



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 8 maart 2024
(OR. en)

Interinstitutioneel dossier:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

NOTA

van: het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel)
aan: de Raad

Betreft: Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN
DE RAAD betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij
platformwerk
*- Bespreking van de definitieve compromistekst met het oog op een
akkoord*

Hierbij gaat voor de delegaties een voorlopig akkoord over bovengenoemd voorstel, waarmee de Raad nog akkoord moet gaan, met het oog op een akkoord in eerste lezing met het Europees Parlement.

RICHTLIJN (EU) .../...
VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van ...

betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's²,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure³,

¹ PB C 290 van 29.7.2022, blz. 95.

² PB C 375 van 30.9.2022, blz. 45.

³ Standpunt van het Europees Parlement van... (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Op grond van artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) heeft de Unie onder meer tot doel het welzijn van haar volkeren te bevorderen en te werken aan een duurzame ontwikkeling van Europa, gebaseerd op evenwichtige economische groei en een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen en gericht op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang.
- (2) Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (“het Handvest”) voorziet in het recht van elke werknemer op rechtvaardige en billijke arbeidsvoorwaarden en gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden. Artikel 27 van het Handvest beschermt het recht van werknemers op informatie en raadpleging binnen de onderneming. Artikel 8 van het Handvest bepaalt dat eenieder recht heeft op bescherming van zijn of haar persoonsgegevens. Artikel 12 van het Handvest bepaalt dat eenieder recht heeft op vrijheid van vergadering en van vereniging op alle niveaus. Artikel 16 van het Handvest erkent de vrijheid van ondernemerschap. Artikel 21 van het Handvest voorziet in het recht niet te worden gediscrimineerd.

(3) In beginsel 5 van de op 17 november 2017⁴ in Göteborg afgekondigde Europese pijler van sociale rechten (de “pijler”) is vastgelegd dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding; dat in overeenstemming met de geldende wetgeving en collectieve overeenkomsten moet worden gewaarborgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context; dat innovatieve vormen van werk die goede arbeidsvoorwaarden waarborgen, moeten worden bevorderd, dat ondernemerschap en zelfstandige arbeid moet worden gestimuleerd; dat arbeidsmobiliteit moet worden vergemakkelijkt; en dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten. Beginsel nr. 7 van de pijler bepaalt dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, dat werknemers voorafgaand aan ontslag het recht hebben om de redenen voor hun ontslag te vernemen en dat hun een redelijke opzegtermijn moet worden geboden, alsook het recht op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een onredelijk ontslag, het recht op verhaal, met inbegrip van een passende schadevergoeding. Beginsel nr. 10 van de Pijler bepaalt dat werknemers het recht hebben op een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk en dat zij er recht op hebben dat hun persoonlijke gegevens binnen het kader van hun werk worden beschermd. Op de sociale top van Porto van mei 2021 werd het actieplan dat bij de pijler hoort, goedgekeurd⁵.

⁴ Interinstitutionele proclamatie betreffende de Europese pijler van sociale rechten (PB C 428 van 13.12.2017, blz. 10).

⁵ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's “Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten” (COM(2021)0102).

- (4) Digitalisering verandert de wereld van arbeid, verbetert de productiviteit en vergroot de flexibiliteit, maar brengt ook een aantal risico's voor de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden met zich mee. Op algoritmen gebaseerde technologieën, waaronder systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming, hebben de opkomst en groei van digitale arbeidsplatformen mogelijk gemaakt. Nieuwe vormen van digitale interactie en nieuwe technologieën in de wereld van arbeid kunnen, met een goede regulering en een behoorlijke toepassing, kansen scheppen voor toegang tot fatsoenlijke en hoogwaardige banen voor mensen die van oudsher geen toegang hadden. Zonder goede regulering kunnen zij echter ook leiden tot toezicht aan de hand van technologie, de machtsongelijkheid en de ondoorzichtigheid van de besluitvorming vergroten, en risico's met zich meebrengen voor fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid op het werk, gelijke behandeling en het recht op privacy.
- (5) Platformwerk wordt door individuen uitgevoerd met behulp van de digitale infrastructuur van digitale arbeidsplatformen die hun klanten een dienst aanbieden. Het komt voor op een groot aantal gebieden en wordt gekenmerkt door een hoge mate van heterogeniteit in de soorten digitale arbeidsplatformen, de betrokken sectoren en de uitgevoerde activiteiten, alsook in de profielen van de personen die platformwerk verrichten. Door middel van de algoritmen organiseren de digitale arbeidsplatformen – afhankelijk van hun bedrijfsmodel – in mindere of meer mate de uitvoering en de vergoeding van het werk en de verhouding tussen hun klanten en de personen die het werk verrichten. Platformwerk kan uitsluitend online worden verricht met behulp van elektronische instrumenten (“onlineplatformwerk”) of op hybride wijze, waarbij een onlinecommunicatieproces wordt gecombineerd met een daaropvolgende activiteit in de fysieke wereld (“platformwerk op locatie”). Veel van de bestaande digitale arbeidsplatformen zijn internationale zakelijke actoren die hun activiteiten en bedrijfsmodellen in verschillende lidstaten of over de grenzen heen inzetten.

- (6) Platformwerk biedt mogelijkheden om gemakkelijker toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, extra inkomsten te verwerven via een nevenactiviteit of enige flexibiliteit te genieten bij de organisatie van de arbeidstijd. Tegelijkertijd hebben de meeste personen die platformwerk verrichten een andere baan of een andere bron van inkomsten en worden zij doorgaans weinig betaald, en evolueert platformwerk snel, wat leidt tot nieuwe bedrijfsmodellen en vormen van werk die soms aan de bestaande beschermingssystemen ontsnappen. Daarom is het belangrijk dit proces te begeleiden met passende waarborgen voor personen die platformwerk verrichten, ongeacht de aard van de contractuele verhouding. Meer bepaald kan platformwerk leiden tot onvoorspelbare werktijden en de grenzen tussen een arbeidsverhouding en zelfstandige activiteit en tussen de verantwoordelijkheden van werkgevers en die van werknemers vervagen. Een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus heeft gevolgen voor de betrokken personen, aangezien dit de toegang tot bestaande arbeids- en sociale rechten kan beperken. Het leidt ook tot een ongelijk speelveld voor bedrijven die hun werknemers wel correct kwalificeren en heeft gevolgen voor de stelsels van arbeidsverhoudingen van de lidstaten, hun belastinggrondslag en de dekking en houdbaarheid van hun socialebeschermingssystemen. Hoewel dergelijke uitdagingen ook buiten het platformwerk spelen, zijn zij in de platformeconomie bijzonder acuut en dringend.
- (7) Uit rechtszaken in verschillende lidstaten is gebleken dat bij bepaalde soorten platformwerk de arbeidsstatus vaak nog steeds verkeerd wordt gekwalificeerd, met name in sectoren waar digitale arbeidsplatformen een zekere mate van leiding en zeggenschap. Hoewel digitale arbeidsplatformen mensen die via die platformen werken vaak kwalificeren als zelfstandigen of als “onafhankelijke contractanten”, hebben veel rechterlijke instanties vastgesteld dat de platformen de facto leiding geven aan en zeggenschap hebben over deze personen, vaak door hen te integreren in hun belangrijkste bedrijfsactiviteiten. Deze rechterlijke instanties hebben dus schijnzelfstandigen geherkwalificeerd als werknemers van de platformen.

- (8) Systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming op basis van algoritmen vervangen steeds vaker functies die in het bedrijfsleven normaliter door managers worden uitgevoerd, zoals het toewijzen van taken, de prijsstelling voor afzonderlijke opdrachten, het bepalen van de arbeidstijden, het geven van instructies, het evalueren van het verrichte werk, het bieden van stimulansen of het opleggen van sancties. Met name digitale arbeidsplatformen gebruiken dergelijke algoritmische systemen als standaardmethode om het platformwerk met behulp van hun infrastructuur te organiseren en te beheren. Personen die platformwerk verrichten dat aan een dergelijk algoritmisch beheer is onderworpen, hebben vaak geen toegang tot informatie over hoe de algoritmen werken, welke persoonsgegevens worden gebruikt en hoe hun gedrag van invloed is op de besluiten van de geautomatiseerde systemen. Werknemersvertegenwoordigers, andere vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, arbeidsinspecties en andere bevoegde autoriteiten hebben evenmin toegang tot deze informatie. Bovendien zijn personen die platformwerk verrichten vaak niet op de hoogte van de redenen van besluiten die door of met behulp van geautomatiseerde systemen worden genomen en hebben zij niet de mogelijkheid om een verklaring te verkrijgen voor deze besluiten, die besluiten met een contactpersoon te bespreken of ze te betwisten en om een correctie te vragen, alsmede, in voorkomend geval, verhaal te halen.
- (9) Wanneer platformen in verschillende lidstaten of over de grenzen heen actief zijn, is het vaak onduidelijk waar het platformwerk wordt verricht en door wie, met name wanneer het gaat om platformwerk online. Ook krijgen de nationale autoriteiten niet gemakkelijk toegang tot gegevens over de digitale arbeidsplatformen, zoals het aantal personen dat platformwerk verricht, hun arbeidsstatus en hun arbeidsvoorwaarden. Dit maakt het moeilijk de regels te handhaven.

- 10) Een geheel van rechtsinstrumenten voorziet in minimumnormen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsrechten in de hele Unie. Dit omvat met name Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad⁶ betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad⁷ betreffende arbeidstijd, Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad⁸ betreffende uitzendarbeid en andere specifieke instrumenten die betrekking hebben op aspecten als gezondheid en veiligheid op het werk, zwangere werkneemsters, evenwicht tussen werk en privéleven, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, deeltijdwerk, detachering van werknemers, enzovoort. Bovendien heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (het “Hof van Justitie”) geoordeeld dat de wachtdienst, waarin de mogelijkheid van de werknemer om andere activiteiten te ondernemen sterk wordt beperkt, als arbeidstijd moet worden beschouwd⁹. Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad¹⁰ stelt een algemeen kader vast met minimumeisen voor het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of vestigingen in de Unie.
- (11) Aanbeveling van de Raad¹¹ van 8 november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen beveelt de lidstaten aan maatregelen te nemen om te zorgen voor formele en effectieve dekking, adequaatheid en transparantie van de socialebeschermingsstelsels voor alle werknemers en zelfstandigen.

⁶ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105).

⁷ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

⁸ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

⁹ Arrest van het Hof van 21 februari 2018, Stad Nijvel/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82).

¹⁰ Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

¹¹ PB C 387 van 15.11.2019, blz. 1.

- (12) Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad¹² waarborgt de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens, en voorziet met name in bepaalde rechten en verplichtingen, alsmede in waarborgen voor een rechtmatige, eerlijke en transparante verwerking van persoonsgegevens, onder meer met betrekking tot geautomatiseerde individuele besluitvorming.
- (13) Verordening (EU) 2019/1150 van het Europees Parlement en de Raad¹³ bevordert billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten die worden geleverd door exploitanten van onlineplatformen.
- (14) De bestaande rechtshandelingen van de Unie bieden weliswaar bepaalde algemene waarborgen, maar de uitdagingen bij platformwerk vereisen verdere specifieke maatregelen. Om de ontwikkeling van platformwerk duurzaam in goede banen te leiden, is het noodzakelijk dat de Unie minimumrechten voor platformwerkers en regels voor betere bescherming van de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten vaststelt om de uitdagingen in verband met platformwerk aan te pakken. Er moeten maatregelen worden ingevoerd om de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten in de Unie te vergemakkelijken, en de transparantie van platformwerk moet worden verbeterd, ook in grensoverschrijdende situaties. Daarnaast moeten personen die platformwerk verrichten rechten krijgen die gericht zijn op het bevorderen van transparantie, billijkheid en verantwoordingsplicht. Die rechten moeten ook gericht zijn op de bescherming van werknemers en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij algoritmisch beheer, met inbegrip van de uitoefening van collectieve onderhandelingen. Dit is nodig om de rechtszekerheid te verbeteren en te streven naar een gelijk speelveld tussen digitale arbeidsplatformen en offlineleveranciers van diensten, en om de duurzame groei van digitale arbeidsplatformen in de Unie te ondersteunen.

¹² Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

¹³ Verordening (EU) 2019/1150 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 57).

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

- (18) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op personen die in de Unie platformwerk verrichten en die een arbeidsovereenkomst hebben of in een arbeidsverhouding staan of op basis van een feitelijke beoordeling worden geacht een arbeidsovereenkomst te hebben of in een arbeidsverhouding te staan, in de zin van de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie. De bepalingen inzake algoritmisch beheer die verband houden met de verwerking van persoonsgegevens moeten ook van toepassing zijn op personen die platformwerk verrichten en geen arbeidsovereenkomst hebben of niet in een arbeidsverhouding staan.
- (19) Deze richtlijn moet bindende voorschriften vaststellen die van toepassing zijn op alle digitale arbeidsplatformen – ongeacht hun plaats van vestiging en ongeacht het recht dat er anders op van toepassing zou zijn –, mits het platformwerk dat via de digitale arbeidsplatformen wordt georganiseerd, in de Unie wordt uitgevoerd.
- 20) Digitale arbeidsplatformen verschillen in die zin van andere onlineplatformen dat zij systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming gebruiken om werk te organiseren dat personen eenmalig of herhaaldelijk op verzoek van de afnemer van een door het platform verleende dienst verrichten. Systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming verwerken persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten en nemen of ondersteunen besluiten die onder meer van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden. Deze kenmerken onderscheiden digitale arbeidsplatformen als vorm van organisatie van de dienstverlening door onafhankelijke professionals ten opzichte van traditionele vormen van dienstverlening, zoals traditionele vormen van ritdeling of versturing van vervoersdiensten. Bovendien gaat de toegenomen complexiteit van de organisatiestructuur van digitale arbeidsplatformen hand in hand met de snelle evolutie ervan, wat vaak leidt tot systemen met een “variabele geometrie” bij de organisatie van het werk. Zo kunnen er gevallen zijn waarin digitale arbeidsplatformen een dienst verlenen waarvan de afnemer het digitale arbeidsplatform zelf of een afzonderlijke bedrijfseenheid binnen dezelfde groep ondernemingen is, of het werk zodanig organiseren dat de traditionele patronen die typisch herkenbaar zijn in de systemen voor dienstverlening vervagen.

Dit kan ook het geval zijn voor microwerk- of crowdwerkplatforms, een soort online digitaal arbeidsplatform dat bedrijven en andere klanten toegang biedt tot een groot aantal flexibel in te zetten arbeiders voor de uitvoering van kleine taken die met behulp van een computer- en internetverbinding op afstand kunnen worden uitgevoerd, zoals tagging. De taken worden opgesplitst en verdeeld over een groot aantal personen (de “crowd”) die ze asynchroon kunnen uitvoeren.

- (21) Bij de organisatie van werk dat door personen wordt verricht, moet op zijn minst een belangrijke rol worden voorbehouden voor het afstemmen van de vraag naar de dienst op het arbeidsaanbod van een persoon die met het digitale arbeidsplatform een contractuele verhouding heeft, ongeacht de benaming en aard ervan, en beschikbaar is om een specifieke taak uit te voeren. Hierbij kunnen ook andere activiteiten worden inbegrepen, zoals de verwerking van betalingen. Onlineplatformen die het werk dat door personen wordt verricht niet organiseren, maar die alleen de middelen verschaffen waarmee aanbieders van diensten de eindgebruiker kunnen bereiken, zonder verdere betrokkenheid van het platform, bijvoorbeeld door aanbiedingen of verzoeken om diensten te adverteren of door beschikbare aanbieders van diensten in een specifiek gebied te groeperen en zichtbaarheid te geven, mogen niet als digitale arbeidsplatformen worden beschouwd. De definitie van digitale arbeidsplatformen mag geen aanbieders omvatten van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen, zoals kortetermijnverhuur van woonruimte, of niet-professionele personen in staat te stellen goederen door te verkopen, noch aanbieders die de activiteiten van vrijwilligers organiseren. De definitie moet beperkt blijven tot aanbieders van diensten voor wie de organisatie van het door de persoon verrichte werk, zoals personen- of goederenvervoer of schoonmaken, een noodzakelijk en essentieel onderdeel vormt, en niet slechts een klein en louter bijkomstig onderdeel.
- (22) De regelingen en processen voor werknemersvertegenwoordiging variëren van lidstaat tot lidstaat en zijn een afspiegeling van hun respectieve geschiedenissen, instellingen en economische en politieke situaties. Een van de randvoorwaarden voor een goed functionerende sociale dialoog is het bestaan van sterke, onafhankelijke vakbonden en werkgeversorganisaties die toegang hebben tot de nodige informatie voor deelname aan de sociale dialoog en die de grondrechten van vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen eerbiedigen.

- (23) Overeenkomstig Verdrag nr. 135 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) inzake werknemersvertegenwoordigers (1971), dat momenteel door 24 lidstaten is geratificeerd, kunnen werknemersvertegenwoordigers personen zijn die als zodanig worden erkend door de nationale wetgeving of praktijk, ongeacht of het gaat om vakbondsvertegenwoordigers, namelijk vertegenwoordigers die door vakbonden of door leden van dergelijke vakbonden zijn aangewezen of verkozen, of verkozen vertegenwoordigers, te weten vertegenwoordigers die door de werknemers van de onderneming vrij worden verkozen overeenkomstig de bepalingen van de nationale wet- of regelgeving of van collectieve overeenkomsten, en wier taken geen activiteiten omvatten die in het betrokken land als exclusief prerogatief van de vakbonden worden erkend. Dit verdrag bepaalt dat wanneer zowel vakbondsvertegenwoordigers als verkozen vertegenwoordigers in dezelfde onderneming bestaan, deze vertegenwoordiging niet mag worden gebruikt om de standpunten van de betrokken vakbonden of hun vertegenwoordigers te ondermijnen, en dat de samenwerking tussen de verkozen vertegenwoordigers en de betrokken vakbonden of hun vertegenwoordigers moet worden aangemoedigd.
- (24) De lidstaten hebben Verdrag nr. 98 van de IAO betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen (1949) geratificeerd, op grond waarvan handelingen die zijn aangewezen om de oprichting van werknemersorganisaties onder het gezag van werkgevers of werkgeversorganisaties te bevorderen of om werknemersorganisaties met financiële of andere middelen te ondersteunen, met als doel deze organisaties onder de leiding van werkgevers of werkgeversorganisaties te plaatsen, worden beschouwd als daden van inmenging waartegen de IAO-lidstaten werknemersorganisaties moeten beschermen. Het is belangrijk dat dergelijke handelingen worden aangepakt om ervoor te zorgen dat de praktische regelingen inzake informatie en raadpleging uit hoofde van deze richtlijn door de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers worden vastgesteld en uitgevoerd in een geest van samenwerking, met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen en rekening houdend met de belangen van zowel de onderneming of de vestiging als de werknemers.

- (25) In sommige gevallen hebben personen die platformwerk verrichten geen directe contractuele verhouding met het digitale arbeidsplatform, maar een verhouding met een tussenpersoon via welke zij platformwerk verrichten. Deze manier om platformwerk te organiseren leidt vaak tot een breed scala aan verschillende en complexe verhoudingen met meerdere partijen, waaronder onderaannemingsketens, en tot vervaging van de verantwoordelijkheden tussen het digitale arbeidsplatform en de tussenpersonen. Personen die platformwerk verrichten via tussenpersonen worden blootgesteld aan dezelfde risico's wat betreft een verkeerde kwalificatie van hun arbeidsstatus en het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming als personen die rechtstreeks platformwerk verrichten voor het digitale arbeidsplatform. De lidstaten moeten daarom passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat deze personen, uit hoofde van deze richtlijn, hetzelfde beschermingsniveau genieten als personen die platformwerk verrichten op basis van een directe contractuele verhouding met het digitale arbeidsplatform. De lidstaten moeten passende mechanismen vaststellen, onder meer, in voorkomend geval, via stelsels van hoofdelijke aansprakelijkheid.
- (26) Om schijnzelfstandigheid bij platformwerk te bestrijden en de correcte bepaling van de arbeidsstatus te vergemakkelijken, moeten de lidstaten beschikken over passende procedures om een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te voorkomen en aan te pakken. Deze procedures moeten erop gericht zijn te bepalen of er sprake is van een arbeidsverhouding zoals die is gedefinieerd in de wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, met inaanmerkingneming van de jurisprudentie van het Hof van Justitie, om er op die manier voor te zorgen dat platformwerkers volledig dezelfde rechten genieten als andere werknemers in overeenstemming met het recht van de Unie, het nationaal recht en collectieve overeenkomsten. Wanneer het bestaan van een arbeidsverhouding op basis van feiten wordt vastgesteld, moeten de partijen die als werkgever optreden duidelijk worden geïdentificeerd en moeten zij voldoen aan de overeenkomstige verplichtingen van werkgevers uit hoofde van het Unierecht, het nationale recht en de collectieve overeenkomsten die van toepassing zijn in de bedrijfstak.

- (27) Wanneer wordt vastgesteld dat een partij een werkgever is en voldoet aan de voorwaarden van een uitzendbureau overeenkomstig Richtlijn 2008/104/EG, zijn de verplichtingen uit hoofde van die richtlijn van toepassing.
- (28) Het beginsel van het primaat van de feiten – dat wil zeggen dat bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsrelatie hoofdzakelijk moet worden uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, met inbegrip van de vergoeding ervan, en niet van de wijze waarop de verhouding door de partijen is beschreven, overeenkomstig aanbeveling nr. 198(2006) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de arbeidsverhouding – is met name relevant in het geval van platformwerk, waarbij de contractuele voorwaarden vaak eenzijdig door één partij worden bepaald.

- (29) Misbruik, op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties, van de arbeidsstatus van zelfstandige, is een vorm van bedrieglijk gemeld werk die vaak verband houdt met zwartwerk. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer iemand die voldoet aan de voorwaarden die kenmerkend zijn voor een arbeidsverhouding wordt aangemeld als zelfstandige. Dergelijke bedrieglijke meldingen worden vaak gedaan om bepaalde wettelijke of fiscale verplichtingen te vermijden en een concurrentievoordeel te creëren ten opzichte van ondernemingen die zich wel aan de wet houden. Het Hof van Justitie heeft inderdaad geoordeeld¹⁴ dat “de kwalificatie als “zelfstandige” naar nationaal recht niet uitsluit dat een persoon moet worden aangemerkt als “werknemer” in de zin van het recht van de Unie¹⁵, indien zijn zelfstandigheid slechts fictief is en dus een echte arbeidsverhouding verhult”.

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

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

- 30) Het waarborgen van een correcte bepaling van de arbeidsstatus mag geen belemmering vormen voor de verbetering van de voorwaarden van echte zelfstandigen die platformwerk verrichten. In dit opzicht kan de mededeling van de Commissie van 30 september 2022 met “richtsnoeren betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de Unie op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel”, waarin de Commissie aangeeft dat collectieve overeenkomsten tussen zelfstandigen zonder personeel en digitale arbeidsplatformen die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden, buiten de werkingssfeer van artikel 101 VWEU vallen, als nuttige leidraad dienen. Het is echter van cruciaal belang dat de invoering van die collectieve overeenkomsten geen afbreuk doen aan de doelstellingen van deze richtlijn, met name de correcte kwalificatie van personen die platformwerk verrichten met betrekking tot hun arbeidsstatus.

(31) Zeggenschap en leiding kunnen in concreto verschillende vormen aannemen, aangezien het model van de platformeconomie voortdurend evolueert. Zo kan het digitale arbeidsplatform niet alleen rechtstreeks zeggenschap en leiding uitoefenen, maar ook door sancties of andere vormen van nadelige behandeling of druk toe te passen. Voor personen die platformwerk verrichten is het vaak moeilijk om passende toegang te krijgen tot de instrumenten en informatie die nodig zijn om bij een bevoegde instantie de werkelijke aard van hun contractuele verhouding en de daaruit voortvloeiende rechten te doen gelden. Bovendien wordt het beheer van personen die platformwerk verrichten via systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming gekenmerkt door een ondoorzichtige informatiestroom van het digitale arbeidsplatform. Deze kenmerken van platformwerk bestendigen het fenomeen van verkeerde kwalificatie als schijnzelfstandigheid waardoor de correcte bepaling van de arbeidsstatus en de toegang tot fatsoenlijke levens- en arbeidsomstandigheden voor platformwerkers worden belemmerd. Daarom moeten lidstaten bij het waarborgen dat de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten correct wordt bepaald, maatregelen nemen om de procedure voor die personen doeltreffend te vereenvoudigen. In dit licht is het vermoeden van een arbeidsverhouding ten voordele van personen die platformwerk verrichten een doeltreffend instrument dat in hoge mate bijdraagt aan betere de levens- en arbeidsomstandigheden van platformwerkers. Wanneer feiten worden vastgesteld die wijzen op zeggenschap en leiding, moet een dergelijke verhouding derhalve wettelijk worden vermoed een arbeidsverhouding te zijn zoals die is gedefinieerd in de wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken van de lidstaten, met inaanmerkingneming van de jurisprudentie van het Hof van Justitie.

- (32) Een doeltreffend wettelijk vermoeden vereist dat het nationale recht het voor de persoon die platformwerk verricht, daadwerkelijk gemakkelijk maakt om van dat vermoeden gebruik te maken. De vereisten uit hoofde van het wettelijk vermoeden mogen niet onslachtig zijn en moeten het voor een persoon die platformwerk verricht gemakkelijker maken om bewijs te leveren van het bestaan van een arbeidsverhouding bij een onevenwichtige machtsverhouding ten opzichte van het digitale arbeidsplatform. Het doel van het vermoeden is de onevenwichtige machtsverhouding tussen de personen die platformwerk verrichten en het digitale arbeidsplatform doeltreffend aan te pakken en recht te trekken. De nadere regels voor het wettelijk vermoeden moeten door de lidstaten worden vastgesteld, voor zover deze zorgen voor de vaststelling van een doeltreffend weerlegbaar wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding dat een eenvoudigere procedure vormt voor personen die platformwerk verrichten, en niet tot gevolg hebben dat de eisenlast voor personen die platformwerk verrichten, of hun vertegenwoordigers, in procedures tot vaststelling van hun arbeidsstatus nog zwaarder wordt. De toepassing van het wettelijk vermoeden mag niet automatisch leiden tot de herkwalificatie van personen die platformwerk verrichten. Indien het digitale arbeidsplatform het wettelijk vermoeden wil weerleggen, zou het moeten bewijzen dat de betrokken contractuele relatie geen arbeidsverhouding is zoals die is gedefinieerd in de wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken van de lidstaten, met inaanmerkingneming van de jurisprudentie van het Hof van Justitie.

- (33) In overeenstemming met de doelstelling van deze richtlijn om de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers te verbeteren door een correcte bepaling van hun arbeidsverhouding en er aldus voor te zorgen dat zij de relevante rechten genieten die voortvloeien uit het Unierecht, het nationaal recht en collectieve overeenkomsten, moet het wettelijke vermoeden van toepassing zijn in alle betrokken administratieve of gerechtelijke procedures, wanneer de arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht op het spel staat. Hoewel deze richtlijn de lidstaten geen verplichting oplegt om het wettelijk vermoeden toe te passen in fiscale, strafrechtelijke en socialezekerheidsprocedures, is het van cruciaal belang dat het vermoeden daadwerkelijk wordt toegepast in alle lidstaten, overeenkomstig deze richtlijn. Met name mag niets in deze richtlijn de lidstaten beletten om naar nationaal recht dat vermoeden toe te passen in die procedures of in andere administratieve of gerechtelijke procedures of om de resultaten te erkennen van procedures waarin het vermoeden is toegepast met het oog op het verlenen van rechten aan geherkwalificeerde werknemers op grond van andere rechtsgebieden.
- (34) In het belang van de rechtszekerheid mag het wettelijk vermoeden geen terugwerkende kracht hebben en mag het derhalve pas van toepassing zijn vanaf ... [*de omzettingsdatum van deze richtlijn*], ook wat betreft contractuele verhoudingen die vóór die datum zijn aangegaan en op die datum nog lopen. Vorderingen die verband houden met het mogelijke bestaan van een arbeidsverhouding vóór die datum en rechten en verplichtingen die daaruit voortvloeien tot die datum, mogen derhalve alleen worden beoordeeld op basis van het nationale recht en het recht van de Unie, met inbegrip van Richtlijn (EU) 2019/1152, die van vóór deze richtlijn dateren.

- (35) De verhouding tussen een persoon die platformwerk verricht en een digitaal arbeidsplatform voldoet mogelijk niet aan de vereisten van een arbeidsverhouding overeenkomstig de definitie die is vastgesteld in de wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken van de desbetreffende lidstaat, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat het wettelijk vermoeden kan worden weerlegd door op basis van bovengenoemde definitie aan te tonen dat de verhouding in kwestie geen arbeidsverhouding is. Digitale arbeidsplatformen hebben een volledig overzicht van alle feitelijke elementen die bepalend zijn voor de juridische aard van de verhouding, met name de algoritmen waarmee zij hun activiteiten beheren. Zij moeten dus de bewijslast dragen wanneer zij betogen dat de betrokken contractuele verhouding geen arbeidsverhouding is. Een geslaagde weerlegging van het vermoeden in een gerechtelijke of administratieve procedure mag de toepassing van het vermoeden in een latere gerechtelijke procedure of beroepsprocedure niet in de weg staan, in overeenstemming met het nationaal procesrecht.
- (36) Een doeltreffende toepassing van het wettelijk vermoeden door middel van een kader van ondersteunende maatregelen is van essentieel belang om rechtszekerheid en transparantie voor alle betrokken partijen te waarborgen. Dergelijke maatregelen omvatten de verspreiding van uitgebreide informatie onder het publiek, het ontwikkelen van richtsnoeren in de vorm van concrete en praktische aanbevelingen voor digitale arbeidsplatformen, personen die platformwerk verrichten, sociale partners en bevoegde nationale autoriteiten, en het voorzien in doeltreffende controles en inspecties, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken, onder meer, in voorkomend geval, door streefcijfers voor dergelijke controles en inspecties vast te stellen.
- (37) De bevoegde nationale autoriteiten van de lidstaten moeten onderling samenwerken, onder meer informatie uit te wisselen, zoals bepaald in het nationale recht en de nationale praktijken, om ervoor te zorgen dat de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, correct wordt bepaald.

- (38) Deze maatregelen moeten bijdragen aan het correct bepalen van het bestaan van een arbeidsverhouding zoals die is gedefinieerd in de wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken van de lidstaten, met inaanmerkingneming van de jurisprudentie van het Hof van Justitie, met inbegrip van, in voorkomend geval, de bevestiging van een kwalificatie als echte zelfstandige. Om deze autoriteiten in staat te stellen hun taken bij de handhaving van de bepalingen van deze richtlijn uit te voeren en tegelijkertijd de bevoegdheid van de lidstaten om te beslissen over het personeel van de nationale autoriteiten, te onderstrepen, moeten zij over voldoende personeel beschikken. Dit vereist voldoende personele middelen voor de bevoegde nationale autoriteiten, die over de vereiste vaardigheden beschikken en toegang hebben tot passende opleiding, teneinde ervoor te zorgen dat technische deskundigheid beschikbaar is op het gebied van algoritmisch beheer. IAO-Verdrag nr. 81 betreffende de arbeidsinspectie (1947) voorziet in aanwijzingen voor het bepalen van een voldoende aantal arbeidsinspecteurs zodat zij hun taken doeltreffend kunnen uitvoeren. Een besluit van een bevoegde nationale autoriteit dat een wijziging inhoudt van de arbeidsstatus van een persoon die platformwerk verricht, moet door de bevoegde nationale autoriteiten in aanmerking worden genomen wanneer zij beslissen over inspecties en controles die zij voornemens zijn uit te voeren.

- (39) Verordening (EU) 2016/679 biedt weliswaar een algemeen kader voor de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens, maar er moeten specifieke voorschriften worden vastgesteld om tegemoet te komen aan de problemen die verband houden met de verwerking van persoonsgegevens onder gebruikmaking van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming in het kader van platformwerk. In artikel 88 van Verordening (EU) 2016/679 is reeds bepaald dat de lidstaten bij wet of bij collectieve overeenkomst nadere regels kunnen vaststellen ter bescherming van de rechten en vrijheden met betrekking tot de verwerking van de persoonsgegevens van werknemers in het kader van de arbeidsverhouding. Deze richtlijn voorziet in specifiekere waarborgen voor de verwerking van persoonsgegevens door middel van geautomatiseerde systemen in het kader van platformwerk, en biedt aldus een hoger beschermingsniveau voor de persoonsgegevens van personen die van platformwerk verrichten. Deze richtlijn stelt met name specifiekere regels vast ten opzichte van Verordening (EU) 2016/679 met betrekking tot het gebruik en de transparantie van geautomatiseerde besluitvorming. Bij deze richtlijn worden in het kader van platformwerk ook aanvullende maatregelen ten opzichte van Verordening (EU) 2016/679 vastgesteld om de bescherming van hun persoonsgegevens te waarborgen, met name wanneer besluiten worden genomen of ondersteund door de geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens. In dit verband moeten termen betreffende de bescherming van persoonsgegevens in deze richtlijn worden begrepen in het licht van de definities in Verordening (EU) 2016/679.

- 40) Krachtens de artikelen 5, 6 en 9 van Verordening (EU) 2016/679 moeten persoonsgegevens op rechtmatige, behoorlijke en transparante wijze worden verwerkt. Dit houdt bepaalde beperkingen in van de wijze waarop digitale arbeidsplatformen persoonsgegevens kunnen verwerken door middel van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming. Niettemin kan in het specifieke geval van platformwerk de toestemming van personen die platformwerk verrichten voor de verwerking van hun persoonsgegevens niet worden geacht vrijelijk te zijn gegeven. Personen die platformwerk verrichten, hebben vaak geen echte vrije keuze of kunnen niet weigeren hun toestemming te geven of hun toestemming intrekken zonder afbreuk te doen aan hun contractuele verhouding, gezien de ongelijke machtsverhouding tussen de persoon die platformwerk verricht en het digitale arbeidsplatform. Daarom mogen digitale arbeidsplatformen de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten niet verwerken op basis van het feit dat een persoon die platformwerk verricht, toestemming heeft gegeven voor de verwerking van zijn of haar persoonsgegevens.
- (41) Digitale arbeidsplatformen mogen niet, door middel van systemen voor geautomatiseerde monitoring en door middel van een geautomatiseerd systeem dat wordt gebruikt om besluiten te ondersteunen of te nemen die van invloed zijn op personen die platformwerk verrichten, persoonsgegevens verwerken over de emotionele of psychologische toestand van de persoon die platformwerk verricht, persoonsgegevens met betrekking tot hun privégesprekken verwerken, persoonsgegevens verzamelen terwijl de persoon die platformwerk verricht geen platformwerk aanbiedt of verricht, persoonsgegevens verwerken om de uitoefening van de grondrechten te voorspellen, met inbegrip van het recht van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie of het recht op voorlichting en raadpleging, zoals omschreven in het Handvest, en zij mogen geen persoonsgegevens verwerken om ras of etnische afkomst, migratiestatus, politieke opvattingen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen, handicap, gezondheidstoestand, met inbegrip van chronische ziekten of hiv, de emotionele of psychologische toestand, het lidmaatschap van een vakbond, het seksuele leven of de seksuele gerichtheid van een persoon af te leiden.

- (42) Digitale arbeidsplatformen mogen geen biometrische gegevens van personen die platformwerk verrichten, verwerken met het oog op identificatie, namelijk het vaststellen van de identiteit van een persoon door zijn of haar biometrische gegevens te vergelijken met de opgeslagen biometrische gegevens van een aantal personen in een databank (één-op-vele-identificatie). Dit doet geen afbreuk aan de mogelijkheid van digitale arbeidsplatformen om biometrische verificatie uit te voeren, namelijk het verifiëren van de identiteit van een persoon door zijn of haar biometrische gegevens te vergelijken met gegevens die eerder door dezelfde persoon zijn verstrekt (één-op-éénverificatie of authenticatie), indien een dergelijke verwerking van persoonsgegevens anderszins rechtmatig is op grond van Verordening (EU) 2016/679 en ander relevant Unierecht en nationaal recht.
- (43) Op biometrie gebaseerde gegevens zijn persoonsgegevens die het resultaat zijn van een specifieke technische verwerking met betrekking tot fysieke, fysiologische of gedragskenmerken, signalen of kenmerken van een natuurlijke persoon, zoals gezichtsuitdrukkingen, bewegingen, hartslagfrequentie, stem, toetsaanslagen of tred, die de identificatie van een natuurlijke persoon al dan niet mogelijk maken of bevestigen.
- (44) De verwerking van persoonsgegevens door middel van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming die door digitale arbeidsplatformen worden gebruikt, zal waarschijnlijk leiden tot een hoog risico voor de rechten en vrijheden van personen die platformwerk verrichten. Daarom moeten digitale arbeidsplatformen altijd een gegevensbeschermingseffectbeoordeling uitvoeren overeenkomstig de vereisten van artikel 35 van Verordening (EU) 2016/679. Rekening houdend met de gevolgen die door systemen voor geautomatiseerde besluitvorming genomen besluiten hebben voor personen die platformwerk verrichten, en met name platformwerkers, worden in deze richtlijn specifiekere regels vastgelegd voor de raadpleging van personen die platformwerk verrichten en hun vertegenwoordigers in het kader van gegevensbeschermings-effectbeoordelingen.

- (45) Naast hetgeen in Verordening (EU) 2016/679 is bepaald, moeten digitale arbeidsplatformen worden onderworpen aan transparantie- en informatieverplichtingen met betrekking tot systemen voor geautomatiseerde monitoring en geautomatiseerde systemen die worden gebruikt om besluiten te nemen of te ondersteunen die van invloed zijn op personen die platformwerk verrichten, met inbegrip van de arbeidsomstandigheden van platformwerkers, zoals hun toegang tot werkopdrachten, hun inkomsten, hun veiligheid en gezondheid, hun arbeidstijd, hun promotie of het equivalent daarvan en hun contractuele status, met inbegrip van de beperking, schorsing of afsluiting van hun account. Ook moet worden gespecificeerd wat voor soort informatie moet worden verstrekt aan personen die platformwerk verrichten met betrekking tot dergelijke geautomatiseerde systemen, en in welke vorm en wanneer deze informatie moet worden verstrekt. Individuele platformwerkers moeten die informatie in een beknopte, eenvoudige en begrijpelijke vorm ontvangen, voor zover de systemen en de kenmerken daarvan rechtstreeks op hen en, in voorkomend geval, hun arbeidsomstandigheden van invloed zijn, zodat zij doeltreffend worden geïnformeerd. Zij moeten ook het recht hebben om uitgebreide en gedetailleerde informatie over alle relevante systemen op te vragen. Om hen in staat te stellen hun taken te vervullen, moet ook aan vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten en aan nationale bevoegde autoriteiten die daarom verzoeken, uitgebreide en gedetailleerde informatie over dergelijke geautomatiseerde systemen worden verstrekt.
- (46) Naast het recht op overdraagbaarheid van persoonsgegevens die de betrokkene overeenkomstig artikel 20 van Verordening (EU) 2016/679 aan een verwerkingsverantwoordelijke heeft verstrekt, moeten personen die platformwerk verrichten, het recht hebben om, zonder belemmeringen en in een gestructureerd, algemeen gebruikt en machineleesbaar formaat, persoonsgegevens te ontvangen die bij de uitvoering van hun werk zijn gegenereerd in het kader van de systemen voor automatische monitoring en besluitvorming van een digitaal arbeidsplatform, met inbegrip van ratings en beoordelingen, om deze gegevens door te geven of te doen doorgeven aan een derde, met inbegrip van een ander digitaal arbeidsplatform. Digitale arbeidsplatformen moeten personen die platformwerk verrichten instrumenten ter beschikking stellen om een doeltreffende, kosteloze overdraagbaarheid van gegevens te vergemakkelijken, zodat zij hun rechten uit hoofde van deze richtlijn en Verordening (EU) 2016/679 kunnen uitoefenen.

- (47) Soms beëindigen digitale arbeidsplatformen hun relatie met een persoon die platformwerk verricht niet formeel, maar beperken zij zijn of haar account. Dit moet worden begrepen als een beperking op de mogelijkheid om via die account platformwerk te verrichten, met inbegrip van beperkte toegang tot de account of tot werkopdrachten.
- (48) Digitale arbeidsplatformen maken uitgebreid gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming bij het beheer van personen die platformwerk verrichten. Monitoring met behulp van elektronische middelen kan ingrijpend zijn en besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen, zoals beslissingen in verband met het aanbieden van taken, inkomsten, veiligheid en gezondheid, arbeidstijd, toegang tot opleiding, promotie of status binnen de organisatie en contractuele status, hebben rechtstreekse gevolgen voor personen die platformwerk verrichten, die mogelijk geen rechtstreeks contact hebben met een menselijke manager of supervisor. Digitale arbeidsplatformen moeten derhalve in menselijk toezicht voorzien, en regelmatig, ten minste om de twee jaar een evaluatie uitvoeren van de gevolgen van individuele besluiten die zijn genomen door of met behulp van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming over personen die platformwerk verrichten, met inbegrip van, indien van toepassing, hun arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling op het werk. Bij het evaluatieproces moeten de vertegenwoordigers van platformwerkers worden betrokken.

Hiertoe moeten digitale arbeidsplatformen in voldoende personele middelen voorzien. De personen die door het digitale arbeidsplatform met de monitoring zijn belast, moeten beschikken over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid om die functie uit te oefenen, en met name over het recht om geautomatiseerde besluiten terzijde te schuiven. Zij moeten worden beschermd tegen ontslag, tuchtmaatregelen of andere nadelige behandelingen wanneer zij hun functie uitoefenen. Daarnaast is het van belang dat digitale arbeidsplatformen systematische tekortkomingen met betrekking tot het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming aanpakken. Wanneer uit de resultaten van de toezichtactiviteiten blijkt dat er grote discriminatierisico's bestaan op het werk, of dat er inbreuk wordt gemaakt op de rechten van personen die platformwerk verrichten, moeten digitale arbeidsplatformen daarom passende maatregelen nemen om hier iets aan te doen, waaronder de mogelijkheid invoeren om dergelijke systemen stop te zetten.

(49) Op grond van Verordening (EU) 2016/679 moeten de verwerkingsverantwoordelijken passende maatregelen treffen ter bescherming van de rechten en vrijheden en gerechtvaardigde belangen van betrokkenen in gevallen waarin jegens hen uitsluitend op geautomatiseerde verwerking gebaseerde besluiten worden genomen. Deze bepaling vereist ten minste het recht van de betrokkene op menselijke tussenkomst van de verwerkingsverantwoordelijke, het recht om zijn of haar standpunt kenbaar te maken en het recht om het besluit aan te vechten. In aanvulling op Verordening (EU) 2016/679 in het kader van algoritmisch beheer en gelet op de ernstige gevolgen voor personen die platformwerk verrichten van besluiten om hun contractuele arbeidsverhouding of account te beperken, op te schorten of te beëindigen, of van besluiten met vergelijkbaar negatieve gevolgen, moeten deze besluiten altijd door een mens worden genomen. In aanvulling op Verordening (EU) 2016/679 in het kader van algoritmisch beheer bij platformwerk moeten personen die platformwerk verrichten, het recht hebben om zonder onnodige vertraging uitleg van het digitale arbeidsplatform te krijgen over een besluit, het ontbreken van een besluit of een reeks besluiten die worden ondersteund of, indien van toepassing, genomen door systemen voor geautomatiseerde besluitvorming.

Daartoe moet het digitale arbeidsplatform hun de mogelijkheid bieden om de feiten, omstandigheden en redenen in verband met dergelijke besluiten te bespreken en te verduidelijken met een menselijke contactpersoon op het digitale arbeidsplatform. Aangezien bepaalde besluiten waarschijnlijk zeer aanzienlijke negatieve gevolgen zullen hebben voor personen die platformwerk verrichten, met name voor hun potentiële inkomsten, moeten digitale arbeidsplatformen, als zij de account van een persoon die platformwerk verricht, beperken, opschorten of beëindigen, de betaling voor door die persoon verricht werk weigeren of de essentiële aspecten van de contractuele arbeidsverhouding beïnvloeden, die persoon bovendien zo spoedig mogelijk en uiterlijk op de dag waarop die besluiten van kracht worden, een schriftelijke motivering daarvan verstrekken. Indien de verkregen uitleg of redenen niet bevredigend zijn of indien personen die platformwerk verrichten, van mening zijn dat hun rechten door een besluit worden geschonden, moeten zij ook het recht hebben om het digitale arbeidsplatform te verzoeken het besluit te evalueren en om zonder onnodige vertraging en in elk geval binnen twee weken na de ontvangst van het verzoek een met redenen omkleed antwoord te krijgen.

Indien dergelijke besluiten inbreuk maken op de rechten van die personen, zoals arbeidsrechten, het recht op non-discriminatie of de bescherming van hun persoonsgegevens, moet het digitale arbeidsplatform dergelijke besluiten zonder onnodige vertraging corrigeren of, indien dat niet mogelijk is, de geleden schade adequaat vergoeden en de nodige maatregelen nemen om soortgelijke besluiten in de toekomst te voorkomen, waaronder de maatregel om dergelijke besluiten niet meer toe te passen. Met betrekking tot menselijke evaluatie van besluiten moeten de specifieke bepalingen van Verordening (EU) 2019/1150 voorrang hebben ten aanzien van zakelijke gebruikers.

- (50) Richtlijn 89/391/EEG van de Raad¹⁶ bevat maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, met inbegrip van de verplichting voor werkgevers om de risico's voor de gezondheid en de veiligheid op het werk te beoordelen, en daarnaast algemene preventiebeginselen die werkgevers moeten toepassen. Systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming kunnen aanzienlijke gevolgen hebben voor de veiligheid en de lichamelijke en geestelijke gezondheid van platformwerkers.

Algoritmische aansturing, evaluatie en tuchtmaatregelen dragen bij aan de werkdruk als gevolg van een toename van de monitoring, verhoging van het vereiste werktempo, beperking van gaten in het werkschema en uitbreiding van de werkzaamheden tot buiten de gebruikelijke werkplek en arbeidstijden. Het beperkte leren op de werkplek en het gebrek aan invloed op taken als gevolg van het gebruik van niet-transparante algoritmen, de werkintensivering en de onzekerheid, zoals hierboven benadrukt, zal de stress en de ongerustheid onder de platformwerkers waarschijnlijk doen toenemen. Daarom moeten digitale arbeidsplatformen die risico's evalueren, beoordelen of de waarborgen van de systemen adequaat zijn om die risico's aan te pakken, en passende preventie- en beschermingsmaatregelen nemen. Zij moeten voorkomen dat het gebruik van die systemen leidt tot onnodige druk op werknemers, of hun gezondheid in gevaar brengt. Om deze bepalingen doeltreffender te maken, moet het digitale arbeidsplatform zijn risico-beoordeling en de beoordeling van de risicobeperkende maatregelen ter beschikking stellen van platformwerkers, hun vertegenwoordigers en de bevoegde autoriteiten.

¹⁶ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1).

- (51) Informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers, die op het niveau van de Unie zijn geregeld bij Richtlijn 2002/14/EG, zijn van cruciaal belang voor het bevorderen van een effectieve sociale dialoog. Aangezien de invoering van of ingrijpende veranderingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming door digitale arbeidsplatformen rechtstreekse gevolgen hebben voor de organisatie van het werk en de individuele arbeidsomstandigheden van platformwerkers, zijn er aanvullende maatregelen nodig om ervoor te zorgen dat digitale arbeidsplatformen de vertegenwoordigers van platformwerkers op het passende niveau informeren en daadwerkelijk raadplegen voordat dergelijke besluiten worden genomen. Gezien de technische complexiteit van algoritmische beheersystemen moet er tijdig informatie worden verstrekt, zodat de vertegenwoordigers van platformwerkers zich kunnen voorbereiden op de raadpleging, zo nodig met de hulp van een op gecoördineerde wijze door de platformwerkers of hun vertegenwoordigers gekozen deskundige. Deze richtlijn laat de informatie- en raadplegingsmaatregelen van Richtlijn 2002/14/EG onverlet.
- (52) Indien platformwerkers geen vertegenwoordiger hebben, moeten zij door het digitale arbeidsplatform rechtstreeks geïnformeerd kunnen worden over de invoering van, of ingrijpende veranderingen in, systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming.

- (53) Een deel uit van de personen die platformwerk verrichten, zijn zelfstandigen. De gevolgen van door digitale arbeidsplatformen gebruikte systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming voor de bescherming van hun persoonsgegevens en hun verdienmogelijkheden is vergelijkbaar met de gevolgen daarvan voor platformwerkers. Daarom moeten de rechten van deze richtlijn met betrekking tot de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens in het kader van algoritmisch beheer, met name de rechten inzake transparantie over systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming, beperkingen op het verwerken of verzamelen van persoonsgegevens, menselijke monitoring en het evalueren van belangrijke besluiten, ook gelden voor personen die platformwerk verrichten die niet in een arbeidsverhouding staan. De rechten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk en informatie en raadpleging van platformwerkers of hun vertegenwoordigers, die in het licht van het Unierecht specifiek zijn voor werknemers, mogen niet op hen van toepassing zijn. Verordening (EU) 2019/1150 voorziet in waarborgen met betrekking tot billijkheid en transparantie voor zelfstandigen die platformwerk verrichten, indien zij als zakelijke gebruikers in de zin van die verordening worden beschouwd. Met betrekking tot menselijke evaluatie van belangrijke besluiten moeten de specifieke bepalingen van Verordening (EU) 2019/1150 voorrang hebben ten aanzien van zakelijke gebruikers.
- (54) De verplichtingen van digitale arbeidsplatformen, onder meer inzake informatie en raadpleging met betrekking tot systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming, zijn van toepassing ongeacht of de systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming worden beheerd door het digitale arbeidsplatform zelf of door een externe aanbieder van diensten die namens het digitale arbeidsplatform gegevens verwerkt.

- (55) Om de bevoegde nationale autoriteiten in staat te stellen erop toe te zien dat digitale arbeidsplatformen voldoen aan de arbeidswetgeving en -regelgeving, met name als zij zijn gevestigd in een ander land dan de lidstaat waar de platformwerker werkt, moeten digitale arbeidsplatformen door platformwerkers verricht werk aanmelden bij de bevoegde arbeids- en socialebeschermingsautoriteiten van de lidstaat waarin het werk wordt verricht. Daarnaast is een systematisch en transparant informatiesysteem, ook op grensoverschrijdend niveau, van cruciaal belang om oneerlijke concurrentie tussen digitale arbeidsplatformen te voorkomen. Deze verplichting mag niet in de plaats komen van de aangifte- of kennisgevingsverplichtingen op grond van andere instrumenten van de Unie.
- (56) De Europese Arbeidsautoriteit draagt bij aan het waarborgen van eerlijke arbeidsmobiliteit in de hele Unie, en faciliteert meer bepaald samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de lidstaten ten behoeve van een consistente, efficiënte en doeltreffende toepassing en handhaving van het desbetreffende Unierecht, coördineert en ondersteunt onderling afgestemde en gezamenlijke inspecties, voert analyses en risicobeoordelingen uit met betrekking tot grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit en ondersteunt de lidstaten bij de bestrijding van zwartwerk. Haar komt derhalve een voorname rol toe bij het aangaan van de uitdagingen in verband met de grensoverschrijdende activiteiten van veel digitale arbeidsplatformen en met zwartwerk in platformwerk.
- (57) Informatie over het platformwerk dat wordt verricht door personen die platformwerk via digitale arbeidsplatformen verrichten, over hun aantal en over hun contractuele of arbeidsstatus en over de algemene voorwaarden die van toepassing zijn op die contractuele verhoudingen, is essentieel om bevoegde autoriteiten te ondersteunen bij het correct bepalen van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, en bij het waarborgen van de naleving van de wettelijke verplichtingen, alsmede om de vertegenwoordigers van platformwerkers te ondersteunen bij de uitoefening van hun representatieve functies. Deze autoriteiten en vertegenwoordigers moeten ook het recht hebben om digitale arbeidsplatformen te vragen om aanvullende verduidelijkingen en details over de verstrekte informatie.

- (58) Gebleken is dat er bij bezorgingsplatformen in diverse lidstaten sprake is van zwartwerk. Dit gebeurt door middel van gehuurde identiteiten, waarbij personen die platformwerk verrichten met het recht om te werken, die zich op het platform inschrijven, hun accounts verhuren aan migranten zonder papieren en aan minderjarigen. Hieruit volgt een gebrek aan bescherming voor die personen, met inbegrip van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen, wier situatie dikwijls leidt tot een beperking van de toegang tot de rechter uit angst voor represailles of het risico op uitzetting. Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad¹⁷ voorziet in minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. De transparantieverplichtingen en de voorschriften voor tussenpersonen die in de onderhavige richtlijn zijn vastgelegd, dragen, samen met Richtlijn 2009/52/EG, sterk bij tot de aanpak van zwartwerk bij platformwerk. Bovendien is het van cruciaal belang dat digitale arbeidsplatformen zorgen voor betrouwbare verificatie van de identiteit van platformwerkers.
- (59) Er is een uitgebreid systeem van handhabingsbepalingen voor het sociaal acquis in de Unie ontwikkeld. Een aantal elementen daarvan moet worden toegepast in deze richtlijn om ervoor te zorgen dat personen die platformwerk verrichten toegang hebben tot een tijdig, doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal hebben, met inbegrip van adequate vergoeding voor de geleden schade. Gezien het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming moeten personen die platformwerk verrichten in het bijzonder dergelijke bescherming ook na beëindiging van de arbeidsverhouding of andere contractuele verhouding naar aanleiding waarvan rechten krachtens deze richtlijn zouden zijn geschonden, kunnen blijven genieten.
- (60) Vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, moeten, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken, een of meerdere personen die platformwerk verrichten, kunnen vertegenwoordigen in gerechtelijke of administratieve procedures om de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten of verplichtingen te doen gelden. Het instellen van vorderingen namens of ter ondersteuning van meerdere personen die platformwerk verrichten, is een manier om procedures te vergemakkelijken die anders niet zouden worden ingesteld wegens procedurele en financiële belemmeringen of uit angst voor represailles.

¹⁷ Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen (PB L 168 van 30.6.2009, blz. 24).

- (61) Platformwerk wordt gekenmerkt door het ontbreken van een gemeenschappelijke werkplek, waar personen die platformwerk verrichten, elkaar kunnen leren kennen en met elkaar en met hun vertegenwoordigers kunnen communiceren, ook om hun belangen tegenover het digitale arbeidsplatform te verdedigen. Daarom moeten er digitale communicatiekanalen worden gecreëerd, in overeenstemming met de organisatie van de werkzaamheden van de digitale arbeidsplatformen, waar personen die platformwerk verrichten, privé en veilig met elkaar kunnen communiceren en door hun vertegenwoordigers kunnen worden benaderd. Digitale arbeidsplatformen moeten dergelijke communicatiekanalen creëren binnen hun digitale infrastructuur of middels even doeltreffende middelen. Hierbij moet de bescherming van persoonsgegevens in acht worden genomen en moet worden afgezien van toegang tot of monitoring van die communicatie.
- (62) Personen die platformwerk verrichten, staan, met name bij werk op locatie, bloot aan een risico op geweld en intimidatie, zonder dat zij een fysieke werkplek hebben waar zij klachten kunnen indienen. Intimidatie en seksuele intimidatie kunnen negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid en de veiligheid van platformwerkers. Voor platformwerk moeten de lidstaten voorzien in preventieve maatregelen, waaronder het opzetten van doeltreffende meldingskanalen. De lidstaten worden tevens aangemoedigd om doeltreffende maatregelen ter bestrijding van geweld en intimidatie bij platformwerk te ondersteunen en in dat verband met name passende meldingskanalen voor zelfstandigen op te zetten.
- (63) In administratieve of gerechtelijke procedures met betrekking tot de in deze richtlijn vastgelegde rechten en verplichtingen zijn de elementen betreffende de organisatie van het werk die het mogelijk maken de arbeidsstatus vast te stellen en met name te bepalen of het digitale arbeidsplatform zeggenschap heeft over bepaalde elementen van, of leiding geeft aan, de uitvoering van het werk, alsmede andere elementen met betrekking tot het gebruik van geautomatiseerde systemen voor monitoring of besluitvorming, mogelijk in het bezit van het digitale arbeidsplatform en niet gemakkelijk toegankelijk voor personen die platformwerk verrichten, en bevoegde autoriteiten. Daarom moeten nationale rechterlijke instanties of bevoegde autoriteiten het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten al het relevante bewijsmateriaal, met inbegrip van vertrouwelijke informatie waarover zij zeggenschap hebben – onder voorbehoud van doeltreffende maatregelen ter bescherming van die informatie – openbaar te maken.

- (64) Aangezien deze richtlijn voorziet in specifiekere voorschriften en aanvullende voorschriften met betrekking tot Verordening (EU) 2016/679 in het kader van platformwerk om de bescherming van persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten, te waarborgen, moeten de in Verordening (EU) 2016/679 bedoelde nationale toezichthoudende autoriteiten bevoegd zijn om toe te zien op de toepassing van die waarborgen. Het procedurele kader van Verordening (EU) 2016/679, en met name de hoofdstukken VI, VII en VIII daarvan, moet van toepassing zijn op de handhaving van de specifiekere en de aanvullende voorschriften van deze richtlijn, met name wat betreft toezichts-, samenwerkings- en consistentiemechanismen, rechtsmiddelen, aansprakelijkheid en sancties, met inbegrip van de bevoegdheid om administratieve geldboeten op te leggen tot het in artikel 83, lid 5, van die verordening vermelde bedrag.
- (65) Systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming die in het kader van platformwerk worden gebruikt, omvatten de verwerking van persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten en beïnvloeden de arbeidsvoorwaarden en de rechten van de platformwerkers onder hen, hetgeen vragen doet rijzen op het gebied van de gegevensbeschermingswetgeving en andere rechtsgebieden, zoals het arbeidsrecht. Toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming en andere bevoegde autoriteiten moeten daarom, mede op grensoverschrijdend niveau, met elkaar samenwerken bij de handhaving van deze richtlijn, onder meer door onderling relevante informatie uit te wisselen, zonder dat de onafhankelijkheid van de toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming hierbij wordt beïnvloed.
- (66) Voor een doeltreffende bescherming door deze richtlijn is het van essentieel belang dat personen die platformwerk verrichten, en hun respectieve rechten krachtens de richtlijn uitoefenen, worden beschermd tegen ontslag, daar waar het platformwerkers betreft, of contractbeëindiging, daar waar het zelfstandigen betreft, en tegen soortgelijke maatregelen, met inbegrip van het opschorten van accounts.

- (67) Daar het tweeledige doel van deze richtlijn, namelijk de arbeidsomstandigheden voor platformwerk verbeteren en persoonsgegevens beschermen, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt, maar vanwege de noodzaak om gemeenschappelijke minimumvereisten vast te stellen, beter door de Unie kan worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.
- (68) Deze richtlijn bevat minimumvereisten en laat de bevoegdheid van lidstaten om bepalingen aan te nemen of te handhaven die gunstiger zijn voor personen die platformwerk verrichten, derhalve onverlet. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, mede wat betreft de mechanismen om het bestaan van een arbeidsverhouding vast te stellen, tenzij deze richtlijn in gunstigere bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten vastgesteld in bestaande Unie- of nationale regelgeving op dit gebied te beknotten en kan geen geldige grondslag zijn om het algemene beschermingsniveau op het onder deze richtlijn vallende gebied, alsmede bestaande aan vertegenwoordigers toegekende prerogatieven, te verlagen.
- (69) De autonomie van de sociale partners moet worden geëerbiedigd. De lidstaten moeten de sociale partners in de gelegenheid kunnen stellen om onder bepaalde voorwaarden collectieve overeenkomsten te behouden, erover te onderhandelen, af te sluiten en te doen naleven die afwijken van bepaalde bepalingen, waarbij de algemene bescherming van platformwerkers wordt geëerbiedigd.
- (70) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden onnodige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen waardoor de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten wordt derhalve verzocht het effect van hun omzettingsmaatregelen op kmo's te beoordelen, om ervoor te zorgen dat zij niet onevenredig worden getroffen, waarbij bijzondere aandacht moet worden geschonken aan micro-ondernemingen en de administratieve lasten.

- (71) De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de door deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. De lidstaten moeten voorts, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken, passende maatregelen nemen om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van de bepalingen van deze richtlijn.
- (72) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van 28 september 2011 van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken¹⁸ hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om in gerechtvaardigde gevallen de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van een of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van die stukken gerechtvaardigd.
- (73) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming is overeenkomstig artikel 42, lid 1, van Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad¹⁹ geraadpleegd en heeft op 2 februari 2022 advies uitgebracht²⁰,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

¹⁸ PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

¹⁹ Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG (PB L 295 van 21.11.2018, blz. 39).

²⁰ PB C ...

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Onderwerp en toepassingsgebied

1. Het doel van deze richtlijn is de arbeidsomstandigheden en de bescherming van persoonsgegevens bij platformwerk te verbeteren door:
 - a) invoering van maatregelen om de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te vergemakkelijken;
 - b) bevordering van transparantie, billijkheid, menselijk toezicht, veiligheid en verantwoordingsplicht bij algoritmisch beheer bij platformwerk, en
 - c) verbetering van de transparantie bij platformwerk, ook in grensoverschrijdende situaties.

2. Deze richtlijn bevat minimumrechten die van toepassing zijn op elke persoon die in de Unie platformwerk verricht en die een arbeidsovereenkomst heeft of in een arbeidsverhouding staat of, op basis van een feitelijke beoordeling kan worden geacht een arbeidsovereenkomst te hebben of in een arbeidsverhouding te staan, zoals die zijn gedefinieerd in de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken met inaanmerkingneming van de jurisprudentie van het Hof van Justitie.

Daarnaast bevat deze richtlijn voorschriften om de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van hun persoonsgegevens te verbeteren door te voorzien in maatregelen inzake algoritmisch beheer die van toepassing zijn op personen die platformwerk verrichten in de Unie, met inbegrip van personen die geen arbeidsovereenkomst hebben of niet in een arbeidsverhouding staan.

3. Deze richtlijn is van toepassing op digitale arbeidsplatformen die in de Unie verricht platformwerk organiseren, ongeacht hun plaats van vestiging en ongeacht het recht dat anderszins van toepassing is.

Artikel 2

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
 - 1) “digitaal arbeidsplatform”: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een dienst verleent die aan alle volgende vereisten voldoet:
 - a) de dienst wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verleend via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;
 - b) de dienst wordt verleend op verzoek van een afnemer van de dienst;
 - c) de dienst omvat, als noodzakelijk en essentieel onderdeel, de organisatie van het werk dat door personen tegen betaling wordt verricht, ongeacht of dat werk online of op een bepaalde locatie wordt verricht;
 - d) de dienst omvat het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming;
 - 2) “platformwerk”: werk dat via een digitaal arbeidsplatform wordt georganiseerd en in de Unie door een persoon wordt uitgevoerd op grond van een contractuele verhouding tussen het digitale arbeidsplatform en de persoon, ongeacht of er een contractuele verhouding bestaat tussen de persoon en de afnemer van de dienst;
 - 3) “persoon die platformwerk verricht”: persoon die platformwerk verricht, ongeacht de aard van de contractuele verhouding of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;
 - 4) “platformwerker”: persoon die platformwerk verricht en een arbeidsovereenkomst heeft of geacht wordt in een arbeidsverhouding te staan in de zin van de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie;

- 5) “tussenpersoon”: natuurlijke of rechtspersoon die, met het oog op het beschikbaar stellen van platformwerk aan of via een digitaal arbeidsplatform:
 - a) een contractuele relatie tot stand brengt met dat digitale arbeidsplatform en met de persoon die platformwerk verricht; of
 - b) zich in een onderaannemingsketen bevindt tussen dat digitale arbeidsplatform en de persoon die platformwerk verricht;
- 6) “werknemersvertegenwoordigers”: vertegenwoordigers van platformwerkers, zoals vakbonden en vertegenwoordigers die vrij door de platformwerkers worden gekozen, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk;
- 7) “vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten”: werknemersvertegenwoordigers en, voor zover het nationale recht en de nationale praktijk daarin voorzien, vertegenwoordigers van andere personen die platformwerk verrichten dan platformwerkers;
- 8) “systemen voor geautomatiseerde monitoring”: systemen die worden gebruikt voor, of ondersteuning bieden voor de monitoring, het toezicht op of de evaluatie van de prestaties van personen die platformwerk verrichten of de activiteiten die binnen de werkomgeving worden uitgevoerd, onder meer door het verzamelen van persoonsgegevens, langs elektronische weg;
- 9) “systemen voor geautomatiseerde besluitvorming”: systemen die worden gebruikt om besluiten te nemen of te ondersteunen, langs elektronische weg, die aanzienlijke gevolgen hebben voor de personen die platformwerk verrichten, waaronder de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers, met name besluiten die van invloed zijn op hun aanwerving, hun toegang tot werkopdrachten en de organisatie van hun werkopdrachten, hun inkomsten, waaronder de prijszetting van individuele opdrachten, hun veiligheid en gezondheid op het werk, hun arbeidstijd, hun toegang tot opleiding, promotie of equivalent daarvan, hun contractuele status, met inbegrip van de beperking, schorsing of afsluiting van hun account.

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

Artikel 3

Tussenpersonen

De lidstaten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer een digitaal arbeidsplatform gebruikmaakt van tussenpersonen, personen die platformwerk verrichten en een contractuele relatie hebben met een tussenpersoon hetzelfde beschermingsniveau uit hoofde van deze richtlijn genieten als personen die een rechtstreekse contractuele relatie hebben met een digitaal arbeidsplatform. Daartoe nemen de lidstaten, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk, maatregelen om passende mechanismen in te stellen, waaronder, in voorkomend geval, regelingen van hoofdelijke en gezamenlijke aansprakelijkheid.

HOOFDSTUK II

ARBEIDSSTATUS

Artikel 4

Correcte bepaling van de arbeidsstatus

1. De lidstaten beschikken over passende en effectieve procedures om de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te controleren en te waarborgen, om na te gaan of er sprake is van een arbeidsverhouding in de zin van de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, mede door toepassing van het vermoeden van een arbeidsverhouding overeenkomstig artikel 5.
2. Bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsverhouding wordt hoofdzakelijk uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, met inbegrip van het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming bij de organisatie van platformwerk, ongeacht de kwalificatie van de verhouding in een contractuele regeling die de betrokken partijen mogelijk zijn overeengekomen.
3. Wanneer het bestaan van een arbeidsverhouding is vastgesteld, moet(en) de partij(en) die de verplichtingen van de werkgever op zich neemt (nemen), duidelijk worden geïdentificeerd overeenkomstig de nationale rechtsstelsels.

Artikel 5

Wettelijk vermoeden

1. Er is een wettelijk vermoeden dat de contractuele verhouding tussen een digitaal arbeidsplatform en een persoon die platformwerk verricht via dat platform, een arbeidsverhouding is wanneer er feitelijke aanwijzingen zijn van zeggenschap en leiding, overeenkomstig het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken in de lidstaten en met in aanmerkingneming van de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Indien het digitale arbeidsplatform het wettelijk vermoeden wil weerleggen, moet het bewijzen dat de betrokken contractuele relatie geen arbeidsverhouding is zoals die is gedefinieerd in de wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken van de lidstaten, met inaanmerkingneming van de jurisprudentie van het Hof van Justitie.
2. Daartoe stellen de lidstaten een doeltreffend weerlegbaar wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding in dat een procedurele facilitering vormt ten behoeve van personen die platformwerk verrichten, en waarborgen de lidstaten dat dat wettelijk vermoeden niet tot gevolg heeft dat de eisenlast voor personen die platformwerk verrichten, of hun vertegenwoordigers, in procedures tot vaststelling van hun arbeidsstatus nog zwaarder wordt.
3. Het wettelijk vermoeden is van toepassing in alle relevante administratieve of gerechtelijke procedures waarbij de correcte bepaling van de arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht in het geding is.

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

4. Personen die platformwerk verrichten en, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, hun vertegenwoordigers, hebben het recht een procedure als bedoeld in lid 3, eerste alinea, in te leiden om de juiste arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht, te bepalen.
5. Indien een bevoegde nationale autoriteit van oordeel is dat een persoon die platformwerk verricht mogelijk verkeerd wordt ingedeeld, neemt zij het initiatief tot passende maatregelen of procedures, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, om de arbeidsstatus van die persoon vast te stellen.
6. Met betrekking tot contractuele verhoudingen die zijn aangegaan vóór de in artikel 29, lid 1, vermelde datum en nog lopen op die datum, is het in het onderhavige artikel bedoelde wettelijk vermoeden slechts van toepassing vanaf die datum.

Artikel 6

Kader van ondersteunende maatregelen

De lidstaten stellen een kader van ondersteunende maatregelen in om de effectieve toepassing en naleving van het wettelijk vermoeden te waarborgen. Dit houdt met name in dat zij:

- a) passende richtsnoeren ontwikkelen, onder meer in de vorm van concrete en praktische aanbevelingen, voor digitale arbeidsplatformen, personen die platformwerk verrichten, en de sociale partners om het wettelijk vermoeden inzichtelijk te maken en te doen toepassen, met inbegrip van de procedures voor het weerleggen ervan;
- b) richtsnoeren ontwikkelen en passende procedures vaststellen in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk voor de bevoegde nationale autoriteiten, onder meer over samenwerking tussen verschillende bevoegde nationale autoriteiten, om digitale arbeidsplatformen die niet voldoen aan de regels inzake de correcte vaststelling van de arbeidsstatus proactief te identificeren, aan te pakken en te vervolgen;

- c) voorzien in doeltreffende controles en inspecties door nationale autoriteiten in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijk, en met name, waar passend, voorzien in controles en inspecties op specifieke digitale arbeidsplatformen wanneer een bevoegde nationale autoriteit heeft vastgesteld dat een persoon die platformwerk verricht een arbeidsstatus heeft; daarbij wordt gewaarborgd dat die controles en inspecties evenredig en niet-discriminerend zijn.
- d) voorzien in passende opleiding voor de bevoegde nationale autoriteiten en in de beschikbaarheid van technische deskundigheid op het gebied van algoritmisch beheer, zodat die autoriteiten de in punt b) bedoelde taken kunnen uitvoeren.

HOOFDSTUK III

ALGORITMISCH BEHEER

Artikel 7

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

1. Digitale arbeidsplatformen mogen niet, door middel van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming:
 - a) persoonsgegevens met betrekking tot de emotionele of psychologische toestand van de persoon die platformwerk verricht, verwerken;
 - b) persoonsgegevens met betrekking tot privégesprekken, met name gesprekken met andere personen die platformwerk verrichten en hun vertegenwoordigers, verwerken;
 - c) persoonsgegevens verzamelen op het moment dat de persoon die platformwerk verricht, geen platformwerk aanbiedt of uitvoert;
 - d) persoonsgegevens verwerken om voorspellingen te kunnen doen over de uitoefening van grondrechten, met inbegrip van het recht op vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie of het recht op informatie en raadpleging, zoals gedefinieerd in het Handvest;
 - e) persoonsgegevens verwerken om ras of etnische afstamming, migratiestatus, politieke opvattingen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen, handicap, gezondheidstoestand, met inbegrip van chronische ziekte of hiv-status, emotionele of psychische staat, lidmaatschap van een vakbond, het seksueel gedrag of de seksuele gerichtheid van een persoon af te leiden;
 - f) biometrische gegevens, zoals gedefinieerd in artikel 4, punt 14), van Verordening (EU) 2016/679, van een persoon die platformwerk verricht, verwerken om de identiteit van die persoon vast te stellen door die gegevens te vergelijken met de opgeslagen biometrische gegevens van personen in een databank.

2. De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op alle personen die platformwerk verrichten vanaf het begin van de aanwervings- of selectieprocedure.
3. Behalve op systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming is dit artikel ook van toepassing op digitale arbeidsplatformen welke gebruikmaken van geautomatiseerde systemen die besluiten ondersteunen of nemen die op ongeacht wat voor manier van invloed zijn op personen die platformwerk verrichten.

Artikel 8

Gegevensbeschermingseffectbeoordeling

1. Verwerking van persoonsgegevens door een digitaal arbeidsplatform door middel van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming is een soort verwerking die waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen in de zin van artikel 35, lid 1, van Verordening (EU) 2016/679. Bij het uitvoeren, overeenkomstig artikel 35, lid 1, van die verordening, van een beoordeling van het effect van de verwerking van persoonsgegevens door systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming op de bescherming van de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten, ook op de in artikel 7 van deze richtlijn vastgestelde beperkingen op verwerking, winnen digitale arbeidsplatformen die optreden als verwerkingsverantwoordelijken, zoals gedefinieerd in artikel 4, punt 7), van die verordening, de standpunten van personen die platformwerk verrichten en hun vertegenwoordigers in.
2. Digitale arbeidsplatformen verstrekken de beoordeling aan de vertegenwoordigers van platformwerkers.

Artikel 9

Transparantie inzake systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming

1. De lidstaten verplichten digitale arbeidsplatformen om personen die platformwerk verrichten, de vertegenwoordigers van platformwerkers en, op verzoek, bevoegde nationale autoriteiten te informeren over het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming.

Deze informatie heeft betrekking op:

- a) alle soorten besluiten die door systemen voor geautomatiseerde besluitvorming worden ondersteund of genomen, ook wanneer dergelijke systemen besluiten ondersteunen of nemen die geen significante invloed hebben op personen die platformwerk verrichten;
- b) wat systemen voor geautomatiseerde monitoring betreft:
 - i) het feit dat dergelijke systemen in gebruik zijn of momenteel worden ingevoerd;
 - ii) de categorieën gegevens en acties die aan monitoring, toezicht en evaluatie door dergelijke systemen zijn onderworpen, met inbegrip van evaluatie door de afnemer van de dienst;
 - iii) het doel van de monitoring en de wijze waarop het systeem dit doel moet verwezenlijken;
 - iv) de ontvangers of de categorieën ontvangers van de persoonsgegevens die door dergelijke systemen zijn verwerkt, en eventuele toezendingen of doorgiften van persoonsgegevens, ook binnen een groep ondernemingen;
- c) wat systemen voor geautomatiseerde besluitvorming betreft:
 - i) het feit dat dergelijke systemen in gebruik zijn of momenteel worden ingevoerd;
 - ii) de categorieën besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen;
 - iii) de datacategorieën en de belangrijkste parameters waarmee dergelijke systemen rekening houden en het relatieve belang van die belangrijkste parameters in de geautomatiseerde besluitvorming, met inbegrip van de manier waarop de persoonsgegevens of het gedrag van de persoon die platformwerk verricht de besluiten beïnvloeden;
 - iv) de redenen voor besluiten om de account van personen die platformwerk verrichten, te beperken, op te schorten of af te sluiten of om de betaling voor door die personen verricht werk te weigeren, alsook voor besluiten met betrekking tot hun contractuele status of besluiten met gelijkwaardige of nadelige gevolgen.

2. Digitale arbeidsplatformen verstrekken de in lid 1 bedoelde informatie in de vorm van een schriftelijk document, al dan niet in elektronische vorm. De informatie wordt verstrekt in een transparante, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal.
3. Personen die platformwerk verrichten, ontvangen beknopte informatie over de systemen en hun kenmerken die rechtstreeks op hen van invloed zijn, met inbegrip van hun arbeidsvoorwaarden, in voorkomend geval, en wel uiterlijk op de eerste werkdag vóór de invoering van wijzigingen die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden, de organisatie van het werk of de monitoring van de werkprestaties, of op enig moment op hun verzoek. Op hun verzoek ontvangen zij ook uitgebreide en gedetailleerde informatie over alle relevante systemen en de kenmerken daarvan.
4. De vertegenwoordigers van platformwerkers ontvangen uitgebreide en gedetailleerde informatie over alle relevante systemen en de kenmerken daarvan. Zij ontvangen deze informatie voordat deze systemen worden gebruikt of voordat er wijzigingen in worden aangebracht die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden, de organisatie van het werk of de monitoring van de werkprestaties, of op enig moment op hun verzoek. De bevoegde nationale autoriteiten ontvangen op enig moment op hun verzoek uitgebreide en gedetailleerde informatie.
5. Digitale arbeidsplatformen verstrekken de in lid 1 bedoelde informatie aan personen in een aanwervings- of selectieprocedure. Die informatie wordt verstrekt in overeenstemming met lid 2, is beknopt en heeft uitsluitend betrekking op de systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming die in die procedure worden gebruikt, en wordt vóór het begin van die procedure verstrekt.

6. Personen die platformwerk verrichten, hebben het recht op overdraagbaarheid van persoonsgegevens die bij de uitvoering van hun werk zijn gegenereerd in het kader van de systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming van een digitaal arbeidsplatform, met inbegrip van ratings en beoordelingen, zonder dat dit nadelige gevolgen heeft voor de rechten van de afnemer van de dienst krachtens Verordening (EU) 2016/679. Het digitale arbeidsplatform verschaft personen die platformwerk verrichten, kosteloos instrumenten om de daadwerkelijke uitoefening van hun overdraagbaarheidsrechten, bedoeld in artikel 20 van Verordening (EU) 2016/679 en in de eerste zin van dit lid te vergemakkelijken. Op verzoek van de persoon die platformwerk verricht, zendt het digitale arbeidsplatform die persoonsgegevens rechtstreeks aan een derde partij toe.

Artikel 10

Menselijk toezicht op geautomatiseerde systemen

1. De lidstaten zorgen ervoor dat digitale arbeidsplatformen toezicht houden op en, met de inbreng van werknemersvertegenwoordigers, regelmatig, en in elk geval om de twee jaar, een evaluatie uitvoeren van de gevolgen van individuele besluiten die zijn genomen door of met behulp van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming die door het digitale arbeidsplatform worden gebruikt voor personen die platformwerk verrichten, met inbegrip van, indien van toepassing, hun arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling op het werk.
2. De lidstaten verplichten digitale arbeidsplatformen om te zorgen voor voldoende personele middelen voor een doeltreffend toezicht en doeltreffende evaluatie van de gevolgen van individuele besluiten die zijn genomen door of met behulp van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming. De personen die door het digitale arbeidsplatform met het toezicht en de evaluatie zijn belast, beschikken over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid om die functie uit te oefenen, met inbegrip van het terzijde schuiven van geautomatiseerde besluiten. Zij genieten bescherming tegen ontslag of een soortgelijke maatregel, tuchtmaatregelen of andere nadelige behandelingen wanneer zij hun functie uitoefenen.

3. Indien uit het toezicht of de evaluatie als bedoeld in lid 1 blijkt dat er bij het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming een hoog risico op discriminatie op het werk bestaat of wordt vastgesteld dat individuele besluiten die zijn genomen door of met behulp van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming de rechten van een persoon die platformwerk verricht, hebben geschonden, neemt het digitale arbeidsplatform de nodige stappen, waaronder, in voorkomend geval, een wijziging van het systeem voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming of een stopzetting van het gebruik ervan, om dergelijke besluiten in de toekomst te voorkomen.
4. Informatie over de evaluatie overeenkomstig lid 1 wordt toegezonden aan vertegenwoordigers van platformwerkers. Digitale arbeidsplatformen stellen deze informatie ook ter beschikking van personen die platformwerk verrichten en de bevoegde nationale autoriteiten wanneer deze daarom verzoeken.
5. Elk besluit om de contractuele verhouding of de account van een persoon die platformwerk verricht, te beperken, op te schorten of af te sluiten, of elk ander besluit met vergelijkbare nadelige gevolgen mag alleen door een mens worden genomen.

Artikel 11

Menselijke toetsing

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

Digitale arbeidsplatformen verstrekken de persoon die platformwerk verricht onverwijld en ten laatste op de dag waarop het besluit van kracht wordt een schriftelijke motivering van elk door of met behulp van een systeem voor geautomatiseerde besluitvorming genomen besluit om de account van de persoon die platformwerk verricht te beperken, op te schorten of af te sluiten, elk besluit tot weigering van betaling voor de door de persoon die platformwerk verricht uitgevoerde werkzaamheden, elk besluit over de contractuele status van de persoon die platformwerk verricht, elk besluit met vergelijkbare gevolgen of elk besluit dat invloed heeft op de essentiële aspecten van de arbeidsverhouding of andere contractuele verhoudingen.

2. Personen die platformwerk verrichten en, overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijk, vertegenwoordigers die optreden namens de personen die platformwerk verrichten, hebben het recht het digitale arbeidsplatform te verzoeken de in lid 1 bedoelde besluiten te herzien. Het digitale arbeidsplatform reageert op een dergelijk verzoek door de persoon die platformwerk verricht onverwijld en in elk geval binnen twee weken na ontvangst van het verzoek een voldoende nauwkeurig en naar behoren gemotiveerd schriftelijk antwoord te geven, al dan niet in elektronische vorm.

3. Indien het in lid 1 bedoelde besluit inbreuk maakt op de rechten van een persoon die platformwerk verricht, corrigeert het digitale arbeidsplatform dat besluit onverwijld en in elk geval binnen twee weken na de vaststelling van het besluit. Indien een dergelijke correctie niet mogelijk is, biedt het digitale arbeidsplatform een passende vergoeding voor de geleden schade. In ieder geval neemt het digitale arbeidsplatform de nodige stappen, waaronder, in voorkomend geval, een wijziging van het systeem voor geautomatiseerde besluitvorming of een stopzetting van het gebruik ervan, om dergelijke besluiten in de toekomst te voorkomen.
4. Dit artikel laat de tucht- en ontslagprocedures waarin het nationale recht en de nationale praktijken alsook collectieve overeenkomsten voorzien, onverlet.
5. Dit artikel is niet van toepassing op personen die platformwerk verrichten die “zakelijke gebruikers” zijn in de zin van artikel 2, punt 1), van Verordening (EU) 2019/1150.

Artikel 12

Veiligheid en gezondheid

1. Onverminderd Richtlijn 89/391/EEG van de Raad en verwante richtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, moeten digitale arbeidsplatformen ten aanzien van platformwerkers:
 - a) de risico's van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming voor hun veiligheid en gezondheid evalueren, met name mogelijke risico's in verband met werkgerelateerde ongevallen en psychosociale en ergonomische risico's;
 - b) beoordelen of de waarborgen van deze systemen passend zijn voor de vastgestelde risico's in het licht van de specifieke kenmerken van de werkomgeving;
 - c) passende preventieve en beschermende maatregelen nemen.

2. Met betrekking tot de vereisten van lid 1 van dit artikel zorgen digitale arbeidsplatformen voor doeltreffende voorlichting, raadpleging en deelneming van platformwerkers en/of hun vertegenwoordigers overeenkomstig de artikelen 10 en 11 van Richtlijn 89/391/EEG van de Raad.
3. Digitale arbeidsplatformen mogen niet op zodanige wijze gebruikmaken van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming dat platformwerkers onnodig onder druk worden gezet of dat anderszins de veiligheid en de lichamelijke en geestelijke gezondheid van platformwerkers in gevaar worden gebracht.
4. Behalve op systemen voor geautomatiseerde besluitvorming is dit artikel ook van toepassing op digitale arbeidsplatformen die gebruikmaken van geautomatiseerde systemen die besluiten ondersteunen of nemen die op ongeacht wat voor manier van invloed zijn op personen die platformwerk verrichten.
5. Om de veiligheid en gezondheid van platformwerkers te waarborgen, onder meer tegen geweld en intimidatie, zorgen de lidstaten ervoor dat digitale arbeidsplatformen preventieve maatregelen nemen, waaronder doeltreffende meldingskanalen.

Artikel 13

Informatie en raadpleging

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan Richtlijn 89/391/EEG wat informatie en raadpleging betreft, noch aan de Richtlijnen 2002/14/EG en 2009/38/EG.
2. Naast het naleven van de in lid 1 van dit artikel bedoelde richtlijnen zorgen de lidstaten ervoor dat informatie en raadpleging, zoals gedefinieerd in artikel 2, punten f) en g), van Richtlijn 2002/14/EG, van werknemersvertegenwoordigers door digitale arbeidsplatformen ook betrekking heeft op besluiten die kunnen leiden tot de invoering van of tot substantiële wijzigingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming. Voor de toepassing van dit lid vinden de informatie en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers plaats volgens de modaliteiten voor de uitoefening van de informatie- en raadplegingsrechten die zijn vastgelegd in Richtlijn 2002/14/EG.

3. De vertegenwoordigers van platformwerkers kunnen worden bijgestaan door een deskundige van hun keuze, voor zover dat voor hen noodzakelijk is om het onderwerp van de informatie en raadpleging te onderzoeken en een advies uit te brengen. Wanneer een digitaal arbeidsplatform in de betrokken lidstaat meer dan 250 werknemers heeft, worden de kosten voor de deskundige gedragen door het digitale arbeidsplatform, mits zij evenredig zijn. De lidstaten mogen de frequentie van de verzoeken om een deskundige bepalen, waarbij zij de doeltreffendheid van de bijstand waarborgen.

Artikel 14

Informatie van werknemers

Indien er geen vertegenwoordigers van platformwerkers zijn, zorgen de lidstaten ervoor dat het digitaal arbeidsplatform de betrokken platformwerkers direct informeert over besluiten die kunnen leiden tot de invoering van of substantiële wijzigingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming. De informatie wordt verstrekt in de vorm van een schriftelijk document, al dan niet in elektronische vorm, in een transparante, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal.

Artikel 15

Specifieke regelingen voor vertegenwoordigers van personen

die platformwerk verrichten, vertegenwoordigers van platformwerkers daaronder niet begrepen

Vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, vertegenwoordigers van platformwerkers daaronder niet begrepen kunnen de rechten die uit hoofde van artikel 8, lid 2, artikel 9, leden 1 en 4, artikel 10, lid 4, en artikel 11, lid 2, aan werknemersvertegenwoordigers worden verleend, alleen uitoefenen voor zover zij handelen namens personen die platformwerk verrichten en geen platformwerkers zijn met betrekking tot de bescherming van hun persoonsgegevens.

HOOFDSTUK IV

TRANSPARANTIE INZAKE PLATFORMWERK

Artikel 16

Aanmelding van platformwerk

De lidstaten verplichten digitale arbeidsplatformen door platformwerkers verricht werk aan te melden bij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar het werk wordt verricht, overeenkomstig de regels en procedures die zijn vastgelegd in de wetgeving van de betrokken lidstaten.

Dit doet geen afbreuk aan specifieke verplichtingen uit hoofde van het Unierecht op grond waarvan werk in grensoverschrijdende situaties aan de bevoegde instanties van de lidstaat moet worden gemeld.

Artikel 17

Toegang tot relevante informatie over platformwerk

1. De lidstaten zorgen ervoor dat digitale arbeidsplatformen de volgende informatie ter beschikking stellen aan bevoegde autoriteiten en vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten:
 - a) het aantal personen dat platformwerk verricht via het betrokken digitale arbeidsplatform, uitgesplitst naar activiteitsniveau en hun contractuele of arbeidsstatus;
 - b) de door het digitale arbeidsplatform vastgestelde algemene voorwaarden die gelden voor die contractuele verhoudingen;

- c) de gemiddelde duur van de activiteit, het gemiddelde wekelijkse aantal gewerkte uren per persoon en het gemiddelde inkomen van personen die regelmatig platformwerk verrichten via het betrokken digitale arbeidsplatform uit deze activiteit;
 - d) de tussenpersonen met wie het digitale arbeidsplatform een contractuele verhouding heeft.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat digitale arbeidsplatformen de bevoegde nationale autoriteiten informatie verstrekken over het werk dat wordt verricht door personen die platformwerk verrichten en over hun arbeidsstatus.
 3. Die in lid 1 bedoelde informatie wordt verstrekt voor elke lidstaat waar personen platformwerk verrichten via het betrokken digitale arbeidsplatform. De informatie in lid 1, punt c), wordt alleen op verzoek verstrekt. De informatie wordt ten minste om de zes maanden geactualiseerd en, wat lid 1, punt b), betreft, telkens wanneer de voorwaarden worden gewijzigd.
 4. De bevoegde autoriteiten als bedoeld in lid 1 en vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, hebben het recht digitale arbeidsplatformen te vragen om aanvullende verduidelijkingen en details over de verstrekte informatie, met inbegrip van details over de arbeidsovereenkomst. De digitale arbeidsplatformen reageren op een dergelijk verzoek door onverwijld een met redenen omkleed antwoord te geven.
 5. Met betrekking tot digitale arbeidsplatformen die een kleine, middelgrote of micro-onderneming zijn, kunnen de lidstaten bepalen dat de frequentie voor het bijwerken van informatie overeenkomstig lid 3 is beperkt tot één keer per jaar.

HOOFDSTUK V

RECHTSMIDDELEN EN RECHTSHANDHAVING

Artikel 18

Recht op verhaal

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

Artikel 19

Procedures namens of ter ondersteuning van personen die platformwerk verrichten

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

Artikel 20

Communicatiekanalen voor personen die platformwerk verrichten

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

Artikel 21

Toegang tot bewijsmateriaal

1. De lidstaten zorgen ervoor dat nationale rechterlijke instanties in procedures betreffende de bepalingen van deze richtlijn het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten al het relevante bewijsmateriaal waarover het zeggenschap heeft, bekend te maken.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat nationale rechterlijke instanties bevoegd zijn om toegang te gelasten tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat, indien zij dat bewijsmateriaal relevant achten voor de procedure. Zij zorgen ervoor dat hun nationale rechterlijke instanties, wanneer zij de toegang tot dergelijke informatie gelasten, over doeltreffende maatregelen beschikken om deze informatie te beschermen.

Artikel 22

Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

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

Artikel 23

Ontslagbescherming

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

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

Artikel 24

Toezicht en sancties

1. De toezichthoudende autoriteit of autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op de toepassing van Verordening (EU) 2016/679, is of zijn eveneens verantwoordelijk voor het toezicht op en de handhaving van de toepassing van de artikelen 7 tot en met 11 van deze richtlijn, voor zover het aangelegenheden in verband met gegevensbescherming betreft, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van de hoofdstukken VI, VII en VIII van Verordening (EU) 2016/679. Het in artikel 83, lid 5, van die verordening bedoelde plafond voor administratieve geldboeten is van toepassing op inbreuken op de artikelen 7 tot en met 11 van deze richtlijn.
2. De in lid 1 bedoelde autoriteiten en andere bevoegde nationale autoriteiten werken in voorkomend geval samen bij de handhaving van deze richtlijn, binnen de grenzen van hun respectieve bevoegdheden, met name wanneer er vragen rijzen over de gevolgen van systemen voor geautomatiseerde monitoring of besluitvorming voor personen die platformwerk verrichten. Daartoe wisselen die autoriteiten op verzoek of op eigen initiatief onderling relevante informatie uit, met inbegrip van informatie die in het kader van inspecties of onderzoeken is verkregen.
3. De bevoegde nationale autoriteiten werken samen door relevante informatie en beste praktijken uit te wisselen over de toepassing van het wettelijk vermoeden, met de steun van de Europese Commissie.

4. Wanneer personen die platformwerk verrichten, platformwerk verrichten in een andere lidstaat dan die waar het digitale arbeidsplatform is gevestigd, wisselen de bevoegde autoriteiten van die lidstaten informatie uit met het oog op de handhaving van deze richtlijn.
5. Zonder afbreuk te doen aan lid 1 stellen de lidstaten vast welke sancties gelden voor inbreuken op nationale bepalingen die ter uitvoering van bepalingen van deze richtlijn zijn vastgesteld of op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De sancties zijn doeltreffend, afschrikkend en evenredig met de aard, ernst en duur van de inbreuk van de onderneming en met het aantal getroffen werknemers.
6. In geval van inbreuken in verband met de weigering van digitale arbeidsplatformen om gevolg te geven aan een rechterlijke uitspraak waarin de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, wordt bepaald, voorzien de lidstaten in sancties, waaronder financiële sancties.

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

Artikel 25

Bevordering van collectieve onderhandelingen bij platformwerk

De lidstaten nemen, onverminderd de autonomie van de sociale partners en rekening houdend met de diversiteit van de nationale praktijken, passende maatregelen om de rol van de sociale partners te bevorderen en de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over platformwerk aan te moedigen, met inbegrip van maatregelen om de correcte arbeidsstatus van platformwerkers vast te stellen en de uitoefening van hun rechten in verband met algoritmisch beheer als bedoeld in hoofdstuk III van deze richtlijn te vergemakkelijken.

Artikel 26

Geen achteruitgang en gunstigere bepalingen

1. Deze richtlijn vormt geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau dat in de lidstaten reeds aan platformwerkers wordt geboden, ook niet met betrekking tot de vastgestelde procedures voor de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten en de tot nu toe geldende rechten van hun vertegenwoordigers.
2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor de platformwerkers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor platformwerkers gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan, overeenkomstig de doelstellingen van deze richtlijn.
3. Deze richtlijn laat eventuele andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan personen die platformwerk verrichten zijn verleend, onverlet.

Artikel 27

Verspreiding van informatie

De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale maatregelen tot omzetting van deze richtlijn, samen met de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen met betrekking tot het onderwerp als bedoeld in artikel 1, met inbegrip van informatie over de toepassing van het wettelijk vermoeden, ter kennis worden gebracht van personen die platformwerk verrichten en digitale arbeidsplatformen, met inbegrip van kleine en middelgrote ondernemingen, alsook van het grote publiek. Die informatie wordt op een duidelijke, alomvattende en gemakkelijk toegankelijke manier verstrekt, ook voor personen met een handicap.

Artikel 28

Collectieve overeenkomsten en specifieke voorschriften inzake de verwerking van persoonsgegevens

De lidstaten kunnen bij wet of bij collectieve overeenkomsten voorzien in specifiekere voorschriften ter bescherming van de in de artikelen 9, 10 en 11 bedoelde rechten en vrijheden met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten, in overeenstemming met artikel 26, lid 1. De lidstaten mogen de sociale partners toestaan in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijk collectieve overeenkomsten te handhaven, te sluiten, te doen naleven en erover te onderhandelen die de algemene bescherming van platformwerkers eerbiedigen en tegelijkertijd afspraken vastleggen over platformwerk die verschillen van die bedoeld in de artikelen 12 en 13, en, indien zij de uitvoering ervan overeenkomstig artikel 29, lid 4, aan de sociale partners toevertrouwen, die verschillen van die bedoeld in artikel 17.

Artikel 29

Omzetting en uitvoering

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

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

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

Artikel 30

Toetsing door de Commissie

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

Artikel 31

Inwerkingtreding

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

Artikel 32

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te

Voor het Europees Parlement
De voorzitter

Voor de Raad
De voorzitter