EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 9.12.2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde

(EØS-relevant tekst)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

• Forslagets begrundelse og formål

Et af Unionens mål er at fremme befolkningernes velfærd og en bæredygtig udvikling i Europa baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt[1]. Enhver arbejdstagers ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold samt arbejdstagernes ret til information og høring er nedfældet i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Af den europæiske søjle for sociale rettigheder fremgår det, at "uanset ansættelsesforholdets art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse"[2].

I sine politiske retningslinjer understregede kommissionsformand Ursula von der Leyen, at "digitaliseringen betyder hurtige forandringer med betydning for arbejdsmarkedet", og forpligtede sig til at "se på, hvordan man kan forbedre arbejdsvilkårene for arbejdstagere på onlineplatforme"[3]. Det foreslåede direktiv lever op til denne forpligtelse og støtter gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev hilst velkommen af medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet på det sociale topmøde i Porto i maj 2021, ved at tage fat på de ændringer, som den digitale omstilling har medført for arbejdsmarkedet.

Den digitale omstilling, der fremskyndes af covid-19-pandemien, former EU's økonomi og arbejdsmarkeder. Digitale arbejdsplatforme[4] er blevet et vigtigt element i dette nye sociale og økonomiske landskab. De er fortsat med at vokse i størrelse, og indtægterne i den digitale arbejdsplatformsøkonomi i EU skønnes at være vokset med ca. 500 % i de seneste fem år[5]. I dag arbejder over 28 mio. mennesker i EU via digitale arbejdsplatforme. I 2025 forventes antallet at være nået op på 43 mio.[6] Digitale arbejdsplatforme findes i en række økonomiske sektorer. Nogle tilbyder tjenester "på stedet", f.eks. kørselstjenester, levering af varer, rengøring eller pleje. Andre opererer udelukkende online med tjenester som datakodning, oversættelse og design. Platformsarbejdet varierer med hensyn til det krævede kompetenceniveau og platformenes tilrettelæggelse og styring af arbejdet.

Digitale arbejdsplatforme fremmer innovative tjenester og nye forretningsmodeller og skaber mange muligheder for kunder og virksomheder. De kan effektivt matche udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft og give mulighed for at tjene til livets ophold eller supplere deres indkomst, herunder for personer, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, såsom unge, personer med handicap, migranter, personer med racemæssig eller etnisk minoritetsbaggrund eller personer med omsorgsforpligtelser. Platformsarbejde skaber muligheder for at skabe eller udvide et kundegrundlag, undertiden på tværs af grænserne. Det

---

1 Artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union.

2 Princip 5 i den europæiske søjle for sociale rettigheder.

3 Politiske retningslinjer for den næste Europa-Kommission (2019-2024). "En mere ambitiøs Union - Min dagsorden for Europa". Tilgængelig online.

4 Som defineret i dette forslag til direktiv.

5 De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. and Shamsfakhr F. (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. Tilgængelig online.

6 PPMI (2021), Undersøgelse til støtte for konsekvensanalysen af et EU-initiativ om forbedring af arbejdsvilkårene i platformsarbejde. Tilgængelig online.

giver virksomhederne en langt bredere adgang til forbrugerne, muligheder for at diversificere indtægterne og udvikle nye forretningsområder, og dermed hjælpes de til at vokse. For forbrugerne betyder det bedre adgang til produkter og tjenesteydelser, som ellers ville være vanskelige at nå, samt adgang til et nyt og mere varieret udvalg af tjenesteydelser. Men da digitale arbejdsplatforme indfører nye former for arbejdstilrettelæggelse, udfordrer de eksisterende rettigheder og forpligtelser i forbindelse med arbejdsret og social beskyttelse.

Ni ud af ti aktive platforme i EU skønnes i øjeblikket at klassificere personer, der arbejder gennem dem, som selvstændige[7]. De fleste af disse personer er reelt selvstændige i deres arbejde og kan bruge platformsarbejde som et middel til at udvikle deres iværksætteraktiviteter på[8]. En sådan ægte selvstændig virksomhed yder et positivt bidrag til jobskabelse, virksomhedsudvikling, innovation, adgang til tjenesteydelser og digitalisering i EU.

Der er imidlertid også mange mennesker, som oplever, at de underkastes varierende grader af kontrol fra de digitale arbejdsplatforme, de opererer gennem, f.eks. med hensyn til lønniveauer eller arbejdsvilkår. Ifølge et skøn kan op til 5,5 mio. personer, der arbejder via digitale arbejdsplatforme, være i risiko for fejlklassificering af beskæftigelsesstatus[9]. Disse personer er særligt udsatte for at opleve dårlige arbejdsvilkår og utilstrækkelig adgang til social beskyttelse[10]. Som følge af fejlklassificeringen kan de ikke nyde godt af de rettigheder og den beskyttelse, som de har ret til som arbejdstagere. Disse rettigheder omfatter retten til en mindsteløn, arbejdstidsbestemmelser, beskyttelse af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, lige løn til mænd og kvinder og ret til betalt ferie samt bedre adgang til social beskyttelse i forbindelse med arbejdsulykker, arbejdsløshed, sygdom og alderdom.

Digitale arbejdsplatforme anvender automatiserede systemer til at matche udbud og efterspørgsel efter arbejde. Selv om det sker på forskellige måder, anvender de digitale platforme disse systemer til at tildele opgaver, overvåge, evaluere og træffe beslutninger for de personer, der anvender dem i deres arbejde. En sådan praksis kaldes ofte "algoritmisk styring". Selv om algoritmisk styring anvendes på et stigende antal måder på det bredere arbejdsmarked, er det helt klart en naturlig del af de digitale arbejdsplatformes forretningsmodel. Det skaber effektivitetsgevinster i matchningen af udbud og efterspørgsel, men har også en betydelig indvirkning på arbejdsvilkårene i forbindelse med platformsarbejde. Algoritmisk styring skjuler også den digitale arbejdsplatforms underordning af og kontrol med de personer, der udfører arbejdet. Potentialet for kønsskævhed og forskelsbehandling i forbindelse med algoritmisk styring kan også forstærke uligheder mellem kønnene. Det er af afgørende betydning at forstå, hvordan algoritmer påvirker eller bestemmer bestemte beslutninger (såsom adgang til fremtidige opgavemuligheder eller bonusser, pålæggelse af sanktioner eller eventuel suspension eller begrænsning af konti) i betragtning af konsekvenserne for indkomst- og arbejdsvilkårene for personer, der arbejder via digitale arbejdsplatforme. På nuværende tidspunkt er der imidlertid ikke tilstrækkelig gennemsigtighed med hensyn til sådanne automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, og der er ikke tilstrækkelig adgang til retsmidler i forhold til de beslutninger, der træffes eller støttes af sådanne systemer. Algoritmisk styring er et relativt nyt fænomen og er, ud over EU's databeskyttelsesregler, i høj grad ureguleret i

[7] De Groen W., et al. (2021).
[8] PPMI (2021).
[9] Ibid.
[10] Se den ledsagende konsekvensanalyse, afsnit 2.1. SWD(2021) 396 final.

platformsøkonomien, hvilket skaber udfordringer for både arbejdstagere og selvstændige, der arbejder via digitale arbejdsplatforme.

Vanskeligheder med håndhævelse og manglende sporbarhed og gennemsigtighed, herunder i grænseoverskridende situationer, menes også at forværre nogle tilfælde af dårlige arbejdsvilkår eller utilstrækkelig adgang til social beskyttelse. De nationale myndigheder har ikke altid tilstrækkelig adgang til data om digitale arbejdsplatforme og personer, der arbejder via disse, herunder f.eks. antallet af personer, der regelmæssigt udfører platformsarbejde, deres kontraktmæssige eller beskæftigelsesmæssige status eller de digitale arbejdsplatformes vilkår og betingelser. Problemet med sporbarhed er særlig relevant, når platformene opererer på tværs af grænserne, hvilket gør det uklart, hvor platformsarbejdet udføres og af hvem. Dette gør det til gengæld vanskeligt for de nationale myndigheder at håndhæve eksisterende forpligtelser, herunder med hensyn til socialsikringsbidrag.

Det overordnede mål med det foreslåede direktiv er at forbedre arbejdsvilkårene og de sociale rettigheder for personer, der arbejder via platforme, herunder med henblik på at støtte betingelserne for de digitale arbejdsplatformes bæredygtige vækst i Den Europæiske Union.

De specifikke mål, hvorigennem det overordnede mål skal nås, er:

1) at sikre, at personer, der arbejder via platforme, har — eller kan opnå — den korrekte beskæftigelsesstatus i lyset af deres faktiske forhold til den digitale arbejdsplatform og får adgang til de gældende arbejdstagerrettigheder og sociale beskyttelsesrettigheder

2) at sikre retfærdighed, gennemsigtighed og ansvarlighed i forbindelse med algoritmisk styring i platformens arbejdskontekst og

3) at øge gennemsigtigheden, sporbarheden og bevidstheden om udviklingen i platformsarbejdet og forbedre håndhævelsen af de gældende regler for alle personer, der arbejder via platforme, herunder dem, der opererer på tværs af grænserne.

Det første specifikke mål vil blive nået ved at etablere en omfattende ramme for håndtering af fejlklassificering af beskæftigelsesstatus i platformsarbejde. Denne ramme omfatter passende procedurer til at sikre korrekt fastlæggelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, i overensstemmelse med princippet om de faktiske omstændigheders forrang, samt en afkræftelig formodning om ansættelsesforhold (herunder omvendt bevisbyrde) for personer, der arbejder via digitale arbejdsplatforme, der kontrollerer visse elementer i udførelsen af arbejdet. Denne retlige formodning vil gælde i alle retlige og administrative procedurer, herunder dem, der indledes af nationale myndigheder med kompetence til at håndhæve arbejds- og socialsikringsregler, og kan afkræftes ved at bevise, at der med henvisning til nationale definitioner ikke foreligger noget ansættelsesforhold. Denne ramme forventes at gavne både falske og ægte selvstændige, der arbejder via digitale arbejdsplatforme. Personer, der som følge af korrekt fastsættelse af deres beskæftigelsesstatus vil blive anerkendt som arbejdstagere, vil få bedre arbejdsvilkår — herunder helbred og sikkerhed, jobbeskyttelse, lovbestemt eller kollektivt forhandlet mindsteløn og adgang til uddannelsesmuligheder — og få adgang til social beskyttelse i henhold til nationale regler. Omvendt vil ægte selvstændige, der arbejder via platforme, indirekte drage fordel af større autonomi og uafhængighed som følge af, at digitale arbejdsplatforme tilpasser deres praksis for at undgå enhver risiko for omklassificering. Digitale arbejdsplatforme vil også få gavn af øget retssikkerhed, herunder med hensyn til potentielle retssager. Andre virksomheder, der konkurrerer med digitale arbejdsplatforme ved at operere i samme sektor, vil nyde godt af lige

konkurrencevilkår med hensyn til omkostningerne ved socialsikringsbidrag. Medlemsstaterne vil nyde godt af øgede indtægter i form af yderligere skatter og socialsikringsbidrag.

Det foreslåede direktiv har til formål at nå det andet specifikke mål om at sikre retfærdighed, gennemsigtighed og ansvarlighed i forbindelse med algoritmisk styring ved at indføre nye materielle rettigheder for personer, der udfører platformsarbejde. Disse omfatter retten til gennemsigtighed med hensyn til anvendelsen og funktionen af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, som specificerer og supplerer eksisterende rettigheder i forbindelse med beskyttelse af personoplysninger. Det foreslåede direktiv har også til formål at sikre menneskelig overvågning af sådanne automatiserede systemers indvirkning på arbejdsvilkårene med henblik på at beskytte arbejdstagernes grundlæggende rettigheder og sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. For at sikre retfærdighed og ansvarlighed i forbindelse med væsentlige beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede systemer, omfatter det foreslåede direktiv også etablering af passende kanaler til drøftelse af og anmodning om revision af sådanne beslutninger. Med visse undtagelser finder disse bestemmelser anvendelse på alle personer, der arbejder via platforme, herunder ægte selvstændige. For så vidt angår arbejdstagere har det foreslåede direktiv også til formål at fremme den sociale dialog om algoritmiske styringssystemer ved at indføre kollektive rettigheder med hensyn til information og høring om væsentlige ændringer vedrørende brugen af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer. Som følge heraf vil alle personer, der arbejder via platforme og deres repræsentanter, nyde godt af bedre gennemsigtighed og forståelse af praksis for algoritmisk styring samt mere effektiv adgang til retsmidler mod automatiserede beslutninger, hvilket vil føre til bedre arbejdsvilkår. Disse rettigheder vil bygge på og udvide de eksisterende garantier med hensyn til behandling af personoplysninger i automatiserede beslutningssystemer, der er fastsat i den generelle forordning om databeskyttelse, samt de foreslåede forpligtelser for udbydere og brugere af kunstig intelligens-systemer (AI-systemer) med hensyn til gennemsigtighed og menneskelig kontrol af visse AI-systemer i forslaget til en forordning om kunstig intelligens (se nærmere nedenfor).

Endelig foreslås der konkrete foranstaltninger for at nå det tredje mål om at øge gennemsigtigheden og sporbarheden af platformsarbejde med henblik på at støtte de kompetente myndigheder i håndhævelsen af eksisterende rettigheder og forpligtelser i forbindelse med arbejdsvilkår og social beskyttelse. Dette omfatter en præcisering af forpligtelsen for digitale arbejdsplatforme, som er arbejdsgivere, til at indberette platformsarbejde til de kompetente myndigheder i den medlemsstat, hvor det udføres. Det foreslåede direktiv vil også forbedre arbejdsmarkeds- og socialsikringsmyndighedernes viden om, hvilke digitale arbejdsplatforme der er aktive i deres medlemsstat, ved at give disse myndigheder adgang til relevante grundlæggende oplysninger om antallet af personer, der arbejder via digitale arbejdsplatforme, deres beskæftigelsesstatus og standardvilkår og -betingelser. Disse foranstaltninger vil hjælpe nævnte myndigheder med at sikre overholdelse af arbejdstagerrettigheder og med at opkræve socialsikringsbidrag og dermed forbedre arbejdsvilkårene for personer, der udfører platformsarbejde.

- **Sammenhæng med de gældende regler på samme område**

For at forhindre et kapløb mod bunden inden for beskæftigelsespraksis og sociale standarder til skade for arbejdstagerne har EU fastlagt et minimum af arbejdstagerrettigheder, der gælder for arbejdstagere i alle medlemsstater. Gældende EU-ret på det arbejdsmarkedsmæssige og sociale område fastsætter minimumsstandarder ved hjælp af en række centrale instrumenter.

Kun arbejdstagere, der er omfattet af sådanne retlige instrumenters personelle anvendelsesområde, nyder godt af den beskyttelse, de yder[11]. Selvstændige, herunder dem, der arbejder via platforme, falder uden for anvendelsesområdet og har typisk ikke disse rettigheder, hvilket gør arbejdstagerstatus til en adgangsportal til gældende EU-ret på det arbejdsmarkedsmæssige og sociale område. (Den eneste undtagelse er direktiverne om ligebehandling, som også omfatter adgang til selvstændig erhvervsvirksomhed[12], på grund af bredere retsgrundlag.)

Relevante retlige instrumenter for ansatte, der arbejder via platforme, omfatter:

– **Direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår**[13] indeholder bestemmelser om foranstaltninger til beskyttelse af arbejdsvilkårene for personer, der arbejder i atypiske arbejdsforhold. Dette omfatter regler om gennemsigtighed, ret til information, prøvetid, sideløbende beskæftigelse, minimumsforudsigelighed i arbejdet og foranstaltninger vedrørende kontrakter på tilkaldebasis. Disse minimumsstandarder er særligt relevante for personer, der arbejder via platforme, i betragtning af deres atypiske arbejdstilrettelæggelse og -mønstre. Selv om direktivet sikrer gennemsigtighed med hensyn til grundlæggende arbejdsvilkår, omfatter oplysningspligten for arbejdsgivere imidlertid ikke brugen af algoritmer på arbejdspladsen, og hvordan de påvirker de enkelte arbejdstagere.

– **Direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner**[14] fastsætter minimumskrav vedrørende forældreorlov, fædreorlov og omsorgsorlov og fleksible arbejdsordninger for forældre eller omsorgspersoner. Det supplerer **direktivet om sikkerhed og sundhed under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer**[15], der fastsætter en minimumsperiode for barselsorlov sammen med andre foranstaltninger.

– **Arbejdstidsdirektivet**[16] fastsætter mindstekrav til tilrettelæggelse af arbejdstiden og definerer begreber som "arbejdstid" og "hvileperioder". Mens Den Europæiske Unions Domstol (EU-Domstolen) traditionelt har fortolket begrebet "arbejdstid" som et krav om, at arbejdstageren skal være fysisk til stede på et sted, der fastsættes af arbejdsgiveren, har Domstolen i nyere sager udvidet dette begreb, navnlig når der er indført et "tilkaldevagt"-system (dvs. hvor en arbejdstager ikke er forpligtet til at forblive på arbejdspladsen, men skal forblive til rådighed for arbejdet, hvis arbejdsgiveren anmoder herom). I 2018 gjorde Domstolen det klart, at "tilkaldevagt", hvor arbejdstagerens muligheder for at udføre andre aktiviteter er væsentligt begrænset, skal betragtes som arbejdstid[17].

---

11 Nogle instrumenter definerer det personelle anvendelsesområde med henvisning til nationale definitioner af "arbejdstager" eller "ansat", mens andre ikke indeholder en sådan henvisning. EU-Domstolen har udviklet omfattende retspraksis, der definerer det personelle anvendelsesområde for disse instrumenter.

12 Direktiv 2000/43, 2000/78, 2006/54 og 2010/41.

13 Direktiv (EU) 2019/1152. Medlemsstaterne har indtil den 1. august 2022 til at gennemføre direktivet.

14 Direktiv (EU) 2019/1158.

15 Direktiv 92/85/EØF.

16 Direktiv 2003/88/EF.

17 Domstolens dom af 21. februar 2018, Ville de Nivelles mod Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82, stadfæstet og uddybet i dom af 9. marts 2021, RJ mod Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, og 9. marts 2021, -D.J. mod Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

– **Direktivet om vikararbejde**[18] fastlægger en generel ramme for vikaransattes arbejdsforhold. Det fastsætter princippet om, at vikaransatte og arbejdstagere, der ansættes af brugervirksomheden, ikke må forskelsbehandles for så vidt angår de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår. På grund af det typisk tresidede kontraktforhold om platformsarbejde kan dette direktiv være relevant for platformsarbejde. Afhængigt af forretningsmodellen for en digital arbejdsplatform og af, om dens kunder er private forbrugere eller virksomheder, kan den betragtes som et vikarbureau, der overdrager medarbejderne til brugervirksomheder. I nogle tilfælde kan platformen være brugervirksomheden, der gør brug af de tjenester, der ydes af vikarbureauer.

– **Rammedirektivet om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen**[19] fastlægger de vigtigste principper for fremme af forbedringer af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Det sikrer minimumskrav for sundhed og sikkerhed overalt i Europa. Rammedirektivet ledsages af yderligere direktiver, der fokuserer på specifikke aspekter af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

– **Direktivet om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne**[20] spiller en central rolle med hensyn til at fremme arbejdsmarkedsdialogen ved at fastsætte minimumsprincipper, definitioner og ordninger for information og høring af arbejdstagerrepræsentanter på virksomhedsniveau i de enkelte medlemsstater.

– Når det foreslåede **direktiv om passende mindstelønninger**[21] er vedtaget, vil det fastlægge en ramme til forbedring af mindstelønningernes tilstrækkelighed og forbedring af arbejdstagernes adgang til beskyttede mindstelønninger.

– Når det foreslåede **direktiv om løngennemsigtighed**[22] er vedtaget, vil det styrke anvendelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem mænd og kvinder.

Desuden finder forordningerne om **koordinering af de nationale sociale sikringsordninger** anvendelse på både arbejdstagere og selvstændige, der arbejder via platforme i en grænseoverskridende situation[23].

Endelig anbefales det i **Rådets henstilling om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige**[24], at medlemsstaterne sikrer, at både arbejdstagere og selvstændige har adgang til effektiv og passende social beskyttelse. Henstillingen dækker ydelser ved arbejdsløshed, sygdom og sundhedspleje, moderskab og faderskab, ydelser ved invaliditet, alderdom og efterladte samt ydelser i forbindelse med arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

- **Sammenhæng med Unionens politik på andre områder**

Eksisterende og foreslåede EU-instrumenter for det indre marked og databeskyttelse er relevante for digitale arbejdsplatformes aktiviteter og for de mennesker, der arbejder via disse.

---

18 Direktiv 2008/104/EF.
19 Direktiv 89/391/EØF.
20 Direktiv 2002/14/EF.
21 COM(2020) 682 final.
22 COM(2021) 93 final.
23 Forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. maj 2004 og gennemførelsesforordning (EF) nr. 987/2009.
24 Rådets henstilling af 8. november 2019 (2019/C 387/01).

Det er dog ikke alle udpegede udfordringer i forbindelse med platformsarbejde, der i tilstrækkelig grad imødegås ved hjælp af disse retlige instrumenter. Selv om de i visse henseender håndterer algoritmisk styring, tager de ikke specifikt hensyn til arbejdstagernes perspektiv, særlige arbejdsmarkedsforhold og kollektive arbejdstagerrettigheder.

EU's relevante instrumenter for det indre marked og databeskyttelse omfatter:

– Forordningen om fremme af retfærdighed og gennemsigtighed for erhvervsbrugere af onlineformidlingstjenester (eller **forordningen om platforme og virksomheder**)[25] har til formål at sikre, at selvstændige "erhvervsbrugere" af en onlineplatforms formidlingstjenester behandles på en gennemsigtig og retfærdig måde, og at de har effektiv klageadgang i tilfælde af tvister. De relevante bestemmelser fokuserer bl.a. på gennemsigtighed i vilkår og betingelser for erhvervsbrugere, proceduremæssige garantier i tilfælde af begrænsning, suspension og opsigelse af konti, gennemsigtighed med hensyn til rangordning og klagebehandlingsmekanismer. Disse er knyttet til algoritmisk styring, men forordningen dækker ikke andre centrale aspekter såsom gennemsigtighed i automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer (bortset fra rangordning), menneskelig overvågning af sådanne systemer og specifikke rettigheder i forbindelse med revision af væsentlige beslutninger, der påvirker arbejdsvilkårene. Forordningen finder ikke anvendelse på personer i et ansættelsesforhold eller på digitale arbejdsplatforme, der efter en samlet vurdering anses for ikke at levere "informationssamfundstjenester", men f.eks. en transporttjeneste.

– Den **generelle forordning om databeskyttelse**[26] fastsætter regler for beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af deres personoplysninger. Det giver personer, der arbejder via platforme, en række rettigheder med hensyn til deres personoplysninger, uanset deres beskæftigelsesstatus. Sådanne rettigheder omfatter navnlig retten til ikke at blive gjort til genstand for en beslutning, der udelukkende er baseret på automatiseret behandling, som har retsvirkninger for den registrerede eller på tilsvarende vis i væsentlig grad påvirker dem (med visse undtagelser), samt retten til gennemsigtighed i forbindelse med brugen af automatiserede beslutninger. Hvis automatiseret behandling er tilladt i henhold til undtagelserne, skal den dataansvarlige gennemføre passende foranstaltninger til at beskytte den registreredes rettigheder og frihedsrettigheder samt legitime interesser, i det mindste den registreredes ret til menneskelig indgriben fra den dataansvarliges side, til at fremkomme med sine synspunkter og til at bestride beslutningen. Selv om disse rettigheder er særligt relevante for personer, der arbejder via platforme, der er underlagt algoritmisk styring, har de seneste retssager fremhævet de begrænsninger og vanskeligheder, som arbejdstagere — og navnlig personer, der udfører platformsarbejde — står over for, når de ønsker at gøre deres databeskyttelsesrettigheder gældende i forbindelse med algoritmisk styring[27]. Dette vedrører navnlig vanskeligheden ved at trække grænsen mellem algoritmiske beslutninger, som påvirker eller ikke påvirker arbejdstagerne på en tilstrækkelig "væsentlig" måde. Selv om den generelle forordning om databeskyttelse giver de berørte personer individuelle rettigheder, omfatter den ikke vigtige kollektive

[25] Forordning (EU) 2019/1150.

[26] Forordning (EU) 2016/679.

[27] ECE, Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace (offentliggøres i den nærmeste fremtid).

aspekter, der er uløseligt forbundet med arbejdsretten, herunder aspekter vedrørende arbejdstagernes repræsentanters rolle, information og høring af arbejdstagerne og arbejdstilsynenes rolle i håndhævelsen af arbejdstagerrettigheder. Lovgiveren gav derfor mulighed for mere specifikke regler for at sikre beskyttelsen af arbejdstagernes personoplysninger i ansættelsesforhold, herunder med hensyn til arbejdets tilrettelæggelse (artikel 88 i den generelle forordning om databeskyttelse).

– Når den foreslåede **forordning om kunstig intelligens**[28] er vedtaget, vil den behandle de risici, der er forbundet med anvendelsen af visse systemer med kunstig intelligens (AI). Den foreslåede forordning om kunstig intelligens har til formål at sikre, at AI-systemer, der markedsføres og anvendes i EU, er sikre og respekterer grundlæggende rettigheder som f.eks. princippet om ligebehandling. Den behandler spørgsmål vedrørende udvikling, udbredelse, anvendelse og myndighedstilsyn med AI-systemer og tager fat på iboende udfordringer såsom skævheder (herunder kønsskævhed) og manglende ansvarlighed, herunder ved at fastsætte krav til datasæt af høj kvalitet, hvilket bidrager til at tackle risikoen for forskelsbehandling. Den foreslåede AI-forordning indeholder en liste over AI-systemer, der anvendes inden for beskæftigelse, forvaltning af arbejdstagere og adgang til selvstændig erhvervsvirksomhed, og som skal betragtes som risikofyldte. Den indeholder obligatoriske krav, som risikofyldte AI-systemer skal opfylde, samt forpligtelser for udbydere og brugere af sådanne systemer. Den foreslåede AI-forordning indeholder specifikke krav om gennemsigtighed for visse AI-systemer og vil sikre, at digitale arbejdsplatforme som brugere af risikofyldte AI-systemer får adgang til de oplysninger, de behøver for at kunne anvende systemet på en lovlig og ansvarlig måde. Når digitale arbejdsplatforme er udbydere af risikofyldte AI-systemer, skal de teste og forelægge dokumentation for deres systemer på passende vis. Forslaget til en AI-forordning pålægger desuden udbydere af AI-systemer krav om muliggørelse af menneskeligt tilsyn og udstedelse af instrukser i denne henseende. Ved at sikre gennemsigtighed og sporbarhed af højrisiko-AI-systemer har forordningen om kunstig intelligens til formål at lette gennemførelsen af de eksisterende regler om beskyttelse af grundlæggende rettigheder, når sådanne AI-systemer er i brug. Ikke desto mindre tager den ikke hensyn til de mange forskellige regler om arbejdsvilkår i de forskellige medlemsstater og sektorer, og den giver ikke garantier, hvad angår overholdelsen af arbejdsvilkårene for de personer, der er direkte berørt af anvendelsen af AI-systemerne, såsom arbejdstagere.

2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORTIONALITETSPRINCIPPET

• Retsgrundlag

Det foreslåede direktiv er baseret på artikel 153, stk. 1, litra b), i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), som giver Unionen beføjelse til at støtte og supplere medlemsstaternes indsats med henblik på at forbedre arbejdsvilkårene. På dette område giver artikel 153, stk. 2, litra b), i TEUF Europa-Parlamentet og Rådet mulighed for — efter den almindelige lovgivningsprocedure — at vedtage direktiver, der fastsætter mindstekrav med henblik på gradvis gennemførelse under hensyntagen til de vilkår og tekniske regler, der gælder i hver enkelt medlemsstat. I disse direktiver skal det undgås at

[28] COM(2021) 206 final.

pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

Dette retsgrundlag giver Unionen mulighed for at fastsætte minimumsstandarder for arbejdsvilkår for personer, der udfører platformsarbejde, når de befinder sig i et ansættelsesforhold og derfor klassificeres som "arbejdstagere". EU-Domstolen har fastslået, at kvalificeringen af en "selvstændig erhvervsdrivende" i national ret ikke er til hinder for, at denne person kan kvalificeres som arbejdstager i EU-rettens forstand, hvis vedkommendes uafhængighed blot er fiktiv og dermed skjuler et ansættelsesforhold[29]. Falske selvstændige er således også omfattet af EU's arbejdsmarkedslovgivning på grundlag af artikel 153 i TEUF.

Det foreslåede direktiv er også baseret på artikel 16, stk. 2, i TEUF, for så vidt som det omhandler situationen for personer, der udfører platformsarbejde, i forbindelse med beskyttelse af deres personoplysninger, der behandles af automatiserede overvågnings- og beslutningsordninger. Denne artikel bemyndiger Europa-Parlamentet og Rådet til at fastsætte regler om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger.

- **Nærhedsprincippet (for områder, der ikke er omfattet af enekompetence)**

Fleksibilitet og konstant tilpasning af forretningsmodeller er centrale elementer i platformsøkonomien, hvis primære produktionsmidler er algoritmer, data og "clouds". Da de ikke er bundet til faste aktiver og lokaler, kan digitale arbejdsplatforme nemt bevæge sig og operere på tværs af grænserne, hurtigt starte aktiviteter på visse markeder, i visse tilfælde lukke af forretningsmæssige eller lovgivningsmæssige årsager og genåbne i et andet land med lempeligere regler.

Selv om medlemsstaterne opererer på ét indre marked, har de valgt forskellige tilgange til, hvorvidt platformsarbejde skal reguleres, og i hvilken retning. Mere end 100 retsafgørelser og 15 administrative afgørelser vedrørende beskæftigelsesstatus for personer, der arbejder via platforme, er blevet observeret i medlemsstaterne med varierende resultater, men overvejende til fordel for en omklassificering af personer, der arbejder via platforme, til arbejdstagere[30]. Ud over den retsusikkerhed, som dette medfører for de digitale arbejdsplatforme og for dem, der arbejder via disse, peger det høje antal retssager på problemer med at opretholde lige konkurrencevilkår mellem medlemsstaterne og mellem digitale arbejdsplatforme og andre virksomheder og med at undgå et nedadgående pres på arbejdsstandarder og arbejdsvilkår. Visse digitale arbejdsplatforme kan være involveret i urimelig handelspraksis over for andre virksomheder, f.eks. ved ikke at overholde de samme regler og operere på samme vilkår. Der er derfor behov for en EU-indsats for at sikre, at platformøkonomien, der er meget mobil og kan ændre sig hurtigt, udvikler sig sideløbende med arbejdstagerrettighederne for personer, der arbejder via platforme.

Digitale arbejdsplatforme er ofte baseret i ét land, mens de opererer gennem mennesker, der er baseret andre steder. 59 % af alle de personer, der arbejder via platforme i EU, samarbejder med kunder i et andet land[31]. Dette gør kontraktforholdene mere komplekse. Arbejdsvilkårene og den sociale beskyttelse af personer, der udfører grænseoverskridende platformsarbejde, er ligeledes usikre og afhænger i høj grad af deres beskæftigelsesstatus. Nationale myndigheder (såsom arbejdstilsyn, socialsikringsinstitutioner og skattemyndigheder) er ofte ikke klar over,

---

29 EU-Domstolen, sag C-256/01, Allonby, og C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

30 ECE, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions" (2021). Tilgængelig online.

31 PPMI (2021), afsnit 7.1.

hvilke digitale arbejdsplatforme der er aktive i deres land, hvor mange mennesker der arbejder via dem, og under hvilken beskæftigelsesstatus arbejdet udføres. Risikoen for manglende overholdelse af regler og hindringer for imødegåelse af sort arbejde er højere i grænseoverskridende situationer, navnlig når det drejer sig om onlineplatformsarbejde. I denne forbindelse træffes der bedst relevante foranstaltninger på EU-plan med henblik på at tackle de grænseoverskridende udfordringer i forbindelse med platformsarbejde, herunder navnlig manglen på data, der giver mulighed for en bedre håndhævelse af reglerne.

Nationale foranstaltninger alene vil ikke kunne opfylde EU's traktatbaserede centrale mål om at fremme bæredygtig økonomisk vækst og sociale fremskridt, da medlemsstaterne kan tøve med at vedtage strengere regler eller håndhæve eksisterende arbejdsstandarder strengt, samtidig med at de konkurrerer med hinanden om at tiltrække investeringer i digitale arbejdsplatforme.

Kun et EU-initiativ kan fastsætte fælles regler for alle digitale arbejdsplatforme, der opererer i EU, samtidig med at fragmentering på det indre marked for digitale arbejdsplatforme, der er under hastig udvikling, undgås. Dette vil sikre lige vilkår inden for arbejdsvilkår og algoritmisk styring mellem digitale arbejdsplatforme, der opererer i forskellige medlemsstater. Den specifikke EU-merværdi ligger derfor i etableringen af minimumsstandarder på disse områder, som vil fremme opadgående konvergens i de beskæftigelsesmæssige og sociale resultater i hele Unionen og lette udviklingen af platformsøkonomien i hele Unionen.

- **Proportionalitetsprincippet**

Det foreslåede direktiv fastsætter minimumsstandarder, der sikrer, at omfanget af indgreb holdes på det nødvendige minimum for at nå målene med forslaget. Medlemsstater, der allerede har indført mere gunstige bestemmelser end dem, der er fastsat i direktivforslaget, behøver ikke at ændre eller sænke dem. Medlemsstaterne kan også vælge at gå videre end de minimumsstandarder, der er fastsat i det foreslåede direktiv.

Proportionalitetsprincippet er overholdt i betragtning af størrelsen og arten af de konstaterede problemer. For eksempel vil den afkræftelige formodning, der foreslås for at løse problemet med forkert klassificering af beskæftigelsesstatus, kun finde anvendelse på digitale arbejdsplatforme, der udøver en vis grad af kontrol med udførelsen af arbejdet. Andre digitale arbejdsplatforme vil således ikke blive berørt af formodningen. Tilsvarende går bestemmelserne om automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå målene om retfærdighed, gennemsigtighed og ansvarlighed i forbindelse med algoritmisk styring.

- **Valg af retsakt**

DET ER UDTRYKKELIGT FASTSAT I ARTIKEL 153, STK. 2, LITRA B), SAMMENHOLDT MED ARTIKEL 153, STK. 1, LITRA B), I TEUF, AT DIREKTIVER KAN ANVENDES TIL AT FASTSÆTTE MINIMUMSFORSKRIFTER FOR ARBEJDSVILKÅR, SOM SKAL GENNEMFØRES AF MEDLEMSSTATERNE. REGLER BASERET PÅ ARTIKEL 16, STK. 2, I TEUF KAN OGSÅ FASTSÆTTES I DIREKTIVER.

3. RESULTATER AF HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSER

- **Høringer af interesserede parter**

I overensstemmelse med artikel 154 i TEUF har Kommissionen gennemført to høringsrunder af arbejdsmarkedets parter om mulige EU-tiltag vedrørende forbedring af arbejdsvilkårene i

forbindelse med platformsarbejde. I første runde hørte Kommissionen mellem den 24. februar og den 7. april 2021 arbejdsmarkedets parter om behovet for et initiativ om platformsarbejde og dets mulige retning[32]. I anden runde mellem den 15. juni og den 15. september 2021 hørte Kommissionen arbejdsmarkedets parter om indholdet af og retsgrundlaget for det påtænkte forslag[33].

Både fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer var enige i de overordnede udfordringer, der blev indkredset i anden fase med høringsdokumentet, men var uenige med hensyn til behovet for konkrete tiltag på EU-plan.

Fagforeningerne opfordrede til et direktiv baseret på artikel 153, stk. 2, i TEUF, der fastsætter en afkræftelig formodning om et ansættelsesforhold med omvendt bevisbyrde og en række kriterier til kontrol af statussen. De hævdede, at et sådant instrument bør finde anvendelse på både onlineplatforme og platforme på stedet. Fagforeningerne støttede også indførelsen af nye rettigheder i forbindelse med algoritmisk styring på beskæftigelsesområdet og var generelt imod en tredje status for personer, der arbejder via platforme. De fremhævede behovet for social dialog.

Arbejdsgiverorganisationerne var enige om, at der er problemer, der bør løses, f.eks. arbejdsvilkår, forkert klassificering af beskæftigelsesstatus eller adgang til oplysninger. Der bør dog træffes foranstaltninger på nationalt plan, fra sag til sag og inden for rammerne af de forskellige nationale sociale og arbejdsmarkedsmæssige systemer. Med hensyn til algoritmisk styring fremhævede de, at der bør fokuseres på effektiv gennemførelse og håndhævelse af eksisterende og kommende retlige instrumenter.

Der var ingen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger med henblik på at indgå en aftale på EU-plan, jf. artikel 155 i TEUF.

Desuden afholdt Kommissionen et betydeligt antal møder med mange interessenter for at få input til dette initiativ, herunder særlige og bilaterale møder med platformsvirksomheder, platformsarbejdstagerorganisationer, fagforeninger, repræsentanter for medlemsstaterne, eksperter fra den akademiske verden og internationale organisationer og repræsentanter for civilsamfundet[34]. Den 20. og 21. september 2021 afholdt Kommissionen to særlige møder med platformsoperatører og repræsentanter for platformsarbejdere for at høre deres synspunkter om de mulige retningslinjer for EU's indsats.

Europa-Parlamentet har opfordret[35] til en stærk EU-indsats for at tackle forkert klassificering af beskæftigelsesstatussen og forbedre gennemsigtigheden i brugen af algoritmer, herunder for arbejdstagerrepræsentanter. EU's Ministerråd[36], Det Europæiske Økonomiske og Sociale

---

32 Høringsdokument C(2020) 1127 final.

33 Høringsdokument C(2020) 4230 final, ledsaget af arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene SWD (2021) 143 final.

34 Se bilag A.3.1 til konsekvensanalysen (SWD(2021) 396).

35 Europa-Parlamentets betænkning om rimelige arbejdsvilkår, rettigheder og social beskyttelse for platformsarbejdstagere – nye beskæftigelsesformer, der er knyttet til den digitale udvikling. (2019/2186(INI)). Tilgængelig online.

36 Rådets konklusioner "Fremtidens arbejde: Den Europæiske Union støtter ILO's 100-årserklæring", oktober 2019. Tilgængelig online. I december 2020 havde EU's beskæftigelses- og socialministre en debat om platformsarbejde, hvor de anerkendte, at platformsarbejde er et internationalt fænomen med en stærk grænseoverskridende dimension, og at EU derfor spiller en rolle med hensyn til at løse de dermed forbundne problemer.

Udvalg[37] og Regionsudvalget[38] har også opfordret til specifikke tiltag vedrørende platformsarbejde.

- **Indhentning og brug af ekspertbistand**

Kommissionen indgik kontrakt med eksterne eksperter om at udarbejde flere undersøgelser med indsamling af relevant dokumentation, og som blev anvendt til at støtte konsekvensanalysen og udarbejde dette forslag:

– "Undersøgelse til støtte for konsekvensanalysen af et EU-initiativ om forbedring af arbejdsvilkårene i platformsarbejde (2021), udarbejdet af PPMI[39].

– "Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models" (2021), udarbejdet af CEPS[40].

– "Study to gather evidence on the working conditions of platform workers" (2019), udarbejdet af CEPS[41].

Kommissionen baserede også sin vurdering på de undersøgelser, som Det Europæiske Center for Ekspertise har foretaget inden for arbejdsret, beskæftigelse og arbejdsmarkedspolitik (ECE).

– "Thematic Review 2021 on Platform work" (2021) baseret på landespecifikke artikler for de 27 EU-medlemsstater[42].

– "Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions" (2021)[43].

– "Jurisprudence of national Courts in Europe on algorithmic management at the workplace" (2021)[44].

Kommissionen trak desuden på ekstern ekspertise og anvendte følgende undersøgelser og rapporter til støtte for konsekvensanalysen:

– Eurofounds rapporter: "Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work" (2018)[45].

– Rapporter fra Det Fælles Forskningscenter: "Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey" (2018)[46] og "New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey" (2020)[47].

---

37 EØSU's udtalelse: Fair work in the platform economy (Exploratory opinion at the request of the German presidency) (Fair arbejde i platformsøkonomien (sonderende udtalelse på anmodning af det tyske rådsformandskab)). Tilgængelig online.

38 Udtalelse fra Regionsudvalget: Platformsarbejde – lokale og regionale lovmæssige udfordringer. Tilgængelig online.

39 Tilgængelig online.

40 Tilgængelig online.

41 Tilgængelig online.

42 Sammenfatning tilgængelig online.

43 Tilgængelig online.

44 Offentliggøres i den nærmeste fremtid.

45 Tilgængelig online.

46 Tilgængelig online.

47 Tilgængelig online.

– ILO-rapport: "The role of digital labour platforms in transforming the world of work" (2021)[48].

Desuden har Kommissionens vurdering også været baseret på dens kortlægning af politikker i medlemsstaterne, relevant akademisk litteratur og EU-Domstolens praksis.

• **Konsekvensanalyse**

Konsekvensanalysen[49] blev drøftet med Udvalget for Forskriftskontrol den 27. oktober 2021. Udvalget for Forskriftskontrol afgav en positiv udtalelse med bemærkninger, som er blevet behandlet ved yderligere at præcisere sammenhængen med tilknyttede initiativer, forklare, hvorfor og hvordan spørgsmålene vedrørende algoritmisk styring er særlig relevante for platformsøkonomien og for bedre at afspejle synspunkterne hos forskellige kategorier af interessenter, herunder digitale arbejdsplatforme og personer, der arbejder via disse. Den kombination af foranstaltninger, der er fremsat i dette forslag, blev i konsekvensanalysen vurderet til at være den mest effektive, omkostningseffektive og sammenhængende. Den kvantitative og kvalitative analyse af den foretrukne kombination af foranstaltninger viser, at der forventes en væsentlig forbedring af arbejdsvilkårene og adgangen til social beskyttelse for personer, der arbejder via platforme. Digitale arbejdsplatforme vil også drage fordel af øget retssikkerhed og betingelser for bæredygtig vækst i overensstemmelse med EU's sociale model. Som en afsmittende virkning vil andre virksomheder, der konkurrerer med digitale arbejdsplatforme, drage fordel af nye lige konkurrencevilkår.

Som følge af foranstaltninger til afhjælpning af risikoen for fejlklassificering forventes mellem 1,72 og 4,1 mio. personer at blive omklassificeret som arbejdstagere (ca. 2,35 mio. på stedet og 1,75 mio. online med udgangspunkt i de højere skøn). Dette vil give dem adgang til rettigheder og beskyttelse i henhold til den nationale lovgivning og EU-retten på arbejdsmarkedet. Personer, der i øjeblikket tjener under mindstelønnen, vil få en højere årlig indtjening på op til 484 mio. EUR i alt, da de også vil blive omfattet af love og/eller kollektive overenskomster for hele branchen. Det betyder en gennemsnitlig årlig stigning på 121 EUR pr. arbejdstager, der spænder fra 0 EUR for personer, der allerede tjener over mindstelønnen før omklassificeringen, til 1 800 EUR for dem, der tjener under. Fattigdom blandt personer i arbejde og usikre ansættelsesforhold vil således falde som følge af omklassificeringen og den deraf følgende forbedrede adgang til social beskyttelse. Derfor vil indkomststabiliteten og forudsigeligheden blive forbedret. Op til 3,8 mio. personer vil få bekræftet deres status som selvstændige, og som følge af tiltag fra platforme, der har til formål at give afkald på kontrol for at undgå omklassificering som arbejdsgivere, vil de få større autonomi og fleksibilitet. Nye rettigheder i forbindelse med algoritmisk styring af platformsarbejde kan føre til bedre arbejdsvilkår for over 28 mio. personer (både arbejdstagere og selvstændige) og større gennemsigtighed i brugen af kunstig intelligens (AI) på arbejdspladsen med positive afsmittende virkninger for det bredere marked for AI-systemer. Initiativet vil også forbedre gennemsigtigheden og sporbarheden af platformsarbejde, herunder i grænseoverskridende situationer, med positive virkninger for de nationale myndigheder med hensyn til bedre håndhævelse af de eksisterende arbejds- og skatteregler samt forbedret opkrævning af skatter og socialsikringsbidrag. Med henblik herpå kunne medlemsstaterne drage fordel af op til 4 mia. EUR i øgede skatte- og socialsikringsbidrag om året.

[48] Tilgængelig online.
[49] SWD(2021) 396 final.

Foranstaltninger til afhjælpning af risikoen for fejlklassificering kan føre til en stigning på op til 4,5 mia. EUR i omkostninger pr. år for digitale arbejdsplatforme. Virksomheder, der er afhængige af dem, og forbrugere kan blive konfronteret med en del af disse omkostninger, alt afhængigt af hvordan digitale arbejdsplatforme beslutter at vælte dem over på tredjeparter. Nye rettigheder i forbindelse med algoritmisk styring og de planlagte foranstaltninger til forbedring af håndhævelsen, gennemsigtigheden og sporbarheden indebærer ubetydelige og lave omkostninger for digitale arbejdsplatforme. Initiativet kan have en negativ indvirkning på den fleksibilitet, som personer, der arbejder via platforme, nyder godt af. Der kan allerede nu synes at være en sådan fleksibilitet, navnlig med hensyn til tilrettelæggelse af arbejdstiden, men den er ikke nødvendigvis reel, da den faktiske arbejdstid afhænger af efterspørgslen i realtid efter tjenesteydelser, udbuddet af arbejdstagere og andre faktorer. Det var ikke muligt på meningsfuld vis at kvantificere, hvad dette ville medføre i form af ændringer i fuldtidsækvivalenter og potentielle tab af arbejdspladser i betragtning af det meget store antal variabler, som en sådan beregning ville medføre (f.eks. udvikling af nationale lovgivningsmæssige landskaber, skift i platformenes investeringskilder og omfordeling af opgaver fra falske deltidsansatte til fuldtidsansatte). For nogle personer, der arbejder via digitale arbejdsplatforme, og som i øjeblikket tjener mere end mindstelønnen, kan omklassificering føre til lavere lønninger, da nogle digitale arbejdsplatforme kan opveje højere udgifter til social beskyttelse ved at reducere lønningerne.

Andre foranstaltninger, der blev overvejet i konsekvensanalysen, omfattede: ikkebindende retningslinjer for håndtering af fejlklassificeringssager en kombination af en ændring i bevisbyrden med udenretslige administrative procedurer til håndtering af forkert klassificering af beskæftigelsesstatus ikkebindende retningslinjer for algoritmisk styring rettigheder til algoritmisk styring udelukkende for arbejdstagere forpligtelser vedrørende datainteroperabilitet for digitale arbejdsplatforme oprettelse af nationale registre for at forbedre den relevante dataindsamling og holde øje med udviklingen i platformsarbejdet, herunder i grænseoverskridende situationer. De blev generelt betragtet som mindre effektive og mindre sammenhængende i forhold til initiativets erklærede mål og i forhold til de overordnede værdier, mål og eksisterende og kommende EU-initiativer.

- **Målrettet regulering og forenkling**

Initiativet omfatter forskellige sæt foranstaltninger, hvoraf nogle har til formål at minimere efterlevelsesomkostningerne for mikrovirksomheder samt små og mellemstore virksomheder (SMV'er). Selv om der ikke kan ske lempelse af foranstaltninger, der skal fjerne risikoen for fejlklassificering, fordi de direkte vedrører grundlæggende arbejdstagerrettigheder, giver de administrative procedurer, der kræves i foranstaltningerne vedrørende algoritmisk styring og forbedring af håndhævelsen, sporbarheden og gennemsigtigheden, mulighed for lempelser, der er skræddersyet til SMV'er. Disse omfatter navnlig længere frister for afgivelse af svar på anmodninger om revision af algoritmiske beslutninger og reduktion af hyppigheden af ajourføring af relevante oplysninger.

- **Grundlæggende rettigheder**

Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder beskytter en bred vifte af rettigheder i arbejdssammenhæng. Disse omfatter arbejdstagernes ret til retfærdige og rimelige arbejdsforhold (artikel 31) og til information og høring i virksomheden (artikel 27) samt retten til beskyttelse af personoplysninger (artikel 8) og friheden til at oprette og drive egen virksomhed (artikel 16). Det foreslåede direktiv fremmer rettighederne i chartret i forbindelse med platformsarbejde ved at tackle forkert klassificering af beskæftigelsesstatus og ved at fastsætte specifikke bestemmelser vedrørende brugen af automatiserede

overvågnings- og beslutningsordninger i platformsarbejde. Det styrker også platformsarbejderes og deres repræsentanters ret til information og høring om beslutninger, der kan føre til indførelse af eller væsentlige ændringer i brugen af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer.

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET

Forslaget kræver ikke nogen yderligere midler fra EU's budget.

5. ANDRE FORHOLD

- **Planer for gennemførelsen og foranstaltninger til overvågning, evaluering og rapportering**

Medlemsstaterne skal have gennemført direktivet to år efter ikrafttrædelsen og meddele sine nationale gennemførelsesforanstaltninger til Kommissionen via MNE-databasen. I overensstemmelse med artikel 153, stk. 3, i TEUF kan de overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktivet. Kommissionen er rede til at yde teknisk bistand til medlemsstaterne med henblik på at gennemføre direktivet.

Kommissionen vil gennemgå gennemførelsen af direktivet fem år efter dets ikrafttræden og om nødvendigt foreslå lovgivningsmæssige ændringer. Fremskridtene med hensyn til at nå initiativets mål vil blive overvåget ved hjælp af en række kerneindikatorer (anført i konsekvensanalysen). Overvågningsrammen vil blive yderligere tilpasset i overensstemmelse med de endelige retlige krav og gennemførelseskrav og den tilhørende tidsplan.

- **Forklarende dokumenter (for direktiver)**

Det foreslåede direktiv berører arbejdsretten, præciserer og supplerer databeskyttelsesreglerne og indeholder både materielle og proceduremæssige regler. Medlemsstaterne kan anvende forskellige retlige instrumenter til at gennemføre det. Det er derfor berettiget, at medlemsstaterne ledsager meddelelsen af deres gennemførelsesforanstaltninger med et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem direktivets bestanddele og de tilsvarende dele af de nationale gennemførelsesinstrumenter i overensstemmelse med den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter[50].

- **Nærmere redegørelse for de enkelte bestemmelser i forslaget**

Kapitel I — Almindelige bestemmelser

Artikel 1 – Genstand og anvendelsesområde

Denne bestemmelse fastsætter direktivets formål, nemlig at forbedre arbejdsvilkårene for personer, der udfører platformsarbejde, ved at sikre korrekt fastsættelse af deres beskæftigelsesstatus, ved at fremme gennemsigtighed, retfærdighed og ansvarlighed i forbindelse med algoritmisk styring af platformsarbejde og ved at forbedre gennemsigtigheden i platformsarbejde, herunder i grænseoverskridende situationer.

Denne artikel definerer også direktivets personelle anvendelsesområde, som omfatter personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, uanset deres beskæftigelsesstatus, om end i forskelligt omfang afhængigt af de pågældende bestemmelser. Som hovedregel omfatter direktivet personer, der har eller på grundlag af en vurdering af de faktiske omstændigheder

[50] EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

anses for at have en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i gældende lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis i medlemsstaterne, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis. Denne tilgang skal omfatte situationer, hvor beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde, ikke er klar, herunder tilfælde af falsk selvstændig virksomhed, således at denne status kan fastslås korrekt.

Bestemmelserne i kapitlet om algoritmisk styring, som vedrører behandling af personoplysninger og således er omfattet af retsgrundlaget i artikel 16, stk. 2, i TEUF, finder imidlertid også anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, og som ikke har et ansættelsesforhold, dvs. reelt selvstændige og personer med en anden beskæftigelsesstatus, som måtte findes i nogle medlemsstater.

De digitale arbejdsplatforme, der er berørt af dette forslag, er dem, der tilrettelægger platformsarbejde i Unionen, uanset hvor de er etableret, og uanset hvilken lov der ellers finder anvendelse. Det afgørende element for den territoriale anvendelse er således det sted, hvor platformsarbejdet udføres, og ikke det sted, hvor den digitale arbejdsplatform er etableret, eller hvor tjenesten til modtageren tilbydes eller leveres.

Artikel 2 – Definitioner

Denne bestemmelse definerer en række termer og begreber, der er nødvendige for at fortolke direktivets bestemmelser, herunder "digital arbejdsplatform", "platformsarbejde" og "repræsentant". Den sondrer mellem "personer, der udfører platformsarbejde" — uanset deres beskæftigelsesstatus — og "platformsarbejdere" — som er i et ansættelsesforhold.

Kapitel II — Beskæftigelsesstatus

Artikel 3 — Korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus

I henhold til denne artikel skal medlemsstaterne have passende procedurer til at kontrollere og sikre en korrekt fastlæggelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, således at personer, der muligvis er fejlklassificeret som selvstændige (eller enhver anden status), kan fastslå, om de bør anses for at være i et ansættelsesforhold — i overensstemmelse med nationale definitioner — og i givet fald omklassificeres som arbejdstagere. Dette vil sikre, at falske selvstændige har mulighed for at få adgang til de arbejdsvilkår, der er fastsat i EU-retten eller national lovgivning, i overensstemmelse med deres korrekte beskæftigelsesstatus.

Bestemmelsen præciserer også, at den korrekte fastsættelse af beskæftigelsesstatus bør baseres på princippet om de faktiske omstændigheders forrang, dvs. primært styret af fakta vedrørende den faktiske udførelse af arbejdet og aflønningen, under hensyntagen til brugen af algoritmer i platformsarbejde, og ikke af, hvordan forholdet er defineret i kontrakten. Hvis der findes et ansættelsesforhold, bør det også klart fremgå af de gældende procedurer, hvem der skal påtage sig arbejdsgiverens forpligtelser.

Artikel 4 — Retlig formodning

Denne bestemmelse fastsætter den retlige formodning om, at der eksisterer et ansættelsesforhold mellem den digitale arbejdsplatform og en person, der udfører platformsarbejde, hvis den digitale arbejdsplatform kontrollerer visse elementer af arbejdets udførelse. Medlemsstaterne skal etablere en ramme, der sikrer, at den retlige formodning finder anvendelse i alle relevante administrative og retlige procedurer, og at retshåndhævende myndigheder, såsom arbejdstilsyn eller socialsikringsorganer, også kan påberåbe sig denne formodning.

Artiklen definerer kriterier, der indikerer, at den digitale arbejdsplatform kontrollerer arbejdets udførelse. Opfyldelsen af mindst to indikatorer bør udløse anvendelsen af formodningen.

Medlemsstaterne skal også sikre en effektiv gennemførelse af den retlige formodning gennem støtteforanstaltninger såsom formidling af oplysninger til offentligheden, udarbejdelse af retningslinjer og styrkelse af kontrollen og inspektionerne på stedet, hvilket er afgørende for at sikre retssikkerhed og gennemsigtighed for alle involverede parter.

Bestemmelsen præciserer også, at den retlige formodning ikke bør have tilbagevirkende kraft, dvs. ikke bør finde anvendelse på faktiske situationer før direktivets gennemførelsesfrist.

Artikel 5 — Mulighed for at afkræfte den retlige formodning

Denne bestemmelse sikrer muligheden for at afkræfte den retlige formodning i relevante retlige og administrative procedurer, dvs. at bevise, at det pågældende kontraktforhold faktisk ikke er et "ansættelsesforhold" i overensstemmelse med den definition, der gælder i den pågældende medlemsstat. Bevisbyrden for, at der ikke er noget ansættelsesforhold, vil ligge på den digitale arbejdsplatform.

Kapitel III — Algoritmisk styring

Artikel 6 — Gennemsigtighed og brug af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer

Denne bestemmelse kræver, at digitale arbejdsplatforme informerer platformsarbejdere om brugen af og centrale funktioner i automatiserede overvågningssystemer — som anvendes til at overvåge, kontrollere eller evaluere platformsarbejderes arbejde ved hjælp af elektroniske midler — og automatiserede beslutningssystemer, som anvendes til at træffe eller støtte beslutninger, der i væsentlig grad påvirker platformsarbejderes arbejdsvilkår.

De oplysninger, der skal gives, omfatter de kategorier af foranstaltninger, der overvåges, føres tilsyn med og evalueres (herunder af kunder), og de vigtigste parametre, som sådanne systemer tager hensyn til i forbindelse med automatiserede beslutninger. I artiklen præciseres det, i hvilken form og på hvilket tidspunkt disse oplysninger skal gives, og at de også bør stilles til rådighed for arbejdsmyndigheder og repræsentanter for platformsarbejdere efter anmodning.

Desuden fastsættes det i artiklen, at digitale arbejdsplatforme ikke må behandle personoplysninger om platformsarbejdere, som ikke er uløseligt forbundet med og strengt nødvendige for opfyldelsen af deres kontrakt. Dette omfatter data om private samtaler, om platformsarbejderens helbred, psykologiske eller følelsesmæssige tilstand og eventuelle data vedrørende tidspunkter, hvor platformsarbejderen ikke tilbyder eller udfører platformsarbejde.

Artikel 7 — Menneskelig overvågning af automatiserede systemer

Denne bestemmelse kræver, at digitale arbejdsplatforme regelmæssigt overvåger og evaluerer indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, på arbejdsvilkårene. Digitale arbejdsplatforme skal navnlig evaluere risiciene ved automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer for platformsarbejderes sikkerhed og sundhed og sikre, at sådanne systemer ikke på nogen måde lægger unødigt pres på platformsarbejdere eller på anden måde bringer platformsarbejderes fysiske og psykiske sundhed i fare.

Artiklen fastsætter også behovet for, at digitale arbejdsplatforme sikrer tilstrækkelige menneskelige ressourcer til denne overvågning af automatiserede systemer. Personer, der af den digitale arbejdsplatform pålægges denne opgave, skal have den nødvendige kompetence,

uddannelse og beføjelse til at udøve deres funktion og skal beskyttes mod negative konsekvenser (såsom afskedigelse eller andre sanktioner) af, at automatiserede beslutninger tilsidesættes.

Artikel 8 — Menneskelig gennemgang af væsentlige beslutninger

Denne bestemmelse fastsætter retten for platformsarbejdere til at få en forklaring fra den digitale arbejdsplatform på en beslutning, der træffes eller støttes af automatiserede systemer, og som i væsentlig grad påvirker deres arbejdsvilkår. Med henblik herpå bør den digitale arbejdsplatform give dem mulighed for at drøfte og afklare fakta, omstændigheder og begrundelser for sådanne beslutninger med en menneskelig kontaktperson på den digitale arbejdsplatform.

Derudover kræves det i artiklen, at digitale arbejdsplatforme skal give en skriftlig begrundelse for enhver beslutning om at begrænse, suspendere eller opsige platformsmedarbejderens konto, nægte at betale for arbejde, der er udført af platformsarbejderen, eller ændre platformsarbejderens kontraktmæssige status.

Hvis den modtagne forklaring ikke er tilfredsstillende, eller hvis platformsarbejderne mener, at deres rettigheder krænkes, har de også ret til at anmode den digitale arbejdsplatform om at revidere beslutningen og få et begrundet svar inden for en uge. Digitale arbejdsplatforme skal straks rette beslutningen eller, hvis dette ikke længere er muligt, yde passende kompensation, hvis beslutningen krænker platformsarbejderens rettigheder.

Artikel 9 – Information og høring

I henhold til denne bestemmelse skal digitale arbejdsplatforme informere og høre platformens arbejdstagerrepræsentanter eller, hvis der ikke er nogen repræsentanter, arbejdstagerne selv om algoritmiske ledelsesbeslutninger, f.eks. hvis de har til hensigt at indføre nye automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer eller foretage væsentlige ændringer af disse systemer. Formålet med denne bestemmelse er at fremme den sociale dialog om algoritmisk styring. I betragtning af emnets kompleksitet kan de berørte repræsentanter eller platformsarbejdere bistås af en ekspert efter eget valg. Denne artikel berører ikke eksisterende informations- og høringskrav i henhold til direktiv 2002/14/EF.

Artikel 10 — Personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke har et ansættelsesforhold

Denne bestemmelse sikrer, at bestemmelserne om gennemsigtighed, menneskelig overvågning og revision af artikel 6, 7 og 8 — som vedrører automatiserede systemers behandling af personoplysninger — også finder anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, dvs. reelt selvstændige. Dette omfatter ikke bestemmelserne om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, som er specifikke for arbejdstagerne.

Dette berører ikke bestemmelserne i forordningen om platforme og virksomheder (2019/1150). Dens bestemmelser har forrang, hvis de dækker specifikke aspekter af direktivet med hensyn til selvstændige "erhvervsbrugere" i forordningens forstand. Artikel 8 finder slet ikke anvendelse på "erhvervsbrugere".

Kapitel IV — Gennemsigtighed med hensyn til platformsarbejde

Artikel 11 — Indberetning af platformsarbejde

Denne bestemmelse præciserer, at digitale arbejdsplatforme, som er arbejdsgivere, skal indberette arbejde udført af platformsarbejdere til de kompetente arbejdsmarkeds- og socialsikringsmyndigheder i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, og udveksle relevante data med disse myndigheder i overensstemmelse med nationale regler og procedurer. Denne

præcisering er særlig relevant for digitale arbejdsplatforme, der er etableret i et andet land end det land, hvor platformsarbejdet udføres.

Artikel 12 — Adgang til relevante oplysninger om platformsarbejde

Denne bestemmelse kræver, at digitale arbejdsplatforme stiller visse oplysninger til rådighed for arbejdsmarkedsmyndigheder og myndigheder med ansvar for social beskyttelse og andre relevante myndigheder, der sikrer overholdelse af retlige forpligtelser, og repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde. Disse oplysninger omfatter antallet af personer, der regelmæssigt udfører platformsarbejde gennem den pågældende digitale arbejdsplatform, og deres kontraktmæssige eller beskæftigelsesmæssige status samt de generelle vilkår og betingelser, der gælder for disse kontraktforhold. Oplysningerne bør ajourføres regelmæssigt, og der bør på anmodning gives yderligere præciseringer og nærmere oplysninger.

Kapitel V — Retsmidler og håndhævelse

Artikel 13 – Klageadgang

Denne bestemmelse kræver, at medlemsstaterne giver adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og ret til erstatning samt, hvor det er relevant, passende erstatning for overtrædelser af de rettigheder, der er fastsat i direktivet.

Artikel 14 — Procedurer på vegne af eller til støtte for personer, der udfører platformsarbejde

Denne bestemmelse gør det muligt for repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, eller andre juridiske enheder, der har en legitim interesse i at forsvare rettighederne for personer, der udfører platformsarbejde, at deltage i retslige eller administrative procedurer for at håndhæve rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette forslag. Sådanne enheder bør have ret til at handle på vegne af eller til støtte for en person, der udfører platformsarbejde, med personens godkendelse, i forbindelse med sådanne procedurer og til at fremsætte krav på vegne af mere end én person, der udfører platformsarbejde. Formålet er at overvinde de proceduremæssige og omkostningsrelaterede hindringer, som personer, der udfører platformsarbejde, står over for, navnlig når de søger at få deres beskæftigelsesstatus fastlagt korrekt.

Artikel 15 — Kommunikationskanaler for personer, der udfører platformsarbejde

Derudover kræver artiklen, at digitale arbejdsplatforme skaber mulighed for, at personer, der udfører platformsarbejde, kan kontakte og kommunikere med hinanden og kontaktes af repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, gennem de digitale arbejdsplatformes digitale infrastruktur eller tilsvarende effektive midler. Formålet er at sikre, at personer, der udfører platformsarbejde, kan få kendskab til og kommunikere med hinanden, også med henblik på at forsvare deres interesser, på trods af manglen på et fælles arbejdssted.

Artikel 16 — Adgang til bevismateriale

Denne artikel sikrer, at nationale domstole eller andre kompetente myndigheder kan pålægge den digitale arbejdsplatform at fremlægge relevante beviser, der ligger inden for deres kontrol, under en sag vedrørende et krav om korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde. Dette omfatter beviser, der indeholder fortrolige oplysninger — såsom relevante data om algoritmer — hvis de finder det relevant for kravet, forudsat at der er truffet effektive foranstaltninger til at beskytte disse oplysninger.

Artikel 17 - Beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger

I henhold til denne bestemmelse skal medlemsstaterne give personer, der udfører platformsarbejde, og som klager over overtrædelser af bestemmelser vedtaget i henhold til direktivet, tilstrækkelig retlig beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger fra den digitale arbejdsplatforms side.

Artikel 18 — Beskyttelse mod afskedigelse

Hvis en person, der udfører platformsarbejde, er af den opfattelse, at han eller hun er blevet afskediget eller har været genstand for foranstaltninger med tilsvarende virkning (som f.eks. deaktivering af kontoen) på det grundlag, at han eller hun har udøvet sine rettigheder i henhold til direktivet, og er i stand til at fastslå faktiske omstændigheder, som støtter denne påstand, pålægger denne bestemmelse den digitale arbejdsplatform bevisbyrden for, at afskedigelsen eller den påståede ugunstige behandling var baseret på andre objektive grunde.

Artikel 19 — Tilsyn og sanktioner

Denne bestemmelse præciserer, at den proceduremæssige ramme for håndhævelse af GDPR, navnlig for så vidt angår tilsyns-, samarbejds- og sammenhængsmekanismer, retsmidler, ansvar og sanktioner, finder anvendelse på bestemmelserne om algoritmisk styring, der er baseret på artikel 16 i TEUF, og at datatilsynsmyndighederne er kompetente til at overvåge anvendelsen af disse bestemmelser, herunder beføjelsen til at pålægge administrative bøder.

Bestemmelsen kræver, at arbejdsmarkeds- og socialsikringsmyndigheder og datatilsynsmyndigheder samarbejder, herunder ved at udveksle relevante oplysninger.

Den pålægger også medlemsstaterne at indføre effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner for manglende overholdelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv og sikre, at de anvendes.

Kapitel VI – Afsluttende bestemmelser

Artikel 20 – Gunstigere bestemmelser

Denne bestemmelse giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte et højere beskyttelsesniveau for arbejdstagerne end det, der sikres ifølge direktivet, og forhindrer, at det anvendes til at sænke de eksisterende standarder på de samme områder. Dette gælder kun for selvstændige erhvervsdrivende, for så vidt som gunstigere regler er forenelige med reglerne for det indre marked.

Artikel 21 — Gennemførelse

Denne bestemmelse fastsætter den maksimale periode, som medlemsstaterne har til at gennemføre direktivet i national ret og meddele Kommissionen teksten til de relevante nationale bestemmelser. Denne periode er fastsat til to år efter datoen for ikrafttrædelsen. Den præciserer yderligere, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktivet, hvis arbejdsmarkedets parter anmoder derom, og under forudsætning af at medlemsstaterne træffer alle fornødne foranstaltninger for at sikre, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med dette direktiv.

Artikel 22 – Revision foretaget af Kommissionen

Dette er en standardbestemmelse, der pålægger Kommissionen at evaluere gennemførelsen af dette direktiv fem år efter dets ikrafttræden og vurdere behovet for at revidere og ajourføre direktivet.

Artikel 23 og 24 — Ikrafttræden og adressater

Disse bestemmelser fastsætter, at direktivet skal træde i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende og er rettet til medlemsstaterne.

2021/0414 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

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

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

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

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg[1],

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget[2],

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) I henhold til artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union er Unionens mål bl.a. at fremme befolkningernes velfærd og at arbejde for en bæredygtig udvikling i Europa baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt.

(2) Dette direktiv respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, der er anerkendt i navnlig Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ("chartret"). Chartrets artikel 31 fastsætter navnlig, at enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsvilkår. Chartrets artikel 27 beskytter arbejdstagernes ret til information og høring i virksomheden. Chartrets artikel 8 bestemmer, at enhver har ret til beskyttelse af personoplysninger, der vedrører den pågældende. Chartrets artikel 16 anerkender friheden til at oprette og drive egen virksomhed.

(3) Af princip nr. 5 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev proklameret i Göteborg den 17. november 2017[3], fremgår det, at uanset ansættelsesforholdets art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse, at den nødvendige fleksibilitet hos arbejdsgiverne til hurtigt at tilpasse sig ændringer i de økonomiske forhold skal sikres i overensstemmelse med lovgivningen og kollektive overenskomster, og at innovative arbejdsformer, der sikrer gode arbejdsvilkår, skal

[1] EUT C af , s.

[2] EUT C af , s. .

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

fremmes, at der skal tilskyndes til iværksætterånd og selvstændig erhvervsvirksomhed, og at erhvervsmæssig mobilitet skal lettes. På det sociale topmøde i Porto i maj 2021 blev handlingsplanen, der ledsager den sociale søjle[4], hilst velkommen som rettesnor for dens gennemførelse.

(4) Digitaliseringen ændrer arbejdslivet, forbedrer produktiviteten og øger fleksibiliteten, samtidig med at den indebærer visse risici for beskæftigelse og arbejdsvilkår. Algoritmebaserede teknologier, herunder automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, har muliggjort fremkomsten af og væksten i digitale arbejdsplatforme.

(5) Platformsarbejde udføres af enkeltpersoner gennem digital infrastruktur på digitale arbejdsplatforme, der leverer en tjeneste til deres kunder. Ved hjælp af algoritmerne kan de digitale arbejdsplatforme i mindre eller større omfang — afhængigt af deres forretningsmodel — kontrollere arbejdets udførelse, vederlaget og forholdet mellem deres kunder og de personer, der udfører arbejdet. Platformsarbejde kan udelukkende udføres online ved hjælp af elektroniske værktøjer ("onlineplatformsarbejde") eller på en hybrid måde, hvor en onlinekommunikationsproces kombineres med en efterfølgende aktivitet i den fysiske verden ("platformsarbejde på stedet"). Mange af de eksisterende digitale arbejdsplatforme er internationale erhvervsaktører, der har deres aktiviteter og forretningsmodeller i flere medlemsstater eller på tværs af grænserne.

(6) Platformsarbejde giver mulighed for lettere adgang til arbejdsmarkedet, opnåelse af yderligere indtægter gennem en biaktivitet eller en vis fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Samtidig medfører platformsarbejde udfordringer, da det kan udviske grænserne mellem ansættelsesforhold og selvstændig erhvervsvirksomhed og arbejdsgivernes og arbejdstagernes ansvar. Forkert klassificering af beskæftigelsesstatus har konsekvenser for de berørte personer, da det sandsynligvis vil begrænse adgangen til eksisterende arbejdstagerrettigheder og sociale rettigheder. Det fører også til ulige vilkår for virksomheder, der klassificerer deres arbejdstagere korrekt, og det har konsekvenser for medlemsstaternes arbejdsmarkedsrelationer, deres skattegrundlag og deres sociale beskyttelsessystemers dækning og bæredygtighed. Selv om sådanne udfordringer er bredere end platformsarbejde som sådan, er de særligt akutte og presserende i platformsøkonomien.

(7) Retssager i flere medlemsstater har vist, at der fortsat sker en fejlklassificering af beskæftigelsesstatus inden for visse typer platformsarbejde, navnlig i sektorer, hvor digitale arbejdsplatforme udøver en vis grad af kontrol over løn og arbejdsindsats. Digitale arbejdsplatforme klassificerer ofte personer, der arbejder via disse, som selvstændige eller "uafhængige kontrahenter", men mange domstole har konstateret, at platformene udøver de facto-ledelse og kontrol over disse personer og ofte integrerer dem i deres vigtigste forretningsaktiviteter og ensidigt fastsætter lønniveauet. Disse domstole har derfor omklassificeret de påståede selvstændige erhvervsdrivende til arbejdstagere, der er ansat af platformene. National retspraksis har imidlertid resulteret i forskellige resultater, og digitale arbejdsplatforme har tilpasset deres forretningsmodel på forskellige måder, hvilket har øget den manglende retssikkerhed med hensyn til beskæftigelsesstatus.

[4] Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget "Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder" (COM(2021) 102 final af 4.3.2021).

(8) Automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, der drives af algoritmer, erstatter i stigende grad funktioner, som ledere normalt udfører i virksomheder, såsom tildeling af opgaver, instrukser, evaluering af det udførte arbejde, incitamenter eller pålæggelse af sanktioner. Digitale arbejdsplatforme anvender sådanne algoritmiske systemer som en standardmetode til at tilrettelægge og styre platformsarbejde gennem deres infrastruktur. Personer, der udfører platformsarbejde, der er underlagt en sådan algoritmisk styring, mangler ofte oplysninger om, hvordan algoritmerne fungerer, hvilke personoplysninger der anvendes, og hvordan deres adfærd påvirker beslutninger truffet af automatiserede systemer. Arbejdstagerrepræsentanter og arbejdstilsyn har heller ikke adgang til disse oplysninger. Personer, der udfører platformsarbejde, kender desuden ofte ikke begrundelserne for de beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede systemer, og de har ikke mulighed for at drøfte disse beslutninger med en kontaktperson eller anfægte dem.

(9) Når platformene opererer i flere medlemsstater eller på tværs af grænserne, er det ofte uklart, hvor platformsarbejdet udføres og af hvem. De nationale myndigheder har heller ikke let adgang til data om digitale arbejdsplatforme, herunder antallet af personer, der udfører platformsarbejde, deres beskæftigelsesstatus og deres arbejdsvilkår. Dette komplicerer håndhævelsen af gældende regler, herunder med hensyn til arbejdsret og social beskyttelse.

(10) En række retlige instrumenter fastsætter minimumsstandarder for arbejdsvilkår og arbejdstagerrettigheder i hele Unionen. Dette omfatter navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår[5], Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF om arbejdstid[6], Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF om vikararbejde[7] og andre specifikke instrumenter vedrørende aspekter som bl.a. sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, gravide arbejdstagere, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, tidsbegrænset ansættelse, deltidsarbejde, udstationering af arbejdstagere, information og høring af arbejdstagere. Selv om disse instrumenter sikrer arbejdstagerne et vist beskyttelsesniveau, finder de ikke anvendelse på ægte selvstændige erhvervsdrivende.

(11) Rådets henstilling 2019/C 387/01[8] om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige henstiller til medlemsstaterne at træffe foranstaltninger til at sikre formel og effektiv dækning samt tilstrækkelighed og gennemsigtighed i de sociale beskyttelsesordninger for alle arbejdstagere og selvstændige. Medlemsstaterne har på nuværende tidspunkt forskellige grader af social beskyttelse til selvstændige erhvervsdrivende.

(12) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679[9] ("generel forordning om databeskyttelse") sikrer beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af

---

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

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

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

8 Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (2019/C 387/01) (EUT C 387 af 15.11.2019, s. 1).

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

personoplysninger og fastsætter navnlig visse rettigheder og forpligtelser samt garantier vedrørende lovlig, rimelig og gennemsigtig behandling af personoplysninger, herunder med hensyn til automatiseret individuel beslutningstagning. Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1150[10] fremmer retfærdighed og gennemsigtighed for brugere af onlineformidlingstjenester, der leveres af onlineplatformsoperatører. Europa-Kommissionen har foreslået yderligere lovgivning, der fastsætter harmoniserede regler for udbydere og brugere af kunstig intelligens-systemer[11].

(13) Selv om de nuværende eller foreslåede EU-retsakter indeholder visse generelle garantier, kræver en række udfordringer i forbindelse med platformsarbejde yderligere specifikke foranstaltninger. For at sikre en passende ramme for udviklingen af platformsarbejde på en bæredygtig måde er det nødvendigt, at Unionen fastsætter nye minimumsstandarder for arbejdsvilkår for at imødegå de udfordringer, der opstår som følge af platformsarbejde. Personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, bør tildeles en række minimumsrettigheder med henblik på at sikre korrekt fastsættelse af deres beskæftigelsesstatus, fremme gennemsigtighed, retfærdighed og ansvarlighed i forbindelse med algoritmisk styring og forbedre gennemsigtigheden i platformsarbejde, herunder i grænseoverskridende situationer. Dette bør gøres med henblik på at forbedre retssikkerheden, skabe lige vilkår mellem digitale arbejdsplatforme og offlineudbydere af tjenester og støtte bæredygtig vækst i digitale arbejdsplatforme i Unionen.

(14) Kommissionen har gennemført en høring i to faser af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde om forbedring af arbejdsvilkårene i forbindelse med platformsarbejde. Der var ingen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse emner. Det er imidlertid vigtigt at træffe foranstaltninger på EU-plan på dette område ved at tilpasse den nuværende retlige ramme til fremkomsten af platformsarbejde.

(15) Desuden havde Kommissionen omfattende drøftelser med relevante interessenter, herunder digitale arbejdsplatforme, sammenslutninger af personer, der udfører platformsarbejde, eksperter fra den akademiske verden, medlemsstaterne og internationale organisationer og repræsentanter for civilsamfundet.

(16) Dette direktiv bør finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, og som har eller på grundlag af en vurdering af de faktiske omstændigheder kan anses for at have en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i gældende lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis i medlemsstaterne, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis. Dette bør omfatte situationer, hvor beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde, ikke er klar, således at denne status kan fastslås korrekt. Bestemmelserne om algoritmisk styring, som vedrører behandling af personoplysninger, bør også finde anvendelse på reelt selvstændige og andre personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, og som ikke har et ansættelsesforhold.

---

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

[11] COM(2021) 206 final af 21.4.2021.

(17) Dette direktiv bør finde anvendelse på alle digitale arbejdsplatforme, uanset hvor de er etableret, og uanset hvilken lovgivning der ellers finder anvendelse, forudsat at det platformsarbejde, der tilrettelægges gennem den digitale arbejdsplatform, udføres i Unionen. Der bør fastsættes et målrettet sæt obligatoriske regler på EU-plan for at sikre minimumsrettigheder vedrørende arbejdsvilkår i platformsarbejde.

(18) Digitale arbejdsplatforme adskiller sig fra andre onlineplatforme, idet de tilrettelægger arbejde, der udføres af enkeltpersoner på anmodning, som enkeltstående eller gentagne opgaver, fra modtageren af en tjeneste, der leveres af platformen. Tilrettelæggelse af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, bør som minimum indebære en væsentlig rolle med hensyn til at matche efterspørgslen efter tjenesteydelsen med udbuddet af arbejdskraft fra en person, der har et kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform, og som står til rådighed til at udføre en bestemt opgave, og kan omfatte andre aktiviteter såsom behandling af betalinger. Onlineplatforme, der ikke tilrettelægger det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, men blot tilvejebringer de midler, hvormed tjenesteudbydere kan nå frem til slutbrugeren, f.eks. ved at reklamere eller anmode om tjenester eller ved at samle og vise tilgængelige tjenesteudbydere på et bestemt område uden yderligere inddragelse, bør ikke betragtes som en digital arbejdsplatform. Definitionen af digitale arbejdsplatforme bør ikke omfatte udbydere af en tjeneste, hvis primære formål er at udnytte eller dele aktiver, såsom korttidsudlejning af indkvartering. Den bør begrænses til tjenesteydere, for hvilke tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, såsom person- eller varetransport eller rengøring, udgør en nødvendig og væsentlig og ikke blot en mindre og rent accessorisk komponent.

(19) For at bekæmpe falske selvstændige i forbindelse med platformsarbejde og for at fremme en korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus bør medlemsstaterne have passende procedurer til at forebygge og imødegå fejlklassificering af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde. Formålet med disse foranstaltninger bør være at fastslå, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i national ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til Domstolens retspraksis, og, hvis et sådant ansættelsesforhold eksisterer, at sikre fuld overholdelse af den EU-ret, der finder anvendelse på arbejdstagere, samt national arbejdsret, kollektive overenskomster og regler om social beskyttelse. Hvis selvstændig virksomhed eller midlertidig beskæftigelse — som defineret på nationalt plan — er den korrekte beskæftigelsesstatus, bør rettigheder og forpligtelser i henhold til denne status finde anvendelse.

(20) Domstolen har i sin praksis fastsat kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager[12]. Domstolens fortolkning af disse kriterier bør tages i betragtning ved gennemførelsen af dette direktiv. Misbrug af betegnelsen selvstændig erhvervsdrivende som defineret i national ret, enten på nationalt plan eller i grænseoverskridende situationer, er en form for forkert indberettet arbejde, som ofte forbindes med sort arbejde. Betegnelsen "falske selvstændige" anvendes om personer,

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

der erklæres at være selvstændige, selv om de opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold, for at undgå bestemte retlige eller skattemæssige forpligtelser.

(21) Princippet om de faktiske omstændigheders forrang, som indebærer, at fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, først og fremmest bør ske på grundlag af de faktiske omstændigheder vedrørende den faktiske udførelse af arbejdet, herunder dets løn, og ikke af parternes beskrivelse af forholdet, jf. Den Internationale Arbejdsorganisations henstilling fra 2006 om ansættelsesforhold (nr. 198), er særlig relevant i forbindelse med platformsarbejde, hvor kontraktvilkårene ofte fastsættes ensidigt af én part.

(22) Hvis det på grundlag af kendsgerninger fastslås, at der foreligger et ansættelsesforhold, bør den part, der optræder som arbejdsgiver, klart udpeges, og denne part bør opfylde alle de forpligtelser, der følger af rollen som arbejdsgiver.

(23) Sikring af korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus bør ikke forhindre en forbedring af arbejdsvilkårene for reelt selvstændige, der udfører platformsarbejde. Hvis en digital arbejdsplatform — på rent frivilligt grundlag eller efter aftale med de berørte personer — beslutter at betale for social beskyttelse, ulykkesforsikring eller andre former for forsikring, uddannelsesforanstaltninger eller lignende ydelser til selvstændige, der arbejder via denne platform, bør disse ydelser ikke som sådan anses for at være afgørende for, om der foreligger et ansættelsesforhold.

(24) Når digitale arbejdsplatforme kontrollerer visse elementer af arbejdets udførelse, fungerer de som arbejdsgivere i et ansættelsesforhold. Ledelse og kontrol eller juridisk underordnelse er et væsentligt element i definitionen af et ansættelsesforhold i medlemsstaterne og i Domstolens praksis. Derfor bør kontraktforhold, hvor digitale arbejdsplatforme udøver en vis grad af kontrol over visse elementer af arbejdets udførelsen i kraft af en retlig formodning, anses for at være et ansættelsesforhold mellem platformen og den person, der udfører platformsarbejde via platformen. Som følge heraf bør denne person klassificeres som en arbejdstager, der har alle rettigheder og forpligtelser i overensstemmelse med denne status som fastsat i national ret og EU-ret, kollektive aftaler og praksis. Den retlige formodning bør gælde i alle relevante administrative og retlige procedurer og bør være til gavn for den person, der udfører platformsarbejde. Myndigheder med ansvar for at kontrollere overholdelsen eller håndhævelsen af relevant lovgivning, såsom arbejdstilsyn, socialsikringsorganer eller skattemyndigheder, bør også kunne påberåbe sig denne formodning. Medlemsstaterne bør indføre en national ramme for at mindske antallet af tvister og øge retssikkerheden.

(25) Direktivet bør omfatte kriterier for, hvornår en digital arbejdsplatform anses for at kontrollere arbejdets udførelse, for at gøre den retlige formodning operationel og lette håndhævelsen af arbejdstagernes rettigheder. Disse kriterier bør være inspireret af EU-retlig praksis og national retspraksis og tage hensyn til nationale begreber vedrørende ansættelsesforhold. Kriterierne bør omfatte konkrete elementer, der viser, at den digitale arbejdsplatform f.eks. i praksis bestemmer, og ikke blot anbefaler arbejdsvilkårene eller vederlaget eller begge dele, giver instrukser om, hvordan arbejdet skal udføres, eller forhindrer den person, der udfører platformsarbejde, i at udvikle forretningsforbindelser med potentielle kunder. For at gøre det effektivt i praksis, bør to kriterier altid være opfyldt for at udløse anvendelsen af formodningen. Samtidig bør kriterierne ikke omfatte situationer, hvor personer, der udfører platformsarbejde, reelt er selvstændige. Reelt selvstændige er selv ansvarlige over for deres kunder for, hvordan de udfører deres arbejde, og for kvaliteten af deres

produktion. Friheden til at vælge arbejdstid eller fraværsperioder, nægte at udføre opgaver, benytte underleverandører eller stedfortrædere eller arbejde for tredjemand er karakteristisk for reel selvstændig virksomhed. Derfor bør en de facto-begrænsning af sådanne valg i kraft af en række betingelser eller gennem et sanktionssystem også betragtes som et kontrolelement i forhold til arbejdets udførelse. Nøje overvågning af arbejdets udførelse eller omfattende kontrol af kvaliteten af arbejdsresultatet, herunder ad elektronisk vej, som ikke blot består i, at tjenestemodtagerne foretager evalueringer eller vurderinger, bør også betragtes som et kontrolelement i forhold til arbejdets udførelse. Samtidig bør digitale arbejdsplatforme kunne udforme deres tekniske grænseflader på en måde, der sikrer en god forbrugeroplevelse. Foranstaltninger eller regler, der kræves ved lov, eller som er nødvendige for at beskytte tjenestemodtagerens sundhed og sikkerhed, bør ikke forstås som kontrol med udførelsen af arbejdet.

(26) Effektiv gennemførelse af den retlige formodning gennem passende foranstaltninger såsom formidling af oplysninger til offentligheden, udarbejdelse af retningslinjer og styrkelse af kontrollen og inspektionerne på stedet er afgørende for at sikre retssikkerhed og gennemsigtighed for alle involverede parter. Disse foranstaltninger bør tage hensyn til den særlige situation for nystartede virksomheder for at støtte iværksætterpotentialet og betingelserne for digitale arbejdsplatformes bæredygtige vækst i Unionen.

(27) Af hensyn til retssikkerheden bør den retlige formodning ikke have nogen tilbagevirkende kraft før gennemførelsesdatoen for dette direktiv og bør derfor kun finde anvendelse på perioden fra denne dato, herunder for kontraktforhold, der er indgået før og stadig er gældende på denne dato. Krav vedrørende et eventuelt ansættelsesforhold før denne dato og deraf følgende rettigheder og forpligtelser indtil denne dato bør derfor kun vurderes på grundlag af national ret og EU-ret, der ligger forud for dette direktiv.

(28) Forholdet mellem en person, der udfører platformsarbejde, og en digital arbejdsplatform opfylder muligvis ikke kravene til et ansættelsesforhold i overensstemmelse med den definition, der er fastsat i den pågældende medlemsstats lovgivning, kollektive overenskomster eller gældende praksis, under hensyntagen til Domstolens praksis, selv om den digitale arbejdsplatform kontrollerer udførelsen af arbejdet på et givet område. Medlemsstaterne bør sikre muligheden for at afkræfte den retlige formodning i retssager eller administrative procedurer eller begge ved på grundlag af ovennævnte definition at bevise, at det pågældende forhold ikke er et ansættelsesforhold. Dette skift i bevisbyrden til digitale arbejdsplatforme er begrundet i, at de har et fuldstændigt overblik over alle faktuelle elementer, der bestemmer forholdet, navnlig de algoritmer, hvorigennem de forvalter deres aktiviteter. Retssager og administrative procedurer, som de digitale arbejdsplatforme har indledt for at afkræfte den retlige formodning, bør ikke have opsættende virkning for anvendelsen af den retlige formodning. En vellykket afkræftelse af formodningen i administrative procedurer bør ikke udelukke anvendelsen af formodningen i efterfølgende retslige procedurer. Når den person, der udfører platformsarbejde, og som er omfattet af formodningen, forsøger at afkræfte den retlige formodning, bør den digitale arbejdsplatform være forpligtet til at bistå den pågældende person, navnlig ved at fremlægge alle relevante oplysninger, som platformen er i besiddelse af, for så vidt angår den pågældende person. Medlemsstaterne bør fastlægge de nødvendige retningslinjer for procedurer til at afkræfte den retlige formodning.

(29) Selv om forordning (EU) 2016/679 fastlægger den generelle ramme for beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger, er det nødvendigt at fastsætte regler, der tager hensyn til de betænkeligheder, der er specifikke i forbindelse med behandling af personoplysninger i forbindelse med platformsarbejde. Dette direktiv fastsætter mere specifikke regler i forbindelse med platformsarbejde, herunder for at sikre beskyttelsen af rettigheder og frihedsrettigheder i forbindelse med behandling af arbejdstageres personoplysninger som omhandlet i artikel 88 i forordning (EU) 2016/679. I denne forbindelse bør udtryk vedrørende beskyttelse af personoplysninger i dette direktiv forstås i lyset af definitionerne i forordning (EU) 2016/679.

(30) Ud over de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, gælder de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i forordning (EU) 2016/679, fortsat, når personoplysninger behandles. I henhold til artikel 13, 14 og 15 i forordning (EU) 2016/679 skal de dataansvarlige sikre gennemsigtighed over for de registrerede i forbindelse med indsamling og behandling af personoplysninger. Desuden indeholder artikel 22, stk. 1, i forordning (EU) 2016/679, en beskyttelse af den registreredes ret til ikke at være genstand for en beslutning, der udelukkende er baseret på automatiseret behandling, herunder profilering, har retsvirkning eller på tilsvarende vis i væsentlig grad påvirker den pågældende, med forbehold af de undtagelser, der er fastsat i samme artikels stk. 2. Disse forpligtelser gælder også for digitale arbejdsplatforme.

(31) Dette direktiv berører ikke artikel 13, 14, 15 og 22 i forordning (EU) 2016/679, med undtagelse af artikel 13, stk. 2, litra f), artikel 14, stk. 2, litra g), og artikel 15, stk. 1, litra h), for hvilke artikel 6 i dette direktiv fastsætter mere specifikke regler i forbindelse med platformsarbejde, herunder for at sikre beskyttelsen af rettigheder og frihedsrettigheder i forbindelse med behandling af arbejdstageres personoplysninger som omhandlet i artikel 88 i forordning (EU) 2016/679.

(32) Digitale arbejdsplatforme bør være underlagt gennemsigtighedsforpligtelser i forbindelse med automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, der anvendes til at overvåge, kontrollere eller evaluere arbejdsresultaterne ved hjælp af elektroniske midler, og automatiserede beslutningssystemer, der anvendes til at træffe eller støtte beslutninger, der i væsentlig grad påvirker arbejdsvilkårene, herunder adgang for personer, der udfører platformsarbejde, til arbejdsopgaver, deres indtjening, deres sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, deres arbejdstid, deres forfremmelse og deres kontraktmæssige status, herunder begrænsning, suspension eller opsigelse af deres konto. Ud over, hvad der er fastsat i forordning (EU) 2016/679, bør der også gives oplysninger om sådanne systemer, når beslutninger ikke udelukkende er baseret på automatiseret behandling, forudsat at de understøttes af automatiserede systemer. Det bør også præciseres, hvilken type oplysninger der bør gives til personer, der udfører platformsarbejde vedrørende sådanne automatiserede systemer, samt i hvilken form og hvornår de bør gives. Den dataansvarliges forpligtelse i henhold til artikel 13, 14 og 15 i forordning (EU) 2016/679 til at give den registrerede visse oplysninger i forbindelse med behandling af personoplysninger om den registrerede samt adgang til sådanne oplysninger bør fortsat finde anvendelse i forbindelse med platformsarbejde. Der bør også gives oplysninger om automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer til repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, og til nationale arbejdsmyndigheder på disses anmodning, således at de kan udøve deres funktioner.

(33) Digitale arbejdsplatforme bør ikke forpligtes til at offentliggøre den detaljerede funktionsmåde for deres automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, herunder algoritmer, eller andre detaljerede data, der indeholder

forretningshemmeligheder eller er beskyttet af intellektuelle ejendomsrettigheder. Denne vurdering bør dog ikke resultere i en afvisning af at give alle de oplysninger, der kræves i henhold til dette direktiv.

(34) I henhold til artikel 5 og 6 i forordning (EU) 2016/679 skal personoplysninger behandles på en lovlig, retfærdig og gennemsigtig måde. Digitale arbejdsplatforme bør derfor ikke have lov til at behandle personoplysninger vedrørende personer, der udfører platformsarbejde, som ikke er uløseligt forbundet med og strengt nødvendige for opfyldelsen af kontrakten mellem disse personer og den digitale arbejdsplatform. Dette direktivs artikel 6, stk. 5, fastsætter mere specifikke regler i forbindelse med platformsarbejde, herunder for at sikre beskyttelsen af rettigheder og frihedsrettigheder i forbindelse med behandling af arbejdstageres personoplysninger som omhandlet i artikel 88 i forordning (EU) 2016/679.

(35) Digitale arbejdsplatforme gør udstrakt brug af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer til at forvalte deres menneskelige ressourcer. Elektronisk overvågning kan være indgribende, og beslutninger, der træffes eller støttes af sådanne systemer, kan direkte påvirke personer, der udfører platformsarbejde, og som måske ikke har direkte kontakt med en person, som er leder eller tilsynsførende. Digitale arbejdsplatforme bør derfor regelmæssigt overvåge og evaluere indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, på arbejdsvilkårene. Digitale arbejdsplatforme bør sikre tilstrækkelige menneskelige ressourcer til dette formål. Personer, der af den digitale arbejdsplatform pålægges denne opgave, skal have den nødvendige kompetence, uddannelse og beføjelse til at udøve denne funktion og skal beskyttes mod afskedigelse, disciplinære foranstaltninger eller andre negative konsekvenser af tilsidesættelsen af automatiserede beslutninger eller forslag til beslutninger. Ud over forpligtelserne i henhold til artikel 22 i forordning (EU) 2016/679 fastsætter artikel 7, stk. 1 og 3, i dette direktiv særlige forpligtelser, der finder anvendelse som specifikke regler i forbindelse med platformsarbejde, for digitale arbejdsplatforme med hensyn til menneskelig overvågning af virkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede systemer, herunder for at sikre beskyttelsen af rettigheder og frihedsrettigheder i forbindelse med behandling af ansattes personoplysninger som omhandlet i artikel 88 i forordning (EU) 2016/679.

(36) I henhold til artikel 22, stk. 3, i forordning (EU) 2016/679 skal de dataansvarlige gennemføre passende foranstaltninger til beskyttelse af registreredes rettigheder og frihedsrettigheder og legitime interesser i tilfælde, hvor sidstnævnte er genstand for beslutninger, der udelukkende er baseret på automatiseret behandling. Denne bestemmelse kræver som minimum, at den registrerede har ret til menneskelig indgriben fra den dataansvarliges side, til at give udtryk for sine synspunkter og til at anfægte beslutningen. Disse krav gælder også for digitale arbejdsplatforme. Dette direktivs artikel 8 fastsætter mere specifikke regler i forbindelse med platformsarbejde, herunder for at sikre beskyttelsen af rettigheder og frihedsrettigheder i forbindelse med behandling af arbejdstageres personoplysninger som omhandlet i artikel 88 i forordning (EU) 2016/679.

(37) I den forbindelse bør personer, der udfører platformsarbejde, have ret til at få en forklaring fra den digitale arbejdsplatform på en beslutning, manglende beslutning eller en række beslutninger, der er truffet eller støttet af automatiserede systemer, som i væsentlig grad påvirker deres arbejdsvilkår. Med henblik herpå bør den digitale arbejdsplatform give dem mulighed for at drøfte og afklare fakta, omstændigheder og begrundelser for sådanne beslutninger med en menneskelig kontaktperson på den

digitale arbejdsplatform. Desuden bør digitale arbejdsplatforme give den person, der udfører platformsarbejde, en skriftlig begrundelse for enhver beslutning om at begrænse, suspendere eller opsige den pågældende persons konto, nægte at betale for arbejde, der er udført af den pågældende person, eller ændre vedkommendes kontraktmæssige status, da sådanne beslutninger sandsynligvis vil have betydelige negative konsekvenser for personer, der udfører platformsarbejde, navnlig deres potentielle indtjening. Hvis den modtagne forklaring eller begrundelse ikke er tilfredsstillende, eller hvis de personer, der udfører platformsarbejde, mener, at deres rettigheder krænkes, har de også ret til at anmode den digitale arbejdsplatform om at genoverveje beslutningen og få et begrundet svar inden for en rimelig tid. Hvis sådanne beslutninger krænker disse personers rettigheder, såsom arbejdstagerrettigheder eller retten til ikkeforskelsbehandling, bør den digitale arbejdsplatform straks rette op på sådanne beslutninger eller, hvis dette ikke er muligt, yde passende kompensation.

(38) Rådets direktiv 89/391/EØF[13] indfører foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, herunder arbejdsgiverens forpligtelse til at vurdere sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen. Da automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer potentielt har en betydelig indvirkning på den fysiske og mentale sundhed for personer, der udfører platformsarbejde, bør digitale arbejdsplatforme evaluere disse risici, vurdere, om garantierne i systemerne er hensigtsmæssige til at imødegå disse risici, og træffe passende forebyggende og beskyttende foranstaltninger.

(39) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF[14] indfører en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Unionen. Digitale arbejdsplatformes indførelse af eller væsentlige ændringer i brugen af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer har direkte indvirkning på tilrettelæggelsen af arbejdet og de individuelle arbejdsvilkår for platformsarbejdere. Der er behov for yderligere foranstaltninger for at sikre, at digitale arbejdsplatforme informerer og hører platformsarbejdere eller deres repræsentanter, inden sådanne beslutninger træffes, på et passende niveau og, i betragtning af de algoritmiske styringssystemers tekniske kompleksitet, med bistand fra en ekspert udvalgt af platformens arbejdstagere eller deres repræsentanter på en samordnet måde, hvor det er nødvendigt.

(40) Personer, der ikke har et ansættelsesforhold, udgør en væsentlig del af de personer, der udfører platformsarbejde. Virkningen af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, der anvendes af digitale arbejdsplatforme, på deres arbejdsvilkår og indtjeningsmuligheder svarer til indvirkningen på platformsarbejdere. Rettighederne i artikel 6, 7 og 8 i dette direktiv vedrørende beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i tilfælde af algoritmisk styring, nemlig dem, der vedrører gennemsigtighed i automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, begrænsninger i behandlingen eller indsamlingen af personoplysninger, menneskelig overvågning og revision af væsentlige beslutninger, bør derfor også finde anvendelse på personer i Unionen, der udfører platformsarbejde, og som ikke har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold. De rettigheder

---

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

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

vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og information og høring af platformsarbejdere eller deres repræsentanter, som er specifikke for arbejdstagere i lyset af EU-retten, bør ikke finde anvendelse på dem. Forordning (EU) 2019/1150 fastsætter garantier for retfærdighed og gennemsigtighed for selvstændige, der udfører platformsarbejde, forudsat at de betragtes som erhvervsbrugere i henhold til nævnte forordning. Hvis sådanne garantier er i strid med elementer af specifikke rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, bør de specifikke bestemmelser i forordning (EU) 2019/1150 have forrang for erhvervsbrugere.

(41) For at sikre, at digitale arbejdsplatforme overholder arbejdsmarkedslovgivning og -bestemmelser, forpligtelser vedrørende bidrag til sociale sikringsordninger, koordinering af social sikring og andre relevante regler, navnlig hvis de er etableret i et andet land end den medlemsstat, hvor platformsarbejderen udfører arbejde, bør digitale arbejdsplatforme indberette arbejde udført af platformsarbejdere til de kompetente arbejdsmarkeds- og socialsikringsmyndigheder i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, i overensstemmelse med de regler og procedurer, der er fastsat i lovgivningen i de berørte medlemsstater.

(42) Oplysninger om antallet af personer, der regelmæssigt udfører platformsarbejde gennem digitale arbejdsplatforme, deres kontraktmæssige eller beskæftigelsesmæssige status og de generelle vilkår og betingelser, der gælder for disse kontraktforhold, er afgørende for at støtte arbejdstilsyn, organer for social beskyttelse og andre relevante myndigheder i korrekt fastlæggelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, og for at sikre overholdelse af retlige forpligtelser, samt for repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, i forbindelse med udøvelsen af deres repræsentative funktioner, og sådanne oplysninger bør derfor gøres tilgængelige for dem. Disse myndigheder og repræsentanter bør også have ret til at anmode digitale arbejdsplatforme om yderligere præciseringer og detaljer, såsom grundlæggende data om arbejdsvilkår med hensyn til arbejdstid og aflønning.

(43) Der er udviklet et omfattende system af håndhævelsesbestemmelser for gældende EU-ret på det sociale område, hvoraf visse elementer bør finde anvendelse inden for rammerne af dette direktiv for at sikre, at personer, der udfører platformsarbejde, har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, herunder passende erstatning. Navnlig bør personer, der udfører platformsarbejde, under hensyntagen til den grundlæggende karakter af retten til effektiv retsbeskyttelse fortsat være omfattet af denne beskyttelse selv efter ophøret af det ansættelsesforhold eller kontraktforhold, der giver anledning til en påstået tilsidesættelse af arbejdstagerens rettigheder i henhold til dette direktiv.

(44) Repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bør kunne repræsentere en eller flere personer, der udfører platformsarbejde, i enhver retslig eller administrativ procedure til håndhævelse af rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv. Indgivelse af krav på vegne af eller støtte til flere personer, der udfører platformsarbejde, er en måde at lette retssager, der ellers ikke ville være blevet anlagt på grund af proceduremæssige og økonomiske hindringer eller frygt for repressalier.

(45) Platformsarbejde er kendetegnet ved manglen på en fælles arbejdsplads, hvor arbejdstagerne kan lære hinanden at kende og kommunikere med hinanden og med deres repræsentanter, også med henblik på at forsvare deres interesser over for arbejdsgiveren. Det er derfor nødvendigt at skabe digitale kommunikationskanaler i overensstemmelse med de digitale arbejdsplatformes arbejdstilrettelæggelse, hvor personer, der udfører platformsarbejde, kan udveksle erfaringer og kontaktes af deres

repræsentanter. Digitale arbejdsplatforme bør skabe sådanne kommunikationskanaler inden for deres digitale infrastruktur eller ved hjælp af tilsvarende effektive midler og samtidig respektere beskyttelsen af personoplysninger og afstå fra at få adgang til eller overvåge denne kommunikation.

(46) I administrative eller retslige procedurer vedrørende korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, kan elementerne vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdet, der gør det muligt at fastslå beskæftigelsesstatus, og navnlig hvorvidt den digitale arbejdsplatform kontrollerer visse elementer af udførelsen af arbejdet, være i den digitale arbejdsplatforms besiddelse og ikke være let tilgængelige for personer, der udfører platformsarbejde, og kompetente myndigheder. De nationale domstole eller kompetente myndigheder bør derfor kunne pålægge den digitale arbejdsplatform at fremlægge alle relevante beviser, som de råder over, herunder fortrolige oplysninger, med forbehold af effektive foranstaltninger til beskyttelse af sådanne oplysninger.

(47) Eftersom artikel 6, artikel 7, stk. 1 og 3, og artikel 8 i dette direktiv fastsætter specifikke regler i forbindelse med platformsarbejde for at sikre beskyttelsen af arbejdstagernes personoplysninger som omhandlet i artikel 88 i forordning (EU) 2016/679, og artikel 10 i nærværende direktiv også anvender disse garantier i tilfælde af personer uden ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, bør de nationale tilsynsmyndigheder, der er omhandlet i artikel 51 i forordning (EU) 2016/679, have kompetence til at overvåge anvendelsen af disse garantier. Kapitel VI, VII og VIII i forordning (EU) 2016/679 bør finde anvendelse med hensyn til de proceduremæssige rammer for håndhævelsen af disse garantier, navnlig for så vidt angår tilsyns-, samarbejds- og sammenhængsmekanismer, retsmidler, ansvar og sanktioner, herunder kompetencen til at pålægge administrative bøder op til det beløb, der er omhandlet i artikel 83, stk. 5, i nævnte forordning.

(48) Automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, der anvendes i forbindelse med platformsarbejde, omfatter behandling af personoplysninger og påvirker arbejdsvilkårene og rettighederne for personer, der udfører platformsarbejde. De rejser derfor spørgsmål om databeskyttelseslovgivning samt arbejdsret og social beskyttelse. Datatilsynsmyndigheder og relevante arbejdsmarkeds- og socialsikringsmyndigheder bør derfor samarbejde om håndhævelsen af dette direktiv, herunder ved at udveksle relevante oplysninger med hinanden, uden at dette berører datatilsynsmyndighedernes uafhængighed.

(49) Målet for dette direktiv, nemlig at forbedre arbejdsvilkår inden for platformsarbejde, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af behovet for at fastsætte fælles mindstekrav bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

(50) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde bestemmelser, som er gunstigere for platformsarbejdere. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-ret eller nationale ret på dette område, og den kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for

at sænke det generelle niveau af beskyttelse på det område, der er omfattet af dette direktiv.

(51) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, økonomiske og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne bør derfor vurdere virkningen af deres gennemførelsesforanstaltninger på nystartede virksomheder samt små og mellemstore virksomheder for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, med særlig vægt på mikrovirksomheder og på den administrative byrde. Medlemsstaterne bør også offentliggøre resultaterne af disse vurderinger.

(52) Medlemsstaterne kan overlade gennemførelsen af dette direktiv til arbejdsmarkedets parter, hvor arbejdsmarkedets parter anmoder herom i fællesskab, og forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med dette direktiv. De bør også i overensstemmelse med national ret og praksis træffe passende foranstaltninger til at sikre effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv.

(53) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter[15] har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiver, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget.

(54) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse er blevet hørt i overensstemmelse med artikel 42, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725[16] og afgav udtalelse den XX XXXX[17] —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Genstand og anvendelsesområde

1. Dette direktivs formål er at forbedre arbejdsvilkårene for personer, der udfører platformsarbejde, ved at sikre korrekt fastsættelse af deres beskæftigelsesstatus, ved at fremme gennemsigtighed, retfærdighed og ansvarlighed i forbindelse med algoritmisk styring af platformsarbejde og ved at forbedre gennemsigtigheden i

[15] EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

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

[17] …

platformsarbejde, herunder i grænseoverskridende situationer, samtidig med at betingelserne for de digitale arbejdsplatformes bæredygtige vækst i Unionen støttes.

2. Dette direktiv fastsætter minimumsrettigheder for enhver person, der udfører platformsarbejde i Unionen, og som har eller på grundlag af en vurdering af de faktiske omstændigheder kan anses for at have en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i gældende lov, kollektive overenskomster eller gældende praksis i medlemsstaterne, under hensyntagen til Domstolens praksis.

   I overensstemmelse med artikel 10 finder rettighederne i dette direktiv vedrørende beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i tilfælde af algoritmisk styring også anvendelse på enhver person, der udfører platformsarbejde i Unionen, og som ikke har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold.

3. Dette direktiv finder anvendelse på digitale arbejdsplatforme, der tilrettelægger platformsarbejde, der udføres i Unionen, uanset hvor de er etableret, og uanset hvilken lov der ellers finder anvendelse.

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

   1) "digital arbejdsplatform": enhver fysisk eller juridisk person, der leverer en kommerciel tjeneste, som opfylder alle følgende krav:

      a) den leveres, i det mindste delvist, på afstand ved hjælp af elektroniske midler, såsom et websted eller en mobilapplikation

      b) den leveres på anmodning af en tjenestemodtager

      c) den omfatter som en nødvendig og væsentlig del tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, uanset om arbejdet udføres online eller på et bestemt sted

   2) "platformsarbejde": ethvert arbejde, der er tilrettelagt via en digital arbejdsplatform og udføres i Unionen af en person på grundlag af et kontraktforhold mellem den digitale arbejdsplatform og den enkelte person, uanset om der foreligger et kontraktforhold mellem personen og tjenestemodtageren

   3) "person, der udfører platformsarbejde": enhver person, der udfører platformsarbejde, uanset de involverede parters kontraktlige betegnelse af forholdet mellem den pågældende person og den digitale arbejdsplatform

   4) "platformsarbejder": enhver person, der udfører platformsarbejde, og som har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller i gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens praksis

   5) "repræsentanter": arbejdstagerorganisationer eller -repræsentanter i henhold til national lovgivning eller praksis eller begge dele

6) "mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder": mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder som defineret i bilaget til Kommissionens henstilling 2003/361/EF[18].

2. Definitionen af digitale arbejdsplatforme i stk. 1, nr. 1), omfatter ikke udbydere af en tjeneste, hvis primære formål er at udnytte eller dele aktiver. Den er begrænset til tjenesteydere, for hvilke tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, ikke blot udgør en mindre og rent accessorisk komponent.

KAPITEL II

BESKÆFTIGELSESSTATUS

Artikel 3

Korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus

1. Medlemsstaterne skal have indført passende procedurer til at kontrollere og sikre en korrekt fastlæggelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, med henblik på at fastslå, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i medlemsstaternes gældende lovgivning, kollektive overenskomster eller gældende praksis under hensyntagen til Domstolens praksis, og sikre, at de har de rettigheder, der følger af den EU-ret, der finder anvendelse på arbejdstagere.

2. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, baseres primært på fakta vedrørende den faktiske udførelse af arbejdet, idet der tages hensyn til brugen af algoritmer i forbindelse med tilrettelæggelse af platformsarbejdet, uanset hvordan forholdet klassificeres i en eventuel kontraktmæssig aftale mellem de involverede parter. Hvis det på grundlag af faktiske omstændigheder fastslås, at der foreligger et ansættelsesforhold, skal den part, der påtager sig arbejdsgiverens forpligtelser, klart identificeres i overensstemmelse med de nationale retssystemer.

Artikel 4

Retlig formodning

1. Kontraktforholdet mellem en digital arbejdsplatform, der som omhandlet i stk. 2 kontrollerer udførelsen af arbejdet, og en person, der udfører platformsarbejde via denne platform, formodes retligt at være et ansættelsesforhold. Med henblik herpå fastlægger medlemsstaterne en ramme med foranstaltninger i overensstemmelse med deres nationale retsorden og retssystemer.

   Den retlige formodning finder anvendelse i alle relevante administrative og retlige procedurer. De kompetente myndigheder, der kontrollerer overholdelsen eller håndhævelsen af relevant lovgivning, skal kunne påberåbe sig denne formodning.

2. Ved kontrol af arbejdets udførelse i henhold til stk. 1 forstås, at mindst to af følgende betingelser er opfyldt:

   a) at aflønningsniveauet fastsættes, eller at der fastlægges øvre grænser herfor i praksis

[18] Kommissionens henstilling af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (C(2003)1422) (EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36).

b) at det kræves, at den person, der udfører platformsarbejde, overholder specifikke regler med hensyn til udseende, adfærd over for modtageren af tjenesten eller udførelse af arbejdet

c) at arbejdets udførelse overvåges, eller at kvaliteten af arbejdsresultatet kontrolleres ad elektronisk vej

d) at friheden til at tilrettelægge arbejdet i praksis begrænses, navnlig friheden til at vælge arbejdstid eller fraværsperioder, til at acceptere eller afvise opgaver eller til at benytte underleverandører eller stedfortrædere

e) at muligheden for at etablere en kundebase eller udføre arbejde for tredjemand i praksis begrænses.

3. Medlemsstaterne træffer støtteforanstaltninger for at sikre en effektiv gennemførelse af den retlige formodning, der er omhandlet i stk. 1, samtidig med at de tager hensyn til indvirkningen på nystartede virksomheder, undgår at reelle selvstændige erhvervsdrivende bliver omfattet og støtter de digitale arbejdsplatformes bæredygtige vækst. De skal navnlig:

a) sikre, at oplysninger om anvendelsen af den retlige formodning gøres offentligt tilgængelige på en klar, fyldestgørende og lettilgængelig måde

b) udvikle retningslinjer for digitale arbejdsplatforme, personer, der udfører platformsarbejde, og arbejdsmarkedets parter med henblik på, at de forstår og gennemfører den retlige formodning, herunder om procedurerne for at afkræfte den i overensstemmelse med artikel 5

c) udvikle vejledning til håndhævende myndigheder med henblik på en målrettet proaktiv indsats og forfølgelse af de digitale arbejdsplatforme, der ikke overholder reglerne

d) styrke de kontroller og inspektioner på stedet, der udføres af arbejdstilsyn eller organer med ansvar for håndhævelse af arbejdsretten, samtidig med at det sikres, at sådanne kontroller og inspektioner er forholdsmæssige og ikkediskriminerende.

4. For så vidt angår kontraktforhold, der er indgået før og stadig er i kraft på den dato, der er fastsat i artikel 21, stk. 1, finder den i stk. 1 omhandlede retlige formodning kun anvendelse på perioden fra denne dato.

Artikel 5

Mulighed for at afkræfte den retlige formodning

Medlemsstaterne sikrer, at parterne har mulighed for at afkræfte den retlige formodning, der er omhandlet i artikel 4, i retlige eller administrative procedurer eller begge.

Hvis den digitale arbejdsplatform gør gældende, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold som defineret i den lovgivning, kollektive overenskomster eller praksis, der er gældende i den pågældende medlemsstat, påhviler bevisbyrden under hensyntagen til Domstolens praksis den digitale arbejdsplatform. Sådanne procedurer har ikke opsættende virkning for anvendelsen af den retlige formodning.

Hvis den person, der udfører platformsarbejdet, gør gældende, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold som defineret i den lovgivning, kollektive overenskomster eller praksis, der er gældende i den pågældende medlemsstat, er den digitale arbejdsplatform under hensyntagen til Domstolens praksis forpligtet til at bidrage til en

korrekt afvikling af procedurerne, navnlig ved at fremlægge alle relevante oplysninger, som den er i besiddelse af.

KAPITEL III

ALGORITMISK STYRING

Artikel 6

Gennemsigtighed og brug af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer

1. Uden at det berører de forpligtelser og rettigheder, som digitale arbejdsplatforme og platformsarbejdere har i henhold til direktiv (EU) 2019/1152, kræver medlemsstaterne, at digitale arbejdsplatforme informerer platformsarbejdere om:

   a) automatiserede overvågningssystemer, der anvendes til at overvåge, kontrollere eller evaluere platformsarbejderes arbejdsresultater ved hjælp af elektroniske midler

   b) automatiserede beslutningssystemer, der anvendes til at træffe eller støtte beslutninger, der i væsentlig grad påvirker disse platformsarbejderes arbejdsvilkår, navnlig deres adgang til arbejdsopgaver, deres indtjening, deres sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, deres arbejdstid, deres forfremmelse og deres kontraktmæssige status, herunder begrænsning, suspension eller opsigelse af deres konto.

2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger vedrører følgende:

   a) for så vidt angår automatiserede overvågningssystemer:

      i) det forhold, at sådanne systemer er i brug eller er ved at blive indført

      ii) de kategorier af handlinger, der overvåges, kontrolleres eller evalueres af sådanne systemer, herunder evaluering foretaget af tjenestemodtageren

   b) for så vidt angår automatiserede beslutningssystemer:

      i) det forhold, at sådanne systemer er i brug eller er ved at blive indført

      ii) de kategorier af beslutninger, der træffes eller støttes af sådanne systemer

      iii) de vigtigste parametre, som sådanne systemer tager i betragtning, og den relative betydning af disse vigtigste parametre i den automatiserede beslutningstagning, herunder den måde, hvorpå platformsarbejderens personoplysninger eller adfærd påvirker beslutningerne

      iv) begrundelsen for beslutninger om at begrænse, suspendere eller opsige platformsarbejderens konto, nægte at betale for arbejde, der er udført af platformsarbejderen, og beslutninger om platformsarbejderens kontraktmæssige status eller enhver beslutning med tilsvarende virkninger.

3. Digitale arbejdsplatforme giver de oplysninger, der er omhandlet i stk. 2, i form af et dokument, der kan være i elektronisk format. De fremlægger disse oplysninger senest den første arbejdsdag samt i tilfælde af væsentlige ændringer og når som helst efter

anmodning fra platformsarbejderen. Oplysningerne skal præsenteres i en kortfattet, gennemsigtig, letforståelig og lettilgængelig form i et klart og enkelt sprog.

4. Digitale arbejdsplatforme stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 2, til rådighed for platformsarbejderens repræsentanter og de nationale arbejdsmyndigheder på deres anmodning.

5. Digitale arbejdsplatforme må ikke behandle personoplysninger vedrørende platformsarbejdere, som ikke er uløseligt forbundet med og strengt nødvendige for opfyldelsen af kontrakten mellem platformsarbejderen og den digitale arbejdsplatform. Navnlig må de ikke:

   a) behandle personoplysninger om platformsarbejderens følelsesmæssige eller psykologiske tilstand

   b) behandle personoplysninger vedrørende platformsarbejderens helbred, undtagen i de tilfælde, der er omhandlet i artikel 9, stk. 2, litra b) til j), i forordning (EU) 2016/679

   c) behandle personoplysninger i forbindelse med private samtaler, herunder udvekslinger med repræsentanter for platformsarbejdere

   d) indsamle personoplysninger, selv om platformsarbejderen ikke tilbyder eller udfører platformsarbejde.

Artikel 7

Menneskelig overvågning af automatiserede systemer

1. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme regelmæssigt overvåger og evaluerer indvirkningen på arbejdsvilkårene af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer som omhandlet i artikel 6, stk. 1.

2. Med forbehold af Rådets direktiv 89/391/EØF og tilknyttede direktiver om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen skal digitale arbejdsplatforme:

   a) evaluere risiciene ved automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer for platformsarbejderes sikkerhed og sundhed, navnlig med hensyn til mulige risici for arbejdsrelaterede ulykker, psykosociale og ergonomiske risici

   b) vurdere, om garantierne i disse systemer er hensigtsmæssige i forhold til de risici, der er udpeget i lyset af arbejdsmiljøets særlige kendetegn

   c) indføre passende forebyggende og beskyttende foranstaltninger.

   De må ikke anvende automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer på en måde, der lægger unødigt pres på platformsarbejdere eller på anden måde bringer platformsarbejdernes fysiske og mentale sundhed i fare.

3. Medlemsstaterne kræver, at digitale arbejdsplatforme sikrer tilstrækkelige menneskelige ressourcer til at overvåge indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer, i overensstemmelse med denne artikel. De personer, som den digitale arbejdsplatform giver til opgave at forestå overvågningen, skal have den nødvendige kompetence, uddannelse og beføjelse til at udøve denne funktion. De skal være beskyttet mod afskedigelse, disciplinære foranstaltninger eller andre negative konsekvenser som følge af, at automatiserede beslutninger eller forslag til beslutninger tilsidesættes.

Artikel 8

Menneskelig gennemgang af væsentlige beslutninger

1. Medlemsstaterne sikrer, at platformsarbejdere har ret til at få en forklaring fra den digitale arbejdsplatform på enhver beslutning, der træffes eller støttes af et automatiseret beslutningssystem, som i væsentlig grad påvirker platformsarbejderens arbejdsvilkår, jf. artikel 6, stk. 1, litra b). Medlemsstaterne sikrer navnlig, at digitale arbejdsplatforme giver platformsarbejdere adgang til en kontaktperson, der er udpeget af den digitale arbejdsplatform, med henblik på at drøfte og præcisere de forhold, omstændigheder og årsager, der har ført til beslutningen. Digitale arbejdsplatforme skal sikre, at sådanne kontaktpersoner har den nødvendige kompetence, uddannelse og beføjelse til at udøve denne funktion.

   Digitale arbejdsplatforme giver platformsarbejderen en skriftlig begrundelse for enhver beslutning, der træffes eller støttes af et automatiseret beslutningssystem, om at begrænse, suspendere eller opsige platformsarbejderens konto, enhver beslutning om at nægte at betale for arbejde, der er udført af platformsarbejderen, enhver beslutning om platformsarbejderens kontraktmæssige status eller enhver beslutning med tilsvarende virkninger.

2. Hvis platformsarbejdere ikke er tilfredse med den forklaring eller den skriftlige begrundelse, der er opnået, eller mener, at den beslutning, der er omhandlet i stk. 1, krænker deres rettigheder, har de ret til at anmode den digitale arbejdsplatform om at tage den pågældende beslutning op til fornyet overvejelse. Den digitale arbejdsplatform skal besvare en sådan anmodning ved at give platformsarbejderen et begrundet svar uden unødigt ophold og under alle omstændigheder senest en uge efter modtagelsen af anmodningen.

   For så vidt angår digitale arbejdsplatforme, som er mikrovirksomheder eller små og mellemstore virksomheder, kan medlemsstaterne fastsætte, at svarfristen i første afsnit forlænges til to uger.

3. Hvis den i stk. 1 omhandlede beslutning krænker platformsarbejderens rettigheder, skal den digitale arbejdsplatform straks rette op på beslutningen eller, hvis det ikke er muligt at rette op, tilbyde passende kompensation.

4. Denne artikel berører ikke de afskedigelsesprocedurer, der er fastsat i national ret.

Artikel 9

Information og høring

1. Uden at det berører rettighederne og forpligtelserne i henhold til direktiv 2002/14/EF, sikrer medlemsstaterne information og høring af platformsarbejdernes repræsentanter eller, hvis der ikke findes sådanne repræsentanter, af de platformsarbejdere, der er berørt af digitale arbejdsplatforme, om beslutninger, der kan føre til indførelse af eller væsentlige ændringer i brugen af automatiserede overvågnings- og beslutningsordninger som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i overensstemmelse med denne artikel.

2. I denne artikel finder definitionerne af "information" og "høring" i artikel 2, litra f) og g), i direktiv 2002/14/EF anvendelse. Reglerne i artikel 4, stk. 1, 3 og 4, artikel 6 og artikel 7 i direktiv 2002/14/EF finder tilsvarende anvendelse.

3. Repræsentanter for platformsarbejdere eller de berørte platformsarbejdere kan bistås af en ekspert efter eget valg, i det omfang det er nødvendigt for dem for at undersøge det spørgsmål, der er genstand for information og høring, og afgive en udtalelse. Hvis en digital arbejdsplatform har mere end 500 platformsarbejdere i en medlemsstat, afholdes udgifterne til eksperten af den digitale arbejdsplatform, forudsat at de er forholdsmæssige.

Artikel 10

Personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke har et ansættelsesforhold

1. Artikel 6, artikel 7, stk. 1 og 3, og artikel 8 finder også anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold.

2. Denne artikel berører ikke forordning (EU) 2019/1150. Hvis bestemmelserne i dette direktiv er i modstrid med en bestemmelse i forordning (EU) 2019/1150, for så vidt angår erhvervsbrugere som defineret i nævnte forordning, har bestemmelsen i nævnte forordning forrang og finder anvendelse på disse erhvervsbrugere. Artikel 8 i dette direktiv finder ikke anvendelse på erhvervsbrugere som defineret i forordning (EU) 2019/1150.

KAPITEL IV

GENNEMSIGTIGHED MED HENSYN TIL PLATFORMSARBEJDE

Artikel 11

Indberetning af platformsarbejde

Med forbehold af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004[19] og 987/2009[20] skal medlemsstaterne kræve, at digitale arbejdsplatforme, som er arbejdsgivere, indberetter arbejde udført af platformsarbejdere til de kompetente arbejdsmarkeds- og socialsikringsmyndigheder i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, og udveksler relevante data med disse myndigheder i overensstemmelse med de regler og procedurer, der er fastsat i lovgivningen i de berørte medlemsstater.

Artikel 12

Adgang til relevante oplysninger om platformsarbejde

1. Når arbejdsmarkedsmyndigheder og myndigheder med ansvar for social beskyttelse og andre relevante myndigheder, udfører deres opgaver med hensyn til at sikre overholdelse af de retlige forpligtelser, der gælder for beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, og når repræsentanterne for personer, der udfører platformsarbejde, udøver deres repræsentative funktioner, sikrer

[19] Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

[20] Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 284 af 30.10.2009, s. 1).

medlemsstaterne, at digitale arbejdsplatforme stiller følgende oplysninger til rådighed for dem:

a) antallet af personer, der regelmæssigt udfører platformsarbejde via den pågældende digitale arbejdsplatform, og deres kontraktmæssige eller beskæftigelsesmæssige status

b) de generelle vilkår og betingelser, der finder anvendelse på disse kontraktforhold, forudsat at disse vilkår og betingelser fastsættes ensidigt af den digitale arbejdsplatform og finder anvendelse på et stort antal kontraktforhold.

2. Oplysningerne gives for hver enkelt medlemsstat, hvor personer udfører platformsarbejde via den pågældende digitale arbejdsplatform. Oplysningerne ajourføres mindst hver sjette måned, og for så vidt angår stk. 1, litra b), hver gang vilkårene og betingelserne ændres.

3. Arbejdsmarkedsmyndigheder og myndigheder med ansvar for social beskyttelse og andre relevante myndigheder og repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, har ret til at anmode digitale arbejdsplatforme om yderligere præciseringer og nærmere oplysninger vedrørende alle de leverede data. De digitale arbejdsplatforme skal besvare en sådan anmodning inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar.

4. For så vidt angår digitale arbejdsplatforme, som er mikrovirksomheder eller små og mellemstore virksomheder, kan medlemsstaterne fastsætte, at periodiciteten for ajourføring af oplysninger i overensstemmelse med stk. 2 reduceres til en gang om året.

KAPITEL V

RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE

Artikel 13

Klageadgang

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

Artikel 14

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

1. Med forbehold af artikel 80 i forordning (EU) 2016/679 sikrer medlemsstaterne, at repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, eller andre juridiske enheder, der i overensstemmelse med kriterierne i national lovgivning eller praksis har en legitim interesse i at forsvare rettighederne for personer, der udfører platformsarbejde, kan deltage i enhver retslig eller administrativ procedure for at håndhæve rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv. De kan handle på vegne af eller til støtte for en person, der udfører platformsarbejde, i tilfælde af

overtrædelse af enhver rettighed eller forpligtelse, der følger af dette direktiv, med den pågældende persons samtykke.

2. Repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, har også ret til at handle på vegne af eller til støtte for flere personer, der udfører platformsarbejde, med de pågældende personers godkendelse.

Artikel 15

Kommunikationskanaler for personer, der udfører platformsarbejde

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

Artikel 16

Adgang til bevismateriale

1. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole eller kompetente myndigheder i sager vedrørende et krav om korrekt fastsættelse af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, kan pålægge den digitale arbejdsplatform at fremlægge alle relevante beviser, den råder over.

2. Medlemsstaterne sikrer, at nationale domstole har beføjelse til at kræve, at beviser indeholdende fortrolige oplysninger fremlægges, hvis de finder dem relevante for sagen. De sikrer, at nationale domstole ved pålægget om fremlæggelse af disse oplysninger råder over effektive foranstaltninger til at beskytte sådanne oplysninger.

3. Denne artikel er ikke til hinder for, at medlemsstaterne opretholder eller indfører regler, der er gunstigere for personer, der udfører platformsarbejde.

Artikel 17

Beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger

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

Artikel 18

Beskyttelse mod afskedigelse

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse eller tilsvarende og alle skridt med henblik på afskedigelse af personer, der udfører platformsarbejde, på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv.

2. Personer, der udfører platformsarbejde, som mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder i henhold til dette direktiv, kan anmode den digitale arbejdsplatform om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Den digitale arbejdsplatform skal give denne begrundelse skriftligt.

3. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, i tilfælde af at de i stk. 2 omhandlede personer, der udfører platformsarbejde, fremfører faktiske omstændigheder for en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ, som giver anledning til at formode, at der er sket en sådan afskedigelse eller truffet en tilsvarende foranstaltning, påhviler den digitale arbejdsplatform at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold end dem, der er omhandlet i stk. 1.

4. Stk. 3 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for personer, der udfører platformsarbejde.

5. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende stk. 3 i sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ at undersøge sagens faktiske omstændigheder.

6. Stk. 3 finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

Artikel 19

Tilsyn og sanktioner

1. Den eller de tilsynsmyndigheder, der er ansvarlige for at overvåge anvendelsen af forordning (EU) 2016/679, er også ansvarlige for at overvåge anvendelsen af artikel 6, artikel 7, stk. 1 og 3, artikel 8 og artikel 10 i dette direktiv i overensstemmelse med de relevante bestemmelser i kapitel VI, VII og VIII i forordning (EU) 2016/679. De har kompetence til at pålægge administrative bøder op til det beløb, der er omhandlet i artikel 83, stk. 5, i nævnte forordning.

2. De i stk. 1 omhandlede myndigheder og de nationale arbejdsmarkeds- og socialsikringsmyndigheder samarbejder, hvor det er relevant, om håndhævelsen af dette direktiv inden for rammerne af deres respektive beføjelser, navnlig når der opstår spørgsmål om automatiserede overvågnings- og beslutningssystemers indvirkning på arbejdsvilkår eller rettigheder for personer, der udfører platformsarbejde. Med henblik herpå udveksler disse myndigheder relevante oplysninger med hinanden, herunder oplysninger indhentet i forbindelse med inspektioner eller undersøgelser, enten på anmodning eller på eget initiativ.

3. Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af bestemmelserne i dette direktiv med undtagelse af de i stk. 1 omhandlede, eller de allerede gældende relevante bestemmelser vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 20

Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser

1. Dette direktiv udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau af beskyttelse, som arbejdstagerne allerede har i medlemsstaterne.

2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for platformsarbejderne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for platformsarbejderne, i overensstemmelse med dette direktivs formål. Hvad angår personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke er i et ansættelsesforhold, finder dette stykke kun anvendelse, for så vidt sådanne nationale regler er forenelige med reglerne for det indre markeds funktion.

3. Dette direktiv berører ikke rettigheder for personer, der udfører platformsarbejde, som følge af andre EU-retsakter.

Artikel 21

Gennemførelse og anvendelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love, regler og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest [2 år efter ikrafttrædelsen]. De underretter straks Kommissionen herom.

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

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

3. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale ret og praksis passende foranstaltninger for at sikre en effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter og for at fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af dette direktiv.

4. Medlemsstaterne kan efter fælles anmodning herom fra arbejdsmarkedets parter overlade det til disse at gennemføre dette direktiv, forudsat at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes i henhold til dette direktiv.

Artikel 22

Revision foretaget af Kommissionen

Senest [fem år efter dets ikrafttræden] tager Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på EU-plan og under hensyntagen til indvirkningen på mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder gennemførelsen af dette direktiv op til revision og foreslår i passende omfang lovgivningsmæssige ændringer.

Artikel 23

Ikrafttræden

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

Artikel 24

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den […].

På Europa-Parlamentets vegne	*På Rådets vegne*
Formand	*Formand*