Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
L-serie

2024/2831

11.11.2024

RICHTLIJN (EU) 2024/2831 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 23 oktober 2024

betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ([1]),

Gezien het advies van het Comité van de Regio's ([2]),

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure ([3]),

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Op grond van artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) heeft de Unie onder meer tot doel het welzijn van haar volkeren te bevorderen en te werken aan een duurzame ontwikkeling van Europa, gebaseerd op onder meer een evenwichtige economische groei en een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen en gericht op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang.

(2) Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie ("het Handvest") voorziet in het recht van elke werknemer op rechtvaardige en billijke arbeidsvoorwaarden en gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden. Artikel 27 van het Handvest beschermt het recht van werknemers op informatie en raadpleging binnen de onderneming. Artikel 8 van het Handvest bepaalt dat eenieder recht heeft op bescherming van zijn of haar persoonsgegevens. Artikel 12 van het Handvest bepaalt dat eenieder recht heeft op vrijheid van vergadering en van vereniging op alle niveaus. Artikel 16 van het Handvest erkent de vrijheid van ondernemerschap. Artikel 21 van het Handvest verbiedt discriminatie.

(3) Beginsel 5 van de op 17 november 2017 in Göteborg afgekondigde Europese pijler van sociale rechten (de "pijler") bepaalt dat werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding; dat in overeenstemming met de geldende wetgeving en collectieve overeenkomsten moet worden gewaarborgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context; dat innovatieve vormen van werk die goede arbeidsvoorwaarden waarborgen, moeten worden bevorderd, dat ondernemerschap en zelfstandige arbeid moet worden gestimuleerd; dat arbeidsmobiliteit moet worden vergemakkelijkt; en dat arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden moeten worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten. Beginsel nr. 7 van de pijler bepaalt dat werknemers het recht hebben om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, en dat werknemers voorafgaand aan een ontslag het recht hebben om de redenen voor hun ontslag te vernemen en dat hun een redelijke opzegtermijn moet worden geboden, alsook het recht op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een onredelijk ontslag, een recht op verhaal, met inbegrip van een passende schadevergoeding. Beginsel nr. 10 van de pijler bepaalt dat werknemers het recht hebben op onder meer een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk en dat zij recht op hebben op de bescherming van hun persoonlijke gegevens binnen het kader van hun werk. Op de sociale top van Porto van 7 mei 2021 werd het actieplan dat bij de pijler hoort, goedgekeurd.

([1]) PB C 290 van 29.7.2022, blz. 95.
([2]) PB C 375 van 30.9.2022, blz. 45.
([3]) Standpunt van het Europees Parlement van 24 april 2024 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van 14 oktober 2024.

(4) Digitalisering verandert de arbeidswereld, verbetert de productiviteit en vergroot de flexibiliteit, maar brengt ook een aantal risico's voor de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden met zich mee. Op algoritmen gebaseerde technologieën, waaronder geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen, hebben de opkomst en groei van digitale arbeidsplatformen mogelijk gemaakt. Nieuwe vormen van digitale interactie en nieuwe technologieën in de arbeidswereld kunnen, met een behoorlijke regulering en toepassing, kansen scheppen voor toegang tot fatsoenlijke en hoogwaardige banen voor mensen die van oudsher geen dergelijke toegang hadden. Zonder regulering kunnen zij echter ook leiden tot toezicht aan de hand van technologie, de machtsongelijkheid en de ondoorzichtigheid van de besluitvorming vergroten, en risico's met zich meebrengen voor fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, voor de gezondheid en de veiligheid op het werk, voor gelijke behandeling en voor het recht op privacy.

(5) Platformwerk wordt door personen verricht met behulp van de digitale infrastructuur van digitale arbeidsplatformen die hun klanten een dienst aanbieden. Platformwerk wordt verricht in een groot aantal domeinen en wordt gekenmerkt door een hoge mate van heterogeniteit in de soorten digitale arbeidsplatformen, de betrokken sectoren en de uitgevoerde activiteiten, alsook in de profielen van de personen die platformwerk verrichten. Door middel van de algoritmen organiseren de digitale arbeidsplatformen, afhankelijk van hun bedrijfsmodel in min of meerdere mate, de uitvoering en de vergoeding van het werk en de verhouding tussen hun klanten en de personen die het werk verrichten. Platformwerk kan uitsluitend online worden verricht met behulp van elektronische instrumenten ("onlineplatformwerk") of op hybride wijze, waarbij een onlinecommunicatieproces wordt gecombineerd met een daaropvolgende activiteit in de fysieke wereld ("platformwerk op locatie"). Veel van de bestaande digitale arbeidsplatformen zijn internationale zakelijke actoren die in verschillende lidstaten of over de grenzen heen activiteiten verrichten en bedrijfsmodellen inzetten.

(6) Platformwerk biedt mogelijkheden om gemakkelijker toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, extra inkomsten te verwerven via een nevenactiviteit of enige flexibiliteit te genieten bij de organisatie van de arbeidstijd. Tegelijkertijd hebben de meeste personen die platformwerk verrichten een andere baan of een andere bron van inkomsten en worden zij doorgaans weinig betaald. Bovendien evolueert platformwerk snel, wat leidt tot nieuwe bedrijfsmodellen en vormen van werk die soms niet onder de bestaande beschermingssystemen vallen. Daarom is het belangrijk om dat proces te begeleiden met passende waarborgen voor personen die platformwerk verrichten, ongeacht de aard van de contractuele verhouding. Meer bepaald kan platformwerk leiden tot onvoorspelbare werktijden en kunnen de grenzen tussen een arbeidsverhouding en een zelfstandige activiteit en tussen de verantwoordelijkheden van werkgevers en die van werknemers vervagen. De verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus heeft gevolgen voor de betrokken personen, aangezien dat de toegang tot bestaande arbeids- en sociale rechten kan beperken. Het leidt ook tot een ongelijk speelveld voor bedrijven die hun werknemers wel correct kwalificeren en heeft gevolgen voor de stelsels van arbeidsverhoudingen van de lidstaten, hun belastinggrondslag en de dekking en houdbaarheid van hun socialebeschermingsstelsels. Hoewel dergelijke uitdagingen ook buiten het platformwerk spelen, zijn zij in de platformeconomie bijzonder acuut en dringend.

(7) Uit rechtszaken in verschillende lidstaten is gebleken dat bij bepaalde soorten platformwerk de arbeidsstatus vaak nog steeds verkeerd wordt gekwalificeerd, met name in sectoren waar digitale arbeidsplatformen een zekere mate van leiding en toezichtuitoefenen. Hoewel digitale arbeidsplatformen personen die via die platformen werken vaak kwalificeren als zelfstandigen of als "onafhankelijke contractanten", hebben veel rechterlijke instanties vastgesteld dat de platformen de facto leiding geven aan en toezicht uitoefenen over die personen, vaak door hen te integreren in hun voornaamste bedrijfsactiviteiten. Die rechterlijke instanties hebben daarom schijnzelfstandigen geherkwalificeerd als werknemers in dienst van de platformen.

(8) Geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen op basis van algoritmen vervangen steeds vaker functies die in het bedrijfsleven normaliter door managers worden uitgevoerd, zoals het toewijzen van taken, de prijsstelling voor afzonderlijke opdrachten, het bepalen van de arbeidstijden, het geven van instructies, het evalueren van het verrichte werk, het bieden van stimulansen of het toepassen van nadelige behandeling. Met name digitale arbeidsplatformen gebruiken dergelijke algoritmische systemen als standaardmethode om het platformwerk met behulp van hun infrastructuur te organiseren en te beheren. Personen die platformwerk verrichten dat aan een dergelijk algoritmisch beheer is onderworpen, hebben vaak geen toegang tot informatie over hoe de algoritmen werken, welke persoonsgegevens worden gebruikt of hoe het gedrag van die personen van invloed is op de met de geautomatiseerde systemen genomen besluiten. Voorts hebben werknemersvertegenwoordigers, andere vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, arbeidsinspectiediensten en andere bevoegde autoriteiten evenmin toegang tot dergelijke informatie. Bovendien zijn personen die platformwerk verrichten vaak niet op de hoogte van de redenen voor besluiten die met geautomatiseerde systemen worden genomen of ondersteund en kunnen zij geen verklaring krijgen voor die besluiten, die besluiten met een menselijk contactpersoon bespreken, die besluiten betwisten of om een correctie verzoeken of, indien relevant, verhaal halen.

(9) Wanneer platformen in verschillende lidstaten of over de grenzen heen actief zijn, is het vaak onduidelijk waar het platformwerk wordt verricht en door wie, met name wanneer het gaat om platformwerk online. Voorts krijgen de bevoegde nationale autoriteiten niet gemakkelijk toegang tot gegevens over de digitale arbeidsplatformen, zoals het aantal personen dat platformwerk verricht, hun arbeidsstatus en hun arbeidsvoorwaarden. Dat maakt het moeilijk de regels te handhaven.

(10) Een geheel van rechtsinstrumenten voorziet in minimumnormen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsrechten in de hele Unie. Dat omvat met name Richtlijnen 2003/88/EG ([4]), 2008/104/EG ([5]) en (EU) 2019/1152 ([6]) van het Europees Parlement en de Raad en andere specifieke instrumenten die betrekking hebben op aspecten zoals gezondheid en veiligheid op het werk, zwangere werkneemsters, evenwicht tussen werk en privéleven, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, deeltijdwerk, en de detachering van werknemers. Bovendien heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (het "Hof van Justitie") geoordeeld ([7]) dat de wachtdienst, waarin de mogelijkheid van de werknemer om andere activiteiten te ondernemen sterk wordt beperkt, als arbeidstijd moet worden beschouwd. Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad ([8]) voorziet in een algemeen kader met minimumvereisten voor het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of vestigingen in de Unie.

(11) De aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 ([9]) beveelt de lidstaten aan maatregelen te nemen om te zorgen voor de formele en effectieve dekking, en de adequaatheid en transparantie van de socialebeschermingsstelsels voor alle werknemers en zelfstandigen.

(12) Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad ([10]) waarborgt de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens, en voorziet met name in bepaalde rechten en verplichtingen, alsook in waarborgen voor de rechtmatige, eerlijke en transparante verwerking van persoonsgegevens, onder meer met betrekking tot geautomatiseerde individuele besluitvorming.

(13) Verordening (EU) 2019/1150 van het Europees Parlement en de Raad ([11]) bevordert billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten die worden geleverd door exploitanten van onlineplatformen.

(14) De bestaande rechtshandelingen van de Unie bieden weliswaar bepaalde algemene waarborgen, maar de uitdagingen bij platformwerk vereisen verdere specifieke maatregelen. Om de ontwikkeling van platformwerk duurzaam in goede banen te leiden, is het noodzakelijk dat de Unie voorziet in minimumrechten voor platformwerkers en regels voor een betere bescherming van de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten om die uitdagingen aan te pakken. Er moeten maatregelen worden ingevoerd om de bepaling van de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten in de Unie te vergemakkelijken, en de transparantie van platformwerk moet worden verbeterd, ook in grensoverschrijdende situaties. Daarnaast moeten personen die platformwerk verrichten rechten krijgen die gericht zijn op het bevorderen van transparantie, billijkheid, menselijk toezicht, veiligheid en verantwoordingsplicht. Die rechten moeten ook gericht zijn op de bescherming van werknemers en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij algoritmisch beheer, met inbegrip van de uitoefening van collectieve onderhandelingen. Dat is nodig om de rechtszekerheid te verbeteren en te streven naar een gelijk speelveld tussen digitale arbeidsplatformen en offlineleveranciers van diensten, en om de duurzame groei van digitale arbeidsplatformen in de Unie te ondersteunen.

(15) De Commissie heeft overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Dat resulteerde niet in een overeenstemming tussen de sociale partners om over die aangelegenheden onderhandelingen aan te gaan. Het is echter belangrijk om op dat gebied actie op Unieniveau te ondernemen door het huidige rechtskader aan te passen aan de opkomst van platformwerk, waaronder met betrekking tot het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen. Daarnaast heeft de

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

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

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

([7]) Arrest van het Hof van 21 februari 2018, *Stad Nijvel* tegen *Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; Arrest van het Hof (Grote kamer) van 9 maart 2021, *RJ* tegen *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; Arrest van het Hof (Grote kamer) van 9 maart 2021, *D. J.* tegen *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

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

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

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

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

Commissie uitgebreide uitwisselingen gehouden met relevante belanghebbenden, waaronder digitale arbeidsplatformen, verenigingen van personen die platformwerk verrichten, deskundigen uit de academische wereld, uit de lidstaten en van internationale organisaties, en vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld.

(16) Deze richtlijn beoogt de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers te verbeteren en de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten te beschermen. Beide doelstellingen worden gelijktijdig nagestreefd en hoewel ze elkaar versterken en onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, is de ene niet ondergeschikt aan de andere. Wat betreft artikel 153, lid 1, punt b), VWEU, zet deze richtlijn voorschriften uiteen met het oog op het ondersteunen van de bepaling van de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de transparantie van platformwerk, ook in grensoverschrijdende situaties, alsook het beschermen van werknemers bij algoritmisch beheer. Wat betreft artikel 16 VWEU, voorziet deze richtlijn in voorschriften om de bescherming te verbeteren van personen die platformwerk verrichten met betrekking tot de verwerking van hun persoonsgegevens door de transparantie, de billijkheid, het menselijk toezicht, de veiligheid en de verantwoordingsplicht betreffende procedures voor algoritmisch beheer bij platformwerk te vergroten.

(17) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op personen die in de Unie platformwerk verrichten en die een arbeidsovereenkomst hebben of in een arbeidsverhouding staan of op basis van een feitelijke beoordeling worden geacht een arbeidsovereenkomst te hebben of in een arbeidsverhouding te staan, zoals gedefinieerd in het in de lidstaten geldende recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijken, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie. De bepalingen inzake algoritmisch beheer die verband houden met de verwerking van persoonsgegevens moeten ook van toepassing zijn op personen die platformwerk verrichten en geen arbeidsovereenkomst hebben of niet in een arbeidsverhouding staan.

(18) Deze richtlijn moet voorzien in bindende voorschriften die van toepassing zijn op alle digitale arbeidsplatformen, ongeacht hun plaats van vestiging of het recht dat er anders op van toepassing zou zijn, mits het platformwerk dat via de digitale arbeidsplatformen wordt georganiseerd, in de Unie wordt uitgevoerd.

(19) Digitale arbeidsplatformen verschillen van andere onlineplatformen doordat zij geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen gebruiken om werk te organiseren dat personen eenmalig of herhaaldelijk op verzoek van de afnemer van een door het platform verleende dienst verrichten. Geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen verwerken persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten en nemen of ondersteunen besluiten die onder meer van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden. Die kenmerken onderscheiden digitale arbeidsplatformen als vorm van organisatie van de dienstverlening door professionals ten opzichte van traditionele vormen van dienstverlening, zoals traditionele vormen van ritdeling of versturing van vervoersdiensten. Bovendien gaat de toegenomen complexiteit van de organisatiestructuur van digitale arbeidsplatformen hand in hand met de snelle evolutie ervan, wat vaak leidt tot systemen met een variabele geometrie bij de organisatie van het werk. Zo kunnen er gevallen zijn waarin digitale arbeidsplatformen een dienst verlenen waarvan de afnemer het digitale arbeidsplatform zelf of een afzonderlijke bedrijfseenheid binnen dezelfde groep ondernemingen is, of het werk zodanig organiseren dat de traditionele patronen die typisch herkenbaar zijn in de systemen voor dienstverlening vervagen. Dat kan ook het geval zijn voor microwerk- of crowdwerkplatforms, een soort online digitaal arbeidsplatform dat bedrijven en andere klanten toegang biedt tot een groot aantal flexibel in te zetten arbeiders voor de uitvoering van kleine taken die met behulp van een computer- en internetverbinding op afstand kunnen worden uitgevoerd, zoals tagging. De taken worden opgesplitst en verdeeld over een groot aantal personen (de crowd) die ze asynchroon kunnen uitvoeren.

(20) Bij de organisatie van werk dat door personen wordt verricht, moet op zijn minst een belangrijke rol worden voorbehouden voor het afstemmen van de vraag naar de dienst op het arbeidsaanbod van een persoon die met het digitale arbeidsplatform een contractuele verhouding heeft of een tussenpersoon, ongeacht de formele benaming door de partijen of de aard ervan, en beschikbaar is om een specifieke taak uit te voeren. Het organiseren van dergelijk werk kan ook andere activiteiten omvatten, zoals de verwerking van betalingen. Onlineplatformen die het werk dat door personen wordt verricht niet organiseren, maar die alleen de middelen verschaffen waarmee aanbieders van diensten de eindgebruiker kunnen bereiken, zonder verdere betrokkenheid van het platform, bijvoorbeeld door aanbiedingen of verzoeken om diensten te adverteren of door beschikbare aanbieders van diensten in een specifiek gebied te groeperen en zichtbaarheid te geven, mogen niet als digitale arbeidsplatformen worden beschouwd. De definitie van digitale arbeidsplatformen mag geen aanbieders omvatten van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen, zoals kortetermijnverhuur van woonruimte, of door middel waarvan niet-professionele personen goederen kunnen verkopen, noch aanbieders die de activiteiten van vrijwilligers organiseren. De definitie moet beperkt blijven tot aanbieders van diensten voor wie de organisatie van het door de persoon verrichte werk, zoals personen- of goederenvervoer of schoonmaken, een noodzakelijk en essentieel onderdeel vormt, en niet slechts een klein en louter bijkomstig onderdeel.

(21) De regelingen en processen voor werknemersvertegenwoordiging variëren van lidstaat tot lidstaat en zijn een afspiegeling van hun respectieve geschiedenissen, instellingen en economische en politieke situaties. Een van de randvoorwaarden voor een goed functionerende sociale dialoog is het bestaan van sterke, onafhankelijke vakbonden en werkgeversorganisaties die toegang hebben tot de relevante informatie die nodig is om deel te nemen aan de sociale dialoog en die de grondrechten van de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen eerbiedigen.

(22) Overeenkomstig Verdrag nr. 135 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) inzake werknemersvertegenwoordigers (1971), dat momenteel door 24 lidstaten is geratificeerd, kunnen werknemersvertegenwoordigers personen zijn die als zodanig worden erkend uit hoofde van het nationale recht of de nationale praktijk, ongeacht of het gaat om vakbondsvertegenwoordigers, namelijk vertegenwoordigers die door vakbonden of door leden van dergelijke vakbonden zijn aangewezen of verkozen, of verkozen vertegenwoordigers, te weten vertegenwoordigers die door de werknemers van de onderneming vrij worden verkozen overeenkomstig de bepalingen van de nationale wet- of regelgeving of van collectieve overeenkomsten, en wier taken geen activiteiten omvatten die in het betrokken land als exclusief prerogatief van de vakbonden worden erkend. Dat verdrag bepaalt dat wanneer zowel vakbondsvertegenwoordigers als verkozen vertegenwoordigers in dezelfde onderneming bestaan, die vertegenwoordiging niet mag worden gebruikt om de standpunten van de betrokken vakbonden of hun vertegenwoordigers te ondermijnen, en dat de samenwerking tussen de verkozen vertegenwoordigers en de betrokken vakbonden of hun vertegenwoordigers moet worden aangemoedigd.

(23) De lidstaten hebben Verdrag nr. 98 van de IAO betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen (1949) geratificeerd, dat bepaalt dat handelingen die zijn aangewezen om de oprichting van werknemersorganisaties onder het gezag van werkgevers of werkgeversorganisaties te bevorderen of om werknemersorganisaties met financiële of andere middelen te ondersteunen, met als doel dergelijke organisaties onder de leiding van werkgevers of werkgeversorganisaties te plaatsen, moeten worden beschouwd als daden van inmenging waartegen de IAO-lidstaten werknemersorganisaties moeten beschermen. Het is belangrijk dat dergelijke handelingen worden aangepakt om ervoor te zorgen dat de praktische regelingen inzake informatie en raadpleging op grond van deze richtlijn door de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers worden vastgesteld en uitgevoerd in een geest van samenwerking, met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen en rekening houdend met de belangen van zowel de onderneming of de vestiging als de werknemers.

(24) In sommige gevallen hebben personen die platformwerk verrichten geen directe contractuele verhouding met het digitale arbeidsplatform, maar een verhouding met een tussenpersoon via welke zij platformwerk verrichten. Die manier om platformwerk te organiseren leidt vaak tot een breed scala aan verschillende en complexe verhoudingen met meerdere partijen, waaronder onderaannemingsketens, en tot vervaging van de verantwoordelijkheden tussen het digitale arbeidsplatform en de tussenpersonen. Personen die platformwerk verrichten via tussenpersonen worden blootgesteld aan dezelfde risico's wat betreft een verkeerde kwalificatie van hun arbeidsstatus en het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen als personen die rechtstreeks platformwerk verrichten voor het digitale arbeidsplatform. De lidstaten moeten daarom voorzien in passende maatregelen om ervoor te zorgen dat personen die platformwerk verrichten via tussenpersonen, uit hoofde van deze richtlijn, hetzelfde beschermingsniveau genieten als personen die platformwerk verrichten op basis van een directe contractuele verhouding met het digitale arbeidsplatform. De lidstaten moeten onder meer, indien passend, via hoofdelijke aansprakelijkheidsregelingen voorzien in passende mechanismen.

(25) Om schijnzelfstandigheid bij platformwerk te bestrijden en de bepaling van de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten te vergemakkelijken, moeten de lidstaten beschikken over passende procedures om de verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te voorkomen en aan te pakken. Die procedures moeten tot doel hebben na te gaan of er sprake is van een arbeidsverhouding zoals die is gedefinieerd in het nationale recht, de nationale collectieve overeenkomsten of de nationale praktijk, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie, om er op die manier voor te zorgen dat platformwerkers volledig dezelfde rechten genieten als andere werknemers in overeenstemming met het relevante Unierecht, het nationale recht en collectieve overeenkomsten. Wanneer het bestaan van een arbeidsverhouding op basis van de feiten wordt vastgesteld, moet(en) de partij(en) die verantwoordelijk is of zijn voor de uitvoering van de verplichtingen van de werkgever optreden duidelijk worden geïdentificeerd en moet(en) zij voldoen aan de overeenkomstige verplichtingen van werkgevers uit hoofde van het Unierecht, het nationale recht en de collectieve overeenkomsten die van toepassing zijn in de bedrijfstak.

(26) Wanneer wordt vastgesteld dat een partij een werkgever is en voldoet aan de voorwaarden van een uitzendbureau overeenkomstig Richtlijn 2008/104/EG, zijn de verplichtingen uit hoofde van die richtlijn van toepassing.

(27) Het beginsel van het primaat van de feiten — dat wil zeggen dat bij het nagaan of er sprake is van een arbeidsverhouding hoofdzakelijk moet worden uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, met inbegrip van de vergoeding voor het werk, en niet van de wijze waarop de verhouding door de partijen is beschreven, overeenkomstig aanbeveling nr. 198 (2006) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de arbeidsverhouding — is met name relevant in het geval van platformwerk, waarbij de contractuele voorwaarden vaak eenzijdig door één partij worden bepaald.

(28) Misbruik van de arbeidsstatus van zelfstandigen, op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties, is een vorm van bedrieglijk aangegeven werk die vaak verband houdt met zwartwerk. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer een als zelfstandige aangegeven persoon voldoet aan de voorwaarden die kenmerkend zijn voor een arbeidsverhouding. Een bedrieglijke aangifte van zelfstandigheid wordt vaak gedaan om bepaalde wettelijke of fiscale verplichtingen te vermijden of een concurrentievoordeel te creëren ten opzichte van ondernemingen die zich wel aan de wet houden. Het Hof van Justitie heeft in een aantal arresten ([12]) geoordeeld dat de kwalificatie als "zelfstandige" naar nationaal recht niet uitsluit dat een persoon moet worden aangemerkt als "werknemer" in de zin van het Unierecht, indien diens zelfstandigheid slechts fictief is en dus een echte arbeidsverhouding verhult.

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

(30) Leiding en toezicht kunnen in concrete gevallen verschillende vormen aannemen, aangezien het model van de platformeconomie voortdurend evolueert. Zo kan het digitale arbeidsplatform niet alleen rechtstreeks leiding en toezicht uitoefenen, maar ook door bestraffende maatregelen of andere vormen van nadelige behandeling of druk toe te passen. In de context van platformwerk is het voor personen die platformwerk verrichten vaak moeilijk om passende toegang te krijgen tot de instrumenten en informatie die nodig zijn om bij een bevoegde autoriteit de werkelijke aard van hun contractuele verhouding en de daaruit voortvloeiende rechten te doen gelden. Bovendien wordt het beheer van personen die platformwerk verrichten via geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen gekenmerkt door een gebrek aan transparantie van het digitale arbeidsplatform. Die kenmerken van platformwerk bestendigen het fenomeen van verkeerde kwalificatie als schijnzelfstandigheid waardoor de bepaling van de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten en de toegang tot fatsoenlijke levens- en arbeidsomstandigheden voor platformwerkers worden belemmerd. Daarom moeten lidstaten bij het waarborgen dat de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten wordt bepaald, voorzien in maatregelen om de procedure voor die personen doeltreffend te vereenvoudigen. In die context is een wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding ten voordele van personen die platformwerk verrichten een doeltreffend instrument dat in hoge mate bijdraagt aan de verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden van platformwerkers. Wanneer feiten worden vastgesteld die wijzen op leiding en toezicht, moet een contractuele verhouding derhalve wettelijk worden vermoed een arbeidsverhouding te zijn zoals die is gedefinieerd in het in de lidstaten geldende recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijk, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie.

(31) Een doeltreffend wettelijk vermoeden vereist dat het nationale recht het voor de personen die platformwerk verrichten, op een doeltreffende manier gemakkelijk maakt om van dat vermoeden gebruik te maken. De vereisten uit hoofde van het wettelijk vermoeden mogen niet omslachtig zijn en moeten het voor personen die platformwerk verricht gemakkelijker maken om bewijs te leveren van het bestaan van een arbeidsverhouding bij een onevenwichtige machtsverhouding ten opzichte van het digitale arbeidsplatform. Het doel van het wettelijk vermoeden is de onevenwichtige machtsverhouding tussen de personen die platformwerk verrichten en het digitale arbeidsplatform doeltreffend aan te pakken en recht te trekken. De nadere regels voor het wettelijk vermoeden moeten worden vastgesteld door de lidstaten, voor zover die nadere regels zorgen voor de vaststelling van een doeltreffend weerlegbaar wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding dat een procedurele vergemakkelijking vormt voor personen die platformwerk verrichten, en zij niet tot gevolg hebben dat de eisenlast voor personen die platformwerk verrichten, of hun vertegenwoordigers, in procedures tot bepaling van de correcte arbeidsstatus van dergelijke personen nog zwaarder wordt. De toepassing van het wettelijk vermoeden mag niet automatisch leiden tot de herkwalificatie van personen die platformwerk verrichten. Indien het digitale arbeidsplatform het wettelijk vermoeden wil weerleggen, zou het moeten bewijzen dat de betrokken contractuele verhouding geen arbeidsverhouding is zoals die is gedefinieerd in het in de lidstaten geldende recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijk, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie.

([12]) Arresten van het Hof van Justitie van
— 3 juli 1986, *Deborah Lawrie-Blum* tegen *Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
— 13 januari 2004, *Debra Allonby* tegen *Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
— 14 oktober 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* tegen *Premier ministre e.a.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
— 11 november 2010, *Dita Danosa* tegen *LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
— 4 december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media* tegen *Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
— 9 juli 2015, *Ender Balkaya* tegen *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
— 17 november 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH* tegen *Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
— 16 juli 2020, *UX* tegen *Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;
en Beschikking van het Hof van Justitie van 22 april 2020, *B* tegen *Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

(32) In overeenstemming met de doelstelling van deze richtlijn om de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers te verbeteren door het gemakkelijker te maken hun correcte arbeidsstatus te bepalen en er aldus voor te zorgen dat zij de relevante rechten genieten die voortvloeien uit het Unierecht, het nationaal recht en collectieve overeenkomsten, moet het wettelijke vermoeden van toepassing zijn in alle betrokken administratieve of gerechtelijke procedures waarin de arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht in het geding is. Hoewel deze richtlijn niet voorziet in een verplichting voor de lidstaten om het wettelijk vermoeden toe te passen in fiscale, strafrechtelijke of socialezekerheidsprocedures, is het van cruciaal belang dat het wettelijk vermoeden daadwerkelijk wordt toegepast in alle lidstaten, op grond van deze richtlijn. Meer bepaald mag niets in deze richtlijn de lidstaten beletten om naar nationaal recht dat wettelijk vermoeden toe te passen in fiscale, strafrechtelijke of socialezekerheidsprocedures of in andere administratieve of gerechtelijke procedures of om de resultaten te erkennen van procedures waarin het wettelijk vermoeden is toegepast met het oog op het verlenen van rechten aan geherkwalificeerde werknemers uit hoofde van andere rechtsgebieden.

(33) Ter wille van de rechtszekerheid mag het wettelijk vermoeden geen terugwerkende kracht hebben en mag het derhalve enkel van toepassing zijn vanaf 2 december 2026, ook wat betreft contractuele verhoudingen die vóór die datum zijn aangegaan en op die datum nog lopen. Vorderingen die verband houden met het mogelijke bestaan van een arbeidsverhouding vóór die datum en rechten en verplichtingen die daaruit voortvloeien tot die datum, mogen dan ook alleen worden beoordeeld op basis van het vóór die datum toepasselijke Unie- en het nationale recht, waaronder Richtlijn (EU) 2019/1152.

(34) De verhouding tussen een persoon die platformwerk verricht en een digitaal arbeidsplatform voldoet mogelijk niet aan de vereisten van een arbeidsverhouding overeenkomstig de definitie die is vastgesteld in het in de relevante lidstaat geldende recht, de in de relevante lidstaat geldende collectieve overeenkomsten of de in de relevante lidstaat geldende praktijk, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat het wettelijk vermoeden kan worden weerlegd door op basis van die definitie te bewijzen dat de betrokken verhouding geen arbeidsverhouding is. Digitale arbeidsplatformen hebben een volledig overzicht van alle feitelijke elementen die bepalend zijn voor de juridische aard van de verhouding, met name de algoritmen waarmee zij hun activiteiten beheren. Digitale arbeidsplatformen moeten dan ook de bewijslast dragen wanneer zij betogen dat de betrokken contractuele verhouding geen arbeidsverhouding is. Een geslaagde weerlegging van het wettelijk vermoeden in een gerechtelijke of administratieve procedure mag de toepassing van het wettelijk vermoeden in een latere gerechtelijke procedure of beroepsprocedure niet in de weg staan, in overeenstemming met het nationaal procesrecht.

(35) De doeltreffende toepassing van het wettelijk vermoeden door middel van een kader van ondersteunende maatregelen is van essentieel belang om rechtszekerheid en transparantie voor alle betrokken partijen te waarborgen. Dergelijke maatregelen omvatten de verspreiding van uitgebreide informatie onder het publiek, het ontwikkelen van richtsnoeren in de vorm van concrete en praktische aanbevelingen voor digitale arbeidsplatformen, personen die platformwerk verrichten, de sociale partners en voor bevoegde nationale autoriteiten, en het voorzien in doeltreffende controles en inspecties, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk, onder meer, voor zover passend, door streefcijfers voor dergelijke controles en inspecties vast te stellen.

(36) Dergelijke maatregelen moeten bijdragen aan het nagaan of er sprake is van een arbeidsverhouding zoals die is gedefinieerd in het in de betrokken lidstaat geldende recht, de in de betrokken lidstaat geldende collectieve overeenkomsten of de in de betrokken lidstaat geldende praktijk, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie, met inbegrip van, indien passend, de bevestiging van een kwalificatie van een persoon die platformwerk verricht als echte zelfstandige. Om die autoriteiten in staat te stellen hun taken bij de handhaving van de bepalingen van deze richtlijn uit te voeren, met bijzondere aandacht voor de bevoegdheid van de lidstaten om te beslissen over het personeel van de bevoegde nationale autoriteiten, moeten zij over voldoende personeel beschikken. Dat vereist het voorzien van voldoende personele middelen voor de bevoegde nationale autoriteiten, die over de vereiste vaardigheden beschikken en toegang hebben tot passende opleiding, en ervoor te zorgen dat technische deskundigheid beschikbaar is op het gebied van algoritmisch beheer. IAO-Verdrag nr. 81 betreffende de arbeidsinspectie (1947) voorziet in aanwijzingen voor het bepalen van een voldoende aantal arbeidsinspecteurs zodat zij hun taken doeltreffend kunnen uitvoeren. Een besluit van een bevoegde nationale autoriteit dat een wijziging inhoudt van de arbeidsstatus van een persoon die platformwerk verricht, moet door de bevoegde nationale autoriteiten in aanmerking worden genomen wanneer zij beslissen over controles en inspecties die zij voornemens zijn uit te voeren.

(37) De bevoegde autoriteiten van de lidstaten moeten onderling samenwerken, onder meer door informatie uit te wisselen, zoals bepaald in het nationale recht en de nationale praktijk, om ervoor te zorgen dat de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, wordt bepaald.

(38) Hoewel Verordening (EU) 2016/679 een algemeen kader biedt voor de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens, moeten er specifieke voorschriften worden vastgesteld om tegemoet te komen aan de problemen die verband houden met de verwerking van persoonsgegevens onder gebruikmaking van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen in het kader van platformwerk. Artikel 88 van Verordening (EU) 2016/679 bepaalt reeds dat de lidstaten bij wet of bij collectieve overeenkomsten nadere regels kunnen vaststellen ter bescherming van de rechten en vrijheden met betrekking tot de verwerking van de persoonsgegevens van werknemers in het kader van de arbeidsverhouding.

Deze richtlijn voorziet in specifiekere waarborgen voor de verwerking van persoonsgegevens door middel van geautomatiseerde systemen in het kader van platformwerk, en biedt aldus een hoger beschermingsniveau voor de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten. Deze richtlijn stelt met name specifiekere regels vast ten opzichte van Verordening (EU) 2016/679 betreffende het gebruik en de transparantie met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming. Deze richtlijn voorziet in het kader van platformwerk ook in aanvullende maatregelen ten opzichte van Verordening (EU) 2016/679 om de bescherming van de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten te waarborgen, met name wanneer besluiten worden genomen of ondersteund door de geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens. Termen betreffende de bescherming van persoonsgegevens in deze richtlijn moeten worden begrepen in het licht van de in Verordening (EU) 2016/679 uiteengezette definities.

(39) De artikelen 5, 6 en 9 van Verordening (EU) 2016/679 vereisen dat persoonsgegevens op rechtmatige, behoorlijke en transparante wijze worden verwerkt. Dat houdt bepaalde beperkingen in van de wijze waarop digitale arbeidsplatformen persoonsgegevens kunnen verwerken door middel van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen. Niettemin kan in het specifieke geval van platformwerk de toestemming van personen die platformwerk verrichten voor de verwerking van hun persoonsgegevens niet worden geacht uit vrije wil te zijn gegeven. Personen die platformwerk verrichten, hebben vaak geen echte vrije keuze of kunnen niet weigeren hun toestemming te geven of hun toestemming intrekken zonder afbreuk te doen aan hun contractuele verhouding, gezien de ongelijke machtsverhouding tussen de persoon die platformwerk verricht en het digitale arbeidsplatform. Daarom mogen digitale arbeidsplatformen de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten niet verwerken op basis van het feit dat een persoon die platformwerk verricht, toestemming heeft gegeven voor de verwerking van zijn of haar persoonsgegevens.

(40) Digitale arbeidsplatformen mogen niet, door middel van geautomatiseerde monitoringssystemen of enigerlei geautomatiseerd systeem dat wordt gebruikt om besluiten te nemen of te ondersteunen die van invloed zijn op personen die platformwerk verrichten, persoonsgegevens verwerken over de emotionele of psychologische toestand van personen die platformwerk verrichten, persoonsgegevens met betrekking tot hun privégesprekken verwerken, persoonsgegevens verzamelen terwijl de personen die platformwerk verrichten geen platformwerk aanbieden of verrichten, persoonsgegevens verwerken om de uitoefening van de grondrechten te voorspellen, waaronder de vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie of het recht op informatie en raadpleging, zoals gedefinieerd in het Handvest, of persoonsgegevens verwerken om iemands ras of etnische afkomst, migratiestatus, politieke opvattingen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen, handicap, gezondheidstoestand, waaronder chronische ziekten of hiv, emotionele of psychologische toestand, lidmaatschap van een vakbond, seksleven of seksuele gerichtheid af te leiden.

(41) Digitale arbeidsplatformen mogen geen biometrische gegevens van personen die platformwerk verrichten, verwerken met het oog op identificatie, namelijk het vaststellen van iemands identiteit door zijn of haar biometrische gegevens te vergelijken met de opgeslagen biometrische gegevens van een aantal personen in een databank (één-op-vele-identificatie). Dat doet geen afbreuk aan de mogelijkheid van digitale arbeidsplatformen om biometrische verificatie uit te voeren, namelijk het verifiëren van de identiteit van een persoon door zijn of haar biometrische gegevens te vergelijken met gegevens die eerder door dezelfde persoon zijn verstrekt (één-op-één-verificatie of authenticatie), indien een dergelijke verwerking van persoonsgegevens rechtmatig is uit hoofde van Verordening (EU) 2016/679 of ander relevant Unie- en nationaal recht.

(42) Op biometrie gebaseerde gegevens zijn persoonsgegevens die het resultaat zijn van een specifieke technische verwerking met betrekking tot fysieke, fysiologische of gedragskenmerken, signalen of kenmerken van een natuurlijke persoon, zoals gezichtsuitdrukkingen, bewegingen, hartslagfrequentie, stem, toetsaanslagen of tred, die de identificatie van een natuurlijke persoon al dan niet mogelijk maken of bevestigen.

(43) De verwerking van persoonsgegevens door middel van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen die door digitale arbeidsplatformen worden gebruikt, zal waarschijnlijk leiden tot een hoog risico voor de rechten en vrijheden van personen die platformwerk verrichten. Daarom moeten digitale arbeidsplatformen altijd een gegevensbeschermingseffectbeoordeling uitvoeren overeenkomstig de in artikel 35 van Verordening (EU) 2016/679 vastgestelde vereisten. Rekening houdend met de gevolgen die door geautomatiseerde besluitvormingssystemen genomen besluiten hebben voor personen die platformwerk verrichten, met name platformwerkers, voorziet deze richtlijn in specifiekere regels voor de raadpleging van personen die platformwerk verrichten en hun vertegenwoordigers in het kader van gegevensbeschermingseffectbeoordelingen.

(44) Naast de in Verordening (EU) 2016/679 vastgestelde vereisten, moeten digitale arbeidsplatformen worden onderworpen aan transparantie- en informatieverplichtingen met betrekking tot geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde systemen die worden gebruikt om besluiten te nemen of te ondersteunen die van invloed zijn op personen die platformwerk verrichten, waaronder de arbeidsomstandigheden van platformwerkers, zoals hun aanwerving, hun toegang tot werkopdrachten en de organisatie van hun werkopdrachten, hun inkomsten, hun veiligheid en gezondheid, hun arbeidstijd, hun toegang tot opleiding, hun promotie of een equivalent daarvan en hun contractuele status, met inbegrip van de beperking, schorsing of beëindiging van hun account. Het type en de vorm informatie die moet worden verstrekt aan personen die platformwerk verrichten met betrekking tot dergelijke

geautomatiseerde systemen, alsook het tijdstip waarop die informatie moet worden verstrekt, moet worden gespecificeerd. Individuele platformwerkers moeten die informatie in een beknopte, eenvoudige en begrijpelijke vorm ontvangen, voor zover de systemen en de kenmerken daarvan rechtstreeks op hen en, indien toepasselijk, hun arbeidsomstandigheden van invloed zijn, zodat zij doeltreffend worden geïnformeerd. Zij moeten ook het recht hebben om uitgebreide en gedetailleerde informatie over alle relevante systemen op te vragen. Om hen in staat te stellen hun taken te vervullen, moet ook aan vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten alsook aan bevoegde nationale autoriteiten die daarom verzoeken, uitgebreide en gedetailleerde informatie over dergelijke geautomatiseerde systemen worden verstrekt.

(45) Naast het recht op de overdraagbaarheid van persoonsgegevens die de betrokkene overeenkomstig artikel 20 van Verordening (EU) 2016/679 aan een verwerkingsverantwoordelijke heeft verstrekt, moeten personen die platformwerk verrichten, het recht hebben om, zonder belemmeringen en in een gestructureerd, algemeen gebruikt en machineleesbaar formaat, persoonsgegevens te ontvangen die bij de uitvoering van hun werk zijn gegenereerd in het kader van de geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen van een digitaal arbeidsplatform, met inbegrip van ratings en beoordelingen, om die gegevens door te geven of te doen doorgeven aan een derde, met inbegrip van een ander digitaal arbeidsplatform. Digitale arbeidsplatformen moeten personen die platformwerk verrichten instrumenten ter beschikking stellen om een doeltreffende, kosteloze overdraagbaarheid van gegevens te vergemakkelijken, zodat zij hun rechten uit hoofde van deze richtlijn en Verordening (EU) 2016/679 kunnen uitoefenen.

(46) In sommige gevallen beëindigen digitale arbeidsplatformen hun relatie met een persoon die platformwerk verricht niet formeel, maar beperken zij de account van de persoon die platformwerk verricht. Het beperken van de account moet worden opgevat als een beperking op de mogelijkheid van die persoon om via de account platformwerk te verrichten, waaronder het beperken van de toegang tot de account of tot werkopdrachten.

(47) Digitale arbeidsplatformen maken uitgebreid gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen bij het beheer van personen die platformwerk verrichten. Monitoring met behulp van elektronische middelen kan ingrijpend zijn en met dergelijke systemen genomen of ondersteunde besluiten, zoals besluiten in verband met het aanbieden of toewijzen van taken, de inkomsten, hun veiligheid en gezondheid, hun arbeidstijd, hun toegang tot opleiding, hun promotie of status binnen de organisatie en contractuele status, hebben rechtstreekse gevolgen voor personen die platformwerk verrichten, die mogelijk geen rechtstreeks contact hebben met een menselijke manager of supervisor. Digitale arbeidsplatformen moeten dan ook in menselijk toezicht voorzien, en regelmatig, in elk geval om de twee jaar een evaluatie uitvoeren van de gevolgen van met geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen genomen of ondersteunde individuele besluiten voor personen die platformwerk verrichten, waaronder indien van toepassing, hun arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling op het werk. De werknemersvertegenwoordigers moeten worden betrokken bij het evaluatieproces. Digitale arbeidsplatformen moeten zorgen voor voldoende personele middelen voor dergelijk toezicht en dergelijke evaluatie. De personen die door het digitale arbeidsplatform met het toezicht zijn belast, moeten beschikken over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid om die functie uit te oefenen, en met name over het recht om geautomatiseerde besluiten terzijde te schuiven. Zij moeten worden beschermd tegen ontslag, tuchtmaatregelen of andere nadelige behandelingen wanneer zij hun functies uitoefenen. Daarnaast is het van belang dat digitale arbeidsplatformen systematische tekortkomingen bij het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen aanpakken. Wanneer de toezichtsactiviteiten blijkt dat er een groot discriminatierisico bestaat op het werk, of dat er inbreuk wordt gemaakt op de rechten van personen die platformwerk verrichten, moeten digitale arbeidsplatformen daarom passende maatregelen nemen om daar iets aan te doen, waaronder de mogelijkheid invoeren om dergelijke systemen stop te zetten.

(48) Op grond van Verordening (EU) 2016/679 moeten de verwerkingsverantwoordelijken passende maatregelen treffen ter waarborging van de rechten en vrijheden en gerechtvaardigde belangen van betrokkenen in gevallen waarin jegens hen uitsluitend op geautomatiseerde verwerking gebaseerde besluiten worden genomen. Die bepaling vereist ten minste het recht van de betrokkene op menselijke tussenkomst van de verwerkingsverantwoordelijke, het recht om zijn of haar standpunt kenbaar te maken en het recht om het besluit te betwisten. In aanvulling op de in Verordening (EU) 2016/679 vastgestelde vereisten in het kader van algoritmisch beheer en gelet op de ernstige gevolgen voor personen die platformwerk verrichten van besluiten om hun contractuele arbeidsverhouding of hun account te beperken, te schorsen of te beëindigen, of van besluiten met vergelijkbaar negatieve gevolgen, moeten dergelijke besluiten altijd door een mens worden genomen.

(49) In aanvulling op de in Verordening (EU) 2016/679 vastgestelde vereisten in het kader van algoritmisch beheer bij platformwerk moeten personen die platformwerk verrichten, het recht hebben om zonder onnodige vertraging uitleg van het digitale arbeidsplatform te krijgen over een besluit, het ontbreken van een besluit of een reeks besluiten die worden genomen of ondersteund door geautomatiseerde besluitvormingssystemen. Daartoe moet het digitale arbeidsplatform personen die platformwerk verrichten de mogelijkheid bieden om de feiten, omstandigheden en redenen in verband met dergelijke besluiten te bespreken en te verduidelijken met een menselijke contactpersoon op het digitale arbeidsplatform. Bovendien hebben bepaalde besluiten waarschijnlijk zeer aanzienlijke negatieve gevolgen voor personen die platformwerk verrichten, met name voor hun potentiële inkomsten. Voor besluiten om de account van een persoon die platformwerk verricht, te beperken, te schorsen of te beëindigen, om de betaling

voor door die persoon verricht werk te weigeren of de essentiële aspecten van de contractuele verhouding beïnvloeden, moet het digitaal arbeidsplatform de persoon die platformwerk verricht zo spoedig mogelijk en uiterlijk op de datum waarop die besluiten van kracht worden, een schriftelijke motivering voor dergelijke besluiten verstrekken. Indien de verstrekte uitleg of redenen niet bevredigend zijn of indien personen die platformwerk verrichten, van mening zijn dat hun rechten door een besluit worden geschonden, moeten zij ook het recht hebben om het digitale arbeidsplatform te verzoeken om het besluit te evalueren en om zonder onnodige vertraging en in elk geval binnen twee weken na de ontvangst van het verzoek een met redenen omkleed antwoord te krijgen. Indien dergelijke besluiten inbreuk maken op de rechten van die personen, zoals hun arbeidsrechten, hun recht op non-discriminatie of het recht op bescherming van hun persoonsgegevens, moet het digitale arbeidsplatform dergelijke besluiten zonder onnodige vertraging corrigeren of, indien dat niet mogelijk is, de geleden schade adequaat vergoeden en de nodige maatregelen nemen om soortgelijke besluiten in de toekomst te voorkomen, waaronder, indien passend, de wijziging of de stopzetting van het gebruik van het relevante geautomatiseerde besluitvormingssysteem. Met betrekking tot menselijke evaluatie van besluiten moeten de specifieke bepalingen van Verordening (EU) 2019/1150 voorrang hebben ten aanzien van zakelijke gebruikers.

(50) Richtlijn 89/391/EEG van de Raad ([13]) voorziet in maatregelen ter bevordering van verbeteringen van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, waaronder de verplichting voor werkgevers om de risico's voor de gezondheid en de veiligheid op het werk te beoordelen, en voorziet daarnaast in algemene preventiebeginselen die werkgevers moeten toepassen. Geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen kunnen aanzienlijke gevolgen hebben voor de veiligheid en de lichamelijke en geestelijke gezondheid van platformwerkers. Algoritmische aansturing, evaluatie en tuchtmaatregelen verhogen de werkdruk als gevolg van een toename van de monitoring, verhoging van het vereiste werktempo, beperking van hiaten in het werkschema en uitbreiding van de arbeidsactiviteit tot buiten de gebruikelijke werkplek en arbeidstijden. Het beperkte leren op de werkplek en de beperkte invloed op taken als gevolg van het gebruik van niet-transparante algoritmen, de werkintensivering en de onzekerheid wegens het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen, zal de stress en de ongerustheid onder de werknemers waarschijnlijk doen toenemen. Daarom moeten digitale arbeidsplatformen die risico's evalueren, beoordelen of de waarborgen van de systemen adequaat zijn om die risico's aan te pakken, en passende preventie- en beschermingsmaatregelen nemen. Zij moeten voorkomen dat het gebruik van dergelijke systemen leidt tot onnodige druk op werknemers, of hun gezondheid in gevaar brengt. Om die bepalingen doeltreffender te maken, moet het digitale arbeidsplatform zijn risicobeoordeling en de beoordeling van de beperkende maatregelen ter beschikking stellen van platformwerkers, hun vertegenwoordigers en de bevoegde autoriteiten.

(51) Personen die platformwerk verrichten, staan, met name bij platformwerk op locatie, bloot aan een risico op geweld en intimidatie, zonder dat zij een fysieke werkplek hebben waar zij klachten kunnen indienen. Intimidatie en seksuele intimidatie kunnen negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid en de veiligheid van platformwerkers. De lidstaten moeten dan ook voorzien in preventieve maatregelen, waaronder het opzetten van doeltreffende meldingskanalen. De lidstaten worden tevens aangemoedigd om doeltreffende maatregelen ter bestrijding van geweld en intimidatie bij platformwerk te ondersteunen en in dat verband met name passende meldingskanalen op te zetten voor personen die platformwerk verrichten maar geen arbeidsverhouding hebben.

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

(53) Indien er geen werknemersvertegenwoordigers zijn, moeten de werknemers door het digitale arbeidsplatform rechtstreeks kunnen worden geïnformeerd over de invoering van of ingrijpende veranderingen in geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen.

(54) Een aantal personen die platformwerk verrichten, zijn zelfstandigen. De gevolgen van door digitale arbeidsplatformen gebruikte geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen voor de bescherming van de persoonsgegevens van zelfstandigen en hun verdienmogelijkheden zijn vergelijkbaar met de gevolgen daarvan voor platformwerkers. Daarom moeten de in deze richtlijn vastgestelde rechten met

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

betrekking tot de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens in het kader van algoritmisch beheer, met name die inzake transparantie over geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen, beperkingen op het verwerken of verzamelen van persoonsgegevens, menselijke monitoring en menselijke evaluatie van belangrijke besluiten, ook gelden voor personen die platformwerk verrichten die niet in een arbeidsverhouding staan. De rechten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, de informatie en raadpleging van platformwerkers of hun vertegenwoordigers, die op grond van het Unierecht specifiek zijn voor werknemers, mogen niet van toepassing zijn op personen die platformwerk verrichten die niet in een arbeidsverhouding staan. Verordening (EU) 2019/1150 voorziet in waarborgen met betrekking tot billijkheid en transparantie voor zelfstandigen die platformwerk verrichten, mits zij als zakelijke gebruikers in de zin van die verordening worden beschouwd. Met betrekking tot de menselijke evaluatie van belangrijke besluiten moeten de specifieke bepalingen van Verordening (EU) 2019/1150 voorrang hebben ten aanzien van zakelijke gebruikers.

(55) De verplichtingen van digitale arbeidsplatformen, onder meer inzake informatie en raadpleging met betrekking tot geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen, zijn van toepassing ongeacht of dergelijke systemen worden beheerd door het digitale arbeidsplatform zelf of door een externe aanbieder van diensten die namens het digitale arbeidsplatform gegevens verwerkt.

(56) Om de bevoegde nationale autoriteiten in staat te stellen erop toe te zien dat digitale arbeidsplatformen voldoen aan de arbeidswetgeving en -regelgeving, met name als zij zijn gevestigd in een andere lidstaat dan de lidstaat waar de platformwerker werkt of in een derde land, moeten digitale arbeidsplatformen door platformwerkers verricht werk aangeven bij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waarin het werk wordt verricht. Daarnaast is een systematisch en transparant informatieverstrekkingssysteem, ook op grensoverschrijdend niveau, van cruciaal belang om oneerlijke concurrentie tussen digitale arbeidsplatformen te voorkomen. De verplichting om door platformwerkers verricht werk op grond van deze richtlijn aan te geven, mag niet in de plaats komen van aangifte- of kennisgevingsverplichtingen die bij andere rechtshandelingen van de Unie werden ingesteld.

(57) De op grond van Verordening (EU) 2019/1149 van het Europees Parlement en de Raad ([14]) opgerichte Europese Arbeidsautoriteit draagt bij aan het waarborgen van eerlijke arbeidsmobiliteit in de hele Unie, met name door het faciliteren van de samenwerking en de informatie-uitwisseling tussen de lidstaten ten behoeve van de consistente, efficiënte en doeltreffende toepassing en handhaving van het desbetreffende Unierecht, door het coördineren en ondersteunen van onderling afgestemde en gezamenlijke inspecties, door het uitvoeren van analyses en risicobeoordelingen met betrekking tot grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit en door het ondersteunen van de lidstaten bij de bestrijding van zwartwerk. Zij heeft dan ook een belangrijke rol bij het aangaan van de uitdagingen die verband houden met de grensoverschrijdende activiteiten van veel digitale arbeidsplatformen alsook die welke verband houden met zwartwerk in platformwerk.

(58) Informatie over het platformwerk dat wordt verricht door personen die platformwerk via digitale arbeidsplatformen verrichten, over het aantal van die personen, over hun contractuele of arbeidsstatus en over de algemene voorwaarden die van toepassing zijn op die contractuele verhoudingen, is essentieel om relevante autoriteiten te ondersteunen bij het bepalen van de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, en bij het waarborgen van de naleving van de wettelijke verplichtingen, alsook om de vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten te ondersteunen bij de uitoefening van hun representatieve functies. Die autoriteiten en vertegenwoordigers moeten ook het recht hebben om digitale arbeidsplatformen te vragen om aanvullende verduidelijkingen en details over de verstrekte informatie.

(59) Er is bewijs dat er bij bezorgingsplatformen in diverse lidstaten sprake is van zwartwerk. Die praktijk gebeurt door middel van gehuurde identiteiten, waarbij personen die platformwerk verrichten, en die het recht hebben om te werken, zich op het digitale arbeidsplatform registreren en hun accounts verhuren aan migranten zonder papieren of aan minderjarigen. Dat resulteert in een gebrek aan bescherming van die personen, waaronder illegaal verblijvende onderdanen van derde landen, wier situatie dikwijls leidt tot een beperking van de toegang tot de rechter uit angst voor represailles of het risico op uitzetting. Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad ([15]) voorziet in minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. De in deze richtlijn vastgestelde transparantieverplichtingen en voorschriften voor tussenpersonen dragen, samen met Richtlijn 2009/52/EG, sterk bij tot de aanpak van zwartwerk bij platformwerk. Bovendien is het van cruciaal belang dat digitale arbeidsplatformen zorgen voor betrouwbare verificatie van de identiteit van personen die platformwerk verrichten.

([14]) Verordening (EU) 2019/1149 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 tot oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit, tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 883/2004, (EU) nr. 492/2011 en (EU) 2016/589, en tot intrekking van Besluit (EU) 2016/344 (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 21).

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

(60) Er is een uitgebreid systeem van handhavingsbepalingen voor het sociaal acquis in de Unie ontwikkeld, waarvan een aantal elementen moet worden toegepast in deze richtlijn om ervoor te zorgen dat personen die platformwerk verrichten toegang hebben tot een tijdig, doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal hebben, met inbegrip van adequate vergoeding voor de geleden schade. Gezien het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming moeten personen die platformwerk verrichten in het bijzonder dergelijke bescherming ook na beëindiging van de arbeidsverhouding of andere contractuele verhouding naar aanleiding waarvan rechten uit hoofde van deze richtlijn zouden zijn geschonden, kunnen blijven genieten.

(61) Vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, moeten, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk, één of meer personen die platformwerk verrichten, kunnen vertegenwoordigen in gerechtelijke of administratieve procedures om de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten of verplichtingen te doen gelden. Het instellen van vorderingen namens of ter ondersteuning van meerdere personen die platformwerk verrichten, is een manier om procedures te vergemakkelijken die anders niet zouden worden ingesteld wegens procedurele en financiële belemmeringen of uit angst voor represailles.

(62) Platformwerk wordt gekenmerkt door het ontbreken van een gemeenschappelijke werkplek, waar personen die platformwerk verrichten, elkaar kunnen leren kennen en met elkaar en met hun vertegenwoordigers kunnen communiceren, ook om hun belangen tegenover het digitale arbeidsplatform te verdedigen. Daarom moeten er digitale communicatiekanalen worden gecreëerd, in overeenstemming met de organisatie van de werkzaamheden van de digitale arbeidsplatformen, waar personen die platformwerk verrichten, privé en veilig met elkaar kunnen communiceren en door hun vertegenwoordigers kunnen worden benaderd. Digitale arbeidsplatformen moeten dergelijke communicatiekanalen creëren binnen hun digitale infrastructuur of middels even doeltreffende middelen, waarbij de bescherming van persoonsgegevens in acht moet worden genomen en moet worden afgezien van toegang tot of monitoring van die communicatie.

(63) In administratieve of gerechtelijke procedures met betrekking tot de in deze richtlijn vastgelegde rechten en verplichtingen zijn de elementen betreffende de organisatie van het werk die het mogelijk maken de correcte arbeidsstatus te bepalen en met name te bepalen of het digitale arbeidsplatform leiding geeft aan of toezicht uitoefent over bepaalde elementen van de uitvoering van het werk, alsook andere elementen met betrekking tot het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen, mogelijk in het bezit van het digitale arbeidsplatform en niet gemakkelijk toegankelijk voor personen die platformwerk verrichten, en bevoegde autoriteiten. Daarom moeten nationale rechterlijke instanties of bevoegde autoriteiten het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten al het relevante bewijsmateriaal, met inbegrip van vertrouwelijke informatie waarover zij zeggenschap hebben — onder voorbehoud van doeltreffende maatregelen ter bescherming van die informatie — openbaar te maken.

(64) Aangezien deze richtlijn voorziet in specifiekere voorschriften en aanvullende voorschriften met betrekking tot Verordening (EU) 2016/679 in het kader van platformwerk om de bescherming van persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten, te waarborgen, moeten de toezichthoudende autoriteiten waarin is voorzien op grond van artikel 51 van Verordening (EU) 2016/679 bevoegd zijn om toe te zien op de toepassing van die waarborgen. Het procedurele kader van Verordening (EU) 2016/679, en met name de hoofdstukken VI, VII en VIII daarvan, moet van toepassing zijn op de handhaving van de specifiekere en de aanvullende voorschriften van deze richtlijn, met name wat betreft toezichts-, samenwerkings- en consistentiemechanismen, rechtsmiddelen, aansprakelijkheid en sancties, met inbegrip van de bevoegdheid om administratieve geldboeten op te leggen tot de in artikel 83, lid 5, van die verordening vermelde bedragen.

(65) Geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen die in het kader van platformwerk worden gebruikt, omvatten de verwerking van persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten en beïnvloeden de arbeidsvoorwaarden en de rechten van platformwerkers, hetgeen vragen doet rijzen op het gebied van het gegevensbeschermingsrecht en andere rechtsgebieden, zoals het arbeidsrecht. Toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming en andere bevoegde autoriteiten moeten daarom, waaronder op grensoverschrijdend niveau, met elkaar samenwerken bij de handhaving van deze richtlijn, onder meer door onderling relevante informatie uit te wisselen, zonder dat de onafhankelijkheid van de toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming daarbij wordt beïnvloed.

(66) Teneinde de doeltreffendheid van de door deze richtlijn geboden bescherming te waarborgen, is het van essentieel belang dat personen die platformwerk verrichten, en hun respectieve rechten uitoefenen waarin deze richtlijn voorziet, worden beschermd tegen ontslag of tegen de beëindiging van hun contract, en tegen elke maatregel met een soortgelijk effect, waaronder het schorsen van hun account.

(67) Daar het tweeledige doel van deze richtlijn, namelijk de arbeidsomstandigheden voor platformwerk verbeteren en persoonsgegevens beschermen, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt, maar vanwege de noodzaak om gemeenschappelijke minimumvereisten vast te stellen, beter door de Unie kan worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstelling te verwezenlijken.

(68) Deze richtlijn voorziet in minimumvereisten en doet dan ook geen afbreuk aan de bevoegdheid van lidstaten om bepalingen in te voeren of te handhaven die gunstiger zijn voor personen die platformwerk verrichten. Verworven rechten uit hoofde van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, ook wat betreft de mechanismen om na te gaan of er sprake is van een arbeidsverhouding, tenzij deze richtlijn voorziet in gunstigere bepalingen. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande in bestaand Unie- of nationaal recht op dat gebied vastgestelde rechten te beknotten en kan geen geldige grondslag zijn om het algemene beschermingsniveau op het onder deze richtlijn vallende gebied of bestaande aan werknemersvertegenwoordigers toegekende prerogatieven, te verlagen.

(69) De autonomie van de sociale partners moet worden geëerbiedigd. De lidstaten moeten de sociale partners in de gelegenheid kunnen stellen om onder bepaalde voorwaarden collectieve overeenkomsten te behouden, erover te onderhandelen, af te sluiten en te doen naleven die afwijken van bepaalde bepalingen van deze richtlijn, waarbij de algemene bescherming van platformwerkers wordt geëerbiedigd.

(70) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden onnodige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen waardoor de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten wordt dan ook verzocht de impact van hun omzettingsmaatregelen op kleine en middelgrote ondernemingen te beoordelen, om ervoor te zorgen dat zij niet onevenredig worden getroffen, waarbij bijzondere aandacht moet worden besteed aan micro-ondernemingen en de administratieve lasten.

(71) De lidstaten moeten de sociale partners kunnen belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daarom gezamenlijk verzoeken, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de uit hoofde van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. Voorts moeten de lidstaten, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk, passende maatregelen nemen om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van deze richtlijn.

(72) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van 28 september 2011 van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken ([16]) hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om in gerechtvaardigde gevallen de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van een of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van dergelijke stukken gerechtvaardigd.

(73) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming werd overeenkomstig artikel 42, lid 1, van Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad ([17]) geraadpleegd en heeft op 2 februari 2022 formele opmerkingen gepubliceerd,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Onderwerp en toepassingsgebied

1. Het doel van deze richtlijn is de arbeidsomstandigheden en de bescherming van persoonsgegevens bij platformwerk te verbeteren door:

a) maatregelen in te voeren om de bepaling van de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te vergemakkelijken;

b) transparantie, billijkheid, menselijk toezicht, veiligheid en verantwoordingsplicht te bevorderen bij algoritmisch beheer bij platformwerk, en

([16]) PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

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

c) de transparantie te verbeteren bij platformwerk, ook in grensoverschrijdende situaties.

2. Deze richtlijn bevat minimumrechten die van toepassing zijn op elke persoon die in de Unie platformwerk verricht en die een arbeidsovereenkomst heeft of in een arbeidsverhouding staat of, op basis van een feitelijke beoordeling wordt geacht een arbeidsovereenkomst te hebben of in een arbeidsverhouding te staan, zoals gedefinieerd in het in de lidstaten geldende recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijk met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie.

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

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

Artikel 2

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) "digitaal arbeidsplatform": een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een dienst verleent die voldoet aan alle volgende vereisten:

   i) de dienst wordt, minstens gedeeltelijk, op afstand verleend via elektronische middelen, zoals via een website of een mobiele applicatie;

   ii) de dienst wordt verleend op verzoek van een afnemer van de dienst;

   iii) de dienst omvat, als een noodzakelijk en essentieel onderdeel, de organisatie van het werk dat door personen tegen betaling wordt verricht, ongeacht of dat werk online of op een bepaalde locatie wordt verricht;

   iv) de dienst omvat het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen;

b) "platformwerk": werk dat via een digitaal arbeidsplatform wordt georganiseerd en in de Unie door een persoon wordt uitgevoerd op grond van een contractuele verhouding tussen het digitale arbeidsplatform of een tussenpersoon en de persoon, ongeacht of er een contractuele verhouding bestaat tussen de persoon of een tussenpersoon en de afnemer van de dienst;

c) "persoon die platformwerk verricht": een persoon die platformwerk verricht, ongeacht de aard van de contractuele verhouding of de kwalificatie van die verhouding door de betrokken partijen;

d) "platformwerker": een persoon die platformwerk verricht en een arbeidsovereenkomst heeft of geacht wordt te hebben of in een arbeidsverhouding staat of geacht wordt te staan zoals gedefinieerd in het in de lidstaten geldende recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijken, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie;

e) "tussenpersoon": een natuurlijke persoon of rechtspersoon die, met het oog op het beschikbaar stellen van platformwerk aan of via een digitaal arbeidsplatform:

   i) een contractuele verhouding tot stand brengt met dat digitale arbeidsplatform en met de persoon die platformwerk verricht, of

   ii) zich in een onderaannemingsketen bevindt tussen dat digitale arbeidsplatform en de persoon die platformwerk verricht;

f) "werknemersvertegenwoordigers": vertegenwoordigers van platformwerkers, zoals vakbonden en vertegenwoordigers die vrij door de platformwerkers worden gekozen, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk;

g) "vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten": werknemersvertegenwoordigers en, voor zover het nationale recht en de nationale praktijk daarin voorzien, vertegenwoordigers van andere personen die platformwerk verrichten dan platformwerkers;

h) “geautomatiseerde monitoringssystemen”: systemen die worden gebruikt voor, of ondersteuning bieden voor de monitoring van, het toezicht op of de evaluatie van de prestaties van personen die platformwerk verrichten of de activiteiten die binnen de werkomgeving worden uitgevoerd, onder meer door het verzamelen van persoonsgegevens, langs elektronische weg;

i) “geautomatiseerde besluitvormingssystemen”: systemen die langs elektronische weg worden gebruikt of ondersteuning bieden voor het nemen van besluiten die aanzienlijke gevolgen hebben voor de personen die platformwerk verrichten, waaronder de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers, met name besluiten die van invloed zijn op hun aanwerving, hun toegang tot werkopdrachten en de organisatie van hun werkopdrachten, hun inkomsten, waaronder de prijszetting van individuele opdrachten, hun veiligheid en gezondheid, hun arbeidstijd, hun toegang tot opleiding, hun promotie of een equivalent daarvan, hun contractuele status, met inbegrip van de beperking, schorsing of beëindiging van hun account.

2. De in lid 1, punt a), vastgestelde definitie van digitale arbeidsplatformen omvat geen aanbieders van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of door middel waarvan niet-professionele personen goederen kunnen verkopen.

Artikel 3

Tussenpersonen

De lidstaten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer een digitaal arbeidsplatform gebruikmaakt van tussenpersonen, personen die platformwerk verrichten en een contractuele verhouding hebben met een tussenpersoon hetzelfde beschermingsniveau op grond van deze richtlijn genieten als personen die een rechtstreekse contractuele verhouding hebben met een digitaal arbeidsplatform. Daartoe nemen de lidstaten, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, maatregelen om te voorzien in passende mechanismen, waaronder, indien passend, regelingen van hoofdelijke aansprakelijkheid.

HOOFDSTUK II

ARBEIDSSTATUS

Artikel 4

Bepaling van de correcte arbeidsstatus

1. De lidstaten beschikken over passende en effectieve procedures om de bepaling van de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te controleren en te waarborgen, om na te gaan of er sprake is van een arbeidsverhouding zoals gedefinieerd in het in de lidstaten geldende recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijken, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie, mede door toepassing van het wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding op grond van artikel 5.

2. Bij het nagaan of er sprake is van een arbeidsverhouding wordt hoofdzakelijk uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, waaronder het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen bij de organisatie van platformwerk, ongeacht de kwalificatie van de verhouding in een contractuele regeling die de betrokken partijen mogelijk zijn overeengekomen.

3. Wanneer het bestaan van een arbeidsverhouding is vastgesteld, moet of moeten de voor de werkgeversverplichtingen verantwoordelijke partij of partijen duidelijk worden geïdentificeerd overeenkomstig de nationale rechtsstelsels.

Artikel 5

Wettelijk vermoeden

1. Er is een wettelijk vermoeden dat de contractuele verhouding tussen een digitaal arbeidsplatform en een persoon die platformwerk verricht via dat platform, een arbeidsverhouding is wanneer er feitelijke aanwijzingen zijn van leiding en toezicht, overeenkomstig het in de in de lidstaten geldende nationale recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijken, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie. Indien het digitale arbeidsplatform het wettelijk vermoeden wil weerleggen, moet het bewijzen dat de betrokken contractuele verhouding geen arbeidsverhouding is zoals die is gedefinieerd in het in de in de lidstaten geldende recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijk, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie.

2. Voor de toepassing van lid 1 voorzien de lidstaten in een doeltreffend weerlegbaar wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding dat een procedurele facilitering vormt ten behoeve van personen die platformwerk verrichten. Bovendien waarborgen de lidstaten dat dat wettelijk vermoeden niet tot gevolg heeft dat de eisenlast voor personen die platformwerk verrichten, of hun vertegenwoordigers, in procedures tot bepaling van hun correcte arbeidsstatus nog zwaarder wordt.

3. Het in dit artikel vastgestelde wettelijk vermoeden geldt in alle relevante administratieve of gerechtelijke procedures waarbij de bepaling van de correcte arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht in het geding is.

Het wettelijk vermoeden geldt niet in procedures inzake fiscale, strafrechtelijke of socialezekerheidsaangelegenheden. Niettemin kunnen de lidstaten het wettelijk vermoeden in dergelijke procedures toepassen op grond van het nationale recht.

4. Personen die platformwerk verrichten en, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, hun vertegenwoordigers, hebben het recht de in de eerste alinea van lid 3 bedoelde procedure in te leiden om de correcte arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht, te bepalen.

5. Indien een bevoegde nationale autoriteit van oordeel is dat een persoon die platformwerk verricht mogelijk verkeerd wordt gekwalificeerd, neemt zij het initiatief tot passende maatregelen of procedures, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, om de correcte arbeidsstatus van die persoon te bepalen.

6. Met betrekking tot contractuele verhoudingen die zijn aangegaan vóór 2 december 2026 en nog lopen op die datum, is het in dit artikel vastgestelde wettelijk vermoeden enkel van toepassing op de periode die ingaat op die datum.

Artikel 6

Kader van ondersteunende maatregelen

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

a) passende richtsnoeren ontwikkelen, onder meer in de vorm van concrete en praktische aanbevelingen, zodat digitale arbeidsplatformen, personen die platformwerk verrichten, en de sociale partners het wettelijk vermoeden begrijpen en toepassen, waaronder de procedures voor het weerleggen ervan;

b) richtsnoeren ontwikkelen en passende procedures vaststellen voor bevoegde nationale autoriteiten overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, onder meer over samenwerking tussen bevoegde nationale autoriteiten, om digitale arbeidsplatformen die niet voldoen aan de regels inzake de bepaling van de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten proactief te identificeren, in kaart te brengen en te vervolgen;

c) voorzien in doeltreffende controles en inspecties door bevoegde nationale autoriteiten in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijk, en met name, waar passend, voorzien in controles en inspecties op specifieke digitale arbeidsplatformen wanneer een bevoegde nationale autoriteit heeft vastgesteld dat er sprake is van een arbeidsverhouding tussen een dergelijk platform en een persoon die platformwerk verricht, waarbij wordt gewaarborgd dat dergelijke controles en inspecties evenredig en niet-discriminerend zijn.

d) voorzien in passende opleiding voor de bevoegde nationale autoriteiten en in de beschikbaarheid van technische deskundigheid op het gebied van algoritmisch beheer, zodat dergelijke autoriteiten de in punt b) bedoelde taken kunnen uitvoeren.

HOOFDSTUK III

ALGORITMISCH BEHEER

Artikel 7

Beperkingen op de verwerking van persoonsgegevens door middel van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen

1. Digitale arbeidsplatformen mogen niet, door middel van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen:

a) persoonsgegevens met betrekking tot de emotionele of psychologische toestand van een persoon die platformwerk verricht, verwerken;

b) persoonsgegevens met betrekking tot privégesprekken, waaronder uitwisselingen met andere personen die platformwerk verrichten en de vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, verwerken;

c) persoonsgegevens van een persoon die platformwerk verricht verzamelen, op een moment dat die persoon geen platformwerk aanbiedt of uitvoert;

d) persoonsgegevens verwerken om voorspellingen te kunnen doen over de uitoefening van grondrechten, waaronder de vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie of het recht op informatie en raadpleging, zoals vastgesteld in het Handvest;

e) persoonsgegevens verwerken om ras of etnische afstamming, migratiestatus, politieke opvattingen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen, handicap, gezondheidstoestand, waaronder chronische ziekte of hiv-status, emotionele of psychische staat, lidmaatschap van een vakbond, seksueel gedrag of seksuele gerichtheid af te leiden;

f) biometrische gegevens, zoals gedefinieerd in artikel 4, punt 14), van Verordening (EU) 2016/679, van een persoon die platformwerk verricht, verwerken om de identiteit van die persoon vast te stellen door die gegevens te vergelijken met de in een databank opgeslagen biometrische gegevens van natuurlijke personen.

2. Dit artikel is van toepassing op alle personen die platformwerk verrichten vanaf het begin van de aanwervings- of selectieprocedure.

3. Behalve op geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen is dit artikel ook van toepassing op digitale arbeidsplatformen die gebruikmaken van geautomatiseerde systemen die besluiten nemen of ondersteunen die op eender welke manier van invloed zijn op personen die platformwerk verrichten.

Artikel 8

Gegevensbeschermingseffectbeoordeling

1. De verwerking van persoonsgegevens door een digitaal arbeidsplatform door middel van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen is een soort verwerking die waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen in de zin van artikel 35, lid 1, van Verordening (EU) 2016/679. Bij het uitvoeren, op grond van die bepaling, van de beoordeling van de impact van de verwerking van persoonsgegevens door geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen op de bescherming van de persoonsgegevens van personen die platformwerk verrichten, ook op de op grond van artikel 7 van deze richtlijn vastgestelde beperkingen op verwerking, winnen digitale arbeidsplatformen die optreden als verwerkingsverantwoordelijken, zoals gedefinieerd in artikel 4, punt 7), van Verordening (EU) 2016/679, de standpunten in van personen die platformwerk verrichten en hun vertegenwoordigers.

2. Digitale arbeidsplatformen verstrekken de in lid 1 bedoelde beoordeling aan de werknemersvertegenwoordigers.

Artikel 9

Transparantie inzake geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen

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

Die informatie heeft betrekking op:

a) wat geautomatiseerde monitoringssystemen betreft:

   i) het feit dat dergelijke systemen in gebruik zijn of momenteel worden ingevoerd;

   ii) de categorieën gegevens en acties die aan monitoring, toezicht en evaluatie door dergelijke systemen zijn onderworpen, met inbegrip van evaluatie door de afnemer van de dienst;

   iii) het doel van de monitoring en de wijze waarop het systeem die monitoring moet uitvoeren;

iv) de ontvangers of de categorieën ontvangers van de persoonsgegevens die door dergelijke systemen zijn verwerkt, en eventuele toezendingen of doorgiften van dergelijke persoonsgegevens, ook binnen een groep ondernemingen;

b) wat geautomatiseerde besluitvormingssystemen betreft:

i) het feit dat dergelijke systemen in gebruik zijn of momenteel worden ingevoerd;

ii) de categorieën besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen;

iii) de categorieën gegevens en de belangrijkste parameters waarmee dergelijke systemen rekening houden en het relatieve belang van die belangrijkste parameters in de geautomatiseerde besluitvorming, met inbegrip van de manier waarop de persoonsgegevens of het gedrag van de persoon die platformwerk verricht de besluiten beïnvloeden;

iv) de redenen voor besluiten om de account van de persoon die platformwerk verricht, te beperken, te schorsen of te beëindigen of om de betaling voor door die personen verricht werk te weigeren, alsook voor besluiten met betrekking tot hun contractuele status of besluiten met gelijkwaardige of nadelige gevolgen;

c) alle soorten door geautomatiseerde systemen genomen of ondersteunde besluiten die op enigerlei wijze invloed hebben op personen die platformwerk verrichten.

2. Digitale arbeidsplatformen verstrekken de in lid 1 bedoelde informatie in de vorm van een schriftelijk document, al dan niet in elektronische vorm. De informatie wordt verstrekt in een transparante, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal.

3. Digitale arbeidsplatformen verstrekken personen die platformwerk verrichten op beknopte wijze de in lid 1 bedoelde informatie over de systemen en de kenmerken daarvan die rechtstreeks op hen van invloed zijn, waaronder hun arbeidsvoorwaarden:

a) uiterlijk op de eerste werkdag;

b) vóór de invoering van wijzigingen die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden, de organisatie van het werk of de monitoring van de werkprestaties, en

c) op enig moment op hun verzoek.

Op verzoek van de personen die platformwerk verrichten verstrekken de digitale arbeidsplatformen hen ook op uitgebreide en gedetailleerde wijze de in lid 1 bedoelde informatie over alle relevante systemen en de kenmerken daarvan.

4. Digitale arbeidsplatformen verstrekken de werknemersvertegenwoordigers op uitgebreide en gedetailleerde wijze de in lid 1 bedoelde informatie over alle relevante systemen en de kenmerken daarvan. Zij verstrekken dergelijke informatie:

a) voordat die systemen worden gebruikt;

b) voordat er wijzigingen in worden aangebracht die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden, de organisatie van het werk of de monitoring van de werkprestaties, en

c) op enig moment op hun verzoek.

Digitale arbeidsplatformen verstrekken de bevoegde nationale autoriteiten op uitgebreide en gedetailleerde wijze op enig moment op hun verzoek de in lid 1 bedoelde informatie.

5. Digitale arbeidsplatformen verstrekken de in lid 1 bedoelde informatie aan personen in een aanwervings- of selectieprocedure. De informatie wordt verstrekt overeenkomstig lid 2, is beknopt, heeft uitsluitend betrekking op de geautomatiseerde monitoringssystemen of de geautomatiseerde besluitvormingssystemen die in die procedure worden gebruikt, en wordt verstrekt vóór het begin van de aanwervings- of selectieprocedure.

6. Personen die platformwerk verrichten, hebben het recht op overdraagbaarheid van persoonsgegevens die bij de uitvoering van hun werk zijn gegenereerd in het kader van de geautomatiseerde monitoringssystemen of de geautomatiseerde besluitvormingssystemen van een digitaal arbeidsplatform, met inbegrip van ratings en beoordelingen, zonder dat dat nadelige gevolgen heeft voor de rechten van de afnemer van de dienst uit hoofde van Verordening (EU) 2016/679.

Het digitale arbeidsplatform verschaft personen die platformwerk verrichten, kosteloos instrumenten om de daadwerkelijke uitoefening van hun in artikel 20 van Verordening (EU) 2016/679 en in de eerste alinea van dit lid bedoelde overdraagbaarheidsrechten te vergemakkelijken. Wanneer de persoon die platformwerk verricht daarom verzoekt, zendt het digitale arbeidsplatform dergelijke persoonsgegevens rechtstreeks toe aan een derde.

Artikel 10

Menselijk toezicht op geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen

1. De lidstaten zorgen ervoor dat digitale arbeidsplatformen toezicht houden op en, met de inbreng van werknemersvertegenwoordigers, regelmatig, en in elk geval om de twee jaar, een evaluatie uitvoeren van de impact van individuele met geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen genomen of ondersteunde besluiten op personen die platformwerk verrichten, waaronder, indien van toepassing, op hun arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling op het werk.

2. De lidstaten verplichten digitale arbeidsplatformen om te zorgen voor voldoende personele middelen voor het doeltreffende toezicht en de doeltreffende evaluatie van de impact van individuele met geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen genomen of ondersteunde besluiten. De personen die door het digitale arbeidsplatform met het toezicht en de evaluatie zijn belast, beschikken over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid om die functie uit te oefenen, met inbegrip van het terzijde schuiven van geautomatiseerde besluiten. Die personen genieten bescherming tegen ontslag of een soortgelijke maatregel, tuchtmaatregelen en andere nadelige behandelingen wanneer zij hun functie uitoefenen.

3. Indien uit het toezicht of de evaluatie als bedoeld in lid 1 blijkt dat er bij het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen een hoog risico op discriminatie op het werk bestaat of wordt vastgesteld dat individuele met geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen genomen of ondersteunde besluiten de rechten van een persoon die platformwerk verricht, hebben geschonden, neemt het digitale arbeidsplatform de nodige stappen, waaronder, indien passend, de wijziging van het systeem voor geautomatiseerde monitoring of het systeem voor geautomatiseerde besluitvorming of de stopzetting van het gebruik ervan, om dergelijke besluiten in de toekomst te voorkomen.

4. Informatie over de evaluatie op grond van lid 1 wordt toegezonden aan vertegenwoordigers van platformwerkers. Digitale arbeidsplatformen stellen die informatie ook ter beschikking van personen die platformwerk verrichten en de bevoegde nationale autoriteiten wanneer die daarom verzoeken.

5. Elk besluit om de contractuele verhouding of de account van een persoon die platformwerk verricht, te beperken, te schorsen of te beëindigen, of elk ander besluit met vergelijkbare nadelige gevolgen mag alleen door een mens worden genomen.

Artikel 11

Menselijke toetsing

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

Digitale arbeidsplatformen verstrekken de persoon die platformwerk verricht zonder onnodige vertraging en uiterlijk op de datum waarop het besluit van kracht wordt een schriftelijke motivering van elk met een systeem voor geautomatiseerde besluitvorming genomen of ondersteund besluit om de account van de persoon die platformwerk verricht te beperken, te schorsen of te beëindigen, elk besluit tot weigering van betaling voor de door de persoon die platformwerk verricht uitgevoerde werkzaamheden, elk besluit over de contractuele status van de persoon die platformwerk verricht, elk besluit met vergelijkbare gevolgen of elk besluit dat invloed heeft op de essentiële aspecten van de arbeidsverhouding of andere contractuele verhoudingen.

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

3. Indien het in lid 1 bedoelde besluit inbreuk maakt op de rechten van een persoon die platformwerk verricht, corrigeert het digitale arbeidsplatform dat besluit zonder onnodige vertraging en in elk geval binnen twee weken na de vaststelling van het besluit. Indien een dergelijke correctie niet mogelijk is, biedt het digitale arbeidsplatform een passende vergoeding voor de geleden schade. In elk geval neemt het digitale arbeidsplatform de nodige stappen, waaronder, indien passend, de wijziging van het systeem voor geautomatiseerde besluitvorming of de stopzetting van het gebruik ervan, om dergelijke besluiten in de toekomst te voorkomen.

4. Dit artikel doet geen afbreuk aan de tucht- en ontslagprocedures waarin het nationale recht, de nationale collectieve overeenkomsten en de nationale praktijk voorzien.

5. Dit artikel is niet van toepassing op personen die platformwerk verrichten die "zakelijke gebruikers" zijn zoals gedefinieerd in artikel 2, punt 1), van Verordening (EU) 2019/1150.

Artikel 12

Veiligheid en gezondheid

1. Onverminderd Richtlijn 89/391/EEG en verwante richtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, moeten digitale arbeidsplatformen ten aanzien van platformwerkers:

a) de risico's van geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen voor hun veiligheid en gezondheid evalueren, met name wat betreft mogelijke risico's van werkgerelateerde ongevallen en psychosociale en ergonomische risico's;

b) beoordelen of de waarborgen van die systemen geschikt zijn voor de vastgestelde risico's in het licht van de specifieke kenmerken van de werkomgeving;

c) passende preventieve en beschermende maatregelen nemen.

2. Met betrekking tot de in lid 1 van dit artikel vastgestelde vereisten zorgen digitale arbeidsplatformen voor doeltreffende informatie en raadpleging en de deelneming van platformwerkers en/of hun vertegenwoordigers overeenkomstig de artikelen 10 en 11 van Richtlijn 89/391/EEG.

3. Digitale arbeidsplatformen mogen niet op zodanige wijze gebruikmaken van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen dat platformwerkers onnodig onder druk worden gezet of dat de veiligheid en de lichamelijke en geestelijke gezondheid van platformwerkers anderszins in gevaar worden gebracht.

4. Behalve op geautomatiseerde besluitvormingssystemen is dit artikel ook van toepassing op digitale arbeidsplatformen die gebruikmaken van geautomatiseerde systemen die besluiten nemen of ondersteunen die op enigerlei wijze van invloed zijn op platformwerkers.

5. Om de veiligheid en gezondheid van platformwerkers te waarborgen, onder meer tegen geweld en intimidatie, zorgen de lidstaten ervoor dat digitale arbeidsplatformen preventieve maatregelen nemen, onder meer door te voorzien in doeltreffende meldingskanalen.

Artikel 13

Informatie en raadpleging

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan Richtlijn 89/391/EEG wat informatie en raadpleging betreft, noch aan Richtlijn 2002/14/EG of 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad ([18]).

([18]) Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28).

2. De lidstaten zorgen ervoor dat informatie en raadpleging, zoals gedefinieerd in artikel 2, punten f) en g), van Richtlijn 2002/14/EG, van werknemersvertegenwoordigers door digitale arbeidsplatformen ook betrekking heeft op besluiten die kunnen leiden tot de invoering van of tot substantiële wijzigingen in het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen.

Voor de toepassing van dit lid vinden de informatie en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers plaats volgens de regelingen voor de uitoefening van de informatie- en raadplegingsrechten die zijn vastgelegd in Richtlijn 2002/14/EG.

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

Artikel 14

Informatieverstrekking aan werknemers

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

Artikel 15

Specifieke regelingen voor andere vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten dan vertegenwoordigers van platformwerkers

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

HOOFDSTUK IV

TRANSPARANTIE INZAKE PLATFORMWERK

Artikel 16

Aangifte van platformwerk

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

Dit artikel doet geen afbreuk aan specifieke Unierechtelijke verplichtingen op grond waarvan werk in grensoverschrijdende situaties aan de relevante instanties van de lidstaat moet worden aangegeven.

Artikel 17

Toegang tot relevante informatie over platformwerk

1. De lidstaten zorgen ervoor dat digitale arbeidsplatformen de volgende informatie ter beschikking stellen aan bevoegde autoriteiten en aan vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten:

a) het aantal personen dat platformwerk verricht via het betrokken digitale arbeidsplatform, uitgesplitst naar de mate van activiteit en hun contractuele of arbeidsstatus;

b) de door het digitale arbeidsplatform vastgestelde algemene voorwaarden die gelden voor die contractuele verhoudingen;

c) de gemiddelde duur van de activiteit, het gemiddelde wekelijkse aantal gewerkte uren per persoon en het gemiddelde inkomen van personen die regelmatig platformwerk verrichten via het betrokken digitale arbeidsplatform uit die activiteit;

d) de tussenpersonen met wie het digitale arbeidsplatform een contractuele verhouding heeft.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat digitale arbeidsplatformen de bevoegde autoriteiten informatie verstrekken over het werk dat wordt verricht door personen die platformwerk verrichten en over hun arbeidsstatus.

3. Die in lid 1 bedoelde informatie wordt verstrekt voor elke lidstaat waar personen platformwerk verrichten via het betrokken digitale arbeidsplatform. Wat lid 1, punt c), betreft, wordt de informatie alleen op verzoek verstrekt.

4. De in lid 1 bedoelde informatie wordt ten minste om de zes maanden geactualiseerd en, wat lid 1, punt b), betreft, telkens wanneer de voorwaarden inhoudelijk worden gewijzigd.

Niettegenstaande de eerste alinea kunnen de lidstaten met betrekking tot digitale arbeidsplatformen die kleine of middelgrote ondernemingen, met inbegrip van micro-ondernemingen, zijn, bepalen dat de in lid 1 bedoelde informatie ten minste één keer per jaar geactualiseerd moet worden.

5. De bevoegde autoriteiten en vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, hebben het recht digitale arbeidsplatformen te vragen om aanvullende verduidelijkingen en details over de verstrekte informatie, met inbegrip van details over de arbeidsovereenkomst. De digitale arbeidsplatformen reageren op een dergelijk verzoek door zonder onnodige vertraging een met redenen omkleed antwoord te geven.

HOOFDSTUK V

RECHTSMIDDELEN EN RECHTSHANDHAVING

Artikel 18

Recht op verhaal

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

Artikel 19

Procedures namens of ter ondersteuning van personen die platformwerk verrichten

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

Artikel 20

Communicatiekanalen voor personen die platformwerk verrichten

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat digitale arbeidsplatformen personen die platformwerk verrichten, de mogelijkheid bieden om privé en veilig met elkaar in contact te treden en te communiceren, en vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, via de digitale infrastructuur van de digitale arbeidsplatformen of even doeltreffende middelen te contacteren of door hen te worden gecontacteerd, met inachtneming

van Verordening (EU) 2016/679. De lidstaten eisen van digitale arbeidsplatformen dat zij zich onthouden van toegang tot of monitoring van die contacten en communicatie.

Artikel 21

Toegang tot bewijsmateriaal

1. De lidstaten zorgen ervoor dat nationale rechterlijke instanties of bevoegde autoriteiten in procedures betreffende deze richtlijn het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten al het relevante bewijsmateriaal waarover het zeggenschap heeft, bekend te maken.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat nationale rechterlijke instanties bevoegd zijn om toegang te gelasten tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat, indien zij dat bewijsmateriaal relevant achten voor de procedure. Zij zorgen ervoor dat hun nationale rechterlijke instanties, wanneer zij de toegang tot dergelijke informatie gelasten, over doeltreffende maatregelen beschikken om dergelijke informatie te beschermen.

Artikel 22

Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen

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

Artikel 23

Ontslagbescherming

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag of de contractbeëindiging van personen die platformwerk verrichten, of een soortgelijke maatregel, en alle voorbereidingen daarvoor, op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de in deze richtlijn vastgestelde rechten, te verbieden.

2. Personen die platformwerk verrichten en die van mening zijn dat zij zijn ontslagen, dat er sprake is van contractbeëindiging of dat zij zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect, op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de in deze richtlijn vastgestelde rechten, kunnen het digitale arbeidsplatform verzoeken gegronde redenen te geven voor het ontslag, de contractbeëindiging of een soortgelijke maatregel. Het digitale arbeidsplatform verstrekt die redenen schriftelijk en zonder onnodige vertraging.

3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer de in lid 2 bedoelde personen die platformwerk verrichten voor een rechterlijke instantie of een andere bevoegde autoriteit of instantie feiten aanvoeren die aannemelijk maken dat er sprake is van een dergelijk ontslag, contractbeëindiging of een soortgelijke maatregel, het digitale arbeidsplatform moet bewijzen dat het ontslag, de contractbeëindiging of de soortgelijke maatregel gebaseerd was op andere dan in lid 1 bedoelde redenen.

4. De lidstaten hoeven lid 3 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechterlijke instantie of de andere bevoegde autoriteit of instantie is om de feiten van het geval te onderzoeken.

5. Lid 3 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaat anders bepaalt.

Artikel 24

Toezicht en sancties

1. De toezichthoudende autoriteit of autoriteiten die verantwoordelijk is of zijn voor monitoring van de toepassing van Verordening (EU) 2016/679, is of zijn eveneens verantwoordelijk voor monitoring en handhaving van de toepassing van de artikelen 7 tot en met 11 van deze richtlijn, voor zover het aangelegenheden in verband met gegevensbescherming betreft, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van de hoofdstukken VI, VII en VIII van Verordening (EU) 2016/679.

De in artikel 83, lid 5, van die verordening bedoelde bovengrens voor administratieve geldboeten is van toepassing op inbreuken op de artikelen 7 tot en met 11 van deze richtlijn.

2. De in lid 1 bedoelde autoriteiten en andere bevoegde nationale autoriteiten werken indien relevant samen bij de handhaving van deze richtlijn, binnen de grenzen van hun respectieve bevoegdheden, met name wanneer er vragen rijzen over de gevolgen van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen voor personen die platformwerk verrichten. Daartoe wisselen die autoriteiten op verzoek of op eigen initiatief onderling relevante informatie uit, met inbegrip van informatie die in het kader van inspecties of onderzoeken is verkregen.

3. De bevoegde nationale autoriteiten werken samen door relevante informatie en beste praktijken uit te wisselen over de toepassing van het wettelijk vermoeden, met de steun van de Commissie.

4. Wanneer personen die platformwerk verrichten, platformwerk verrichten in een andere lidstaat dan die waar het digitale arbeidsplatform is gevestigd, wisselen de bevoegde autoriteiten van die lidstaten informatie uit met het oog op de handhaving van deze richtlijn.

5. Onverminderd de toepassing van de in lid 1 aangehaalde Verordening (EU) 2016/679, stellen de lidstaten vast welke sancties gelden voor inbreuken op nationale bepalingen die op grond van bepalingen van deze richtlijn zijn vastgesteld of op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallende rechten. De sancties zijn doeltreffend, afschrikkend en evenredig met de aard, ernst en duur van de inbreuk van de onderneming en met het aantal getroffen werknemers.

6. In geval van inbreuken die verband houden met de weigering van digitale arbeidsplatformen om gevolg te geven aan een rechterlijke uitspraak waarin de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, wordt bepaald, voorzien de lidstaten in sancties, waaronder financiële sancties.

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

Artikel 25

Bevordering van collectieve onderhandelingen bij platformwerk

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

Artikel 26

Vrijwaring van het beschermingsniveau en gunstigere bepalingen

1. Deze richtlijn vormt geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau dat in de lidstaten reeds aan platformwerkers wordt geboden, ook niet met betrekking tot de vastgestelde procedures voor de bepaling van de correcte arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten en de tot nu toe geldende rechten van hun vertegenwoordigers.

2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor de platformwerkers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor platformwerkers gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan, overeenkomstig de doelstellingen van deze richtlijn.

3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan eventuele andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie zijn verleend aan personen die platformwerk verrichten.

Artikel 27

Informatieverspreiding

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

Artikel 28

Collectieve overeenkomsten en specifieke voorschriften inzake de verwerking van persoonsgegevens

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

Artikel 29

Omzetting en uitvoering

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 2 december 2026 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.

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

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

3. De lidstaten nemen passende maatregelen in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van deze richtlijn.

4. De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken en mits de lidstaten alle nodige maatregelen nemen om de uit hoofde van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Artikel 30

Toetsing door de Commissie

Uiterlijk op 2 december 2029 evalueert de Commissie, na raadpleging van de lidstaten, de sociale partners op het niveau van de Unie en de belangrijkste belanghebbenden, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine en middelgrote ondernemingen, met inbegrip van micro-ondernemingen, de uitvoering van deze richtlijn en komt zij indien nodig met voorstellen voor wijzigingen van de wetgeving. Bij haar toetsing besteedt de Commissie bijzondere aandacht aan het effect van het gebruik van tussenpersonen op de algemene uitvoering van deze richtlijn en aan de doeltreffendheid van het wettelijk vermoeden.

Artikel 31

Inwerkingtreding

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

Artikel 32

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg, 23 oktober 2024.

Voor het Europees Parlement	*Voor de Raad*
De voorzitter	*De voorzitter*
R. METSOLA	ZSIGMOND B. P.