

Brussel, 7 juni 2023
(OR. en)

10107/23

**Interinstitutioneel dossier:
2021/0414(COD)**

**EMPL 294
SOC 422
CODEC 1011**

NOTA

van:	het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel)
aan:	Raad
Betreft:	Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk - Algemene oriëntatie

I. INLEIDING

Op 9 december 2021 heeft de Commissie een voorstel ingediend voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk¹. Het voorstel beoogt:

- 1) de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers te verbeteren door de correcte bepaling van hun arbeidsstatus te vergemakkelijken door middel van een weerlegbaar wettelijk vermoeden (hoofdstuk II);
- 2) de bescherming van de persoonsgegevens van platformwerkers te verbeteren door de transparantie, billijkheid en verantwoordingsplicht bij het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming op een hoger plan te brengen (hoofdstuk III);
- 3) de transparantie van platformwerk te verbeteren (hoofdstuk IV) en bepaalde rechtsmiddelen en handhavingsmaatregelen in te voeren (hoofdstuk V).

¹ Doc. 14450/21.

Op grond van de toepasselijke rechtsgrondslagen, te weten artikel 153, lid 2, punt b), VWEU, juncto artikel 153, lid 1, punt b), en artikel 16, lid 2, VWEU, besluit de Raad met gekwalificeerde meerderheid van stemmen, volgens de gewone wetgevingsprocedure.

Het Europees Parlement heeft nog geen standpunt in eerste lezing vastgesteld. De plenaire vergadering van het EP heeft op 2 februari het besluit van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken om onderhandelingen te beginnen bevestigd op basis van het verslag van Elisabetta Gualmini, dat op 12 december 2022 door genoemde Commissie is goedgekeurd².

Het Economisch en Sociaal Comité heeft in zijn plenaire vergadering van 23 maart 2022 zijn advies goedgekeurd³.

Het Comité van de Regio's heeft in zijn plenaire vergadering van 30 juni 2022 advies uitgebracht⁴.

De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming heeft op 2 februari 2022 formeel advies uitgebracht⁵.

II. STAND VAN ZAKEN ONDER TSJECHISCH VOORZITTERSCHAP

Het Tsjechische voorzitterschap van de Raad heeft op 8 december 2022 de Raad (Epsco) een compromisvoorstel⁶ voorgelegd om tot een algemene oriëntatie van de Raad te komen.

Hoewel de delegaties zich konden vinden in het grootste deel van de tekst (met name de hoofdstukken III tot en met V), bleven er grote meningsverschillen bestaan, met name over hoofdstuk II over de arbeidsstatus.

Uit een eerste bespreking in de Raad bleek dat deze tekst niet de vereiste steun zou krijgen, waarna het voorzitterschap met de delegaties naar compromissen is blijven zoeken. Nog ter zelfde zitting legde het voorzitterschap wijzigingen in zijn oorspronkelijke voorstel voor⁷.

Desondanks was er onder de delegaties geen vereiste gekwalificeerde meerderheid voor deze gewijzigde tekst.

² A9-0301/2022.

³ Doc. 11378/22.

⁴ Doc. 11328/22.

⁵ Doc. 5966/22.

⁶ Doc. 15338/22 REV 1.

⁷ Doc. 15836/22.

III. WERKZAAMHEDEN ONDER ZWEEDS VOORZITTERSCHAP

Het Zweedse voorzitterschap bracht daarop het dossier terug naar het technische niveau om een stevige basis te leggen voor een toekomstig compromis. Het riep de groep hiertoe bijeen op 13 februari, 27 maart en 24 april 2023, gevolgd door besprekingen in het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel) op 24 mei, 31 mei en 7 juni 2023. Het voorzitterschap vroeg de delegaties bij die gelegenheid met name om feitelijke input over een aantal vragen in verband met de voornaamste nog niet opgeloste kwesties⁸. Aanknopen bij het punt waar het Tsjechische voorzitterschap gestopt was, formuleerde het Zweedse voorzitterschap nieuwe compromisteksten waarin rekening werd gehouden met de bezwaren van de delegaties.

Hoewel het Comité van permanente vertegenwoordigers geen definitief akkoord over de tekst heeft weten te bereiken, krijgen de inspanningen van het voorzitterschap steeds bredere steun en zijn de delegaties het er breed over eens dat de tekst nu het juiste evenwicht tussen de uiteenlopende zienswijzen weerspiegelt.

IV. HET COMPROMISVOORSTEL VAN HET VOORZITTERSCHAP

Het voorstel in bijlage dezes, zoals gewijzigd in het meest recente compromisvoorstel van het voorzitterschap, voorziet in belangrijke en krachtige instrumenten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerkers en hun bescherming wat betreft de verwerking van hun persoonsgegevens met systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming.

Hoofdstuk I – toepassingsgebied en doel

In het eerste hoofdstuk wordt het algemene kader van de richtlijn geschetst. Onderwerp en toepassingsgebied worden erin uiteengezet, naast de definities en een horizontale bepaling over tussenpersonen.

⁸ Doc. 5273/23.

Zoals ook het Franse en het Tsjechische voorzitterschap deden, wordt er een onderscheid gemaakt tussen enerzijds bepalingen betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden van *platformwerkers* (op basis van artikel 153, lid 1, punt b), dat de basis vormt voor het vaststellen van maatregelen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, en artikel 153, lid 2, punt b), VWEU) en anderzijds bepalingen betreffende de verbetering van de bescherming van persoonsgegevens van zowel werknemers als zelfstandigen, dat wil zeggen *personen die platformwerk verrichten* (op basis van artikel 16 VWEU).

De richtlijn schept verplichtingen voor digitale arbeidsplatformen die hun diensten aanbieden met behulp van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming. Op deze manier kunnen ondernemingen die slechts van zeer elementaire elektronische middelen gebruikmaken zoals een website – dat zijn meestal kleine en middelgrote ondernemingen – van het toepassingsgebied worden uitgesloten.

Om iets te doen aan het door de delegaties gemelde feit dat sommige digitale arbeidsplatformen mensen via tussenpersonen voor platformwerk aanwerven, wellicht om onder meer de nationale wetgeving te omzeilen, is artikel 2a toegevoegd. Gezien de verschillende vormen van onderaanneming en tussenhandel in combinatie met de flexibiliteit van digitale arbeidsplatformen bij de aanpassing aan een snel veranderend regelgevingskader, verplicht deze bepaling de lidstaten om hetzelfde beschermingsniveau ook bij tussenhandel te waarborgen, terwijl het aan de lidstaten wordt overgelaten om daartoe de passende maatregelen te kiezen. Als een lidstaat dat passend acht, kan bijvoorbeeld gezamenlijke verantwoordelijkheid worden ingesteld.

Hoofdstuk II – arbeidsstatus

Het politiek meest gevoelige deel van het voorstel is hoofdstuk II, dat betrekking heeft op de correcte vaststelling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten. Het Zweedse voorzitterschap heeft het goede werk van het Tsjechische voorzitterschap aan dit hoofdstuk voortgezet.

De lidstaten zijn verplicht passende procedures in te voeren ter vaststelling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten. Zodra de arbeidsstatus is vastgesteld, genieten platformwerkers de rechten die uit die arbeidsverhouding voortvloeien. Deze bepaling houdt rekening met het feit dat er in sommige lidstaten verschillende definities voor het begrip arbeidsverhouding bestaan, waarbij de werknemersrechten per arbeidsverhouding kunnen verschillen.

Een goede manier om het bestaan van een arbeidsverhouding vast te stellen, is invoering van een wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsverhouding (artikel 4).

Het wettelijke vermoeden is van toepassing indien op grond van de eenzijdig door het digitale arbeidsplatform vastgestelde algemene voorwaarden of van het optreden van het platform in de praktijk, aan ten minste drie van de zeven in artikel 4, lid 1, vastgestelde criteria is voldaan, wat er dan op wijst dat het digitale arbeidsplatform zeggenschap of leiding uitoefent over de persoon die platformwerk verricht. Laatstgenoemde wordt in dat geval geacht een arbeidsverhouding te hebben. Dit betekent tevens dat ingeval het digitale arbeidsplatform louter voldoet aan een wettelijke verplichting, zoals een verplichting die voortvloeit uit een collectieve arbeidsovereenkomst, dit op zich niet mag worden opgevat als aanwijzing dat aan een of meer criteria voor het doen ontstaan van het vermoeden is voldaan.

Het wettelijk vermoeden moet gelden in alle relevante administratieve of gerechtelijke procedures waarbij de correcte bepaling van de arbeidsstatus in het geding is. In fiscale, strafrechtelijke en socialezekerheidsprocedures is het echter niet verplicht het vermoeden toe te passen, maar staat het de lidstaten vrij om dat naar nationaal recht al dan niet te doen. Ook kunnen de lidstaten nationale instanties de mogelijkheid bieden om het vermoeden niet toe te passen wanneer deze op eigen initiatief handelen en het duidelijk is dat de betrokken persoon geen platformwerker is.

Het wettelijk vermoeden kan door alle partijen in de procedure worden aangevochten. In gevallen waarin het digitale arbeidsplatform het vermoeden betwist, moet het aantonen dat er geen arbeidsverhouding in de zin van de nationale wetgeving en praktijk bestaat, rekening houdend met de jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie.

Invoering van het wettelijk vermoeden bij deze richtlijn houdt geen beperking in van de mogelijkheid voor de lidstaten om gunstigere bepalingen dan artikel 4 te handhaven of in te voeren, bijvoorbeeld een lagere drempel voor het doen ontstaan van het vermoeden. Het wettelijk vermoeden is een procedureel instrument dat het eenvoudiger maakt de juiste arbeidsstatus vast te stellen. Als zodanig botst het niet met concrete besluiten van nationale autoriteiten en rechterlijke instanties tot vaststelling van het bestaan van een arbeidsverhouding, aangezien dergelijke besluiten uitsluitend gebaseerd zijn op de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie.

HOOFDSTUK III – Systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming

De tweede belangrijke bouwsteen van het voorstel is de bescherming van persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten, ten aanzien van wie het digitale arbeidsplatform systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming gebruikt. Dit deel is het eerste voorstel voor wetgeving op het niveau van de Unie om het gebruik van artificiële intelligentie op de werkplek te reguleren. Als zodanig kan het als voorloper dienen voor wetgeving met een veel ruimere toepassing.

Gezien de bijzondere gevoeligheid voorziet het voorstel gedeeltelijk in een betere bescherming dan de algemene verordening gegevensbescherming, aangezien het de verwerking van bepaalde soorten persoonsgegevens door middel van geautomatiseerde monitoring of besluitvorming verbiedt, bijvoorbeeld gegevens over de emotionele en psychologische toestand van de persoon of de verzameling van gegevens wanneer de betrokkene niet aan het werk is.

Het voorstel voorziet ook in meer transparantie over systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming, waarbij wordt aangegeven welke informatie moet worden verstrekt aan personen die platformwerk verrichten. Voorts moet worden gezorgd voor menselijke monitoring van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming. De personen die deze functie uitoefenen, hebben met name de bevoegdheid om geautomatiseerde besluiten op te heffen en zijn beschermd tegen nadelige behandeling bij de uitoefening van hun functie. Op verzoek worden belangrijke besluiten die van invloed zijn op personen die platformwerk verrichten ook onderworpen aan menselijke toetsing en in veel gevallen heeft de werknemer recht op een schriftelijke motivering.

Vertegenwoordigers van platformwerkers, of bij ontstentenis van dergelijke vertegenwoordigers, de werknemers zelf, worden geïnformeerd en geraadpleegd over de invoering of substantiële wijzigingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming.

HOOFDSTUK IV – Transparantie inzake platformwerk

Om de bevoegde autoriteiten te ondersteunen bij de handhaving van bestaande rechten en plichten met betrekking tot arbeidsomstandigheden, verbeteren concrete maatregelen de transparantie en traceerbaarheid van platformwerk. Dit omvat de verplichting voor digitale arbeidsplatformen die werkgever zijn om platformwerk aan te melden bij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar het wordt uitgevoerd, overeenkomstig de nationale regels.

De digitale arbeidsplatformen zullen ook verplicht zijn de bevoegde nationale autoriteiten en vertegenwoordigers van platformwerkers te informeren over relevante basisinformatie, zoals het aantal mensen dat via digitale arbeidsplatformen werkt, hun arbeidsstatus en hun standaardvoorwaarden, alsook de tussenpersonen met wie het platform werkt. Dit zal de bevoegde autoriteiten ondersteunen bij de handhaving van de bestaande rechten en verplichtingen, en vertegenwoordigers helpen de belangen van werknemers te verdedigen.

HOOFDSTUK V – Rechtsmiddelen en rechtshandhaving

Dit hoofdstuk bevat een recht op verhaal, sancties, bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag, en een aantal bepalingen die specifieke problemen van de platformeconomie aanpakken. Voorbeelden van deze bepalingen zijn de verplichting voor platformen om te voorzien in onderlinge communicatiekanalen en de bepaling die ervoor zorgt dat nationale rechtbanken en autoriteiten het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten eventuele relevante gegevens openbaar te maken.

HOOFDSTUK VI – Slotbepalingen

Deze richtlijn voorziet in minimumharmonisatie en stelt dus minimumnormen vast. In de slotbepalingen wordt er met name op gewezen dat de richtlijn geen rechtvaardiging vormt voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau en met name geen afbreuk doet aan bestaande nationale regels die voorzien in herkwalificatieprocedures die gunstiger zijn voor platformwerkers dan die van de richtlijn.

V. CONCLUSIE

De Raad wordt verzocht een algemene oriëntatie over de compromistekst in de bijlage bij dit document aan te nemen en het voorzitterschap opdracht te geven over dit dossier in onderhandeling te treden met de vertegenwoordigers van het Europees Parlement.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 2, punt b), in samenhang met artikel 153, lid 1, punt b), en artikel 16, lid 2,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité⁹,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's¹⁰,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

⁹ PB C van , blz. .

¹⁰ PB C van , blz. .

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Op grond van artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer tot doel het welzijn van haar volkeren te bevorderen en te werken aan een duurzame ontwikkeling van Europa, gebaseerd op een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen en gericht op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang.
- (2) Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie ("het Handvest") voorziet in het recht van elke werknemer op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden. Artikel 27 van het Handvest beschermt het recht van werknemers op informatie en raadpleging binnen de onderneming. Artikel 8 van het Handvest bepaalt dat eenieder recht heeft op bescherming van zijn of haar persoonsgegevens. Artikel 16 van het Handvest erkent de vrijheid van ondernemerschap.
- (3) In beginsel 5 van de op 17 november 2017¹¹ in Göteborg afgekondigde Europese pijler van sociale rechten is vastgelegd dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding; dat in overeenstemming met de geldende wetgeving en collectieve overeenkomsten moet worden gewaarborgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context; dat innovatieve vormen van werk die goede arbeidsvoorwaarden waarborgen, moeten worden bevorderd; dat ondernemerschap en zelfstandige arbeid moeten worden gestimuleerd en dat arbeidsmobiliteit moet worden vergemakkelijkt; en dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten. Op de sociale top van Porto van mei 2021 werd het actieplan dat bij de sociale pijler hoort, goedgekeurd¹².

¹¹ Interinstitutionele proclamatie betreffende de Europese pijler van sociale rechten (PB C 428 van 13.12.2017, blz. 10).

¹² Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten" (COM(2021) 102 final van 4.3.2021).

- (4) Digitalisering verandert de wereld van arbeid, verbetert de productiviteit en vergroot de flexibiliteit, maar brengt ook een aantal risico's voor de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden met zich mee. Op algoritmen gebaseerde technologieën, waaronder systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming, hebben de opkomst en groei van digitale arbeidsplatformen mogelijk gemaakt.
- (5) Platformwerk wordt door individuen uitgevoerd met behulp van de digitale infrastructuur van digitale arbeidsplatformen die hun klanten een dienst aanbieden. Door middel van de algoritmen kunnen de digitale arbeidsplatformen – afhankelijk van hun bedrijfsmodel – in mindere of meer mate zeggenschap hebben over de uitvoering en de vergoeding van het werk en de relatie tussen hun klanten en de personen die het werk verrichten. Platformwerk kan uitsluitend online worden verricht met behulp van elektronische instrumenten ("onlineplatformwerk") of op hybride wijze, waarbij een onlinecommunicatieproces wordt gecombineerd met een daaropvolgende activiteit in de fysieke wereld ("platformwerk op locatie"). Veel van de bestaande digitale arbeidsplatformen zijn internationale zakelijke actoren die hun activiteiten en bedrijfsmodellen in verschillende lidstaten of over de grenzen heen inzetten.

- (6) Platformwerk biedt mogelijkheden om gemakkelijker toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, extra inkomsten te verwerven via een nevenactiviteit of enige flexibiliteit te genieten bij de organisatie van de arbeidstijd. Tegelijkertijd evolueert platformwerk snel, wat leidt tot nieuwe bedrijfsmodellen en vormen van werkgelegenheid die soms aan de bestaande paradigma's ontsnappen. Dergelijke nieuwigheden worden geïllustreerd op het gebied van het mededingingsrecht van de Unie, waar de Commissie richtsnoeren heeft vastgesteld voor de toepassing ervan op collectieve overeenkomsten met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel. Daarom is het belangrijk dit proces te begeleiden met passende waarborgen voor personen die platformwerk verrichten, ongeacht de aard van de contractuele verhouding, om discriminatie te voorkomen en nieuwe kansen te bevorderen. Meer bepaald kan platformwerk de grenzen tussen een arbeidsverhouding en zelfstandige activiteit en tussen de verantwoordelijkheden van werkgevers en die van werknemers vervagen. Een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus heeft gevolgen voor de betrokken personen, aangezien dit de toegang tot bestaande arbeidsrechten kan beperken. Het leidt ook tot een ongelijk speelveld voor bedrijven die hun werknemers wel correct kwalificeren en heeft gevolgen voor de stelsels van arbeidsverhoudingen van de lidstaten, hun belastinggrondslag en de dekking en houdbaarheid van hun socialebeschermingsstelsels. Hoewel dergelijke uitdagingen ook buiten het platformwerk spelen, zijn zij in de platformeconomie bijzonder acuut en dringend.

- (7) Uit rechtszaken in verschillende lidstaten is gebleken dat bij bepaalde soorten platformwerk de arbeidsstatus vaak nog steeds verkeerd wordt gekwalificeerd, met name in sectoren waar digitale arbeidsplatformen een zekere mate van zeggenschap hebben over de vergoeding en de uitvoering van het werk. Hoewel digitale arbeidsplatformen mensen die via die platformen werken vaak kwalificeren als zelfstandigen of als "onafhankelijke contractanten", hebben veel rechterlijke instanties vastgesteld dat de platformen de facto leiding geven aan en zeggenschap hebben over deze personen, vaak door hen te integreren in hun belangrijkste bedrijfsactiviteiten en eenzijdig de hoogte van de vergoeding te bepalen. Deze rechterlijke instanties hebben dus schijnzelfstandigen geherkwalificeerd als werknemers van de platformen.
- (8) Systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming op basis van algoritmen vervangen steeds vaker functies die in het bedrijfsleven normaliter door managers worden uitgevoerd, zoals het toewijzen van taken, het geven van instructies, het evalueren van het verrichte werk, het bieden van stimulansen of het opleggen van sancties. Digitale arbeidsplatformen gebruiken dergelijke algoritmische systemen als standaardmethode om het platformwerk met behulp van hun infrastructuur te organiseren en te beheren. Personen die platformwerk verrichten dat aan een dergelijk algoritmisch beheer is onderworpen, beschikken vaak niet over informatie over hoe de algoritmen werken, welke persoonsgegevens worden gebruikt en hoe hun gedrag van invloed is op de besluiten van de geautomatiseerde systemen. Werknemersvertegenwoordigers en arbeidsinspecties hebben evenmin toegang tot deze informatie. Bovendien zijn personen die platformwerk verrichten vaak niet op de hoogte van de redenen van besluiten door of met behulp van geautomatiseerde systemen worden genomen en hebben zij niet de mogelijkheid om die besluiten met een contactpersoon te bespreken of ze te betwisten.
- (9) Wanneer platformen in verschillende lidstaten of over de grenzen heen actief zijn, is het vaak onduidelijk waar het platformwerk wordt verricht en door wie. Ook krijgen de nationale autoriteiten niet gemakkelijk toegang tot gegevens over de digitale arbeidsplatformen, zoals het aantal personen dat platformwerk verricht, hun arbeidsstatus en hun arbeidsvoorwaarden. Dit maakt het moeilijk de regels te handhaven.

- (10) Een geheel van rechtsinstrumenten voorziet in minimumnormen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsrechten in de hele Unie. Dit omvat met name Richtlijn (EU) 2019/1152, Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad¹³, Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad¹⁴ en andere specifieke instrumenten die betrekking hebben op aspecten als gezondheid en veiligheid op het werk, zwangere werknemers, evenwicht tussen werk en privéleven, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, deeltijdwerk, detachering van werknemers enzovoort.
- (11) Aanbeveling 2019/C 387/01 van de Raad¹⁵ beveelt de lidstaten aan maatregelen te nemen om te zorgen voor formele en effectieve dekking, adequaatheid en transparantie van de socialebeschermingsstelsels voor alle werknemers en zelfstandigen.
- (12) Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad¹⁶ ("algemene verordening gegevensbescherming") waarborgt de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens, en voorziet met name in bepaalde rechten en verplichtingen, alsmede in waarborgen voor een rechtmatige, eerlijke en transparante verwerking van persoonsgegevens, onder meer met betrekking tot geautomatiseerde individuele besluitvorming.

¹³ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

¹⁴ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

¹⁵ Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen, 2019/C 387/01 (PB C 387 van 15.11.2019, blz. 1).

¹⁶ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

- (12a) Verordening (EU) 2019/1150 van het Europees Parlement en de Raad¹⁷ bevordert billijkheid en transparantie voor "zakelijke gebruikers" van onlinetussenhandelsdiensten die worden geleverd door exploitanten van onlineplatformen. [De Europese Commissie heeft verdere wetgeving voorgesteld met geharmoniseerde regels voor aanbieders en gebruikers van artificiële-intelligentiesystemen]¹⁸.
- (12b) Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad¹⁹ stelt een algemeen kader vast met minimeisen voor het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of vestigingen in de Unie.
- (13) De bestaande rechtshandelingen van de Unie bieden weliswaar bepaalde algemene waarborgen, maar de uitdagingen bij platformwerk vereisen verdere specifieke maatregelen. Om de ontwikkeling van platformwerk duurzaam in goede banen te leiden, is het noodzakelijk dat de Unie minimumnormen vaststelt om de uitdagingen in verband met platformwerk aan te pakken. Er moeten maatregelen worden ingevoerd om de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten in de Unie te vergemakkelijken, en de transparantie van platformwerk moet worden verbeterd, ook in grensoverschrijdende situaties. Daarnaast moeten personen die platformwerk verrichten een aantal rechten krijgen die gericht zijn op het bevorderen van transparantie, billijkheid en verantwoordingsplicht bij algoritmisch beheer. Dit is nodig om de rechtszekerheid te verbeteren en te streven naar een gelijk speelveld tussen digitale arbeidsplatformen en offlineleveranciers van diensten, en om de duurzame groei van digitale arbeidsplatformen in de Unie te ondersteunen.

¹⁷ Verordening (EU) 2019/1150 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 57).

¹⁸ [COM(2021) 206 final van 21.4.2021.]

¹⁹ Richtlijn 2002/14/EU van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

- (14) De Commissie heeft overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Er was geen overeenstemming tussen de sociale partners om daarover onderhandelingen aan te gaan. Het is echter belangrijk om op dit gebied actie op het niveau van de Unie te ondernemen door het huidige rechtskader aan te passen aan de opkomst van platformwerk.
- (15) Daarnaast heeft de Commissie uitgebreide uitwisselingen gehouden met belanghebbenden, waaronder digitale arbeidsplatformen, verenigingen van personen die platformwerk verrichten, deskundigen uit de academische wereld, uit de lidstaten en van internationale organisaties en vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld.
- (15a) Deze richtlijn heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers te verbeteren en de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten te beschermen door het gebruik van algoritmisch beheer in het kader van platformwerk te reguleren. Beide doelstellingen worden gelijktijdig nagestreefd en hoewel deze elkaar versterken en onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, is de ene niet ondergeschikt aan de andere. Wat betreft artikel 153, lid 1, punt b), VWEU, bevat deze richtlijn regels ter ondersteuning van de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten en ter verbetering van de transparantie van platformwerk, ook in grensoverschrijdende situaties. Wat betreft artikel 16 VWEU, stelt deze richtlijn een kader vast om de bescherming te verbeteren van natuurlijke personen die platformwerk verrichten met betrekking tot de verwerking van hun persoonsgegevens door de transparantie, billijkheid en verantwoordingsplicht betreffende procedures voor algoritmisch beheer bij platformwerk te vergroten.
- (16) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op personen die platformwerk verrichten in de Unie, ongeacht hun arbeidsstatus.

- (17) Deze richtlijn moet bindende voorschriften vaststellen die van toepassing zijn op alle digitale arbeidsplatformen – ongeacht hun plaats van vestiging en ongeacht het recht dat er anders op van toepassing zou zijn –, mits het platformwerk dat via de digitale arbeidsplatformen wordt georganiseerd, in de Unie wordt uitgevoerd.
- (18) Digitale arbeidsplatformen verschillen in die zin van andere onlineplatformen dat zij systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming gebruiken om werk te organiseren dat personen eenmalig of herhaaldelijk op verzoek van de afnemer van een door het platform verleende dienst verrichten. Systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming verzamelen persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten en nemen of ondersteunen besluiten die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden. Bij de organisatie van werk dat door personen wordt verricht, moet op zijn minst een belangrijke rol worden voorbehouden voor het afstemmen van de vraag naar de dienst op het arbeidsaanbod van een persoon die een contractuele verhouding heeft met het digitale arbeidsplatform en beschikbaar is om een specifieke taak uit te voeren. Hierbij kunnen ook andere activiteiten worden inbegrepen, zoals de verwerking van betalingen.
- Onlineplatformen die het werk dat door personen wordt verricht niet organiseren, maar die alleen de middelen verschaffen waarmee aanbieders van diensten de eindgebruiker kunnen bereiken, bijvoorbeeld door aanbiedingen of verzoeken om diensten te adverteren of door beschikbare aanbieders van diensten in een specifiek gebied te groeperen en zichtbaarheid te geven, zonder verdere betrokkenheid, mogen niet als digitale arbeidsplatformen worden beschouwd. De definitie van digitale arbeidsplatformen mag geen aanbieders omvatten van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen, zoals kortetermijnverhuur van woonruimte, of goederen of diensten door te verkopen, noch aanbieders die de activiteiten van vrijwilligers organiseren. De definitie moet beperkt blijven tot aanbieders van diensten voor wie de organisatie van het door de persoon verrichte werk, zoals personen- of goederenvervoer of schoonmaken, een noodzakelijk en essentieel onderdeel vormt, en niet slechts een klein en louter bijkomstig onderdeel.

- (18a) In sommige gevallen hebben personen die platformwerk verrichten geen directe contractuele verhouding met het digitale arbeidsplatform, maar een verhouding met een tussenpersoon via welke zij platformwerk verrichten via een digitaal arbeidsplatform. Een dergelijke manier om platformwerk te organiseren leidt vaak tot een breed scala aan verschillende en complexe driehoeksverhoudingen en tot vervaging van de verantwoordelijkheden tussen het digitale arbeidsplatform en de tussenpersonen voor platformwerk. Personen die platformwerk verrichten via tussenpersonen worden blootgesteld aan dezelfde risico's wat betreft een verkeerde kwalificatie van hun arbeidsstatus en systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming als personen die rechtstreeks platformwerk verrichten voor het digitale arbeidsplatform. De lidstaten moeten daarom passende maatregelen nemen, onder meer door in voorkomend geval systemen voor gezamenlijke verantwoordelijkheid op te zetten, om ervoor te zorgen dat deze personen, uit hoofde van deze richtlijn, hetzelfde beschermingsniveau genieten als personen die platformwerk verrichten op basis van een directe contractuele verhouding met het digitale arbeidsplatform.
- (19) Om schijnzelfstandigheid bij platformwerk te bestrijden en de correcte bepaling van de arbeidsstatus te vergemakkelijken, moeten de lidstaten beschikken over passende procedures om een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te voorkomen en aan te pakken. Deze procedures moeten erop gericht zijn te bepalen of er sprake is van een arbeidsverhouding als gedefinieerd in het nationaal recht, collectieve overeenkomsten of de gangbare praktijk, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, om er op die manier voor te zorgen dat platformwerkers de aan die arbeidsverhouding verbonden rechten genieten die voortvloeien uit toepasselijk recht van de Unie, het nationaal recht en collectieve overeenkomsten. Wanneer de status van zelfstandige of een arbeidsstatus die zich situeert tussen die van werknemer en zelfstandige – zoals gedefinieerd op nationaal niveau – de juiste arbeidsstatus is, zijn de uit die status voortvloeiende rechten en verplichtingen van toepassing.

- (20) In zijn jurisprudentie heeft het Hof van Justitie criteria vastgesteld om de arbeidsstatus van een werknemer te bepalen²⁰. Bij de uitvoering van deze richtlijn moet rekening worden gehouden met de interpretatie door het Hof van Justitie van die criteria. Misbruik, op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties, van de arbeidsstatus van zelfstandige, is een vorm van valselyk gemeld werk die vaak verband houdt met zwartwerk. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer iemand die voldoet aan de voorwaarden die kenmerkend zijn voor een arbeidsverhouding wordt aangemeld als zelfstandige. Het Hof van Justitie heeft inderdaad geoordeeld²¹ dat "de kwalificatie als "zelfstandige" naar nationaal recht niet uitsluit dat een persoon moet worden aangemerkt als "werknemer" in de zin van het recht van de Unie, indien zijn zelfstandigheid slechts fictief is en dus een echte arbeidsverhouding verhult".
- (21) Het beginsel van het primaat van de feiten – dat wil zeggen dat bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsrelatie hoofdzakelijk moet worden uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, met inbegrip van de vergoeding ervan, en niet van de wijze waarop de verhouding door de partijen is beschreven, overeenkomstig aanbeveling nr. 198 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 2006 over de arbeidsverhouding –, is met name relevant in het geval van platformwerk, waarbij de contractuele voorwaarden vaak eenzijdig door één partij worden bepaald.

²⁰ Arresten van het Hof van Justitie van 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e.a., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; 9 juli 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 16 juli 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; en Beschikking van het Hof van Justitie van 22 april 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

²¹ Arresten van het Hof van Justitie van 13 januari 2004, Debra Allonby tegen Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; 11 november 2010, Dita Danosa tegen LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 en 4 december, 2014 FNV Kunsten Informatie en Media tegen Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (22) Indien het bestaan van een arbeidsverhouding op basis van feiten vaststaat, moet de partij die als werkgever optreedt duidelijk worden geïdentificeerd en moet deze partij alle verplichtingen nakomen die voortvloeien uit haar rol als werkgever.
- (23) Het waarborgen van een correcte bepaling van de arbeidsstatus mag geen belemmering vormen voor de verbetering van de voorwaarden van echte zelfstandigen die platformwerk verrichten. Wanneer een digitaal arbeidsplatform – louter op vrijwillige basis of met instemming van de betrokkenen – besluit om sociale bescherming, ongevallenzekerings of andere vormen van verzekering, opleidingsmaatregelen of soortgelijke uitkeringen te betalen aan zelfstandigen die via dat platform werken, mogen die uitkeringen als zodanig niet worden beschouwd als bepalende elementen die wijzen op het bestaan van een arbeidsverhouding.
- (24) Een wettelijke gezagsverhouding, d.i. leiding en zeggenschap, is een essentieel element van de definitie van een arbeidsverhouding in de lidstaten en in de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Het zeggenschap hebben over en het leiding geven aan personen die platformwerk verrichten, kunnen geschieden met uiteenlopende middelen en in verschillende omstandigheden, zoals zowel nationale rechterlijke instanties als het Hof van Justitie hebben vastgesteld. Wanneer digitale arbeidsplatformen zeggenschap hebben over de uitvoering van het werk, treden zij op als werkgevers in een arbeidsverhouding. Bovendien worden sommige voorwaarden die van toepassing zijn op personen die platformwerk verrichten in de praktijk doorgaans eenzijdig vastgesteld en opgelegd door het digitale arbeidsplatform, waardoor de persoon die platformwerk verricht, geen invloed kan uitoefenen op de inhoud van dergelijke voorwaarden. Dit soort contractuele verhoudingen moet derhalve op grond van een wettelijk vermoeden worden aangemerkt als een arbeidsverhouding tussen het desbetreffende platform en de persoon die via dat platform platformwerk verricht, indien een digitaal arbeidsplatform, hetzij op grond van zijn algemene voorwaarden die van toepassing zijn op de contractuele relatie in kwestie, hetzij op grond van zijn werking in de praktijk, een zekere mate van leiding en zeggenschap uitoefent die tot uiting komen in het feit dat aan ten minste drie van de criteria om het vermoeden te doen ontstaan, wordt voldaan.

- (24a) Indien het digitale arbeidsplatform voldoet aan bij wet of collectieve overeenkomsten voorgeschreven maatregelen of regels die van toepassing zijn op echte zelfstandigen zonder personeel, mag dit op zichzelf niet worden opgevat als aanwijzing dat aan een of meer criteria voor het doen ontstaan van het wettelijk vermoeden in de zin van deze richtlijn is voldaan.
- (24b) In haar "richtsnoeren betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de Unie op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel" verduidelijkt de Commissie dat collectieve arbeidsovereenkomsten van zelfstandigen zonder personeel die zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van werknemers, volgens haar buiten de werkingssfeer van artikel 101 VWEU vallen. Het is belangrijk dat de lidstaten rekening houden met de kansen die worden geschetst in de door de Europese Commissie gepubliceerde "richtsnoeren betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de Unie op collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van echte zelfstandigen zonder personeel"²². Volgens de Commissie vallen collectieve overeenkomsten die verband houden met arbeidsvoorwaarden, tussen zelfstandigen zonder personeel en digitale arbeidsplatformen, buiten de werkingssfeer van artikel 101 VWEU, omdat zij de mogelijkheid bieden om de arbeidsvoorwaarden van deze zelfstandigen zonder personeel, met name zelfstandigen zonder personeel die platformwerk verrichten, te verbeteren. Deze collectieve overeenkomsten mogen echter geen afbreuk doen aan de doelstellingen van deze richtlijn, met name de correcte kwalificatie van personen die platformwerk verrichten met betrekking tot hun arbeidsstatus.

²² C(2022) 6846 final.

- (25) De richtlijn moet criteria bevatten die erop wijzen dat een digitaal arbeidsplatform zeggenschap heeft over de uitvoering van werk en dat een persoon die platformwerk verricht waarschijnlijk een arbeidsverhouding zal hebben, om het wettelijk vermoeden in de praktijk om te zetten en de handhaving van de rechten van werknemers te vergemakkelijken. Die criteria moeten worden geïnspireerd op de jurisprudentie van de Unie en de lidstaten. De criteria moeten concrete elementen omvatten waaruit blijkt dat het digitale arbeidsplatform de bovengrens van de vergoeding of het verschil tussen de hoogste en laagste vergoeding bepaalt, vereist dat voorschriften in acht worden genomen en instructies geeft over uiterlijk, gedrag naar de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk, de vrijheid beperkt om werktijden of perioden van afwezigheid te kiezen, taken te weigeren, onderaannemers of vervangers in te schakelen, of verhindert dat de persoon die platformwerk verricht zakelijke contacten met potentiële klanten ontwikkelt, onder meer door gebruik te maken van een aantal voorwaarden of door middel van een sanctieregeling. De criteria moeten ook concrete elementen bevatten waaruit blijkt dat het digitale arbeidsplatform nauwlettend toezicht houdt op de uitvoering van werk, onder meer door de kwaliteit van de resultaten van het werk van personen die platformwerk verrichten grondig te controleren. Dit omvat het beoordelen of regelmatig inventariseren van de prestaties of de voortgang van het werk, hetgeen ook langs elektronische weg kan worden uitgevoerd, zoals met cameratoezicht, locatietracing, het tellen van toetsaanslagen of het nemen van screenshots, of het gebruik van andere functies in computers of smartphones. Het toezicht omvat daarentegen niet het gebruik van elektronische instrumenten voor het matchen van de persoon die platformwerk verricht en de afnemer van de dienst. Tegelijkertijd moeten de criteria situaties uitsluiten waarin de personen die platformwerk verrichten echte zelfstandigen zijn. Echte zelfstandigen zijn ten opzichte van hun klanten zelf verantwoordelijk voor de wijze waarop zij hun werk uitvoeren en voor de kwaliteit van hun output. De vrijheid om zelf met name de arbeidstijd of perioden van afwezigheid te bepalen, taken te weigeren, onderaannemers of vervangers in te schakelen of niet te worden beperkt om voor derden te werken, moet worden beschouwd als een van de kenmerken van echte zelfstandige arbeid. Het beperken van deze vrijheid kan verschillende vormen aannemen, aangezien het model van de platformeconomie voortdurend evolueert.

- (25a) De lidstaten moeten, in overeenstemming met hun nationale rechtsstelsel en gerechtelijk stelsel, een kader van ondersteunende maatregelen vaststellen om de effectieve toepassing van het wettelijk vermoeden te waarborgen. Deze toepassing is relevant voor alle partijen die belang hebben bij de correcte bepaling van de arbeidsstatus, zoals de werknemer, het digitale arbeidsplatform en de sociale partners. Voor een doeltreffende toepassing van het wettelijk vermoeden in de praktijk moet steeds worden voldaan aan drie van de criteria die aangeven dat de persoon die platformwerk verricht waarschijnlijk een arbeidsverhouding heeft. Het doel van deze criteria is een reeks gemakkelijk te begrijpen aanwijzingen te verschaffen die wijzen op het waarschijnlijke bestaan van een arbeidsverhouding en aldus de toegang van de persoon die platformwerk verricht tot de betreffende rechten die voortvloeien uit het bestaan van een arbeidsverhouding te vergemakkelijken door middel van het wettelijk vermoeden.
- (25c) In overeenstemming met de doelstelling van deze richtlijn om de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers te verbeteren door een correcte bepaling van hun arbeidsverhouding en er aldus voor te zorgen dat zij de relevante rechten genieten die voortvloeien uit het Unierecht, het nationaal recht en collectieve overeenkomsten, moet het wettelijke vermoeden van toepassing zijn in alle betrokken administratieve of gerechtelijke procedures, wanneer de arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht op het spel staat. Hoewel deze richtlijn de lidstaten geen verplichting oplegt om het wettelijk vermoeden toe te passen in fiscale, strafrechtelijke en socialezekerheidsprocedures, mag niets in deze richtlijn de lidstaten beletten om naar nationaal recht dat vermoeden toe te passen in die procedures of in andere administratieve of gerechtelijke procedures of om de resultaten te erkennen van procedures waarin het vermoeden is toegepast met het oog op het verlenen van rechten aan geherkwalificeerde werknemers op grond van andere rechtsgebieden.
- (26) [...]
- (27) [...]

- (28) De verhouding tussen een persoon die platformwerk verricht en een digitaal arbeidsplatform voldoet mogelijk niet aan de vereisten van een arbeidsverhouding overeenkomstig de definitie die is vastgesteld in de wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken van de desbetreffende lidstaat, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, zelfs al geven criteria aan dat een persoon die platformwerk verricht waarschijnlijk een arbeidsverhouding heeft. In gerechtelijke of administratieve procedures, waar het wettelijk vermoeden van toepassing is, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat het wettelijk vermoeden kan worden weerlegd door op basis van bovengenoemde definitie aan te tonen dat de betrokken verhouding geen arbeidsverhouding is. Digitale arbeidsplatformen hebben een volledig overzicht van alle feitelijke elementen die bepalend zijn voor de juridische aard van de verhouding, met name de algoritmen waarmee zij hun activiteiten beheren. Zij moeten dus de bewijslast dragen wanneer zij betogen dat de betrokken contractuele verhouding geen arbeidsverhouding is. Voorts, wanneer de persoon die platformwerk verricht en op wie het vermoeden van toepassing is, het wettelijk vermoeden tracht te weerleggen, moet het digitale arbeidsplatform worden verplicht die persoon bij te staan, met name door alle relevante informatie te verstrekken waarover het platform beschikt met betrekking tot die persoon. Een geslaagde weerlegging van het vermoeden in een gerechtelijke of administratieve procedure mag de toepassing van het vermoeden in een latere gerechtelijke procedure of beroepsprocedure niet in de weg staan, in overeenstemming met het nationaal procesrecht.
- (28a) Hoewel het wettelijk vermoeden van toepassing moet zijn op procedures waarbij de arbeidsstatus in het geding is die worden ingeleid door een persoon die platformwerk verricht, kunnen de lidstaten bevoegde nationale autoriteiten die belast zijn met de controle op de naleving of de handhaving van de betrokken wetgeving, zoals arbeidsinspecties, een discretionaire bevoegdheid verlenen om dat vermoeden niet toe te passen, indien zij op eigen initiatief handelen en de persoon die platformwerk verricht kennelijk geen werknemer is in de zin van de wet, collectieve overeenkomsten of de gangbare praktijk in de betrokken lidstaat, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Een nationaal kader om het aantal rechtsgeschillen te verminderen en de rechtszekerheid te vergroten, is belangrijk.

- (28b) De lidstaten moeten kunnen bepalen dat gerechtelijke of administratieve procedures die door de digitale arbeidsplatformen zijn ingeleid om de beslissing van een rechterlijke of administratieve instantie aan te vechten die is genomen op basis van de toepassing van het wettelijk vermoeden, geen schorsende werking hebben op die beslissing.
- (28c) In het belang van de rechtszekerheid mag het wettelijk vermoeden geen terugwerkende kracht hebben vóór de omzettingsdatum van deze richtlijn en mag het derhalve alleen vanaf die datum van toepassing zijn, ook wat betreft contractuele verhoudingen die vóór die datum zijn aangegaan en op die datum nog lopen. Vorderingen die verband houden met het mogelijke bestaan van een arbeidsverhouding vóór die datum en rechten en verplichtingen die daaruit voortvloeien tot die datum, mogen derhalve alleen worden beoordeeld op basis van het nationale recht en het recht van de Unie die van vóór deze richtlijn dateren.
- (28d) Een doeltreffende toepassing van het wettelijk vermoeden door middel van passende maatregelen, zoals de verspreiding van informatie onder het publiek, het opstellen van richtsnoeren en het voorzien in doeltreffende controles en inspecties, is van essentieel belang om rechtszekerheid en transparantie voor alle betrokken partijen te waarborgen. Deze maatregelen moeten de herkwalificatie van echte zelfstandigen voorkomen, rekening houden met de specifieke situatie van startende ondernemingen om het ondernemerspotentieel en de voorwaarden voor duurzame groei van digitale arbeidsplatformen in de Unie te ondersteunen.

- (29) Bij platformwerk ondergaan personen die platformwerk verrichten vaak beslissingen die worden genomen via of met behulp van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming. De toestemming van personen die platformwerk verrichten voor de verwerking van persoonsgegevens wordt niet altijd vrijelijk gegeven, aangezien personen die platformwerk verrichten niet systematisch een echt vrije keuze hebben of hun toestemming kunnen weigeren of intrekken zonder schadelijke gevolgen voor hun contractuele verhouding; daarnaast is die toestemming niet nodig om platformwerk te verrichten en bestaat er een onevenwicht tussen de persoon die platformwerk verricht en het digitale arbeidsplatform dat de systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming beheert. Verordening (EU) 2016/679 biedt weliswaar een algemeen kader voor de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens, maar er moeten specifieke voorschriften worden vastgesteld om tegemoet te komen aan de problemen die verband houden met de verwerking van persoonsgegevens onder gebruikmaking van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming in het kader van platformwerk. Digitale arbeidsplatformen mogen met name geen persoonsgegevens verwerken over de emotionele of psychologische toestand van personen die platformwerk verrichten en over hun privégesprekken, en mogen geen persoonsgegevens verzamelen op het moment dat de personen die platformwerk verrichten geen platformwerk aanbieden of verrichten. In dit verband moeten termen betreffende de bescherming van persoonsgegevens in deze richtlijn worden begrepen in het licht van de definities in Verordening (EU) 2016/679.
- (30) [...]
- (31) [...]

- (32) Zonder afbreuk te doen aan de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit Verordening (EU) 2016/679, voorziet deze richtlijn in aanvullende waarborgen met betrekking tot het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming in het kader van platformwerk. Digitale arbeidsplatformen moeten worden onderworpen aan transparantieplichtingen met betrekking tot systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming die worden gebruikt voor de verzameling van gegevens, het toezicht op of de evaluatie van de prestaties met behulp van elektronische middelen, en systemen voor geautomatiseerde besluitvorming die worden gebruikt om besluiten te nemen of te ondersteunen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden van personen die platformwerk verrichten, met inbegrip van hun toegang tot werkopdrachten, hun inkomsten, hun veiligheid en gezondheid, hun arbeidstijd, hun promotie en hun contractuele status, met inbegrip van de beperking, schorsing of afsluiting van hun account. Naast het bepaalde in Verordening (EU) 2016/679 moet over dergelijke systemen ook informatie worden verstrekt wanneer besluiten niet uitsluitend op geautomatiseerde verwerking zijn gebaseerd, maar door geautomatiseerde systemen worden ondersteund. Ook moet worden gespecificeerd wat voor soort informatie moet worden verstrekt aan personen die platformwerk verrichten met betrekking tot dergelijke geautomatiseerde systemen, en in welke vorm en wanneer deze informatie moet worden verstrekt. Om hen in staat te stellen hun taken te vervullen, moet ook aan vertegenwoordigers van platformwerkers en aan nationale arbeidsautoriteiten informatie over systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming worden verstrekt.
- (33) Deze informatieverplichting mag niet inhouden dat digitale arbeidsplatformen worden verplicht de gedetailleerde werking van hun systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming, met inbegrip van algoritmen, of andere gedetailleerde gegevens die commerciële geheimen bevatten of door intellectuele-eigendomsrechten worden beschermd, openbaar te maken. Die overwegingen mogen er echter niet toe leiden dat betrokkenen alle door deze richtlijn vereiste informatie wordt onthouden.
- (34) [...]

- (35) Digitale arbeidsplatformen maken uitgebreid gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming bij het beheer van personen die platformwerk verrichten. Monitoring met behulp van elektronische middelen kan ingrijpend zijn en besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen, zoals beslissingen in verband met het aanbieden van taken, inkomsten, veiligheid en gezondheid, arbeidstijd, toegang tot opleiding, promotie of status binnen de organisatie en contractuele status, hebben rechtstreekse gevolgen voor personen die platformwerk verrichten, die mogelijk geen rechtstreeks contact hebben met een menselijke manager of supervisor. Digitale arbeidsplatformen moeten daarom de gevolgen die individuele besluiten die worden genomen door of met behulp van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming hebben voor de arbeidsvoorwaarden, monitoren en regelmatig evalueren. Hiertoe moeten digitale arbeidsplatformen voor voldoende personele middelen zorgen. De personen die door het digitale arbeidsplatform met de monitoring zijn belast, moeten beschikken over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid om die functie uit te oefenen, en met name over het recht om geautomatiseerde besluiten te annuleren. Zij moeten worden beschermd tegen ontslag, tuchtmaatregelen of andere nadelige behandelingen wanneer zij hun functie uitoefenen. Naast de verplichtingen uit hoofde van Verordening (EU) 2016/679 voorziet deze richtlijn in afzonderlijke verplichtingen, die van toepassing zijn op platformwerk.
- (36) Op grond van Verordening (EU) 2016/679 moeten de verwerkingsverantwoordelijken passende maatregelen treffen ter bescherming van de rechten en vrijheden en gerechtvaardigde belangen van betrokkenen in gevallen waarin jégens hen uitsluitend op geautomatiseerde verwerking gebaseerde besluiten worden genomen. Deze bepaling vereist ten minste het recht van de betrokkene op menselijke tussenkomst van de verwerkingsverantwoordelijke, het recht om zijn of haar standpunt kenbaar te maken en het recht om het besluit aan te vechten.

- (37) Deze richtlijn voorziet in voorschriften ter aanvulling van Verordening 2016/679 in het kader van algoritmische beheersprocedures bij platformwerk. Personen die platformwerk verrichten moeten het recht hebben om van het digitale arbeidsplatform uitleg te krijgen over een besluit, het ontbreken van een besluit of een reeks besluiten die zijn genomen door of met behulp van geautomatiseerde systemen en die hen aanzienlijk beïnvloeden. Daartoe moet het digitale arbeidsplatform hun de mogelijkheid bieden om de feiten, omstandigheden en redenen in verband met dergelijke besluiten te bespreken en te verduidelijken met een menselijke contactpersoon op het digitale arbeidsplatform. Daarnaast moet een digitaal arbeidsplatform, indien het de account van een persoon die platformwerk verricht, beperkt, opschort of beëindigt, de vergoeding voor het door die persoon verrichte werk weigert of zijn of haar contractuele status beïnvloedt, die persoon een schriftelijke motivering voor dat besluit verstrekken, aangezien dergelijke besluiten aanzienlijke negatieve gevolgen kunnen hebben voor personen die platformwerk verrichten, met name voor hun potentiële inkomsten. Wanneer de verkregen uitleg of redenen niet bevredigend zijn of wanneer personen die platformwerk verrichten van mening zijn dat hun rechten zijn geschonden door een beslissing die hen aanzienlijk beïnvloedt, moeten zij ook het recht hebben om het digitale arbeidsplatform te verzoeken het besluit te herzien en om onverwijld een met redenen omkleed antwoord te krijgen. Wanneer dergelijke besluiten inbreuk maken op de rechten van die personen, zoals arbeidsrechten, het recht op non-discriminatie of de bescherming van hun persoonsgegevens, moet het digitale arbeidsplatform dergelijke besluiten onverwijld corrigeren of, indien dat niet mogelijk is, de geleden schade vergoeden en de nodige maatregelen nemen om soortgelijke besluiten in de toekomst te voorkomen.

- (38) Richtlijn 89/391/EEG van de Raad²³ bevat maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, met inbegrip van de verplichting voor werkgevers om de risico's tot een minimum te beperken en de risico's voor de gezondheid en de veiligheid op het werk te evalueren. Aangezien systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming aanzienlijke gevolgen kunnen hebben voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van platformwerkers, moeten digitale arbeidsplatformen die risico's evalueren, beoordelen of de waarborgen van de systemen geschikt zijn om die risico's aan te pakken en passende preventieve en beschermende maatregelen nemen. Zij moeten voorkomen dat het gebruik van die systemen leidt tot onnodige druk op werknemers, of hun gezondheid in gevaar brengt. Om deze bepalingen doeltreffender te maken, moet het digitale arbeidsplatform zijn risicobeoordeling en de beoordeling van de risicobeperkende maatregelen ter beschikking stellen van platformwerkers, hun vertegenwoordigers en de bevoegde autoriteiten.
- (39) Aangezien de invoering van of ingrijpende veranderingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming door digitale arbeidsplatformen rechtstreekse gevolgen hebben voor de organisatie van het werk en de individuele arbeidsvoorwaarden van platformwerkers, is het van essentieel belang ervoor te zorgen dat de rechten en plichten inzake informatie en raadpleging, en met name die welke zijn vastgesteld in Richtlijn 2002/14/EG, rechtstreeks kunnen worden uitgeoefend door vertegenwoordigers van platformwerkers en, indien er geen vertegenwoordigers zijn, door platformwerkers. Er zijn aanvullende maatregelen nodig om ervoor te zorgen dat digitale arbeidsplatformen platformwerkers of hun vertegenwoordigers op het passende niveau informeren en raadplegen voordat dergelijke besluiten worden genomen. Gezien de technische complexiteit van algoritmische beheersystemen, kan dit gebeuren met de hulp van een door de platformwerkers of hun vertegenwoordigers gekozen deskundige, op gecoördineerde wijze indien nodig. Deze richtlijn laat de informatie- en raadplegingsmaatregelen van Richtlijn 2002/14/EG onverlet.

²³ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1).

- (40) Een aanzienlijk deel van de personen die platformwerk verrichten, staat niet in een arbeidsverhouding. De gevolgen van door digitale arbeidsplatformen gebruikte systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming voor de bescherming van hun persoonsgegevens en hun verdienmogelijkheden is vergelijkbaar met de gevolgen daarvan voor platformwerkers. Daarom moeten de rechten van deze richtlijn met betrekking tot de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens in het kader van algoritmisch beheer, met name de rechten inzake transparantie over systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming, beperkingen op het verwerken of verzamelen van persoonsgegevens, menselijke monitoring en het herzien van belangrijke besluiten, ook gelden voor personen die platformwerk verrichten die niet in een arbeidsverhouding staan. De rechten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk en informatie en raadpleging van platformwerkers of hun vertegenwoordigers, die in het licht van het Unierecht specifiek zijn voor werknemers, mogen niet op hen van toepassing zijn. Verordening (EU) 2019/1150 voorziet in waarborgen met betrekking tot billijkheid en transparantie voor zelfstandigen die platformwerk verrichten, indien zij als zakelijke gebruikers in de zin van die verordening worden beschouwd. Met betrekking tot menselijke toetsing van belangrijke besluiten moeten de specifieke bepalingen van Verordening (EU) 2019/1150 voorrang hebben ten aanzien van zakelijke gebruikers.
- (41) Om ervoor te zorgen dat digitale arbeidsplatformen voldoen aan de arbeidswetgeving en -regelgeving, met name als zij zijn gevestigd in een ander land dan de lidstaat waar de platformwerker werkt, moeten digitale arbeidsplatformen door platformwerkers verricht werk aanmelden bij de bevoegde arbeids- en socialebeschermingsautoriteiten van de lidstaat waarin het werk wordt verricht. Deze verplichting mag niet in de plaats komen van de aangifte- of kennisgevingsverplichtingen uit hoofde van andere instrumenten van de Unie.

- (42) Informatie over het aantal personen dat platformwerk via digitale arbeidsplatformen verricht, over hun contractuele of arbeidsstatus en over de algemene voorwaarden die van toepassing zijn op die contractuele verhoudingen, is essentieel om bevoegde autoriteiten te ondersteunen bij het correct bepalen van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten en bij het waarborgen van de naleving van de wettelijke verplichtingen, alsook om vertegenwoordigers van platformwerkers te ondersteunen bij de uitoefening van hun representatieve functies, en moet daarom voor hen toegankelijk worden gemaakt. Deze autoriteiten en vertegenwoordigers moeten ook het recht hebben om digitale arbeidsplatformen te vragen om aanvullende verduidelijkingen en details over de verstrekte informatie.
- (43) Er is een uitgebreid systeem van handhabingsbepalingen voor het sociaal acquis in de Unie vastgesteld. Een aantal elementen daarvan moet worden toegepast in deze richtlijn om ervoor te zorgen dat personen die platformwerk verrichten toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal hebben, met inbegrip van vergoeding voor de geleden schade. Gezien het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming moeten personen die platformwerk verrichten in het bijzonder dergelijke bescherming ook na beëindiging van de arbeidsverhouding of andere contractuele verhouding naar aanleiding waarvan rechten uit hoofde van deze richtlijn zouden zijn geschonden, kunnen blijven genieten.
- (44) Vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, moeten, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken, een of meerdere personen die platformwerk verrichten, kunnen vertegenwoordigen in gerechtelijke of administratieve procedures om de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten of verplichtingen te doen gelden. Het instellen van vorderingen namens of ter ondersteuning van meerdere personen die platformwerk verrichten, is een manier om procedures te vergemakkelijken die anders niet zouden worden ingesteld wegens procedurele en financiële belemmeringen of uit angst voor represailles.

- (45) Platformwerk wordt gekenmerkt door het ontbreken van een gemeenschappelijke werkplek, waar werknemers elkaar kunnen leren kennen en met elkaar en met hun vertegenwoordigers kunnen communiceren, ook om hun belangen tegenover het digitale arbeidsplatform te verdedigen. Daarom moeten er digitale communicatiekanalen worden gecreëerd, in overeenstemming met de organisatie van de werkzaamheden van de digitale arbeidsplatformen, waar personen die platformwerk verrichten uitwisselingen met elkaar kunnen hebben en door vertegenwoordigers van platformwerkers kunnen worden benaderd. Digitale arbeidsplatformen moeten dergelijke communicatiekanalen creëren binnen hun digitale infrastructuur of middels even doeltreffende middelen. Hierbij moet de bescherming van persoonsgegevens in acht worden genomen en moet worden afgezien van toegang tot of monitoring van die communicatie.
- (46) In administratieve of gerechtelijke procedures met betrekking tot de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, zijn de elementen betreffende de organisatie van het werk die het mogelijk maken de arbeidsstatus vast te stellen en met name te bepalen of het digitale arbeidsplatform zeggenschap heeft over bepaalde elementen van de uitvoering van het werk, mogelijk in het bezit van het digitale arbeidsplatform en niet gemakkelijk toegankelijk voor personen die platformwerk verrichten en bevoegde autoriteiten. Daarom moeten nationale rechterlijke instanties of bevoegde autoriteiten het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten al het relevante bewijsmateriaal, met inbegrip van vertrouwelijke informatie waarover zij zeggenschap hebben – onder voorbehoud van doeltreffende maatregelen ter bescherming van die informatie – openbaar te maken.
- (47) Aangezien deze richtlijn voorziet in voorschriften ter aanvulling van Verordening (EU) 2016/679 in het kader van platformwerk om de bescherming van persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten, te waarborgen, moeten de in Verordening (EU) 2016/679 bedoelde nationale toezichthoudende autoriteiten bevoegd zijn om toe te zien op de toepassing van die waarborgen. Het procedurele kader van Verordening (EU) 2016/679 moet van toepassing zijn op de handhaving van de aanvullende voorschriften van deze richtlijn, met name wat betreft toezichts-, samenwerkings- en coherentiemechanismen, rechtsmiddelen, aansprakelijkheid en sancties, met inbegrip van de bevoegdheid om administratieve geldboeten op te leggen tot het in die verordening vermelde bedrag.

- (48) Systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming die in het kader van platformwerk worden gebruikt, omvatten de verwerking van persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten en beïnvloeden de arbeidsvoorwaarden en de rechten van de platformwerkers onder hen, hetgeen vragen doet rijzen op het gebied van de gegevensbeschermingswetgeving en aanverwante rechtsgebieden, zoals het arbeidsrecht. Toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming en andere bevoegde autoriteiten moeten daarom samenwerken bij de handhaving van deze richtlijn, onder meer door onderling relevante informatie uit te wisselen, zonder dat de onafhankelijkheid van de toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming hierbij wordt beïnvloed.
- (48a) Voor een doeltreffende bescherming door deze richtlijn is het van essentieel belang dat personen die platformwerk verrichten en hun respectieve rechten uit hoofde van de richtlijn uitoefenen, worden beschermd tegen ontslag, daar waar het platformwerkers betreft, of contractbeëindiging, daar waar het zelfstandigen betreft, en tegen soortgelijke maatregelen.
- (49) Daar de doelstelling van deze richtlijn, namelijk de arbeidsvoorwaarden voor platformwerk verbeteren, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de noodzaak om gemeenschappelijke minimumvereisten vast te stellen, beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.

- (50) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de bevoegdheid van lidstaten om bepalingen aan te nemen of te handhaven die gunstiger zijn voor personen die platformwerk verrichten, derhalve onverlet. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, met name wat betreft de mechanismen om het bestaan van een arbeidsverhouding vast te stellen, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten vastgesteld in bestaande Unie- of nationale regelgeving op dit gebied te beknotten en kan geen geldige grondslag zijn om het algemene beschermingsniveau op het onder deze richtlijn vallende gebied te verlagen.
- (50a) De autonomie van de sociale partners moet worden geëerbiedigd. Daarom moeten de sociale partners in overweging kunnen nemen dat in specifieke situaties die verband houden met de arbeidsomstandigheden van platformwerkers, andere bepalingen geschikter zijn om het doel van deze richtlijn na te streven dan bepaalde normen van deze richtlijn. De lidstaten moeten daarom de sociale partners in de gelegenheid kunnen stellen collectieve overeenkomsten te behouden, erover te onderhandelen, af te sluiten en te doen naleven die afwijken van bepaalde bepalingen van die artikelen, waarbij de algemene bescherming van platformwerkers wordt geëerbiedigd.
- (51) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten moeten de gevolgen van hun omzettingswetgeving voor startende en kleine en middelgrote ondernemingen beoordelen om ervoor te zorgen dat deze niet onevenredig worden getroffen, en daarbij bijzondere aandacht schenken aan micro-ondernemingen en aan administratieve lasten. De lidstaten moeten de resultaten van dergelijke beoordelingen ook bekendmaken.

- (52) De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de door deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. De lidstaten moeten voorts, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken, passende maatregelen nemen om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van de bepalingen van deze richtlijn.
- (53) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van 28 september 2011 van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken²⁴ hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om in gerechtvaardigde gevallen de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van één of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van die stukken gerechtvaardigd.
- (54) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming is geraadpleegd overeenkomstig artikel 42, lid 1, van Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad²⁵ en heeft op 2.2.2022 een advies²⁶ uitgebracht,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

²⁴ PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

²⁵ Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG (PB L 295 van 21.11.2018, blz. 39).

²⁶ Doc. 5966/22.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Onderwerp en toepassingsgebied

1. Het doel van deze richtlijn is de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers en de bescherming van personen die platformwerk verrichten, te verbeteren wat betreft de verwerking van hun persoonsgegevens door middel van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming.
 - 1a. Deze doelstellingen worden nagestreefd door:
 - maatregelen in te voeren om de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te vergemakkelijken;
 - de transparantie, billijkheid en verantwoordingsplicht bij het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming voor personen die platformwerk verrichten, te verbeteren; en
 - de transparantie van platformwerk, ook in grensoverschrijdende situaties, te verbeteren.
2. [...]
3. Deze richtlijn is van toepassing op personen die platformwerk verrichten in de Unie, en op digitale arbeidsplatformen die in de Unie verricht platformwerk organiseren, ongeacht de vestigingsplaats van het platform en ongeacht het recht dat anderszins van toepassing is.
4. Ten aanzien van vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, vertegenwoordigers van platformwerkers daaronder niet begrepen, is deze richtlijn alleen van toepassing voor zover het nationale recht en de nationale praktijken voorzien in vertegenwoordiging van personen die platformwerk verrichten.

Artikel 2

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
 - 1) "digitaal arbeidsplatform": een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een dienst verleent die aan alle volgende vereisten voldoet:
 - a) de dienst wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verleend via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;
 - b) de dienst wordt verleend op verzoek van een afnemer van de dienst;
 - c) de dienst omvat, als noodzakelijk en essentieel onderdeel, de organisatie van het werk dat door personen tegen betaling wordt verricht, ongeacht of dat werk online of op een bepaalde locatie wordt verricht;
 - d) de dienst omvat het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming;
 - 2) "platformwerk": werk dat via een digitaal arbeidsplatform wordt georganiseerd en in de Unie door een persoon wordt uitgevoerd op grond van een contractuele verhouding tussen het digitale arbeidsplatform en de persoon of een tussenpersoon, ongeacht of er een contractuele verhouding bestaat tussen de persoon of de tussenpersoon en de afnemer van de dienst;

- 3) "persoon die platformwerk verricht": een persoon die platformwerk verricht, ongeacht de aard van de contractuele verhouding of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;
- 4) "platformwerker": een persoon die platformwerk verricht en een arbeidsovereenkomst heeft of geacht wordt in een arbeidsverhouding te staan in de zin van de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie;
- 4a) "tussenpersoon": een natuurlijke of rechtspersoon die een contractuele verhouding aangaat, onder meer door onderaanneming, met een persoon die platformwerk verricht of met een digitaal arbeidsplatform met het oog op het beschikbaar stellen van platformwerk via dat digitale arbeidsplatform;
- 4b) "algemene voorwaarden": alle voorwaarden of specificaties, ongeacht de naam of vorm ervan, die de contractuele relatie tussen het digitale arbeidsplatform en een persoon die platformwerk verricht, regelen en die eenzijdig door het digitale arbeidsplatform worden bepaald;
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6a) "systemen voor geautomatiseerde monitoring": systemen die worden gebruikt om, langs elektronische weg, persoonsgegevens over personen die platformwerk verrichten te verzamelen, toezicht te houden op hun prestaties of deze prestaties te evalueren;

6b) "systemen voor geautomatiseerde besluitvorming": systemen die worden gebruikt om besluiten te nemen of te ondersteunen die aanzienlijke gevolgen hebben voor personen die platformwerk verrichten, met name voor het aanbieden of toewijzen van taken aan hen, voor hun inkomsten, voor hun veiligheid en gezondheid, voor hun arbeidstijd, voor hun toegang tot opleiding en voor hun contractuele status, met inbegrip van de beperking, schorsing of afsluiting van hun account.

2. De definitie van digitale arbeidsplatformen van lid 1, punt 1), omvat geen aanbieders van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen, of goederen of diensten door te verkopen.

Artikel 2a

Tussenpersonen

De lidstaten zorgen ervoor dat het gebruik van tussenpersonen niet leidt tot een vermindering van de bescherming die deze richtlijn biedt aan personen die platformwerk verrichten.

HOOFDSTUK II

ARBEIDSSTATUS

Artikel 3

Correcte bepaling van de arbeidsstatus

1. De lidstaten beschikken over passende procedures om de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te controleren en te waarborgen, zodat kan worden nagegaan of er sprake is van een arbeidsverhouding in de zin van de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, en platformwerkers de rechten kunnen genieten die aan die arbeidsverhouding verbonden zijn.
2. Bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsverhouding wordt hoofdzakelijk uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, waarbij rekening wordt gehouden met het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming bij de organisatie van platformwerk, ongeacht de kwalificatie van de verhouding in een contractuele regeling die de betrokken partijen mogelijk zijn overeengekomen. Wanneer het bestaan van een arbeidsverhouding op basis van feiten vaststaat, moet de partij die de verplichtingen van de werkgever op zich neemt, duidelijk worden geïdentificeerd overeenkomstig de nationale rechtsstelsels.

Artikel 4

Wettelijk vermoeden

1. Tenzij de lidstaten gunstigere bepalingen vaststellen overeenkomstig artikel 20, is er een wettelijk vermoeden dat de verhouding tussen een digitaal arbeidsplatform en een persoon die platformwerk verricht via dat platform, een arbeidsverhouding is, indien het digitale arbeidsplatform zeggenschap heeft over en leiding geeft aan de uitvoering van het werk door die persoon.

Voor de toepassing van de vorige alinea wordt onder het hebben van zeggenschap en het geven van leiding, hetzij op grond van de toepasselijke algemene voorwaarden, hetzij in de praktijk, verstaan dat wordt voldaan aan ten minste drie van de onderstaande criteria:

- a) het digitale arbeidsplatform bepaalt bovengrenzen voor het niveau of de schaal van de vergoeding;
 - b) het digitale arbeidsplatform verplicht de persoon die platformwerk verricht, specifieke voorschriften in acht te nemen met betrekking tot het uiterlijk, het gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;
 - c) het digitale arbeidsplatform houdt toezicht op de uitvoering van het werk, onder meer met behulp van elektronische middelen;
 - d) het digitale arbeidsplatform beperkt, onder meer door middel van sancties, de vrijheid om zelf het werk te organiseren, door de vrijheid om zelf de arbeidstijd of perioden van afwezigheid te kiezen, in te perken;
 - da) het digitale arbeidsplatform beperkt, onder meer door middel van sancties, de vrijheid om zelf het werk te organiseren, door de vrijheid om taken te aanvaarden of te weigeren, in te perken;
 - db) het digitale arbeidsplatform beperkt, onder meer door middel van sancties, de vrijheid om zelf het werk te organiseren, door de vrijheid om gebruik te maken van onderaannemers of vervangers, in te perken;
 - e) het digitale arbeidsplatform beperkt de mogelijkheid om een klantenbestand op te bouwen of werk voor derden uit te voeren.
- 1a. De in dit artikel en in artikel 4a vastgelegde regels doen geen afbreuk aan de discretionaire bevoegdheid van rechterlijke instanties en bevoegde autoriteiten om, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, na te gaan of er sprake is van een arbeidsverhouding als omschreven in de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, ongeacht het aantal criteria waaraan is voldaan.

2. [...]
3. [...]
4. [...]

Artikel 4a

Toepassing van het vermoeden en weerlegging

1. Het wettelijk vermoeden is van toepassing in alle relevante administratieve of gerechtelijke procedures waarbij de correcte bepaling van de arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht in het geding is.

Het wettelijk vermoeden is niet van toepassing op fiscale, strafrechtelijke en socialezekerheidsprocedures. De lidstaten kunnen het wettelijk vermoeden in die procedures echter toepassen op grond van het nationale recht.

2. De lidstaten kunnen de bevoegde nationale administratieve autoriteiten een discretionaire bevoegdheid verlenen om het vermoeden niet toe te passen, indien:
 - a) de autoriteiten op eigen initiatief de naleving van relevante wetgeving controleren of deze handhaven, en
 - b) de persoon die platformwerk verricht kennelijk geen platformwerker is.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat, in procedures waarin het vermoeden van toepassing is, elk van de partijen het wettelijk vermoeden kan weerleggen.

Daartoe geldt het volgende:

- a) indien het digitale arbeidsplatform aanvoert dat de contractuele verhouding in kwestie geen arbeidsverhouding is in de zin van de in de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, rust de bewijslast op dat digitale arbeidsplatform;
 - b) indien de persoon die het platformwerk verricht, aanvoert dat de contractuele verhouding in kwestie geen arbeidsverhouding is in de zin van de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, moet het digitale arbeidsplatform bijdragen aan de goede afwikkeling van de procedure, met name door alle relevante informatie waarover het beschikt te verstrekken.
4. Met betrekking tot contractuele verhoudingen die zijn aangegaan vóór de in artikel 21, lid 1, vermelde datum en nog lopen op die datum, is het in artikel 4 bedoelde wettelijk vermoeden alleen van toepassing vanaf die datum.
 5. Indien een digitaal arbeidsplatform een administratieve of gerechtelijke beslissing tot bepaling, op basis van de toepassing van het vermoeden, van de arbeidsstatus van een persoon die platformwerk verricht, aanvecht, kunnen de lidstaten bepalen dat een dergelijke procedure geen schorsende werking op die beslissing heeft.

Artikel 4b

Kader van ondersteunende maatregelen

De lidstaten voorzien in een kader van ondersteunende maatregelen om de effectieve toepassing van het in artikel 4 bedoelde wettelijk vermoeden te waarborgen. Dit houdt met name in dat zij:

- a) ervoor zorgen dat informatie over de toepassing van het wettelijk vermoeden op duidelijke, volledige en gemakkelijk toegankelijke wijze openbaar wordt gemaakt;
- b) richtsnoeren ontwikkelen voor digitale arbeidsplatformen, personen die platformwerk verrichten en sociale partners om het wettelijk vermoeden, met inbegrip van de weerlegging ervan, te begrijpen en in de praktijk te brengen;
- c) overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijk richtsnoeren ontwikkelen voor bevoegde nationale autoriteiten om digitale arbeidsplatformen die zich niet aan de voorschriften houden, proactief te viseren en te vervolgen;
- d) overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijk voorzien in doeltreffende controles en inspecties door de nationale autoriteiten, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat die controles en inspecties evenredig en niet-discriminerend zijn.

Artikel 5

[...]

HOOFDSTUK III

BEHEER DOOR SYSTEMEN VOOR GEAUTOMATISEERDE MONITORING OF BESLUITVORMING

Artikel 5a

Beperkingen op de verwerking van persoonsgegevens door middel van systemen voor
geautomatiseerde monitoring of besluitvorming

1. Digitale arbeidsplatformen mogen niet, door middel van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming:
 - a) persoonsgegevens met betrekking tot de emotionele of psychologische toestand van de persoon die platformwerk verricht verwerken;
 - b) persoonsgegevens met betrekking tot privégesprekken, met inbegrip van uitwisselingen met vertegenwoordigers van platformwerkers, verwerken;
 - c) persoonsgegevens verzamelen op het moment dat de persoon die platformwerk verricht, geen platformwerk aanbiedt of uitvoert.

Artikel 6

Transparantie inzake systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming

1. De lidstaten verplichten digitale arbeidsplatformen om personen die platformwerk verrichten, te informeren over het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming.

Deze informatie heeft betrekking op:

- a) wat systemen voor geautomatiseerde monitoring betreft:
 - i) het feit dat dergelijke systemen in gebruik zijn of momenteel worden ingevoerd;
 - ii) de categorieën acties waarop toezicht en evaluatie worden toegepast of waarvoor gegevens worden verzameld door zulke systemen, met inbegrip van evaluatie door de afnemer van de dienst;

- b) wat systemen voor geautomatiseerde besluitvorming betreft:
 - i) het feit dat dergelijke systemen in gebruik zijn of momenteel worden ingevoerd;
 - ii) de categorieën besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen;
 - iii) de belangrijkste parameters waarmee dergelijke systemen rekening houden en het relatieve belang van die belangrijkste parameters in de geautomatiseerde besluitvorming, met inbegrip van de manier waarop de persoonsgegevens of het gedrag van de persoon die platformwerk verricht de besluiten beïnvloeden;
 - iv) de redenen voor besluiten om de account van de persoon die platformwerk verricht, te beperken, op te schorten of af te sluiten of om de betaling voor door die persoon verricht werk te weigeren, alsook voor besluiten met betrekking tot zijn contractuele status of besluiten met vergelijkbare gevolgen.
- 3. Digitale arbeidsplatformen verstrekken de in lid 1 bedoelde informatie in de vorm van een schriftelijk document, al dan niet in elektronische vorm. Zij verstrekken die informatie uiterlijk op de eerste werkdag, alsook in geval van belangrijke wijzigingen en steeds wanneer persoon die platformwerk verricht daarom verzoekt. De informatie wordt verstrekt in een beknopte, transparante, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal.
- 4. Digitale arbeidsplatformen stellen de in lid 1 bedoelde informatie ook ter beschikking van de vertegenwoordigers van de platformwerkers. Zij stellen deze informatie ook ter beschikking van de bevoegde nationale autoriteiten wanneer deze daarom verzoeken.
- 5. [...]

Artikel 7

Menselijke monitoring van geautomatiseerde systemen

1. De lidstaten zorgen ervoor dat digitale arbeidsplatformen de gevolgen, voor personen die platformwerk verrichten, van individuele besluiten die zijn genomen door of met behulp van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming, monitoren en regelmatig evalueren.
2. [...]
3. De lidstaten verplichten digitale arbeidsplatformen om te zorgen voor voldoende personele middelen voor de monitoring en evaluatie van de gevolgen van individuele besluiten die zijn genomen door of met behulp van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming. De personen die door het digitale arbeidsplatform met de monitoring en evaluatie zijn belast, beschikken over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid om die functie uit te oefenen, met inbegrip van het terzijde schuiven van geautomatiseerde besluiten. Zij genieten bescherming tegen ontslag of een soortgelijke maatregel, tuchtmaatregelen of andere nadelige behandelingen wanneer zij hun functie uitoefenen.
4. Informatie over de evaluatie overeenkomstig lid 1 wordt beschikbaar gesteld aan personen die platformwerk verrichten, aan vertegenwoordigers van platformwerkers. Zij stellen deze informatie ook ter beschikking van de bevoegde nationale autoriteiten wanneer deze daarom verzoeken.

Artikel 8

Menselijke toetsing van belangrijke besluiten

1. De lidstaten zorgen ervoor dat personen die platformwerk verrichten het recht hebben om onverwijld van het digitale arbeidsplatform uitleg te krijgen over door of met behulp van een systeem voor geautomatiseerde besluitvorming genomen besluiten die hen aanzienlijk beïnvloeden. De lidstaten zorgen ervoor dat digitale arbeidsplatformen personen die platformwerk verrichten toegang bieden tot een door het digitale arbeidsplatform aangewezen contactpersoon om de feiten, omstandigheden en redenen die tot het besluit hebben geleid, te bespreken en toe te lichten. Digitale arbeidsplatformen zorgen ervoor dat deze contactpersonen over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid beschikken om die functie uit te oefenen.

Digitale arbeidsplatformen verstrekken de persoon die platformwerk verricht onverwijld een schriftelijke motivering van elk door of met behulp van een systeem voor geautomatiseerde besluitvorming genomen besluit om de account van die persoon te beperken, op te schorten of af te sluiten, elk besluit tot weigering van betaling voor het verrichte werk, elk besluit over de contractuele status van de persoon die platformwerk verricht of elk besluit met vergelijkbare gevolgen.

2. Indien personen die platformwerk verrichten niet tevreden zijn met de verkregen uitleg of schriftelijke motivering of van mening zijn dat het in lid 1 bedoelde besluit inbreuk maakt op hun rechten, hebben zij het recht om het digitale arbeidsplatform te verzoeken dat besluit te herzien. Het digitale arbeidsplatform reageert op een dergelijk verzoek door de persoon die platformwerk verricht onverwijld en in elk geval binnen twee weken na ontvangst van het verzoek een met redenen omkleed schriftelijk antwoord te geven, al dan niet in elektronische vorm.

3. Indien het in lid 1 bedoelde besluit inbreuk maakt op de rechten van een persoon die platformwerk verricht, corrigeert het digitale arbeidsplatform dat besluit onverwijld en in elk geval binnen twee weken, of biedt het, indien dat niet mogelijk is, vergoeding voor de geleden schade. Het digitale arbeidsplatform neemt de nodige stappen, waaronder, in voorkomend geval, een wijziging van het systeem voor geautomatiseerde besluitvorming, om dergelijke besluiten in de toekomst te voorkomen.
4. Dit artikel laat de tucht- en ontslagprocedures waarin het nationale recht en de nationale praktijken alsook collectieve overeenkomsten voorzien, onverlet.
5. Dit artikel is niet van toepassing op personen die platformwerk verrichten die "zakelijke gebruikers" zijn in de zin van Verordening (EU) 2019/1150.

Artikel 8a

Veiligheid en gezondheid

1. Onverminderd Richtlijn 89/391/EEG van de Raad en verwante richtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, moeten digitale arbeidsplatformen ten aanzien van platformwerkers:
 - a) de risico's van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming voor hun veiligheid en gezondheid evalueren, met name mogelijke risico's in verband met werkgerelateerde ongevallen en psychosociale en ergonomische risico's;
 - b) beoordelen of de waarborgen van deze systemen passend zijn voor de vastgestelde risico's in het licht van de specifieke kenmerken van de werkomgeving;
 - c) passende preventieve en beschermende maatregelen nemen.
2. Digitale arbeidsplatformen mogen niet op zodanige wijze gebruikmaken van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming dat de platformwerkers onnodig onder druk worden gezet of dat anderszins de lichamelijke en geestelijke gezondheid van platformwerkers in gevaar worden gebracht.

Artikel 9

Informatie en raadpleging

1. Onverminderd de rechten en verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 2002/14/EG zorgen de lidstaten ervoor dat de vertegenwoordigers van platformwerkers of, indien er geen vertegenwoordigers zijn, de betrokken platformwerkers, door de digitale arbeidsplatformen worden geïnformeerd en geraadpleegd over besluiten die kunnen leiden tot de invoering van of substantiële wijzigingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming.
2. [...]
3. De vertegenwoordigers van de platformwerkers of de betrokken platformwerkers kunnen worden bijgestaan door een deskundige van hun keuze, voor zover dat voor hen noodzakelijk is om het onderwerp van de informatie en raadpleging te onderzoeken en een advies uit te brengen. Wanneer een digitaal arbeidsplatform in de betrokken lidstaat meer dan 500 werknemers in dienst heeft, worden de kosten voor de deskundige gedragen door het digitale arbeidsplatform, mits zij evenredig zijn. De lidstaten kunnen de frequentie van verzoeken om een deskundige en de bovengrens van de uitgaven die door het digitale arbeidsplatform moeten worden gedragen, bepalen, waarbij zij de doeltreffendheid van de bijstand waarborgen.

Artikel 10

[...]

HOOFDSTUK IV

TRANSPARANTIE INZAKE PLATFORMWERK

Artikel 11

Aanmelding van platformwerk

De lidstaten verplichten digitale arbeidsplatformen die werkgever zijn, door platformwerkers verricht werk aan te melden bij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar het werk wordt verricht, overeenkomstig de regels en procedures die zijn vastgelegd in de wetgeving van de betrokken lidstaten. Dit doet geen afbreuk aan specifieke verplichtingen uit hoofde van het Unierecht op grond waarvan werk in grensoverschrijdende situaties aan de bevoegde instanties van de lidstaat moet worden gemeld.

Artikel 12

Toegang tot relevante informatie over platformwerk

1. De lidstaten zorgen ervoor dat digitale arbeidsplatformen de volgende informatie ter beschikking stellen aan bevoegde nationale autoriteiten en vertegenwoordigers van platformwerkers:
 - a) het aantal personen dat regelmatig platformwerk verricht via het betrokken digitale arbeidsplatform en hun contractuele of arbeidsstatus;
 - b) de door het digitale arbeidsplatform vastgestelde algemene voorwaarden die gelden voor die contractuele verhoudingen, die van toepassing zijn op een groot aantal contractuele verhoudingen;
 - c) de tussenpersonen met wie het digitale arbeidsplatform een contractuele verhouding heeft.

2. Die informatie wordt verstrekt voor elke lidstaat waar personen platformwerk verrichten via het betrokken digitale arbeidsplatform. De informatie wordt ten minste om de zes maanden geactualiseerd en, wat lid 1, punt b), betreft, telkens wanneer de algemene voorwaarden ingrijpend worden gewijzigd.
3. De bevoegde autoriteiten als bedoeld in lid 1 en vertegenwoordigers van platformwerkers hebben het recht digitale arbeidsplatformen te vragen om aanvullende verduidelijkingen en details over de verstrekte informatie. De digitale arbeidsplatformen reageren binnen een redelijke termijn op een dergelijk verzoek door middel van een met redenen omkleed antwoord.
4. Met betrekking tot digitale arbeidsplatformen die een kleine, middelgrote of micro-onderneming zijn, kunnen de lidstaten bepalen dat de frequentie voor het bijwerken van informatie overeenkomstig lid 2 is beperkt tot één keer per jaar.

HOOFDSTUK V

RECHTSMIDDELEN EN RECHTSHANDHAVING

Artikel 13

Recht op verhaal

Onverminderd de artikelen 79 en 82 van Verordening (EU) 2016/679 zorgen de lidstaten ervoor dat personen die platformwerk verrichten, met inbegrip van personen van wie de arbeidsverhouding of andere contractuele verhouding is beëindigd, toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal hebben, met inbegrip van vergoeding voor de geleden schade, in geval van inbreuken op hun rechten uit hoofde van deze richtlijn.

Artikel 14

Procedures namens of ter ondersteuning van personen die platformwerk verrichten

1. Onverminderd artikel 80 van Verordening (EU) 2016/679 zorgen de lidstaten ervoor dat vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten en juridische entiteiten die overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijken een rechtmatig belang hebben bij de verdediging van de rechten van personen die platformwerk verrichten, gerechtelijke of administratieve procedures kunnen inleiden om de rechten of verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn af te dwingen. Zij kunnen optreden namens of ter ondersteuning van een of meer personen die platformwerk verrichten in geval van inbreuk op rechten of verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken.
2. [...]

- 2a. Wanneer dit nodig is voor de verdediging van de rechten van personen die platformwerk verrichten met betrekking tot de bescherming van hun persoonsgegevens, stellen digitale arbeidsplatformen de in artikel 6, lid 4, en artikel 7, lid 4, bedoelde informatie beschikbaar aan vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, vertegenwoordigers van platformwerkers daaronder niet begrepen.

Artikel 15

Communicatiekanalen voor personen die platformwerk verrichten

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat digitale arbeidsplatformen personen die platformwerk verrichten, de mogelijkheid bieden met elkaar in contact te treden en te communiceren, en in contact te treden en te communiceren met werknemersvertegenwoordigers, via de digitale infrastructuur van de digitale arbeidsplatformen of even doeltreffende middelen, met inachtneming van de verplichtingen uit hoofde van Verordening (EU) 2016/679 en Richtlijn 2002/58/EG. De lidstaten eisen van digitale arbeidsplatformen dat zij zich geen toegang verschaffen tot deze contacten en communicatie en dat zij deze niet monitoren.

Artikel 16

Toegang tot bewijsmateriaal

1. De lidstaten zorgen ervoor dat nationale rechterlijke instanties of bevoegde autoriteiten in de in artikel 4a bedoelde procedures, het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten al het relevante bewijsmateriaal waarover het zeggenschap heeft, bekend te maken.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat nationale rechterlijke instanties bevoegd zijn om toegang te gelasten tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat, indien zij dat bewijsmateriaal relevant achten voor de procedure. Zij zorgen ervoor dat hun nationale rechterlijke instanties, wanneer zij de toegang tot dergelijke informatie gelasten, over doeltreffende maatregelen beschikken om deze informatie te beschermen.
3. [...]

Artikel 17

Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om personen die platformwerk verrichten, met inbegrip van diegenen onder hen die optreden als hun vertegenwoordigers, te beschermen tegen nadelige behandeling door het digitale arbeidsplatform of tegen nadelige gevolgen van een klacht tegen het digitale arbeidsplatform of van een procedure die is ingeleid om de rechten uit hoofde van deze richtlijn te doen naleven.

Artikel 18

Bescherming tegen ontslag of contractbeëindiging

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag, de contractbeëindiging of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag, contractbeëindiging of een soortgelijke maatregel van personen die platformwerk verrichten op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de in deze richtlijn vastgestelde rechten, te verbieden.
2. Personen die platformwerk verrichten en die van mening zijn dat zij zijn ontslagen, dat er sprake is van contractbeëindiging of dat zij zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect, op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de in deze richtlijn vastgestelde rechten, kunnen het digitale arbeidsplatform verzoeken gegronde redenen te geven voor het ontslag, de contractbeëindiging of de soortgelijke maatregelen. Het digitale arbeidsplatform verstrekt die redenen schriftelijk en onverwijld.
3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat als in lid 2 bedoelde personen die platformwerk verrichten voor een rechterlijke of andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan feiten aanvoeren die aannemelijk maken dat er sprake is van een dergelijk ontslag, contractbeëindiging of soortgelijke maatregelen, het digitale arbeidsplatform moet bewijzen dat hun ontslag, de contractbeëindiging of de soortgelijke maatregelen het gevolg waren van andere dan in lid 1 bedoelde redenen.

4. [...]
5. De lidstaten hoeven lid 3 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechterlijke of andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan is om de feiten te onderzoeken.
6. Lid 3 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaat anders bepaalt.

Artikel 19

Toezicht en sancties

1. De toezichthoudende autoriteit of autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op de toepassing van Verordening (EU) 2016/679, is of zijn eveneens verantwoordelijk voor het toezicht op en de handhaving van de toepassing van de artikelen 5a tot en met 8 van deze richtlijn, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van de hoofdstukken VI, VII en VIII van Verordening (EU) 2016/679. Het in artikel 83, lid 5, van die verordening bedoelde plafond voor administratieve geldboeten is van toepassing op inbreuken op de artikelen 5a tot en met 8 van deze richtlijn.
2. De in lid 1 bedoelde autoriteiten en andere bevoegde nationale autoriteiten werken in voorkomend geval samen bij de handhaving van deze richtlijn, binnen de grenzen van hun respectieve bevoegdheden, met name wanneer er vragen rijzen over de gevolgen van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming voor personen die platformwerk verrichten. Daartoe wisselen die autoriteiten op verzoek of op eigen initiatief onderling relevante informatie uit, met inbegrip van informatie die in het kader van inspecties of onderzoeken is verkregen.
3. Onverminderd lid 1 stellen de lidstaten vast welke sancties gelden voor inbreuken op nationale bepalingen die ter uitvoering van bepalingen van deze richtlijn zijn vastgesteld of op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

Geen achteruitgang en gunstigere bepalingen

1. Deze richtlijn vormt geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau dat in de lidstaten reeds aan platformwerkers wordt geboden, ook niet met betrekking tot de vastgestelde procedures voor de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten. Met name doet het in artikel 4 bedoelde wettelijke vermoeden geen afbreuk aan bestaande nationale regels die voorzien in herkwalificatie-procedures die gunstiger zijn voor platformwerkers.
2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor de platformwerkers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor de platformwerkers gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan, overeenkomstig de doelstellingen van deze richtlijn. Met betrekking tot personen die platformwerk verrichten en niet in een arbeidsverhouding staan, is dit lid van toepassing voor zover die nationale voorschriften verenigbaar zijn met de regels inzake de werking van de interne markt.
3. Deze richtlijn laat eventuele andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan personen die platformwerk verrichten zijn verleend, onverlet.

Artikel 20a

De lidstaten kunnen bij wet of bij collectieve overeenkomsten voorzien in specifiekere voorschriften ter bescherming van de in de artikelen 6, 7 en 8 van deze richtlijn bedoelde rechten en vrijheden met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten. De lidstaten mogen de sociale partners toestaan in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijk collectieve overeenkomsten die de algemene bescherming van platformwerkers eerbiedigen en tegelijkertijd afspraken vastleggen over platformwerk die verschillen van die bedoeld in de artikelen 8a, 9, 11 en 12 van deze richtlijn, te behouden, te sluiten, te doen naleven en erover te onderhandelen.

Artikel 21

Omzetting en uitvoering

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op [2 jaar na inwerkingtreding] aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor die verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste maatregelen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.
3. De lidstaten nemen passende maatregelen in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van deze richtlijn.
4. De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken en mits de lidstaten alle nodige maatregelen nemen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Artikel 22

Toetsing door de Commissie

Uiterlijk [5 jaar na de inwerkingtreding] evalueert de Commissie, na raadpleging van de lidstaten, de sociale partners op het niveau van de Unie en de belangrijkste belanghebbenden, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, de uitvoering van deze richtlijn en komt zij indien nodig met voorstellen voor wijzigingen van de wetgeving. Bij een dergelijke toetsing zal de Commissie bijzondere aandacht besteden aan het effect van het gebruik van tussenpersonen op de algemene uitvoering van deze richtlijn.

Artikel 23

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.

Artikel 24

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te,

Voor het Europees Parlement

Voor de Raad

De voorzitter

De voorzitter