



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 8 mars 2024
(OR. en)

Interinstitutionellt ärende:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

NOT

från: Ständiga representanternas kommitté (Coreper I)
till: Rådet

Ärende: Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om
bättre arbetsvillkor för plattformarbete
– *Analys av den slutliga kompromisstexten med sikte på en
överenskommelse*

För delegationerna bifogas en preliminär överenskommelse om det ovannämnda förslaget som,
under förutsättning att rådet ger sitt samtycke, syftar till en överenskommelse med
Europaparlamentet vid första behandlingen.

**EUROPAPARLAMENTETS
OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) .../...**

av den ...

om bättre arbetsvillkor för plattformarbete

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA
DIREKTIV

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

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande¹,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet³, och

¹ EUT C 290, 29.7.2022, s. 95.

² EUT C 375, 30.9.2022, s. 45.

³ Europaparlamentets ståndpunkt av den ... (ännu inte offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den ...

av följande skäl:

1. Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen (*EU-fördraget*) har unionen bl.a. som mål att främja folkens välfärd och verka för en hållbar utveckling i EU som bygger på välavvägd ekonomisk tillväxt och en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas.
2. Enligt artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*) har varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga samt rättvisa arbetsförhållanden. Artikel 27 i stadgan skyddar arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget. I artikel 8 i stadgan föreskrivs att var och en har rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. I artikel 12 i stadgan föreskrivs att var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet på alla nivåer. I artikel 16 i stadgan erkänns näringsfriheten. I artikel 21 i stadgan föreskrivs rätten till icke-diskriminering.

3. I princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter (*pelaren*), som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017⁴, anges att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning; att, i överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal, den flexibilitet arbetsgivare behöver för att anpassa sig snabbt till förändringar i ekonomiska förhållanden ska säkerställas; att innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas, att entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras; att yrkesörlighet ska underlättas och att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förebyggas, inklusive genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer. Enligt princip 7 i pelaren har arbetstagare när anställningen börjar rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter i enlighet med anställningsförhållandet. Före eventuell uppsägning har arbetstagare rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid, och de har rätt att hänvända sig till verksam och opartisk tvistlösning samt, i händelse av omotiverad uppsägning, rätt till omprövning, inklusive lämplig kompensation. I princip 10 i pelaren föreskrivs att arbetstagare har rätt till en hög skyddsnivå för hälsa och säkerhet i arbetet och rätt till skydd för sina personuppgifter kopplade till anställningen. Vid det sociala toppmötet i Porto i maj 2021 välkomnades den handlingsplan som åtföljer pelaren⁵.

⁴ Interinstitutionell proklamation av den europeiska pelaren för sociala rättigheter (EUT C 428, 13.12.2017, s. 10).

⁵ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter (COM(2021) 0102).

4. Digitaliseringen förändrar arbetslivet, med ökad produktivitet och flexibilitet, samtidigt som den medför vissa risker för sysselsättnings- och arbetsvillkoren. Algoritm-baserad teknik, inbegripet automatiserade övervaknings- eller beslutssystem, har möjliggjort framväxten och tillväxten av digitala arbetsplattformar. Nya former av digital interaktion och ny teknik i arbetslivet kan, om de regleras och genomförs väl, möjliggöra tillgång till anständiga arbetstillfällen av god kvalitet för personer som ofta saknar sådan tillgång. Om de är oreglerade kan de emellertid leda till teknikbaserad övervakning, ökad maktobalans och bristande insyn i beslutsfattandet och medföra risker i fråga om anständiga arbetsvillkor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, likabehandling och rätten till integritet.
5. Plattformarbete utförs av enskilda personer genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur som tillhandahåller en tjänst åt kunderna. Plattformarbete förekommer på många olika områden och kännetecknas av att typerna av digitala arbetsplattformar, de sektorer som omfattas och den verksamhet som bedrivs samt profilerna hos de personer som utför plattformarbetet är mycket olika. I mindre eller större utsträckning, beroende på företagsmodell, organiserar de digitala plattformarna genom algoritmer arbetets utförande, ersättningen och förhållandet mellan kunderna och de personer som utför arbetet. Plattformarbete kan utföras uteslutande online med hjälp av elektroniska verktyg (*onlineplattformarbete*) eller i en form som kombinerar onlinekommunikation med efterföljande verksamhet i den fysiska världen (*plattformarbete på plats*). Många av de befintliga digitala arbetsplattformarna är internationella affärsaktörer som bedriver verksamhet och har infört företagsmodeller i flera medlemsstater eller över gränserna.

6. Plattformsarbete kan ge möjlighet att lättare komma in på arbetsmarknaden och ge ytterligare inkomster genom en bisyssla eller viss flexibilitet i förläggningen av arbetstiden. Samtidigt har de flesta personer som utför plattformsarbete ett annat arbete eller en annan inkomstkälla och tenderar att vara lågavlönade, och plattformsarbete utvecklas snabbt, vilket leder till nya affärsmodeller och anställningsformer som ibland faller utanför de befintliga skyddssystemen. Därför är det viktigt att denna process åtföljs av lämpliga skyddsåtgärder för personer som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets art. Plattformsarbete kan i synnerhet leda till oförutsägbara arbetstider och sudda ut gränserna mellan anställning och egenföretagande respektive arbetsgivarnas och arbetstagarnas ansvar. Felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen får konsekvenser för dem som berörs, eftersom det sannolikt kommer att begränsa tillgången till befintliga arbetstagarrättigheter och sociala rättigheter. Det leder också till ojämlika villkor när det gäller företag som klassificerar sina arbetstagare korrekt och får konsekvenser för medlemsstaternas system för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, deras skattebas samt täckningen av och hållbarheten i deras system för socialt skydd. Även om dessa utmaningar inte bara omfattar plattformsarbete, är de särskilt akuta och angelägna i plattformsekonomin.
7. Domstolsärenden i flera medlemsstater har visat att det alltfjämt förekommer felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen inom vissa typer av plattformsarbete, särskilt i sektorer där de digitala arbetsplattformarna utövar en viss styrning eller kontroll. Trots att digitala arbetsplattformar ofta klassificerar personer som arbetar genom dem som egenföretagare eller ”oberoende entreprenörer” har många domstolar slagit fast att plattformarna utövar faktisk ledning och kontroll över dessa personer, och ofta involverar dem i den huvudsakliga affärsverksamheten. Domstolarna har därför klassificerat om förmenta egenföretagare till arbetstagare som är anställda av plattformarna.

8. Automatiserade övervaknings- och beslutssystem som drivs av algoritmer ersätter i allt högre grad uppgifter som chefer vanligtvis utför på företag, t.ex. att fördela arbetsuppgifter, prissätta enskilda uppgifter, fastställa arbetsscheman, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran och ålägga sanktioner. Digitala arbetsplattformar i synnerhet använder sådana algoritmiska system som standardmetod för att organisera och leda plattformarbete genom sin infrastruktur. Personer som utför plattformarbete med sådan algoritmisk verksamhetsledning har sällan tillgång till information om hur algoritmerna fungerar, vilka personuppgifter som används och hur deras beteende påverkar beslut som fattas av automatiserade system. Arbetstagarnas företrädare, andra företrädare för personer som utför plattformarbete och yrkesinspektioner och andra behöriga myndigheter har inte heller tillgång till denna information. Dessutom känner personer som utför plattformarbete ofta inte till skälen till de beslut som fattas eller stöds av automatiserade system och saknar möjlighet att få en förklaring till dessa beslut, diskutera dessa beslut med en kontaktperson och bestrida dem och erhålla rättelse och, i förekommande fall, gottgörelse.
9. När plattformar är verksamma i flera medlemsstater eller över gränserna är det ofta oklart var plattformarbetet utförs och av vem, i synnerhet när det gäller onlineplattformarbete. Nationella myndigheter har inte heller enkel tillgång till uppgifter om digitala arbetsplattformar, t.ex. om antalet personer som utför plattformarbete, deras sysselsättningsstatus och deras arbetsvillkor. Detta gör det svårt att säkerställa att tillämpliga regler följs.

10. Ett antal rättsliga instrument föreskriver miniminormer för arbetsvillkor och arbetstagares rättigheter i unionen. Detta innefattar särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen⁶, Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstid⁷, Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag⁸ samt andra särskilda instrument om aspekter såsom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, gravida arbetstagare, balans mellan arbete och privatliv, visstidsarbete, deltidsarbete, utstationering av arbetstagare, med mera. Dessutom har Europeiska unionens domstol (*domstolen*) funnit att jourtid, under vilken arbetstagarens möjligheter att utföra andra aktiviteter är mycket begränsade, ska betraktas som arbetstid⁹. Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG¹⁰ inrättas en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen i unionen.
11. Enligt rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare¹¹ rekommenderas medlemsstaterna att vidta åtgärder för att säkerställa formellt, effektivt och fullgott skydd samt öppenhet i systemen för socialt skydd för alla arbetstagare och egenföretagare.

⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

⁹ Domstolens dom av den 21 februari 2018, Ville de Nivelles mot Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82.

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

¹¹ EUT C 387, 15.11.2019, s. 1.

12. Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679¹² säkerställer skyddet för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, och föreskriver särskilt vissa rättigheter och skyldigheter samt skyddsåtgärder avseende laglig, rättvis och transparent behandling av personuppgifter, även med avseende på automatiserat individuellt beslutsfattande.
13. Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150¹³ främjar rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster som tillhandahålls av onlineplattformaktörer.
14. Även om vissa allmänna skyddsåtgärder föreskrivs i befintliga unionsrättsakter kräver utmaningarna inom plattformarbete ytterligare några specifika åtgärder. För att skapa en lämplig ram för utvecklingen av plattformarbete på ett hållbart sätt är det nödvändigt att unionen fastställer minimirättigheter för plattformarbetstagare och regler för att förbättra skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformarbete, för att hantera de utmaningar som uppstår till följd av sådant arbete. Åtgärder som underlättar ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformarbete bör införas, och insynen i plattformarbete bör förbättras, även i gränsöverskridande situationer. Dessutom bör personer som utför plattformarbete ges rättigheter som syftar till att främja insyn, rättvisa och redovisningsskyldighet. Dessa rättigheter bör också syfta till att skydda arbetstagare och förbättra arbetsvillkoren vid algoritmisk verksamhetsledning, inbegripet utövandet av kollektiva förhandlingar. Detta bör göras i syfte att förbättra rättssäkerheten och med lika villkor mellan digitala arbetsplattformar och offline-tillhandahållare av tjänster och stöd för en hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i unionen som mål.

¹² Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT L 119, 4.5.2016, s. 1).

¹³ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster (EUT L 186, 11.7.2019, s. 57).

15. Kommissionen har i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*) genomfört ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om förbättring av arbetsvillkoren för plattformarbete. Detta ledde inte till att arbetsmarknadens parter enades om att inleda förhandlingar i dessa frågor. Det är emellertid viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå på detta område genom att anpassa den nuvarande rättsliga ramen till framväxten av plattformarbete, inbegripet användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem.
16. Dessutom har kommissionen hållit omfattande diskussioner med relevanta berörda parter, däribland digitala arbetsplattformar, sammanslutningar av personer som utför plattformarbete, experter från den akademiska världen, medlemsstaterna och internationella organisationer samt företrädare för det civila samhället.
17. Detta direktiv syftar till att förbättra arbetsvillkoren för plattformarbetstagare och skydda personuppgifterna för personer som utför plattformarbete. Båda målen eftersträvas samtidigt och är ömsesidigt förstärkande och oskiljaktigt förenade; inget av dem är underordnat det andra. Vad gäller artikel 153.1 b i EUF-fördraget fastställs i detta direktiv regler som syftar till att stödja ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete och förbättra arbetsvillkoren och insynen i plattformarbete, även i gränsöverskridande situationer, liksom skyddet av arbetstagare i samband med algoritmisk verksamhetsledning. Vad gäller artikel 16 i EUF-fördraget fastställs i detta direktiv bestämmelser i syfte att förbättra skyddet för fysiska personer som utför plattformarbete när det gäller behandling av deras personuppgifter genom att öka insynen, rättvisan och redovisningsskyldigheten i de berörda förfarandena för algoritmisk verksamhetsledning vid plattformarbete.

18. Detta direktiv bör tillämpas på personer som utför plattformarbete i unionen och som har, eller som efter en bedömning av sakförhållanden kan anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis. Bestämmelserna om algoritmisk verksamhetsledning som rör behandling av personuppgifter bör också vara tillämpliga på personer som utför plattformarbete och som inte har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.
19. Genom detta direktiv bör obligatoriska regler fastställas som är tillämpliga på alla digitala arbetsplattformar, oavsett etableringsort och oavsett vilken lagstiftning som annars är tillämplig, förutsatt att det plattformarbete som organiseras genom den digitala arbetsplattformen utförs i unionen.
20. Digitala arbetsplattformar skiljer sig från andra onlineplattformar genom att de använder automatiserade övervaknings- eller beslutssystem för att organisera arbete som utförs av enskilda personer på begäran, vid enstaka eller upprepade tillfällen, av mottagaren av en tjänst som tillhandahålls av plattformen. Automatiserade övervaknings- och beslutssystem behandlar personuppgifter om personer som utför plattformarbete och fattar eller skapar en grund för beslut som bland annat påverkar arbetsvillkoren. Dessa funktioner gör digitala arbetsplattformar till en särskild form av organisering av oberoende yrkesutövares tillhandahållande av tjänster, i förhållande till mer traditionella organisationsformer för tillhandahållande av tjänster, såsom traditionella former av taxi- eller transporttjänster. Den ökade komplexiteten i de digitala arbetsplattformarnas strukturella organisation går dessutom hand i hand med deras snabba utveckling, vilket ofta resulterar i system med en ”variabel geometri” i organiseringen av arbetet. Det kan till exempel finnas fall där digitala arbetsplattformar tillhandahåller en tjänst vars mottagare är den digitala arbetsplattformen i sig eller en separat affärsenhet inom samma företagsgrupp, eller där plattformarna organiserar arbetet på ett sådant sätt att de traditionella mönster som är typiska för system för tillhandahållande av tjänster suddas ut.

Detta kan också vara fallet med plattformar för mikroarbete eller crowd-work, som är en typ av digital arbetsplattform online som ger företag och andra kunder tillgång till en stor och flexibel arbetsstyrka för små uppgifter som går att utföra på distans med hjälp av en dator och internetanslutning, såsom taggning. Uppgifterna delas upp och fördelas på ett stort antal personer ("crowd") som kan utföra dem asynkront.

21. Organiseringen av arbete som utförs av enskilda personer bör som ett minimum inbegripa en central roll i matchningen av efterfrågan på en tjänst med det utbud av arbetskraft som kan erbjudas av en person som har ett avtalsförhållande, oavsett dess beteckning och art, med den digitala plattformen och som är tillgänglig för en viss arbetsuppgift. Detta kan inbegripa annan verksamhet såsom hantering av betalningar. Onlineplattformar som inte organiserar arbete som utförs av enskilda personer, utan bara tillhandahåller resurser genom vilka tillhandahållaren av tjänsten kan nå slutanvändaren utan ytterligare deltagande av plattformen, t.ex. annonsering av erbjudanden eller begäranden om tjänster eller sammanställning och visning av tillgängliga tillhandahållare av tjänster inom ett visst område, bör inte betraktas som digitala arbetsplattformar. Definitionen av digitala arbetsplattformar bör inte omfatta tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser, såsom korttidsuthyrning av bostäder, eller att tillåta enskilda personer som inte är yrkesutövare att återförsälja varor, och inte heller dem som organiserar verksamhet som utförs av frivilliga. Den bör vara begränsad till tillhandahållare av en tjänst för vilken organisationen av det arbete som utförs av enskilda personer, såsom person- eller varutransporter eller städning, utgör en nödvändig och väsentlig del och inte enbart en mindre och rent underordnad del.
22. Arrangemangen och förfarandena för arbetstagarnas företrädare är olika i olika medlemsstater, vilket beror på ländernas historia och institutioner och deras ekonomiska och politiska situation. Ett av de nödvändiga villkoren för en välfungerande social dialog är starka, oberoende fackföreningar och arbetsgivarorganisationer med tillgång till relevant information som krävs för att delta i den sociala dialogen samt respekt för de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

23. I enlighet med Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 135 (1971) om arbetstagarrepresentanter, som för närvarande har ratificerats av 24 medlemsstater, kan arbetstagarrepresentanter vara personer vilka på grund av nationell lagstiftning eller praxis är erkända som sådana, antingen de är fackliga företrädare, det vill säga företrädare utsedda eller valda av fackföreningar eller av medlemmar i sådana föreningar, eller valda företrädare, det vill säga företrädare som fritt valts av arbetstagarna i företaget i enlighet med bestämmelser i nationell lagstiftning eller i kollektivavtal och vilkas uppgifter inte omfattar åtgärder som erkänns såsom uteslutande förbehållna de fackliga organisationerna i vederbörande land. I konventionen anges att när både fackliga företrädare och valda företrädare finns i samma företag, ska en sådan representation inte utnyttjas för att undergräva vederbörande fackliga organisationers eller deras företrädares ställning, och att samarbete mellan de valda företrädarna och de berörda fackföreningarna eller deras företrädare ska främjas.
24. Medlemsstaterna har ratificerat ILO:s konvention nr 98 (1949) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, enligt vilken rättsakter som syftar till att främja inrättandet av arbetstagarorganisationer under arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisationernas dominans, eller att stödja arbetstagarorganisationer med ekonomiska eller andra medel, i syfte att ställa sådana organisationer under arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisationernas kontroll, ska anses utgöra inblandning som ILO:s medlemsstater måste skydda arbetstagarorganisationerna ifrån. Det är viktigt att sådana rättsakter behandlas för att säkerställa att arbetsgivare och arbetstagarföreträdare, när de fastställer eller genomför praktiska arrangemang för information och samråd enligt detta direktiv, arbetar i en anda av samarbete och med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter, med beaktande av såväl företagets eller verksamhetens som arbetstagarnas intressen.

25. I en del fall har personer som utför plattformarbete inte något direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen utan en förbindelse till en förmedlare genom vilken de utför plattformarbete. Detta sätt att organisera plattformarbete medför det ofta en stor mängd olika och komplexa flerpartsförbindelser, inbegripet underleverantörskedjor, samt en oklar ansvarsfördelning mellan den digitala arbetsplattformen och förmedlarna. Personer som utför plattformarbete genom förmedlare utsätts för samma risker kopplade till felklassificering av deras sysselsättningsstatus och användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som personer som utför plattformarbete direkt för den digitala arbetsplattformen. Medlemsstaterna bör därför fastställa lämpliga åtgärder för att säkerställa att dessa inom ramen för detta direktiv åtnjuter samma nivå av skydd som personer som utför plattformarbete och som har ett direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen. Medlemsstaterna bör fastställa lämpliga mekanismer, inbegripet, när så är lämpligt, genom flera gemensamma ansvarssystem.
26. För att bekämpa falskt egenföretagande inom plattformarbete och för att underlätta ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen bör medlemsstaterna ha lämpliga förfaranden för att förhindra och åtgärda felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformarbete. Syftet med dessa förfaranden bör vara att fastställa huruvida det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, med beaktande av domstolens rättspraxis, och därigenom säkerställa att plattformarbetare fullt ut åtnjuter samma anställningsrättigheter som andra arbetstagare i enlighet med relevant unionsrätt, nationell rätt och kollektivavtal. När ett anställningsförhållande fastställs på grundval av sakförhållanden bör den eller de parter som agerar som arbetsgivare vara tydligt identifierad och uppfylla motsvarande arbetsgivarskyldigheter enligt den unionsrätt, och nationella rätt och de kollektivavtal som är tillämpliga inom verksamhetens sektor.

27. Om en part konstateras vara arbetsgivare och uppfyller villkoren för att vara ett bemanningsföretag i enlighet med direktiv 2008/104/EG, ska skyldigheterna enligt det direktivet gälla.
28. Principen om att sakförhållanden bör ha företräde, vilket innebär att fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande i första hand bör vägledas av faktiska förhållanden för arbetets utförande, inbegripet ersättningen för arbetet, och inte av parternas beskrivning av förhållandet, i enlighet med ILO:s rekommendation om anställningsförhållanden (nr 198) från 2006, är särskilt relevant när det gäller plattformarbete, där avtalsvillkoren ofta fastställs ensidigt av en part.

29. Missbruk av statusen som egenföretagare, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta är förknippat med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklarerar som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande. Ett vanligt syfte med sådana falska deklARATIONER är att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter och skapa en konkurrensfördel i förhållande till företag som följer lagen. Domstolen har funnit¹⁴ att klassificeringen av en person ska som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att vederbörande klassificeras som arbetstagare i unionsrättens¹⁵ mening när den personens oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande.

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

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

30. Säkerställandet av ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen bör inte utgöra ett hinder för bättre villkor för äkta egenföretagare som utför plattformarbete.
- Kommissionens meddelande av den 30 september 2022, som innehåller riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda och där det anges att kommissionen anser att kollektivavtal som rör arbetsvillkoren mellan egenföretagare utan anställda och digitala arbetsplattformar faller utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget, kan i detta syfte fungera som en användbar vägledning. Det är emellertid mycket viktigt att införandet av dessa kollektivavtal inte undergräver de mål som eftersträvas i detta direktiv, i synnerhet den korrekta klassificeringen av personer som utför plattformarbete med avseende på deras sysselsättningsstatus.

31. Kontroll och ledning kan ta sig olika uttryck rent konkret, med tanke på att modellen för plattformsekonomin ständigt utvecklas, till exempel kan den digitala arbetsplattformen utöva ledning och kontroll inte bara direkt, utan även genom att tillämpa sanktioner eller andra former av ogynnsam behandling eller påtryckningar. När det gäller plattformsarbete är det ofta svårt för de personer som utför sådant arbete att få lämplig tillgång till de verktyg och den information som behövs för att inför en behörig myndighet hävda avtalsförhållandets faktiska karaktär och de rättigheter som är knutna till detta. Dessutom kännetecknas ledningen av personer som utför plattformsarbete genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem av ett icke-transparent informationsflöde från den digitala arbetsplattformen. Genom dessa särdrag i plattformsarbetet vidmakthålls fenomenet med felklassificering som falskt egenföretagande, vilket hindrar ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen och tillgången till anständiga levnads- och arbetsvillkor för plattformsarbetstagare. Medlemsstaterna bör därför fastställa åtgärder som möjliggör effektiva förenklade förfaranden för personer som utför plattformsarbete när de förvissat sig om ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för dessa personer. Presumtionen om att ett anställningsförhållande föreligger, till förmån för de personer som utför plattformsarbete, är mot denna bakgrund ett effektivt instrument som i hög grad bidrar till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare. Ett sådant förhållande bör därför rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, när sakförhållanden som tyder på kontroll och ledning konstateras.

32. För en effektiv rättslig presumtion måste nationell rätt göra det enkelt i praktiken för den person som utför plattformarbete att dra nytta av presumtionen. Kraven enligt den rättsliga presumtionen bör inte vara betungande utan bör underlätta för en person som utför plattformarbete när det gäller att tillhandahålla bevis som tyder på att det föreligger ett anställningsförhållande i en situation där maktobalans råder i förhållande till den digitala arbetsplattformen. Syftet med presumtionen är att den effektivt ska åtgärda och korrigera maktobalansen mellan de personer som utför plattformarbete och den digitala arbetsplattformen. Formerna för den rättsliga presumtionen bör fastställas av medlemsstaterna, i den mån dessa säkerställer inrättandet av en effektiv, motbevisbar rättslig presumtion om anställning som gör att förfarandena förenklas till förmån för personer som utför plattformarbete och inte leder till att kravbördan ökar för dessa personer, eller deras företrädare, i förfaranden som syftar till att fastställa deras sysselsättningsstatus. Tillämpningen av den rättsliga presumtionen bör inte automatiskt leda till en omklassificering av personer som utför plattformarbete. Om den digitala arbetsplattformen försöker motbevisa den rättsliga presumtionen bör det åligga den digitala arbetsplattformen att bevisa att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

33. I linje med detta direktivs mål att förbättra arbetsvillkoren för plattformarbetare genom att korrekt fastställa deras anställningsförhållande och därigenom säkerställa att de åtnjuter de relevanta rättigheter som följer av unionsrätt, nationell rätt och kollektivavtal bör den rättsliga presumtionen tillämpas i alla administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden vid vilka sysselsättningsstatusen prövas för personer som utför plattformarbete. Även om detta direktiv inte ålägger medlemsstaterna någon skyldighet att tillämpa den rättsliga presumtionen på skatte- och straffrättsliga förfaranden eller förfaranden som avser social trygghet, är det mycket viktigt att presumtionen tillämpas effektivt i alla medlemsstater i enlighet med detta direktiv. I synnerhet bör ingenting i detta direktiv hindra medlemsstaterna att, i nationell lagstiftning, tillämpa denna presumtion i dessa eller andra administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden eller att erkänna resultaten av förfaranden vid vilka presumtionen har tillämpats i syfte att tillhandahålla omklassificerade arbetstagare rättigheter inom ramen för andra rättsliga områden.
34. Av rättssäkerhetsskäl bör den rättsliga presumtionen inte ha några retroaktiva rättsverkningar och bör därför endast tillämpas på perioden från och med ... [*dagen för införlivande av detta direktiv*], även för avtalsförhållanden som ingåtts före och som fortfarande pågår den dagen. En talan som rör en eventuell förekomst av ett anställningsförhållande före den dagen bör därför endast bedömas på grundval av nationell lagstiftning och unionslagstiftning, inbegripet direktiv (EU) 2019/1152, som föregår detta direktiv.

35. Förhållandet mellan en person som utför plattformarbete och en digital arbetsplattform uppfyller kanske inte kraven för ett anställningsförhållande i enlighet med definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i respektive medlemsstat med beaktande av domstolens rättspraxis. Medlemsstaterna bör säkerställa möjligheten att motbevisa den rättsliga presumtionen genom att på grundval av ovannämnda definition bevisa att förhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande. Digitala arbetsplattformar har en fullständig överblick över alla faktiska omständigheter som avgör förhållandets rättsliga karaktär, särskilt de algoritmer genom vilka de leder sin verksamhet. De bör därför ha bevisbördan när de hävdar att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande. En motbevisad presumtion i rättsliga eller administrativa förfaranden bör inte hindra att presumtionen tillämpas i efterföljande rättsliga förfaranden eller överklaganden i enlighet med nationell processrätt.
36. Ett effektivt genomförande av den rättsliga presumtionen genom en ram för kompletterande åtgärder är avgörande för att rättssäkerhet och insyn för alla berörda parter ska kunna säkerställas. Sådana åtgärder bör omfatta spridning av omfattande information till allmänheten, utarbetande av vägledning i form av konkreta och praktiska rekommendationer för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformarbete, arbetsmarknadens parter och behöriga nationella myndigheter samt tillhandahållande av effektiva kontroller och inspektioner, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, inbegripet, när så är lämpligt, genom fastställande av mål för sådana kontroller och inspektioner.
37. Medlemsstaternas behöriga nationella myndigheter bör utnyttja samarbetet sinsemellan, bland annat genom informationsutbyte, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, för att säkerställa ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformarbete.

38. Dessa åtgärder bör stödja ett korrekt fastställande av att det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i den berörda medlemsstaten, med beaktande av domstolens rättspraxis, inbegripet, i förekommande fall, en bekräftelse av en klassificering som äkta egenföretagare. För att dessa myndigheter ska kunna utföra sina uppgifter när det gäller genomförandet av bestämmelserna i detta direktiv, samtidigt som medlemsstaternas behörighet att besluta om de nationella myndigheternas personal betonas, behöver de tillräckligt med personal. Detta kräver tillräckliga personalresurser för behöriga nationella myndigheter, med erforderlig kompetens och tillgång till lämplig utbildning och möjlighet att tillhandahålla teknisk expertis på området algoritmisk verksamhetsledning. ILO:s konvention (nr 81) om arbetsinspektion (1947) innehåller anvisningar om hur ett tillräckligt antal arbetsinspektörer ska fastställas för att dessa ska kunna fullgöra sina uppgifter på ett effektivt sätt. Ett beslut av en behörig nationell myndighet som leder till en ändring av sysselsättningsstatusen för en person som utför plattformarbete bör beaktas av behöriga nationella myndigheter när de fattar beslut om inspektioner och kontroller som de har för avsikt att utföra.

39. I förordning (EU) 2016/679 fastställs den allmänna ramen för skydd av fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, men det är nödvändigt att fastställa specifika regler som tar itu med de frågor som rör behandling av personuppgifter genom användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystemen i samband med plattformarbete. I artikel 88 i förordning (EU) 2016/679 föreskrivs redan att medlemsstaterna, i lag eller i kollektivavtal, får fastställa mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden. I detta direktiv föreskrivs mer specifika skyddsåtgärder när det gäller behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade system i samband med plattformarbete, vilket ger en högre skyddsnivå avseende personuppgifter för personer som utför plattformarbete. I detta direktiv fastställs i synnerhet mer specifika regler i förhållande till förordning (EU) 2016/679 med avseende på användning av och insyn i automatiserat beslutsfattande. I detta direktiv fastställs också ytterligare åtgärder utöver förordning (EU) 2016/679 för skydd av personuppgifter i samband med plattformarbete, särskilt när beslut fattas eller stöds genom automatiserad behandling av personuppgifter. I det sammanhanget bör begrepp som rör skydd av personuppgifter i detta direktiv tolkas mot bakgrund av definitionerna i förordning (EU) 2016/679.

40. Enligt artiklarna 5, 6 och 9 i förordning (EU) 2016/679 ska personuppgifter behandlas på ett lagligt, korrekt och öppet sätt. Det innebär vissa begränsningar av hur digitala arbetsplattformar får behandla personuppgifter med hjälp av automatiserade övervaknings- och beslutssystem. I det särskilda fallet med plattformarbete kan det emellertid inte förutsättas att personer som utför plattformarbete frivilligt har gett sitt samtycke till behandlingen av personuppgifter. Personer som utför plattformarbete har ofta inte något verkligt fritt val och kan inte vägra eller dra tillbaka sitt samtycke utan att det påverkar deras avtalsförhållande negativt, med tanke på maktobalansen mellan den person som utför plattformarbete och den digitala arbetsplattformen. Digitala arbetsplattformar bör därför inte behandla personuppgifter om personer som utför plattformarbete på grundval av att dessa personer har gett sitt samtycke till behandlingen av personuppgifter.
41. Digitala arbetsplattformar bör inte, med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller med hjälp av något automatiserat system som används för att stödja eller fatta beslut som påverkar personer som utför plattformarbete, behandla några personuppgifter om det känslomässiga eller psykologiska tillståndet för den person som utför plattformarbete, behandla några personuppgifter i samband med deras privata samtal, samla in några personuppgifter när den person som utför plattformarbete inte erbjuder eller utför plattformarbete, behandla några personuppgifter för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter, inbegripet föreningsfriheten, förhandlingsrätten, rätten till kollektiva åtgärder och rätten till information och samråd, enligt definitionen i stadgan, och de bör inte behandla personuppgifter för att sluta sig till ras eller etniskt ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, inbegripet kronisk sjukdom och hiv-status, känslomässigt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i fackförening eller en persons sexualliv eller sexuella läggning.

42. Digitala arbetsplattformar bör inte behandla biometriska uppgifter om personer som utför plattformarbete i identifieringssyfte, det vill säga fastställa en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om ett antal personer i en databas (en-till-många-identifiering). Detta påverkar inte de digitala arbetsplattformarnas möjlighet att utföra biometrisk verifiering, det vill säga att verifiera en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med uppgifter som tidigare lämnats av samma person (en-till-en-verifiering eller en-till-en-autentisering), om sådan behandling av personuppgifter i övrigt är laglig enligt förordning (EU) 2016/679 och annan relevant unionsrätt och nationell rätt.
43. Biometribaserade uppgifter är personuppgifter som erhållits genom särskild teknisk behandling och som avser en fysisk persons fysiska, fysiologiska eller beteendemässiga särdrag, signaler eller kännetecken, såsom ansiktsuttryck, rörelser, pulsfrekvens, röst, tangentryckningar eller gång, som kan eller inte kan möjliggöra eller bekräfta identifieringen av en fysisk person.
44. Behandlingen av personuppgifter i automatiserade övervaknings- och beslutssystem som används av digitala arbetsplattformar kommer sannolikt att leda till en hög risk när det gäller rättigheterna och friheterna för personer som utför plattformarbete. Därför bör digitala arbetsplattformar alltid genomföra en konsekvensbedömning avseende dataskydd i enlighet med kraven i artikel 35 i förordning (EU) 2016/679. Med beaktande av den verkan som beslut fattade av automatiserade beslutssystem har på personer som utför plattformarbete, särskilt plattformarbetstagare, fastställs i detta direktiv mer specifika regler för samråd med personer som utför plattformarbete och deras företrädare i samband med konsekvensbedömningar avseende dataskydd.

45. Utöver vad som föreskrivs i förordning (EU) 2016/679 bör digitala arbetsplattformar omfattas av skyldigheter när det gäller öppenhet och information i samband med automatiserade övervakningssystem och automatiserade system som används för att fatta eller stödja beslut som påverkar personer som utför plattformsarbete, inbegripet plattformsarbetstagares arbetsvillkor, såsom deras tillgång till arbetsuppgifter, deras inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, befordran eller motsvarande och deras avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto. Det bör också anges vilken typ av information som bör tillhandahållas personer som utför plattformsarbete rörande sådana automatiserade system samt i vilken form och när den bör tillhandahållas. Enskilda plattformsarbetstagare bör få denna information i koncis, enkel och begriplig form, i den mån systemen och deras funktioner direkt påverkar dem och, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor, så att de informeras på ett ändamålsenligt sätt. De bör också ha rätt att begära omfattande och detaljerad information om alla relevanta system. Omfattande och detaljerad information om sådana automatiserade system bör också på begäran lämnas till företrädare för personer som utför plattformsarbete samt till nationella behöriga myndigheter, så att de kan utföra sina uppgifter.
46. Utöver den rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som den registrerade har tillhandahållit en personuppgiftsansvarig i enlighet med artikel 20 i förordning (EU) 2016/679 bör personer som utför plattformsarbete ha rätt att, utan hinder och i ett strukturerat, allmänt använt och maskinläsbart format, ta emot alla personuppgifter som genereras när de utför sitt arbete i samband med en digital arbetsplattformens automatiserade övervaknings- och beslutssystem, inbegripet betyg och recensioner, för att överföra dem eller låta överföra dem till en tredje part, inbegripet en annan digital arbetsplattform. Digitala arbetsplattformar bör förse personer som utför plattformsarbete med verktyg för att underlätta effektiv dataportabilitet som är kostnadsfri för att de ska kunna utöva sina rättigheter enligt detta direktiv och enligt förordning (EU) 2016/679.

47. I vissa fall avslutar digitala arbetsplattformar inte formellt sin förbindelse till en person som utför plattformarbete, men de begränsar kontot för den person som utför plattformarbete. Detta ska förstås som varje begränsning av möjligheten att utföra plattformarbete via kontot, inbegripet begränsning av åtkomsten till kontot och tillgången till arbetsuppgifter.
48. Digitala arbetsplattformar använder i stor utsträckning automatiserade övervaknings- eller beslutssystem i administrationen av personer som utför plattformarbete. Elektronisk övervakning kan vara inkräktande, och beslut som fattas eller stöds av sådana system, t.ex. sådana som rör erbjudande om tilldelning av arbetsuppgifter, inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, tillgång till utbildning, befordran eller ställning inom organisationen och avtalsstatus, påverkar direkt de personer som utför plattformarbete, som kanske inte har någon direkt kontakt med en mänsklig chef eller arbetsledare. Digitala arbetsplattformar bör därför säkerställa mänsklig tillsyn och regelbundet, och åtminstone vartannat år, genomföra en utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformarbete, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen. Arbetstagarföreträdare bör delta i utvärderingsprocessen.

Digitala arbetsplattformar bör säkerställa att de har tillräckliga personalresurser för detta. De personer som av den digitala arbetsplattformen har fått i uppgift att se över effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion, och särskilt rätten att avvika från automatiserade beslut. De bör skyddas mot uppsägning, disciplinåtgärder och annan ogynnsam behandling vid utövandet av deras uppgifter. Dessutom är det viktigt att digitala arbetsplattformar tar itu med systematiska brister i användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem. När resultatet av tillsynsverksamheten identifierar stora risker för diskriminering på arbetsplatsen, eller överträdelse av rättigheter för personer som utför plattformarbete, bör digitala arbetsplattformar därför vidta lämpliga åtgärder för att ta itu med dem, inbegripet möjligheten att upphöra med sådana system.

49. Enligt förordning (EU) 2016/679 krävs att personuppgiftsansvariga genomför lämpliga åtgärder för att säkerställa registrerades rättigheter, friheter och rättsliga intressen i fall där de sistnämnda är föremål för beslut som enbart grundar sig på automatiserad behandling. Enligt den bestämmelsen krävs att den registrerade åtminstone ska ha rätt till personlig kontakt med den personuppgiftsansvarige för att kunna uttrycka sin åsikt och bestrida beslutet. Utöver förordning (EU) 2016/679 i samband med algoritmisk verksamhetsledning och med tanke på den allvarliga inverkan på personer som utför plattformarbete till följd av beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta respektive stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för den person som utför plattformarbete, och varje annat beslut som är till motsvarande nackdel, bör dessa beslut alltid fattas av en människa. Utöver förordning (EU) 2016/679 i samband med algoritmisk verksamhetsledning inom plattformarbete bör personer som utför plattformarbete ha rätt att få en förklaring från den digitala arbetsplattformen utan oskäligt dröjsmål gällande ett beslut, avsaknaden av ett beslut eller ett antal beslut som, i tillämpliga fall, har fattats av automatiserade beslutssystem.

I detta syfte bör den digitala arbetsplattformen ge dem möjlighet att diskutera och klargöra fakta, omständigheter och skäl för sådana beslut med en kontaktperson på den digitala arbetsplattformen. Eftersom vissa beslut sannolikt kommer att få särskilt betydande negativa konsekvenser på personer som utför plattformarbete, särskilt deras potentiella inkomster, bör den digitala arbetsplattformen dessutom, om en digital arbetsplattform begränsar, tillfälligt stänger av eller avslutar kontot för en person som utför plattformarbete, vägrar att betala för arbete som utförts av den personen eller påverkar de väsentliga aspekterna av avtalsförhållandet, förse den person som utför plattformarbete med en skriftlig motivering till det beslutet så snart som möjligt och senast den dag då ett sådant beslut får verkan. Om den förklaring eller de skäl som erhålls inte är tillfredsställande eller om personer som utför plattformarbete anser att deras rättigheter har överträtts genom ett beslut bör de också ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar beslutet och att få ett motiverat svar utan onödigt dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från mottagandet av begäran.

Om sådana beslut överträder dessa personers rättigheter, såsom arbetstagar rättigheter, rätten till icke-diskriminering eller skydd för vederbörandes personuppgifter, bör den digitala arbetsplattformen rätta sådana beslut utan oskäligt dröjsmål eller, om detta inte är möjligt, tillhandahålla lämplig ersättning för den skada som lidits och vidta nödvändiga åtgärder för att undvika liknande beslut i framtiden, inbegripet genom att upphöra med användningen. När det gäller mänsklig omprövning av beslut, bör de särskilda bestämmelserna i förordning (EU) 2019/1150 ha företräde med avseende på företagsanvändare.

50. Genom rådets direktiv 89/391/EEG¹⁶ införs åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas arbetsmiljö, bland annat arbetsgivarnas skyldighet att bedöma riskerna för hälsa och säkerhet i arbetet, och fastställs allmänna principer för förebyggande åtgärder som arbetsgivarna ska genomföra. Automatiserade övervaknings- och beslutssystem kan ha en betydande inverkan på plattformsarbetstagarnas säkerhet och fysiska och psykiska hälsa.

Algoritmisk ledning, utvärdering och disciplin intensifierar arbetsinsatsen genom att öka övervakningen, öka den takt som krävs av arbetstagarna, minimera luckorna i arbetsflödet och utöka arbetsverksamheten utanför den vanliga arbetsplatsen och de vanliga arbetstiderna. Det begränsade lärandet på arbetsplatsen och det begränsade inflytandet över uppgifter på grund av användningen av icke-transparenta algoritmer, arbetsintensifiering och osäkerhet som framhålls ovan kommer sannolikt att öka arbetsstyrkans stress och oro. Därför bör digitala arbetsplattformar utvärdera dessa risker, bedöma huruvida systemens skyddsåtgärder är lämpliga för att hantera riskerna och vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder. De bör undvika att användningen av sådana system leder till onödigt tryck på arbetstagarna eller äventyrar deras hälsa. För att göra dessa bestämmelser mer effektiva bör den digitala arbetsplattformen göra sin riskbedömning och bedömningen av de riskreducerande åtgärderna tillgängliga för plattformsarbetstagare, deras företrädare och de behöriga myndigheterna.

¹⁶ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

51. Information till och samråd med arbetstagarföreträdare, som regleras på unionsnivå i enlighet med direktiv 2002/14/EG, är avgörande för att främja en effektiv social dialog. När digitala arbetsplattformar inför eller väsentligen ändrar användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem får detta en direkt inverkan på organisationen av arbetet och enskilda arbetsvillkor för plattformsarbetstagarna, och därför krävs ytterligare åtgärder för att säkerställa att digitala arbetsplattformar informerar och samråder med plattformsarbetstagarna eller deras företrädare innan sådana beslut fattas, på lämplig nivå. Med tanke på den tekniska komplexiteten i systemen för algoritmisk verksamhetsledning bör information ges i god tid för att göra det möjligt för plattformsarbetstagarnas företrädare att förbereda sig för samråd, vid behov med hjälp av en expert som valts ut av plattformsarbetstagarna eller deras företrädare på ett samordnat sätt. De informations- och samrådsåtgärder som anges i direktiv 2002/14/EG påverkas inte av detta direktiv.
52. Om arbetstagarföreträdare saknas bör det vara möjligt för arbetstagarna att få information direkt genom den digitala arbetsplattformen om varje sådant införande eller varje sådan betydande förändring när det gäller automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

53. Egenföretagare utgör en andel av de personer som utför plattformarbete. De automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som används av digitala arbetsplattformar påverkar skyddet för deras personuppgifter och deras inkomstmöjligheter på ungefär samma sätt som för plattformarbetstagare. Därför bör de rättigheter i detta direktiv som rör skyddet av fysiska personer vid behandling av personuppgifter i samband med algoritmisk verksamhetsledning, närmare bestämt de som rör insyn i automatiserade övervaknings- eller beslutssystem, begränsningar av behandling eller insamling av personuppgifter, mänsklig övervakning och omprövning av viktiga beslut, också gälla personer som utför plattformarbete och som inte har något anställningsförhållande. De rättigheter avseende arbetsmiljö samt information till och samråd med plattformarbetstagarna eller deras företrädare som är specifika för arbetstagare enligt unionsrätten bör inte gälla dem. Förordning (EU) 2019/1150 föreskriver skyddsåtgärder avseende rättvisa villkor och transparens för egenföretagare som utför plattformarbete, förutsatt att de betraktas som företagsanvändare i den mening som avses i den förordningen. När det gäller mänsklig omprövning av viktiga beslut, bör de särskilda bestämmelserna i förordning (EU) 2019/1150 ha företräde med avseende på företagsanvändare.
54. De digitala arbetsplattformarnas skyldigheter, inbegripet i fråga om information och samråd med avseende på automatiserade övervaknings- och beslutssystem, gäller oavsett om de automatiserade övervaknings- och beslutssystemen förvaltas av den digitala arbetsplattformen i sig eller av en extern tjänsteleverantör som utför databehandling för den digitala arbetsplattformens räkning.

55. För att göra det möjligt för nationella behöriga myndigheter att säkerställa att digitala arbetsplattformar följer arbetsmarknadslagstiftningen och arbetsrättsliga bestämmelser, särskilt om de är etablerade i ett annat land än den medlemsstat där plattformsarbetstagaren utför arbete, bör digitala arbetsplattformar deklarerat arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs. Ett systematiskt och transparent informationssystem, även på gränsöverskridande nivå, har också avgörande betydelse när det gäller att förhindra otillbörlig konkurrens mellan digitala arbetsplattformar. Denna skyldighet bör inte ersätta de deklarations- och informationsskyldigheter som föreskrivs i andra unionsinstrument.
56. Europeiska arbetsmyndigheten bidrar till att säkerställa rättvis rörlighet för arbetskraften i hela unionen och underlättar i synnerhet samarbetet och informationsutbytet mellan medlemsstaterna för en konsekvent, effektivt och ändamålsenligt tillämpning och efterlevnad av relevant unionslagstiftning, samordnar och stöder samordnade och gemensamma inspektioner, utför analyser och riskbedömningar av frågor som rör arbetskraftens rörlighet över gränserna och stöder medlemsstaterna i kampen mot odeklarerat arbete. Myndigheten har därför en viktig roll att spela när det gäller att ta itu med de utmaningar som är kopplade till den gränsöverskridande verksamhet som bedrivs av många digitala arbetsplattformar, liksom de utmaningar som är kopplade till odeklarerat arbete inom plattformsarbete.
57. Information om plattformsarbete som utförs av personer som utför plattformsarbete genom digitala arbetsplattformar, deras antal, information om deras avtals- eller sysselsättningsstatus och de allmänna villkor som gäller för dessa avtalsförhållanden är av avgörande betydelse för att stödja relevanta myndigheter när det gäller att korrekt fastställa sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete och när det gäller att säkerställa att rättsliga skyldigheter efterlevs samt för att stödja företrädare för plattformsarbetstagare när de verkar i egenskap av företrädare. Dessa myndigheter och företrädare bör också ha rätt att be digitala arbetsplattformar om ytterligare förtydliganden och preciseringar om den tillhandahållna informationen.

58. Användning av odeklarerat arbete inom leveransplattformar har påvisats i flera medlemsstater. Detta sker med hjälp av hyrda identiteter, då personer som utför plattformsarbete med rätt att arbeta registrerar sig på plattformen och hyr ut sina konton till papperslösa migranter och minderåriga. Detta medför ett bristande skydd för dessa personer, inbegripet tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i medlemsstaterna, vilkas situation ofta leder till att tillgången till rättslig prövning begränsas på grund av rädsla för repressalier eller risk för utvisning. I Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG¹⁷ fastställs minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. De krav på insyn och regler om förmedlare som fastställs i detta direktiv bidrar, tillsammans med direktiv 2009/52/EG, i hög grad till att problemet med odeklarerat arbete inom plattformsarbete kan tas upp till behandling. Det är dessutom viktigt att digitala arbetsplattformar säkerställer en tillförlitlig verifiering av plattformsarbetstagarnas identitet.
59. Ett omfattande system av bestämmelser för efterlevnaden av unionens regelverk på sysselsättningsområdet har tagits fram, och delar av detta bör tillämpas på detta direktiv för att säkerställa att personer som utför plattformsarbete har tillgång till snabb, ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse, inbegripet lämplig ersättning för skada de lidit. Med tanke på att rätten till ett ändamålsenligt rättsligt skydd har grundläggande betydelse, bör personer som utför plattformsarbete fortsätta att åtnjuta ett sådant skydd även efter slutet på det anställningsförhållande eller avtalsförhållande som gav upphov till en påstådd överträdelse av rättigheterna enligt detta direktiv.
60. Företrädare för personer som utför plattformsarbete bör, i överensstämmelse med nationell rätt och praxis, kunna företräda en eller flera personer som utför plattformsarbete i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv. Att föra talan för eller att stödja flera personer som utför plattformsarbete är ett sätt att underlätta förfaranden som annars inte skulle ha inletts på grund av förfarandehinder, kostnadshinder eller rädsla för repressalier.

¹⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt (EUT L 168, 30.6.2009, s. 24).

61. Plattformsarbete kännetecknas av att det saknas en gemensam arbetsplats där personer som utför plattformsarbete kan lära känna varandra samt kommunicera med varandra och med sina företrädare, också när det gäller försvar av deras intressen gentemot den digitala arbetsplattformen. Det är därför nödvändigt att skapa digitala kommunikationskanaler, i linje med de digitala arbetsplattformarnas arbetsorganisation, där personer som utför plattformsarbete kan kommunicera med varandra på ett privat och säkert sätt och kontaktas av sina företrädare. Digitala arbetsplattformar bör skapa sådana kommunikationskanaler inom sin digitala infrastruktur eller genom liknande ändamålsenliga medel, samtidigt som de respekterar skyddet av personuppgifter och avstår från att bereda sig tillgång till eller övervaka sådan kommunikation.
62. Personer som utför plattformsarbete utsätts, särskilt i samband med arbete på plats, för risker för våld och trakasserier, utan att ha en fysisk arbetsplats där de kan lämna in klagomål. Trakasserier och sexuella trakasserier kan inverka negativt på plattformsarbetstagarnas hälsa och säkerhet. När det gäller plattformsarbete bör medlemsstaterna föreskriva förebyggande åtgärder, inbegripet inrättandet av effektiva rapporteringskanaler. Medlemsstaterna uppmanas också att stödja effektiva åtgärder för att bekämpa våld och trakasserier inom plattformsarbete och i synnerhet att inkludera lämpliga rapporteringskanaler för egenföretagare.
63. I administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som rör de rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv kan sådana uppgifter om arbetets organisation som möjliggör fastställandet av sysselsättningsstatusen, i synnerhet huruvida den digitala arbetsplattformen kontrollerar vissa delar av, eller styr, arbetets utförande, liksom andra delar av användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem, innehas av den digitala arbetsplattformen och eventuellt inte vara lättillgängliga för personer som utför plattformsarbete och för behöriga myndigheter. Nationella domstolar eller behöriga myndigheter bör därför kunna förelägga den digitala arbetsplattformen att lämna all relevant bevisning som de förfogar över, inbegripet konfidentiell information, med förbehåll för effektiva åtgärder för att skydda sådan information.

64. Med tanke på att det i detta direktiv föreskrivs mer specifika och nya regler i förhållande till förordning (EU) 2016/679 när det gäller plattformarbete för att säkerställa skyddet för personuppgifter för personer som utför plattformarbete, bör de nationella tillsynsmyndigheter som avses i förordning (EU) 2016/679 ha befogenhet att övervaka tillämpningen av dessa skyddsåtgärder. Den processuella ramen i förordning (EU) 2016/679, i synnerhet kapitlen VI, VII och VIII, bör gälla för tillämpningen av de mer specifika och nya bestämmelserna i detta direktiv, särskilt när det gäller mekanismerna för tillsyn, samarbete och enhetlighet samt rättsmedel, ansvar och sanktioner, inbegripet befogenheten att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i den förordningen.
65. Automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som används i samband med plattformarbete inbegriper behandling av personuppgifter för personer som utför plattformarbete och påverkar arbetsvillkoren och rättigheterna för plattformarbetstagare bland dem, vilket väcker frågor om dataskyddslagstiftning samt om andra rättsområden som arbetsrätt. Dataskyddsmyndigheter och andra behöriga myndigheter bör därför samarbeta, bland annat på gränsöverskridande nivå, i fråga om efterlevnaden av detta direktiv, bl.a. genom att utbyta relevant information med varandra, utan att det påverkar dataskyddsmyndigheternas oberoende.
66. För att skyddet enligt detta direktiv ska vara effektivt måste personer som utför plattformarbete och utövar sina respektive rättigheter som stadfästs i direktivet skyddas från uppsägning, i fråga om plattformarbetstagare eller uppsägning av avtal i fråga om egenföretagare, och motsvarande åtgärder inbegripet tillfällig avstängning av kontot.

67. Eftersom det dubbla målet för detta direktiv, nämligen att förbättra såväl arbetsvillkoren för plattformarbete som skyddet av personuppgifter, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna själva utan snarare, på grund av behovet att fastställa gemensamma minimikrav, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
68. I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla bestämmelser som är mer förmånliga för personer som utför plattformarbete. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, även i fråga om mekanismer för att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande, om inte förmånligare bestämmelser införs i och med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter enligt befintlig unionsrätt eller nationell rätt på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån på det område som omfattas av detta direktiv, inbegripet företrädarnas befintliga befogenheter.
69. Autonomin för arbetsmarknadens parter ska respekteras. Medlemsstaterna bör, på särskilda villkor, kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och genomföra kollektivavtal som avviker från vissa bestämmelser, samtidigt som det allmänna skyddet för arbetstagarna respekteras.
70. Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana onödiga administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att bedöma hur deras införlivandeåtgärder påverkar små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt påverkade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan.

71. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat. Medlemsstaterna bör också, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsmarknadens parter faktiskt medverkar och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra bestämmelserna i detta direktiv.
72. I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument¹⁸, har medlemsstaterna åtagit sig att, när det är motiverat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Lagstiftaren anser att det är motiverat att sådana dokument översänds avseende detta direktiv.
73. Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 42.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725¹⁹ och avgav ett yttrande den 2 februari 2022²⁰.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

¹⁸ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

¹⁹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 av den 23 oktober 2018 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter som utförs av unionens institutioner, organ och byråer och om det fria flödet av sådana uppgifter samt om upphävande av förordning (EG) nr 45/2001 och beslut nr 1247/2002/EG (EUT L 295, 21.11.2018, s. 39).

²⁰ EUT C ...

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll och tillämpningsområde

1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformarbete genom
 - a) införande av åtgärder för att underlätta ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete,
 - b) främjande av insyn, rättvisa, mänsklig tillsyn, säkerhet och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformarbete, och
 - c) förbättrad insyn i plattformarbete, även i gränsöverskridande situationer.
2. I detta direktiv fastställs minimirättigheter som gäller för alla personer som utför plattformarbete i unionen och som har, eller på grundval av en bedömning av sakförhållandena kan anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

I detta direktiv fastställs också regler för att förbättra skyddet för fysiska personer när det gäller behandlingen av deras personuppgifter genom att det föreskrivs åtgärder som rör algoritmisk verksamhetsledning, vilka är tillämpliga på personer som utför plattformarbete i unionen, inbegripet personer som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande.
3. Detta direktiv är tillämpligt på digitala arbetsplattformar som organiserar sådant plattformarbete som utförs i unionen, oavsett etableringsort och oavsett vilken lag som annars är tillämplig.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:
 1. *digital arbetsplattform*: varje fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst som uppfyller samtliga följande krav:
 - a) Den tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans på elektronisk väg, till exempel en webbplats eller en mobilapplikation.
 - b) Den tillhandahålls på begäran av en tjänstemottagare.
 - c) Den inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda personer mot betalning, oavsett om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats.
 - d) Den inbegriper användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.
 2. *plattformarbete*: allt arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs i unionen av en enskild person på grundval av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen eller en förmedlare och den enskilda, oavsett om det finns ett avtalsförhållande mellan den enskilda eller en förmedlare och tjänstemottagaren.
 3. *person som utför plattformarbete*: varje enskild person som utför plattformarbete, oavsett avtalsförhållandets natur eller vilken beteckning som används för det av de ifrågavarande parterna.
 4. *plattformarbetstagare*: varje person som utför plattformarbete och som har ett anställningsavtal eller anses ha ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

5. *förmedlare*: en fysisk eller juridisk person som, i syfte att göra plattformarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform,
 - a) ingår ett avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen och med den person som utför plattformarbete, eller
 - b) befinner sig i en underleverantörskedja mellan den digitala arbetsplattformen och den person som utför plattformarbete.
6. *arbetstagarföreträdare*: företrädare för plattformsarbetstagare, såsom fackföreningar och företrädare som väljs fritt av plattformsarbetstagarna, i enlighet med nationell rätt och praxis.
7. *företrädare för personer som utför plattformarbete*: arbetstagarföreträdare och, i den mån detta föreskrivs i nationell rätt och praxis, företrädare för andra personer än plattformsarbetstagare som utför plattformarbete.
8. *automatiserade övervakningssystem*: system som används för eller som stöder övervakning, kontroll eller utvärdering av arbetets utförande hos personer som utför plattformarbete eller av den verksamhet som bedrivs i arbetsmiljön, inbegripet genom insamling av personuppgifter, på elektronisk väg.
9. *automatiserade beslutssystem*: system som används för att på elektronisk väg fatta eller stödja beslut som i betydande grad påverkar de personer som utför plattformarbete, inbegripet plattformsarbetstagarnas arbetsvillkor, framför allt beslut som påverkar deras rekrytering, tillgång till och organisation av arbetsuppgifter, deras inkomst, inklusive prissättningen av enskilda uppgifter, deras säkerhet och hälsa, deras arbetstid, deras tillgång till utbildning, befordran eller motsvarande, deras avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto.

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

Artikel 3

Förmedlare

Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att personer som utför plattformarbete och som har ett avtalsförhållande med en förmedlare, när en digital arbetsplattform använder sig av förmedlare, åtnjuter samma skyddsnivå enligt detta direktiv som de personer som har ett direkt avtalsförhållande med en digital arbetsplattform. I detta syfte ska medlemsstaterna vidta åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis för att inrätta lämpliga mekanismer, som i förekommande fall ska omfatta system för solidariskt ansvar.

KAPITEL II

SYSSELSÄTTNINGSTATUS

Artikel 4

Korrekt fastställande av sysselsättningsstatus

1. Medlemsstaterna ska ha lämpliga och effektiva förfaranden för att kontrollera och säkerställa ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformarbete, i syfte att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, inbegripet genom tillämpning av presumtionen om ett anställningsförhållande i enlighet med artikel 5.
2. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande ska i första hand styras av sakförhållanden som rör det faktiska utförandet av arbetet, inbegripet användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem i organisationen av plattformarbete, oavsett hur förhållandet betecknas i ett eventuellt avtalsarrangemang som de ifrågavarande parterna kan ha ingått.
3. Om det konstateras att ett anställningsförhållande föreligger, ska den eller de parter som innehar arbetsgivarens skyldigheter tydligt anges i enlighet med nationella rättssystem.

Artikel 5

Rättslig presumtion

1. Avtalsförhållandet mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformens arbete via den plattformen ska rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande när sakförhållanden som tyder på kontroll och ledning, i enlighet med gällande nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna och med beaktande av domstolens rättspraxis, konstateras. Om den digitala arbetsplattformen försöker motbevisa den rättsliga presumtionen ska det åligga den digitala arbetsplattformen att bevisa att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.
2. I detta syfte ska medlemsstaterna inrätta en faktisk, motbevisbar rättslig presumtion om anställning som utgör förenklade förfaranden till förmån för personer som utför plattformens arbete, och medlemsstaterna ska säkerställa att denna rättsliga presumtion inte leder till att kravbördan ökar för personer som utför plattformens arbete, eller deras företrädare, i förfaranden för att fastställa deras sysselsättningsstatus.
3. Den rättsliga presumtionen ska gälla i alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden där ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för den person som utför plattformens arbete står på spel.

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

4. Personer som utför plattformarbete och, i enlighet med nationell rätt och praxis, deras företrädare ska ha rätt att inleda de förfaranden som avses i punkt 3 första stycket för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformarbete.
5. Om en behörig nationell myndighet anser att en person som utför plattformarbete kan vara felaktigt klassificerad ska den inleda lämpliga åtgärder eller förfaranden, i enlighet med nationell rätt och praxis, för att fastställa den personens sysselsättningsstatus.
6. När det gäller avtalsförhållanden som ingåtts före och som fortfarande pågår den dag som anges i artikel 29.1 ska den rättsliga presumtion som avses i denna artikel endast tillämpas på perioden från och med den dagen.

Artikel 6

Ram för kompletterande åtgärder

Medlemsstaterna ska inrätta en ram för kompletterande åtgärder för att säkerställa ett effektivt genomförande och iakttagande av den rättsliga presumtionen. De ska särskilt göra följande:

- a) Utarbeta lämplig vägledning, bland annat i form av konkreta och praktiska rekommendationer, för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformarbete och arbetsmarknadens parter för att förstå och tillämpa den rättsliga presumtionen, inbegripet om förfarandena för att motbevisa den.
- b) Utarbeta vägledning och fastställa lämpliga förfaranden i enlighet med nationell rätt och praxis för behöriga nationella myndigheter, inbegripet om samarbete mellan olika behöriga nationella myndigheter, för att proaktivt identifiera, gripa in mot och lagföra digitala arbetsplattformar som inte följer reglerna om ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatus.

- c) Sörja för att effektiva kontroller och fältinspektioner utförs av nationella myndigheter, i enlighet med nationell rätt eller praxis, och i synnerhet, när så är lämpligt, sörja för kontroller och fältinspektioner av specifika digitala arbetsplattformar om en behörig nationell myndighet har fastställt att sysselsättningsstatus för en person som utför plattformarbete föreligger, samtidigt som det säkerställs att sådana kontroller och inspektioner är proportionella och icke-diskriminerande.
- d) Sörja för lämplig utbildning för behöriga nationella myndigheter och tillgång till teknisk expertis på området algoritmisk verksamhetsledning, för att dessa myndigheter ska kunna utföra de uppgifter som avses i led b.

KAPITEL III

ALGORITMISK VERKSAMHETSLEDNING

Artikel 7

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

1. Digitala arbetsplattformar får inte med hjälp av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem
 - a) behandla personuppgifter om det emotionella eller psykologiska tillståndet hos den person som utför plattformarbete,
 - b) behandla personuppgifter som rör privata samtal, inbegripet samtal med andra personer som utför plattformarbete och deras företrädare,
 - c) samla in personuppgifter när den person som utför plattformarbete inte erbjuder eller utför plattformarbete,
 - d) behandla personuppgifter för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter, inbegripet föreningsfrihet, förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder eller rätt till information och samråd, i enlighet med stadgan,
 - e) behandla personuppgifter för att sluta sig till ras eller etniskt ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, inbegripet kronisk sjukdom eller hiv-status, emotionellt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i fackförening, en persons sexualliv eller sexuella läggning,
 - f) behandla biometriska uppgifter, enligt definitionen i artikel 4.14 i förordning (EU) 2016/679, som avser en person som utför plattformarbete för att fastställa den personens identitet genom att jämföra dessa uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om enskilda personer i en databas.

2. Bestämmelserna i denna artikel ska tillämpas på alla personer som utför plattformarbete från och med början av rekryterings- eller urvalsförfarandet.
3. Utöver tillämpningen på automatiserade övervaknings- och beslutssystem ska denna artikel också tillämpas på digitala arbetsplattformar om dessa använder automatiserade system som stöder eller fattar beslut som på något sätt påverkar de personer som utför plattformarbete.

Artikel 8

Konsekvensbedömning avseende dataskydd

1. Behandling av personuppgifter som utförs av en digital arbetsplattform med hjälp av automatiserade övervaknings- och beslutssystem är en typ av behandling som sannolikt leder till en hög risk för fysiska personers rättigheter och friheter i den mening som avses i artikel 35.1 i förordning (EU) 2016/679. När digitala arbetsplattformar, i enlighet med artikel 35.1 i den förordningen, utför en bedömning av hur behandlingen av personuppgifter genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformarbete, inbegripet de begränsningar för behandling som anges i artikel 7 i detta direktiv, ska de, i egenskap av personuppgiftsansvariga enligt definitionen i artikel 4.7 i den förordningen, inhämta synpunkter från de personer som utför plattformarbete och deras företrädare.
2. De digitala arbetsplattformarna ska tillhandahålla bedömningen till arbetstagarföreträdarna.

Artikel 9

Insyn i automatiserade övervaknings- eller beslutssystem

1. Medlemsstaterna ska ålägga digitala arbetsplattformar att informera personer som utför plattformarbete, företrädare för plattformsarbetstagare och, på begäran, behöriga nationella myndigheter, om användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

Den informationen ska avse

- a) alla typer av beslut som stöds eller fattas av automatiserade beslutssystem, inbegripet när sådana system stöder eller fattar beslut som inte i betydande grad påverkar personer som utför plattformarbete,
- b) när det gäller automatiserade övervakningssystem
 - i) det faktum att sådana system används eller håller på att införas,
 - ii) de kategorier av uppgifter och åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas av sådana system, inbegripet tjänstemottagarens bedömning,
 - iii) syftet med övervakningen och hur systemet uppnår detta,
 - iv) mottagarna eller kategorierna av mottagare av de personuppgifter som behandlas av sådana system samt eventuell översändning eller överföring av sådana personuppgifter, även inom en företagsgrupp,
- c) när det gäller automatiserade beslutssystem
 - i) det faktum att sådana system används eller håller på att införas,
 - ii) de kategorier av beslut som fattas eller stöds av sådana system,
 - iii) de kategorier av uppgifter och de viktigaste parametrar som sådana system beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiserade beslutsfattandet, inbegripet det sätt på vilket personuppgifterna för den person som utför plattformarbete eller dennes beteende påverkar besluten,
 - iv) skälen till beslut om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformarbete, om att vägra betala för arbete som utförts av denne, samt för beslut om dennes avtalsstatus eller varje annat beslut med motsvarande eller ogynnsam verkan.

2. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 i form av ett skriftligt dokument, som får vara i elektroniskt format. Informationen ska presenteras i tydlig, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och tydligt språk.
3. De personer som utför plattformarbete ska få kortfattad information om de system och deras funktioner som direkt påverkar dem, inbegripet deras arbetsvillkor i tillämpliga fall, senast den första arbetsdagen och före införandet av ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, eller när som helst på deras begäran. På deras begäran ska de också få omfattande och detaljerad information om alla relevanta system och deras funktioner.
4. Arbetstagarföreträdarna ska få omfattande och detaljerad information om alla relevanta system och deras funktioner. De ska få denna information innan dessa system används eller innan det införs ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, eller när som helst på deras begäran. De behöriga nationella myndigheterna ska när som helst på deras begäran få omfattande och detaljerad information.
5. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 till personer som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande. Denna information ska tillhandahållas i enlighet med punkt 2, vara kortfattad och endast avse de automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som används i det förfarandet och ska tillhandahållas innan förfarandet inleds.

- Personer som utför plattformarbete ska ha rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som genereras genom att de utför arbete inom ramen för en digital arbetsplattformens automatiserade övervaknings- och beslutssystem, inbegripet betyg och omdömen, utan att detta påverkar tjänstemottagarens rättigheter enligt förordning (EU) 2016/679 negativt. Den digitala arbetsplattformen ska kostnadsfritt förse de personer som utför plattformarbete med verktyg för att underlätta ett effektivt utövande av deras portabilitetsrättigheter, som avses i artikel 20 i förordning (EU) 2016/679 och i första meningen i denna punkt. På begäran av den person som utför plattformarbete ska den digitala arbetsplattformen översända sådana personuppgifter direkt till en tredje part.

Artikel 10

Mänsklig tillsyn av automatiserade system

- Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar idkar tillsyn över och, med deltagande av arbetstagarföreträdare, regelbundet och under alla omständigheter vartannat år genomför en utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem som används av den digitala arbetsplattformen påverkar personer som utför plattformarbete, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen.
- Medlemsstaterna ska ålägga de digitala arbetsplattformarna att avsätta tillräckliga personalresurser för en effektiv tillsyn och utvärdering av effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att idka tillsyn över och utvärdera effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion, också för att avvika från automatiserade beslut. De ska åtnjuta skydd mot uppsägning eller motsvarande, disciplinåtgärder eller annan ogynnsam behandling för utövandet av sina uppgifter.

3. Om det vid den tillsyn eller utvärdering som avses i punkt 1 identifieras en hög risk för diskriminering på arbetsplatsen i samband med användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem eller konstateras att enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervaknings- och beslutssystem har kränkt rättigheterna för en person som utför plattformarbete, ska den digitala arbetsplattformen vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet, om så är lämpligt, genom att ändra det automatiserade övervaknings- och beslutssystemet eller upphöra med dess användning, för att undvika sådana beslut i framtiden.
4. Information om utvärderingen enligt punkt 1 ska översändas till plattformarbetstagarnas företrädare. Digitala arbetsplattformar ska också göra denna information tillgänglig för de personer som utför plattformarbete och för de behöriga nationella myndigheterna på deras begäran.
5. Varje beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel ska fattas av en människa.

Artikel 11

Mänsklig omprövning

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att personer som utför plattformarbete har rätt att utan oskäligt dröjsmål få en förklaring från den digitala arbetsplattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Förklaringen, i muntlig eller skriftlig form, ska presenteras på ett tydligt och begripligt sätt, med användning av ett klart och tydligt språk. Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar ger personer som utför plattformarbete tillgång till en kontaktperson som utsetts av den digitala arbetsplattformen för att diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslutet. Digitala arbetsplattformar ska säkerställa att sådana kontaktpersoner har den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion.

Digitala arbetsplattformar ska utan oskäligt dröjsmål och senast den dag då besluten får verkan ge den person som utför plattformarbete en skriftlig redogörelse för skälen till alla beslut som stöds eller, i tillämpliga fall, fattas av ett automatiserat beslutssystem om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformarbete, alla beslut om att vägra betala för arbete som utförts av den person som utför plattformarbete, alla beslut om avtalsstatusen för den person som utför plattformarbete, alla beslut med liknande verkan eller varje annat beslut som påverkar de väsentliga aspekterna av anställningsförhållandet eller ett annat avtalsförhållande.

2. Personer som utför plattformarbete och, i enlighet med nationell rätt eller praxis, företrädare som agerar på de personers vägnar som utför plattformarbete ska ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar de beslut som avses i punkt 1. Den digitala arbetsplattformen ska reagera på en sådan begäran genom att utan oskäligt dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från mottagandet av begäran ge den person som utför plattformarbete ett tillräckligt exakt och väl motiverat svar i form av ett skriftligt dokument som får vara i elektroniskt format.

3. Om det beslut som avses i punkt 1 kränker rättigheterna för en person som utför plattformarbete ska den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från antagandet av beslutet rätta det beslutet. Om en sådan rättelse inte är möjlig ska den digitala arbetsplattformen erbjuda lämplig ersättning för den skada som lidits. Den digitala arbetsplattformen ska under alla omständigheter vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet i lämpliga fall genom att ändra det automatiserade beslutssystemet eller upphöra med dess användning så att sådana beslut undviks i framtiden.
4. Denna artikel påverkar inte disciplinära förfaranden och förfaranden för uppsägning enligt nationell lagstiftning och praxis och kollektivavtal.
5. Denna artikel ska inte gälla personer som utför plattformarbete som också är företagsanvändare enligt definitionen i artikel 2.1 i förordning (EU) 2019/1150.

Artikel 12

Säkerhet och hälsa

1. Utan att det påverkar tillämpningen av rådets direktiv 89/391/EEG och relaterade direktiv på arbetsmiljöområdet, i fråga om plattformarbetstagare, ska digitala arbetsplattformar
 - a) utvärdera riskerna med automatiserade övervaknings- eller beslutssystem för deras säkerhet och hälsa, särskilt när det gäller eventuella risker för arbetsolyckor och psykosociala och ergonomiska risker,
 - b) bedöma om skyddsåtgärderna i dessa system är lämpliga för de risker som framkommit med hänsyn till arbetsmiljöns särskilda egenskaper,
 - c) vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.

2. När det gäller kraven i punkt 1 i denna artikel ska digitala arbetsplattformar säkerställa effektiv information till, samråd med och medverkan av plattformsarbetstagare och/eller deras företrädare i enlighet med artiklarna 10 och 11 i rådets direktiv 89/391/EEG.
3. Digitala arbetsplattformar får inte använda automatiserade övervaknings- eller beslutssystem på ett sätt som utsätter plattformsarbetstagare för otillbörliga påtryckningar eller på annat sätt äventyrar plattformsarbetstagarnas säkerhet och fysiska och psykiska hälsa.
4. Utöver tillämpningen på automatiserade beslutssystem ska denna artikel också tillämpas vid användning av automatiserade system som stöder eller fattar beslut som på något sätt påverkar plattformsarbetstagarna.
5. För att säkerställa plattformsarbetstagarnas säkerhet och hälsa, inklusive skydd mot våld och trakasserier, ska medlemsstaterna säkerställa att digitala arbetsplattformar vidtar förebyggande åtgärder, vilket inbegriper effektiva rapporteringskanaler.

Artikel 13

Information och samråd

1. Detta direktiv ska inte påverka direktiv 89/391/EEG när det gäller information och samråd eller direktiven 2002/14/EG och 2009/38/EG.
2. Utöver att de ska följa de direktiv som avses i punkt 1 i denna artikel ska medlemsstaterna säkerställa att de digitala arbetsplattformarnas information till och samråd med arbetstagarföreträdare enligt definitionerna i artikel 2 f och g i direktiv 2002/14/EG även omfattar beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Vid tillämpningen av denna punkt ska information till och samråd med arbetstagarföreträdare genomföras på samma villkor som de som fastställs i direktiv 2002/14/EG när det gäller utövandet av rätten till information och samråd.

3. Plattformsarbetstagarnas företrädare får biträdas av en expert som de själva väljer, i den mån det är nödvändigt för att de ska kunna granska den fråga som är föremål för information och samråd och utarbeta ett yttrande. Om en digital arbetsplattform har mer än 250 arbetstagare i den berörda medlemsstaten ska expertens utgifter bäras av den digitala arbetsplattformen, förutsatt att de är rimliga. Medlemsstaterna får fastställa hur ofta en expert får begäras, med samtidigt säkerställande av biståndets ändamålsenlighet.

Artikel 14

Information till arbetstagare

Om det inte finns några företrädare för plattformsarbetstagare ska medlemsstaterna säkerställa att de digitala arbetsplattformarna direkt informerar de berörda plattformsarbetstagarna om beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Informationen ska tillhandahållas i form av ett skriftligt dokument som får vara i elektroniskt format, och den ska presenteras i tydlig, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och tydligt språk.

Artikel 15

Specifika arrangemang för andra företrädare för personer som utför plattformsarbete än företrädare för plattformsarbetstagare

Andra företrädare för personer som utför plattformsarbete än arbetstagarföreträdare ska kunna utöva de rättigheter som föreskrivs för arbetstagarföreträdare enligt artiklarna 8.2, 9.1, 9.4, 10.4 och 11.2 endast i den mån de agerar på personers vägnar som utför plattformsarbete men som inte är plattformsarbetstagare med avseende på skyddet av deras personuppgifter.

KAPITEL IV

INSYN I PLATTFORMSARBETE

Artikel 16

Deklaration av plattformarbete

Medlemsstaterna ska kräva att digitala arbetsplattformar deklarerar arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs, i enlighet med de regler och förfaranden som fastställs i den berörda medlemsstatens lagstiftning.

Detta ska inte påverka specifika unionsrättsliga skyldigheter enligt vilka arbete ska deklarerats till medlemsstatens relevanta organ i gränsöverskridande situationer.

Artikel 17

Tillgång till relevant information om plattformarbete

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att de digitala arbetsplattformarna gör följande information tillgänglig för de behöriga myndigheterna och för företrädarna för personer som utför plattformarbete:
 - a) Antalet personer som utför plattformarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga uppdelat efter verksamhetsnivå och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.
 - b) De allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden.

- c) Verksamhetens genomsnittliga varaktighet, genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformarbete genom den digitala arbetsplattformen i fråga.
 - d) De förmedlare som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar tillhandahåller information om det arbete som utförs av personer som utför plattformarbete och om deras sysselsättningsstatus till behöriga nationella myndigheter.
 3. Den information som avses i punkt 1 ska tillhandahållas för varje medlemsstat där personer utför plattformarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga. När det gäller punkt 1 c ska denna information endast tillhandahållas på begäran. Informationen ska uppdateras minst var sjätte månad och, när det gäller punkt 1 b, varje gång villkoren väsentligen ändras.
 4. De behöriga myndigheter som anges i punkt 1 och företrädare för personer som utför plattformarbete ska ha rätt att be de digitala arbetsplattformarna om ytterligare förtydliganden och preciseringar av den information som tillhandahållits, inbegripet detaljer om anställningsavtalet. De digitala arbetsplattformarna ska reagera på en sådan begäran genom att utan onödigt dröjsmål lämna ett motiverat svar.
 5. När det gäller digitala arbetsplattformar som är mikroföretag, småföretag eller medelstora företag får medlemsstaterna föreskriva att informationen enligt punkt 3 endast behöver uppdateras en gång om året.

KAPITEL V

RÄTTSMEDEL OCH SÄKERSTÄLLANDE AV EFTERLEVNADEN AV BESTÄMMELSERNA

Artikel 18

Rätt till gottgörelse

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

Artikel 19

Förfaranden för eller till stöd för personer som utför plattformarbete

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

Artikel 20

Kommunikationskanaler för personer som utför plattformarbete

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

Artikel 21

Tillgång till bevis

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

Artikel 22

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

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

Artikel 23

Skydd mot uppsägning

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning, uppsägning av ett avtal eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägningen, uppsägningen av avtalet eller den motsvarande åtgärden beträffande personer som utför plattformarbete på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.
2. Personer som utför plattformarbete och som anser sig ha sagts upp, fått sitt avtal uppsagt eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv, får begära att den digitala arbetsplattformen lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen, uppsägningen av avtalet eller den motsvarande åtgärden. Den digitala arbetsplattformen ska utan oskäligt dröjsmål lämna sina skäl skriftligen.
3. När sådana personer som utför plattformarbete som avses i punkt 2, i domstol eller inför annan behörig myndighet eller annat behörigt organ, styrkt omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning, uppsägning av ett avtal eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger den digitala arbetsplattformen att bevisa att uppsägningen, uppsägningen av avtalet eller den motsvarande åtgärden hade andra skäl än sådana som avses i punkt 1.

4. Medlemsstaterna ska inte vara skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ att utreda omständigheterna i målet.
5. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Artikel 24

Tillsyn och påföljder

1. Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av förordning (EU) 2016/679 ska också ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i detta direktiv i fråga om dataskyddsfrågor, i överensstämmelse med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i förordning (EU) 2016/679. Den övre gräns för sanktionsavgifter som avses i artikel 83.5 i den förordningen ska vara tillämpliga på överträdelse av artiklarna 7–11 i detta direktiv.
2. De myndigheter som avses i punkt 1 och andra behöriga nationella myndigheter ska vid behov samarbeta vid genomförandet av detta direktiv, inom ramen för sina respektive befogenheter, särskilt när det uppstår frågor om hur automatiserade övervaknings- eller beslutssystem påverkar personer som utför plattformarbete. För detta ändamål ska dessa myndigheter utbyta relevant information med varandra, inbegripet information som erhållits i samband med inspektioner eller utredningar, antingen på begäran eller på eget initiativ.
3. De behöriga nationella myndigheterna ska samarbeta genom utbyte av relevant information och bästa praxis om genomförandet av den rättsliga presumtionen, med stöd av Europeiska kommissionen.

4. Om personer som utför plattformarbete utför plattformarbete i en annan medlemsstat än den där den digitala arbetsplattformen är etablerad ska de behöriga myndigheterna i dessa medlemsstater utbyta information i syfte att säkerställa efterlevnaden av detta direktiv.
5. Utan att det påverkar tillämpningen av punkt 1 ska medlemsstaterna fastställa regler om sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som antagits enligt andra bestämmelser i detta direktiv eller av relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella till arten, allvaret och varaktigheten av företagets överträdelse och till antalet berörda arbetstagare.
6. Vid överträdelser som rör digitala arbetsplattformars vägran att följa ett rättsligt avgörande som fastställer sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformarbete ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner, vilka kan inbegripa ekonomiska sanktioner.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 25

Främjande av kollektiva förhandlingar inom plattformarbete

Medlemsstaterna ska, utan att det påverkar arbetsmarknadsparternas autonomi och med beaktande av skillnaderna i nationell praxis, vidta lämpliga åtgärder för att främja arbetsmarknadsparternas roll och uppmuntra utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar inom plattformarbete, inbegripet åtgärder för att fastställa rätt sysselsättningsstatus för plattformarbetstagare och för att underlätta utövandet av deras rättigheter i samband med algoritmisk verksamhetsledning enligt kapitel III i detta direktiv.

Artikel 26

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som plattformarbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter, inbegripet när det gäller etablerade förfaranden för korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utövar plattformarbete, inbegripet deras företrädares befintliga befogenheter.
2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för plattformarbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för plattformarbetstagare, i enlighet med målen för detta direktiv.
3. Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som personer som utför plattformarbete ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 27

Spridning av information

Medlemsstaterna ska säkerställa att personer som utför plattformarbete samt digitala arbetsplattformar, inbegripet små och medelstora företag, och allmänheten får kännedom om de nationella åtgärder varigenom detta direktiv införlivas, tillsammans med de relevanta bestämmelser som redan är i kraft med avseende på det innehåll som anges i artikel 1, inbegripet information om tillämpningen av den rättsliga presumtionen. Denna information ska tillhandahållas på ett tydligt, heltäckande och lättillgängligt sätt, även för personer med funktionsnedsättning.

Artikel 28

Kollektivavtal och särskilda regler om behandling av personuppgifter

Medlemsstaterna får, genom lagstiftning eller kollektivavtal, föreskriva mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av personuppgifter för personer som utför plattformarbete enligt artiklarna 9, 10 och 11, i enlighet med artikel 26.1. Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av plattformarbetstagare respekteras, fastställer regler för plattformarbete som avviker från dem som avses i artiklarna 12 och 13 i detta direktiv och, när de överlåter genomförandet åt arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 29.4, från dem som avses i artikel 17.

Artikel 29

Införlivande och genomförande

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

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

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

Artikel 30

Översyn av kommissionen

Senast den ... [5 år efter det att detta direktiv har trätt i kraft] ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter på unionsnivå och centrala berörda parter, och med beaktande av hur det påverkar mikroföretag samt små och medelstora företag, se över tillämpningen av detta direktiv och vid behov föreslå ändringar i lagstiftningen. Vid en sådan översyn ska kommissionen ägna särskild uppmärksamhet åt hur användningen av förmedlare påverkar det övergripande genomförandet av detta direktiv samt åt effektiviteten hos den motbevisbara presumtion om anställning som införs i enlighet med artikel 5.

Artikel 31

Ikraftträdande

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

Artikel 32

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande