Europeiska unionens
officiella tidning

SV
L-serien

2024/2831

11.11.2024

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2024/2831

av den 23 oktober 2024

om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ([1]),

med beaktande av Regionkommitténs yttrande ([2]),

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ([3]), och

av följande skäl:

(1) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) har unionen bl.a. som mål att främja folkens välfärd och verka för en hållbar utveckling i Europa som bl.a. bygger på välavvägd ekonomisk tillväxt och en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas.

(2) Enligt artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*) har varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga samt rättvisa arbetsförhållanden. Artikel 27 i stadgan skyddar arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget. I artikel 8 i stadgan föreskrivs att var och en har rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. I artikel 12 i stadgan föreskrivs att var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet på alla nivåer. I artikel 16 i stadgan erkänns näringsfriheten. I artikel 21 i stadgan förbjuds diskriminering.

(3) I princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter (*pelaren*), som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, anges att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har arbetstagare rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning; att, i överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal, den flexibilitet arbetsgivare behöver för att snabbt anpassa sig till förändringar i ekonomiska förhållanden ska säkerställas; att innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas, att entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras; att yrkesrörlighet ska underlättas och att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förebyggas, inklusive genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer. Enligt princip 7 i pelaren har arbetstagare när anställningen börjar rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter i enlighet med anställningsförhållandet. Före eventuell uppsägning har arbetstagare rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid, och de har rätt att hänvända sig till verksam och opartisk tvistlösning samt, i händelse av omotiverad uppsägning, rätt till gottgörelse, inklusive skälig ersättning. I princip 10 i pelaren föreskrivs att arbetstagare bl.a. har rätt till en hög skyddsnivå för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och rätt till skydd för sina personuppgifter kopplade till anställningen. Vid det sociala toppmötet i Porto den 7 maj 2021 välkomnades den handlingsplan som åtföljer pelaren.

([1]) EUT C 290, 29.7.2022, s. 95.
([2]) EUT C 375, 30.9.2022, s. 45.
([3]) Europaparlamentets ståndpunkt av den 24 april 2024 (ännu inte offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 14 oktober 2024.

(4) Digitaliseringen förändrar arbetslivet, med ökad produktivitet och flexibilitet, samtidigt som den medför vissa risker för anställnings- och arbetsvillkoren. Algoritmbaserad teknik, inbegripet automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, har möjliggjort framväxten och tillväxten av digitala arbetsplattformar. Nya former av digital interaktion och ny teknik i arbetslivet kan, om de regleras och genomförs riktigt, möjliggöra tillgång till anständiga arbetstillfällen av god kvalitet för personer som ofta saknar sådan tillgång. Om de är oreglerade kan de emellertid leda till teknikbaserad övervakning, ökad maktobalans och bristande insyn i beslutsfattandet och medföra risker i fråga om anständiga arbetsvillkor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, likabehandling och rätten till integritet.

(5) Plattformsarbete utförs av enskilda personer genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur som tillhandahåller en tjänst åt kunderna. Plattformsarbete förekommer på många olika områden och kännetecknas av att typerna av digitala arbetsplattformar, de sektorer som omfattas och den verksamhet som bedrivs samt profilerna hos de personer som utför plattformsarbetet är mycket olika. I mindre eller större utsträckning, beroende på företagsmodell, organiserar de digitala plattformarna genom algoritmer arbetets utförande, ersättningen för arbetet och förhållandet mellan kunderna och de personer som utför arbetet. Plattformsarbete kan utföras uteslutande online med hjälp av elektroniska verktyg (onlineplattformsarbete) eller i en form som kombinerar onlinekommunikation med efterföljande verksamhet i den fysiska världen (plattformsarbete på plats). Många av de befintliga digitala arbetsplattformarna är internationella affärsaktörer som bedriver verksamhet och har infört företagsmodeller i flera medlemsstater eller över gränserna.

(6) Plattformsarbete kan ge möjlighet att lättare komma in på arbetsmarknaden och ge ytterligare inkomster genom en bisyssla eller viss flexibilitet i förläggningen av arbetstiden. Samtidigt har de flesta personer som utför plattformsarbete ett annat arbete eller en annan inkomstkälla och tenderar att vara lågavlönade. Dessutom utvecklas plattformsarbete snabbt, vilket leder till nya affärsmodeller och anställningsformer som ibland faller utanför de befintliga skyddssystemen. Därför är det viktigt att den processen åtföljs av lämpliga skyddsåtgärder för personer som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets art. Plattformsarbete kan i synnerhet leda till oförutsägbara arbetstider och sudda ut gränserna mellan anställning och egenföretagande respektive arbetsgivarnas och arbetstagarnas ansvar. Den felaktiga klassificeringen av sysselsättningsstatusen får konsekvenser för dem som berörs, eftersom det sannolikt kommer att begränsa tillgången till befintliga arbetstagarrättigheter och sociala rättigheter. Det leder också till ojämlika villkor när det gäller företag som klassificerar sina arbetstagare korrekt och får konsekvenser för medlemsstaternas system för arbetsmarknadsrelationer, deras skattebas samt täckningen av och hållbarheten i deras system för socialt skydd. Även om dessa utmaningar inte bara omfattar plattformsarbete, är de särskilt akuta och angelägna i plattformsekonomin.

(7) Domstolsärenden i flera medlemsstater har visat att det alltjämt förekommer felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen inom vissa typer av plattformsarbete, särskilt i sektorer där de digitala arbetsplattformarna utövar en viss styrning och kontroll. Trots att digitala arbetsplattformar ofta klassificerar personer som arbetar genom dem som egenföretagare eller ”oberoende entreprenörer” har många domstolar slagit fast att plattformarna utövar faktisk ledning och kontroll över dessa personer, och ofta involverar dem i den huvudsakliga affärsverksamheten. Domstolarna har därför klassificerat om förmenta egenföretagare till arbetstagare som är anställda av plattformarna.

(8) Automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem som drivs av algoritmer ersätter i allt högre grad uppgifter som chefer vanligtvis utför på företag, t.ex. att fördela arbetsuppgifter, prissätta enskilda uppgifter, fastställa arbetsscheman, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran och tillämpa ogynnsam behandling. Digitala arbetsplattformar, i synnerhet, använder sådana algoritmiska system som standardmetod för att organisera och leda plattformsarbete genom sin infrastruktur. Personer som utför plattformsarbete med sådan algoritmisk verksamhetsledning har sällan tillgång till information om hur algoritmerna fungerar, vilka personuppgifter som används och hur dessa personers beteende påverkar beslut som fattas av automatiserade system. Arbetstagarrepresentanter, andra representanter för personer som utför plattformsarbete, yrkesinspektioner och andra behöriga myndigheter har inte heller tillgång till sådan information. Dessutom känner personer som utför plattformsarbete ofta inte till skälen till de beslut som fattas eller stöds av automatiserade system och kan intet få en förklaring till dessa beslut, diskutera dessa beslut med en mänsklig kontaktperson och bestrida dem och erhålla rättelse och, i förekommande fall, gottgörelse.

(9) När plattformar är verksamma i flera medlemsstater eller över gränserna är det ofta oklart var plattformsarbetet utförs och av vem, i synnerhet när det gäller onlineplattformsarbete. Nationella myndigheter har inte heller enkel tillgång till uppgifter om digitala arbetsplattformar, inbegripet antalet personer som utför plattformsarbete, deras sysselsättningsstatus och deras arbetsvillkor. Detta gör det svårt att säkerställa att tillämpliga regler följs.

(10) Ett antal rättsliga instrument föreskriver miniminormer för arbetsvillkor och arbetstagares rättigheter i unionen. Detta innefattar särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG ([4]), 2008/104/EG ([5]) och (EU) 2019/1152 ([6]), samt andra särskilda instrument om aspekter såsom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, gravida arbetstagare, balans mellan arbete och privatliv, visstidsarbete, deltidsarbete, utstationering av arbetstagare, med mera. Dessutom har Europeiska unionens domstol (*domstolen*) funnit ([7]) att jourtid, under vilken arbetstagarens möjligheter att utföra andra aktiviteter är mycket begränsade, ska betraktas som arbetstid. Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG ([8]) inrättas en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen i unionen.

(11) Enligt rådets rekommendation av den 8 november 2019 ([9]) rekommenderas medlemsstaterna att vidta åtgärder för att säkerställa formellt och faktiskt skydd samt fullgott skydd och transparens i systemen för socialt skydd för alla arbetstagare och egenföretagare.

(12) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 ([10]) säkerställer skyddet för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, och föreskriver särskilt vissa rättigheter och skyldigheter samt skyddsåtgärder avseende laglig, rättvis och transparent behandling av personuppgifter, inbegripet med avseende på automatiserat individuellt beslutsfattande.

(13) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 ([11]) främjar rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster som tillhandahålls av onlineplattformsaktörer.

(14) Även om vissa allmänna skyddsåtgärder föreskrivs i befintliga unionsrättsakter kräver utmaningarna inom plattformsarbete ytterligare några specifika åtgärder. För att skapa en lämplig ram för utvecklingen av plattformsarbete på ett hållbart sätt är det nödvändigt att unionen fastställer minimirättigheter för plattformsarbetstagare och regler för att förbättra skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete, för att hantera de utmaningarna. Åtgärder som underlättar fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete i unionen bör införas, och transparensen avseende plattformsarbete bör förbättras, inbegripet i gränsöverskridande situationer. Dessutom bör personer som utför plattformsarbete ges rättigheter som syftar till att främja transparens, rättvisa, mänsklig tillsyn, säkerhet och ansvarsskyldighet. Dessa rättigheter bör också syfta till att skydda arbetstagare och förbättra arbetsvillkoren vid algoritmisk verksamhetsledning, inbegripet utövandet av kollektiva förhandlingar. Detta bör göras i syfte att förbättra rättssäkerheten och sträva efter att uppnå lika villkor mellan digitala arbetsplattformar och offline-tillhandahållare av tjänster och stöd för en hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i unionen.

(15) Kommissionen har i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) genomfört ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om förbättring av arbetsvillkoren för plattformsarbete. Detta ledde inte till att arbetsmarknadens parter enades om att inleda förhandlingar i dessa frågor. Det är emellertid viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå på detta område genom att anpassa den nuvarande rättsliga ramen till framväxten av plattformsarbete, inbegripet vad gäller användningen av automatiserade övervakningssystem och

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

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

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

([7]) Domstolens dom av den 21 februari 2018, Ville de Nivelles mot Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82, domstolens dom (stora avdelningen) av den 9 mars 2021, RJ mot Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, domstolens dom (stora avdelningen) av den 9 mars 2021, D.J. mot Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

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

([9]) Rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare (EUT C 387, 15.11.2019, s. 1).

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

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

automatiserade beslutssystem. Dessutom har kommissionen hållit omfattande diskussioner med relevanta berörda parter, däribland digitala arbetsplattformar, sammanslutningar av personer som utför plattformsarbete, experter från den akademiska världen, medlemsstaterna och internationella organisationer, samt representanter för det civila samhället.

(16) Detta direktiv syftar till att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare och skydda personuppgifterna för personer som utför plattformsarbete. Båda målen eftersträvas samtidigt och är ömsesidigt förstärkande och oskiljaktigt förenade; inget av dem är underordnat det andra. Vad gäller artikel 153.1 b i EUF-fördraget fastställs i detta direktiv regler som syftar till att stödja fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete och förbättra arbetsvillkoren och transparensen avseende plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer, liksom skyddet av arbetstagare i samband med algoritmisk verksamhetsledning. Vad gäller artikel 16 i EUF-fördraget fastställs i detta direktiv regler i syfte att förbättra skyddet för personer som utför plattformsarbete när det gäller behandling av deras personuppgifter genom att öka transparensen, rättvisan, mänsklig kontroll, säkerhet och ansvarsskyldigheten i de berörda förfarandena för algoritmisk verksamhetsledning vid plattformsarbete.

(17) Detta direktiv bör tillämpas på personer som utför plattformsarbete i unionen och som har, eller som efter en bedömning av sakförhållanden kan anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis. Bestämmelserna om algoritmisk verksamhetsledning som rör behandling av personuppgifter bör också vara tillämpliga på personer som utför plattformsarbete och som inte har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

(18) Genom detta direktiv bör obligatoriska regler fastställas som är tillämpliga på alla digitala arbetsplattformar, oavsett etableringsort eller oavsett vilken lagstiftning som annars är tillämplig, förutsatt att det plattformsarbete som organiseras genom den digitala arbetsplattformen utförs i unionen.

(19) Digitala arbetsplattformar skiljer sig från andra onlineplattformar genom att de använder automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem för att organisera arbete som utförs av enskilda personer på begäran, vid enstaka eller upprepade tillfällen, av mottagaren av en tjänst som tillhandahålls av plattformen. Automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem behandlar personuppgifter om personer som utför plattformsarbete och fattar eller stödjer beslut som påverkar, bland annat, arbetsvillkor. Dessa funktioner gör digitala arbetsplattformar till en särskild form av organisering av yrkesutövares tillhandahållande av tjänster, i förhållande till mer traditionella organisationsformer för tillhandahållande av tjänster, såsom traditionella former av taxi- eller transporttjänster. Den ökade komplexiteten i de digitala arbetsplattformarnas strukturella organisation går dessutom hand i hand med deras snabba utveckling, vilket ofta resulterar i system med en ”variabel geometri” i organiseringen av arbetet. Det kan till exempel finnas fall där digitala arbetsplattformar tillhandahåller en tjänst vars mottagare är den digitala arbetsplattformen i sig eller en separat affärsenhet inom samma företagsgrupp, eller där plattformarna organiserar arbetet på ett sådant sätt att de traditionella mönster som är typiska för system för tillhandahållande av tjänster suddas ut. Detta skulle också kunna vara fallet med plattformar för mikroarbete eller crowd-work, som är en typ av digital arbetsplattform online som ger företag och andra kunder tillgång till en stor och flexibel arbetsstyrka för små uppgifter som går att utföra på distans med hjälp av en dator och internetanslutning, såsom taggning. Uppgifterna delas upp och fördelas på ett stort antal personer (*crowd*) som kan utföra dem asynkront.

(20) Organiseringen av arbete som utförs av enskilda personer bör som ett minimum inbegripa en betydande roll i matchningen av efterfrågan på en tjänst med det utbud av arbetskraft som kan erbjudas av en person som har ett avtalsförhållande med den digitala plattformen eller en intermediär, oavsett parternas formella beteckning eller dess art, och som är tillgänglig för en viss arbetsuppgift. Organisering av sådant arbete kan inbegripa annan verksamhet såsom hantering av betalningar. Onlineplattformar som inte organiserar arbete som utförs av enskilda personer, utan bara tillhandahåller resurser genom vilka tillhandahållaren av tjänsten kan nå slutanvändaren utan ytterligare deltagande av plattformen, t.ex. annonsering av erbjudanden eller begäranden om tjänster eller sammanställning och visning av tillgängliga tillhandahållare av tjänster inom ett visst område, bör inte betraktas som digitala arbetsplattformar. Definitionen av digitala arbetsplattformar bör inte omfatta tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser, såsom korttidsuthyrning av bostäder, eller genom vilka enskilda personer som inte är yrkesutövare kan återförsälja varor, och inte heller dem som organiserar verksamhet som utförs av frivilliga. Definitionen bör vara begränsad till tillhandahållare av en tjänst för vilken organisationen av det arbete som utförs av enskilda personer, såsom person- eller varutransporter eller städning, utgör en nödvändig och väsentlig del och inte enbart en mindre och rent underordnad del.

(21) Arrangemangen och förfarandena för arbetstagarrepresentanter är olika i olika medlemsstater, vilket beror på ländernas historia och institutioner och deras ekonomiska och politiska situation. En av de möjliggörande förutsättningarna för en välfungerande social dialog är starka, självständiga arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer med tillgång till relevant information som krävs för att delta i den sociala dialogen samt respekt för de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

(22) Enligt Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 135 (1971) om arbetstagarrepresentanter, som för närvarande har ratificerats av 24 medlemsstater, kan arbetstagarrepresentanter vara personer vilka på grund av nationell rätt eller praxis är erkända som sådana, antingen de är fackliga representanter, det vill säga representanter utsedda eller valda av arbetstagarorganisationer eller av medlemmar i sådana föreningar, eller valda representanter, det vill säga representanter som fritt valts av arbetstagarna i företaget i enlighet med bestämmelser i nationell rätt eller i kollektivavtal och vilkas uppgifter inte omfattar åtgärder som erkänns såsom uteslutande förbehållna arbetstagarorganisationerna i vederbörande land. I den konventionen anges att när både fackliga representanter och valda representanter finns i samma företag, ska en sådan representation inte utnyttjas för att undergräva berörda arbetstagarorganisationers eller deras representanters ställning, och att samarbete mellan de valda representanterna och de berörda arbetstagarorganisationerna eller deras representanter ska främjas.

(23) Medlemsstaterna har ratificerat ILO:s konvention nr 98 (1949) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, som föreskriver att rättsakter som syftar till att främja inrättandet av arbetstagarorganisationer under arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisationernas dominans, eller att stödja arbetstagarorganisationer med ekonomiska eller andra medel, i syfte att ställa sådana organisationer under arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisationernas kontroll, ska anses utgöra inblandning som ILO:s medlemsstater behöver skydda arbetstagarorganisationerna ifrån. Det är viktigt att sådana rättsakter behandlas för att säkerställa att arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter, när de fastställer eller genomför praktiska arrangemang för information och samråd enligt detta direktiv, arbetar i en anda av samarbete och med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter, med beaktande av såväl företagets eller verksamhetens som arbetstagarnas intressen.

(24) I en del fall har personer som utför plattformsarbete inte något direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen utan en förbindelse till en intermediär genom vilken de utför plattformsarbete. Detta sätt att organisera plattformsarbete medför ofta en stor mängd olika och komplexa flerpartsförbindelser, inbegripet underleverantörskedjor, samt en oklar ansvarsfördelning mellan den digitala arbetsplattformen och intermediärerna. Personer som utför plattformsarbete genom förmedlare utsätts för samma risker kopplade till felklassificering av deras sysselsättningsstatus och användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem som personer som utför plattformsarbete direkt för den digitala arbetsplattformen. Medlemsstaterna bör därför fastställa lämpliga åtgärder för att säkerställa att personer som utför plattformsarbete som arbetar genom intermediärer inom ramen för detta direktiv åtnjuter samma nivå av skydd som personer som utför plattformsarbete och som har ett direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen. Medlemsstaterna bör fastställa lämpliga mekanismer, inbegripet, när så är lämpligt, genom flera system med solidariskt ansvar.

(25) För att bekämpa falskt egenföretagande inom plattformsarbete och för att underlätta fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete bör medlemsstaterna ha lämpliga förfaranden för att förhindra och åtgärda felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete. Syftet med dessa förfaranden bör vara att fastställa huruvida det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, med beaktande av domstolens rättspraxis, och därigenom säkerställa att plattformsarbetare fullt ut åtnjuter samma anställningsrättigheter som andra arbetstagare i enlighet med relevant unionsrätt, nationell rätt och kollektivavtal. När ett anställningsförhållande fastställs på grundval av sakförhållanden bör den eller de parter som innehar arbetsgivarens skyldigheter vara tydligt identifierad och uppfylla motsvarande arbetsgivarskyldigheter enligt den unionsrätt, och nationella rätt och de kollektivavtal som är tillämpliga inom verksamhetens sektor.

(26) Om en part konstateras vara arbetsgivare och uppfyller villkoren för att vara ett bemanningsföretag i enlighet med direktiv 2008/104/EG, ska skyldigheterna enligt det direktivet vara tillämpliga.

(27) Principen om att sakförhållanden bör ha företräde, vilket innebär att fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande i första hand bör vägledas av faktiska förhållanden för arbetets utförande, inbegripet ersättningen för arbetet, och inte av parternas beskrivning av förhållandet, i enlighet med ILO:s rekommendation om anställningsförhållanden (nr 198) (2006), är särskilt relevant när det gäller plattformsarbete, där avtalsvillkoren ofta fastställs ensidigt av en part.

(28) Missbruk av statusen som egenföretagare, antingen på nationell nivå eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta är förknippat med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklareras som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande. Ett vanligt syfte med en falsk deklaration som egenföretagare är att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter eller skapa en konkurrensfördel i förhållande till företag som följer lagen. Domstolen har funnit i ett antal domar att klassificeringen av en egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att vederbörande klassificeras som arbetstagare i unionsrättens ([12]) mening om den personens oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande.

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

(30) Ledning och kontroll kan ta sig olika uttryck i konkreta fall, med tanke på att modellen för plattformsekonomin ständigt utvecklas. Till exempel skulle den digitala arbetsplattformen kunna utöva ledning och kontroll inte bara direkt, utan även genom att tillämpa bestraffningsåtgärder eller andra former av ogynnsam behandling eller påtryckningar. När det gäller plattformsarbete är det ofta svårt för de personer som utför sådant arbete att få lämplig tillgång till de verktyg och information som behövs för att inför en behörig myndighet hävda avtalsförhållandets faktiska karaktär och de rättigheter som är knutna till detta. Dessutom kännetecknas ledningen av personer som utför plattformsarbete genom automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem av brist på transparens avseende den digitala arbetsplattformen. Genom dessa särdrag i plattformsarbetet vidmakthålls fenomenet med felklassificering som falskt egenföretagande, vilket hindrar fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete och tillgången till anständiga levnads- och arbetsvillkor för plattformsarbetstagare. Medlemsstaterna bör därför fastställa åtgärder som möjliggör ändamålsenliga förenklade förfaranden för personer som utför plattformsarbete när de förvissar sig om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för dessa personer. I det sammanhanget är en rättslig presumtion om att ett anställningsförhållande föreligger, till förmån för de personer som utför plattformsarbete ett ändamålsenligt instrument som i hög grad bidrar till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare. Ett sådant avtalsförhållande bör därför rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras.

(31) För en ändamålsenlig rättslig presumtion krävs att nationell rätt gör det enkelt för den person som utför plattformsarbete att dra nytta av presumtionen. Kraven enligt den rättsliga presumtionen bör inte vara betungande utan bör underlätta svårigheterna för personer som utför plattformsarbete när det gäller att tillhandahålla bevis som tyder på att det föreligger ett anställningsförhållande i en situation där det finns en maktobalans i förhållande till den digitala arbetsplattformen. Syftet med den rättsliga presumtionen är att den ändamålsenligt ska hantera och korrigera maktobalansen mellan de personer som utför plattformsarbete och den digitala arbetsplattformen. Formerna för den rättsliga presumtionen bör fastställas av medlemsstaterna, förutsatt att dessa former säkerställer inrättandet av en ändamålsenlig, motbevisbar rättslig presumtion om anställning som gör att förfarandena förenklas till förmån för personer som utför plattformsarbete och inte leder till att kravbördan ökar för dessa personer, eller deras representanter, i förfaranden som syftar till att fastställa sådana personers korrekta sysselsättningsstatus. Tillämpningen av den rättsliga presumtionen bör inte automatiskt leda till en omklassificering av personer som utför plattformsarbete. Om den digitala arbetsplattformen försöker motbevisa den rättsliga presumtionen bör det åligga den digitala arbetsplattformen att bevisa att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

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

(32) I linje med detta direktivs mål att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetare genom att underlätta fastställande av deras korrekta sysselsättningsstatus och därigenom säkerställa att de åtnjuter de relevanta rättigheter som följer av unionsrätt, nationell rätt och kollektivavtal bör den rättsliga presumtionen tillämpas i alla administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden vid vilka sysselsättningsstatusen prövas för personer som utför plattformsarbete. Även om detta direktiv inte ålägger medlemsstaterna någon skyldighet att tillämpa den rättsliga presumtionen på skatte- och straffrättsliga förfaranden eller förfaranden som avser social trygghet, är det mycket viktigt att den rättsliga presumtionen tillämpas ändamålsenligt i alla medlemsstater enligt detta direktiv. I synnerhet bör ingenting i detta direktiv hindra medlemsstaterna att, i nationell rätt, tillämpa den rättsliga presumtionen i skatte- och straffrättsliga förfaranden eller förfaranden som avser social trygghet eller andra administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden eller att erkänna resultaten av förfaranden vid vilka den rättsliga presumtionen har tillämpats i syfte att tillhandahålla omklassificerade arbetstagare rättigheter inom ramen för andra rättsliga områden.

(33) Av rättssäkerhetsskäl bör den rättsliga presumtionen inte ha några retroaktiva rättsverkningar och bör därför endast tillämpas på perioden från och med 2 december 2026, inbegripet för avtalsförhållanden som ingåtts före och som fortfarande pågår den dagen. En talan som rör en eventuell förekomst av ett anställningsförhållande före den dagen bör därför endast bedömas på grundval av unionsrätt och nationell rätt som är tillämplig den dagen, inbegripet direktiv (EU) 2019/1152.

(34) Förhållandet mellan en person som utför plattformsarbete och en digital arbetsplattform uppfyller kanske inte kraven för ett anställningsförhållande i enlighet med definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i relevant medlemsstat med beaktande av domstolens rättspraxis. Medlemsstaterna bör säkerställa att det är möjligt att motbevisa den rättsliga presumtionen genom att på grundval av den definitionen bevisa att förhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande. Digitala arbetsplattformar har en fullständig överblick över alla faktiska omständigheter som avgör förhållandets rättsliga karaktär, särskilt de algoritmer genom vilka de leder sin verksamhet. Digitala arbetsplattformar bör därför ha bevisbördan när de hävdar att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande. En motbevisad rättslig presumtion i rättsliga eller administrativa förfaranden bör inte hindra att den rättsliga presumtionen tillämpas i efterföljande rättsliga förfaranden eller överklaganden i enlighet med nationell processrätt.

(35) Det ändamålsenliga genomförandet av den rättsliga presumtionen genom en ram för stödjande åtgärder är avgörande för att rättssäkerhet och transparens för alla berörda parter ska kunna säkerställas. Sådana åtgärder bör omfatta spridning av omfattande information till allmänheten, utarbetande av vägledning i form av konkreta och praktiska rekommendationer för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformsarbete, arbetsmarknadens parter och nationella behöriga myndigheter samt tillhandahållande av ändamålsenliga kontroller och inspektioner, i enlighet med nationell rätt och praxis, inbegripet, när så är lämpligt, genom fastställande av mål för sådana kontroller och inspektioner.

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

(37) Medlemsstaternas behöriga myndigheter bör samarbeta sinsemellan, inbegripet genom informationsutbyte, som föreskrivs i nationell rätt och praxis, för att säkerställa fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete.

(38) I förordning (EU) 2016/679 fastställs den allmänna ramen för skydd av fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, men det är nödvändigt att fastställa specifika regler som tar itu med de frågor som rör behandling av personuppgifter genom användning av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem i samband med plattformsarbete. I artikel 88 i förordning (EU) 2016/679 föreskrivs redan att medlemsstaterna, i lag eller i kollektivavtal, får fastställa mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden. I detta direktiv föreskrivs mer

specifika skyddsåtgärder när det gäller behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade system i samband med plattformsarbete, vilket ger en högre skyddsnivå avseende personuppgifter för personer som utför plattformsarbete. I detta direktiv fastställs i synnerhet mer specifika regler i förhållande till förordning (EU) 2016/679 rörande användning av och transparens med avseende på automatiserat beslutsfattande. I detta direktiv fastställs också ytterligare åtgärder i förhållande till förordning (EU) 2016/679 för skydd av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete i samband med plattformsarbete, särskilt när beslut fattas eller stöds genom automatiserad behandling av personuppgifter. Begrepp som rör skydd av personuppgifter i detta direktiv tolkas mot bakgrund av definitionerna i förordning (EU) 2016/679.

(39) Enligt artiklarna 5, 6 och 9 i förordning (EU) 2016/679 ska personuppgifter behandlas på ett lagligt, korrekt och öppet sätt. Det innebär vissa begränsningar av hur digitala arbetsplattformar kan behandla personuppgifter med hjälp av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem. I det särskilda fallet med plattformsarbete kan det emellertid inte förutsättas att personer som utför plattformsarbete frivilligt har gett sitt samtycke till behandlingen av personuppgifter. Personer som utför plattformsarbete har ofta inte något verkligt fritt val och kan inte vägra eller dra tillbaka sitt samtycke utan att det påverkar deras avtalsförhållande negativt, med tanke på maktobalansen mellan den person som utför plattformsarbete och den digitala arbetsplattformen. Digitala arbetsplattformar bör därför inte behandla personuppgifter om personer som utför plattformsarbete på grundval av att dessa personer har gett sitt samtycke till behandlingen av personuppgifter.

(40) Digitala arbetsplattformar bör inte, med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller något automatiserat system som används för att fatta eller stödja beslut som påverkar personer som utför plattformsarbete, behandla några personuppgifter om det känslomässiga eller psykologiska tillståndet för personer som utför plattformsarbete, behandla några personuppgifter i samband med deras privata samtal, samla in några personuppgifter när den person som utför plattformsarbete inte erbjuder eller utför plattformsarbete, behandla några personuppgifter för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter, inbegripet föreningsfriheten, förhandlingsrätten, rätten till kollektiva åtgärder och rätten till information och samråd, enligt definitionen i stadgan, eller behandla personuppgifter för att sluta sig till personens ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, inbegripet kronisk sjukdom och hiv-status, känslomässigt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning.

(41) Digitala arbetsplattformar bör inte behandla biometriska uppgifter om personer som utför plattformsarbete i identifieringssyfte, det vill säga fastställa en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om ett antal personer i en databas (en-till-många-identifiering). Detta påverkar inte de digitala arbetsplattformarnas möjlighet att utföra biometrisk verifiering, det vill säga att verifiera en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med uppgifter som tidigare lämnats av samma person (en-till-en-verifiering eller en-till-en-autentisering), om sådan behandling av personuppgifter i övrigt är laglig enligt förordning (EU) 2016/679 eller annan relevant unionsrätt och nationell rätt.

(42) Biometribaserade uppgifter är personuppgifter som erhållits genom särskild teknisk behandling och som avser en fysisk persons fysiska, fysiologiska eller beteendemässiga särdrag, signaler eller kännetecken, såsom ansiktsuttryck, rörelser, pulsfrekvens, röst, tangenttryckningar eller gång, som kan eller inte kan möjliggöra eller bekräfta identifieringen av en fysisk person.

(43) Behandlingen av personuppgifter i automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem som används av digitala arbetsplattformar kommer sannolikt att leda till en hög risk när det gäller rättigheterna och friheterna för personer som utför plattformsarbete. Därför bör digitala arbetsplattformar alltid genomföra en konsekvensbedömning avseende dataskydd i enlighet med kraven i artikel 35 i förordning (EU) 2016/679. Med beaktande av den verkan som beslut fattade av automatiserade beslutssystem har på personer som utför plattformsarbete, särskilt plattformsarbetstagare, fastställs i detta direktiv mer specifika regler för samråd med personer som utför plattformsarbete och deras representanter i samband med konsekvensbedömningar avseende dataskydd.

(44) Utöver de krav som fastställs i förordning (EU) 2016/679 bör digitala arbetsplattformar omfattas av skyldigheter när det gäller transparens och information i samband med automatiserade övervakningssystem och automatiserade system som används för att fatta eller stödja beslut som påverkar personer som utför plattformsarbete, inbegripet plattformsarbetstagares arbetsvillkor, såsom deras tillgång till arbetsuppgifter, deras inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, deras tillgång till utbildning, befordran eller motsvarande och deras avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto. Typen av information som ska tillhandahållas personer som

utför plattformsarbete rörande sådana automatiserade system samt tidpunkten för dess tillhandahållande bör specificeras. Enskilda plattformsarbetstagare bör få denna information i koncis, enkel och begriplig form, i den mån systemen och deras funktioner direkt påverkar dem och, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor, så att de informeras på ett ändamålsenligt sätt. De bör också ha rätt att begära omfattande och detaljerad information om alla relevanta system. Omfattande och detaljerad information om sådana automatiserade system bör också på begäran lämnas till representanter för personer som utför plattformsarbete samt till nationella behöriga myndigheter, så att de kan utföra sina uppgifter.

(45) Utöver den rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som den registrerade har tillhandahållit en personuppgiftsansvarig i enlighet med artikel 20 i förordning (EU) 2016/679 bör personer som utför plattformsarbete ha rätt att, utan hinder och i ett strukturerat, allmänt använt och maskinläsbart format, ta emot alla personuppgifter som genereras när de utför sitt arbete i samband med en digital arbetsplattforms automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, inbegripet betyg och recensioner, för att överföra dem eller låta överföra dem till en tredje part, inbegripet en annan digital arbetsplattform. Digitala arbetsplattformar bör förse personer som utför plattformsarbete med verktyg för att underlätta ändamålsenlig dataportabilitet som är kostnadsfri för att de ska kunna utöva sina rättigheter enligt detta direktiv och enligt förordning (EU) 2016/679.

(46) I vissa fall avslutar digitala arbetsplattformar inte formellt sin förbindelse till en person som utför plattformsarbete, men begränsar kontot för den person som utför plattformsarbete. Begränsning av kontot ska förstås som varje begränsning av den personens möjlighet att utföra plattformsarbete via kontot, inbegripet begränsning av åtkomsten till kontot eller arbetsuppgifter.

(47) Digitala arbetsplattformar använder i stor utsträckning automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem i administrationen av personer som utför plattformsarbete. Elektronisk övervakning kan vara inkräktande, och beslut som fattas eller stöds av sådana system, t.ex. sådana som rör erbjudande om tilldelning av arbetsuppgifter, inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, tillgång till utbildning, befordran eller ställning inom organisationen och avtalsstatus, påverkar direkt de personer som utför plattformsarbete, som kanske inte har någon direkt kontakt med en mänsklig chef eller arbetsledare. Digitala arbetsplattformar bör därför säkerställa mänsklig kontroll och regelbundet, och i varje fall vartannat år, genomföra en utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen. Arbetstagarrepresentanter bör delta i utvärderingsprocessen. Digitala arbetsplattformar bör säkerställa att de har tillräckliga personalresurser för sådan tillsyn och utvärdering. De personer som av den digitala arbetsplattformen har fått i uppgift att se över effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion, och särskilt rätten att avvika från automatiserade beslut. De bör skyddas mot uppsägning, disciplinåtgärder och annan ogynnsam behandling vid utövandet av deras uppgifter. Dessutom är det viktigt att digitala arbetsplattformar tar itu med systematiska brister i användningen av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem. När resultatet av tillsynsverksamheten identifierar stora risker för diskriminering på arbetsplatsen, eller kränkning av rättigheter för personer som utför plattformsarbete, bör digitala arbetsplattformar därför vidta lämpliga åtgärder för att ta itu med dem, inbegripet möjligheten att upphöra med sådana system.

(48) Enligt förordning (EU) 2016/679 krävs att personuppgiftsansvariga genomför lämpliga åtgärder för att säkerställa den registrerades rättigheter, friheter och rättsliga intressen i fall där de sistnämnda är föremål för beslut som enbart grundar sig på automatiserad behandling. Enligt den bestämmelsen krävs att den registrerade åtminstone ska ha rätt till personlig kontakt med den personuppgiftsansvarige för att kunna uttrycka sin åsikt och bestrida beslutet. Utöver de krav som fastställs i förordning (EU) 2016/679 i samband med algoritmisk verksamhetsledning och med tanke på den allvarliga inverkan på personer som utför plattformsarbete till följd av beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta respektive stänga av eller avsluta deras avtalsförhållande eller deras konto, och varje annat beslut som är till motsvarande nackdel, bör sådana beslut alltid fattas av en människa.

(49) Utöver kraven i förordning (EU) 2016/679 i samband med algoritmisk verksamhetsledning inom plattformsarbete bör personer som utför plattformsarbete ha rätt att utan oskäligt dröjsmål få en förklaring från den digitala arbetsplattformen gällande ett beslut, avsaknaden av ett beslut eller ett antal beslut som har fattats eller stötts av automatiserade beslutssystem. I detta syfte bör den digitala arbetsplattformen ge personer som utför plattformsarbete möjlighet att diskutera och klargöra fakta, omständigheter och skäl för sådana beslut med en mänsklig kontaktperson på den digitala arbetsplattformen. Eftersom vissa beslut dessutom sannolikt kommer att få särskilt betydande negativa konsekvenser på personer som utför plattformsarbete, särskilt deras potentiella inkomster. För beslut som begränsar, tillfälligt stänger av eller avslutar kontot för en person som utför plattformsarbete, vägrar att

betala för arbete som utförts av den personen eller påverkar de väsentliga aspekterna av avtalsförhållandet, förse den person som utför plattformsarbete med en skriftlig motivering till det beslutet så snart som möjligt och senast den dag då ett sådant beslut får verkan. Om den förklaring eller de skäl som tillhandahålls inte är tillfredsställande eller om personer som utför plattformsarbete anser att deras rättigheter har åsidosatts genom ett beslut bör de också ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen prövar beslutet och att få ett motiverat svar utan onödigt dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från mottagandet av begäran. Om sådana beslut kränker dessa personers rättigheter, såsom deras arbetstagarrättigheter, rätten till icke-diskriminering eller rätten till skydd för vederbörandes personuppgifter, bör den digitala arbetsplattformen rätta sådana beslut utan oskäligt dröjsmål eller, om detta inte är möjligt, tillhandahålla lämplig ersättning för den skada som lidits och vidta nödvändiga åtgärder för att undvika liknande beslut i framtiden, inbegripet. om så är lämpligt, ändring eller upphörande av användandet av det relevanta automatiserade beslutssystemet. När det gäller mänsklig granskning av beslut, bör de särskilda bestämmelserna i förordning (EU) 2019/1150 ha företräde med avseende på företagsanvändare.

(50) Genom rådets direktiv 89/391/EEG ([13]) införs åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa, inbegripet arbetsgivarnas skyldighet att bedöma riskerna för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, och fastställs allmänna principer för förebyggande åtgärder som arbetsgivarna ska genomföra. Automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem kan ha en betydande inverkan på plattformsarbetstagarnas säkerhet och fysiska och psykiska hälsa. Algoritmisk ledning, utvärdering och disciplin intensifierar arbetsinsatsen genom att öka övervakningen, öka den takt som krävs av arbetstagarna, minimera luckorna i arbetsflödet och utöka arbetsverksamheten utanför den vanliga arbetsplatsen och de vanliga arbetstiderna. Det begränsade lärandet på arbetsplatsen och det begränsade inflytandet över uppgifter på grund av användningen av icke-transparenta algoritmer, arbetsintensifiering och osäkerhet som härrör från användandet av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem kommer sannolikt att öka arbetsstyrkans stress och oro. Därför bör digitala arbetsplattformar utvärdera dessa risker, bedöma huruvida systemens skyddsåtgärder är lämpliga för att hantera riskerna och vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder. De bör undvika att användningen av sådana system leder till onödigt tryck på arbetstagarna eller äventyrar deras hälsa. För att göra dessa bestämmelser mer effektiva bör den digitala arbetsplattformen göra sin riskbedömning och bedömningen av de riskreducerande åtgärderna tillgängliga för plattformsarbetstagare, deras representanter och de behöriga myndigheterna.

(51) Personer som utför plattformsarbete utsätts, särskilt i samband med arbete på plattformens plats, för risker för våld och trakasserier, utan att ha en fysisk arbetsplats där de kan lämna in klagomål. Trakasserier och sexuella trakasserier kan inverka negativt på plattformsarbetstagarnas hälsa och säkerhet. Medlemsstaterna bör därför tillhandahålla förebyggande åtgärder, inbegripet inrättandet av ändamålsenliga rapporteringskanaler. Medlemsstaterna uppmanas också att stödja ändamålsenliga åtgärder för att bekämpa våld och trakasserier inom plattformsarbete och i synnerhet att inbegripa lämpliga rapporteringskanaler för personer som utför plattformsarbete som inte har ett anställningsförhållande.

(52) Information till och samråd med arbetstagarrepresentanter, som regleras på unionsnivå enligt direktiv 2002/14/EG, är avgörande för att främja en effektiv social dialog. När digitala arbetsplattformar inför eller väsentligen ändrar användningen av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem får detta en direkt inverkan på organisationen av arbetet och enskilda arbetsvillkor för plattformsarbetstagare, och därför krävs ytterligare åtgärder för att säkerställa att digitala arbetsplattformar informerar och på ett ändamålsenligt sätt samråder med representanter för plattformsarbetstagare innan sådana beslut fattas, på lämplig nivå. Med tanke på den tekniska komplexiteten i systemen för algoritmisk verksamhetsledning bör information ges i god tid för att göra det möjligt för representanter för plattformsarbetstagare att förbereda sig för samråd, vid behov med hjälp av en expert som valts ut av plattformsarbetstagarna eller deras representanter på ett samordnat sätt. De informations- och samrådsåtgärder som föreskrivs i direktiv 2002/14/EG påverkas inte av detta direktiv.

(53) Om arbetstagarrepresentanter saknas bör det vara möjligt för arbetstagarna att få information direkt genom den digitala arbetsplattformen om varje sådant införande eller varje sådan betydande förändring i användandet av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem.

(54) Ett antal personer som utför plattformsarbete är egenföretagare. De automatiserade övervakningssystemen eller automatiserade beslutssystem som används av digitala arbetsplattformar påverkar skyddet för egenföretagares personuppgifter och deras inkomstmöjligheter på ungefär samma sätt som för plattformsarbetstagare. Därför bör de

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

rättigheter som fastställs i detta direktiv som rör skyddet av fysiska personer vid behandling av personuppgifter i samband med algoritmisk verksamhetsledning, närmare bestämt de som rör transparens med avseende på automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem, begränsningar av behandling eller insamling av personuppgifter, mänsklig övervakning och omprövning av viktiga beslut, också vara tillämpliga för personer som utför plattformsarbete och som inte har något anställningsförhållande. De rättigheter avseende hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt information till och samråd med plattformsarbetstagarna eller deras representanter som är specifika för arbetstagare enligt unionsrätten bör inte tillämpas på personer som utför plattformsarbete och som inte har något anställningsförhållande. Förordning (EU) 2019/1150 föreskriver skyddsåtgärder avseende rättvisa villkor och transparens för egenföretagare som utför plattformsarbete, förutsatt att de betraktas som företagsanvändare i den mening som avses i den förordningen. När det gäller mänsklig granskning av viktiga beslut, bör de särskilda bestämmelserna i förordning (EU) 2019/1150 ha företräde med avseende på företagsanvändare.

(55) De digitala arbetsplattformarnas skyldigheter, inbegripet när det gäller information och samråd med avseende på automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, är tillämpliga oavsett om sådana system förvaltas av den digitala arbetsplattformen i sig eller av en extern tjänsteleverantör som utför databehandling för den digitala arbetsplattformens räkning.

(56) För att göra det möjligt för nationella behöriga myndigheter att säkerställa att digitala arbetsplattformar följer arbetsrättslig lagstiftning och bestämmelser, särskilt om de är etablerade i en annan medlemsstat än den medlemsstat där plattformsarbetstagaren utför arbete eller i ett tredje land, bör digitala arbetsplattformar deklarera arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs. Ett systematiskt och transparent system för att tillhandahålla information, inbegripet på gränsöverskridande nivå, har också avgörande betydelse när det gäller att förhindra otillbörlig konkurrens mellan digitala arbetsplattformar. Skyldigheten att deklarera utfört plattformsarbete enligt detta direktiv bör inte ersätta de deklarations- eller informationsskyldigheter som inrättats i andra unionsrättsakter.

(57) Europeiska arbetsmyndigheten, inrättad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1149 ([14]), bidrar till att säkerställa rättvis rörlighet för arbetskraften i hela unionen och underlättar i synnerhet samarbetet och utbytet av information mellan medlemsstaterna i syfte att underlätta en konsekvent, effektiv och ändamålsenlig tillämpning och efterlevnad av relevant unionsrätt, samordna och stödja samordnade och gemensamma inspektioner, utföra analyser och riskbedömningar när det gäller arbetskraftens rörlighet över gränserna och stödja medlemsstaterna när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete. Myndigheten har därför en viktig roll att spela när det gäller att ta itu med de utmaningar som är kopplade till den gränsöverskridande verksamhet som bedrivs av många digitala arbetsplattformar, liksom de utmaningar som är kopplade till odeklarerat arbete inom plattformsarbete.

(58) Information om plattformsarbete som utförs av personer som utför plattformsarbete genom digitala arbetsplattformar, särskilt dessa personers antal, om deras avtals- eller sysselsättningsstatus och de allmänna villkor som gäller för dessa avtalsförhållanden är av avgörande betydelse för att stödja relevanta myndigheter när det gäller att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete och när det gäller att säkerställa att rättsliga skyldigheter efterlevs samt för att stödja representanter för personer som utför plattformsarbete när de verkar i egenskap av representanter. Dessa myndigheter och representanter bör också ha rätt att be digitala arbetsplattformar om ytterligare förtydliganden och preciseringar om den tillhandahållna informationen.

(59) Det finns bevis att odeklarerat arbete används inom leveransplattformar i flera medlemsstater. Detta sker med hjälp av hyrda identiteter, då personer som utför plattformsarbete med rätt att arbeta registrerar sig på den digitala arbetsplattformen och hyr ut sina konton till papperslösa migranter eller minderåriga. Detta medför ett bristande skydd för dessa personer, inbegripet tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i medlemsstaterna, vilkas situation ofta leder till att tillgången till rättslig prövning begränsas på grund av rädsla för repressalier eller risk för utvisning. I Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG ([15]) fastställs minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. De krav på transparens och regler om intermediärer som fastställs i detta direktiv bidrar, tillsammans med direktiv 2009/52/EG, i hög grad till att problemet med odeklarerat arbete inom plattformsarbete kan tas upp till behandling. Det är dessutom viktigt att digitala arbetsplattformar säkerställer en tillförlitlig verifiering av identiteten för personer som utför plattformsarbete.

([14]) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1149 av den 20 juni 2019 om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheten, om ändring av förordningarna (EG) nr 883/2004, (EU) nr 492/2011 och (EU) 2016/589 och om upphävande av beslut (EU) 2016/344 (EUT L 186, 11.7.2019, s. 21).

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

(60) Ett omfattande system av bestämmelser för efterlevnaden av unionens regelverk på sysselsättningsområdet har tagits fram, och delar av detta bör tillämpas på detta direktiv för att säkerställa att personer som utför plattformsarbete har tillgång till snabb, ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse, inbegripet lämplig ersättning för skada de lidit. Med tanke på att rätten till ett ändamålsenligt rättsligt skydd har grundläggande betydelse, bör personer som utför plattformsarbete fortsätta att åtnjuta ett sådant skydd även efter slutet på det anställningsförhållande eller avtalsförhållande som gav upphov till en påstådd överträdelse av rättigheterna enligt detta direktiv.

(61) Representanter för personer som utför plattformsarbete bör, i enlighet med nationell rätt och praxis, kunna företräda en eller flera personer som utför plattformsarbete i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv. Att föra talan för eller att stödja flera personer som utför plattformsarbete är ett sätt att underlätta förfaranden som annars inte skulle ha inletts på grund av förfarandehinder, kostnadshinder eller rädsla för repressalier.

(62) Plattformsarbete kännetecknas av att det saknas en gemensam arbetsplats där personer som utför plattformsarbete kan lära känna varandra samt kommunicera med varandra och med sina representanter, också när det gäller försvar av deras intressen gentemot den digitala arbetsplattformen. Det är därför nödvändigt att skapa digitala kommunikationskanaler, i linje med de digitala arbetsplattformarnas arbetsorganisation, där personer som utför plattformsarbete kan kommunicera med varandra på ett privat och säkert sätt och kontaktas av sina representanter. Digitala arbetsplattformar bör skapa sådana kommunikationskanaler inom sin digitala infrastruktur eller genom liknande ändamålsenliga medel, samtidigt som de respekterar skyddet av personuppgifter och avstår från att bereda sig tillgång till eller övervaka sådan kommunikation.

(63) I administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som rör de rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv kan sådana uppgifter om arbetets organisation som möjliggör fastställandet av korrekt sysselsättningsstatus, i synnerhet huruvida den digitala arbetsplattformen styr eller kontrollerar vissa delar av arbetets utförande, liksom andra delar av användningen av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, innehas av den digitala arbetsplattformen och eventuellt inte vara lättillgängliga för personer som utför plattformsarbete och för behöriga myndigheter. Nationella domstolar eller behöriga myndigheter bör därför kunna kräva att den digitala arbetsplattformen lämnar all relevant bevisning som de förfogar över, inbegripet konfidentiell information, med förbehåll för effektiva åtgärder för att skydda sådan information.

(64) Med tanke på att det i detta direktiv föreskrivs mer specifika och nya regler i förhållande till förordning (EU) 2016/679 när det gäller plattformsarbete för att säkerställa skyddet för personuppgifter för personer som utför plattformsarbete, bör de nationella tillsynsmyndigheter som föreskrivs enligt artikel 51 i förordning (EU) 2016/679 ha befogenhet att övervaka tillämpningen av dessa skyddsåtgärder. Den processuella ramen i förordning (EU) 2016/679, i synnerhet kapitlen VI, VII och VIII, bör vara tillämpliga för tillämpningen av de mer specifika och nya reglerna i detta direktiv, särskilt när det gäller mekanismerna för tillsyn, samarbete och enhetlighet samt rättsmedel, ansvar och sanktioner, inbegripet befogenheten att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i den förordningen.

(65) Automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem som används i samband med plattformsarbete inbegriper behandling av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete och påverkar arbetsvillkoren och rättigheterna för plattformsarbetstagare, vilket väcker frågor om dataskyddsrätt samt om andra rättsområden som arbetsrätt. Dataskyddsmyndigheter och andra behöriga myndigheter bör därför samarbeta, inbegripet på gränsöverskridande nivå, i fråga om efterlevnaden av detta direktiv, bl.a. genom att utbyta relevant information med varandra, utan att det påverkar dataskyddsmyndigheternas oberoende.

(66) För att säkerställa ändamålsenligheten av skyddet som föreskrivs i detta direktiv måste personer som utför plattformsarbete och utövar sina respektive rättigheter som föreskrivs i detta direktiv skyddas från uppsägning, avslutande av sina avtal och varje motsvarande åtgärd inbegripet tillfällig avstängning av kontot.

(67) Eftersom det dubbla målet för detta direktiv, nämligen att förbättra såväl arbetsvillkoren för plattformsarbete som skyddet av personuppgifter, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av behovet att fastställa gemensamma minimikrav, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

(68) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla bestämmelser som är mer förmånliga för personer som utför plattformsarbete. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att vara tillämpliga, inbegripet mekanismer för att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande, om inte förmånligare bestämmelser införs i och med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter enligt befintlig unionsrätt eller nationell rätt på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån på det område som omfattas av detta direktiv, eller arbetstagarrepresentanters befintliga befogenheter.

(69) Arbetsmarknadens parters autonomi ska respekteras. Medlemsstaterna bör, på särskilda villkor, kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och genomföra kollektivavtal som avviker från vissa bestämmelser i detta direktiv, samtidigt som det allmänna skyddet för arbetstagarna respekteras.

(70) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana onödiga administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att bedöma hur deras införlivandeåtgärder påverkar små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt påverkade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan.

(71) Medlemsstaterna bör kunna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat. Medlemsstaterna bör också, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsmarknadens parter faktiskt medverkar och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv.

(72) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument ([16]), har medlemsstaterna åtagit sig att, när det är motiverat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Lagstiftaren anser att det är motiverat att sådana dokument översänds avseende detta direktiv.

(73) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 42.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 ([17]) och offentliggjorde formella kommentarer den 2 februari 2022.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll och tillämpningsområde

1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete genom

a) införande av åtgärder för att underlätta fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete,

b) främjande av transparens, rättvisa, mänsklig kontroll, säkerhet och ansvarsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformsarbete, och

([16]) EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

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

c) förbättrad transparens när det gäller plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer.

2. I detta direktiv fastställs minimirättigheter som är tillämpliga för alla personer som utför plattformsarbete i unionen och som har, eller på grundval av en bedömning av sakförhållandena anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

I detta direktiv fastställs också regler för att förbättra skyddet för fysiska personer när det gäller behandlingen av deras personuppgifter genom att det föreskrivs åtgärder som rör algoritmisk verksamhetsledning, vilka är tillämpliga på personer som utför plattformsarbete i unionen, inbegripet personer som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande.

3. Detta direktiv är tillämpligt på digitala arbetsplattformar som organiserar sådant plattformsarbete som utförs i unionen, oavsett etableringsort eller vilken rätt som annars är tillämplig.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:

a) *digital arbetsplattform*: varje fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst som uppfyller samtliga följande krav:

i) Den tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans genom elektroniska medel, till exempel genom en webbplats eller en mobilapplikation.

ii) Den tillhandahålls på begäran av en mottagare av tjänsten.

iii) Den inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda personer mot betalning, oavsett om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats.

iv) Den inbegriper användning av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem.

b) *plattformsarbete*: arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs i unionen av en enskild person på grundval av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen eller en intermediär och den enskilda, oavsett om det finns ett avtalsförhållande mellan den enskilda eller en intermediär och mottagaren av tjänsten.

c) *person som utför plattformsarbete*: varje enskild person som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets natur eller vilken beteckning som används för det förhållandet av de ifrågavarande parterna.

d) *plattformsarbetstagare*: varje person som utför plattformsarbete och som har ett anställningsavtal eller kan anses ha ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

e) *intermediär*: en fysisk eller juridisk person som, i syfte att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform,

i) ingår ett avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen och ett avtalsförhållande med den person som utför plattformsarbete, eller

ii) befinner sig i en underleverantörskedja mellan den digitala arbetsplattformen och den person som utför plattformsarbete.

f) *arbetstagarrepresentanter*: representanter för plattformsarbetstagare, såsom arbetstagarorganisationer och representanter som väljs fritt av plattformsarbetstagarna, i enlighet med nationell rätt och praxis.

g) *representanter för personer som utför plattformsarbete*: arbetstagarrepresentanter och, i den mån detta föreskrivs i nationell rätt och praxis, representanter för andra personer än plattformsarbetstagare som utför plattformsarbete.

h) *automatiserade övervakningssystem*: system som används för eller som stöder övervakning, kontroll eller utvärdering genom elektroniska medel av arbetets utförande för personer som utför plattformsarbete eller av den aktivitet som bedrivs i arbetsmiljön, inbegripet genom insamling av personuppgifter.

i) *automatiserade beslutssystem*: system som används för att genom elektroniska medel fatta eller stödja beslut som väsentligen påverkar de personer som utför plattformsarbete, inbegripet plattformsarbetstagarnas arbetsvillkor, framför allt beslut som påverkar deras rekrytering, tillgång till och organisation av arbetsuppgifter, deras inkomst, inbegripet prissättningen av enskilda uppgifter, deras säkerhet och hälsa, deras arbetstid, deras tillgång till utbildning, deras befordran eller motsvarande, deras avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto.

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

Artikel 3

Intermediärer

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

KAPITEL II

SYSSELSÄTTNINGSSTATUS

Artikel 4

Fastställande av korrekt sysselsättningsstatus

1. Medlemsstaterna ska ha lämpliga och ändamålsenliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete, i syfte att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, inbegripet genom tillämpning av den rättsliga presumtionen om ett anställningsförhållande enligt artikel 5.

2. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande ska i första hand styras av sakförhållanden som rör det faktiska utförandet av arbetet, inbegripet användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem i organisationen av plattformsarbete, oavsett hur förhållandet betecknas i ett eventuellt avtalsarrangemang som de ifrågavarande parterna kan ha ingått.

3. Om det konstateras att ett anställningsförhållande föreligger, ska den eller de parter som ansvarar för arbetsgivarens skyldigheter tydligt framgå i enlighet med nationella rättssystem.

Artikel 5

Rättslig presumtion

1. Avtalsförhållandet mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformsarbete genom den plattformen ska rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras, i enlighet med gällande nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna och med beaktande av domstolens rättspraxis. Om den digitala arbetsplattformen försöker motbevisa den rättsliga presumtionen ska det åligga den digitala arbetsplattformen att bevisa att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

2. Vid tillämpning av punkt 1 ska medlemsstaterna inrätta en ändamålsenlig, motbevisbar rättslig presumtion om anställningsförhållande som utgör ett förenklat förfarande till förmån för personer som utför plattformsarbete. Medlemsstaterna ska dessutom säkerställa att den rättsliga presumtionen inte leder till att kravbördan ökar för personer som utför plattformsarbete, eller deras representanter, i förfaranden för att fastställa deras korrekta sysselsättningsstatus.

3. Den rättsliga presumtion som föreskrivs i denna artikel ska vara tillämplig i alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden där fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete är i fråga.

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

4. Personer som utför plattformsarbete och, i enlighet med nationell rätt och praxis, deras representanter ska ha rätt att inleda de förfaranden som avses i punkt 3 första stycket för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete.

5. Om en nationell behörig myndighet anser att en person som utför plattformsarbete kan vara felaktigt klassificerad ska den inleda lämpliga åtgärder eller förfaranden, i enlighet med nationell rätt och praxis, för att fastställa den personens korrekta sysselsättningsstatus.

6. När det gäller avtalsförhållanden som ingåtts före och som pågår den 2 december 2026 ska den rättsliga presumtion som föreskrivs i denna artikel tillämpas endast på perioden från och med den dagen.

Artikel 6

Ram för stödjande åtgärder

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

a) Utarbeta lämplig vägledning, inbegripet i form av konkreta och praktiska rekommendationer, för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformsarbete och arbetsmarknadens parter för att förstå och tillämpa den rättsliga presumtionen, inbegripet om förfarandena rörande dess motbevisning.

b) Utarbeta vägledning och fastställa lämpliga förfaranden för nationella behöriga myndigheter i enlighet med nationell rätt och praxis, inbegripet om samarbete mellan nationella behöriga myndigheter, för att proaktivt identifiera, rikta in sig på och följa upp digitala arbetsplattformar som inte följer reglerna som är tillämpliga på fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete.

c) Tillhandahålla ändamålsenliga kontroller och fältinspektioner av nationella myndigheter, i enlighet med nationell rätt eller praxis, och i synnerhet, när så är lämpligt, tillhandahålla kontroller och fältinspektioner av specifika digitala arbetsplattformar om en nationell behörig myndighet har fastställt att det föreligger ett anställningsförhållande mellan en sådan plattform och en person som utför plattformsarbete, samtidigt som det säkerställs att sådana kontroller och inspektioner är proportionella och icke-diskriminerande.

d) Tillhandahålla lämplig utbildning för nationella behöriga myndigheter och tillgång till teknisk expertis på området algoritmisk verksamhetsledning, för att dessa myndigheter ska kunna utföra de uppgifter som avses i led b.

KAPITEL III

ALGORITMISK VERKSAMHETSLEDNING

Artikel 7

Begränsningar för behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem

1. Digitala arbetsplattformar får inte med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem

a) behandla personuppgifter om det emotionella eller psykologiska tillståndet hos en person som utför plattformsarbete,

b) behandla personuppgifter som rör privata samtal, inbegripet samtal med andra personer som utför plattformsarbete och representanter för personer som utför plattformsarbete,

c) samla in personuppgifter för en person som utför plattformsarbete när den personen inte erbjuder eller utför plattformsarbete,

d) behandla personuppgifter för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter, inbegripet föreningsfrihet, förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder eller rätt till information och samråd, som fastställs i stadgan,

e) behandla personuppgifter för att härleda en persons ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, inbegripet kronisk sjukdom eller hiv-status, emotionellt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning,

f) behandla biometriska uppgifter, enligt definitionen i artikel 4.14 i förordning (EU) 2016/679, som avser en person som utför plattformsarbete för att fastställa den personens identitet genom att jämföra dessa uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om fysiska personer i en databas.

2. Denna artikel ska tillämpas på alla personer som utför plattformsarbete från och med början av rekryterings- eller urvalsförfarandet.

3. Utöver tillämpningen på automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem ska denna artikel också tillämpas när digitala arbetsplattformar använder automatiserade system som fattar eller stöder beslut som på något sätt påverkar de personer som utför plattformsarbete.

Artikel 8

Konsekvensbedömning avseende dataskydd

1. Behandling av personuppgifter som utförs av en digital arbetsplattform med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem är en typ av behandling som sannolikt leder till en hög risk för fysiska personers rättigheter och friheter i den mening som avses i artikel 35.1 i förordning (EU) 2016/679. När digitala arbetsplattformar, enligt den bestämmelsen, utför en bedömning av hur behandlingen av personuppgifter genom automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem påverkar skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete, inbegripet de begränsningar för behandling enligt artikel 7 i detta direktiv, ska de, i egenskap av personuppgiftsansvariga enligt definitionen i artikel 4.7 i förordning (EU) 2016/679, inhämta synpunkter från de personer som utför plattformsarbete och deras representanter.

2. De digitala arbetsplattformarna ska tillhandahålla bedömningen enligt punkt 1 till arbetstagarrepresentanterna.

Artikel 9

Transparens när det gäller automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem

1. Medlemsstaterna ska ålägga digitala arbetsplattformar att informera personer som utför plattformsarbete, representanter för plattformsarbetstagare och, på begäran, nationella behöriga myndigheter, om användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem.

Den informationen ska avse

a) när det gäller automatiserade övervakningssystem

   i) det faktum att sådana system används eller håller på att införas,

   ii) de kategorier av uppgifter och åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas av sådana system, inbegripet bedömning av mottagaren av tjänsten,

   iii) syftet med övervakningen och hur systemet ska utföra den övervakningen,

iv) mottagarna eller kategorierna av mottagare av de personuppgifter som behandlas av sådana system samt eventuell översändning eller överföring av sådana personuppgifter, inbegripet inom en företagsgrupp,

b) när det gäller automatiserade beslutssystem

i) det faktum att sådana system används eller håller på att införas,

ii) de kategorier av beslut som fattas eller stöds av sådana system,

iii) de kategorier av uppgifter och de huvudsakliga parametrar som sådana system beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiserade beslutsfattandet, inbegripet det sätt på vilket personuppgifterna för den person som utför plattformsarbete eller dennes beteende påverkar besluten,

iv) skälen till beslut om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, om att vägra betala för arbete som utförts av denne, samt för beslut om dennes avtalsstatus eller varje annat beslut med motsvarande eller skadlig verkan.

c) alla kategorier av beslut som fattas eller stöds av automatiserade system vilka på något sätt påverkar personer som utför plattformsarbete.

2. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 i form av ett skriftligt dokument, som får vara i elektroniskt format. Informationen ska presenteras i transparent, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och enkelt språk.

3. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla kortfattad information som avses i punkt 1 när det gäller de system och deras funktioner som direkt påverkar dem, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor, till personer som utför plattformsarbete

a) senast den första arbetsdagen,

b) före införandet av ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och

c) när som helst på deras begäran.

På begäran av personer som utför plattformsarbete, ska digitala arbetsplattformar också tillhandahålla dem omfattande och detaljerad information som avses i punkt 1 om alla relevanta system och deras funktioner.

4. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla omfattande och detaljerad information som avses i punkt 1 när det gäller alla relevanta system och deras funktioner till arbetstagarrepresentanter. De ska tillhandahålla sådan information

a) innan dessa system används,

b) innan det införs ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och

c) när som helst på deras begäran.

Digitala arbetsplattformar ska när som helst tillhandahålla omfattande och detaljerad information som avses i punkt 1, till behöriga nationella myndigheter på deras begäran.

5. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 till personer som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande. Denna information ska tillhandahållas i enlighet med punkt 2, vara kortfattad och avse endast de automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem som används i det förfarandet och ska tillhandahållas innan rekryterings- eller urvalsförfarandet inleds.

6. Personer som utför plattformsarbete ska ha rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som genereras genom att de utför arbete inom ramen för en digital arbetsplattforms automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, inbegripet betyg och omdömen, utan att detta åsidosatt rättigheter för mottagaren av tjänsten enligt förordning (EU) 2016/679.

Den digitala arbetsplattformen ska kostnadsfritt tillhandahålla verktyg för att underlätta ett effektivt utövande av deras portabilitetsrättigheter, som avses i artikel 20 i förordning (EU) 2016/679 och i första stycket i denna punkt till personer som utför plattformsarbete. Om personen som utför plattformsarbete begär det ska den digitala arbetsplattformen översända sådana personuppgifter direkt till en tredje part.

Artikel 10

Mänsklig kontroll av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar idkar tillsyn över och, med deltagande av arbetstagarrepresentanter, regelbundet och åtminstone vartannat år genomför en utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen.

2. Medlemsstaterna ska ålägga de digitala arbetsplattformarna att säkerställa tillräckliga personalresurser för en ändamålsenlig tillsyn och utvärdering av effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervakningssystem- eller automatiserade beslutssystem. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att idka tillsyn över och utvärdera effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion, också för att avvika från automatiserade beslut. Dessa personer ska åtnjuta skydd mot uppsägning eller motsvarande, disciplinåtgärder och annan ogynnsam behandling när de utför sina uppgifter.

3. Om det vid den tillsyn eller utvärdering som avses i punkt 1 identifieras en hög risk för diskriminering på arbetsplatsen i samband med användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem eller konstateras att enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem har åsidosatt rättigheterna för en person som utför plattformsarbete, ska den digitala arbetsplattformen vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet, om så är lämpligt, genom att ändra det automatiserade övervakningssystemet eller det automatiserade beslutssystemet eller upphöra med dess användning, för att undvika sådana beslut i framtiden.

4. Information om utvärderingen enligt punkt 1 ska översändas till representanter för plattformsarbetstagare. Digitala arbetsplattformar ska också göra denna information tillgänglig för de personer som utför plattformsarbete och för de nationella behöriga myndigheterna på deras begäran.

5. Varje beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel ska fattas av en människa.

Artikel 11

Mänsklig granskning

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

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

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

3. Om det beslut som avses i punkt 1 kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från antagandet av beslutet rätta det beslutet. Om en sådan rättelse inte är möjlig ska den digitala arbetsplattformen erbjuda lämplig ersättning för den skada som lidits. Den digitala arbetsplattformen ska under alla omständigheter vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet i lämpliga fall genom att ändra det automatiserade beslutssystemet eller upphöra med dess användning så att sådana beslut undviks i framtiden.

4. Denna artikel påverkar inte disciplinära förfaranden och förfaranden för uppsägning enligt nationell rätt, kollektivavtal eller praxis.

5. Denna artikel ska inte vara tillämplig på personer som utför plattformsarbete som också är företagsanvändare enligt definitionen i artikel 2.1 i förordning (EU) 2019/1150.

Artikel 12

Säkerhet och hälsa

1. Utan att det påverkar tillämpningen av direktiv 89/391/EEG och relaterade direktiv på arbetsmiljöområdet, i fråga om plattformsarbetstagare, ska digitala arbetsplattformar

a) utvärdera riskerna med automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem för deras säkerhet och hälsa, särskilt när det gäller eventuella risker för arbetsolyckor och psykosociala och ergonomiska risker,

b) bedöma om skyddsåtgärderna i dessa system är lämpliga för de risker som framkommit med hänsyn till arbetsmiljöns särskilda egenskaper,

c) vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.

2. När det gäller kraven i punkt 1 i denna artikel ska digitala arbetsplattformar säkerställa effektiv information till och samråd med och medverkan av plattformsarbetstagare och/eller deras representanter i enlighet med artiklarna 10 och 11 i direktiv 89/391/EEG.

3. Digitala arbetsplattformar får inte använda automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem på ett sätt som utsätter plattformsarbetstagare för otillbörliga påtryckningar eller på annat sätt äventyrar plattformsarbetstagarnas säkerhet och fysiska och psykiska hälsa.

4. Utöver tillämpningen på automatiserade beslutssystem ska denna artikel också tillämpas när digitala arbetsplattformar använder automatiserade system som fattar eller stöder beslut som på något sätt påverkar plattformsarbetstagarna.

5. För att säkerställa plattformsarbetstagarnas säkerhet och hälsa, inbegripet skydd mot våld och trakasserier, ska medlemsstaterna säkerställa att digitala arbetsplattformar vidtar förebyggande åtgärder, vilket inbegriper tillhandahållandet av effektiva rapporteringskanaler.

Artikel 13

Information och samråd

1. Detta direktiv ska inte påverka direktiv 89/391/EEG när det gäller information och samråd samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG eller 2009/38/EG ([18]).

([18]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28).

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att de digitala arbetsplattformarnas information till och samråd med arbetstagarrepresentanter enligt definitionerna i artikel 2 f och g i direktiv 2002/14/EG även omfattar beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem.

Vid tillämpningen av denna punkt ska information till och samråd med arbetstagarrepresentanter genomföras på samma villkor som de som fastställs i direktiv 2002/14/EG när det gäller utövandet av rätten till information och samråd.

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

Artikel 14

Tillhandahållande av information till arbetstagare

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

Artikel 15

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

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

KAPITEL IV

TRANSPARENS NÄR DET GÄLLER PLATTFORMSARBETE

Artikel 16

Anmälan av plattformsarbete

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

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

Artikel 17

Tillgång till relevant information om plattformsarbete

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att de digitala arbetsplattformarna gör följande information tillgänglig för de behöriga myndigheterna och för representanterna för personer som utför plattformsarbete:

a) Antalet personer som utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga uppdelat efter verksamhetsnivå och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.

b) De allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden.

c) Verksamhetens genomsnittliga varaktighet, genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen i fråga.

d) De intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar tillhandahåller information om det arbete som utförs av personer som utför plattformsarbete och om deras sysselsättningsstatus till behöriga myndigheter.

3. Den information som avses i punkt 1 ska tillhandahållas för varje medlemsstat där personer utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga. När det gäller punkt 1 c ska denna information endast tillhandahållas på begäran.

4. Informationen enligt punkt 1 ska uppdateras minst var sjätte månad och, när det gäller punkt 1 b, varje gång villkoren väsentligen ändras.

Utan hinder av vad som sägs i första meningen, får medlemsstaterna när det gäller digitala arbetsplattformar som är små och medelstora företag, inbegripet mikroföretag, föreskriva att den information som avses i punkt 1 ska uppdateras minst en gång om året.

5. De behöriga myndigheterna och representanter för personer som utför plattformsarbete ska ha rätt att be de digitala arbetsplattformarna om ytterligare förtydliganden och preciseringar av den information som tillhandahållits, inbegripet detaljer om anställningsavtalet. De digitala arbetsplattformarna ska reagera på en sådan begäran genom att utan onödigt dröjsmål lämna ett motiverat svar.

KAPITEL V

RÄTTSMEDEL OCH EFTERLEVNAD

Artikel 18

Rätt till gottgörelse

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

Artikel 19

Förfaranden för eller till stöd för personer som utför plattformsarbete

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

Artikel 20

Kommunikationskanaler för personer som utför plattformsarbete

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att digitala arbetsplattformar för personer som utför plattformsarbete genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur eller liknande ändamålsenliga medel tillhandahåller möjlighet att på ett privat och säkert sätt ta kontakt med och kommunicera med varandra och att ta kontakt med eller kontaktas av representanter för personer som utför plattformsarbete, under iakttagande av skyldigheterna enligt

förordning (EU) 2016/679. Medlemsstaterna ska ålägga de digitala arbetsplattformarna att avstå från att bereda sig tillgång till eller övervaka dessa kontakter och denna kommunikation.

Artikel 21

Tillgång till bevis

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar eller behöriga myndigheter, i förfaranden som rör bestämmelserna i detta direktiv, kan förelägga de digitala arbetsplattformarna att lämna all relevant bevisning som de förfogar över.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för förfarandet. De ska säkerställa att nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda sådan information.

Artikel 22

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

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

Artikel 23

Skydd mot uppsägning

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller uppsägning av ett avtal för personer som utför plattformsarbete eller varje motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för detta på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

2. Personer som utför plattformsarbete och som anser sig ha sagts upp, fått sitt avtal uppsagt eller varit föremål för eventuell åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv, får begära att den digitala arbetsplattformen lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen, uppsägningen av avtalet eller den motsvarande åtgärden. Den digitala arbetsplattformen ska utan oskäligt dröjsmål lämna sina skäl skriftligen.

3. När sådana personer som utför plattformsarbete som avses i punkt 2, i domstol eller inför annan behörig myndighet eller annat behörigt organ, visat på omständigheter av vilka slutsatsen kan dras att en uppsägning, uppsägning av ett avtal eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger den digitala arbetsplattformen att bevisa att uppsägningen, uppsägningen av avtalet eller den motsvarande åtgärden hade andra skäl än sådana som avses i punkt 1.

4. Medlemsstaterna ska inte vara skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ att utreda omständigheterna i målet.

5. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Artikel 24

Tillsyn och sanktioner

1. Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av förordning (EU) 2016/679 ska också ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i detta direktiv i fråga om dataskyddsfrågor, i enlighet med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i förordning (EU) 2016/679.

Den övre gräns för sanktionsavgifter som avses i artikel 83.5 i den förordningen ska vara tillämpliga på överträdelser av artiklarna 7–11 i detta direktiv.

2. De myndigheter som avses i punkt 1 och andra nationella behöriga myndigheter ska vid behov samarbeta vid genomförandet av detta direktiv, inom ramen för sina respektive befogenheter, särskilt när det uppstår frågor om hur automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. För detta ändamål ska dessa myndigheter utbyta relevant information med varandra, inbegripet information som erhållits i samband med inspektioner eller utredningar, antingen på begäran eller på eget initiativ.

3. De nationella behöriga myndigheterna ska samarbeta genom utbyte av relevant information och bästa praxis om genomförandet av den rättsliga presumtionen, med stöd av kommissionen.

4. Om personer som utför plattformsarbete utför plattformsarbete i en annan medlemsstat än den där den digitala arbetsplattformen är etablerad ska de behöriga myndigheterna i dessa medlemsstater utbyta information i syfte att säkerställa efterlevnaden av detta direktiv.

5. Utan att det påverkar tillämpningen av förordning (EU) 2016/679 enligt punkt 1 ska medlemsstaterna fastställa regler om sanktioner för överträdelser av nationella regler som antagits enligt andra bestämmelser i detta direktiv eller av relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella till arten, allvaret och varaktigheten av företagets överträdelse och till antalet berörda arbetstagare.

6. Vid överträdelser som rör digitala arbetsplattformars vägran att följa ett rättsligt avgörande som fastställer korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner, vilka kan inbegripa ekonomiska sanktioner.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 25

Främjande av kollektiva förhandlingar inom plattformsarbete

Medlemsstaterna ska, utan att det påverkar arbetsmarknadens parters autonomi och med beaktande av skillnaderna i nationell praxis, vidta lämpliga åtgärder för att främja arbetsmarknadens parters roll och uppmuntra utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar inom plattformsarbete, inbegripet åtgärder för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för plattformsarbetstagare och för att underlätta utövandet av deras rättigheter i samband med algoritmisk verksamhetsledning enligt kapitel III.

Artikel 26

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som plattformsarbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter, inbegripet när det gäller etablerade förfaranden för fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utövar plattformsarbete, inbegripet deras representanters befintliga befogenheter.

2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för plattformsarbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för plattformsarbetstagare, i enlighet med målen för detta direktiv.

3. Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som personer som utför plattformsarbete ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 27

Spridning av information

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

Artikel 28

Kollektivavtal och särskilda regler om behandling av personuppgifter

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

Artikel 29

Införlivande och genomförande

1. Medlemsstaterna ska senast den 2 december 2026 sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

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

2. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om texten till de centrala bestämmelser i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna ska, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv.

4. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 30

Översyn av kommissionen

Senast den 2 december 2029 ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter på unionsnivå och centrala berörda parter, och med beaktande av hur det påverkar mikroföretag samt små och medelstora företag, se över tillämpningen av detta direktiv och vid behov föreslå ändringar i lagstiftningen. Vid en sådan översyn ska kommissionen ägna särskild uppmärksamhet åt hur användningen av intermediärer påverkar det övergripande genomförandet av detta direktiv samt åt ändamålsenligheten hos den rättsliga presumtionen.

Artikel 31

Ikraftträdande

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

Artikel 32

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 23 oktober 2024.

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
R. METSOLA	ZSIGMOND B. P.
Ordförande	*Ordförande*