



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 8. marts 2024
(OR. en)

Interinstitutionel sag:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

NOTE

fra:	De Faste Repræsentanternes Komité (1. afdeling)
til:	Rådet
Vedr.:	Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde – <i>Analyse af den endelige kompromistekst med henblik på enighed</i>

Vedlagt følger til delegationerne en foreløbig enighed om ovennævnte forslag, med forbehold af tilslutning fra Rådet, med henblik på at nå til enighed med Europa-Parlamentet ved førstebehandlingen.

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) .../...

af ...

om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

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

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

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

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg¹,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget²,

efter den almindelige lovgivningsprocedure³, og

¹ EUT C 290 af 29.7.2022, s. 95.

² EUT C 375 af 30.9.2022, s. 45.

³ Europa-Parlamentets holdning af ... (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU) er Unionens mål bl.a. at fremme befolkningernes velfærd og at arbejde for en bæredygtig udvikling i Europa baseret på en afbalanceret økonomisk vækst og en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt.
- (2) Artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ("chartret") fastsætter navnlig, at enhver arbejdstager har ret til retfærdige og rimelige arbejdsforhold, som er sunde, sikre og værdige. Chartrets artikel 27 beskytter retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheden. Chartrets artikel 8 bestemmer, at enhver har ret til beskyttelse af personoplysninger, der vedrører ham/hende. Chartrets artikel 12 bestemmer, at enhver har ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed på alle niveauer. Chartrets artikel 16 anerkender friheden til at oprette og drive egen virksomhed. Chartrets artikel 21 fastlægger retten til ikkeforskelsbehandling.

- (3) Princip nr. 5 i den europæiske søjle for sociale rettigheder ("søjlen"), som blev proklameret i Göteborg den 17. november 2017⁴, fastsætter, at uanset ansættelsesforholdets art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse, at den nødvendige fleksibilitet hos arbejdsgiverne til hurtigt at tilpasse sig ændringer i de økonomiske forhold skal sikres i overensstemmelse med lovgivningen og kollektive overenskomster, at innovative arbejdsformer, der sikrer arbejdsvilkår af høj kvalitet, skal fremmes, at der skal tilskyndes til iværksætterånd og selvstændig virksomhed, at erhvervsmæssig mobilitet skal fremmes, og at ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres, bl.a. ved at forbyde misbrug af atypiske kontrakter. Princip nr. 7 i søjlen fastsætter, at arbejdstagere har ret til ved ansættelsesforholdets start at blive underrettet skriftligt om deres rettigheder og pligter i forbindelse hermed, at arbejdstagere forud for en opsigelse har ret til at blive underrettet om årsagerne hertil og få et rimeligt varsel, samt at de har ret til adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og i tilfælde af ubegrundet opsigelse ret til at klage, herunder ret til passende compensation. Princip nr. 10 i søjlen fastsætter, at arbejdstagere har ret til et højt niveau af beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og ret til at få deres personoplysninger beskyttet i et ansættelsesforhold. På det sociale topmøde i Porto i maj 2021 blev handlingsplanen, der ledsager søjlen, hilst velkommen⁵.

⁴ Interinstitutionel proklamation om den europæiske søjle for sociale rettigheder (EUT C 428 af 13.12.2017, s. 10).

⁵ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget "Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder" (COM(2021)0102).

- (4) Digitaliseringen ændrer arbejdslivet, forbedrer produktiviteten og øger fleksibiliteten, samtidig med at den indebærer visse risici for beskæftigelse og arbejdsvilkår. Algoritmebaserede teknologier, herunder automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, har muliggjort fremkomsten af og væksten i digitale arbejdsplatforme. Nye former for digital interaktion og nye teknologier i arbejdslivet kan, hvis de er velregulerede og velgennemførte, skabe muligheder for adgang til anstændige job af høj kvalitet for personer, der traditionelt ikke har haft en sådan adgang. Hvis de ikke reguleres, kan de imidlertid også resultere i teknologibaseret overvågning, øge magtubalancen og uigennemsigtigheden med hensyn til beslutningstagningen samt sætte anstændige arbejdsvilkår, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, ligebehandling og retten til privatlivets fred på spil.
- (5) Platformsarbejde udføres af enkeltpersoner gennem digital infrastruktur på digitale arbejdsplatforme, der leverer en tjeneste til deres kunder. Det forekommer på mange forskellige områder og er kendetegnet ved en høj grad af heterogenitet i typerne af digitale arbejdsplatforme, de omfattede sektorer og de aktiviteter, der udføres, samt i profilerne for de enkeltpersoner, der udfører platformsarbejde. Ved hjælp af algoritmerne kan de digitale arbejdsplatforme i mindre eller større omfang – afhængigt af deres forretningsmodel – tilrettelægge arbejdets udførelse, vederlaget og forholdet mellem deres kunder og de personer, der udfører arbejdet. Platformsarbejde kan udelukkende udføres online ved hjælp af elektroniske værktøjer ("onlineplatformsarbejde") eller på en hybrid måde, hvor en onlinekommunikationsproces kombineres med en efterfølgende aktivitet i den fysiske verden ("platformsarbejde på stedet"). Mange af de eksisterende digitale arbejdsplatforme er internationale erhvervsaktører, der har deres aktiviteter og forretningsmodeller i flere medlemsstater eller på tværs af grænserne.

- (6) Platformsarbejde giver mulighed for lettere adgang til arbejdsmarkedet, opnåelse af yderligere indtægter gennem en biaktivitet eller en vis fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Samtidig har de fleste personer, der udfører platformsarbejde, et andet job eller en anden indtægtskilde og er ofte lavtlønnede, og platformsarbejdet er i hastig udvikling, hvilket resulterer i nye forretningsmodeller og beskæftigelsesformer, der nogle gange falder uden for de eksisterende beskyttelsessystemer. Det er derfor vigtigt, at denne proces ledsages af passende garantier for personer, der udfører platformsarbejde, uanset kontraktforholdets karakter. Platformsarbejde kan navnlig resultere i uforudsigelige arbejdstider og udviske grænserne mellem ansættelsesforhold og selvstændig erhvervsvirksomhed og arbejdsgivernes og arbejdstagernes ansvar. Fejlklassificering af beskæftigelsesstatus har konsekvenser for de berørte personer, da det sandsynligvis vil begrænse adgangen til eksisterende arbejdstagerrettigheder og sociale rettigheder. Det fører også til ulige vilkår for virksomheder, der klassificerer deres arbejdstagere korrekt, og det har konsekvenser for medlemsstaternes arbejdsmarkedsrelationer, deres skattegrundlag og deres sociale beskyttelsessystemers dækning og bæredygtighed. Selv om sådanne udfordringer er bredere end platformsarbejde som sådan, er de særligt akutte og presserende i platformsøkonomien.
- (7) Retssager i flere medlemsstater har vist, at der fortsat sker en fejlklassificering af beskæftigelsesstatus inden for visse typer platformsarbejde, navnlig i sektorer, hvor digitale arbejdsplatforme udøver en vis grad af ledelse eller kontrol. Digitale arbejdsplatforme klassificerer ofte personer, der arbejder via disse, som selvstændige eller "uafhængige kontrahenter", men mange domstole har konstateret, at platformene udøver de facto-ledelse og kontrol over disse personer og ofte integrerer dem i deres vigtigste forretningsaktiviteter. Disse domstole har derfor omklassificeret de påståede selvstændige erhvervsdrivende til arbejdstagere, der er ansat af platformene.

- (8) Automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, der drives af algoritmer, erstatter i stigende grad funktioner, som ledere normalt udfører i virksomheder, såsom tildeling af opgaver, prisfastsættelse af individuelle opgaver, fastsættelse af arbejdstider, instrukser, evaluering af det udførte arbejde, incitamenter eller pålæggelse af sanktioner. Navnlig digitale arbejdsplatforme anvender sådanne algoritmiske systemer som en standardmetode til at tilrettelægge og styre platformsarbejde gennem deres infrastruktur. Personer, der udfører platformsarbejde, der er underlagt en sådan algoritmisk styring, har ofte ikke adgang til oplysninger om, hvordan algoritmerne fungerer, hvilke personoplysninger der anvendes, og hvordan deres adfærd påvirker beslutninger truffet af automatiserede systemer. Arbejdstagerrepræsentanter, andre repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, og arbejdstilsyn samt andre kompetente myndigheder har heller ikke adgang til disse oplysninger. Personer, der udfører platformsarbejde, kender desuden ofte ikke begrundelserne for de beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede systemer, og de har ikke mulighed for at få en forklaring på disse beslutninger, drøfte disse beslutninger med en kontaktperson eller anfægte dem eller anmode om berigtigelse og, hvor det er relevant, klageadgang.
- (9) Når platformene opererer i flere medlemsstater eller på tværs af grænserne, er det ofte uklart, hvor platformsarbejdet udføres og af hvem, navnlig hvad angår onlineplatformsarbejde. De nationale myndigheder har heller ikke let adgang til data om digitale arbejdsplatforme, herunder antallet af personer, der udfører platformsarbejde, deres beskæftigelsesstatus og deres arbejdsvilkår. Dette komplicerer håndhævelsen af gældende regler.

- (10) En række retlige instrumenter fastsætter minimumsstandarder for arbejdsvilkår og arbejdstagerrettigheder i hele Unionen. Dette omfatter navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152⁶ om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF⁷ om arbejdstid, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF⁸ om vikararbejde og andre specifikke instrumenter vedrørende aspekter som bl.a. sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, gravide arbejdstagere, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, tidsbegrænset ansættelse, deltidsarbejde og udstationering af arbejdstagere. Desuden har Den Europæiske Unions Domstol ("Domstolen") fastslået, at "tilkaldevagt", hvor arbejdstagerens muligheder for at udføre andre aktiviteter i betydeligt omfang er begrænset, skal betragtes som arbejdstid⁹. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF¹⁰ opstiller en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Unionen.
- (11) Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige¹¹ henstiller til medlemsstaterne at træffe foranstaltninger til at sikre formel og effektiv dækning samt tilstrækkelighed og gennemsigtighed i de sociale beskyttelsesordninger for alle arbejdstagere og selvstændige.

⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105).

⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

⁹ Domstolens dom af 21. februar 2018, Ville de Nivelles mod Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82.

¹⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29).

¹¹ EUT C 387 af 15.11.2019, s. 1.

- (12) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679¹² sikrer beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og fastsætter navnlig visse rettigheder og forpligtelser samt garantier vedrørende lovlig, rimelig og gennemsigtig behandling af personoplysninger, herunder med hensyn til automatiseret individuel beslutningstagning.
- (13) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1150¹³ fremmer retfærdighed og gennemsigtighed for brugere af onlineformidlingstjenester, der leveres af onlineplatformsoperatører.
- (14) Selv om de nuværende EU-retsakter indeholder visse generelle garantier, kræver en række udfordringer i forbindelse med platformsarbejde yderligere specifikke foranstaltninger. For at sikre en passende ramme for udviklingen af platformsarbejde på en bæredygtig måde er det nødvendigt, at Unionen fastsætter minimumsrettigheder for platformsarbejdere og regler med henblik på at forbedre beskyttelsen af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, for at imødegå de udfordringer, der opstår som følge af platformsarbejde. Der bør indføres foranstaltninger, som letter korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, og gennemsigtigheden med hensyn til platformsarbejde bør forbedres, herunder i grænseoverskridende situationer. Desuden bør personer, der udfører platformsarbejde, tildeles rettigheder med henblik på at fremme gennemsigtighed, retfærdighed og ansvarlighed. Disse rettigheder bør også have til formål at beskytte arbejdstagerne og forbedre arbejdsvilkårene i forbindelse med algoritmisk styring, herunder udøvelse af kollektive forhandlinger. Dette bør gøres med henblik på at forbedre retssikkerheden og med det formål at skabe lige vilkår mellem digitale arbejdsplatforme og offlinetjenesteudbydere og støtte bæredygtig vækst i digitale arbejdsplatforme i Unionen.

¹² Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

¹³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1150 af 20. juni 2019 om fremme af retfærdighed og gennemsigtighed for brugere af onlineformidlingstjenester (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 57).

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

- (18) Dette direktiv bør finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, og som har eller på grundlag af en vurdering af de faktiske omstændigheder anses for at have en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis i hver enkelt medlemsstat, under hensyntagen til Domstolens retspraksis. Bestemmelserne om algoritmisk styring, der vedrører behandling af personoplysninger, bør også finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold.
- (19) Dette direktiv bør fastsætte obligatoriske regler, som finder anvendelse på alle digitale arbejdsplatforme, uanset hvor de er etableret, og uanset hvilken lovgivning der ellers finder anvendelse, forudsat at det platformsarbejde, der tilrettelægges gennem den digitale arbejdsplatform, udføres i Unionen.
- (20) Digitale arbejdsplatforme adskiller sig fra andre onlineplatforme, idet de bruger automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer til at tilrettelægge arbejde, der udføres af enkeltpersoner på anmodning, som enkeltstående eller gentagne opgaver, fra modtageren af en tjeneste, der leveres af platformen. Automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer behandler personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, og træffer eller støtter beslutninger, der bl.a. påvirker arbejdsvilkårene. Disse features gør digitale arbejdsplatforme til en særlig form for tilrettelæggelse af levering af tjenester fra uafhængige fagpersoner sammenlignet med mere traditionelle former for tilrettelæggelse af levering af tjenester såsom traditionelle former for kørselstjenester eller distribution af transporttjenester. Desuden går den øgede kompleksitet i digitale arbejdsplatformes organisationsstruktur hånd i hånd med deres hastige udvikling og skaber ofte systemer med en "variabel geometri" i tilrettelæggelsen af arbejdet. Der kan f.eks. være tilfælde, hvor digitale arbejdsplatforme leverer en tjeneste, hvis modtager er selve den digitale arbejdsplatform eller en særskilt forretningsenhed inden for samme gruppe af virksomheder, eller tilrettelægger arbejdet på en sådan måde, at det udviser de traditionelle mønstre, som typisk genkendes i systemer til levering af tjenester.

Dette kan også være tilfældet med mikroarbejds- eller crowdworkplatforme, som er en type digital onlinearbejdsplatform, der giver virksomheder og andre kunder adgang til en stor og fleksibel arbejdsstyrke til fuldførelse af små opgaver, der kan udføres på afstand ved hjælp af en computer og internetforbindelse, såsom tagging. Opgaverne opdeles og fordeles til et stort antal enkeltpersoner ("crowden"), som kan færdiggøre dem asynkront.

- (21) Tilrettelæggelse af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, bør som minimum indebære en væsentlig rolle med hensyn til at matche efterspørgslen efter tjenesteydelsen med udbuddet af arbejdskraft fra en person, der har et kontraktforhold, uanset dets betegnelse eller karakter, med den digitale arbejdsplatform, og som står til rådighed til at udføre en bestemt opgave. Dette kan omfatte andre aktiviteter såsom behandling af betalinger. Onlineplatforme, der ikke tilrettelægger det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, men blot tilvejebringer de midler, hvormed tjenesteudbydere kan nå frem til slutbrugeren, uden yderligere inddragelse af platformen, f.eks. ved at reklamere eller anmode om tjenester eller ved at samle og vise tilgængelige tjenesteudbydere på et bestemt område, bør ikke betragtes som en digital arbejdsplatform. Definitionen af digitale arbejdsplatforme bør ikke omfatte tjenesteudbydere, hvis primære formål er at udnytte eller dele aktiver, såsom korttidsudlejning af indkvartering, eller at gøre det muligt for enkeltpersoner, som ikke er fagpersoner, at videresælge varer, og heller ikke tjenesteudbydere, der tilrettelægger frivilliges aktiviteter. Den bør begrænses til tjenesteudbydere, for hvilke tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, såsom person- eller varetransport eller rengøring, udgør en nødvendig og væsentlig og ikke blot en mindre og rent accessorisk komponent.
- (22) Ordninger og processer for arbejdstagerrepræsentanter varierer fra medlemsstat til medlemsstat, hvilket er et udtryk for deres respektive historie, institutioner og økonomiske og politiske situation. Grundforudsætningerne for en velfungerende social dialog omfatter tilstedeværelsen af stærke, uafhængige fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer med adgang til relevante oplysninger, der er nødvendige for at deltage i den sociale dialog, og respekt for de grundlæggende rettigheder til foreningsfrihed og til kollektive forhandlinger.

- (23) Ifølge Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konvention nr. 135 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter (1971), som i øjeblikket er ratificeret af 24 medlemsstater, kan arbejdstagerrepræsentanter være personer, som er anerkendt som sådan i henhold til national ret eller praksis, uanset om de er fagforeningsrepræsentanter, dvs. repræsentanter, der er udpeget eller valgt af fagforeninger eller af medlemmer af disse fagforeninger, eller valgte repræsentanter, dvs. repræsentanter, der vælges frit af arbejdstagerne i en virksomhed i overensstemmelse med nationale love eller forskrifter eller kollektive overenskomster, og hvis funktioner ikke omfatter aktiviteter, der er anerkendt som hørende under fagforeningernes enekompetence i det pågældende land. Denne konvention fastsætter, at hvis der både er fagforeningsrepræsentanter og valgte repræsentanter i samme virksomhed, må en sådan repræsentation ikke anvendes til at undergrave de berørte fagforeningers eller deres repræsentanters stilling, og at samarbejdet mellem de valgte repræsentanter og de berørte fagforeninger eller deres repræsentanter skal fremmes.
- (24) Medlemsstaterne har ratificeret ILO's konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger (1949), i henhold til hvilken retsakter, der er udpeget til at fremme oprettelsen af arbejdstagerorganisationer, der beherskes af arbejdsgivere eller arbejdsgiverorganisationer, eller at støtte arbejdstagerorganisationer økonomisk eller på anden måde, med det formål at bringe disse organisationer under arbejdsgivernes eller arbejdsgiverorganisationernes kontrol, anses for indblanding, som ILO's medlemsstater er nødt til at beskytte arbejdstagerorganisationer mod. Det er vigtigt, at sådanne retsakter behandles med henblik på at sikre, at arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter, når de fastlægger eller gennemfører praktiske ordninger for information og høring i henhold til dette direktiv, arbejder i en ånd af samarbejde og under behørig iagttagelse af deres gensidige rettigheder og forpligtelser, idet der tages hensyn til både virksomhedens eller forretningsstedets og arbejdstagernes interesser.

- (25) I nogle tilfælde har personer, der udfører platformsarbejde, ikke et direkte kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform, men er i et forhold til en formidler, hvorigennem de udfører platformsarbejde. Denne måde at tilrettelægge platformsarbejde på resulterer ofte i en lang række forskellige og komplekse forhold med flere parter, herunder underleverandørkæder, og i en uklar ansvarsfordeling mellem den digitale arbejdsplatform og formidlerne. Personer, der udfører platformsarbejde gennem formidlere, udsættes for de samme risici, der er forbundet med fejlklassificering af deres beskæftigelsesstatus og brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, som personer, der udfører platformsarbejde direkte for den digitale arbejdsplatform. Medlemsstaterne bør derfor træffe passende foranstaltninger for at sikre, at de i henhold til dette direktiv nyder samme grad af beskyttelse som personer, der udfører platformsarbejde, og som har et direkte kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform. Medlemsstaterne bør fastlægge passende mekanismer, herunder, hvor det er relevant, gennem systemer for solidarisk hæftelse.
- (26) For at bekæmpe falske selvstændige i forbindelse med platformsarbejde og for at fremme en korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus bør medlemsstaterne have passende procedurer til at forebygge og imødegå fejlklassificering af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde. Formålet med disse foranstaltninger bør være at fastslå, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i national ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til Domstolens retspraksis, og dermed sikre, at platformsarbejdere fuldt ud kan nyde godt af de samme beskæftigelsesmæssige rettigheder som andre arbejdstagere i overensstemmelse med den relevante EU-ret, national ret og kollektive overenskomster. Når det på grundlag af kendsgerninger fastslås, at der foreligger et ansættelsesforhold, bør den eller de parter, der optræder som arbejdsgiver, klart udpeges og bør overholde de tilsvarende arbejdsgiverforpligtelser i henhold til gældende EU-ret, national ret og kollektive overenskomster i aktivitetssektoren.

- (27) Hvis det konstateres, at en part er arbejdsgiver og opfylder betingelserne for at være et vikarbureau i henhold til direktiv 2008/104/EF, finder forpligtelserne i henhold til nævnte direktiv anvendelse.
- (28) Princippet om de faktiske omstændigheders forrang, som indebærer, at fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, først og fremmest bør ske på grundlag af de faktiske omstændigheder vedrørende den faktiske udførelse af arbejdet, herunder dets løn, og ikke af parternes beskrivelse af forholdet, jf. ILO's henstilling nr. 198 om ansættelsesforhold (2006), er særlig relevant i forbindelse med platformsarbejde, hvor kontraktvilkårene ofte fastsættes ensidigt af én part.

- (29) Misbrug af betegnelsen selvstændig erhvervsdrivende enten på nationalt plan eller i grænseoverskridende situationer er en form for forkert indberettet arbejde, som ofte forbindes med sort arbejde. Betegnelsen "falske selvstændige" anvendes om personer, der erklæres at være selvstændige, selv om de opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold. En sådan falsk erklæring foretages ofte for at undgå visse retlige eller skattemæssige forpligtelser og for at skabe en konkurrencefordel i forhold til lovlige virksomheder. Domstolen har fastslået¹⁴, at klassificeringen af en selvstændig erhvervsdrivende i henhold til national ret ikke er til hinder for, at den pågældende person klassificeres som arbejdstager i EU-rettens forstand¹⁵, hvis vedkommendes uafhængighed kun er fiktiv og dermed skjuler, at der foreligger et ansættelsesforhold.

¹⁴ Domstolens dom af 13. januar 2004, Debra Allonby mod Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, 11. november 2010, Dita Danosa mod LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, og 4. december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

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

- (30) Sikring af korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus bør ikke forhindre en forbedring af vilkårene for reelt selvstændige erhvervsdrivende, der udfører platformsarbejde.

Kommissionens meddelelse af 30. september 2022, som indeholder retningslinjer for anvendelsen af Unionens konkurrencelovgivning på kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte, og hvoraf det fremgår, at kollektive aftaler mellem selvstændige uden ansatte og digitale arbejdsplatforme, der vedrører arbejdsvilkårene, ifølge Kommissionen falder uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF, kan med henblik herpå tjene som nyttig vejledning. Det er dog afgørende, at indførelsen af disse kollektive aftaler ikke bringer formålene med dette direktiv i fare, navnlig den korrekte klassificering af personer, der udfører platformsarbejde, med hensyn til deres beskæftigelsesstatus.

- (31) Kontrol og ledelse kan antage forskellige konkrete former, eftersom platformsøkonomimodellen er i konstant udvikling. Den digitale arbejdsplatform kan f.eks. udøve ledelse og kontrol ikke kun ved hjælp af direkte midler, men også ved at anvende sanktioner eller andre former for ugunstig behandling eller pres. I forbindelse med platformsarbejde er det ofte vanskeligt for de personer, der udfører platformsarbejde, at få passende adgang til de værktøjer og oplysninger, der er nødvendige for at gøre den faktiske karakter af deres kontraktforhold og de deraf afledte rettigheder gældende over for en kompetent myndighed. Desuden er ledelse af personer, der udfører platformsarbejde gennem automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, kendetegnet ved en uigennemsigtig informationsstrøm fra den digitale arbejdsplatform. Disse features i platformsarbejde fastholder fænomenet med fejlklassificering som falske selvstændige og hindrer dermed den korrekte fastsættelse af beskæftigelsesstatus og adgangen til anstændige leve- og arbejdsvilkår for platformsarbejdere. Medlemsstaterne bør derfor fastsætte foranstaltninger vedrørende en effektiv proceduremæssig lempelse for personer, der udfører platformsarbejde, når de fastslår den korrekte fastsættelse af deres beskæftigelsesstatus. På denne baggrund er formodningen om et ansættelsesforhold til fordel for de personer, der udfører platformsarbejde, et effektivt instrument, der i høj grad bidrager til forbedringen af leve- og arbejdsvilkårene for platformsarbejdere. Et sådant forhold bør retligt formodes at være et ansættelsesforhold som defineret i gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis i medlemsstaterne under hensyntagen til Domstolens retspraksis, når der konstateres forhold, der angiver kontrol og ledelse.

- (32) En effektiv retlig formodning kræver, at den nationale ret effektivt gør det let for den person, der udfører platformsarbejde, at få gavn af formodningen. Kravene i henhold til den retlige formodning bør ikke være byrdefulde og bør gøre det lettere for en person, der udfører platformsarbejde, at fremlægge bevis, som angiver, at der foreligger et ansættelsesforhold i en situation med magtubalance i forhold til den digitale arbejdsplatform. Formålet med formodningen er effektivt at afhjælpe og korrigere magtubalancen mellem de personer, der udfører platformsarbejde, og den digitale arbejdsplatform. De nærmere bestemmelser for den retlige formodning bør fastsættes af medlemsstaterne, for så vidt som de sikrer, at der etableres en effektiv afkræftelig retlig formodning om beskæftigelse, som udgør en proceduremæssig lempelse til gavn for personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke medfører en forøgelse af byrden af krav til personer, der udfører platformsarbejde, eller deres repræsentanter, i sager om fastsættelse af deres beskæftigelsesstatus. Anvendelsen af den retlige formodning bør ikke automatisk føre til omklassificering af personer, der udfører platformsarbejde. Hvis den digitale arbejdsplatform forsøger at afkræfte den retlige formodning, bør det påhvile den digitale arbejdsplatform at bevise, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold som defineret i den ret, de kollektive overenskomster eller den praksis, der er gældende i medlemsstaten, under hensyntagen til Domstolens retspraksis.

- (33) I overensstemmelse med målet for dette direktiv om at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejdere ved korrekt at fastlægge deres ansættelsesforhold og derved sikre, at de har de relevante rettigheder, der følger af EU-retten, national ret og kollektive overenskomster, bør den retlige formodning gælde i alle relevante administrative eller retslige procedurer, hvor beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde, er på spil. Selv om dette direktiv ikke pålægger medlemsstaterne nogen forpligtelse til at anvende den retlige formodning på sager vedrørende skat, strafferet eller social sikring, er det afgørende, at formodningen anvendes effektivt i alle medlemsstater i henhold til dette direktiv. Navnlig er der intet i dette direktiv, der bør forhindre medlemsstaterne i, i henhold til national ret, at anvende formodningen i de nævnte eller andre administrative eller retslige procedurer eller i at anerkende resultaterne af procedurer, hvor formodningen er blevet anvendt med henblik på at give omklassificerede arbejdstagere rettigheder i henhold til andre retlige områder.
- (34) Af hensyn til retssikkerheden bør den retlige formodning ikke have nogen retsvirkninger med tilbagevirkende kraft og bør derfor kun finde anvendelse på den periode, der starter fra den ... [*gennemførelsesdatoen for dette direktiv*], herunder for kontraktforhold, der er indgået før og stadig i gang på denne dato. Krav vedrørende et eventuelt ansættelsesforhold før denne dato og deraf følgende rettigheder og forpligtelser indtil denne dato bør derfor kun vurderes på grundlag af national ret og EU-ret, herunder direktiv (EU) 2019/1152, der ligger forud for dette direktiv.

- (35) Forholdet mellem en person, der udfører platformsarbejde, og en digital arbejdsplatform opfylder muligvis ikke kravene til et ansættelsesforhold i overensstemmelse med den definition, der er fastsat i den pågældende medlemsstats lovgivning, kollektive overenskomster eller gældende praksis, under hensyntagen til Domstolens retspraksis. Medlemsstaterne bør sikre muligheden for at afkræfte den retlige formodning ved på grundlag af ovennævnte definition at bevise, at det pågældende forhold ikke er et ansættelsesforhold. Digitale arbejdsplatforme har et fuldstændigt overblik over alle faktuelle elementer, der bestemmer den retlige karakter af forholdet, navnlig de algoritmer, hvorigennem de styrer deres aktiviteter. De bør derfor have bevisbyrden, når de gør gældende, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold. En vellykket afkræftelse af formodningen i retslige eller administrative procedurer bør ikke udelukke anvendelsen af formodningen i efterfølgende retslige procedurer eller appelsager i overensstemmelse med national procesret.
- (36) En effektiv gennemførelse af den retlige formodning ved hjælp af en ramme med støtteforanstaltninger er afgørende for at sikre retssikkerhed og gennemsigtighed for alle involverede parter. Sådanne foranstaltninger bør omfatte formidling af omfattende oplysninger til offentligheden, udarbejdelse af retningslinjer i form af konkrete og praktiske anbefalinger til digitale arbejdsplatforme, personer, der udfører platformsarbejde, arbejdsmarkedets parter og til kompetente nationale myndigheder samt tilvejebringelse af effektive kontroller og inspektioner i overensstemmelse med national ret og praksis, herunder, hvor det er relevant, ved at fastsætte mål for sådanne kontroller og inspektioner.
- (37) Medlemsstaternes kompetente nationale myndigheder bør benytte sig af indbyrdes samarbejde, herunder bl.a. gennem udveksling af oplysninger, i henhold til national ret og praksis med henblik på at sikre korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde.

- (38) Disse foranstaltninger bør understøtte korrekt fastlæggelse af, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis i den pågældende medlemsstat under hensyntagen til Domstolens praksis, herunder, hvis det er relevant, bekræftelse af, at der er tale om en klassificering af reelt selvstændige. For at sætte disse myndigheder i stand til at udføre deres opgaver med at håndhæve bestemmelserne i dette direktiv og samtidig understrege medlemsstaternes kompetence til at træffe afgørelse om de nationale myndigheders personale, skal de have tilstrækkeligt personale. Dette kræver, at de kompetente nationale myndigheder har tilstrækkelige menneskelige ressourcer med de nødvendige færdigheder og adgang til passende uddannelse og sørger for, at der er teknisk ekspertise inden for algoritmisk styring til rådighed. ILO's konvention nr. 81 om arbejdstilsyn (1947) indeholder oplysninger om, hvordan der kan fastsættes et tilstrækkeligt antal fabriksinspektører til effektiv udøvelse af deres opgaver. En kompetent national myndigheds afgørelse, der resulterer i en ændring af beskæftigelsesstatus for en person, der udfører platformsarbejde, bør tages i betragtning af de kompetente nationale myndigheder, når de træffer afgørelse om de inspektioner og kontroller, som de agter at udføre.

- (39) Selv om forordning (EU) 2016/679 fastlægger den generelle ramme for beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger, er det nødvendigt at fastsætte specifikke regler, der tager hensyn til de betænkeligheder, der vedrører behandling af personoplysninger under anvendelse af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer i forbindelse med platformsarbejde. Artikel 88 i forordning (EU) 2016/679 fastsætter allerede, at medlemsstaterne ved lov eller i medfør af kollektive overenskomster kan fastsætte mere specifikke bestemmelser for at sikre beskyttelse af rettighederne og frihedsrettighederne i forbindelse med behandling af arbejdstageres personoplysninger i ansættelsesforhold. Dette direktiv indeholder mere specifikke garantier vedrørende behandling af personoplysninger ved hjælp af automatiserede systemer i forbindelse med platformsarbejde og sikrer dermed et højere beskyttelsesniveau i forbindelse med personoplysninger for personer, der udfører platformsarbejde. Dette direktiv fastsætter navnlig mere specifikke regler vedrørende forordning (EU) 2016/679 for så vidt angår brug af og gennemsigtighed i automatiske afgørelser. Dette direktiv fastsætter også yderligere foranstaltninger til forordning (EU) 2016/679 i forbindelse med platformsarbejde for at sikre beskyttelse af deres personoplysninger, navnlig hvis beslutninger træffes eller støttes af automatiseret behandling af personoplysninger. I den forbindelse bør udtryk vedrørende beskyttelse af personoplysninger i dette direktiv forstås i lyset af definitionerne i forordning (EU) 2016/679.

- (40) I henhold til artikel 5, 6 og 9 i forordning (EU) 2016/679 skal personoplysninger behandles på en lovlig, retfærdig og gennemsigtig måde. Dette indebærer visse begrænsninger af den måde, hvorpå digitale arbejdsplatforme kan behandle personoplysninger ved hjælp af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer. I det særlige tilfælde med platformsarbejde kan samtykke fra personer, der udfører platformsarbejde, til behandling af deres personoplysninger dog ikke antages at være givet frivilligt. Personer, der udfører platformsarbejde, har ofte ikke et reelt frit valg eller kan ikke afvise eller tilbagetrække deres samtykke, uden at det er til skade for deres kontraktforhold, i betragtning af magtbalancen mellem den person, der udfører platformsarbejde, og den digitale arbejdsplatform. Digitale arbejdsplatforme bør derfor ikke behandle personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, ud fra det grundlag at en person, der udfører platformsarbejde, har givet samtykke til behandling af vedkommendes personoplysninger.
- (41) Digitale arbejdsplatforme bør ikke ved hjælp af automatiserede overvågningssystemer og ved hjælp af ethvert automatiseret system, der anvendes til at støtte eller træffe beslutninger, som berører personer, der udfører platformsarbejde, behandle personoplysninger om den følelsesmæssige eller psykologiske tilstand hos den person, der udfører platformsarbejde, behandle personoplysninger i forbindelse med deres private samtaler, indsamle personoplysninger, når den person, der udfører platformsarbejde, ikke tilbyder eller udfører platformsarbejde, behandle personoplysninger med henblik på at forudsige udøvelsen af grundlæggende rettigheder, herunder foreningsfrihed, forhandlingsretten og retten til kollektive skridt eller retten til information og høring som defineret i chartret, og de bør ikke behandle personoplysninger med henblik på at udlede race eller etnisk oprindelse, migrationsstatus, politiske anskuelser, religiøs eller filosofisk overbevisning, handicap, sundhedstilstand, herunder kronisk sygdom eller hivstatus, den følelsesmæssige eller psykologiske tilstand, fagforeningsmæssigt tilhørsforhold, en persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering.

- (42) Digitale arbejdsplatforme bør ikke behandle biometriske data om personer, der udfører platformsarbejde, med henblik på identifikation, nemlig fastlæggelse af en persons identitet ved at sammenligne vedkommendes biometriske data med lagrede biometriske data for et antal enkeltpersoner i en database (en-til-mange-identifikation). Dette berører ikke de digitale arbejdsplatformes mulighed for at foretage biometrisk verifikation, nemlig verifikation af en persons identitet ved at sammenligne vedkommendes biometriske data med data, som den samme person tidligere har givet (en-til-en-verifikation eller -autentifikation), hvis en sådan behandling af personoplysninger på anden måde er lovlig i henhold til forordning (EU) 2016/679 og anden relevant EU-ret og national ret.
- (43) Biometriske data er personoplysninger, der følger af specifik teknisk behandling vedrørende en fysisk persons fysiske, fysiologiske eller adfærdsmæssige karakteristika, signaler eller kendetegn såsom ansigtsudtryk, bevægelser, puls, stemme, tastetryk eller gangart, som måske eller måske ikke muliggør eller bekræfter en entydig identifikation af en fysisk person.
- (44) Behandlingen af personoplysninger i automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, der anvendes af digitale arbejdsplatforme, vil sandsynligvis medføre en høj risiko for rettighederne og frihedsrettighederne for personer, der udfører platformsarbejde. Digitale arbejdsplatforme bør derfor altid foretage en konsekvensanalyse vedrørende databeskyttelse i overensstemmelse med kravene i artikel 35 i forordning (EU) 2016/679. Under hensyntagen til de virkninger, som beslutninger, der træffes af automatiserede beslutningssystemer, har på personer, der udfører platformsarbejde, og navnlig platformsarbejdere, fastsættes der ved dette direktiv mere specifikke regler for høring af personer, der udfører platformsarbejde, og deres repræsentanter i forbindelse med konsekvensanalyser vedrørende databeskyttelse.

- (45) Udover hvad der er fastsat i forordning (EU) 2016/679, bør digitale arbejdsplatforme være underlagt gennemsigtigheds- og oplysningsforpligtelser i forbindelse med automatiserede overvågningssystemer og automatiserede systemer, der anvendes til at træffe eller støtte beslutninger, som berører personer, der udfører platformsarbejde, herunder platformsarbejderes arbejdsvilkår såsom deres adgang til arbejdsopgaver, deres indtjening, deres sikkerhed og sundhed, deres arbejdstid, deres forfremmelse eller tilsvarende samt deres kontraktmæssige status, herunder begrænsning, suspension eller opsigelse af deres konto. Det bør også præciseres, hvilken type oplysninger der bør gives til personer, der udfører platformsarbejde, vedrørende sådanne automatiserede systemer, samt i hvilken form og hvornår de bør gives. De enkelte platformsarbejdere bør modtage disse oplysninger i en kortfattet, enkel og forståelig form, for så vidt som systemerne og deres features direkte berører dem og, hvor det er relevant, deres arbejdsvilkår, således at de informeres effektivt. De bør også have ret til at anmode om omfattende og detaljerede oplysninger om alle relevante systemer. Der bør også gives omfattende og detaljerede oplysninger om sådanne automatiserede systemer til repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, samt til nationale kompetente myndigheder på disses anmodning, således at de kan udøve deres funktioner.
- (46) Ud over retten til portabilitet af personoplysninger, som den registrerede har givet til en dataansvarlig i overensstemmelse med artikel 20 i forordning (EU) 2016/679, bør personer, der udfører platformsarbejde, have ret til uden hindring og i et struktureret, almindeligt anvendt og maskinlæsbart format at modtage personoplysninger, der genereres gennem deres arbejde i forbindelse med en digital arbejdsplatforms automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, herunder ratings og anmeldelser, til at videregive dem eller få dem videregivet til en tredjepart, herunder en anden digital arbejdsplatform. Digitale arbejdsplatforme bør give personer, der udfører platformsarbejde, værktøjer til at fremme effektiv dataportabilitet, der er gratis, med henblik på at udøve deres rettigheder i henhold til dette direktiv og forordning (EU) 2016/679.

- (47) I nogle tilfælde bringer digitale arbejdsplatforme ikke formelt deres forhold til en person, der udfører platformsarbejde, til ophør, men begrænser kontoen for den person, der udfører platformsarbejde. Dette skal forstås som enhver begrænsning af muligheden for at udføre platformsarbejde gennem kontoen, herunder begrænsning af adgangen til kontoen eller adgangen til arbejdsopgaver.
- (48) Digitale arbejdsplatforme gør udstrakt brug af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer til at forvalte personer, der udfører platformsarbejde. Elektronisk overvågning kan være indgribende, og beslutninger, der træffes eller støttes af sådanne systemer, som f.eks. dem, der vedrører tilbud om tildeling af opgaver, indtjening, deres sikkerhed og sundhed, deres arbejdstid, deres adgang til uddannelse, deres forfremmelse eller status i organisationen og kontraktmæssige status, påvirker direkte de personer, der udfører platformsarbejde, og som måske ikke har direkte kontakt med en person, som er leder eller tilsynsførende. Digitale arbejdsplatforme bør derfor sikre menneskeligt tilsyn og regelmæssigt og mindst hvert andet år foretage en evaluering af indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, på personer, der udfører platformsarbejde, herunder, hvor det er relevant, deres arbejdsvilkår og ligebehandling på arbejdspladsen. Arbejdstagerrepræsentanterne bør inddrages i evalueringsprocessen.

Digitale arbejdsplatforme bør sikre tilstrækkelige menneskelige ressourcer til dette formål. Personer, der af den digitale arbejdsplatform pålægges denne tilsynsfunktion, bør have den nødvendige kompetence, uddannelse og beføjelse til at udøve denne funktion og navnlig retten til at tilsidesætte automatiserede beslutninger. De bør beskyttes mod afskedigelse, disciplinære foranstaltninger eller anden ugunstig behandling som følge af udøvelsen af deres funktioner. Desuden er det vigtigt, at digitale arbejdsplatforme afhjælper systematiske mangler med hensyn til brugen af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer. Når resultatet af tilsynsaktiviteterne viser, at der er høj risiko for forskelsbehandling på arbejdspladsen eller krænkelse af rettigheder for personer, der udfører platformsarbejde, bør digitale arbejdsplatforme derfor træffe passende foranstaltninger til at imødegå dem, herunder muligheden for at afskaffe sådanne systemer.

- (49) I henhold til forordning (EU) 2016/679 skal de dataansvarlige gennemføre passende foranstaltninger til beskyttelse af registreredes rettigheder og frihedsrettigheder og legitime interesser i tilfælde, hvor sidstnævnte er genstand for beslutninger, der udelukkende er baseret på automatiseret behandling. Denne bestemmelse kræver som minimum, at den registrerede har ret til menneskelig indgriben fra den dataansvarliges side, til at give udtryk for sine synspunkter og til at anfægte beslutningen. Som supplement til forordning (EU) 2016/679 i forbindelse med algoritmisk styring og under hensyntagen til den alvorlige indvirkning på personer, der udfører platformsarbejde, af beslutninger om at begrænse, suspendere eller opsige kontraktforholdet eller kontoen for den person, der udfører platformsarbejde, eller enhver beslutning med tilsvarende skadevirkninger, bør disse beslutninger altid træffes af et menneske. Som supplement til forordning (EU) 2016/679 i forbindelse med algoritmisk styring i platformsarbejde bør personer, der udfører platformsarbejde, have ret til uden unødigt ophold at få en forklaring fra den digitale arbejdsplatform på en beslutning, manglen på en beslutning eller en række beslutninger, der støttes eller, hvis det er relevant, træffes af automatiserede beslutningssystemer.

Med henblik herpå bør den digitale arbejdsplatform give dem mulighed for at drøfte og afklare fakta, omstændigheder og begrundelser for sådanne beslutninger med en menneskelig kontaktperson på den digitale arbejdsplatform. Da visse beslutninger sandsynligvis vil have betydelige negative konsekvenser for personer, der udfører platformsarbejde, navnlig deres potentielle indtjening, bør den digitale arbejdsplatform desuden, hvis en digital arbejdsplatform begrænser, suspenderer eller opsiger kontoen tilhørende en person, der udfører platformsarbejde, nægter at betale for arbejde, der er udført af den pågældende person, eller berører de væsentlige aspekter af kontraktforholdet, hurtigst muligt og senest på den dato, hvor sådanne beslutninger får virkning, give den person, der udfører platformsarbejde, en skriftlig begrundelse for denne beslutning. Hvis den modtagne forklaring eller begrundelse ikke er tilfredsstillende, eller hvis de personer, der udfører platformsarbejde, mener, at deres rettigheder krænkes af en beslutning, bør de også have ret til at anmode den digitale arbejdsplatform om at genoverveje beslutningen og få et begrundet svar uden unødigt ophold og under alle omstændigheder senest to uger efter modtagelsen af anmodningen.

Hvis sådanne beslutninger krænker disse personers rettigheder, såsom arbejdstagerrettigheder, retten til ikkeforskelsbehandling eller retten til beskyttelse af deres personoplysninger, bør den digitale arbejdsplatform rette op på sådanne beslutninger uden unødigt ophold eller, hvis dette ikke er muligt, yde passende kompensation for den skade, der er lidt, og tage de nødvendige skridt til at undgå lignende beslutninger i fremtiden, herunder indstilling af anvendelsen heraf. Med hensyn til menneskelig gennemgang af beslutninger bør de specifikke bestemmelser i forordning (EU) 2019/1150 have forrang for erhvervsbrugere.

- (50) Rådets direktiv 89/391/EØF¹⁶ indfører foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, herunder arbejdsgiverens forpligtelse til at vurdere sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen og fastsætter generelle forebyggelsesprincipper, som arbejdsgivere skal gennemføre. Automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer har potentielt betydelig indvirkning på platformsarbejders sikkerhed og fysiske og mentale sundhed.

Algoritmisk styring, evaluering og disciplinering intensiverer arbejdsindsatsen ved at øge overvågningen, øge det tempo, der kræves af arbejdstagerne, minimere hullerne i arbejdsgangen og udvide arbejdsaktiviteten i arbejdsgangen og udvide arbejdsaktiviteten ud over den konventionelle arbejdsplads og arbejdstid. Den begrænsede læring på arbejdspladsen og indflydelse på opgaver som følge af anvendelsen af de uigennemsigtige algoritmer, den arbejdsintensivering og den usikkerhed, der er fremhævet ovenfor, vil sandsynligvis øge stress og angst hos arbejdsstyrken. Digitale arbejdsplatforme bør derfor evaluere disse risici, vurdere, om garantierne i systemerne er hensigtsmæssige til at imødegå disse risici, og træffe passende forebyggende og beskyttende foranstaltninger. De bør undgå, at anvendelsen af sådanne systemer medfører unødigt pres på arbejdstagerne eller bringer deres sundhed i fare. For at styrke effektiviteten af disse bestemmelser bør den digitale arbejdsplatform stille sin risikoevaluering og vurderingen af de afbødende foranstaltninger til rådighed for platformsarbejdere, deres repræsentanter og de kompetente myndigheder.

¹⁶ Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).

- (51) Information og høring af arbejdstagerrepræsentanter, der reguleres på EU-plan i henhold til direktiv 2002/14/EF, er afgørende for at fremme en effektiv social dialog. Da indførelsen af eller væsentlige ændringer i digitale arbejdsplatformes anvendelse af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer har direkte indvirkning på platformsarbejderes arbejdstilrettelæggelse og individuelle arbejdsvilkår, er der behov for yderligere foranstaltninger for at sikre, at digitale arbejdsplatforme informerer og effektivt hører repræsentanter for platformsarbejdere, inden sådanne beslutninger træffes, på det relevante niveau. I betragtning af de algoritmiske styringssystemers tekniske kompleksitet bør der gives oplysninger i god tid, således at repræsentanter for platformsarbejdere kan forberede sig på høring med bistand fra en ekspert udvalgt af platformsarbejderne eller deres repræsentanter på en samordnet måde, hvor det er nødvendigt. Informations- og høringsforanstaltningerne i direktiv 2002/14/EF berøres ikke af dette direktiv.
- (52) I mangel af arbejdstagerrepræsentanter bør det være muligt for arbejdstagerne at blive direkte informeret af den digitale arbejdsplatform om enhver sådan indførelse eller væsentlig ændring for så vidt angår automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer.

- (53) Selvstændige erhvervsdrivende udgør en del af de personer, der udfører platformsarbejde. Virkningen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, der anvendes af digitale arbejdsplatforme, på beskyttelsen af deres personoplysninger og deres indtjeningsmuligheder svarer til virkningen på platformsarbejdere. Rettighederne i dette direktiv vedrørende beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i tilfælde af algoritmisk styring, nemlig dem, der vedrører gennemsigtighed i automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, begrænsninger i behandlingen eller indsamlingen af personoplysninger, menneskelig overvågning og revision af væsentlige beslutninger, bør derfor også finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke har et ansættelsesforhold. De rettigheder vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og information og høring af platformsarbejdere eller deres repræsentanter, som er specifikke for arbejdstagere i lyset af EU-retten, bør ikke finde anvendelse på dem. Forordning (EU) 2019/1150 fastsætter garantier for retfærdighed og gennemsigtighed for selvstændige erhvervsdrivende, der udfører platformsarbejde, forudsat at de betragtes som erhvervsbrugere i henhold til nævnte forordning. Med hensyn til menneskelig gennemgang af væsentlige beslutninger bør de specifikke bestemmelser i forordning (EU) 2019/1150 have forrang for erhvervsbrugere.
- (54) Forpligtelserne for digitale arbejdsplatforme, herunder vedrørende information og høring i forbindelse med automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, gælder, uanset om de automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer forvaltes af den digitale arbejdsplatform selv eller af en ekstern tjenesteudbyder, der udfører databehandling på vegne af den digitale arbejdsplatform.

- (55) For at gøre det muligt for de kompetente nationale myndigheder at sikre, at digitale arbejdsplatforme overholder arbejdsmarkedsgivning og -bestemmelser, navnlig hvis de er etableret i et andet land end den medlemsstat, hvor platformsarbejderen udfører arbejde, bør digitale arbejdsplatforme indberette arbejde udført af platformsarbejdere til de kompetente myndigheder i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres. Et systematisk og gennemslagsigt informationssystem, herunder på tværs af grænserne, er også afgørende for at forhindre unfair konkurrence mellem digitale arbejdsplatforme. Denne forpligtelse bør ikke erstatte de anmeldelses- eller underretningsforpligtelser, der er fastsat i andre EU-instrumenter.
- (56) Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed bidrager til at sikre fair arbejdskraftmobilitet i hele Unionen, navnlig letter den samarbejdet og udvekslingen af oplysninger mellem medlemsstaterne med henblik på en konsekvent og effektiv anvendelse og håndhævelse af relevant EU-ret, koordinerer og støtter samordnede og fælles inspektioner, foretager analyser og risikovurderinger af spørgsmål vedrørende grænseoverskridende arbejdskraftmobilitet og støtter medlemsstaterne i bekæmpelsen af sort arbejde. Den spiller derfor en vigtig rolle med hensyn til at imødegå de udfordringer, der er forbundet med mange digitale arbejdsplatformes grænseoverskridende aktiviteter, samt de udfordringer, der er forbundet med sort arbejde i forbindelse med platformsarbejde.
- (57) Oplysninger om platformsarbejde, der udføres af personer, der udfører platformsarbejde gennem digitale arbejdsplatforme, deres antal, oplysninger om deres kontraktmæssige eller beskæftigelsesmæssige status og de generelle vilkår og betingelser, der gælder for disse kontraktforhold, er afgørende for at støtte relevante myndigheder i korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, og for at sikre overholdelse af retlige forpligtelser, samt for repræsentanter for platformsarbejdere i forbindelse med udøvelsen af deres repræsentative funktioner. Disse myndigheder og repræsentanter bør også have ret til at anmode digitale arbejdsplatforme om yderligere præciseringer og detaljer med hensyn til de leverede oplysninger.

- (58) Brugen af sort arbejde på leveringsplatforme er blevet dokumenteret i flere medlemsstater. Denne praksis udføres ved hjælp af lejede identiteter, hvor personer, der udfører platformsarbejde, med ret til at arbejde registrerer sig på platformen og udlejer deres konti til papirløse migranter og mindreårige. Dette medfører manglende beskyttelse af disse personer, herunder tredjelandstatsborgere med ulovligt ophold, hvis situation ofte fører til en begrænsning af adgangen til domstolsprøvelse af frygt for repressalier eller risiko for udvisning. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF¹⁷ om minimumsstandards for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandstatsborgere med ulovligt ophold. De gennemsigtighedsforpligtelser og regler om formidlere, der er fastsat i dette direktiv, bidrager sammen med direktiv 2009/52/EF kraftigt til at imødegå problemet med sort arbejde i forbindelse med platformsarbejde. Desuden er det afgørende, at digitale arbejdsplatforme sikrer pålidelig verifikation af platformsarbejders identitet.
- (59) Der er udviklet et omfattende system af håndhævelsesbestemmelser for gældende EU-ret på det sociale område, hvoraf visse elementer bør finde anvendelse inden for rammerne af dette direktiv for at sikre, at personer, der udfører platformsarbejde, har adgang til rettidig, effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, herunder passende erstatning for den skade, der er lidt. Navnlig bør personer, der udfører platformsarbejde, under hensyntagen til den grundlæggende karakter af retten til effektiv retsbeskyttelse fortsat være omfattet af denne beskyttelse selv efter ophøret af det ansættelsesforhold eller kontraktforhold, der giver anledning til en påstået tilsidesættelse af arbejdstagerens rettigheder i henhold til dette direktiv.
- (60) Repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bør i overensstemmelse med national ret og praksis kunne repræsentere en eller flere personer, der udfører platformsarbejde, i enhver retslig eller administrativ procedure til håndhævelse af rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv. Indgivelse af krav på vegne af eller støtte til flere personer, der udfører platformsarbejde, er en måde at lette retssager, der ellers ikke ville være blevet anlagt på grund af proceduremæssige og økonomiske hindringer eller frygt for repressalier.

¹⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF af 18. juni 2009 om minimumsstandards for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandstatsborgere med ulovligt ophold (EUT L 168 af 30.6.2009, s. 24).

- (61) Platformsarbejde er kendetegnet ved manglen på en fælles arbejdsplads, hvor personer, der udfører platformsarbejde, kan lære hinanden at kende og kommunikere med hinanden og med deres repræsentanter, også med henblik på at forsvare deres interesser over for den digitale arbejdsplatform. Det er derfor nødvendigt at skabe digitale kommunikationskanaler i overensstemmelse med de digitale arbejdsplatformes arbejdstilrettelæggelse, hvor personer, der udfører platformsarbejde, kan udveksle erfaringer på en privat og sikker måde og kontaktes af deres repræsentanter. Digitale arbejdsplatforme bør skabe sådanne kommunikationskanaler inden for deres digitale infrastruktur eller ved hjælp af tilsvarende effektive midler og samtidig respektere beskyttelsen af personoplysninger og afstå fra at få adgang til eller overvåge denne kommunikation.
- (62) Personer, der udfører platformsarbejde, er, navnlig i forbindelse med arbejde på stedet, udsat for en risiko for vold og chikane, uden at de har en fysisk arbejdsplads, som de kan indgive klager til. Chikane og seksuel chikane kan have en negativ indvirkning på platformsarbejderen sundhed og sikkerhed. Med hensyn til platformsarbejde bør medlemsstaterne indføre forebyggende foranstaltninger, herunder oprettelse af effektive indberetningskanaler. Medlemsstaterne opfordres også til at støtte effektive foranstaltninger til bekæmpelse af vold og chikane i forbindelse med platformsarbejde og navnlig til at medtage passende indberetningskanaler for selvstændige erhvervsdrivende.
- (63) I administrative eller retslige procedurer vedrørende de rettigheder og forpligtelser, der er fastlagt i dette direktiv, kan elementerne vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdet, der gør det muligt at fastslå beskæftigelsesstatus, og navnlig hvorvidt den digitale arbejdsplatform kontrollerer visse elementer af eller leder udførelsen af arbejdet, samt andre elementer vedrørende brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer være i den digitale arbejdsplatforms besiddelse og ikke være let tilgængelige for personer, der udfører platformsarbejde, og kompetente myndigheder. De nationale domstole eller kompetente myndigheder bør derfor kunne pålægge den digitale arbejdsplatform at fremlægge alle relevante beviser, som de råder over, herunder fortrolige oplysninger, med forbehold af effektive foranstaltninger til beskyttelse af sådanne oplysninger.

- (64) Eftersom dette direktiv fastsætter mere specifikke regler og supplerende regler i forbindelse med forordning (EU) 2016/679 i forbindelse med platformsarbejde for at sikre beskyttelsen af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, bør de nationale tilsynsmyndigheder, der er omhandlet i forordning (EU) 2016/679, have kompetence til at overvåge anvendelsen af disse garantier. De proceduremæssige rammer i forordning (EU) 2016/679, særlig kapitel VI, VII og VIII, bør finde anvendelse for håndhævelsen af dette direktivs mere specifikke og supplerende regler, navnlig for så vidt angår tilsyns-, samarbejds- og sammenhængsmekanismer, retsmidler, ansvar og sanktioner, herunder kompetencen til at pålægge administrative bøder op til det beløb, der er omhandlet i artikel 83, stk. 5, i nævnte forordning.
- (65) Automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, der anvendes i forbindelse med platformsarbejde, omfatter behandling af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, og påvirker arbejdsvilkårene og rettighederne for platformsarbejderne blandt dem, hvilket rejser spørgsmål om databeskyttelseslovgivning samt om andre retsområder såsom arbejdsret. Datatilsynsmyndigheder og andre kompetente myndigheder bør derfor samarbejde, herunder på tværs af grænserne, om håndhævelsen af dette direktiv, herunder ved at udveksle relevante oplysninger med hinanden, uden at dette berører datatilsynsmyndighedernes uafhængighed.
- (66) For at gøre beskyttelsen i henhold til dette direktiv effektiv er det vigtigt at beskytte personer, der udfører platformsarbejde, og som udøver deres respektive rettigheder i henhold til direktivet, mod afskedigelse for så vidt angår platformsarbejdere eller opsigelse af kontrakten for så vidt angår selvstændige erhvervsdrivende og mod tilsvarende foranstaltninger, herunder suspension af kontoen.

- (67) Det dobbelte mål for dette direktiv, nemlig at forbedre arbejdsvilkår inden for platformsarbejde og beskyttelsen af personoplysninger, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af behovet for at fastsætte fælles mindstekrav bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i TEU. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.
- (68) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde bestemmelser, som er gunstigere for personer, der udfører platformsarbejde. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, herunder med hensyn til mekanismer til at fastslå, at der foreligger et ansættelsesforhold, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-ret eller nationale ret på dette område, og den kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau af beskyttelse på det område, der er omfattet af dette direktiv, samt de eksisterende beføjelser, som repræsentanterne pålægges.
- (69) Arbejdsmarkedets parter selvstændighed skal respekteres. Medlemsstaterne bør på særlige betingelser kunne tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster, som adskiller sig fra visse bestemmelser, idet den overordnede beskyttelse af platformsarbejdere respekteres.
- (70) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge unødige administrative, økonomiske og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder (SMV'er). Medlemsstaterne opfordres derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesforanstaltninger på SMV'er for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og på den administrative byrde.

- (71) Medlemsstaterne kan overlade gennemførelsen af dette direktiv til arbejdsmarkedets parter, hvor arbejdsmarkedets parter anmoder herom i fællesskab, og forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med dette direktiv. De bør også i overensstemmelse med national ret og praksis træffe passende foranstaltninger til at sikre effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv.
- (72) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter¹⁸ har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiveren, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget.
- (73) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse er blevet hørt i overensstemmelse med artikel 42, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725¹⁹ og afgav udtalelse den 2. februar 2022²⁰ –

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

¹⁸ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

¹⁹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 af 23. oktober 2018 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af forordning (EF) nr. 45/2001 og afgørelse nr. 1247/2002/EF (EUT L 295 af 21.11.2018, s. 39).

²⁰ EUT C ...

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Genstand og anvendelsesområde

1. Formålet med dette direktiv er at forbedre arbejdsvilkårene og beskyttelsen af personoplysninger i forbindelse med platformsarbejde ved at:
 - a) indføre foranstaltninger, der skal fremme en korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde
 - b) fremme gennemsigtighed, retfærdighed, menneskeligt tilsyn, sikkerhed og ansvarlighed i forbindelse med algoritmisk styring i platformsarbejde og
 - c) forbedre gennemsigtigheden i platformsarbejde, herunder i grænseoverskridende situationer.
2. Dette direktiv fastsætter minimumsrettigheder for enhver person, der udfører platformsarbejde i Unionen, og som har eller på grundlag af en vurdering af de faktiske omstændigheder kan anses for at have en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i gældende lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis i medlemsstaterne, under hensyntagen til Domstolens praksis.

Dette direktiv fastsætter også regler med henblik på at forbedre beskyttelsen af fysiske personer i forbindelse med behandling af deres personoplysninger ved at fastsætte foranstaltninger vedrørende algoritmisk styring, der finder anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, herunder personer, der ikke har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold.
3. Dette direktiv finder anvendelse på digitale arbejdsplatforme, der tilrettelægger platformsarbejde, der udføres i Unionen, uanset hvor de er etableret, og uanset hvilken lov der ellers finder anvendelse.

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

- 1) "digital arbejdsplatform": enhver fysisk eller juridisk person, der leverer en tjeneste, som opfylder alle følgende krav:
 - a) den leveres, i det mindste delvist, på afstand ved hjælp af elektroniske midler, såsom et websted eller en mobilapplikation
 - b) den leveres på anmodning af en tjenestemodtager
 - c) den omfatter, som en nødvendig og væsentlig del, tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner mod vederlag, uanset om arbejdet udføres online eller på et bestemt sted
 - d) den involverer brug af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer
- 2) "platformsarbejde": ethvert arbejde, der er tilrettelagt via en digital arbejdsplatform og udføres i Unionen af en person på grundlag af et kontraktforhold mellem den digitale arbejdsplatform eller en formidler og den enkelte person, uanset om der foreligger et kontraktforhold mellem personen eller en formidler og tjenestemodtageren
- 3) "person, der udfører platformsarbejde": enhver person, der udfører platformsarbejde, uanset karakteren af kontraktforholdet eller de involverede parter betegnelse heraf
- 4) "platformsarbejder": enhver person, der udfører platformsarbejde, og som har en ansættelseskontrakt eller anses for at have et ansættelsesforhold som defineret i gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens praksis

- 5) "formidler": en fysisk eller juridisk person, der med henblik på at stille platformsarbejde til rådighed for eller gennem en digital arbejdsplatform:
- a) etablerer et kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform og med den person, der udfører platformsarbejde, eller
 - b) befinder sig i en underleverandørkæde mellem denne digitale arbejdsplatform og den person, der udfører platformsarbejde
- 6) "arbejdstagerrepræsentanter": repræsentanter for platformsarbejdere såsom fagforeninger og repræsentanter, der vælges frit af platformsarbejderne i overensstemmelse med national ret og praksis
- 7) "repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde": arbejdstagerrepræsentanter og, forudsat at de er omfattet af national ret og praksis, repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bortset fra platformsarbejdere
- 8) "automatiserede overvågningssystemer": systemer, der anvendes til eller støtter overvågning af, tilsyn med eller evaluering af arbejdsresultaterne for personer, der udfører platformsarbejde, eller de aktiviteter, der udføres i arbejdsmiljøet, herunder ved at indsamle personoplysninger ved hjælp af elektroniske midler
- 9) "automatiserede beslutningssystemer": systemer, der anvendes til ved hjælp af elektroniske midler at træffe eller støtte beslutninger, der i væsentlig grad påvirker personer, der udfører platformsarbejde, herunder arbejdsvilkårene for platformsarbejdere, navnlig beslutninger, der påvirker deres ansættelse, deres adgang til og tilrettelæggelse af arbejdsopgaver, deres indtjening, herunder prisfastsættelsen af individuelle opgaver, deres sikkerhed og sundhed, deres arbejdstid, deres adgang til oplæring, forfremmelse eller tilsvarende, deres kontraktmæssige status, herunder begrænsning, suspension eller opsigelse af deres konto.

2. Definitionen af digitale arbejdsplatforme i stk. 1, nr. 1), omfatter ikke tjenesteudbydere, hvis primære formål er at udnytte eller dele aktiver, eller som gør det muligt for privatpersoner, som ikke er fagpersoner, at videresælge varer.

Artikel 3

Formidlere

Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre, at personer, der udfører platformsarbejde, og som har et kontraktforhold med en formidler, når en digital arbejdsplatform gør brug af formidlere, nyder samme grad af beskyttelse i henhold til dette direktiv som personer, der har et direkte kontraktforhold med en digital arbejdsplatform. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret og praksis foranstaltninger til at etablere passende mekanismer, som, hvor det er relevant, skal omfatte ordninger for solidarisk hæftelse.

KAPITEL II

BESKÆFTIGELSESTATUS

Artikel 4

Korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus

1. Medlemsstaterne skal have indført passende og effektive procedurer til at kontrollere og sikre en korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, med henblik på at fastslå, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i medlemsstaternes gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis under hensyntagen til Domstolens praksis, herunder gennem anvendelsen af formodningen om et ansættelsesforhold i overensstemmelse med artikel 5.
2. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, baseres primært på fakta vedrørende den faktiske udførelse af arbejdet, herunder brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer i forbindelse med tilrettelæggelse af platformsarbejdet, uanset hvordan forholdet klassificeres i en eventuel kontraktmæssig aftale mellem de involverede parter.
3. Hvis det fastslås, at der foreligger et ansættelsesforhold, skal den eller de parter, der påtager sig arbejdsgiverens forpligtelser, klart identificeres i overensstemmelse med de nationale retssystemer.

Artikel 5

Retlig formodning

1. Kontraktforholdet mellem en digital arbejdsplatform og en person, der udfører platformsarbejde via denne platform, formodes retligt at være et ansættelsesforhold, når der konstateres forhold, der tyder på kontrol og ledelse i henhold til gældende national ret, kollektive overenskomster eller praksis i medlemsstaterne og under hensyntagen til Domstolens retspraksis. Hvis den digitale arbejdsplatform forsøger at afkræfte den retlige formodning, påhviler det den digitale arbejdsplatform at påvise, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold som defineret i den lovgivning, de kollektive overenskomster eller den praksis, der er gældende i medlemsstaten under hensyntagen til Domstolens retspraksis.
2. Med henblik herpå fastsætter medlemsstaterne en effektiv afkræftelig retlig formodning om beskæftigelse, som udgør en proceduremæssig lempelse til gavn for personer, der udfører platformsarbejde, og medlemsstaterne sikrer, at denne retlige formodning ikke øger byrden for så vidt angår krav til personer, der udfører platformsarbejde, eller deres repræsentanter i sager om fastlæggelse af deres beskæftigelsesstatus.
3. Den retlige formodning finder anvendelse i alle relevante administrative eller retslige procedurer, hvor den korrekte fastsættelse af beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde, er på spil.

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

4. Personer, der udfører platformsarbejde, og, i overensstemmelse med national ret og praksis, deres repræsentanter har ret til at indlede de procedurer, der er omhandlet i stk. 3, første afsnit, med henblik på fastlæggelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde.
5. Hvis en kompetent national myndighed finder, at en person, der udfører platformsarbejde, kan være fejlklassificeret, iværksætter den passende foranstaltninger eller procedurer i overensstemmelse med national ret og praksis med henblik på at fastlægge den pågældende persons beskæftigelsesstatus.
6. For så vidt angår kontraktforhold, der er indgået før og stadig er i kraft på den dato, der er fastsat i artikel 29, stk. 1, finder den i denne artikel omhandlede retlige formodning kun anvendelse på perioden fra denne dato.

Artikel 6

Ramme med støtteforanstaltninger

Medlemsstaterne fastlægger en ramme med støtteforanstaltninger for at sikre en effektiv gennemførelse og overholdelse af den retlige formodning. De skal navnlig:

- a) udvikle passende retningslinjer, herunder i form af konkrete og praktiske anbefalinger, for digitale arbejdsplatforme, personer, der udfører platformsarbejde, og arbejdsmarkedets parter med henblik på, at de forstår og gennemfører den retlige formodning, herunder om procedurerne for at afkræfte den
- b) udvikle retningslinjer og fastlægge passende procedurer i overensstemmelse med national ret og praksis for kompetente nationale myndigheder, herunder om samarbejdet mellem forskellige kompetente nationale myndigheder, med henblik på proaktivt at identificere, gå efter og forfølge digitale arbejdsplatforme, der ikke overholder reglerne om korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus

- c) sørge for, at nationale myndigheder udfører effektive kontroller og inspektioner i overensstemmelse med national ret eller praksis, og navnlig, hvor det er relevant, sørge for kontroller og inspektioner på specifikke digitale arbejdsplatforme, hvor en kompetent national myndighed har fastslået, at der foreligger en beskæftigelsesstatus for en person, der udfører platformsarbejde, samtidig med at det sikres, at sådanne kontroller og inspektioner er forholdsmæssige og ikkediskriminerende
- d) sørge for passende uddannelse af kompetente nationale myndigheder og sørge for, at der er teknisk ekspertise inden for algoritmisk styring til rådighed, således at disse myndigheder kan udføre de opgaver, der er omhandlet i litra b).

KAPITEL III

ALGORITMISK STYRING

Artikel 7

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

1. Digitale arbejdsplatforme må ikke ved hjælp af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer:
 - a) behandle personoplysninger om den følelsesmæssige eller psykologiske tilstand hos den person, der udfører platformsarbejde
 - b) behandle personoplysninger i forbindelse med private samtaler, herunder udvekslinger med andre personer, der udfører platformsarbejde, og deres repræsentanter
 - c) indsamle personoplysninger, så længe den person, der udfører platformsarbejde, ikke tilbyder eller udfører platformsarbejde
 - d) behandle personoplysninger med henblik på at forudsige udøvelsen af grundlæggende rettigheder, herunder foreningsfrihed, forhandlingsretten og retten til kollektive skridt eller retten til information og høring som defineret i chartret
 - e) behandle personoplysninger med henblik på at udlede racemæssig eller etnisk oprindelse, migrationsstatus, politiske holdninger, religiøs eller filosofisk overbevisning, handicap, helbredstilstand, herunder kronisk sygdom eller hivstatus, den følelsesmæssige eller psykologiske tilstand, fagforeningsmæssigt tilhørsforhold, en persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering
 - f) behandle biometriske data som defineret i artikel 4, nr. 14), i forordning (EU) 2016/679 om en person, der udfører platformsarbejde, for at fastlægge den pågældende persons identitet ved at sammenligne disse data med lagrede biometriske data for enkeltpersoner i en database.

2. Bestemmelserne i denne artikel finder anvendelse på alle personer, der udfører platformsarbejde fra begyndelsen af ansættelses- eller udvælgelsesproceduren.
3. Ud over automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer finder denne artikel også anvendelse på digitale arbejdsplatforme, hvis de anvender automatiserede systemer, der støtter eller træffer beslutninger, der påvirker personer, der udfører platformsarbejde på en hvilken som helst måde.

Artikel 8

Konsekvensanalyse vedrørende databeskyttelse

1. Behandling af personoplysninger på en digital arbejdsplatform ved hjælp af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer er en type behandling, der sandsynligvis vil indebære en høj risiko for fysiske personers rettigheder og frihedsrettigheder, jf. artikel 35, stk. 1, i forordning (EU) 2016/679. Når der i henhold til nævnte forordnings artikel 35, stk. 1, foretages en analyse af konsekvenserne af behandlingen af personoplysninger i automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer for beskyttelsen af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, herunder på de begrænsninger af behandling, der er fastsat i dette direktivs artikel 7, indhenter digitale arbejdsplatforme, der fungerer som dataansvarlige som defineret i artikel 4, nr. 7), i nævnte forordning, synspunkter fra personer, der udfører platformsarbejde, og deres repræsentanter.
2. Digitale arbejdsplatforme skal stille analysen til rådighed for arbejdstagerrepræsentanterne.

Artikel 9

Gennemsigtighed med hensyn til automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer

1. Medlemsstaterne kræver, at digitale arbejdsplatforme informerer personer, der udfører platformsarbejde, platformsarbejderes repræsentanter og efter anmodning de kompetente nationale myndigheder om brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer.

Disse oplysninger skal vedrøre:

- a) alle typer beslutninger, der støttes eller træffes af automatiserede beslutningssystemer, herunder når sådanne systemer støtter eller træffer beslutninger, der ikke påvirker personer, der udfører platformsarbejde på en væsentlig måde
- b) for så vidt angår automatiserede overvågningssystemer:
 - i) det forhold, at sådanne systemer er i brug eller er ved at blive indført
 - ii) de kategorier af data og handlinger, der overvåges, kontrolleres eller evalueres af sådanne systemer, herunder evaluering foretaget af tjenestemodtageren
 - iii) formålet med det automatiserede overvågningssystem, og hvordan systemet skal opfylde det
 - iv) modtagerne eller kategorierne af modtagere af personoplysninger, der behandles af sådanne systemer, og enhver videregivelse eller overførsel af sådanne personoplysninger, herunder inden for en gruppe af virksomheder.
- c) for så vidt angår automatiserede beslutningssystemer:
 - i) det forhold, at sådanne systemer er i brug eller er ved at blive indført
 - ii) de kategorier af beslutninger, der træffes eller støttes af sådanne systemer
 - iii) de kategorier af data og de vigtigste parametre, som sådanne systemer tager i betragtning, og den relative betydning af disse vigtigste parametre i den automatiserede beslutningstagning, herunder den måde, hvorpå personoplysninger om eller adfærden hos den person, der udfører platformsarbejde, påvirker beslutningerne
 - iv) begrundelsen for beslutninger om at begrænse, suspendere eller opsige kontoen tilhørende den person, der udfører platformsarbejde, nægte at betale for arbejde, der er udført af personen, og beslutninger om personens kontraktmæssige status eller enhver beslutning med tilsvarende eller skadelig virkning

2. Digitale arbejdsplatforme giver de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, i form af et skriftligt dokument, der kan være i elektronisk format. Oplysningerne skal præsenteres i en gennemsigtig, letforståelig og lettilgængelig form i et klart og enkelt sprog.
3. Personer, der udfører platformsarbejde, modtager kortfattede oplysninger om systemerne og deres features, der direkte påvirker dem, herunder deres arbejdsvilkår, hvor det er relevant, senest den første arbejdsdag, forud for indførelsen af ændringer, der påvirker arbejdsvilkårene, tilrettelæggelsen af arbejdet eller overvågningen af arbejdsresultaterne, eller når som helst efter anmodning. Efter anmodning modtager de også omfattende og detaljerede oplysninger om alle relevante systemer og deres features.
4. Arbejdstagerrepræsentanterne modtager omfattende og detaljerede oplysninger om alle relevante systemer og deres features. De modtager disse oplysninger forud for anvendelsen af disse systemer eller indførelsen af ændringer, der påvirker arbejdsvilkårene, tilrettelæggelsen af arbejdet eller overvågningen af arbejdsresultaterne, eller når som helst efter anmodning. De kompetente nationale myndigheder modtager omfattende og detaljerede oplysninger når som helst efter anmodning.
5. Digitale arbejdsplatforme giver de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, til personer, der gennemgår en ansættelses- eller udvælgelsesprocedure. Disse oplysninger skal gives i overensstemmelse med stk. 2, være kortfattede og kun vedrøre de automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer, der anvendes i den pågældende procedure, og skal fremlægges inden indledningen af denne procedure.

6. Personer, der udfører platformsarbejde, har ret til portabilitet af personoplysninger, der genereres gennem deres arbejde i forbindelse med en digital arbejdsplatforms automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, herunder vurderinger og evalueringer, uden at det påvirker tjenestemodtagerens rettigheder negativt i henhold til forordning (EU) 2016/679. Den digitale arbejdsplatform giver personer, der udfører platformsarbejde, gratis værktøjer til at lette den effektive udøvelse af deres ret til portabilitet, jf. artikel 20 i forordning (EU) 2016/679 og nærværende stykkes første punktum. Efter anmodning fra den person, der udfører platformsarbejde, videregiver den digitale arbejdsplatform sådanne personoplysninger direkte til en tredjepart.

Artikel 10

Menneskeligt tilsyn med automatiserede systemer

1. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme fører tilsyn med, og, med inddragelse af arbejdstagerrepræsentanter, regelmæssigt og under alle omstændigheder hvert andet år, foretager en evaluering af indvirkningen på arbejdsvilkårene af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, som anvendes af den digitale arbejdsplatform, om personer, der udfører platformsarbejde, herunder, hvor det er relevant, deres arbejdsvilkår og ligebehandling på arbejdspladsen.
2. Medlemsstaterne kræver, at digitale arbejdsplatforme sikrer tilstrækkelige menneskelige ressourcer til effektivt tilsyn med og evaluering af indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer. De personer, som af den digitale arbejdsplatform pålægges at forestå tilsynet og evalueringen, skal have den nødvendige kompetence, uddannelse og beføjelse til at udøve denne funktion, herunder til at tilsidesætte automatiserede beslutninger. De skal være beskyttet mod afskedigelse eller tilsvarende, disciplinære foranstaltninger eller anden ugunstig behandling som følge af udøvelsen af deres funktioner.

3. Hvis det tilsyn eller den evaluering, der er omhandlet i stk. 1, viser, at der er en høj risiko for forskelsbehandling på arbejdspladsen i forbindelse med anvendelsen af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, eller hvis det konstateres, at individuelle beslutninger, der er truffet eller støttet af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, har krænket rettighederne for en person, der udfører platformsarbejde, foretager den digitale arbejdsplatform de nødvendige skridt, herunder, hvis det er relevant, en ændring af det automatiserede overvågnings- og beslutningssystem eller indstilling af dets anvendelse, for at undgå sådanne beslutninger i fremtiden.
4. Oplysninger om evalueringen i henhold til stk. 1 videregives til repræsentanter for platformsarbejdere. Digitale arbejdsplatforme stiller også disse oplysninger til rådighed for personer, der udfører platformsarbejde, og de kompetente nationale myndigheder efter anmodning.
5. Enhver beslutning om at begrænse, suspendere eller opsige kontraktforholdet eller kontoen tilhørende en person, der udfører platformsarbejde, eller enhver anden beslutning med tilsvarende skadevirkning skal træffes af et menneske.

Artikel 11

Menneskelig gennemgang

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

Digitale arbejdsplatforme giver uden unødigt ophold og senest på den dato, hvor beslutningen får virkning, personer, der udfører platformsarbejde, en skriftlig begrundelse for enhver beslutning, der støttes af eller, hvor det er relevant, træffes af et automatiseret beslutningssystem, om at begrænse, suspendere eller opsiges kontoen tilhørende den person, der udfører platformsarbejde, enhver beslutning om at nægte at betale for arbejde, der er udført af den person, der udfører platformsarbejde, enhver beslutning om den kontraktmæssige status for den person, der udfører platformsarbejde, enhver beslutning med tilsvarende virkninger eller enhver anden beslutning, der påvirker de væsentlige aspekter af ansættelsesforholdet eller andre kontraktforhold.

2. Personer, der udfører platformsarbejde, og, i overensstemmelse med national ret eller praksis, repræsentanter, der handler på vegne af de personer, der udfører platformsarbejde, har ret til at anmode den digitale arbejdsplatform om at tage de beslutninger, der er omhandlet i stk. 1, op til fornyet overvejelse. Den digitale arbejdsplatform skal besvare en sådan anmodning ved at give den person, der udfører platformsarbejdet, et tilstrækkeligt præcist og tilstrækkeligt begrundet svar i form af et skriftligt dokument, der kan være i elektronisk format, uden unødigt ophold og under alle omstændigheder senest to uger efter modtagelsen af anmodningen.

3. Hvis den i stk. 1 omhandlede beslutning krænker rettighederne for en person, der udfører platformsarbejde, skal den digitale arbejdsplatform korrigere beslutningen straks og under alle omstændigheder inden for to uger efter vedtagelsen af beslutningen. Hvis en sådan korrektion ikke er mulig, skal den digitale arbejdsplatform tilbyde passende kompensation for den skade, der er lidt. Under alle omstændigheder tager den digitale arbejdsplatform de nødvendige skridt, herunder, hvis det er relevant, en ændring af det automatiserede beslutningssystem eller indstilling af dets anvendelse, for at undgå sådanne beslutninger i fremtiden.
4. Denne artikel berører ikke disciplinære procedurer eller afskedigelsesprocedurer i henhold til national ret og praksis og kollektive overenskomster.
5. Denne artikel finder ikke anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som også er erhvervsbrugere som defineret i artikel 2, nr. 1), i forordning (EU) 2019/1150.

Artikel 12

Sikkerhed og sundhed

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

2. I forbindelse med kravene i denne artikels stk. 1 sikrer digitale arbejdsplatforme effektiv information, høring og deltagelse af platformsarbejdere og/eller deres repræsentanter i overensstemmelse med artikel 10 og 11 i Rådets direktiv 89/391/EØF.
3. Digitale arbejdsplatforme må ikke anvende automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer på en måde, der lægger unødigt pres på platformsarbejdere eller på anden måde bringer platformsarbejdernes sikkerhed og fysiske og mentale sundhed i fare.
4. Ud over automatiserede beslutningssystemer finder denne artikel også anvendelse, hvor de anvender automatiserede systemer, der støtter eller træffer beslutninger, der påvirker platformsarbejdere på en hvilken som helst måde.
5. For at sikre platformsarbejdernes sikkerhed og sundhed, herunder mod vold og chikane, sikrer medlemsstaterne, at digitale arbejdsplatforme træffer forebyggende foranstaltninger, herunder effektive indberetningskanaler.

Artikel 13

Information og høring

1. Dette direktiv berører ikke direktiv 89/391/EØF for så vidt angår information og høring eller direktiv 2002/14/EF og 2009/38/EF.
2. Ud over at efterkomme de direktiver, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, sikrer medlemsstaterne, at information og høring, som defineret i artikel 2, litra f) og g), i direktiv 2002/14/EF, af arbejdstagerrepræsentanter via digitale arbejdsplatforme også omfatter beslutninger, der kan føre til indførelse af eller væsentlige ændringer i brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer. Med henblik på dette stykke skal information og høring af arbejdstagerrepræsentanter gennemføres efter de samme regler for udøvelse af retten til information og høring som dem, der er fastsat i direktiv 2002/14/EF.

3. Repræsentanter for platformsarbejdere kan bistås af en ekspert efter eget valg, i det omfang det er nødvendigt for dem for at undersøge det spørgsmål, der er genstand for information og høring, og afgive en udtalelse. Hvis en digital arbejdsplatform har mere end 250 arbejdere i den pågældende medlemsstat, afholdes udgifterne til eksperten af den digitale arbejdsplatform, forudsat at de er forholdsmæssige. Medlemsstaterne kan fastsætte hyppigheden af anmodninger om en ekspert, samtidig med at det sikres, at bistanden er effektiv.

Artikel 14

Information af arbejdstagerne

Hvis der ikke er nogen repræsentanter for platformsarbejdere, sikrer medlemsstaterne, at den digitale arbejdsplatform informerer de berørte platformsarbejdere direkte om beslutninger, der kan føre til indførelse af eller væsentlige ændringer i brugen af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer. Oplysningerne gives i form af et skriftligt dokument, der kan være i elektronisk format, og skal præsenteres i en gennemsigtig, letforståelig og lettilgængelig form i et klart og enkelt sprog.

Artikel 15

Særlige ordninger for repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bortset fra repræsentanter for platformsarbejdere

Repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bortset fra arbejdstagerrepræsentanter, må kun udøve de rettigheder, der er tillagt arbejdstagerrepræsentanterne i henhold til artikel 8, stk. 2, artikel 9, stk. 1 og 4, artikel 10, stk. 4, og artikel 11, stk. 2, for så vidt som de handler på vegne af personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke er platformsarbejdere, med hensyn til beskyttelse af deres personoplysninger.

KAPITEL IV

GENNEMSIGTIGHED MED HENSYN TIL PLATFORMSARBEJDE

Artikel 16

Indberetning af platformsarbejde

Medlemsstaterne skal kræve, at digitale arbejdsplatforme indberetter arbejde udført af platformsarbejdere til de kompetente myndigheder i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, i overensstemmelse med de regler og procedurer, der er fastsat i lovgivningen i de berørte medlemsstater.

Dette berører ikke specifikke forpligtelser i henhold til EU-retten, hvorefter arbejde skal anmeldes til medlemsstatens relevante organer i grænseoverskridende situationer.

Artikel 17

Adgang til relevante oplysninger om platformsarbejde

1. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme stiller følgende oplysninger til rådighed for de kompetente myndigheder og for repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde:
 - a) antallet af personer, der udfører platformsarbejde via den pågældende digitale arbejdsplatform, opdelt efter aktivitetsniveau og deres kontraktmæssige eller beskæftigelsesmæssige status
 - b) de generelle vilkår og betingelser, som fastsættes af den digitale arbejdsplatform, og som finder anvendelse på disse kontraktforhold

- c) aktiviteternes gennemsnitlige varighed, det gennemsnitlige antal arbejdstimer om ugen pr. person og den gennemsnitlige indtægt fra aktiviteter for personer, der regelmæssigt udfører platformsarbejde via den pågældende digitale arbejdsplatform
 - d) de formidlere, som den digitale arbejdsplatform har et kontraktforhold med.
2. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme giver kompetente nationale myndigheder oplysninger om arbejde udført af personer, der udfører platformsarbejde, og deres beskæftigelsesstatus.
 3. De oplysningerne, der er omhandlet i stk. 1, gives for hver enkelt medlemsstat, hvor personer udfører platformsarbejde via den pågældende digitale arbejdsplatform. For så vidt angår stk. 1, litra c), gives disse oplysninger kun efter anmodning. Oplysningerne ajourføres mindst hver sjette måned, og for så vidt angår stk. 1, litra b), hver gang vilkårene og betingelserne ændres væsentligt.
 4. De kompetente myndigheder i stk. 1 og repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, har ret til at anmode digitale arbejdsplatforme om yderligere præciseringer og nærmere oplysninger vedrørende alle de leverede oplysninger, herunder oplysninger vedrørende ansættelseskontrakten. De digitale arbejdsplatforme skal besvare en sådan anmodning ved at afgive et begrundet svar uden unødigt ophold.
 5. For så vidt angår digitale arbejdsplatforme, som er mikrovirksomheder eller små og mellemstore virksomheder, kan medlemsstaterne fastsætte, at periodiciteten for ajourføring af oplysninger i overensstemmelse med stk. 3 reduceres til en gang om året.

KAPITEL V

RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE

Artikel 18

Klageadgang

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

Artikel 19

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

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

Artikel 20

Kommunikationskanaler for personer, der udfører platformsarbejde

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at digitale arbejdsplatforme skaber mulighed for, at personer, der udfører platformsarbejde, kan kontakte og kommunikere med hinanden på en privat og sikker måde og kan kontakte eller blive kontaktet af repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, gennem de digitale arbejdsplatformes digitale infrastruktur eller tilsvarende effektive midler, og under overholdelse af forpligtelserne i henhold til forordning (EU) 2016/679 skal medlemsstaterne kræve, at digitale arbejdsplatforme afholder sig fra at konsultere eller overvåge denne kontakt og kommunikation.

Artikel 21

Adgang til bevismateriale

1. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole eller kompetente myndigheder i sager vedrørende bestemmelserne i dette direktiv kan pålægge den digitale arbejdsplatform at fremlægge alle relevante beviser, den råder over.
2. Medlemsstaterne sikrer, at nationale domstole har beføjelse til at kræve, at beviser indeholdende fortrolige oplysninger fremlægges, hvis de finder dem relevante for sagen. De sikrer, at nationale domstole ved pålægget om fremlæggelse af disse oplysninger råder over effektive foranstaltninger til at beskytte sådanne oplysninger.

Artikel 22

Beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger

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

Artikel 23

Beskyttelse mod afskedigelse

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse, opsigelse af kontrakten eller tilsvarende og alle skridt med henblik på afskedigelse af personer, der udfører platformsarbejde, opsigelse af kontrakten eller tilsvarende på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv.
2. Personer, der udfører platformsarbejde, som mener, at de er blevet afskediget, deres kontakt er blevet opsagt eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv, kan anmode den digitale arbejdsplatform om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen, opsigelsen af kontrakten eller tilsvarende foranstaltninger. Den digitale arbejdsplatform skal give denne begrundelse skriftligt uden unødigt ophold.
3. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, i tilfælde af at de i stk. 2 omhandlede personer, der udfører platformsarbejde, fremfører faktiske omstændigheder for en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ, som giver anledning til at formode, at der er sket en sådan afskedigelse, opsigelse af kontrakten eller truffet en tilsvarende foranstaltning, påhviler den digitale arbejdsplatform at bevise, at afskedigelsen, opsigelsen af kontrakten eller tilsvarende foranstaltninger er begrundet i andre forhold end dem, der er omhandlet i stk. 1.

4. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende stk. 3 i sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ at undersøge sagens faktiske omstændigheder.
5. Stk. 3 finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

Artikel 24

Tilsyn og sanktioner

1. Den eller de tilsynsmyndigheder, der er ansvarlige for at overvåge anvendelsen af forordning (EU) 2016/679, er også ansvarlige for at overvåge og håndhæve anvendelsen af dette direktivs artikel 7-11 for så vidt angår databeskyttelse i overensstemmelse med de relevante bestemmelser i kapitel VI, VII og VIII i forordning (EU) 2016/679. Det loft for administrative bøder, der er omhandlet i artikel 83, stk. 5, i nævnte forordning, finder anvendelse på overtrædelser af dette direktivs artikel 7-11.
2. De i stk. 1 omhandlede myndigheder og andre kompetente nationale myndigheder samarbejder, hvor det er relevant, om håndhævelsen af dette direktiv inden for rammerne af deres respektive beføjelser, navnlig når der opstår spørgsmål om automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemers indvirkning på personer, der udfører platformsarbejde. Med henblik herpå udveksler disse myndigheder relevante oplysninger med hinanden, herunder oplysninger indhentet i forbindelse med inspektioner eller undersøgelser, enten på anmodning eller på eget initiativ.
3. De kompetente nationale myndigheder samarbejder gennem udveksling af relevante oplysninger og bedste praksis om gennemførelsen af den retlige formodning med støtte fra Europa-Kommissionen.

4. Hvis personer, der udfører platformsarbejde, udfører platformsarbejde i en anden medlemsstat end den, hvor den digitale arbejdsplatform er etableret, udveksler de kompetente myndigheder i disse medlemsstater oplysninger med henblik på at håndhæve dette direktiv.
5. Uden at det berører stk. 1 fastsætter medlemsstaterne regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af bestemmelserne i dette direktiv, eller af de allerede gældende relevante bestemmelser vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Sanktionerne skal være effektive, have afskrækkende virkning og stå i et rimeligt forhold til arten, grovheden og varigheden af virksomhedens overtrædelse samt antallet af berørte arbejdstagere.
6. I tilfælde af overtrædelser i forbindelse med digitale arbejdsplatformes afvisning af at efterkomme en retlig afgørelse om fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, fastsætter medlemsstaterne sanktioner, som kan omfatte økonomiske sanktioner.

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 25

Fremme af kollektive forhandlinger inden for platformsarbejde

Uden at det berører arbejdsmarkedets parters selvstændighed og under hensyntagen til forskellige nationale praksisser, træffer medlemsstaterne passende foranstaltninger til at fremme arbejdsmarkedets parters rolle og tilskynde til udøvelse af retten til kollektive forhandlinger inden for platformsarbejde, herunder foranstaltninger til at fastslå platformsarbejders korrekte beskæftigelsesstatus og lette udøvelsen af deres rettigheder i forbindelse med algoritmisk styring som fastsat i kapitel III i dette direktiv.

Artikel 26

Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser

1. Dette direktiv udgør ikke en gyldig begrundelse til at sænke det generelle niveau af beskyttelse, som platformsarbejdere allerede har i medlemsstaterne, herunder med hensyn til etablerede procedurer for den korrekte fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, samt repræsentanternes eksisterende beføjelser.
2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for platformsarbejderne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for platformsarbejderne, i overensstemmelse med dette direktivs formål.
3. Dette direktiv berører ikke rettigheder for personer, der udfører platformsarbejde, som følge af andre EU-retsakter.

Artikel 27

Formidling af oplysninger

Medlemsstaterne sikrer, at personer, der udfører platformsarbejde, og digitale arbejdsplatforme, herunder små og mellemstore virksomheder, samt offentligheden gøres opmærksom på de nationale foranstaltninger til gennemførelse af dette direktiv sammen med de gældende relevante bestemmelser vedrørende genstanden, jf. artikel 1, herunder oplysninger om anvendelsen af den retlige formodning. Disse oplysninger skal gives på en klar, fyldestgørende og lettilgængelig måde, herunder for personer med handicap.

Artikel 28

Kollektive overenskomster og specifikke bestemmelser for behandling af personoplysninger

Medlemsstaterne kan ved lov eller i medfør af kollektive overenskomster fastsætte mere specifikke bestemmelser for at sikre beskyttelse af rettighederne og frihedsrettighederne i forbindelse med behandling af personoplysninger for personer, der udfører platformsarbejde, i henhold til dette direktivs artikel 9, 10 og 11, jf. artikel 26, stk. 1. Medlemsstaterne kan tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster i overensstemmelse med national ret eller praksis, som, idet den overordnede beskyttelse af platformsarbejdere respekteres, fastsætter ordninger vedrørende platformsarbejde, som adskiller sig fra dem, der er omhandlet i dette direktivs artikel 12 og 13, og fra dem, der er omhandlet i artikel 17, når de overlader dets gennemførelse til arbejdsmarkedets parter i henhold til artikel 29, stk. 4.

Artikel 29

Gennemførelse og anvendelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love, regler og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest ... [to år fra datoen for dette direktivs ikrafttræden]. De underretter straks Kommissionen herom.

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

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

Artikel 30

Revision foretaget af Kommissionen

Senest [fem år fra datoen for dette direktivs ikrafttræden] tager Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan og under hensyntagen til indvirkningen på mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder gennemførelsen af dette direktiv op til revision og foreslår i passende omfang lovgivningsmæssige ændringer. I forbindelse med en sådan revision skal Kommissionen være særlig opmærksom på virkningen af brugen af formidlere på den overordnede gennemførelse af dette direktiv samt på effektiviteten af den afkræftelige formodning om ansættelse, der indføres i henhold til artikel 5.

Artikel 31

Ikrafttræden

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

Artikel 32

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i ..., den ...

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand