personer som utför plattformarbete via förmedlare, vilket delegationerna rapporterat om, lade ordförandeskapet till en bestämmelse om förmedlare. Med tanke på de olika formerna av underentreprenad och förmedling i kombination med de digitala arbetsplattformarnas följsamhet i anpassningen till ett föränderligt regelverk åläggs medlemsstaterna genom denna bestämmelse att även vid förmedling säkerställa samma skyddsnivå, samtidigt som det överläts åt medlemsstaterna att välja lämpliga åtgärder. Dessa kan i tillämpliga fall omfatta inrättande av system med gemensamt ansvar.

Kapitel II: Rättslig presumtion

Som svar på delegationernas uppmaning att klargöra hur den rättsliga presumtionen och motbevisningen fungerar har ordförandeskapet strukturerat om kapitel II, samtidigt som man behåller merparten av kommissionens ursprungliga text. I den nya texten fastställs de materiella villkoren för tillämpning av den rättsliga presumtionen i artikel 4, de förfarandemässiga aspekterna, inbegripet motbevisning, i artikel 4a och de kompletterande åtgärder som medlemsstaterna ska vidta i artikel 4b.

Kriterier för att börja tillämpa presumtionen

När det gäller de materiella villkoren för rättslig presumtion har ordförandeskapet följt delegationernas uppmaning att göra kriterierna tydligare och enklare att tillämpa. Därför gjordes vissa smärre ändringar i texten, och de olika inslagen i den öppna förteckningen i det tidigare kriteriet d i artikel 4 delades upp i tre separata kriterier, vilket innebar att antalet kriterier ökade från fem till sju. Följaktligen ändrades antalet kriterier som måste vara uppfyllda för att presumtionen ska börja tillämpas från två till tre.

Det förtydligades ytterligare (genom att texten flyttas från skäl 25 till artikeldelen) att plattformen inte ska anses uppfylla ett kriterium om den endast agerar för att fullgöra en rättslig förpliktelse, inbegripet en förpliktelse som följer av kollektivavtal.

Tillämpning av presumptionen och motbevisningen

Presumptionen ska tillämpas i alla relevanta förfaranden där sysselsättningsstatusen står på spel. I sådana förfaranden där den rättsliga presumptionen tillämpas bör det finnas möjlighet till motbevisning, på grundval av definitionen av ett anställningsförhållande i nationell rätt, i kollektivavtal och i gällande praxis, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Presumptionen ska tillämpas så brett som möjligt, men direktivet tar hänsyn till att typerna av förfaranden och definitionen av ”arbetstagare” varierar inom de olika rättsområdena. Den rättsliga presumptionen ska inte tillämpas i skatte- och straffrättsliga förfaranden och förfaranden som avser social trygghet, om inte medlemsstaten beslutar det. Samtidigt hindrar inte direktivet medlemsstaterna från att utvidga rättsverkningarna av ett beslut om omklassificering som fattats på grundval av tillämpningen av presumptionen till något annat rättsområde och annat förfarande.

Tillsynsmyndigheternas tillämpningsfrihet

För att undvika onödiga administrativa bördor och överbelastning, som skulle hindra tillsynsmyndigheterna från att fullgöra sina övriga uppgifter, har tillsynsmyndigheterna frihet att besluta om de ska tillämpa den rättsliga presumptionen eller inte, om det dubbla villkoret är uppfyllt att de agerar på eget initiativ och att det är uppenbart att presumptionen skulle motbevisas med framgång.

Suspensiv verkan

Även om verkningarna av ett beslut som grundar sig på tillämpningen av den rättsliga presumptionen inte bör fördröjas genom rättsliga förfaranden eller överklaganden, var ordförandeskapet tvunget att ta hänsyn till att en bestämmelse som utesluter suspensiv verkan i överklagandeförfaranden skulle utgöra en kraftig inblandning i nationell processrätt och medföra betydande svårigheter för genomförandet. Artikel 4a.5 har därför omvandlats till en får-klausul.

Kapitel III: Automatiserade övervaknings- eller beslutssystem

Den andra byggstenen i förslaget är skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformarbete, beroende på den digitala arbetsplattformens användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem definieras i artikel 2.

Artiklarna 6–8, med regler för skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformarbete, har förenklats och deras struktur har förbättrats. Ordförandeskapet har i detta syfte främst ändrat den tidigare artikeln 6.5 och flyttat upp den till nya artikeln 5a.

Bestämmelsen är nu enklare och förbjuder behandling av vissa typer av personuppgifter genom automatiserad övervakning eller automatiserat beslutsfattande. Nu föreskrivs således en högre skyddsnivå än i den allmänna dataskyddsförordningen. De regler som föreskrivs i artiklarna 6–8 ska tillämpas utöver den allmänna dataskyddsförordningen. Befogenheterna och skyddet för personer som säkerställer den mänskliga övervakningen av automatiserad övervakning eller automatiserat beslutsfattande har förbättrats genom att dessa personer får rätt att avvika från automatiserade beslut och skyddas mot ogynnsam behandling för utövandet av sina uppgifter.

Dessutom har bestämmelserna om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen flyttats från den tidigare artikeln 7.2 till den nya artikeln 8a, som nu behandlar förhållandet mellan detta direktiv och direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Förhållandet till förordning (EU) 2019/1150 om företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster (artikel 8.5) och direktiv 2002/14/EG (artikel 9) om information till och samråd med arbetstagare i samband med automatiserade övervaknings- eller beslutssystem har gjorts enklare och tydligare.

Kapitel IV: Insyn i plattformsarbete

I kapitlet om insyn i plattformsarbete förtydligas förhållandet mellan plattformarnas nya skyldighet att deklarerar arbete som utförts för plattformar till den medlemsstat där arbetet utförts, med redan befintliga skyldigheter enligt unionsrätten. Dessutom har de digitala arbetsplattformarna blivit skyldiga att informera de nationella myndigheterna om de förmedlare som de arbetar med.

SLUTSATS

Rådet uppmanas att nå en allmän riktlinje om kompromisstexten i bilagan till detta dokument och ge ordförandeskapet i uppdrag att inleda förhandlingar om ärendet med Europaparlamentets företrädare.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA
DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd
med artiklarna 153.1 b och 16.2,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁷,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande⁸,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

⁷ EUT C , , s. .

⁸ EUT C , , s. .

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen har unionen bl.a. som mål att främja folkens välfärd och verka för en hållbar utveckling i EU som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas.
- (2) Enligt artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*) har varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. Artikel 27 i stadgan skyddar arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget. I artikel 8 i stadgan föreskrivs att var och en har rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. I artikel 16 i stadgan erkänns näringsfriheten.
- (3) I princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017⁹, anges att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning; att, i överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal, den flexibilitet arbetsgivare behöver för att anpassa sig snabbt till förändringar i ekonomiska förhållanden ska säkerställas; att innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas, att entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras och att yrkesrörlighet ska underlättas samt att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förebyggas, inklusive genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer. Vid det sociala toppmötet i Porto i maj 2021 välkomnades den handlingsplan som åtföljer den sociala pelaren¹⁰.

⁹ Interinstitutionell proklamation av den europeiska pelaren för sociala rättigheter (EUT C 428, 13.12.2017, s. 10).

¹⁰ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter (COM(2021) 102 final, 4.3.2021).

- (4) Digitaliseringen förändrar arbetslivet, med ökad produktivitet och flexibilitet, samtidigt som den medför vissa risker för sysselsättnings- och arbetsvillkoren. Algoritm-baserad teknik, inbegripet automatiserade övervaknings- eller beslutssystem, har möjliggjort framväxten och tillväxten av digitala arbetsplattformar.
- (5) Plattformarbete utförs av enskilda personer genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur för att tillhandahålla en tjänst till kunderna. Genom algoritmer kan de digitala arbetsplattformarna, i mindre eller större utsträckning beroende på företagsmodell, kontrollera arbetets utförande, ersättningen och förhållandet mellan kunderna och de personer som utför arbetet. Plattformarbete kan utföras uteslutande online med hjälp av elektroniska verktyg (*onlineplattformarbete*) eller i en form som kombinerar onlinekommunikation med efterföljande verksamhet i den fysiska världen (*plattformarbete på plats*). Många av de befintliga digitala arbetsplattformarna är internationella affärsaktörer som bedriver verksamhet och har infört företagsmodeller i flera medlemsstater eller över gränserna.

- (6) Plattformsarbete kan ge möjlighet att lättare komma in på arbetsmarknaden och ge ytterligare inkomster genom en bisyssla eller viss flexibilitet i förläggningen av arbetstiden. Samtidigt ***utvecklas plattformsarbete snabbt, vilket leder till nya affärsmodeller och anställningsformer som ibland faller utanför befintliga paradig. Sådana nyheter exemplifieras på området för unionens konkurrensrätt, där kommissionen har antagit riktlinjer för dess tillämpning på kollektivavtal om arbetsvillkor för egenföretagare utan anställda. Av dessa skäl är det viktigt att denna process åtföljs av lämpliga skyddsåtgärder för personer som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets art, för att undvika diskriminering och främja nya möjligheter. [...] Plattformsarbete [...] kan i synnerhet*** sudda ut gränserna mellan anställning och egenföretagande respektive arbetsgivarnas och arbetstagarnas ansvar. Felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen får konsekvenser för dem som berörs, eftersom det sannolikt kommer att begränsa tillgången till befintliga arbetstagar rättigheter. Det leder också till ojämlika villkor när det gäller företag som klassificerar sina arbetstagare korrekt och får konsekvenser för medlemsstaternas system för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, deras skattebas samt täckningen av och hållbarheten i deras system för socialt skydd. Även om dessa utmaningar inte bara omfattar plattformsarbete, är de särskilt akuta och angelägna i plattformsekonomin.

- (7) Domstolsärenden i flera medlemsstater har visat att det alltjämt förekommer felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen inom vissa typer av plattformarbete, särskilt i sektorer där de digitala arbetsplattformarna utövar en viss kontroll över ersättning och arbetets utförande. Trots att digitala arbetsplattformar ofta klassificerar personer som arbetar genom dem som egenföretagare eller ”oberoende entreprenörer” har många domstolar slagit fast att plattformarna utövar faktisk ledning och kontroll över dessa personer, och ofta involverar dem i den huvudsakliga affärsverksamheten och ensidigt fastställer ersättningsnivån. Domstolarna har därför klassificerat om förmenta egenföretagare som arbetstagare som är anställda av plattformarna.
- (8) Automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som drivs av algoritmer ersätter i allt högre grad uppgifter som chefer vanligtvis utför på företag, t.ex. att fördela arbetsuppgifter, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran eller ålägga sanktioner. Digitala arbetsplattformar använder sådana algoritmiska system som standardmetod för att organisera och leda plattformarbete genom sin infrastruktur. Personer som utför plattformarbete med sådan algoritmisk verksamhetsledning saknar ofta information om hur algoritmerna fungerar, vilka personuppgifter som används och hur deras beteende påverkar beslut som fattas av automatiserade system. Arbetstagarnas företrädare och yrkesinspektioner har inte heller tillgång till denna information. Dessutom känner personer som utför plattformarbete ofta inte till skälen till de beslut som fattas eller stöds av automatiserade system och saknar möjlighet att diskutera dessa beslut med en kontaktperson eller att bestrida dem.
- (9) När plattformar är verksamma i flera medlemsstater eller över gränserna är det ofta oklart var plattformarbetet utförs och av vem. Nationella myndigheter har inte heller enkel tillgång till uppgifter om digitala arbetsplattformar, t.ex. om antalet personer som utför plattformarbete, deras sysselsättningsstatus och deras arbetsvillkor. Detta gör det svårt att säkerställa att tillämpliga regler följs.

- (10) Ett antal rättsliga instrument föreskriver miniminormer för arbetsvillkor och arbetstagares rättigheter i unionen. Detta innefattar särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen¹¹, Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstid¹², Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag¹³ samt andra särskilda instrument om aspekter såsom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, gravida arbetstagare, balans mellan arbete och privatliv, visstidsarbete, deltidsarbete, utstationering av arbetstagare, med mera.
- (11) Enligt rådets rekommendation 2019/C 387/01 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare¹⁴ rekommenderas medlemsstaterna att vidta åtgärder för att säkerställa formellt, effektivt och fullgott skydd samt öppenhet i systemen för socialt skydd för alla arbetstagare och egenföretagare.
- (12) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679¹⁵ (*den allmänna dataskyddsförordningen*) säkerställer skyddet för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, och föreskriver särskilt vissa rättigheter och skyldigheter samt skyddsåtgärder avseende laglig, rättvis och transparent behandling av personuppgifter, även med avseende på automatiserat individuellt beslutsfattande.

¹¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

¹² Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

¹³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹⁴ Rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare 2019/C 387/01 (EUT C 387, 15.11.2019, s. 1).

¹⁵ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT L 119, 4.5.2016, s. 1).

- (12a) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150¹⁶ främjar rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster som tillhandahålls av onlineplattformssaktörer. [Europeiska kommissionen har föreslagit ytterligare lagstiftning som fastställer harmoniserade regler för leverantörer och användare av system för artificiell intelligens]¹⁷.
- (12b) Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen inrättas en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen i unionen.
- (13) Även om vissa allmänna skyddsåtgärder föreskrivs i befintliga unionsrättsakter kräver utmaningarna inom plattformsarbete några ytterligare specifika åtgärder. För att skapa en lämplig ram för utvecklingen av plattformsarbete på ett hållbart sätt är det nödvändigt att unionen fastställer miniminormer för att hantera de utmaningar som uppstår till följd av plattformsarbete. Åtgärder som underlättar ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete bör införas, och insynen i plattformsarbete bör förbättras, även i gränsöverskridande situationer. Dessutom bör personer som utför plattformsarbete ges ett antal rättigheter som syftar till att främja insyn, rättvisa och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning. Detta bör göras i syfte att förbättra rättssäkerheten och med lika villkor mellan digitala arbetsplattformar och offline-tillhandahållare av tjänster och stöd för en hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i unionen som mål.

¹⁶ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster (EUT L 186, 11.7.2019, s. 57).

¹⁷ [COM (2021) 206 final, 21.4.2021.]

- (14) Kommissionen har i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt genomfört ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om förbättring av arbetsvillkoren för plattformsarbete. Detta ledde inte till att arbetsmarknadens parter enades om att inleda förhandlingar i dessa frågor. Det är emellertid viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå på detta område genom att anpassa den nuvarande rättsliga ramen till framväxten av plattformsarbete.
- (15) Dessutom höll kommissionen omfattande diskussioner med relevanta berörda parter, däribland digitala arbetsplattformar, sammanslutningar av personer som utför plattformsarbete, experter från den akademiska världen, medlemsstaterna och internationella organisationer samt företrädare för det civila samhället.
- (15a) Detta direktiv syftar till att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare och skydda personuppgifterna för personer som utför plattformsarbete genom att reglera användningen av algoritmisk verksamhetsledning i samband med plattformsarbete. Båda målen eftersträvas samtidigt och, på samma gång som de är ömsesidigt förstärkande och oskiljaktigt förenade, är det ena inte underordnat det andra. Vad gäller artikel 153.1 b i EUF-fördraget fastställs i detta direktiv regler som syftar till att stödja ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete och förbättra insynen i plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer. Vad gäller artikel 161 i EUF-fördraget fastställs i detta direktiv en ram i syfte att förbättra skyddet för fysiska personer som utför plattformsarbete när det gäller behandling av deras personuppgifter genom att öka insynen, rättvisan och redovisningsskyldigheten i de berörda förfarandena för algoritmisk verksamhetsledning vid plattformsarbete.

- (16) Detta direktiv bör tillämpas på personer som utför plattformsarbete i unionen, oberoende av deras sysselsättningsstatus.
- (17) Genom detta direktiv bör obligatoriska regler fastställas som är tillämpliga på alla digitala arbetsplattformar, oavsett etableringsort och oavsett vilken lagstiftning som annars är tillämplig, förutsatt att det plattformsarbete som organiseras genom den digitala arbetsplattformen utförs i unionen.
- (18) Digitala arbetsplattformar skiljer sig från andra onlineplattformar genom att de använder automatiserade övervaknings- eller beslutssystem för att organisera arbete som utförs av enskilda personer på begäran, vid enstaka eller upprepade tillfällen, av mottagaren av en tjänst som tillhandahålls av plattformen. Automatiserade övervaknings- och beslutssystem samlar in personuppgifter om personer som utför plattformsarbete och fattar eller stöder beslut som påverkar arbetsvillkoren. Organisering av arbete som utförs av enskilda personer bör som ett minimum innebära att inneha en central roll i att matcha efterfrågan på tjänsten med det utbud av arbetskraft som en person som har ett avtalsförhållande med den digitala plattformen och som är tillgänglig för en viss arbetsuppgift kan erbjuda. Detta kan innebära annan verksamhet såsom hantering av betalningar. Onlineplattformar som inte organiserar arbete som utförs av enskilda personer, utan bara tillhandahåller resurser genom vilka tillhandahållaren av tjänsten kan nå slutanvändaren, t.ex. annonsering av erbjudanden eller begäranden om tjänster eller sammanställning och visning av tillgängliga tillhandahållare av tjänster inom ett visst område, utan ytterligare deltagande, bör inte betraktas som digitala arbetsplattformar. Definitionen av digitala arbetsplattformar bör inte omfatta tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser, såsom korttidsuthyrning av bostäder, eller att återförsälja varor eller tjänster, och inte heller dem som organiserar verksamhet som utförs av frivilliga. Den bör vara begränsad till tillhandahållare av en tjänst för vilken organisationen av det arbete som utförs av enskilda personer, såsom person- eller varutransporter eller städning, utgör en nödvändig och väsentlig del och inte enbart en mindre och rent underordnad del.

- (18a) I en del fall har personer som utför plattformarbete inte något direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen utan en förbindelse till en förmedlare genom vilken de utför plattformarbete genom en digital arbetsplattform. Om plattformarbete organiseras på detta sätt medför det ofta ***en stor mängd olika och komplexa triangulära förbindelser samt*** en oklar ansvarsfördelning mellan den digitala arbetsplattformen och förmedlarna när det gäller plattformarbete. Personer som utför plattformarbete genom förmedlare utsätts för samma risker vad gäller felklassificering av deras sysselsättningsstatus och automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som personer som utför plattformarbete direkt för den digitala arbetsplattformen. Medlemsstaterna bör därför ***fastställa adekvata åtgärder, inbegripet genom att i tillämpliga fall inrätta system med gemensamt ansvar för att*** säkerställa att dessa inom ramen för detta direktiv åtnjuter samma nivå av skydd som personer som utför plattformarbete och som har ett direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen.
- (19) För att bekämpa falskt egenföretagande inom plattformarbete och för att underlätta ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen bör medlemsstaterna ha lämpliga förfaranden för att förhindra och åtgärda felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformarbete. Syftet med dessa förfaranden bör vara att fastställa huruvida det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, med beaktande av domstolens rättspraxis, och, om ett sådant anställningsförhållande föreligger, att säkerställa full överensstämmelse med unionslagstiftning som är tillämplig på arbetstagare samt nationell arbetsrätt och nationella kollektivavtal. Om egenföretagarstatus eller en intermediär sysselsättningsstatus – enligt definitionen på nationell nivå – är rätt sysselsättningsstatus, bör rättigheter och skyldigheter enligt denna status gälla.

- (20) Domstolen har i sin rättspraxis fastställt kriterier för när en person ska anses ha status som arbetstagare¹⁸. Domstolens tolkning av dessa kriterier bör beaktas vid genomförandet av detta direktiv. Missbruk av statusen som egenföretagare, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta är förknippat med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklarerar som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande. Domstolen har till och med funnit¹⁹ att den omständigheten att en person ska kvalificeras som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att denne ska kvalificeras som arbetstagare i unionsrättens mening när dennes oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande.

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

¹⁹ Domstolens domar av den 13 januari 2004, Debra Allonby mot 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; den 11 november 2010, Dita Danosa mot LKB Lizings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 och den 4 december 2014 FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411

- (21) Principen om att sakförhållanden bör ha företräde, vilket innebär att fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande i första hand bör vägledas av faktiska förhållanden för arbetets utförande, inbegripet ersättningen för arbetet, och inte av parternas beskrivning av förhållandet, i enlighet med Internationella arbetsorganisationens rekommendation om anställningsförhållanden (nr 198) från 2006, är särskilt relevant när det gäller plattformsarbete, där avtalsvillkoren ofta fastställs ensidigt av en part.
- (22) När ett anställningsförhållande fastställs på grundval av sakförhållanden bör den part som agerar som arbetsgivare vara tydligt identifierad och fullgöra alla de skyldigheter som följer av dess roll som arbetsgivare.
- (23) Säkerställandet av korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen bör inte utgöra ett hinder för bättre villkor för äkta egenföretagare som utför plattformsarbete. Om en digital arbetsplattform, helt frivilligt eller i samförstånd med de berörda personerna, beslutar att betala för socialt skydd, olycksfallsförsäkring eller andra former av försäkring, utbildning eller liknande förmåner till egenföretagare som arbetar genom den plattformen, bör dessa förmåner i sig inte betraktas som avgörande faktorer som tyder på att det föreligger ett anställningsförhållande.
- (24) Ledning och kontroll, eller underordnad ställning gentemot arbetsgivaren, är en central del av definitionen av ett anställningsförhållande i medlemsstaterna och i domstolens rättspraxis. Om digitala arbetsplattformar kontrollerar arbetets utförande agerar de som arbetsgivare i ett anställningsförhållande. Därför bör avtalsförhållanden av detta slag genom en rättslig presumtion betraktas som ett anställningsförhållande mellan plattformen och den person som utför plattformsarbete genom plattformen. Därför bör den digitala plattformen behandla den person som utför plattformsarbete som en arbetstagare som har alla rättigheter och skyldigheter i enlighet med den status som fastställs i relevant unionslagstiftning, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis, såvida inte den digitala arbetsplattformen lyckas motbevisa den rättsliga presumtionen.

- (25) Kriterier som anger att en digital arbetsplattform kontrollerar arbetets utförande och att en person som utför plattformsarbete sannolikt befinner sig i ett anställningsförhållande bör ingå i direktivet för att den rättsliga presumtionen ska fungera i praktiken och för att underlätta säkerställandet av att arbetstagares rättigheter efterlevs. Dessa kriterier bör inspireras av rättspraxis på unionsnivå och nationell nivå. Kriterierna bör innehålla konkreta inslag som visar att den digitala arbetsplattformen bestämmer de övre gränserna för ersättningsnivån eller ersättningsintervallet, förutsätter respekt för regler om utseende och uppförande, ger instruktioner om hur arbetet ska utföras, [...] begränsar friheten att välja arbetstid eller frånvarotid, att inte acceptera uppgifter, att använda underleverantörer eller ersättare eller hindrar den person som utför plattformsarbete från att utveckla affärskontakter med potentiella kunder, inbegripet genom ett antal villkor eller ett sanktionssystem.

Kriterierna bör också innehålla konkreta inslag som visar att den digitala arbetsplattformen noggrant övervakar arbetets utförande, även genom att noga granska kvaliteten på resultaten av det arbete som utförs av personer som utför plattformsarbete. Detta inbegriper bedömning eller regelbunden utvärdering av arbetets utförande eller framsteg som också kan göras elektroniskt, genom exempelvis kameraövervakning, positionsspårning, räkning av tangentryckningar eller skapande av skärmbilder eller användning av andra funktioner i datorer eller smarttelefoner. Övervakningen omfattar tvärtom inte användning av elektroniska verktyg för att matcha den person som utför plattformsarbete och tjänstemottagaren, att be tjänstemottagare eller personer som utför plattformsarbete att bekräfta att en uppgift har utförts på ett framgångsrikt sätt för att betalningen ska gå igenom eller att låta kunderna granska eller betygsätta tjänsten, att endast föreslå en rutt för en resa eller leverans, eller att ge kunden eller den person som utför plattformsarbete möjlighet att rapportera eventuella svårigheter som uppstår, särskilt när det gäller säkerhet. Samtidigt bör kriterierna inte omfatta situationer där de personer som utför plattformsarbete är äkta egenföretagare. Äkta egenföretagare är själva ansvariga gentemot kunderna för hur arbetet utförs och för kvaliteten på det utförda arbetet. Friheten att välja arbetstid eller frånvarotid, välja bort arbetsuppgifter, använda underleverantörer eller ersättare eller att inte vara begränsad till att arbeta för en tredje part ska anses vara kännetecknande för äkta egenföretagande.

- (25a) Medlemsstaterna bör, i enlighet med sina nationella rätts- och domstolssystem, inrätta en ram med kompletterande åtgärder för att säkerställa ett effektivt genomförande av den rättsliga presumptionen. För att den rättsliga presumptionen ska fungera i praktiken bör tre av de kriterier som anger att den person som utför plattformsarbete sannolikt bör anses befinna sig i ett anställningsförhållande alltid vara uppfyllda för att den ska börja tillämpas. Syftet med dessa kriterier är att tillhandahålla en uppsättning lättbegripliga indikationer på att det sannolikt föreligger ett anställningsförhållande och att således underlätta för den person som utför plattformsarbete att få tillgång till de berörda rättigheter som härrör från det faktum, att det föreligger ett anställningsförhållande genom den rättsliga presumptionen.
- (25b) Det är viktigt att minimera risken för att den faktiska tillämpningen av den rättsliga presumptionen äventyras, men ett kriterium som uppfylls av en digital arbetsplattform enbart till följd av att den fullgör krav i unionslagstiftningen, nationell lagstiftning eller kollektivavtal, särskilt när det gäller tjänstemottagarnas hälsa och säkerhet, bör inte uppfattas som en indikation på att kriterierna för rättslig presumption är uppfyllda i den mening som avses i detta direktiv.
- (25c) För att säkerställa tillgång till den tillämpliga unionsrätten för arbetstagare bör den rättsliga presumptionen tillämpas i alla administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden vid vilka sysselsättningsstatusen provas för personer som utför plattformsarbete. ***Även om detta direktiv inte ålägger medlemsstaterna någon skyldighet att tillämpa den rättsliga presumptionen på skatte- och straffrättsliga förfaranden och förfaranden som avser social trygghet bör ingenting i detta direktiv [...] hindra medlemsstaterna att, i nationell lagstiftning, tillämpa denna presumption i dessa eller andra administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden eller att erkänna resultaten av förfaranden vid vilka presumptionen har tillämpats i syfte att tillhandahålla omklassificerade arbetstagare rättigheter inom ramen för andra rättsliga områden.***

(26) [...]

(27) [...]

(28) Förhållandet mellan en person som utför plattformsarbete och en digital arbetsplattform uppfyller kanske inte kraven för ett anställningsförhållande i enlighet med definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i respektive medlemsstat med beaktande av domstolens rättspraxis, även om det av kriterierna framgår att en person som utför plattformsarbete sannolikt innehar ett anställningsförhållande. I rättsliga eller administrativa förfaranden, där den rättsliga presumptionen gäller, bör medlemsstaterna säkerställa möjligheten att motbevisa den rättsliga presumptionen genom att på grundval av ovannämnda definition bevisa att förhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande. Digitala arbetsplattformar har en fullständig överblick över alla faktiska omständigheter som avgör förhållandets rättsliga karaktär, särskilt de algoritmer genom vilka de leder sin verksamhet. De bör därför ha bevisbördan när de hävdar att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande. Dessutom bör den digitala arbetsplattformen vara skyldig att bistå den person som utför plattformsarbete och som är föremål för presumptionen när vederbörande försöker motbevisa den rättsliga presumptionen, särskilt genom att tillhandahålla all relevant information som plattformen innehar om personen. En motbevisad presumption i rättsliga eller administrativa förfaranden bör inte hindra att presumptionen tillämpas i efterföljande rättsliga förfaranden eller överklaganden i enlighet med nationell processrätt.

- (28a) Även om den rättsliga presumtionen bör tillämpas i förfaranden som inleds av en person som utför plattformarbete där anställningsstatusen står på spel, bör myndigheter med ansvar för att kontrollera eller se till att relevant lagstiftning följs som agerar på eget initiativ, såsom yrkesinspektioner, kunna ha rätt att inte tillämpa den presumtionen, såvida det inte är uppenbart att presumtionen skulle motbevisas med framgång. Det är viktigt med en nationell ram för att minska antalet tvister och öka rättssäkerheten.
- (28b) Medlemsstaterna bör kunna föreskriva att rättsliga eller administrativa förfaranden som inleds av de digitala arbetsplattformarna för att bestrida ett beslut av en rättslig eller administrativ myndighet som fattats på grundval av tillämpningen av den rättsliga presumtionen inte har suspensiv verkan på det relevanta beslutet, när det gäller omklassificeringen.
- (28c) Av rättssäkerhetsskäl bör den rättsliga presumtionen inte ha några retroaktiva rättsverkningar före dagen för införlivande av detta direktiv och bör därför endast tillämpas på perioden från och med den dagen, även för avtalsförhållanden som ingåtts före och som fortfarande pågår den dagen. En talan som rör en eventuell förekomst av ett anställningsförhållande före den dagen bör därför endast bedömas på grundval av nationell lagstiftning och unionslagstiftning som föregår detta direktiv.
- (28d) Ett effektivt genomförande av den rättsliga presumtionen genom lämpliga åtgärder, t.ex. att sprida information till allmänheten, ta fram vägledning och sörja för effektiva kontroller och fältinspektioner, är avgörande för att rättssäkerhet och insyn för alla berörda parter ska kunna garanteras. Dessa åtgärder bör undvika omklassificering av äkta egenföretagare, ta hänsyn till den särskilda situationen för nystartade företag för att stödja företagarpotentialen och villkoren för hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i unionen.

- (29) När det gäller plattformarbete är personer som utför plattformarbete ofta föremål för beslut som fattas genom eller med stöd av automatiska övervaknings- eller beslutssystem.

Samtycke från personer som utför plattformarbete till behandling av personuppgifter ges inte alltid frivilligt, eftersom personer som utför plattformarbete systematiskt inte har ett verkligt fritt val eller kan vägra eller dra tillbaka sitt samtycke utan att det påverkar deras avtalsförhållande negativt, trots att sådant samtycke inte är nödvändigt för att utföra plattformarbete, och det finns en obalans mellan den person som utför plattformarbete och den digitala arbetsplattform som driver de automatiska övervaknings- eller beslutssystemen. I förordning (EU) 2016/679 fastställs den allmänna ramen för skydd av fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, men det är nödvändigt att fastställa specifika regler som tar itu med de frågor som är specifika för behandling av personuppgifter genom användning av automatiska övervaknings- eller beslutssystemen i samband med plattformarbete. I synnerhet bör digitala arbetsplattformar inte behandla några personuppgifter om det känslomässiga eller psykologiska tillståndet för den person som utför plattformarbete, behandla personuppgifter i samband med deras privata samtal och inte samla in några personuppgifter när den person som utför plattformarbete inte erbjuder eller utför plattformarbete. I detta sammanhang bör begrepp som rör skydd av personuppgifter i detta direktiv tolkas mot bakgrund av definitionerna i förordning (EU) 2016/679.

- (30) [...]

- (31) [...]

- (32) Utan att det påverkar de rättigheter och skyldigheter som följer av förordning (EU) 2016/679 föreskrivs i detta direktiv ytterligare skyddsåtgärder för användningen av automatiska övervaknings- eller beslutssystem i samband med plattformarbete. Digitala arbetsplattformar bör omfattas av krav på insyn i samband med automatiska övervaknings- eller beslutssystem som används för att samla in uppgifter, övervaka eller utvärdera arbetets utförande på elektronisk väg och automatiska beslutssystem som används för att fatta eller stödja beslut som i betydande grad påverkar plattformarbetstagarnas arbetsvillkor, inbegripet deras tillgång till arbetsuppgifter, inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, befordran och avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto. Utöver vad som föreskrivs i förordning (EU) 2016/679 bör information om sådana system också tillhandahållas i de fall där beslut inte enbart grundas på automatiserad behandling, förutsatt att de stöds av automatiserade system. Det bör också anges vilken typ av information som bör tillhandahållas personer som utför plattformarbete rörande sådana automatiserade system samt i vilken form och när den bör tillhandahållas. Information om automatiska övervaknings- eller beslutssystem bör också på begäran lämnas till företrädare för plattformarbetstagare och till nationella arbetsmarknadsmyndigheter, så att de kan utföra sina uppgifter.
- (33) Denna informationsplikt bör inte innebära en skyldighet för digitala arbetsplattformar att uppge hur deras automatiska övervaknings- och beslutssystem fungerar i detalj, inbegripet algoritmer, eller andra detaljerade uppgifter som innehåller affärshemligheter eller som skyddas av immateriella rättigheter. Resultatet av dessa överväganden bör dock inte bli en vägran att tillhandahålla all den information som krävs enligt detta direktiv.

(34) [...]

(35) Digitala arbetsplattformar använder i stor utsträckning automatiska övervaknings- eller beslutssystem i administrationen av personer som utför plattformsarbete. Elektronisk övervakning kan vara inkräktande, och beslut som fattas eller stöds av sådana system, t.ex. sådana som rör erbjudande om tilldelning av arbetsuppgifter, inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, tillgång till utbildning, befordran eller ställning inom organisationen och avtalsstatus, påverkar direkt de personer som utför plattformsarbete, som kanske inte har någon direkt kontakt med en mänsklig chef eller arbetsledare. Digitala arbetsplattformar bör därför övervaka och regelbundet utvärdera hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiska övervaknings- eller beslutssystem påverkar arbetsvillkoren. Digitala arbetsplattformar bör säkerställa att de har tillräckliga personalresurser för detta. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att övervaka effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion, och särskilt rätten att återkalla automatiserade beslut. De bör skyddas mot uppsägning, disciplinåtgärder eller annan ogynnsam behandling för utövandet av sina uppgifter. Utöver skyldigheterna enligt artikel 22 i förordning (EU) 2016/679 föreskrivs i artikel 7.1 och 7.3 i detta direktiv tydliga skyldigheter som gäller i samband med plattformsarbete.

- (36) Enligt artikel 22.3 i förordning (EU) 2016/679 krävs att personuppgiftsansvariga genomför lämpliga åtgärder för att säkerställa registrerades rättigheter, friheter och rättsliga intressen i fall där de sistnämnda är föremål för beslut som enbart grundar sig på automatiserad behandling. Enligt den bestämmelsen krävs att den registrerade åtminstone ska ha rätt till personlig kontakt med den personuppgiftsansvarige för att kunna uttrycka sin åsikt och bestrida beslutet.
- (37) I detta direktiv föreskrivs regler utöver förordning (EU) 2016/679 i samband med algoritmisk hantering av plattformarbete. Personer som utför plattformarbete bör ha rätten att få en förklaring från den digitala arbetsplattformen gällande ett beslut, avsaknaden av ett beslut eller ett antal beslut som fattats eller stöds av automatiserade och som i betydande grad påverkar dem. I detta syfte bör den digitala arbetsplattformen ge dem möjlighet att diskutera och klargöra fakta, omständigheter och skäl för sådana beslut med en kontaktperson på den digitala arbetsplattformen. Om en digital arbetsplattform begränsar, tillfälligt stänger av eller avslutar kontot för en person som utför plattformarbete, vägrar att betala för arbete som utförts av den personen eller påverkar hans eller hennes avtalsstatus, bör den digitala arbetsplattformen förse den person som utför plattformarbete med en skriftlig motivering till beslutet, eftersom sådana beslut sannolikt kommer att få särskilt betydande negativa konsekvenser för personer som utför plattformarbete, särskilt deras potentiella inkomster. Om den förklaring eller de skäl som erhålls inte är tillfredsställande eller om personer som utför plattformarbete anser att deras rättigheter har överträtts genom ett beslut med betydande konsekvenser för dem, bör de också ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar beslutet och att få ett motiverat svar utan oskäligt dröjsmål. Om sådana beslut överträder dessa personers rättigheter, såsom arbetstagarrättigheter, rätten till icke-diskriminering eller skydd för vederbörandes personuppgifter, bör den digitala arbetsplattformen rätta sådana beslut utan oskäligt dröjsmål eller, om detta inte är möjligt, tillhandahålla ersättning för den skada som lidits och vidta nödvändiga åtgärder för att undvika liknande beslut i framtiden.

- (38) Genom rådets direktiv 89/391/EEG²⁰ införs åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas arbetsmiljö, bl.a. arbetsgivarnas skyldighet att minimera risker och bedöma riskerna för hälsa och säkerhet i arbetet. Eftersom automatiska övervaknings- eller beslutssystem potentiellt kan ha en betydande inverkan på den fysiska och psykiska hälsan hos plattformsarbetstagare bör digitala arbetsplattformar utvärdera dessa risker, bedöma huruvida systemens skyddsåtgärder är lämpliga för att hantera dessa risker och vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder. De bör undvika att användningen av sådana system leder till onödigt tryck på arbetstagarna eller äventyrar deras hälsa. För att göra dessa bestämmelser mer effektiva bör den digitala arbetsplattformen göra sin riskbedömning och bedömningen av de riskreducerande åtgärderna tillgängliga för plattformsarbetstagare, deras företrädare och de behöriga myndigheterna.
- (39) När digitala arbetsplattformar inför eller gör väsentliga ändringar i hur automatiska övervaknings- eller beslutssystem används får detta en direkt inverkan på plattformsarbetstagares organisation av arbetet och enskilda arbetsvillkor. Därför är det avgörande att säkerställa att rättigheter och skyldigheter i fråga om information och samråd, särskilt de som fastställs i direktiv 2002/14/EG, kan utövas direkt av företrädare för plattformsarbetstagare och, om det inte finns några företrädare, av plattformsarbetstagare. Ytterligare åtgärder krävs för att säkerställa att digitala arbetsplattformar informerar och samråder med plattformsarbetstagare eller deras företrädare innan sådana beslut fattas, på lämplig nivå och, med tanke på komplexiteten i systemen för algoritmisk verksamhetsledning, vid behov med hjälp av en expert som valts ut av plattformsarbetstagarna eller deras företrädare på ett samordnat sätt. De informations- och samrådsåtgärder som anges i direktiv 2002/14/EG påverkas inte av detta direktiv.

²⁰ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

- (40) Personer som saknar anställningsförhållande utgör ett betydande antal av de personer som utför plattformarbete. De automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som används av digitala arbetsplattformar påverkar skyddet för deras personuppgifter och deras inkomstmöjligheter på ungefär samma sätt som för plattformarbetstagare. Därför bör de rättigheter i artiklarna 6, 7 och 8 i detta direktiv som rör skyddet av fysiska personer vid behandling av personuppgifter i samband med algoritmisk verksamhetsledning, närmare bestämt de som rör insyn i automatiserade övervaknings- eller beslutssystem, begränsningar av behandling eller insamling av personuppgifter, mänsklig övervakning och omprövning av viktiga beslut, också gälla personer som utför plattformarbete och som inte har något anställningsförhållande. De rättigheter avseende arbetsmiljö samt information till och samråd med plattformarbetstagarna eller deras företrädare som är specifika för arbetstagare enligt unionsrätten bör inte gälla dem. Förordning (EU) 2019/1150 föreskriver skyddsåtgärder avseende rättvisa villkor och transparens för egenföretagare som utför plattformarbete, förutsatt att de betraktas som företagsanvändare i den mening som avses i den förordningen. När det gäller mänsklig omprövning av viktiga beslut, bör de särskilda bestämmelserna i förordning (EU) 2019/1150 ha företräde med avseende på företagsanvändare.
- (41) För att säkerställa att digitala arbetsplattformar följer arbetsmarknadslagstiftningen och arbetsrättsliga bestämmelser, särskilt om de är etablerade i ett annat land än den medlemsstat där plattformarbetstagaren utför arbete, bör digitala arbetsplattformar deklarerar arbete som utförs av plattformarbetstagare till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs. Denna skyldighet bör inte ersätta de deklara- och informationsskyldigheter som föreskrivs i andra unionsinstrument.

- (42) Information om antalet personer som utför plattformsarbete genom digitala arbetsplattformar, information om deras avtals- eller sysselsättningsstatus och de allmänna villkor som gäller för dessa avtalsförhållanden är av avgörande betydelse för att stödja relevanta myndigheter när det gäller att korrekt fastställa sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete och när det gäller att säkerställa att rättsliga skyldigheter efterlevs samt för att stödja företrädare för plattformsarbetstagare när de verkar i egenskap av företrädare, och bör därför göras tillgänglig för dem. Dessa myndigheter och företrädare bör också ha rätt att be digitala arbetsplattformar om ytterligare förtydliganden och preciseringar om den tillhandahållna informationen.
- (43) Ett omfattande system av bestämmelser för efterlevnaden av unionens regelverk på sysselsättningsområdet har tagits fram, och delar av detta bör tillämpas på detta direktiv för att säkerställa att personer som utför plattformsarbete har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse, inbegripet ersättning för skada de lidit. Med tanke på att rätten till ett ändamålsenligt rättsligt skydd har grundläggande betydelse, bör personer som utför plattformsarbete fortsätta att åtnjuta ett sådant skydd även efter slutet på det anställningsförhållande eller avtalsförhållande som gav upphov till en påstådd överträdelse av rättigheterna enligt detta direktiv.
- (44) Företrädare för personer som utför plattformsarbete bör, i överensstämmelse med nationell rätt och praxis, kunna företräda en eller flera personer som utför plattformsarbete i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv. Att föra talan för eller att stödja flera personer som utför plattformsarbete är ett sätt att underlätta förfaranden som annars inte skulle ha inletts på grund av förfarandehinder, kostnadshinder eller rädsla för repressalier.

- (45) Plattformsarbete kännetecknas av att det saknas en gemensam arbetsplats där arbetstagarna kan lära känna varandra samt kommunicera med varandra och med sina företrädare, också när det gäller försvar av deras intressen gentemot den digitala arbetsplattformen. Det är därför nödvändigt att skapa digitala kommunikationskanaler, i linje med de digitala arbetsplattformarnas arbetsorganisation, där personer som utför plattformsarbete kan kommunicera med varandra och kontaktas av företrädare för plattformsarbetstagare. Digitala arbetsplattformar bör skapa sådana kommunikationskanaler inom sin digitala infrastruktur eller genom liknande ändamålsenliga medel, samtidigt som de respekterar skyddet av personuppgifter och avstår från att bereda sig tillgång till eller övervaka sådan kommunikation.
- (46) I administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som rör korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete kan sådana uppgifter om arbetets organisation som möjliggör fastställandet av sysselsättningsstatusen, i synnerhet huruvida den digitala arbetsplattformen kontrollerar vissa delar av arbetets utförande, innehas av den digitala arbetsplattformen och eventuellt inte vara lättillgängliga för personer som utför plattformsarbete och för behöriga myndigheter. Nationella domstolar eller behöriga myndigheter bör därför kunna förelägga den digitala arbetsplattformen att lämna all relevant bevisning som de förfogar över, inbegripet konfidentiell information, med förbehåll för effektiva åtgärder för att skydda sådan information.
- (47) Med tanke på att det i artikel 5a, artikel 6, artikel 7 samt artikel 8 i detta direktiv föreskrivs regler utöver förordning (EU) 2016/679 i samband med plattformsarbete för att säkerställa skyddet för personuppgifter för personer som utför plattformsarbete, bör de nationella tillsynsmyndigheter som avses i artikel 51 i förordning (EU) 2016/679 ha befogenhet att övervaka tillämpningen av dessa skyddsåtgärder. Den processuella ramen i förordning (EU) 2016/679 bör gälla för tillämpningen av de ytterligare bestämmelserna i detta direktiv, särskilt när det gäller mekanismerna för tillsyn, samarbete och enhetlighet samt rättsmedel, ansvar och sanktioner, inbegripet befogenheten att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i den förordningen.

- (48) Automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som används i samband med plattformsarbete inbegriper behandling av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete och påverkar arbetsvillkoren och rättigheterna för plattformsarbetstagare bland dem, vilket väcker frågor om dataskyddslagstiftning samt sådana angränsande rättsområden som arbetsrätt. Dataskyddsmyndigheter och andra behöriga myndigheter bör därför samarbeta i fråga om efterlevnaden av detta direktiv, bl.a. genom att utbyta relevant information med varandra, utan att det påverkar dataskyddsmyndigheternas oberoende.
- (48a) För att skyddet enligt detta direktiv ska vara effektivt måste personer som utför plattformsarbete och utövar sina respektive rättigheter som stadfästs i direktivet skyddas från uppsägning och motsvarande åtgärder.
- (49) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbete, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva utan snarare, på grund av behovet att fastställa gemensamma minimikrav, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

- (50) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla bestämmelser som är mer förmånliga för personer som utför plattformarbete. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte förmånligare bestämmelser införs i och med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter enligt befintlig unionsrätt eller nationell rätt på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån på det område som omfattas av detta direktiv.
- (50a) Autonomin för arbetsmarknadens parter ska respekteras. Det bör därför vara möjligt för arbetsmarknadens parter att anse att det i specifika situationer som rör plattformsarbetstagarnas arbetsvillkor är lämpligare med andra bestämmelser än vissa standarder som anges i artiklarna 8a, 9, 11 och 12 i detta direktiv för att uppnå syftet med detta direktiv. Medlemsstaterna bör därför kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och genomföra kollektivavtal som avviker från vissa bestämmelser i dessa artiklar, samtidigt som det allmänna skyddet för arbetstagarna respekteras.
- (51) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av mikroföretag samt små och medelstora företag. Medlemsstaterna bör bedöma hur deras införlivandeåtgärder påverkar nystartade företag samt små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt påverkade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan. Medlemsstaterna bör också offentliggöra resultaten av dessa bedömningar.

- (52) Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat. Medlemsstaterna bör också, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsmarknadens parter faktiskt medverkar och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra bestämmelserna i detta direktiv.
- (53) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument,²¹ har medlemsstaterna åtagit sig att, när det är motiverat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Lagstiftaren anser att det är motiverat att sådana dokument översänds avseende detta direktiv.
- (54) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 42.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725²² och avgav ett yttrande den 2.2.2022²³.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

²¹ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

²² Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 av den 23 oktober 2018 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter som utförs av unionens institutioner, organ och byråer och om det fria flödet av sådana uppgifter samt om upphävande av förordning (EG) nr 45/2001 och beslut nr 1247/2002/EG (EUT L 295, 21.11.2018, s. 39).

²³ ST 5966/22

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll och tillämpningsområde

1. Syftena med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare och skydda personer som utför plattformsarbete när det gäller behandling av personuppgifter genom användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.
 - 1a. Dessa syften ska uppnås genom
 - införande av åtgärder för att underlätta ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete,
 - förbättrad insyn, rättvisa och redovisningsskyldighet i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem för personer som utför plattformsarbete, och
 - förbättrad insyn i plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer.
2. [...]
3. Detta direktiv är tillämpligt på personer som utför plattformsarbete i unionen, digitala arbetsplattformar som organiserar sådant plattformsarbete som utförs i unionen, oavsett plattformens etableringsort och oavsett vilken lag som annars är tillämplig.

4. När det gäller andra företrädare för personer som utför plattformsarbete än de som företräder plattformsarbetstagare ska detta direktiv vara tillämpligt endast i den utsträckning som en representation för personer som utför plattformsarbete föreskrivs i nationell lagstiftning och praxis.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:

1. *digital arbetsplattform*: varje fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst som uppfyller samtliga följande krav:
 - a) Den tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans på elektronisk väg, till exempel en webbplats eller en mobilapplikation.
 - b) Den tillhandahålls på begäran av en tjänstemottagare.
 - c) Den inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda personer mot betalning, oavsett om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats.
 - d) Den inbegriper användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.
2. *plattformsarbete*: allt arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs i unionen av en enskild person på grundval av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen och den enskilda eller en förmedlare, oavsett om det finns ett avtalsförhållande mellan den enskilda eller en förmedlare och tjänstemottagaren.

3. *person som utför plattformsarbete*: varje enskild person som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets natur eller vilken beteckning som används för det av de ifrågavarande parterna.
4. *plattformsarbetstagare*: varje enskild person som utför plattformsarbete och som har ett anställningsavtal eller anses ha ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.
- 4a. *förmedlare*: varje fysisk eller juridisk person som ingår ett avtalsförhållande, även genom användande av underleverantörer, med en person som utför plattformsarbete eller en digital arbetsplattform i syfte att göra plattformsarbete tillgängligt genom den digitala arbetsplattformen.
5. [...]
6. [...]
- 6a. *automatiserade övervakningssystem*: system som används för att samla in personuppgifter om personer som utför plattformsarbete, kontrollera eller utvärdera deras utförande av arbetet på elektronisk väg.
- 6b. *automatiserade beslutssystem*: system som används för att fatta eller stödja beslut som i betydande grad påverkar de personer som utför plattformsarbete, framför allt genom erbjudande och tilldelning av uppgifter, inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, tillgång till utbildning och avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto.

2. I definitionen av digitala arbetsplattformar i punkt 1.1 ingår inte tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser eller att återförsälja varor eller tjänster.

Artikel 2a

Förmedlare

Medlemsstaterna ska säkerställa att användningen av förmedlare inte leder till en minskning av det skydd som detta direktiv ger personer som utför plattformarbete.

KAPITEL II

SYSSELSÄTTNINGSTATUS

Artikel 3

Korrekt fastställande av sysselsättningsstatus

1. Medlemsstaterna ska ha förfaranden för att kontrollera och säkerställa ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete, i syfte att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, och säkerställa att plattformsarbetstagarna åtnjuter de rättigheter som följer av relevant unionsrätt, nationell rätt, kollektivavtal och praxis avseende arbetstagare.
2. Fastställandet av förefintligheten av ett anställningsförhållande ska i första hand styras av sakförhållanden som rör det faktiska utförandet av arbetet, med beaktande av användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem i organisationen av plattformsarbete, oavsett hur förhållandet betecknas i ett eventuellt avtalsarrangemang som de ifrågavarande parterna kan ha ingått. Om det på grundval av sakförhållanden konstateras att ett anställningsförhållande föreligger, ska den part som innehar arbetsgivarens skyldigheter tydligt anges i enlighet med nationella rättssystem.

Artikel 4

Rättslig presumption

1. Förhållandet mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformsarbete via den plattformen ska rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande om åtminstone tre av följande kriterier är uppfyllda:
 - a) Den digitala arbetsplattformen fastställer övre gränser för ersättningsnivån.
 - b) Den digitala arbetsplattformen ålägger den person som utför plattformsarbete att följa särskilda regler om utseende, uppförande gentemot tjänstemottagaren eller arbetets utförande.
 - c) Den digitala arbetsplattformen övervakar arbetets utförande, även på elektronisk väg.
 - d) Den digitala arbetsplattformen begränsar friheten, inbegripet genom sanktioner, att organisera arbetet genom att begränsa friheten att välja arbetstid eller frånvarotid.
 - da) Den digitala arbetsplattformen begränsar friheten, inbegripet genom sanktioner, att organisera arbetet genom att begränsa friheten att acceptera eller inte acceptera uppgifter.
 - db) Den digitala arbetsplattformen begränsar friheten, inbegripet genom sanktioner, att organisera arbetet genom att begränsa friheten att anlita underleverantörer eller ersättare.
 - e) Den digitala arbetsplattformen begränsar möjligheten att bygga upp en kundkrets eller utföra arbete för tredje man.

- 2a. När en digital arbetsplattform uppfyller något av de kriterier som anges i punkt 1 enbart till följd av den fullgör en rättslig förpliktelse enligt unionsrätten, nationell lagstiftning eller kollektivavtal ska det kriteriet inte anses vara uppfyllt vid tillämpningen av denna artikel.
3. [...]
4. [...]

Artikel 4a

Tillämpning av presumptionen och motbevisning

1. Den rättsliga presumptionen ska gälla i alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden där ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för den person som utför plattformarbete står på spel.

Den rättsliga presumptionen ska inte tillämpas på skatte- och straffrättsliga förfaranden och förfaranden som avser social trygghet. Medlemsstaterna får dock tillämpa den rättsliga presumptionen i dessa förfaranden i nationell lagstiftning.

2. När de kontrollerar efterlevnaden av eller genomdriver relevant lagstiftning ska behöriga nationella förvaltningsmyndigheter ha rätt att inte tillämpa presumptionen om det är uppenbart att den med framgång skulle motbevisas i enlighet med punkt 3.

3. Medlemsstaterna ska i förfaranden där presumtionen är tillämplig säkerställa att alla parter har möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtionen.

Därför ska följande gälla:

- a) Om den digitala arbetsplattformen gör gällande att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i den berörda medlemsstaten, med beaktande av domstolens rättspraxis, ska bevisbördan vila på den digitala arbetsplattformen.
 - b) Om den person som utför plattformsarbetet gör gällande att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i den berörda medlemsstaten, med beaktande av domstolens rättspraxis, ska den digitala arbetsplattformen vara skyldig att bidra till en korrekt lösning av förfarandet, särskilt genom att tillhandahålla all relevant information som den förfogar över.
4. När det gäller avtalsförhållanden som ingåtts före och som fortfarande pågår den dag som anges i artikel 21.1 ska den rättsliga presumtion som avses i artikel 4 endast tillämpas på perioden från och med den dagen.
 5. När en digital arbetsplattform överklagar ett administrativt eller rättsligt beslut där sysselsättningsstatusen fastställts för en person som utför plattformsarbete på grundval av tillämpning av presumtionen, får medlemsstaterna föreskriva att detta förfarande inte ska ha suspensiv verkan på det beslutet.

Artikel 4b

Ram för kompletterande åtgärder

Medlemsstaterna ska inrätta en ram för kompletterande åtgärder för att säkerställa ett effektivt genomförande av den rättsliga presumtion som avses i artikel 4. De ska särskilt göra följande:

- a) Säkerställa att information om tillämpningen av den rättsliga presumtionen görs allmänt tillgänglig på ett tydligt, heltäckande och lättillgängligt sätt.
- b) Utarbeta vägledning för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformarbete och arbetsmarknadens parter för att förstå och tillämpa den rättsliga presumtionen, inbegripet motbevisningen av den.
- c) I enlighet med nationell lagstiftning eller praxis utarbeta vägledning för behöriga nationella myndigheter att på eget initiativ gripa in mot och lagföra digitala arbetsplattformar som inte uppfyller kraven.
- d) I enlighet med nationell lagstiftning eller praxis föreskriva effektiva kontroller och fältinspektioner som utförs av nationella myndigheter, samtidigt som det säkerställs att sådana kontroller och inspektioner är proportionella och icke-diskriminerande.

Artikel 5

[...]

KAPITEL III

VERKSAMHETSLEDNING MED AUTOMATISERADE ÖVERVAKNINGS- OCH BESLUTSSYSTEM

Artikel 5a

Begränsningar för behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem

1. Digitala arbetsplattformar får inte med hjälp av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem
 - a) behandla personuppgifter om det emotionella eller psykologiska tillståndet hos den person som utför plattformsarbete,
 - b) behandla personuppgifter som rör privata samtal, inbegripet samtal med plattformsarbetstagarnas företrädare,
 - c) samla in personuppgifter när den person som utför plattformsarbete inte erbjuder eller utför plattformsarbete.

Artikel 6

Insyn i automatiserade övervaknings- eller beslutssystem

1. Medlemsstaterna ska ålägga digitala arbetsplattformar att informera personer som utför plattformsarbete om användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

Denna information ska avse

- a) när det gäller automatiserade övervakningssystem
 - i) det faktum att sådana system används eller håller på att införas,
 - ii) de kategorier av åtgärder som kontrolleras, utvärderas eller för vilka uppgifter samlas in av sådana system, inbegripet tjänstemottagarens bedömning,
- b) när det gäller automatiserade beslutssystem
 - i) det faktum att sådana system används eller håller på att införas,
 - ii) de kategorier av beslut som fattas eller stöds av sådana system,
 - iii) de viktigaste parametrar som sådana system beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiserade beslutsfattandet, inbegripet det sätt på vilket personuppgifterna för den person som utför plattformsarbete eller dennes beteende påverkar besluten,
 - iv) skälen till beslut om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, om att vägra betala för arbete som utförts av denne, samt för beslut om dennes avtalsstatus eller varje annat beslut med liknande verkan.

3. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 i form av ett skriftligt dokument som får vara i elektroniskt format. De ska tillhandahålla denna information senast den första arbetsdagen, samt vid väsentliga ändringar och när som helst på begäran av den person som utför plattformarbete. Informationen ska presenteras i kortfattad, tydlig, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och tydligt språk.
4. Digitala arbetsplattformar ska också göra den information som avses i punkt 1 tillgänglig för plattformarbetstagarnas företrädare. De ska också göra denna information tillgänglig för behöriga nationella myndigheter på deras begäran.
5. [...]

Artikel 7

Mänsklig övervakning av automatiserade system

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar övervakar och regelbundet utvärderar hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem om personer som utför plattformsarbete.
2. [...]
3. Medlemsstaterna ska ålägga de digitala arbetsplattformarna att avsätta tillräckliga personalresurser för att övervaka och utvärdera effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att övervaka och utvärdera effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion, också för att avvika från automatiserade beslut. De ska åtnjuta skydd mot uppsägning eller motsvarande, disciplinåtgärder eller annan ogynnsam behandling för utövandet av sina uppgifter.
4. Information om utvärderingen enligt punkt 1 ska göras tillgänglig för de personer som utför plattformsarbete och för plattformsarbetstagarnas företrädare. De ska också göra denna information tillgänglig för de behöriga nationella myndigheterna på deras begäran.

Artikel 8

Mänsklig omprövning av viktiga beslut

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att personer som utför plattformsarbete har rätt att utan oskäligt dröjsmål få en förklaring från den digitala arbetsplattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserade beslutssystem som i betydande grad påverkar dem.
Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar ger personer som utför plattformsarbete tillgång till en kontaktperson som utsetts av den digitala arbetsplattformen för att diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslutet. Digitala arbetsplattformar ska säkerställa att sådana kontaktpersoner har den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion.

Digitala arbetsplattformar ska utan oskäligt dröjsmål ge den person som utför plattformsarbete en skriftlig redogörelse för skälen till alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserade beslutssystem om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta den personens konto, alla beslut om att vägra betala för arbete som utförts, alla beslut om avtalsstatusen för den person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut med liknande verkan.

2. Om de personer som utför plattformsarbete inte är nöjda med den förklaring eller skriftliga redogörelse som erhållits eller anser att det beslut som avses i punkt 1 överträder deras rättigheter, ska de ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar beslutet. Den digitala arbetsplattformen ska reagera på en sådan begäran genom att utan onödigt dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från mottagandet av begäran ge den person som utför plattformsarbete ett motiverat svar i form av ett skriftligt dokument som får vara i elektroniskt format.
3. Om det beslut som avses i punkt 1 kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor rätta beslutet eller, om en sådan rättelse inte är möjlig, erbjuda ersättning för skada som denne lidit. Den digitala arbetsplattformen ska vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet i lämpliga fall en ändring av det automatiserade beslutssystemet så att sådana beslut undviks i framtiden.
4. Denna artikel påverkar inte disciplinära förfaranden och förfaranden för uppsägning enligt nationell lagstiftning och praxis och kollektivavtal.
5. Denna artikel ska inte gälla personer som utför plattformsarbete som också är företagsanvändare i den mening som avses i förordning (EU) 2019/1150.

Artikel 8a

Säkerhet och hälsa

1. Utan att det påverkar tillämpningen av rådets direktiv 89/391/EEG och relaterade direktiv på arbetsmiljöområdet, i fråga om plattformsarbetstagare, ska digitala arbetsplattformar
 - a) utvärdera riskerna med automatiserade övervaknings- eller beslutssystem för deras säkerhet och hälsa, särskilt när det gäller eventuella risker för arbetsolyckor och psykosociala och ergonomiska risker,
 - b) bedöma om skyddsåtgärderna i dessa system är lämpliga för de risker som framkommit med hänsyn till arbetsmiljöns särskilda egenskaper,
 - c) vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.
2. Digitala arbetsplattformar får inte använda automatiserade övervaknings- eller beslutssystem på ett sätt som utsätter plattformsarbetstagare för otillbörliga påtryckningar eller på annat sätt äventyrar plattformsarbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa.

Artikel 9

Information och samråd

1. Utan att det påverkar rättigheterna och skyldigheterna enligt direktiv 2002/14/EG ska medlemsstaterna i enlighet med denna artikel säkerställa att de digitala arbetsplattformarna informerar och samråder med plattformsarbetstagarnas företrädare eller, om sådana företrädare inte finns, de berörda plattformsarbetstagarna om beslut som sannolikt kommer att leda till införande av eller väsentliga ändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.
2. [...]
3. Plattformsarbetstagarnas företrädare eller de berörda plattformsarbetstagarna får biträdas av en expert som de själva väljer, i den mån det är nödvändigt för dem att granska den fråga som är föremål för information och samråd och utarbeta ett yttrande. Om en digital arbetsplattform sysselsätter mer än 500 arbetstagare i den berörda medlemsstaten ska expertens utgifter bäras av den digitala arbetsplattformen, förutsatt att de är rimliga. Medlemsstaterna får fastställa hur ofta en expert får begäras och den övre gränsen för de utgifter som den digitala arbetsplattformarna ska bära, med samtidigt säkerställande av biståndets ändamålsenlighet.

Artikel 10

[...]

KAPITEL IV

INSYN I PLATTFORMSARBETE

Artikel 11

Deklaration av plattformsarbete

Medlemsstaterna ska kräva att digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare deklarerar arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs, i enlighet med de regler och förfaranden som fastställs i den berörda medlemsstatens lagstiftning. Detta ska inte påverka specifika unionsrättsliga skyldigheter enligt vilka arbete ska deklarerars till medlemsstatens relevanta organ i gränsöverskridande situationer.

Artikel 12

Tillgång till relevant information om plattformsarbete

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att de digitala arbetsplattformarna gör följande information tillgänglig för de behöriga nationella myndigheterna och plattformsarbetstagarnas företrädare:
 - a) Antalet personer som regelbundet utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.
 - b) De allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden och på ett stort antal avtalsförhållanden.
 - c) De förmedlare som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.

2. Informationen ska tillhandahållas för varje medlemsstat där personer utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga. Informationen ska uppdateras minst var sjätte månad och, när det gäller punkt 1 b, varje gång villkoren väsentligen ändras.
3. De behöriga myndigheter som anges i punkt 1 och företrädare för personer som utför plattformsarbete ska ha rätt att be de digitala arbetsplattformarna om ytterligare förtydliganden och preciseringar av den information som tillhandahållits. De digitala arbetsplattformarna ska reagera på en sådan begäran inom rimlig tid genom att lämna ett motiverat svar.
4. När det gäller digitala arbetsplattformar som är mikroföretag, småföretag eller medelstora företag får medlemsstaterna föreskriva att informationen enligt punkt 2 endast behöver uppdateras en gång om året.

KAPITEL V

RÄTTSMEDEL OCH SÄKERSTÄLLANDE AV EFTERLEVNADEN AV BESTÄMMELSERNA

Artikel 13

Rätt till gottgörelse

Utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 79 och 82 i förordning (EU) 2016/679 ska medlemsstaterna säkerställa att personer som utför plattformarbete, även sådana vars anställningsförhållande eller annat avtalsförhållande har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse, inbegripet ersättning för den skada som lidits, i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt detta direktiv.

Artikel 14

Förfaranden för eller till stöd för personer som utför plattformarbete

1. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 80 i förordning (EU) 2016/679 ska medlemsstaterna säkerställa att företrädare för personer som utför plattformarbete och rättsliga enheter som i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis har ett legitimt intresse av att försvara rättigheterna för personer som utför plattformarbete, får delta i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv. De får agera på uppdrag av eller till stöd för en eller flera personer som utför plattformarbete vid överträdelse av någon rättighet eller skyldighet som följer av detta direktiv, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.
2. [...]

- 2a. När det är nödvändigt för att tillvarata rättigheterna för personer som utför plattformsarbete när det gäller skyddet av deras personuppgifter, ska den digitala arbetsplattformen göra den information som avses i artiklarna 6.4 och 7.4 tillgängliga för andra företrädare för personer som utför plattformsarbete än företrädare för plattformsarbetstagare.

Artikel 15

Kommunikationskanaler för personer som utför plattformsarbete

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att digitala arbetsplattformar skapar möjlighet för personer som utför plattformsarbete att ta kontakt med och kommunicera med varandra och att ta kontakt av arbetstagarens företrädare, genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur eller liknande ändamålsenliga medel, under iakttagande av skyldigheterna enligt förordning (EU) 2016/679 och direktiv 2002/58/EG. Medlemsstaterna ska ålägga de digitala arbetsplattformarna att avstå från att bereda sig tillgång till eller övervaka dessa kontakter och denna kommunikation.

Artikel 16

Tillgång till bevis

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar eller behöriga myndigheter, i förfaranden som avses i artikel 4a, kan förelägga de digitala arbetsplattformarna att lämna all relevant bevisning som de förfogar över.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för förfarandet. De ska säkerställa att nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda denna information.
3. [...]

Artikel 17

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda personer som utför plattformsarbete, inbegripet dem av dessa som är deras företrädare, mot all ogynnsam behandling från den digitala arbetsplattformens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till den digitala arbetsplattformen, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Artikel 18

Skydd mot uppsägning

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning eller motsvarande åtgärd beträffande personer som utför plattformsarbete på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.
2. Personer som utför plattformsarbete och som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv får begära att den digitala arbetsplattformen lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Den digitala arbetsplattformen ska utan oskäligt dröjsmål lämna sina skäl skriftligen.

3. När sådana personer som utför plattformarbete som avses i punkt 2, i domstol eller inför annan behörig myndighet eller annat behörigt organ, styrkt omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger den digitala arbetsplattformen att bevisa att uppsägningen eller den motsvarande åtgärden hade andra skäl än sådana som avses i punkt 1.
4. [...]
5. Medlemsstaterna ska inte vara skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ att utreda omständigheterna i målet.
6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Artikel 19

Tillsyn och påföljder

1. Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av förordning (EU) 2016/679 ska också ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 5a–8 i detta direktiv, i överensstämmelse med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i förordning (EU) 2016/679. Den övre gräns för sanktionsavgifter som avses i artikel 83.5 i den förordningen ska vara tillämpliga på överträdelse av artiklarna 5a–8 i detta direktiv.

2. De myndigheter som avses i punkt 1 och andra behöriga nationella myndigheter ska vid behov samarbeta vid genomförandet av detta direktiv, inom ramen för sina respektive befogenheter, särskilt när det uppstår frågor om hur automatiserade övervaknings- eller beslutssystem påverkar personer som utför plattformarbete. För detta ändamål ska dessa myndigheter utbyta relevant information med varandra, inbegripet information som erhållits i samband med inspektioner eller utredningar, antingen på begäran eller på eget initiativ.
3. Utan att det påverkar tillämpningen av punkt 1 ska medlemsstaterna fastställa regler om sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som antagits enligt andra bestämmelser i detta direktiv eller av relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 20

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.
2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för plattformsarbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för plattformsarbetstagare, i enlighet med målen för detta direktiv. När det gäller personer som utför plattformsarbete men som inte har ett anställningsförhållande ska denna punkt tillämpas i den mån sådana nationella bestämmelser är förenliga med reglerna för den inre marknadens funktion.
3. Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som personer som utför plattformsarbete ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 20a

Medlemsstaterna får, genom lagstiftning eller kollektivavtal, föreskriva mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete enligt artiklarna 6, 7 och 8 i detta direktiv. Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av plattformsarbetstagare respekteras, fastställer regler för plattformsarbete som avviker från dem som avses i artiklarna 8a, 9, 11 och 12 i detta direktiv.

Artikel 21

Införlivande och genomförande

1. Medlemsstaterna ska senast den [2 år efter ikraftträdandet] sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om texten till de centrala bestämmelser i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.
3. Medlemsstaterna ska, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv.
4. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 22

Översyn av kommissionen

Senast den [5 år efter ikraftträdandet] ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter på unionsnivå och centrala berörda parter, och med beaktande av hur det påverkar mikroföretag samt små och medelstora företag, se över tillämpningen av detta direktiv och vid behov föreslå ändringar i lagstiftningen.

Artikel 23

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 24

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar

På rådets vägnar

Ordförande

Ordförande
