EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 9.12.2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete

(Text av betydelse för EES)

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

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

• Motiv och syfte med förslaget

Unionen har bl.a. som mål att främja folkens välfärd och verka för en hållbar utveckling i EU som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas[1]. Arbetstagarnas rätt till arbetsvillkor som respekterar deras hälsa, säkerhet och värdighet samt arbetstagarnas rätt till information och samråd är stadfästa i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. I den europeiska pelaren för sociala rättigheter anges att ”oberoende av anställningens form och varaktighet har arbetstagare rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning”[2].

Kommissionens ordförande Ursula von der Leyen har i sina politiska riktlinjer framhållit att den ”digitala omvandlingen innebär snabb förändring som påverkar våra arbetsmarknader” och har åtagit sig att ”undersöka olika sätt att förbättra arbetsvillkoren för anställda inom digitala plattformar”[3]. Det här förslaget till direktiv uppfyller det åtagandet och stöder genomförandet av handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som välkomnades av medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och det civila samhället vid det sociala toppmötet i Porto i maj 2021, genom att ta itu med de förändringar som den digitala omställningen inneburit för arbetsmarknaderna.

Den digitala omställningen, som påskyndas av covid-19-pandemin, påverkar EU:s ekonomi och arbetsmarknader. Digitala arbetsplattformar[4] har blivit viktiga inslag i detta nya sociala och ekonomiska landskap. De har fortsatt att öka i storlek: inkomsterna i den digitala plattformsekonomin i EU har ökat med uppskattningsvis 500 % de senaste fem åren[5]. I dag arbetar över 28 miljoner människor i EU via digitala arbetsplattformar. Till 2025 förväntas det antalet ha nått 43 miljoner människor[6]. Digitala arbetsplattformar förekommer inom en rad olika ekonomiska sektorer. Vissa erbjuder tjänster på plats, som transporter, varuleveranser, städning eller vård och omsorg. Andra verkar uteslutande på nätet med tjänster som datainmatning, översättning eller formgivning. Plattformsarbete varierar i fråga om den kompetens som krävs och hur arbetet organiseras och leds av plattformarna.

Digitala arbetsplattformar främjar innovativa tjänster och nya affärsmodeller och skapar många möjligheter för konsumenter och företag. De kan på ett effektivt sätt para ihop tillgång och efterfrågan på arbetskraft och erbjuda möjligheter att försörja sig eller extraknäcka, även för personer som har svårt att annars få tillträde till arbetsmarknaden, såsom ungdomar, personer med funktionsnedsättning, migranter, personer från etniska minoriteter eller personer med omsorgsansvar. Plattformsarbete skapar möjligheter att bygga upp eller vidga en kundkrets, ibland över gränserna. Det ger företagen en mycket bredare tillgång till

---

1 Artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen.

2 Princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter

3 Politiska riktlinjer för nästa Europeiska kommission, 2019–2024. ”En ambitiösare union. Min agenda för Europa.” Finns på nätet.

4 Enligt definitionen i detta förslag till direktiv.

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

6 PPMI (2021), *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*. Finns på nätet.

konsumenter och skapar möjligheter att diversifiera inkomsterna och utveckla nya affärsområden, vilket hjälper dem att växa. För konsumenterna innebär det bättre tillgång till varor och tjänster som annars skulle vara svåra att nå samt tillgång till ett nytt och mer varierat tjänsteutbud. I och med att digitala arbetsplattformar inför nya former av arbetsorganisation utmanar de dock de befintliga rättigheterna och skyldigheterna i fråga om arbetsrätt och socialt skydd.

Nio av tio plattformar som är verksamma i EU beräknas för närvarande klassificera personer som arbetar via dem som egenföretagare[7]. De flesta av dessa personer är verkligen självständiga i sitt arbete och kan använda plattformsarbete som ett sätt att utveckla sitt företagande[8]. Sådana äkta egenföretagare bidrar positivt till skapandet av arbetstillfällen, företagsutveckling, innovation, tillgång till tjänster och digitalisering i EU.

Det finns dock också många som hamnar i en underordnad ställning och utsätts för varierande grader av kontroll av de digitala plattformar som de verkar genom, t.ex. när det gäller lönenivåer eller arbetsvillkor. Enligt en uppskattning kan så många som fem och en halv miljon människor som arbetar via digitala arbetsplattformar ha fel sysselsättningsstatus[9]. De löper särskilt stor risk att drabbas av dåliga arbetsvillkor och otillräcklig tillgång till socialt skydd[10]. På grund av felklassificeringen åtnjuter de inte de rättigheter och det skydd som de har rätt till i egenskap av arbetstagare. De rättigheter som det handlar om är bl.a. rätt till minimilön, arbetstidsbestämmelser, arbetsmiljöskydd, lika lön för kvinnor och män och rätt till betald semester samt förbättrad tillgång till socialt skydd mot olycksfall i arbetet, arbetslöshet, sjukdom och ålderdom.

Digitala arbetsplattformar använder automatiska system för att para ihop utbud med efterfrågan på arbete. Digitala plattformar använder dem på olika sätt för att fördela uppgifter, övervaka, utvärdera och fatta beslut för de personer som arbetar genom dem. Sådana metoder kallas ibland för ”algoritmisk verksamhetsledning”. Algoritmisk verksamhetsledning används visserligen på allt fler sätt på arbetsmarknaden i stort, men är en särskilt utmärkande del av de digitala arbetsplattformarnas upplägg. Det skapar effektivitetsvinster i matchningen mellan utbud och efterfrågan, men har också en betydande inverkan på villkoren för plattformsarbete. Algoritmisk verksamhetsledning döljer också att den digitala arbetsplattformen kan underordna och kontrollera de personer som utför arbetet. Risken för könsdiskriminering och annan diskriminering vid algoritmisk verksamhetsledning kan också öka ojämlikheten mellan könen. Det är av största vikt att förstå hur algoritmer påverkar eller avgör vissa beslut (t.ex. tillgång till framtida arbetsmöjligheter eller bonusar, påförande av sanktioner eller eventuell avstängning eller begränsning av konton), med tanke på konsekvenserna för inkomster och arbetsvillkor för personer som arbetar via digitala arbetsplattformar. För närvarande råder dock otillräcklig insyn i sådana automatiska övervaknings- och beslutssystem, och det saknas effektiv tillgång till rättsmedel inför beslut som fattas eller stöds av sådana system. Algoritmisk verksamhetsledning är ett relativt nytt och – bortsett från EU:s dataskyddsregler – till stor del oreglerat inslag i plattformsekonomin som innebär utmaningar för både arbetstagare och egenföretagare som arbetar via digitala arbetsplattformar.

Problem med efterlevnaden och bristande spårbarhet och insyn, bl.a. i gränsöverskridande situationer, anses också förvärra vissa fall av dåliga arbetsvillkor eller otillräcklig tillgång till

---

7 De Groen W. m.fl. (2021).

8 PPMI (2021).

9 A.a.

10 Se den åtföljande konsekvensbedömningen, avsnitt 2.1. SWD(2021) 396.

socialt skydd. Nationella myndigheter har inte alltid tillräcklig tillgång till uppgifter om digitala arbetsplattformar och personer som arbetar via dem, t.ex. antalet personer som regelbundet utför plattformsarbete, deras avtals- eller anställningsförhållanden och de digitala arbetsplattformarnas villkor. Spårbarhetsproblemet är särskilt relevant när plattformar verkar över gränserna, så att det är oklart exakt var plattformsarbetet utförs och av vem. Detta gör det i sin tur svårt för de nationella myndigheterna att hävda befintliga skyldigheter, bland annat när det gäller sociala avgifter.

Det allmänna syftet med det här förslaget till direktiv är att förbättra arbetsvillkoren och de sociala rättigheterna för personer som arbetar via plattformar, bl.a. för att stödja villkoren för hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i Europeiska unionen.

De särskilda mål genom vilka det allmänna målet uttrycks är följande:

(1) Att se till att personer som arbetar via plattformar har eller kan få rätt sysselsättningsstatus mot bakgrund av sitt faktiska förhållande till den digitala arbetsplattformen och få tillgång till gällande arbetsrättsligt och socialt skydd.

(2) Att säkerställa rättvisa, insyn och redovisningsskyldighet i algoritmisk ledning av plattformsarbete.

(3) Att öka insynen, spårbarheten och medvetenheten om utvecklingen inom plattformsarbete och förbättra efterlevnaden av de tillämpliga reglerna för alla som arbetar via plattformar, även sådana som verkar över gränserna.

Det första särskilda målet ska uppnås genom inrättandet av en övergripande ram för att ta itu med felklassificering av sysselsättningsstatus i plattformsarbete. Ramen omfattar lämpliga förfaranden för korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete, i enlighet med principen om att sakförhållanden har företräde, samt en motbevisbar presumtion om anställningsförhållande (inbegripet omvänd bevisbörda) för personer som arbetar via sådana digitala arbetsplattformar som kontrollerar vissa aspekter av arbetets utförande. Denna presumtion är tänkt att gälla i alla rättsliga och administrativa förfaranden, även sådana som inleds av nationella myndigheter med behörighet att genomföra arbetsrättsliga regler och socialskyddsregler, och kan motbevisas om det styrks att det inte föreligger något anställningsförhållande enligt nationella definitioner. Ramen förväntas gynna både falska och äkta egenföretagare som arbetar via digitala arbetsplattformar. De som genom ett korrekt fastställande av sin sysselsättningsstatus erkänns som arbetstagare kommer i åtnjutande av förbättrade arbetsvillkor – inbegripet arbetsmiljö, anställningsskydd, lagstadgade eller kollektivavtalade minimilöner och tillgång till utbildning – och får tillgång till socialt skydd i enlighet med nationella bestämmelser. Omvänt gynnas äkta egenföretagare som arbetar via plattformar indirekt av större självständighet och oberoende, när de digitala arbetsplattformarna anpassar sina metoder för att undvika risken för omklassificering. De digitala arbetsplattformarna gynnas också av ökad rättssäkerhet, bl.a. när det gäller eventuella rättssaker. Andra företag som konkurrerar med digitala arbetsplattformar i samma branscher gynnas av lika spelregler när det gäller kostnaderna för sociala avgifter. Medlemsstaterna får ökade inkomster i form av ytterligare skatter och sociala avgifter.

Förslaget till direktiv ska nå det andra särskilda målet att säkerställa rättvisa, insyn och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning genom att införa nya materiella rättigheter för personer som utför plattformsarbete. Det är bl.a. fråga om rätt till insyn i användning och drift av automatiska övervaknings- och beslutssystem, som preciserar och kompletterar de befintliga rättigheterna till skydd av personuppgifter. Förslaget till direktiv ska också säkerställa mänsklig övervakning av hur sådana automatiska system påverkar

arbetsvillkoren, för att skydda arbetstagarnas grundläggande rättigheter och arbetsmiljön. För att säkerställa rättvisa och redovisningsskyldighet för viktiga beslut som fattas eller stöds av automatiska system ska det enligt förslaget också inrättas lämpliga kanaler för diskussion och begäran om omprövning av sådana beslut. Med vissa undantag gäller dessa bestämmelser alla som arbetar via plattformar, även äkta egenföretagare. När det gäller arbetstagare ska förslaget till direktiv också främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter om algoritmisk verksamhetsledning, genom att det införs kollektiva rättigheter till information och samråd om väsentliga ändringar av användningen av automatiska övervaknings- och beslutssystem. På så sätt får alla som arbetar via plattformar och deras företrädare bättre insyn i och förståelse för algoritmisk verksamhetsledning samt effektivare tillgång till rättsmedel mot automatiska beslut, vilket innebär förbättrade arbetsvillkor. Dessa rättigheter utgår från och utvidgar befintliga skyddsåtgärder för behandling av personuppgifter i automatiska beslutssystem enligt den allmänna dataskyddsförordningen samt föreslagna skyldigheter för leverantörer och användare av system för artificiell intelligens (AI) när det gäller öppenhet och mänsklig tillsyn över vissa AI-system i förslaget till AI-rättsakt (mer om det nedan).

Slutligen föreslås konkreta åtgärder för att nå det tredje målet att förbättra insynen och spårbarheten i plattformsarbetet i syfte att stödja de behöriga myndigheterna när det gäller att genomdriva befintliga rättigheter och skyldigheter i fråga om arbetsvillkor och socialt skydd. Bl.a. förtydligas skyldigheten för sådana digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare att anmäla plattformsarbete till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs. Det föreslagna direktivet ska vidare förbättra kunskapen hos arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheterna om vilka digitala arbetsplattformar som är aktiva i deras medlemsstat genom att ge myndigheterna tillgång till relevant grundläggande information om antalet personer som arbetar via digitala arbetsplattformar, deras sysselsättningsstatus och plattformarnas villkor. Åtgärderna ska hjälpa myndigheterna att säkerställa efterlevnaden av arbetstagarrättigheter och uppbära sociala avgifter, och därigenom förbättra villkoren för personer som utför plattformsarbete.

- **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

För att förhindra en kapplöpning nedåt i fråga om anställningsvillkor och sociala standarder till arbetstagarnas nackdel sätter EU en miniminivå för arbetstagarnas rättigheter som gäller för arbetstagare i alla medlemsstater. EU:s arbetsrättsliga och socialrättsliga regelverk fastställer miniminormer genom ett antal instrument.

Endast arbetstagare som omfattas av de instrumentens personkrets omfattas av det skydd de ger[11]. Egenföretagare, även sådana som arbetar via plattformar, omfattas inte av instrumenten och åtnjuter vanligtvis inte de här rättigheterna, vilket innebär att status som arbetstagare blir nyckeln till EU:s arbetsrättsliga och socialrättsliga regelverk. (Det enda undantaget är direktiven om likabehandling som även omfattar tillgång till egenföretagande[12] då de har bredare rättsliga grunder.)

Relevanta rättsliga instrument för anställda som arbetar via plattformar är bl.a. följande:

– **Direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor**[13] innehåller åtgärder för att skydda arbetsvillkoren för personer som arbetar i atypiska anställningsförhållanden.

[11] I en del av instrumenten definieras personkretsen efter nationella definitioner av ”arbetstagare” eller ”anställda”, medan sådana hänvisningar saknas i andra av dem. EU-domstolen har utvecklat en omfattande rättspraxis om vilken personkrets som omfattas av de här instrumenten.

[12] Direktiven 2000/43, 2000/78, 2006/54 och 2010/41.

[13] Direktiv (EU) 2019/1152. Medlemsstaterna ska ha införlivat det senast den 1 augusti 2022.

Detta inbegriper regler om öppenhet, rätt till information, provanställningsperioder, parallell anställning, minsta förutsägbarhet i arbetet samt åtgärder vid behovsavtal. Dessa miniminormer är särskilt relevanta för personer som arbetar via plattformar, med tanke på deras atypiska arbetsorganisation och arbetsmönster. Direktivet säkerställer visserligen öppenhet i fråga om grundläggande arbetsvillkor, men arbetsgivarnas informationsskyldighet omfattar inte användning av algoritmer på arbetsplatsen och hur de påverkar enskilda arbetstagare.

– I **direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare**[14] fastställs minimikrav för föräldraledighet, pappaledighet och ledighet för vård av anhörig samt flexibla arbetsformer för föräldrar och anhörigvårdare. Det kompletterar **direktivet om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar**[15], där det föreskrivs minimiperioder för mammaledighet och andra åtgärder.

– I **arbetstidsdirektivet**[16] fastställs minimikrav för arbetstidens förläggning och begrepp som ”arbetstid” och ”viloperioder” definieras. EU-domstolen har traditionellt tolkat begreppet ”arbetstid” som ett krav på att arbetstagaren ska vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer, men i de senaste målen har domstolen utvidgat begreppet, särskilt när det finns ett joursystem (dvs. när en arbetstagare inte behöver stanna kvar på arbetsplatsen men ska förbli tillgänglig för arbete på arbetsgivarens begäran). Domstolen konstaterade 2018 att jourtid, då arbetstagarens möjligheter att utföra andra aktiviteter är betydligt begränsade, ska betraktas som arbetstid[17].

– I **direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag**[18] fastställs en allmän ram för arbetsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Där fastställs principen om icke-diskriminering i fråga om grundläggande arbets- och anställningsvillkor mellan arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och arbetstagare som rekryteras av kundföretaget. På grund av det typiskt tresidiga avtalsförhållandet som kännetecknar plattformsarbete kan detta direktiv vara relevant för plattformsarbete. Beroende på den digital arbetsplattformens affärsmodell och på huruvida dess kunder är privata konsumenter eller företag, kan den betraktas som ett bemanningsföretag som hyr ut sina arbetstagare till kundföretag. I vissa fall kan plattformen vara kundföretaget som använder sig av tjänster som tillhandahålls av arbetstagare utsända av bemanningsföretag.

– I **ramdirektivet om hälsa och säkerhet i arbetet**[19] fastställs huvudprinciperna för förbättringar av hälsa och säkerhet i arbetet. Genom direktivet fastställs minimivillkor för säkerhet och hälsa i hela EU. Ramdirektivet åtföljs av särdirektiv som fokuserar på särskilda aspekter av säkerhet och hälsa i arbetet.

---

14 Direktiv (EU) 2019/1158.

15 Direktiv 92/85/EEG.

16 Direktiv 2003/88/EG.

17 Domstolens dom av den 21 februari 2018, Ville de Nivelles mot Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82. Bekräftat och utvecklat i domarna 9 mars 2021, RJ mot Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, och 9 mars 2021, D.J. mot Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Direktiv 2008/104/EG.

19 Direktiv 89/391/EEG.

– **Direktivet om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare**[20] spelar en viktig roll för att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter genom att fastställa minimiprinciper, definitioner och arrangemang för information till och samråd med arbetstagarrepresentanter på företagsnivå i varje medlemsstat.

– När **förslaget till direktiv om minimilöner**[21] har antagits skapar det en ram för att förbättra minimilönernas tillräcklighet och förbättra arbetstagarnas tillgång till skydd i form av minimilöner.

– När **förslaget till direktiv om insyn i lönesättningen har antagits**[22] stärker det tillämpningen av principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete mellan könen.

Dessutom är **förordningarna om samordning av de nationella sociala trygghetssystemen** tillämpliga på både anställda och egenföretagare som arbetar via plattformar i en gränsöverskridande situation[23].

I **rådets rekommendation om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare**[24] rekommenderas slutligen medlemsstaterna att se till att både arbetstagare och egenföretagare har tillgång till ett effektivt och fullgott socialt skydd. Rekommendationen omfattar arbetslöshetsersättning, sjuk- och hälsovård, mamma- och pappaförmåner, invaliditetsförmåner, ålders- och efterlevandeförmåner samt förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar.

• **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

Befintliga och föreslagna instrument för EU:s inre marknad och dataskydd är relevanta för de digitala arbetsplattformarnas verksamhet och de personer som arbetar via dem. Alla utmaningar med plattformsarbete som framkommit hanteras dock inte i tillräcklig utsträckning genom dessa rättsliga instrument. Även om de behandlar algoritmisk verksamhetsledning i vissa avseenden, behandlar de inte specifikt arbetstagarnas perspektiv, arbetsmarknadens särdrag och kollektiva arbetstagarrättigheter.

Relevanta instrument för EU:s inre marknad och dataskydd är bl.a. följande:

– Förordningen om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster (**plattform-till-företag-förordningen**)[25] ska säkerställa att egenföretagande *företagsanvändare* av en onlineplattforms förmedlingstjänster behandlas på ett transparent och rättvist sätt och att de har tillgång till effektiv prövning i händelse av tvister. Bestämmelserna är bland annat inriktade på klara och tydliga villkor för företagsanvändare, processuella garantier om konton begränsas, tillfälligt stängs av eller avslutas, insyn i rankning samt mekanismer för klagomålshantering. Dessa har att göra med algoritmisk verksamhetsledning, men förordningen omfattar inte andra viktiga aspekter som insyn i automatiska övervaknings- och beslutssystem (förutom rankning), mänsklig övervakning av sådana system och särskilda rättigheter när det gäller omprövning av

[20] Direktiv 2002/14/EG.
[21] COM(2020) 682 final.
[22] COM(2021) 93 final.
[23] Förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 maj 2004 och genomförandeförordning (EG) nr 987/2009.
[24] Rådets rekommendation av den 8 november 2019 (2019/C 387/01).
[25] Förordning (EU) 2019/1150.

viktiga beslut som påverkar arbetsvillkoren. Förordningen gäller inte personer i ett anställningsförhållande eller digitala arbetsplattformar som efter en helhetsbedömning inte anses tillhandahålla ”informationssamhällets tjänster” utan till exempel transporttjänster.

– I den **allmänna dataskyddsförordningen** (GDPR)[26] fastställs regler för skydd av fysiska personer vid behandling av personuppgifter. Det ger personer som arbetar via plattformar en rad rättigheter när det gäller personuppgifter om dem, oavsett deras sysselsättningsstatus. Rättigheterna är bl.a. rätten att inte bli föremål för ett beslut som enbart grundar sig på automatisk behandling som har rättsliga följder för den registrerade eller som på liknande sätt i betydande grad påverkar dem (med vissa undantag), samt rätten till insyn i användningen av automatiskt beslutsfattande. Om automatisk behandling är tillåten enligt undantagen, ska den personuppgiftsansvarige genomföra lämpliga åtgärder för att säkerställa den registrerades rättigheter, friheter och berättigade intressen, åtminstone rätten till personlig kontakt med den personuppgiftsansvarige för att kunna utrycka sin åsikt och bestrida beslutet. Även om de här rättigheterna är särskilt relevanta för personer som arbetar via plattformar med algoritmisk verksamhetsledning, har de senaste domstolsärendena visar vilka begränsningar och svårigheter som arbetstagare – och framför allt personer som utför plattformsarbete – stöter på när de försöker hävda sina rättigheter till dataskydd vid algoritmisk verksamhetsledning[27]. Detta gäller särskilt svårigheten att dra gränsen mellan algoritmiska beslut som påverkar eller inte påverkar arbetstagarna på ett tillräckligt ”betydande” sätt. Den allmänna dataskyddsförordningen ger visserligen de berörda personerna individuella rättigheter, men den omfattar inte viktiga kollektiva aspekter av arbetsrätten, bl.a. arbetstagarrepresentanternas roll, information till och samråd med arbetstagarna och yrkesinspektionernas roll när det gäller att genomdriva arbetstagares rättigheter. Lagstiftaren gav därför möjlighet till mer specifika regler för att säkerställa skyddet av arbetstagarnas personuppgifter i anställningssammanhang, även när det gäller arbetets organisation (artikel 88 i dataskyddsförordningen).

– När den föreslagna **rättsakten om artificiell intelligens**[28] har antagits åtgärdar den risker i samband med användning av vissa system för artificiell intelligens (AI). Förslaget till AI-rättsakt ska säkerställa att AI-system som släpps ut på marknaden och används i EU är säkra och respekterar grundläggande rättigheter som principen om likabehandling. Den tar upp frågor som rör utveckling, införande, användning och tillsyn av AI-system och inneboende utmaningar som diskriminering (inbegripet könsdiskriminering) och bristande redovisningsskyldighet, bl.a. genom fastställande av krav på högkvalitativa datamängder, vilket bidrar till att hantera risken för diskriminering. I den föreslagna AI-rättsakten förtecknas AI-system som används inom sysselsättning, arbetsledning och tillgång till egenföretagande som ska betraktas som högrisksystem. Där står obligatoriska krav som AI-system med hög risk måste uppfylla, samt skyldigheter för leverantörer och användare av sådana system. Förslaget till AI-rättsakt innehåller särskilda krav på insyn i vissa AI-system och ska säkerställa att digitala arbetsplattformar, i egenskap av användare av högrisk-AI-system, får tillgång till den information de behöver för att använda systemet på ett

[26] Förordning (EU) 2016/679.

[27] ECE, *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* (kommande).

[28] COM(2021) 206 final.

lagligt och ansvarsfullt sätt. Om digitala arbetsplattformar tillhandahåller högrisk-AI-system måste de testa och dokumentera sina system på lämpligt sätt. Dessutom innehåller förslaget till AI-rättsakt krav på leverantörer av AI-system för att möjliggöra mänsklig tillsyn och utfärda instruktioner om detta. Genom att säkerställa insyn i och spårbarhet för högrisk-AI-system ska AI-rättsakten underlätta genomförandet av befintliga regler om skydd av grundläggande rättigheter när sådana AI-system används. I rättsakten beaktas dock inte de många regler om arbetsvillkor som finns i olika medlemsstater och sektorer, och den innehåller inga regler om respekten för arbetsvillkor för personer som direkt påverkas av användningen av AI-systemen, exempelvis arbetstagare.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

• Rättslig grund

Förslaget till direktiv bygger på artikel 153.1 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), som ger unionen befogenhet att stödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet i syfte att förbättra arbetsvillkoren. På detta område ger artikel 153.2 b i EUF-fördraget Europaparlamentet och rådet möjlighet att i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet anta direktiv som fastställer minimikrav som ska genomföras gradvis, med beaktande av de villkor och tekniska regler som gäller i var och en av medlemsstaterna. I dessa direktiv ska sådana administrativa, finansiella och rättsliga åligganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

Denna rättsliga grund gör det möjligt för unionen att fastställa minimikrav på arbetsvillkor för personer som utför plattformsarbete och som har ett anställningsförhållande och därmed är att betrakta som ”arbetstagare”. EU-domstolen har till och med funnit att den omständigheten att en person ska kvalificeras som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att denne ska kvalificeras som arbetstagare i unionsrättens mening när dennes oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande[29]. Falska egenföretagare omfattas således också av EU:s arbetslagstiftning på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget.

Det föreslagna direktivet grundar sig också på artikel 16.2 i EUF-fördraget, eftersom det behandlar situationen för personer som utför plattformsarbete med avseende på skydd av personuppgifter som behandlas i automatiska övervaknings- och beslutssystem. Denna artikel ger Europaparlamentet och rådet befogenhet att fastställa bestämmelser om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter.

• Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)

Flexibilitet och ständig anpassning av affärsmodeller är centrala inslag i plattformsekonomin, vars främsta produktionsmedel är algoritmer, data och moln. Eftersom digitala arbetsplattformar inte är knutna till några fasta tillgångar och lokaler kan de enkelt röra sig och verka över gränserna, snabbt starta verksamhet på vissa marknader, ibland lägga ner verksamheten av affärs- eller regleringsskäl och öppna igen i ett annat land med mindre sträng reglering.

[29] EU-domstolen, målen C-256/01 Allonby och C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

Medlemsstaterna verkar på en gemensam inre marknad, men de har valt olika strategier för huruvida och hur de reglerar plattformsarbete. Över 100 domstolsbeslut och 15 myndighetsbeslut om sysselsättningsstatus för personer som arbetar via plattformar har fattats i medlemsstaterna med varierande resultat, men främst har personer som arbetar via plattformar omklassificerats till arbetstagare[30]. Utöver den rättsliga osäkerhet som detta medför för de digitala arbetsplattformarna och för dem som arbetar genom dem, pekar det stora antalet domstolsärenden på svårigheter att upprätthålla lika villkor mellan dels medlemsstaterna, dels mellan digitala arbetsplattformar och andra företag samt undvika en press nedåt på arbetsnormer och arbetsvillkor. Vissa digitala arbetsplattformar kan ägna sig åt otillbörliga affärsmetoder gentemot andra företag, t.ex. genom att inte följa samma regler och bedriva verksamhet på samma villkor. Därför behövs EU-åtgärder för att se till att den mycket rörliga och snabbföränderliga plattformsekonomin utvecklas parallellt med arbetstagarrättigheterna för personer som arbetar via plattformar.

Digitala arbetsplattformar är ofta baserade i ett land men drivs av personer som är baserade någon annanstans. 59 % av alla som arbetar via plattformar i EU har kontakt med kunder som är baserade i ett annat land[31]. Detta ökar komplexiteten i avtalsförhållandena. Arbetsvillkoren och den sociala tryggheten för personer som utför gränsöverskridande plattformsarbete är lika osäkra och beror i hög grad på deras sysselsättningsstatus. Nationella myndigheter (t.ex. yrkesinspektioner, socialförsäkringsinstitutioner och skattemyndigheter) känner ofta inte till vilka digitala arbetsplattformar som är aktiva i deras land, hur många människor som arbetar genom dem och enligt vilken sysselsättningsstatus arbetet utförs. Risken för bristande efterlevnad av regler och hinder för att ta itu med odeklarerat arbete är större i gränsöverskridande situationer, särskilt när det gäller arbete via nätplattformar. I detta sammanhang är det bäst på EU-nivå att vidta relevanta åtgärder för att ta itu med de gränsöverskridande utmaningarna med plattformsarbete, bl.a. bristen på underlag för att möjliggöra bättre kontroll av efterlevnaden av reglerna.

Enbart nationella åtgärder skulle inte uppnå EU:s fördragsfästa huvudmål att främja hållbar ekonomisk tillväxt och sociala framsteg, eftersom medlemsstaterna kan tveka att anta strängare regler eller strikt tillämpa befintliga arbetsnormer, samtidigt som de konkurrerar med varandra för att locka till sig investeringar från digitala arbetsplattformar.

Endast ett EU-initiativ kan fastställa gemensamma regler som gäller för alla digitala arbetsplattformar med verksamhet i EU, samtidigt som man förhindrar fragmentering på den snabbväxande inre marknaden för digitala arbetsplattformar. Detta skulle säkerställa lika spelregler för arbetsvillkor och algoritmisk verksamhetsledning mellan digitala arbetsplattformar som är verksamma i olika medlemsstater. Det specifika mervärdet för EU ligger därför i fastställandet av miniminormer på dessa områden, eftersom det främjar konvergens uppåt i fråga om sysselsättning och sociala resultat i hela unionen och underlättar plattformsekonomins utveckling i hela EU.

- **Proportionalitetsprincipen**

I förslaget till direktiv föreskrivs minimikrav, vilket säkerställer att graden av ingripande begränsas till vad som är absolut nödvändigt för att uppnå förslagets mål. De medlemsstater som redan har mer gynnsamma bestämmelser än dem som fastställs i förslaget till direktiv

30 ECE, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (2021). Finns på nätet.

31 PPMI (2021), avsnitt 7.1.

kommer inte att vara tvungna att ändra eller försämra dem. Medlemsstaterna får även fatta beslut om att gå längre än miniminormerna i förslaget till direktiv.

Proportionalitetsprincipen efterlevs vad gäller de identifierade problemens storleksklass och natur. Den motbevisbara presumtion som föreslås för att ta itu med problemet med felklassificering av sysselsättningsstatus gäller exempelvis endast digitala arbetsplattformar som utövar en viss kontroll över arbetets utförande. Andra digitala arbetsplattformar berörs alltså inte av presumtionen. På samma sätt går bestämmelserna om automatiska övervaknings- och beslutssystem inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen om rättvisa, transparens och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning.

- **Val av instrument**

I ARTIKEL 153.2 B I EUF-FÖRDRAGET JÄMFÖRD MED ARTIKEL 153.1 B I EUF-FÖRDRAGET FÖRESKRIVS UTTRYCKLIGEN ATT DIREKTIV FÅR ANVÄNDAS FÖR ATT FASTSTÄLLA MINIMIKRAV FÖR ARBETSVILLKOR SOM MEDLEMSSTATERNA SKA INFÖRLIVA. BESTÄMMELSER SOM BYGGER PÅ ARTIKEL 16.2 I EUF-FÖRDRAGET KAN OCKSÅ FASTSTÄLLAS I DIREKTIV.

3. RESULTAT AV SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Samråd med berörda parter**

I enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget har kommissionen genomfört ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om möjliga EU-åtgärder för att förbättra villkor för plattformsarbete. I ett första skede, 24 februari–7 april 2021, samrådde kommissionen med arbetsmarknadens parter om behovet av ett initiativ om plattformsarbete och dess eventuella inriktning[32]. I det andra skedet, 15 juni–15 september 2021, samrådde kommissionen med arbetsmarknadens parter om det planerade förslagets innehåll och regleringsform[33].

Både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna höll med om den allmänna problemformuleringen i det andra samrådsdokumentet, men hade olika åsikter om behovet av konkreta åtgärder på EU-nivå.

Arbetstagarsidan efterlyste ett direktiv grundat på artikel 153.2 i EUF-fördraget med en motbevisbar presumtion om att anställningsförhållande föreligger, med omvänd bevisbörda och en uppsättning kriterier för att kontrollera statusen. De ansåg att ett sådant instrument borde tillämpas både på onlineplattformar och plattformar på plats. Arbetstagarsidan stödde också införandet av nya rättigheter i samband med algoritmisk verksamhetsledning på sysselsättningsområdet och motsatte sig generellt en tredje status för personer som arbetar via plattformar. De betonade behovet av dialog mellan parterna.

Arbetsgivarorganisationerna var överens om att det finns problem som bör lösas, t.ex. arbetsvillkor, felklassificering av sysselsättningsstatus och tillgång till information. Åtgärderna bör dock vidtas på nationell nivå, från fall till fall och inom ramen för de olika nationella systemen för relationer mellan arbetsmarknadens parter. När det gäller algoritmisk verksamhetsledning ansåg de att fokus bör ligga på ett effektivt genomförande och verkställande av befintliga och kommande rättsliga instrument.

---

32 Samrådsdokument C(2020) 1127 final.

33 Samrådsdokument C(2020) 4230 final, åtföljt av arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar SWD(2021) 143 final.

Arbetsmarknadens parter var inte eniga om att inleda förhandlingar om ett avtal på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget.

Dessutom utbytte kommissionen åsikter med ett stort antal berörda parter för att informera om initiativet, bland annat särskilda och bilaterala möten med plattformsföretag, organisationer för plattformsarbetstagare, fackföreningar, företrädare för medlemsstaterna, experter från den akademiska världen och internationella organisationer samt företrädare för det civila samhället[34]. Den 20 och 21 september 2021 höll kommissionen två särskilda möten med plattformsföretag och företrädare för plattformsarbetstagare för att inhämta deras åsikter om hur EU-åtgärder kunde utformas.

Europaparlamentet har efterlyst[35] kraftfulla EU-åtgärder för att ta itu med felklassificering av sysselsättningsstatus och förbättra insynen i användningen av algoritmer, bl.a. för arbetstagarrepresentanter. EU:s ministerråd[36], Europeiska ekonomiska och sociala kommittén[37] och Regionkommittén[38] vill också se särskilda åtgärder för plattformsarbete.

- **Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden**

Kommissionen anlitade externa experter för att ta fram flera studier för att samla in relevanta bevis, som användes som underlag för konsekvensbedömningen och detta förslag:

– *Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work* (2021) av PPMI[39].

– *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (2021) av CEPS[40].

– *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* (2019) av CEPS[41].

Kommissionen grundade också sin bedömning på de översyner som gjorts av Europeiska centrumet för expertis på området arbetsrätt, sysselsättning och arbetsmarknadspolitik (ECE).

– *Thematic Review 2021 on Platform work* (2021), baserat på landsartiklar för de 27 EU-medlemsstaterna[42].

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

---

34 Se bilaga A.3.1 till konsekvensbedömningen, SWD(2021) 396.

35 Europaparlamentets betänkande om rättvisa arbetsvillkor, rättigheter och socialt skydd för plattformsarbetare i samband med nya anställningsformer kopplade till den digitala utvecklingen. (2019/2186(INI)). Finns på nätet.

36 Rådets slutsatser "Framtidens arbetsliv: Europeiska unionen stöder ILO:s hundraårsdeklaration", oktober 2019. Finns på nätet. I december 2020 debatterade EU:s arbetsmarknads- och socialministrar plattformsarbete och konstaterade att plattformsarbete är ett internationellt fenomen med en stark gränsöverskridande dimension och att EU därför har en roll att spela när det gäller att ta itu med utmaningarna på detta område.

37 Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande: *Fair work in the platform economy* (förberedande yttrande på begäran av det tyska ordförandeskapet). Finns på nätet.

38 Regionkommitténs yttrande: Plattformsarbete – lokala och regionala utmaningar på lagstiftningsområdet. Finns på nätet.

39 Finns på nätet.

40 Finns på nätet.

41 Finns på nätet.

42 Sammanfattning finns på nätet.

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

Kommissionen använde sig dessutom av extern expertis och använde följande studier och rapporter till stöd för konsekvensbedömningen:

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

– GFC:s rapporter: *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* (2018)[46] och *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (2020)[47].

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

Dessutom har kommissionen i sin bedömning förlitat sig på sin kartläggning av politiken i medlemsstaterna, relevant akademisk litteratur och EU-domstolens rättspraxis.

• **Konsekvensbedömning**

Konsekvensbedömningen[49] diskuterades i nämnden för lagstiftningskontroll den 27 oktober 2021. Nämnden avgav ett positivt yttrande med kommentarer, som har tillgodosetts genom att ytterligare klargöra samstämmigheten med besläktade initiativ, förklara varför och hur frågor som rör algoritmisk verksamhetsledning är särskilt relevanta för plattformsekonomin och bättre återspeglar synpunkterna från olika kategorier av berörda parter, däribland digitala arbetsplattformar och personer som arbetar genom dem. Kombinationen av åtgärder i detta förslag bedömdes i konsekvensbedömningen som den mest effektiva, ändamålsenliga och konsekventa. Den kvantitativa och kvalitativa analysen av den rekommenderade kombinationen av åtgärder visar att en betydande förbättring av arbetsvillkoren och tillgången till socialt skydd för personer som arbetar via plattformar förväntas. De digitala arbetsplattformarna gynnas också av ökad rättssäkerhet och bättre villkor för hållbar expansion, i överensstämmelse med EU:s sociala modell. Som en bieffekt kommer andra företag som konkurrerar med digitala arbetsplattformar att gynnas av mer likartade spelregler.

Till följd av åtgärder för att hantera risken för felklassificering förväntas 1,72 miljoner–4,1 miljoner människor omklassificeras till arbetstagare (varav ca. 2,35 miljoner på plats och 1,75 miljoner online, enligt den högre skattningen). Detta skulle ge dem tillgång till rättigheter och skydd enligt nationella regler och EU:s regelverk på det arbetsrättsliga området. Personer som för närvarande tjänar under minimilönen skulle få ökade årsinkomster på upp till 484 miljoner euro, eftersom lagar eller branschövergripande kollektivavtal också skulle omfatta dem. Detta innebär en genomsnittlig årlig ökning på 121 euro per arbetstagare, från 0 euro för dem som redan tjänar över minimilönen före omklassificeringen till 1 800 euro för dem som tjänar under minimilönen. Fattigdom bland förvärvsarbetande och otrygga anställningar skulle därmed minska till följd av den här omklassificeringen och den därav följande förbättrade

---

43 Finns på nätet.
44 Ej publicerad än.
45 Finns på nätet.
46 Finns på nätet.
47 Finns på nätet.
48 Finns på nätet.
49 SWD(2021) 396.

tillgången till socialt skydd. Därmed skulle inkomststabiliteten och förutsägbarheten förbättras. Upp till 3,8 miljoner människor skulle få sin status som egenföretagare bekräftad, och som ett resultat av plattformarnas åtgärder för att avstå från kontroll för att undvika att bli omklassificerade som arbetsgivare skulle de få större självständighet och flexibilitet. Nya rättigheter i samband med algoritmisk ledning av plattformsarbete kan leda till bättre arbetsvillkor för över 28 miljoner människor (både arbetstagare och egenföretagare) och ökad insyn i användningen av artificiell intelligens (AI) på arbetsplatsen, med positiva spridningseffekter för den bredare marknaden för AI-system. Initiativet förbättrar även insynen i och spårbarheten för plattformsarbete, bl.a. i gränsöverskridande situationer, med positiva effekter för de nationella myndigheterna i form av bättre efterlevnad av befintliga arbets- och skatteregler samt förbättrad uppbörd av skatter och sociala avgifter. Här kan medlemsstaterna få in upp till 4 miljarder euro i ökade skatter och sociala avgifter per år.

Åtgärder för att hantera risken för felklassificering kan leda till att kostnaderna för de digitala arbetsplattformarna ökar med upp till 4,5 miljarder euro per år. Företag som är beroende av dem och konsumenter kan behöva ta en del av dessa kostnader, beroende på hur de digitala arbetsplattformarna beslutar att överföra dem till kund. Nya rättigheter i samband med algoritmisk verksamhetsledning och de planerade åtgärderna för att förbättra efterlevnaden, insynen och spårbarheten innebär försumbara eller låga kostnader för de digitala arbetsplattformarna. Initiativet kan ha en negativ inverkan på flexibiliteten för personer som arbetar via plattformar. Den flexibiliteten, särskilt när det gäller arbetsscheman, kan dock vara skenbar redan i dag, eftersom den faktiska arbetstiden beror på efterfrågan i realtid på tjänster, utbudet av arbetstagare och andra faktorer. Det var inte möjligt att på ett meningsfullt sätt kvantifiera vad detta skulle innebära i form av förändringar i heltidsekvivalenter och potentiella förluster av arbetstillfällen, med tanke på det mycket stora antal variabler som en sådan beräkning omfattar (t.ex. föränderliga nationella regler, förändringar av plattformarnas investeringskällor, omfördelning av uppgifter från deltidsarbetande falska egenföretagare till heltidsarbetstagare). För vissa personer som arbetar via digitala arbetsplattformar och som för närvarande tjänar över minimilönen kan en omklassificering leda till lägre löner, eftersom en del av digitala arbetsplattformarna kan vilja kompensera högre kostnader för socialt skydd med sänkta löner.

Andra åtgärder som övervägdes i konsekvensbedömningen var följande: Icke-bindande riktlinjer för hur felklassificering ska hanteras. En kombination av en ändrad av bevisbördan och förvaltningsrättsliga förfaranden utanför domstol för hantering av felklassificering av sysselsättningsstatus. Icke-bindande riktlinjer för algoritmisk verksamhetsledning. Rättigheter avseende algoritmisk verksamhetsledning endast för arbetstagare. Krav på datainteroperabilitet för digitala arbetsplattformar. Inrättande av nationella register för att förbättra datainsamlingen och följa utvecklingen av plattformsarbetet, bl.a. i gränsöverskridande situationer. De ansågs generellt sett vara mindre resurseffektiva, ändamålsenliga och samstämmiga i förhållande till initiativets angivna mål, liksom med EU:s övergripande värderingar, syften, mål och befintliga och kommande initiativ.

- **Lagstiftningens ändamålsenlighet och förenkling**

Initiativet omfattar en rad olika åtgärder, varav vissa syftar till att minimera efterlevnadskostnaderna för mikroföretag samt små och medelstora företag. Åtgärder för att hantera risken för felklassificering kan inte mildras eftersom de direkt rör grundläggande arbetstagarrättigheter, men de rutiner som krävs för åtgärderna som rör algoritmisk verksamhetsledning och förbättrad efterlevnad, spårbarhet och insyn möjliggör lättnader som är skräddarsydda för små och medelstora företag. Det är bl.a. fråga om längre tidsfrister för

svar på begäran om omprövning av algoritmiska beslut och minskad frekvens för uppdatering av relevant information.

- **Grundläggande rättigheter**

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna skyddar ett brett spektrum av rättigheter i arbetslivet. Dessa omfattar arbetstagarnas rätt till rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31) och till information och samråd inom företaget (artikel 27) samt rätten till skydd av personuppgifter (artikel 8) och näringsfriheten (artikel 16). Det föreslagna direktivet främjar rättigheterna i stadgan i samband med plattformsarbete genom att ta itu med felklassificering av sysselsättningsstatus och genom att lägga fram särskilda bestämmelser om automatiska system för övervakning och beslutsfattande i plattformsarbete. Det stärker också plattformsarbetstagarnas och deras företrädares rätt till information och samråd om beslut som kan leda till att automatiska övervaknings- och beslutssystem införs eller ändras väsentligt.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget kräver inga ytterligare anslag från Europeiska unionens budget.

5. ÖVRIGA INSLAG

- **Genomförandeplaner samt åtgärder för övervakning, utvärdering och rapportering**

Medlemsstaterna ska ha införlivat direktivet två år efter att det träder i kraft och underrätta kommissionen om de nationella genomförandebestämmelserna via MNE-databasen. I enlighet med artikel 153.3 i EUF-fördraget får de låta arbetsmarknadens parter ta ansvar för att införliva direktivet. Kommissionen är beredd att ge tekniskt stöd till medlemsstaterna för att införliva direktivet.

Kommissionen kommer att se över genomförandet av direktivet fem år efter att det har trätt i kraft och vid behov föreslå lagändringar. Utvecklingen mot att uppnå initiativens mål kommer att övervakas med en serie kärnindikatorer (förtecknas i rapporten om konsekvensbedömningen). Övervakningen kan komma att justeras ytterligare beroende på vilka rättsliga krav och genomförandekrav samt vilken tidplan som slutligen bestäms.

- **Förklarande dokument (för direktiv)**

Det föreslagna direktivet berör arbetsrätten, preciserar och kompletterar dataskyddsreglerna och innehåller både materiella och processuella regler. Det kan hända att medlemsstaterna använder olika rättsliga instrument för att införliva direktivet. Det är därför motiverat att medlemsstaterna låter anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella införlivandeåtgärderna, i enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument[50].

- **Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget**

Kapitel I - Allmänna bestämmelser

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

Artikel 1 – Innehåll och tillämpningsområde

Här fastställs syftet med direktivet, nämligen att förbättra arbetsvillkoren för personer som utför plattformsarbete genom att säkerställa korrekt fastställande av deras sysselsättningsstatus, genom att främja insyn, rättvisa och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformsarbete och genom att förbättra insynen i plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer.

I artikeln definieras också direktivets personkrets, som omfattar personer som utför plattformsarbete i unionen, oavsett sysselsättningsstatus, om än i olika omfattning beroende på vilka bestämmelser som berörs. Som tumregel är direktivet tillämpligt på personer som utför plattformsarbete i unionen och som har, eller som enligt en bedömning av sakförhållanden kan anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i medlemsstaterna, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis. Meningen med detta upplägg är att det bör omfatta situationer där sysselsättningsstatusen för den person som utför plattformsarbete inte är tydlig, t.ex. om det är fråga om falskt egenföretagande, så att det blir möjligt att fastställa denna status korrekt.

Bestämmelserna i kapitlet om algoritmisk verksamhetsledning, som rör behandling av personuppgifter och därmed har artikel 16.2 i EUF-fördraget som rättslig grund, gäller dock även personer som utför plattformsarbete i unionen men som inte har något anställningsförhållande, dvs. äkta egenföretagare och personer med annan anställningsstatus som kan förekomma i vissa medlemsstater.

De digitala arbetsplattformar som berörs av förslaget är de som organiserar plattformsarbete i unionen, oavsett etableringsort och oavsett vilken lag som annars är tillämplig. Avgörande för den territoriella tillämpligheten är alltså vilken plats som plattformsarbetet utförs på, inte den plats där den digitala arbetsplattformen är etablerad eller där tjänsten erbjuds eller tillhandahålls mottagaren.

Artikel 2 – Definitioner

Här definieras ett antal termer och begrepp som är nödvändiga för att tolka bestämmelserna i direktivet, däribland *digital arbetsplattform*, *plattformsarbete* och *företrädare*. Dessutom görs åtskillnad mellan *personer som utför plattformsarbete* – oavsett sysselsättningsstatus – och *plattformsarbetstagare* som befinner sig i ett anställningsförhållande.

Kapitel II – Sysselsättningsstatus

Artikel 3 – Korrekt fastställande av sysselsättningsstatus

Enligt denna artikel ska medlemsstaterna ha lämpliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete, så att personer som eventuellt felklassificerats som egenföretagare (eller någon annan status) kan kontrollera om de bör anses ha ett anställningsförhållande – i enlighet med nationella definitioner – och i så fall omklassificeras till arbetstagare. Det säkerställer att falska egenföretagare har möjlighet att få tillgång till de arbetsvillkor som fastställs i unionsrätten eller nationell lagstiftning i enlighet med deras korrekta sysselsättningsstatus.

Bestämmelsen klargör också att ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatus bör grundas på principen om att sakförhållanden har företräde, dvs. i första hand vägledas av fakta om utförandet av arbetet och lönen, med beaktande av användningen av algoritmer i plattformsarbete, inte av hur förhållandet betecknas i avtalet. Om det finns ett anställningsförhållande bör det också tydligt framgå av de befintliga förfarandena vem som innehar arbetsgivarens skyldigheter.

Artikel 4 – Rättslig presumtion

I denna bestämmelse fastställs den rättsliga presumtionen att det föreligger ett anställningsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen och en person som utför plattformsarbete, om den digitala arbetsplattformen kontrollerar vissa delar av arbetets utförande. Medlemsstaterna är skyldiga att inrätta en ram för att säkerställa att den rättsliga presumtionen tillämpas i alla relevanta administrativa och rättsliga förfaranden och att tillsynsmyndigheter, t.ex. yrkesinspektioner eller organ för socialt skydd, också kan utgå från presumtionen.

I artikeln definieras kriterier för när digitala arbetsplattformen ska anses kontrollera arbetets utförande. Om minst två kriterier är uppfyllda bör presumtionen tillämpas.

Medlemsstaterna är också skyldiga att se till att den rättsliga presumtionen genomförs effektivt genom lämpliga åtgärder, t.ex. att sprida information till allmänheten, ta fram vägledning och stärka kontroller och fältinspektioner, något som är avgörande för att rättssäkerhet och insyn för alla berörda parter ska kunna garanteras.

Här klargörs också att den rättsliga presumtionen inte bör ha retroaktiv verkan, dvs. inte bör tillämpas på sakförhållanden före tidsfristen för införlivande av direktivet.

Artikel 5 – Möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtionen

Denna bestämmelse säkerställer möjligheten att motbevisa den rättsliga presumtionen i relevanta rättsliga och administrativa förfaranden, dvs. att bevisa att avtalsförhållandet i fråga faktiskt inte är ett anställningsförhållande enligt den definition som gäller i den berörda medlemsstaten. Bevisbördan för att det inte föreligger något anställningsförhållande vilar på den digitala arbetsplattformen.

Kapitel III – Algoritmisk verksamhetsledning

Artikel 6 – Insyn i och användning av automatiska övervaknings- och beslutssystem

Enligt denna bestämmelse ska digitala arbetsplattformar informera plattformsarbetstagare om användningen av och de viktigaste egenskaperna hos automatiska övervakningssystem – som används för att övervaka, kontrollera eller utvärdera hur plattformsarbetstagarna utför arbetet med elektroniska medel – och automatiska beslutssystem – som används för att fatta eller stödja beslut som avsevärt påverkar plattformsarbetstagarnas arbetsvillkor.

Den information som ska lämnas omfattar vilka kategorier av åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas (även av kunder) och de viktigaste parametrar som sådana system tar hänsyn till vid automatiska beslut. I artikeln anges i vilken form och vid vilken tidpunkt denna information ska tillhandahållas och att den också på begäran bör göras tillgänglig för arbetsmarknadsmyndigheter och företrädare för plattformsarbetare.

Dessutom föreskrivs i artikeln att digitala arbetsplattformar inte får behandla personuppgifter om plattformsarbetstagare som inte är nära knutna till och direkt nödvändiga för fullgörandet av deras avtal. Detta inbegriper uppgifter om privata samtal, om plattformsarbetstagarens hälsa, psykiska eller känslomässiga tillstånd och alla data när plattformsarbetstagaren inte erbjuder eller utför plattformsarbete.

Artikel 7 – Mänsklig övervakning av automatiska system

Enligt den här bestämmelsen ska digitala arbetsplattformar regelbundet övervaka och utvärdera hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiska övervaknings- och beslutssystem påverkar arbetsvillkoren. I synnerhet kommer de digitala arbetsplattformarna att behöva utvärdera riskerna med automatiska övervaknings- och beslutssystem för

plattformsarbetstagarnas säkerhet och hälsa och säkerställa att systemen inte på något sätt utsätter plattformsarbetstagaree för otillbörliga påfrestningar eller på annat sätt äventyrar deras fysiska och psykiska hälsa.

I artikeln anges också att de digitala arbetsplattformarna ska avsätta tillräckliga personalresurser för denna övervakning av automatiska system. Personer som av den digitala arbetsplattformen fått det uppdraget ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för den arbetsuppgiften, och ska skyddas mot ogynnsam behandling (t.ex. uppsägning eller disciplinåtgärder) om de avviker från automatiska beslut.

Artikel 8 – Mänsklig omprövning av viktiga beslut

I denna bestämmelse fastställs rätten för plattformsarbetstagare att få en förklaring från den digitala arbetsplattformen av ett beslut som fattas eller stöds av automatiserade system som avsevärt påverkar deras arbetsvillkor. I detta syfte bör den digitala arbetsplattformen ge dem möjlighet att diskutera och klargöra fakta, omständigheter och skäl för sådana beslut med en kontaktperson på den digitala arbetsplattformen.

Dessutom krävs det enligt artikeln att digitala arbetsplattformar ska lämna en skriftlig motivering till varje beslut om att begränsa, tillfälligt dra in eller avsluta plattformsarbetstagarens konto, vägra ersättning för arbete som utförts av plattformsarbetstagaren eller påverka plattformsarbetstagarens avtalsställning.

Om den förklaring som erhålls inte är tillfredsställande eller om personer som utför plattformsarbete anser att deras rättigheter har överträtts, har de också rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar beslutet och att få ett motiverat svar inom rimlig tid. Digitala arbetsplattformar måste rätta beslutet utan dröjsmål eller, om detta inte längre är möjligt, ge lämplig ersättning om beslutet överträder plattformsarbetstagarens rättigheter.

Artikel 9 – Information och samråd

Enligt denna bestämmelse ska digitala arbetsplattformar informera och samråda med plattformarnas arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några företrädare, plattformsarbetstagarna själva om algoritmiska ledningsbeslut, t.ex. om de avser att införa nya automatiserade system för övervakning eller beslutsfattande eller göra väsentliga ändringar av dessa system. Syftet med bestämmelsen är att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter om algoritmisk verksamhetsledning. Med tanke på ämnets komplexitet kan de berörda företrädarna eller plattformsarbetarna bistås av en expert som de själva väljer. Artikeln påverkar inte befintliga informations- och samrådsskyldigheter enligt direktiv 2002/14/EG.

Artikel 10 – Personer som utför plattformsarbete men som inte har något anställningsförhållande

Den här artikeln säkerställer att bestämmelserna om insyn, mänsklig övervakning och omprövning i artiklarna 6, 7 och 8 – som rör automatiska systems behandling av personuppgifter – också är tillämpliga på personer som utför plattformsarbete men som inte har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande, dvs. äkta egenföretagare. Det omfattar inte bestämmelser om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som enbart gäller arbetstagare.

Detta påverkar inte tillämpningen av bestämmelserna i plattformar-till-företag-förordningen (2019/1150). Bestämmelserna i den förordningen har företräde om de rör särskilda aspekter av direktivet om egenföretagare som är *företagsanvändare* i förordningens mening. Artikel 8 är inte tillämplig på företagsanvändare alls.

Kapitel IV – Insyn i plattformsarbete

Artikel 11 – Deklaration av plattformsarbete

Här klargörs att digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare måste deklarera arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs och utbyta relevanta uppgifter med de myndigheterna, i enlighet med nationella regler och förfaranden. Detta förtydligande är särskilt relevant för digitala arbetsplattformar som är etablerade i ett annat land än det där plattformsarbetet utförs.

Artikel 12 – Tillgång till relevant information om plattformsarbete

Enligt den här bestämmelsen ska digitala arbetsplattformar göra viss information tillgänglig för arbetstagare, socialskyddsmyndigheter och andra relevanta myndigheter som säkerställer efterlevnaden av rättsliga skyldigheter samt för företrädare för personer som utför plattformsarbete. Informationen omfattar antalet personer som regelbundet utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen och deras avtals- eller sysselsättningsstatus samt de allmänna villkor som gäller för dessa avtalsförhållanden. Informationen bör uppdateras regelbundet, och ytterligare klargöranden och detaljer bör tillhandahållas på begäran.

Kapitel V– Rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna

Artikel 13 – Rätt till gottgörelse

Enligt denna bestämmelse ska medlemsstaterna ge tillgång till effektiv och opartisk tvistlösning och rätt till prövning och, i förekommande fall, lämplig ersättning vid överträdelser av de rättigheter som fastställs i direktivet.

Artikel 14 – Förfaranden för eller till stöd för personer som utför plattformsarbete

Denna bestämmelse gör det möjligt för företrädare för personer som utför plattformsarbete eller andra juridiska personer som har ett legitimt intresse av att försvara rättigheterna för personer som utför plattformsarbete att delta i rättsliga eller administrativa förfaranden för att hävda någon av rättigheterna eller skyldigheterna enligt det här förslaget. Sådana juridiska personer bör ha rätt att agera för eller till stöd för en person som utför plattformsarbete, med personens godkännande, i sådana förfaranden och även väcka talan på uppdrag av fler än en person som utför plattformsarbete. Målet är att övervinna de processuella hinder och kostnadshinder som personer som utför plattformsarbete stöter på, särskilt när de försöker få sin sysselsättningsstatus korrekt fastställd.

Artikel 15 – Kommunikationskanaler för personer som utför plattformsarbete

Enligt den här artikeln ska de digitala arbetsplattformarna skapa möjlighet för personer som utför plattformsarbete att ta kontakt med och kommunicera med varandra och kontaktas av företrädare för personer som utför plattformsarbete, genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur eller liknande ändamålsenliga medel. Syftet är att säkerställa att personer som utför plattformsarbete kan lära känna och kommunicera med varandra, till exempel för att ta vara på sina intressen, trots att de inte har någon gemensam arbetsplats.

Artikel 16 – Tillgång till bevis

Den här artikeln säkerställer att nationella domstolar eller andra behöriga myndigheter kan förelägga den digitala arbetsplattformen att lämna ut relevanta bevis som de förfogar över, i förfaranden som rör korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete. Detta inbegriper bevis som innehåller konfidentiell information – t.ex. om

algoritmer – om de anser det relevant för talan, förutsatt att effektiva åtgärder har vidtagits för att skydda informationen.

Artikel 17 – Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Enligt den här bestämmelsen ska medlemsstaterna se till att personer som utför plattformsarbete och som framför klagomål på överträdelser av bestämmelser som antagits i enlighet med direktivet har lämpligt rättsligt skydd mot eventuell ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder från den digitala arbetsplattformens sida.

Artikel 18 – Skydd mot uppsägning

Om en person som utför plattformsarbete anser sig ha sagts upp eller drabbats av en motsvarande nackdel (t.ex. att kontot avaktiveras) på grund av att han eller hon utövar rättigheterna enligt direktivet, och kan styrka detta påstående, har den digitala arbetsplattformen enligt denna bestämmelse bevisbördan för att visa att uppsägningen eller den påstådda ogynnsamma behandlingen byggde på andra objektiva grunder.

Artikel 19 – Tillsyn och påföljder

I denna bestämmelse klargörs att bestämmelserna om efterlevnad av dataskyddsförordningen, särskilt när det gäller mekanismer för tillsyn, samarbete och enhetlighet, rättsmedel, ansvar och sanktioner, är tillämpliga på bestämmelserna om algoritmisk verksamhetsledning som grundar sig på artikel 16 i EUF-fördraget och att tillsynsmyndigheterna för dataskydd är behöriga att övervaka tillämpningen av bestämmelserna, inbegripet befogenheten att påföra administrativa sanktionsavgifter.

Enligt bestämmelsen ska arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheter och tillsynsmyndigheter för dataskydd samarbeta, bl.a. genom utbyte av relevant information.

Dessutom åläggs medlemsstaterna att föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna som följer av detta direktiv, och se till att dessa tillämpas.

Kapitel VI – Slutbestämmelser

Artikel 20 – Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

Här tillåts medlemsstaterna att ge ett högre skydd än enligt direktivet, och undvika att det används för att sänka befintliga normer på området. Detta gäller endast egenföretagare i den mån förmånligare regler är förenliga med reglerna för den inre marknaden.

Artikel 21 – Genomförande

Genom denna bestämmelse fastställs tidsfristen för medlemsstaterna att införliva direktivet i nationell lagstiftning och överlämna texterna i fråga till kommissionen. Tidsfristen är två år efter dagen för ikraftträdandet. I bestämmelsen betonas också att medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att se till att de alltid kan säkerställa att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 22 – Översyn av kommissionen

Detta är en standardbestämmelse enligt vilken kommissionen ska se över genomförandet av direktivet fem år efter att det trätt i kraft och bedöma behovet av att se över och uppdatera direktivet.

Artiklarna 23 och 24 – Ikraftträdande och adressater

Här anges att direktivet träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning* och att det riktar sig till medlemsstaterna.

2021/0414 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

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

med beaktande av Regionkommitténs yttrande[2],

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

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

(2) Detta direktiv står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och principer som erkänns framför allt i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*). I artikel 31 i stadgan föreskrivs särskilt varje arbetstagares rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. Artikel 27 i stadgan skyddar arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget. I artikel 8 i stadgan föreskrivs att var och en har rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. I artikel 16 i stadgan erkänns näringsfriheten.

(3) I princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017[3], anges att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning; att, i överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal, den flexibilitet arbetsgivare behöver för att anpassa sig snabbt till förändringar i ekonomiska förhållanden ska säkerställas; samt att innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska

[1] EUT C , , s. .

[2] EUT C , , s. .

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

främjas, att entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras och att yrkesrörlighet ska underlättas. Vid det sociala toppmötet i Porto i maj 2021 välkomnades den handlingsplan som åtföljer den sociala pelaren[4] som vägledning för dess genomförande.

(4) Digitaliseringen förändrar arbetslivet, med ökad produktivitet och flexibilitet, samtidigt som den medför vissa risker för sysselsättnings- och arbetsvillkoren. Algoritmbaserad teknik, inbegripet automatiska övervaknings- och beslutssystem, har möjliggjort framväxten och tillväxten av digitala arbetsplattformar.

(5) Plattformsarbete utförs av enskilda personer genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur för att tillhandahålla en tjänst till kunderna. Genom algoritmer kan de digitala arbetsplattformarna, i mindre eller större utsträckning beroende på företagsmodell, kontrollera arbetets utförande, ersättningen och förhållandet mellan kunderna och de personer som utför arbetet. Plattformsarbete kan utföras uteslutande online med hjälp av elektroniska verktyg (”onlineplattformsarbete”) eller i en form som kombinerar onlinekommunikation med efterföljande verksamhet i den fysiska världen (”plattformsarbete på plats”). Många av de befintliga digitala arbetsplattformarna är internationella affärsaktörer som bedriver verksamhet och har infört företagsmodeller i flera medlemsstater eller över gränserna.

(6) Plattformsarbete kan ge möjlighet att lättare komma in på arbetsmarknaden och ge ytterligare inkomster genom en bisyssla eller viss flexibilitet i förläggningen av arbetstiden. Samtidigt medför plattformsarbete utmaningar, eftersom det kan sudda ut gränserna mellan anställning och egenföretagande respektive arbetsgivarnas och arbetstagarnas ansvar. Felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen får konsekvenser för dem som berörs, eftersom det sannolikt kommer att begränsa tillgången till befintliga arbetstagarrättigheter och sociala rättigheter. Det leder också till ojämlika villkor när det gäller företag som klassificerar sina arbetstagare korrekt och får konsekvenser för medlemsstaternas system för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, deras skattebas samt täckningen av och hållbarheten i deras system för socialt skydd. Även om dessa utmaningar inte bara omfattar plattformsarbete, är de särskilt akuta och angelägna i plattformsekonomin.

(7) Domstolsärenden i flera medlemsstater har visat att det alltjämt förekommer felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen inom vissa typer av plattformsarbete, särskilt i sektorer där de digitala arbetsplattformarna utövar en viss kontroll över ersättning och arbetets utförande. Trots att digitala arbetsplattformar ofta klassificerar personer som arbetar genom dem som egenföretagare eller ”oberoende entreprenörer” har många domstolar slagit fast att plattformarna utövar faktisk ledning och kontroll över dessa personer, och ofta involverar dem i den huvudsakliga affärsverksamheten och ensidigt fastställer ersättningsnivån. Domstolarna har därför klassificerat om förmenta egenföretagare som arbetstagare som är anställda av plattformarna. Nationell rättspraxis har dock lett till olika utfall, och de digitala arbetsplattformarna har anpassat sina företagsmodeller på olika sätt, vilket förvärrar bristen på rättssäkerhet i fråga om sysselsättningsstatus.

(8) Automatiska övervaknings- och beslutssystem som drivs av algoritmer ersätter i allt högre grad uppgifter som chefer vanligtvis utför på företag, t.ex. att fördela

[4] Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter* (COM(2021) 102 final, 4.3.2021).

arbetsuppgifter, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran eller ålägga sanktioner. Digitala arbetsplattformar använder sådana algoritmiska system som standardmetod för att organisera och leda plattformsarbete genom sin infrastruktur. Personer som utför plattformsarbete med sådan algoritmisk verksamhetsledning saknar ofta information om hur algoritmerna fungerar, vilka personuppgifter som används och hur deras beteende påverkar beslut som fattas av automatiserade system. Arbetstagarnas företrädare och yrkesinspektioner har inte heller tillgång till denna information. Dessutom känner personer som utför plattformsarbete ofta inte till skälen till de beslut som fattas eller stöds av automatiserade system och saknar möjlighet att diskutera dessa beslut med en kontaktperson eller att bestrida dem.

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

(10) Ett antal rättsliga instrument föreskriver miniminormer för arbetsvillkor och arbetstagares rättigheter i unionen. Detta innefattar särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152[5] om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG[6] om arbetstid, Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG[7] om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag samt andra särskilda instrument om aspekter såsom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, gravida arbetstagare, balans mellan arbete och privatliv, visstidsarbete, deltidsarbete, utstationering av arbetstagare, information till och samråd med arbetstagarna med mera. Även om dessa instrument ger arbetstagarna en viss nivå av skydd är de inte tillämpliga på äkta egenföretagare.

(11) Enligt rådets rekommendation 2019/C 387/01[8] om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare rekommenderas medlemsstaterna att vidta åtgärder för att säkerställa formellt, effektivt och fullgott skydd samt öppenhet i systemen för socialt skydd för alla arbetstagare och egenföretagare. Medlemsstaterna har för närvarande varierande nivåer av socialt skydd för egenföretagare.

(12) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679[9] (*den allmänna dataskyddsförordningen*) säkerställer skyddet för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, och föreskriver särskilt vissa rättigheter och skyldigheter samt skyddsåtgärder avseende laglig, rättvis och transparent behandling av personuppgifter, även med avseende på automatiserat individuellt beslutsfattande.

---

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

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

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

8 Rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare 2019/C 387/01 (EUT C 387, 15.11.2019, s. 1).

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

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150[10] främjar rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster som tillhandahålls av onlineplattformsaktörer. Europeiska kommissionen har föreslagit ytterligare lagstiftning som fastställer harmoniserade regler för leverantörer och användare av system för artificiell intelligens[11].

(13) Även om vissa allmänna skyddsåtgärder föreskrivs i befintliga eller föreslagna unionsrättsakter kräver utmaningarna inom plattformsarbete några ytterligare specifika åtgärder. För att skapa en lämplig ram för utvecklingen av plattformsarbete på ett hållbart sätt är det nödvändigt att unionen fastställer nya miniminormer för att hantera de utmaningar som uppstår till följd av plattformsarbete. Personer som utför plattformsarbete i unionen bör ges ett antal minimirättigheter som syftar till att säkerställa korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen, till att främja insyn, rättvisa och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning samt till att öka insynen inom plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer. Detta bör göras i syfte att förbättra rättssäkerheten, skapa lika villkor mellan digitala arbetsplattformar och offline-tillhandahållare av tjänster och stödja en hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i unionen.

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

(15) Dessutom höll kommissionen omfattande diskussioner med relevanta berörda parter, däribland digitala arbetsplattformar, sammanslutningar av personer som utför plattformsarbete, experter från den akademiska världen, medlemsstaterna och internationella organisationer samt företrädare för det civila samhället.

(16) Detta direktiv bör vara tillämpligt på personer som utför plattformsarbete i unionen och som har, eller som enligt en bedömning av sakförhållanden kan anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i medlemsstaterna, med beaktande av Europeiska unionens domstols rättspraxis. Detta bör omfatta situationer där sysselsättningsstatusen för den person som utför plattformsarbete inte är tydlig, så att det blir möjligt att korrekt fastställa denna status. Bestämmelserna om algoritmisk verksamhetsledning som rör behandling av personuppgifter bör också vara tillämpliga på äkta egenföretagare och andra personer som utför plattformsarbete i unionen och som inte har något anställningsförhållande.

(17) Detta direktiv bör tillämpas på alla digitala arbetsplattformar, oavsett etableringsort och oavsett vilken lagstiftning som annars är tillämplig, förutsatt att det plattformsarbete som organiseras genom den digitala arbetsplattformen utförs i unionen. En uppsättning målinriktade obligatoriska bestämmelser bör fastställas på unionsnivå för att säkerställa minimirättigheter i fråga om arbetsvillkor för plattformsarbete.

---

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

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

(18) Digitala arbetsplattformar skiljer sig från andra onlineplattformar genom att de organiserar arbete som utförs av enskilda personer på begäran, vid enstaka eller upprepade tillfällen, av mottagaren av en tjänst som tillhandahålls av plattformen. Organisering av arbete som utförs av enskilda personer bör som ett minimum innebära att inneha en central roll i att matcha efterfrågan på tjänsten med den arbetsinsats som en person som har ett avtalsförhållande med den digitala plattformen och som är tillgänglig för en viss arbetsuppgift kan erbjuda, och kan inbegripa annan verksamhet såsom hantering av betalningar. Onlineplattformar som inte organiserar arbete som utförs av enskilda personer, utan bara tillhandahåller resurser genom vilka tillhandahållaren av tjänsten kan nå slutanvändaren, t.ex. annonsering av erbjudanden eller begäranden om tjänster eller sammanställning och visning av tillgängliga tillhandahållare av tjänster inom ett visst område, utan ytterligare deltagande, bör inte betraktas som digitala arbetsplattformar. Definitionen av digitala arbetsplattformar bör inte omfatta tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser, såsom korttidsuthyrning av bostäder. Den bör vara begränsad till tillhandahållare av en tjänst för vilken organisationen av det arbete som utförs av enskilda personer, såsom person- eller varutransporter eller städning, utgör en nödvändig och väsentlig del och inte enbart en mindre och rent underordnad del.

(19) För att bekämpa falskt egenföretagande inom plattformsarbete och för att underlätta ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen bör medlemsstaterna ha lämpliga förfaranden för att förhindra och åtgärda felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete. Syftet med dessa förfaranden bör vara att fastställa huruvida det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, med beaktande av domstolens rättspraxis, och, om ett sådant anställningsförhållande föreligger, att säkerställa full överensstämmelse med unionslagstiftning som är tillämplig på arbetstagare samt nationell arbetsrätt, nationella kollektivavtal och nationella bestämmelser om socialt skydd. Om egenföretagarstatus eller en intermediär sysselsättningsstatus – enligt definitionen på nationell nivå – är rätt sysselsättningsstatus, bör rättigheter och skyldigheter enligt denna status gälla.

(20) Domstolen har i sin rättspraxis fastställt kriterier för när en person ska anses ha status som arbetstagare[12]. Domstolens tolkning av dessa kriterier bör beaktas vid genomförandet av detta direktiv. Missbruk av statusen som egenföretagare, enligt definitionen i nationell rätt, antingen inom det egna landet eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta är förknippat med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklareras som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande, i syfte att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter.

(21) Principen om att sakförhållanden bör ha företräde, vilket innebär att fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande i första hand bör vägledas av faktiska

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

förhållanden för arbetets utförande, inbegripet ersättningen för arbetet, och inte av parternas beskrivning av förhållandet, i enlighet med Internationella arbetsorganisationens rekommendation om anställningsförhållanden (nr 198) från 2006, är särskilt relevant när det gäller plattformsarbete, där avtalsvillkoren ofta fastställs ensidigt av en part.

(22) Om ett anställningsförhållande fastställs på grundval av sakförhållanden bör den part som agerar som arbetsgivare vara tydligt identifierad och fullgöra alla de skyldigheter som följer av dess roll som arbetsgivare.

(23) Säkerställandet av korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen bör inte utgöra ett hinder för bättre arbetsvillkor för äkta egenföretagare som utför plattformsarbete. Om en digital arbetsplattform, helt frivilligt eller i samförstånd med de berörda personerna, beslutar att betala för socialt skydd, olycksfallsförsäkring eller andra former av försäkring, utbildning eller liknande förmåner till egenföretagare som arbetar genom den plattformen, bör dessa förmåner i sig inte betraktas som avgörande faktorer som tyder på att det föreligger ett anställningsförhållande.

(24) Om digitala arbetsplattformar kontrollerar vissa delar av arbetets utförande agerar de som arbetsgivare i ett anställningsförhållande. Ledning och kontroll, eller underordnad ställning gentemot arbetsgivaren, är en central del av definitionen av ett anställningsförhållande i medlemsstaterna och i domstolens rättspraxis. Därför bör avtalsförhållanden där digitala arbetsplattformar utövar en viss grad av kontroll över vissa delar av arbetets utförande, genom en rättslig presumtion betraktas som ett anställningsförhållande mellan plattformen och den person som utför plattformsarbete genom plattformen. Därför bör denna person klassificeras som en arbetstagare som har alla rättigheter och skyldigheter i enlighet med den statusen, enligt vad som fastställs i nationell rätt och unionsrätten samt i kollektivavtal och praxis. Den rättsliga presumtionen bör gälla i alla relevanta administrativa och rättsliga förfaranden och bör gynna den person som utför plattformsarbete. Myndigheter med ansvar för att kontrollera eller se till att relevant lagstiftning följs, såsom yrkesinspektioner, socialskyddsmyndigheter eller skattemyndigheter, bör också kunna utgå från denna presumtion. Medlemsstaterna bör inrätta en nationell ram för att minska antalet rättstvister och öka rättssäkerheten.

(25) Kriterier som anger att en digital arbetsplattform kontrollerar arbetets utförande bör ingå i direktivet för att den rättsliga presumtionen ska fungera i praktiken och för att underlätta säkerställandet av att arbetstagares rättigheter efterlevs. Dessa kriterier bör inspireras av rättspraxis på unionsnivå och nationell nivå och ta hänsyn till nationella begrepp avseende anställningsförhållandet. Kriterierna bör innehålla konkreta inslag som visar att den digitala arbetsplattformen t.ex. i praktiken bestämmer och inte bara rekommenderar arbetsvillkoren eller ersättningen, eller båda, att den ger instruktioner om hur arbetet ska utföras eller att den hindrar den person som utför plattformsarbete från att utveckla affärskontakter med potentiella kunder. För att presumtionen ska fungera i praktiken bör två kriterier alltid vara uppfyllda för att den ska börja tillämpas. Samtidigt bör kriterierna inte omfatta situationer där de personer som utför plattformsarbete är äkta egenföretagare. Äkta egenföretagare är själva ansvariga gentemot kunderna för hur arbetet utförs och för kvaliteten på det utförda arbetet. Friheten att välja arbetstid eller frånvarotid, välja bort arbetsuppgifter, använda underleverantörer eller ersättare eller att arbeta för en tredje part är kännetecknande för äkta egenföretagande. Att i praktiken begränsa detta handlingsutrymme genom ett antal villkor eller ett sanktionssystem bör också betraktas som en del i kontroll av arbetets utförande. Nära övervakning av arbetets utförande eller noggrann granskning

av kvaliteten på resultaten av detta arbete, inbegripet på elektronisk väg, vilket inte uteslutande består i att använda tjänstemottagares omdömen eller betyg, bör också betraktas som en del i kontroll av arbetets utförande. Samtidigt bör digitala arbetsplattformar kunna utforma sina tekniska gränssnitt på ett sätt som garanterar en god konsumentupplevelse. Åtgärder eller regler som krävs enligt lag eller som är nödvändiga för att skydda tjänstemottagarnas hälsa och säkerhet bör inte uppfattas som kontroll av arbetets utförande.

(26) Ett effektivt genomförande av den rättsliga presumtionen genom lämpliga åtgärder, t.ex. att sprida information till allmänheten, ta fram vägledning och stärka kontroller och fältinspektioner, är avgörande för att rättssäkerhet och insyn för alla berörda parter ska kunna garanteras. Dessa åtgärder bör ta hänsyn till den särskilda situationen för nystartade företag för att stödja företagarpotentialen och villkoren för hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i unionen.

(27) Av rättssäkerhetsskäl bör den rättsliga presumtionen inte ha några retroaktiva rättsverkningar före dagen för införlivande av detta direktiv och bör därför endast tillämpas på perioden från och med den dagen, även för avtalsförhållanden som ingåtts före och som fortfarande pågår den dagen. En talan som rör en eventuell förekomst av ett anställningsförhållande före den dagen bör därför endast bedömas på grundval av nationell lagstiftning och unionslagstiftning som föregår detta direktiv.

(28) Förhållandet mellan en person som utför plattformsarbete och en digital arbetsplattform uppfyller kanske inte kraven för ett anställningsförhållande i enlighet med definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i respektive medlemsstat med beaktande av domstolens rättspraxis, även om den digitala arbetsplattformen kontrollerar arbetets utförande i fråga om en viss aspekt. Medlemsstaterna bör säkerställa att det finns möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtionen i rättsliga eller administrativa förfaranden, eller båda, genom att på grundval av ovannämnda definition bevisa att förhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande. Att bevisbördan flyttas över till de digitala arbetsplattformarna motiveras av att de har en fullständig överblick över alla faktiska omständigheter som avgör förhållandet, särskilt de algoritmer genom vilka de leder sin verksamhet. Rättsliga och administrativa förfaranden som inleds av digitala arbetsplattformar i syfte att motbevisa den rättsliga presumtionen bör inte ha suspensiv verkan på tillämpningen av den rättsliga presumtionen. En motbevisad presumtion i administrativa förfaranden bör inte hindra att presumtionen tillämpas i efterföljande rättsliga förfaranden. Om den person som utför plattformsarbete som är föremål för presumtionen försöker motbevisa den rättsliga presumtionen, bör den digitala arbetsplattformen vara skyldig att bistå den personen, särskilt genom att tillhandahålla all relevant information som plattformen innehar om personen. Medlemsstaterna bör tillhandahålla nödvändig vägledning om förfarandena för motbevisning av den rättsliga presumtionen.

(29) I förordning (EU) 2016/679 fastställs den allmänna ramen för skydd av fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, men det är nödvändigt att fastställa regler som tar itu med de frågor som är specifika för behandling av personuppgifter i samband med plattformsarbete. I detta direktiv föreskrivs mer specifika regler för plattformsarbete, inbegripet för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i den mening som avses i artikel 88 i förordning (EU) 2016/679. I detta sammanhang bör begrepp som rör skydd av personuppgifter i detta direktiv tolkas mot bakgrund av definitionerna i förordning (EU) 2016/679.

(30) Utöver de rättigheter och skyldigheter som föreskrivs i detta direktiv fortsätter de rättigheter och skyldigheter som föreskrivs i förordning (EU) 2016/679 att gälla när personuppgifter behandlas. I enlighet med artiklarna 13, 14 och 15 i förordning (EU) 2016/679 måste den personuppgiftsansvarige säkerställa att registrerade har insyn när det gäller insamling och behandling av personuppgifter. I artikel 22.1 i förordning (EU) 2016/679 föreskrivs dessutom att den registrerade ska ha rätt att inte bli föremål för ett beslut som enbart grundas på automatiserad behandling, inbegripet profilering, vilket har rättsliga följder för honom eller henne eller på liknande sätt i betydande grad påverkar honom eller henne, med förbehåll för de undantag som föreskrivs i punkt 2 i den artikeln. Dessa skyldigheter gäller även digitala arbetsplattformar.

(31) Detta direktiv påverkar inte tillämpningen av artiklarna 13, 14, 15 och 22 i förordning (EU) 2016/679, med undantag för artiklarna 13.2 f, 14.2 g och 15.1 h, i förhållande till vilka det i artikel 6 i detta direktiv föreskrivs mer specifika regler i samband med plattformsarbete, inbegripet för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i den mening som avses i artikel 88 i förordning (EU) 2016/679.

(32) Digitala arbetsplattformar bör omfattas av krav på insyn i samband med automatiska övervaknings- och beslutssystem som används för att övervaka, kontrollera eller utvärdera arbetets utförande på elektronisk väg och i samband med automatiserade beslutssystem som används för att fatta beslut som i betydande grad påverkar arbetsvillkoren, inbegripet tillgång för personer som utför plattformsarbete till arbetsuppgifter, inkomst, arbetsmiljö, arbetstid, befordran och avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto. Utöver vad som föreskrivs i förordning (EU) 2016/679 bör information om sådana system också tillhandahållas i de fall där beslut inte enbart grundas på automatiserad behandling, förutsatt att de stöds av automatiserade system. Det bör också anges vilken typ av information som bör tillhandahållas personer som utför plattformsarbete rörande sådana automatiserade system samt i vilken form och när den bör tillhandahållas. Den personuppgiftsansvariges skyldighet enligt artiklarna 13, 14 och 15 i förordning (EU) 2016/679 att förse den registrerade med viss information om behandlingen av den registrerades personuppgifter och tillgången till sådana uppgifter bör fortsätta att gälla i samband med plattformsarbete. Information om automatiska övervaknings- och beslutssystem bör också på begäran lämnas till företrädare för personer som utför plattformsarbete och till nationella arbetsmarknadsmyndigheter, så att de kan utföra sina uppgifter.

(33) Digitala arbetsplattformar bör inte vara skyldiga att uppge hur deras automatiska övervaknings- och beslutssystem fungerar i detalj, inbegripet algoritmer, eller andra detaljerade uppgifter som innehåller affärshemligheter eller som skyddas av immateriella rättigheter. Resultatet av dessa överväganden bör dock inte bli en vägran att tillhandahålla all den information som krävs enligt detta direktiv.

(34) Enligt artiklarna 5 och 6 i förordning (EU) 2016/679 ska personuppgifter behandlas på ett lagligt, korrekt och öppet sätt. Digitala arbetsplattformar bör därför inte tillåtas att behandla sådana personuppgifter om personer som utför plattformsarbete som inte är direkt kopplade till och strikt nödvändiga för fullgörandet av avtalet mellan dessa personer och den digitala arbetsplattformen. I artikel 6.5 i detta direktiv föreskrivs mer specifika regler för plattformsarbete, inbegripet för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i den mening som avses i artikel 88 i förordning (EU) 2016/679.

(35) Digitala arbetsplattformar använder i stor utsträckning automatiska övervaknings- och beslutssystem i personaladministrationen. Elektronisk övervakning kan vara inkräktande, och beslut som fattas eller stöds av sådana system påverkar direkt de personer som utför plattformsarbete, som kanske inte har direkt kontakt med en chef eller arbetsledare. Digitala arbetsplattformar bör därför regelbundet övervaka och utvärdera hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiska övervaknings- och beslutssystem påverkar arbetsvillkoren. Digitala arbetsplattformar bör säkerställa att de har tillräckliga personalresurser för detta. Personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att övervaka bör ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för den arbetsuppgiften, och bör skyddas mot uppsägning, disciplinåtgärder eller annan ogynnsam behandling om de avviker från automatiska beslut eller förslag till beslut. Utöver skyldigheterna enligt artikel 22 i förordning (EU) 2016/679 föreskrivs i artikel 7.1 och 7.3 i detta direktiv tydliga skyldigheter för arbetsplattformar, när det gäller mänsklig övervakning av effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade system, som ska gälla som särskilda regler i samband med plattformsarbete, inbegripet för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i den mening som avses i artikel 88 i förordning (EU) 2016/679.

(36) Enligt artikel 22.3 i förordning (EU) 2016/679 krävs att personuppgiftsansvariga genomför lämpliga åtgärder för att säkerställa registrerades rättigheter, friheter och rättsliga intressen i fall där de sistnämnda är föremål för beslut som enbart grundar sig på automatiserad behandling. Enligt den bestämmelsen krävs att den registrerade åtminstone ska ha rätt till personlig kontakt med den personuppgiftsansvarige för att kunna utrycka sin åsikt och bestrida beslutet. Dessa krav gäller även digitala arbetsplattformar. I artikel 8 i detta direktiv föreskrivs mer specifika regler för plattformsarbete, bl.a. för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i den mening som avses i artikel 88 i förordning (EU) 2016/679.

(37) I detta sammanhang bör personer som utför plattformsarbete ha rätten att få en förklaring från den digitala arbetsplattformen gällande ett beslut, avsaknaden av ett beslut eller ett antal beslut som fattats eller stöds av automatiserade och som i betydande grad påverkar deras arbetsvillkor. I detta syfte bör den digitala arbetsplattformen ge dem möjlighet att diskutera och klargöra fakta, omständigheter och skäl för sådana beslut med en kontaktperson på den digitala arbetsplattformen. Dessutom bör digitala arbetsplattformar ge den person som utför plattformsarbete en skriftlig motivering till varje beslut om att begränsa, stänga av eller avsluta den personens konto, vägra ersättning för arbete som utförts av den personen eller till beslut som påverkar dennes avtalsstatus, eftersom sådana beslut sannolikt kommer att få betydande negativa konsekvenser för personer som utför plattformsarbete, särskilt när det gäller deras potentiella inkomster. Om den förklaring eller de skäl som erhålls inte är tillfredsställande eller om personer som utför plattformsarbete anser att deras rättigheter har överträtts bör de också ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar beslutet och att få ett motiverat svar inom rimlig tid. Om sådana beslut överträder dessa personers rättigheter, såsom arbetstagarrättigheter eller rätten till icke-diskriminering, bör den digitala arbetsplattformen rätta sådana beslut utan dröjsmål eller, om detta inte är möjligt, tillhandahålla skälig ersättning.

(38) Genom rådets direktiv 89/391/EEG[13] införs åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas arbetsmiljö, bl.a. arbetsgivarnas skyldighet att bedöma riskerna för hälsa och säkerhet i arbetet. Eftersom automatiska övervaknings- och beslutssystem kan ha en betydande inverkan på den fysiska och psykiska hälsan hos personer som utför plattformsarbete bör digitala arbetsplattformar utvärdera dessa risker, bedöma huruvida systemens skyddsåtgärder är lämpliga för att hantera dessa risker och vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.

(39) Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG[14] inrättas en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i unionen. När digitala arbetsplattformar inför eller gör väsentliga ändringar i hur automatiska övervaknings- och beslutssystem används får detta en direkt inverkan på plattformsarbetstagares organisation av arbetet och enskilda arbetsvillkor. Ytterligare åtgärder krävs för att säkerställa att digitala arbetsplattformar informerar och samråder med plattformsarbetstagare eller deras företrädare innan sådana beslut fattas, på lämplig nivå och, med tanke på komplexiteten i systemen för algoritmisk verksamhetsledning, vid behov med hjälp av en expert som valts ut av plattformsarbetstagarna eller deras företrädare på ett samordnat sätt.

(40) Personer som saknar anställningsförhållande utgör ett betydande antal av de personer som utför plattformsarbete. De automatiska övervaknings- och beslutssystem som används av digitala arbetsplattformar påverkar deras arbetsvillkor och deras inkomstmöjligheter på ungefär samma sätt som för plattformsarbetstagare. Därför bör de rättigheter i artiklarna 6, 7 och 8 i detta direktiv som rör skyddet av fysiska personer vid behandling av personuppgifter i samband med algoritmisk verksamhetsledning, närmare bestämt de som rör insyn i automatiska övervaknings- och beslutssystem, begränsningar av behandling eller insamling av personuppgifter, mänsklig övervakning och omprövning av viktiga beslut, också gälla personer i unionen som utför plattformsarbete och som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande. De rättigheter avseende arbetsmiljö samt information till och samråd med plattformsarbetstagarna eller deras företrädare som är specifika för arbetstagare enligt unionsrätten bör inte gälla dem. Förordning (EU) 2019/1150 föreskriver skyddsåtgärder avseende rättvisa villkor och transparens för egenföretagare som utför plattformsarbete, förutsatt att de betraktas som företagsanvändare i den mening som avses i den förordningen. Om sådana skyddsåtgärder strider mot delar av de specifika rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv bör de särskilda bestämmelserna i förordning (EU) 2019/1150 ha företräde med avseende på företagsanvändare.

(41) För att säkerställa att digitala arbetsplattformar följer arbetsmarknadslagstiftningen och arbetsrättsliga bestämmelser, skyldigheter att betala sociala avgifter, samordning av socialt skydd och andra relevanta regler, särskilt om de är etablerade i ett annat land än den medlemsstat där plattformsarbetstagaren utför arbete, bör digitala arbetsplattformar deklarera arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs,

---

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

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

i enlighet med de regler och förfaranden som fastställs i den berörda medlemsstatens lagstiftning.

(42) Information om antalet personer som regelbundet utför plattformsarbete genom digitala arbetsplattformar, deras avtals- eller sysselsättningsstatus och de allmänna villkor som gäller för dessa avtalsförhållanden är av avgörande betydelse för att stödja yrkesinspektioner, socialskyddsmyndigheter och andra relevanta myndigheter när det gäller att korrekt fastställa sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete och när det gäller att säkerställa att rättsliga skyldigheter efterlevs samt för att stödja företrädare för personer som utför plattformsarbete när de verkar i egenskap av företrädare, och bör därför göras tillgänglig för dem. Dessa myndigheter och företrädare bör också ha rätt att be digitala arbetsplattformar om ytterligare förtydliganden och preciseringar, såsom grundläggande uppgifter om arbetsvillkor avseende arbetstid och ersättning.

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

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

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

(46) I administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som rör korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete kan sådana uppgifter om arbetets organisation som möjliggör fastställandet av sysselsättningsstatusen, i synnerhet huruvida den digitala arbetsplattformen kontrollerar vissa delar av arbetets utförande, innehas av den digitala arbetsplattformen och eventuellt inte vara lättillgängliga för personer som utför plattformsarbete och för behöriga myndigheter. Nationella domstolar eller behöriga myndigheter bör därför kunna förelägga den digitala arbetsplattformen att lämna all relevant bevisning som de förfogar över, inbegripet konfidentiell information, med förbehåll för effektiva åtgärder för att skydda sådan information.

(47) Med tanke på att det i artikel 6, artikel 7.1 och 7.3 samt artikel 8 i detta direktiv föreskrivs särskilda regler i samband med plattformsarbete för att säkerställa skyddet för anställdas personuppgifter i den mening som avses i artikel 88 i förordning (EU) 2016/679 och att artikel 10 i detta direktiv gör dessa skyddsåtgärder tillämpliga även på personer utan anställningsavtal eller anställningsförhållande, bör de nationella tillsynsmyndigheter som avses i artikel 51 i förordning (EU) 2016/679 ha befogenhet att övervaka tillämpningen av dessa skyddsåtgärder. Kapitlen VI, VII och VIII i förordning (EU) 2016/679 bör gälla i fråga om formerna för tillämpningen av dessa skyddsåtgärder, särskilt när det gäller mekanismerna för tillsyn, samarbete och enhetlighet samt rättsmedel, ansvar och sanktioner, inbegripet befogenheten att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i den förordningen.

(48) Automatiska övervaknings- och beslutssystem som används i samband med plattformsarbete inbegriper behandling av personuppgifter och påverkar arbetsvillkoren och rättigheterna för personer som utför plattformsarbete. De väcker därför frågor som rör dataskyddslagstiftning samt arbets- och socialskyddslagstiftning. Dataskyddsmyndigheter och relevanta arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheter bör därför samarbeta i fråga om efterlevnaden av detta direktiv, bl.a. genom att utbyta relevant information med varandra, utan att det påverkar dataskyddsmyndigheternas oberoende.

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

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

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

(52) Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat. Medlemsstaterna bör också, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsmarknadens parter

faktiskt medverkar och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra bestämmelserna i detta direktiv.

(53) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument[15], har medlemsstaterna åtagit sig att, när det är motiverat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Lagstiftaren anser att det är motiverat att sådana dokument översänds avseende detta direktiv.

(54) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 42.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725[16] och avgav ett yttrande den XX XXXX[17].

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll och tillämpningsområde

1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren för personer som utför plattformsarbete genom att säkerställa korrekt fastställande av deras sysselsättningsstatus, genom att främja insyn, rättvisa och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformsarbete och genom att förbättra insynen i plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer, och samtidigt stödja villkoren för hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i unionen.

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

   I enlighet med artikel 10 gäller de rättigheter som fastställs i detta direktiv avseende skydd för fysiska personer i samband med behandling av personuppgifter under algoritmisk verksamhetsledning även för alla personer som utför plattformsarbete i unionen och som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande.

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

---

15 EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

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

17 …

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:

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

      (a) Den tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans på elektronisk väg, till exempel en webbplats eller en mobilapplikation.

      (b) Den tillhandahålls på begäran av en tjänstemottagare.

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

   (2) *plattformsarbete*: allt arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs i unionen av en enskild person på grundval av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen och den enskilda, oavsett om det finns ett avtalsförhållande mellan den enskilda och tjänstemottagaren.

   (3) *person som utför plattformsarbete*: varje enskild person som utför plattformsarbete, oavsett vilken avtalad beteckning som används för förhållandet mellan den personen och den digitala arbetsplattformen av de ifrågavarande parterna.

   (4) *plattformsarbetstagare*: varje person som utför plattformsarbete och som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

   (5) *företrädare*: arbetstagarorganisationer eller arbetstagarrepresentanter som föreskrivs i nationell lagstiftning eller praxis, eller bägge.

   (6) *mikroföretag, småföretag eller medelstora företag*: mikroföretag, småföretag eller medelstora företag enligt definitionen i bilagan till kommissionens rekommendation 2003/361/EG[18].

2. I definitionen av digitala arbetsplattformar i punkt 1.1 ingår inte tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser. Den ska vara begränsad till tillhandahållare av en tjänst för vilken organisationen av det arbete som utförs av enskilda personer inte utgör en enbart mindre och rent underordnad del.

KAPITEL II

SYSSELSÄTTNINGSSTATUS

Artikel 3

Korrekt fastställande av sysselsättningsstatus

[18] Kommissionens rekommendation av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (C(2003)1422) (EUT L 124, 20.5.2003, s. 36).

1. Medlemsstaterna ska ha lämpliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete, i syfte att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, och säkerställa att de åtnjuter de rättigheter som följer av den unionsrätt som är tillämplig på arbetstagare.

2. Fastställandet av förefintligheten av ett anställningsförhållande ska i första hand styras av sakförhållanden som rör det faktiska utförandet av arbetet, med beaktande av användningen av algoritmer i organisationen av plattformsarbete, oavsett hur förhållandet betecknas i ett eventuellt avtalsarrangemang som de ifrågavarande parterna kan ha ingått. Om det på grundval av sakförhållanden konstateras att ett anställningsförhållande föreligger, ska den part som innehar arbetsgivarens skyldigheter tydligt anges i enlighet med nationella rättssystem.

Artikel 4

Rättslig presumtion

1. Avtalsförhållandet mellan en digital arbetsplattform som i den mening som avses i punkt 2 kontrollerar arbetets utförande och en person som utför plattformsarbete via den plattformen ska rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande. För detta ändamål ska medlemsstaterna fastställa en ram av åtgärder i enlighet med sina nationella rätts- och domstolssystem.

   Den rättsliga presumtionen ska gälla i alla relevanta administrativa och rättsliga förfaranden. Behöriga myndigheter som kontrollerar efterlevnaden av eller genomdriver relevant lagstiftning ska kunna utgå från denna presumtion.

2. Kontroll av arbetets utförande i den mening som avses i punkt 1 ska anses föreligga när minst två av följande villkor är uppfyllda:

   (a) I praktiken fastställa eller sätta övre gränser för ersättningsnivån.

   (b) Ålägga den person som utför plattformsarbete att följa särskilda bindande regler om utseende, uppförande gentemot tjänstemottagaren eller arbetets utförande.

   (c) Övervaka arbetets utförande eller kontrollera kvaliteten på resultaten av arbetet, även på elektronisk väg.

   (d) I praktiken begränsa friheten, inbegripet genom sanktioner, att organisera arbetet, särskilt friheten att välja arbetstid eller frånvarotid, acceptera eller inte acceptera uppgifter eller anlita underleverantörer eller ersättare.

   (e) I praktiken begränsa möjligheten att bygga upp en kundkrets eller utföra arbete för tredje man.

3. Medlemsstaterna ska vidta kompletterande åtgärder för att säkerställa ett effektivt genomförande av den rättsliga presumtion som avses i punkt 1, samtidigt som man tar hänsyn till konsekvenserna för nystartade företag, undviker att täcka in äkta egenföretagare och stöder hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar. De ska särskilt göra följande:

   (a) Säkerställa att information om tillämpningen av den rättsliga presumtionen görs allmänt tillgänglig på ett tydligt, heltäckande och lättillgängligt sätt.

(b) Utarbeta vägledning för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformsarbete och arbetsmarknadens parter för att förstå och tillämpa den rättsliga presumtionen, inbegripet om förfarandena för att motbevisa den i enlighet med artikel 5.

(c) Utarbeta vägledning för tillsynsmyndigheter att på eget initiativ gripa in mot och lagföra digitala arbetsplattformar som inte uppfyller kraven.

(d) Stärka de kontroller och fältinspektioner som utförs av yrkesinspektionerna eller de organ som ansvarar för efterlevnaden av arbetsrätten, samtidigt som det säkerställs att sådana kontroller och inspektioner är proportionella och icke-diskriminerande.

4. När det gäller avtalsförhållanden som ingåtts före och som fortfarande pågår den dag som anges i artikel 21.1 ska den rättsliga presumtion som avses i punkt 1 endast tillämpas på perioden från och med den dagen.

Artikel 5

Möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtionen

Medlemsstaterna ska säkerställa att var och en av parterna har möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtion som avses i artikel 4 i rättsliga eller administrativa förfaranden eller båda.

Om den digitala arbetsplattformen gör gällande att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i den berörda medlemsstaten, med beaktande av domstolens rättspraxis, ska bevisbördan vila på den digitala arbetsplattformen. Sådana förfaranden ska inte ha suspensiv verkan på tillämpningen av den rättsliga presumtionen.

Om den person som utför plattformsarbetet gör gällande att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i den berörda medlemsstaten, med beaktande av domstolens rättspraxis, ska den digitala arbetsplattformen vara skyldig att bidra till en korrekt lösning av förfarandet, särskilt genom att tillhandahålla all relevant information som den förfogar över.

KAPITEL III

ALGORITMISK VERKSAMHETSLEDNING

Artikel 6

Insyn i och användning av automatiska övervaknings- och beslutssystem

1. Utan att det påverkar de digitala arbetsplattformarnas och plattformsarbetstagarnas skyldigheter och rättigheter enligt direktiv (EU) 2019/1152 ska medlemsstaterna ålägga digitala arbetsplattformar att informera plattformsarbetstagarna om

(a) automatiska övervakningssystem som används för att övervaka, kontrollera eller utvärdera plattformsarbetstagarnas utförande av arbetet på elektronisk väg,

(b) automatiska beslutssystem som används för att fatta eller stödja beslut som i betydande grad påverkar plattformsarbetstagarnas arbetsvillkor, särskilt deras

tillgång till arbetsuppgifter, inkomst, arbetsmiljö, arbetstid, befordran och avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto.

2. Den information som avses i punkt 1 ska avse

(a) när det gäller automatiska övervakningssystem

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

ii) de kategorier av åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas av sådana system, inbegripet tjänstemottagarens bedömning,

(b) när det gäller automatiska beslutssystem

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

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

iii) de viktigaste parametrar som sådana system beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiska beslutsfattandet, inbegripet det sätt på vilket plattformsarbetstagarens personuppgifter eller beteende påverkar besluten,

iv) skälen till beslut om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta plattformsarbetstagarens konto, om att vägra ersättning för arbete som utförts av plattformsarbetstagaren, om plattformsarbetstagarens avtalsstatus eller varje annat beslut med liknande verkan.

3. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla den information som avses i punkt 2 i form av ett dokument som får vara i elektroniskt format. De ska tillhandahålla denna information senast den första arbetsdagen, samt vid väsentliga ändringar och när som helst på begäran av plattformsarbetstagarna. Informationen ska presenteras i kortfattad, tydlig, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och tydligt språk.

4. Digitala arbetsplattformar ska på begäran göra den information som avses i punkt 2 tillgänglig för plattformsarbetstagarnas företrädare och nationella arbetsmarknadsmyndigheter.

5. Digitala arbetsplattformar får inte behandla personuppgifter om plattformsarbetstagare som inte är nära kopplade till och direkt nödvändiga för fullgörandet av avtalet mellan plattformsarbetstagaren och den digitala arbetsplattformen. De får särskilt inte

(a) behandla personuppgifter om plattformsarbetstagarens emotionella eller psykologiska tillstånd,

(b) behandla personuppgifter som rör plattformsarbetstagarens hälsa, utom i sådana fall som avses i artikel 9.2 b–j i förordning (EU) 2016/679,

(c) behandla personuppgifter som rör privata samtal, inbegripet samtal med plattformsarbetstagarnas företrädare,

(d) samla in personuppgifter när plattformsarbetstagaren inte erbjuder eller utför plattformsarbete.

Artikel 7

Mänsklig övervakning av automatiska system

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar regelbundet övervakar och utvärderar hur enskilda beslut som fattas eller stöds av sådana automatiska övervaknings- och beslutssystem som avses i artikel 6.1 påverkar arbetsvillkoren.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av rådets direktiv 89/391/EEG och relaterade direktiv på arbetsmiljöområdet ska digitala arbetsplattformar

   (a) utvärdera riskerna med automatiska övervaknings- och beslutssystem för plattformsarbetstagarnas säkerhet och hälsa, särskilt när det gäller eventuella risker för arbetsolyckor och psykosociala och ergonomiska risker,

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

   (c) vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.

   De får inte använda automatiska övervaknings- och beslutssystem på ett sätt som utsätter plattformsarbetstagare för otillbörliga påtryckningar eller på annat sätt äventyrar plattformsarbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa.

3. Medlemsstaterna ska ålägga de digitala arbetsplattformarna att avsätta tillräckliga personalresurser för att övervaka effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av sådana automatiska övervaknings- och beslutssystem som avses i denna artikel. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att övervaka effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion. De ska åtnjuta skydd mot uppsägning, disciplinåtgärder eller annan ogynnsam behandling om de avviker från automatiska beslut eller förslag till beslut.

Artikel 8

Mänsklig omprövning av viktiga beslut

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att plattformsarbetstagare har rätt att få en förklaring från den digitala arbetsplattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiskt beslutssystem som i betydande grad påverkar plattformsarbetstagarens arbetsvillkor i enlighet med artikel 6.1 b. Medlemsstaterna ska särskilt säkerställa att digitala arbetsplattformar ger plattformsarbetstagarna tillgång till en kontaktperson som utsetts av den digitala arbetsplattformen för att diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslutet. Digitala arbetsplattformar ska säkerställa att sådana kontaktpersoner har den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion.

   Digitala arbetsplattformar ska ge plattformsarbetstagarna en skriftlig redogörelse för skälen till alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiskt beslutssystem om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta plattformsarbetstagarens konto, alla beslut om att vägra ersättning för arbete som utförts av plattformsarbetstagaren, alla beslut om plattformsarbetstagarens avtalsstatus eller varje annat beslut med liknande verkan.

2. Om plattformsarbetstagarna inte är nöjda med den förklaring eller skriftliga redogörelse som erhållits eller anser att det beslut som avses i punkt 1 överträder deras rättigheter, ska de ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar beslutet. Den digitala arbetsplattformen ska reagera på en sådan begäran genom att ge plattformsarbetstagaren ett motiverat svar utan onödigt dröjsmål och under alla omständigheter inom en vecka från mottagandet av begäran.

När det gäller digitala arbetsplattformar som är mikroföretag eller små eller medelstora företag får medlemsstaterna föreskriva att den tidsfrist för svar som avses i första stycket ska förlängas till två veckor.

3. Om det beslut som avses i punkt 1 kränker plattformsarbetstagarens rättigheter ska den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål rätta beslutet eller, om en sådan rättelse inte är möjlig, erbjuda skälig ersättning.

4. Denna artikel ska inte påverka tillämpningen av förfaranden för uppsägning enligt nationell lagstiftning.

Artikel 9

Information och samråd

1. Utan att det påverkar rättigheterna och skyldigheterna enligt direktiv 2002/14/EG ska medlemsstaterna i enlighet med denna artikel säkerställa att de digitala arbetsplattformarna informerar och samråder med plattformsarbetstagarnas företrädare eller, om sådana företrädare inte finns, de berörda plattformsarbetstagarna om beslut som sannolikt kommer att leda till införande av eller väsentliga ändringar i användningen av sådana automatiska övervaknings- och beslutssystem som avses i artikel 6.1.

2. I denna artikel ska definitionerna av *information* och *samråd* i artikel 2 f och g i direktiv 2002/14/EG gälla. Bestämmelserna i artikel 4.1, 4.3 och 4.4, artikel 6 och artikel 7 i direktiv 2002/14/EG ska gälla i tillämpliga delar.

3. Plattformsarbetstagarnas företrädare eller de berörda plattformsarbetstagarma får biträdas av en expert som de själva väljer, i den mån det är nödvändigt för dem att granska den fråga som är föremål för information och samråd och utarbeta ett yttrande. Om en digital arbetsplattform har mer än 500 plattformsarbetstagare i en medlemsstat ska expertens utgifter bäras av den digitala arbetsplattformen, förutsatt att de är rimliga.

Artikel 10

Personer som utför plattformsarbete men som inte har något anställningsförhållande

1. Artikel 6, artikel 7.1 och 7.3 samt artikel 8 ska också tillämpas på personer som utför plattformsarbete men som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande.

2. Denna artikel ska inte påverka tillämpningen av förordning (EU) 2019/1150. Om bestämmelserna i detta direktiv strider mot en bestämmelse i förordning (EU) 2019/1150 med avseende på företagsanvändare i den mening som avses i den förordningen, ska bestämmelsen i den förordningen ha företräde och tillämpas på sådana företagsanvändare. Artikel 8 i detta direktiv ska inte tillämpas på företagsanvändare i den mening som avses i förordning (EU) 2019/1150.

KAPITEL IV

INSYN I PLATTFORMSARBETE

Artikel 11

Deklaration av plattformsarbete

Utan att det påverkar tillämpningen av Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004[19] och (EG) nr 987/2009[20] ska medlemsstaterna kräva att digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare deklarerar arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs och att de utbyter relevanta uppgifter med dessa myndigheter, i enlighet med de regler och förfaranden som fastställs i den berörda medlemsstatens lagstiftning.

Artikel 12

Tillgång till relevant information om plattformsarbete

1. När arbetsmarknadsmyndigheter, socialskyddsmyndigheter och andra relevanta myndigheter utför sina uppgifter att säkerställa efterlevnad av lagfästa skyldigheter som är tillämpliga på sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete och när företrädare för personer som utför plattformsarbete verkar i egenskap av företrädare, ska medlemsstaterna säkerställa att de digitala arbetsplattformarna gör följande information tillgänglig för dem:

   (a) Antalet personer som regelbundet utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.

   (b) De allmänna villkor som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden, förutsatt att dessa villkor ensidigt fastställs av den digitala arbetsplattformen och är tillämpliga på ett stort antal avtalsförhållanden.

2. Informationen ska tillhandahållas för varje medlemsstat där personer utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga. Informationen ska uppdateras minst var sjätte månad och, när det gäller punkt 1 b, varje gång villkoren ändras.

3. Arbetsmarknadsmyndigheter, socialskyddsmyndigheter och andra relevanta myndigheter och företrädare för personer som utför plattformsarbete ska ha rätt att be de digitala arbetsplattformarna om ytterligare förtydliganden och preciseringar av de uppgifter som tillhandahållits. De digitala arbetsplattformarna ska reagera på en sådan begäran inom rimlig tid genom att lämna ett motiverat svar.

4. När det gäller digitala arbetsplattformar som är mikroföretag, småföretag eller medelstora företag får medlemsstaterna föreskriva att informationen enligt punkt 2 endast behöver uppdateras en gång om året.

---

[19] Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

[20] Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1).

KAPITEL V

RÄTTSMEDEL OCH SÄKERSTÄLLANDE AV EFTERLEVNADEN AV BESTÄMMELSERNA

Artikel 13

Rätt till gottgörelse

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

Artikel 14

Förfaranden för eller till stöd för personer som utför plattformsarbete

1. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 80 i förordning (EU) 2016/679 ska medlemsstaterna säkerställa att företrädare för personer som utför plattformsarbete eller andra juridiska personer som i enlighet med kriterier i nationell lagstiftning eller praxis har ett legitimt intresse av att försvara rättigheterna för personer som utför plattformsarbete, får delta i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv. De får agera på uppdrag av eller till stöd för en person som utför plattformsarbete vid överträdelse av någon rättighet eller skyldighet som följer av detta direktiv, med den personens godkännande.
2. Företrädare för personer som utför plattformsarbete ska också ha rätt att agera på uppdrag av eller till stöd för flera personer som utför plattformsarbete, med dessa personers godkännande.

Artikel 15

Kommunikationskanaler för personer som utför plattformsarbete

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

Artikel 16

Tillgång till bevis

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar eller behöriga myndigheter, i förfaranden som rör talan om korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete, kan förelägga de digitala arbetsplattformarna att lämna all relevant bevisning som de förfogar över.

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

3. Denna artikel ska inte hindra medlemsstaterna från att behålla eller införa regler som är förmånligare för personer som utför plattformsarbete.

Artikel 17

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

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

Artikel 18

Skydd mot uppsägning

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

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

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

4. Punkt 3 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är förmånligare för personer som utför plattformsarbete.

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

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

Artikel 19

Tillsyn och påföljder

1. Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av förordning (EU) 2016/679 ska också ansvara för övervakningen av tillämpningen av artikel 6, artikel 7.1 och 7.3 samt artiklarna 8 och 10 i detta direktiv, i överensstämmelse med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i förordning (EU) 2016/679. De ska vara behöriga att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i den förordningen.

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

3. Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som antagits enligt andra bestämmelser i detta direktiv än dem som avses i punkt 1 eller av relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 20

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.

2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för plattformsarbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för plattformsarbetstagare, i enlighet med målen för detta direktiv. När det gäller personer som utför plattformsarbete men som inte har ett anställningsförhållande ska denna punkt endast tillämpas i den mån sådana nationella bestämmelser är förenliga med reglerna för den inre marknadens funktion.

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

Artikel 21

Införlivande och genomförande

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

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

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

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

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

Artikel 22

Översyn av kommissionen

Senast den [5 år efter ikraftträdandet] ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter på unionsnivå och centrala berörda parter, och med beaktande av hur det påverkar mikroföretag samt små och medelstora företag, se över tillämpningen av detta direktiv och vid behov föreslå ändringar i lagstiftningen.

Artikel 23

Ikraftträdande

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

Artikel 24

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
Ordförande	*Ordförande*