



2024/2831

11.11.2024

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2024/2831

af 23. oktober 2024

om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

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

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

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

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU) er Unionens mål bl.a. at fremme befolkningernes velfærd og at arbejde for en bæredygtig udvikling i Europa, bl.a. baseret på en afbalanceret økonomisk vækst og en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt.
- (2) Artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder («chartret») fastsætter, at enhver arbejdstager har ret til retfærdige og rimelige arbejdsforhold, som er sunde, sikre og værdige. Chartrets artikel 27 beskytter retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheden. Chartrets artikel 8 fastsætter, at enhver har ret til beskyttelse af personoplysninger, der vedrører den pågældende. Chartrets artikel 12 fastsætter, at enhver har ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed på alle niveauer. Chartrets artikel 16 anerkender friheden til at oprette og drive egen virksomhed. Chartrets artikel 21 forbyder forskelsbehandling.
- (3) Princip nr. 5 i den europæiske søjle for sociale rettigheder («søjlen»), som blev proklameret i Göteborg den 17. november 2017, fastsætter, at uanset ansættelsesforholdets art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse, at den nødvendige fleksibilitet hos arbejdsgiverne til hurtigt at tilpasse sig ændringer i de økonomiske forhold skal sikres i overensstemmelse med lovgivningen og kollektive overenskomster, at innovative arbejdsformer, der sikrer arbejdsvilkår af høj kvalitet, skal fremmes, at der skal tilskyndes til iværksætteri og selvstændig virksomhed, at erhvervsmæssig mobilitet skal fremmes, og at ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres, bl.a. ved at forbyde misbrug af atypiske kontrakter. Princip nr. 7 i søjlen fastsætter, at arbejdstagere har ret til ved ansættelsesforholdets start at blive underrettet skriftligt om deres rettigheder og pligter i forbindelse hermed, at arbejdstagere forud for en opsigelse har ret til at blive underrettet om årsagerne hertil og få et rimeligt varsel, samt at de har ret til adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og i tilfælde af ubegrundet opsigelse ret til at klage, herunder ret til passende kompensation. Princip nr. 10 i søjlen fastsætter, at arbejdstagere bl.a. har ret til et højt niveau af beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og ret til at få deres personoplysninger beskyttet i et ansættelsesforhold. På det sociale topmøde i Porto den 7. maj 2021 blev handlingsplanen, der ledsager søjlen, hilst velkommen.

⁽¹⁾ EUT C 290 af 29.7.2022, s. 95.

⁽²⁾ EUT C 375 af 30.9.2022, s. 45.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holdning af 24.4.2024 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 14.10.2024.

- (4) Digitalisering ændrer arbejdslivet, forbedrer produktivitet og øger fleksibilitet, samtidig med at den indebærer visse risici for beskæftigelse og arbejdsvilkår. Algoritmebaserede teknologier, herunder automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, har muliggjort fremkomsten af og væksten i digitale arbejdsplatforme. Nye former for digital interaktion og nye teknologier i arbejdslivet kan, hvis de er ordentligt regulerede og gennemførte, skabe muligheder for adgang til anstændige job af høj kvalitet for personer, der traditionelt ikke har haft en sådan adgang. Hvis de ikke reguleres, kan de imidlertid også resultere i teknologibaseret overvågning, øge magtubalancen og uigennemsigtheden med hensyn til beslutningstagningen, og indebære risici for anstændige arbejdsvilkår, for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, for ligebehandling og for retten til privatlivets fred.
- (5) Platformsarbejde udføres af enkeltpersoner gennem digital infrastruktur på digitale arbejdsplatforme, der leverer en tjeneste til deres kunder. Platformsarbejde udføres på mange forskellige områder og er kendetegnet ved en høj grad af heterogenitet i typerne af digitale arbejdsplatforme, de omfattede sektorer og de aktiviteter, der udføres, samt i profilerne for de personer, der udfører platformsarbejde. Ved hjælp af algoritmerne kan de digitale arbejdsplatforme — i mindre eller større omfang afhængigt af deres forretningsmodel — tilrettelægge arbejdets udførelse, vederlaget for arbejdet og forholdet mellem deres kunder og de personer, der udfører arbejdet. Platformsarbejde kan udføres udelukkende online ved hjælp af elektroniske værktøjer (onlineplatformsarbejde) eller på en hybrid måde, hvor en onlinekommunikationsproces kombineres med en efterfølgende aktivitet i den fysiske verden (platformsarbejde på stedet). Mange af de eksisterende digitale arbejdsplatforme er internationale erhvervsaktører, der udfører aktiviteter og anvender forretningsmodeller i flere medlemsstater eller på tværs af grænserne.
- (6) Platformsarbejde kan give mulighed for lettere adgang til arbejdsmarkedet, opnåelse af yderligere indtægter gennem en biaktivitet eller en vis fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Samtidig har de fleste personer, der udfører platformsarbejde, et andet job eller en anden indtægtskilde og er ofte lavtlønnede. Derudover er platformsarbejdet i hastig udvikling, hvilket resulterer i nye forretningsmodeller og beskæftigelsesformer, der nogle gange ikke er omfattet af de eksisterende beskyttelsessystemer. Det er derfor vigtigt, at denne proces ledsages af passende garantier for personer, der udfører platformsarbejde, uanset kontraktforholdets karakter. Platformsarbejde kan navnlig resultere i uforudsigelige arbejdstider og udviske grænserne mellem et ansættelsesforhold og en selvstændig erhvervsvirksomhed og arbejdsgivernes og arbejdstagernes ansvar. Fejlklassificering af beskæftigelsesstatus har konsekvenser for de berørte personer, da det sandsynligvis vil begrænse adgangen til eksisterende arbejdstagerrettigheder og sociale rettigheder. Det fører også til ulige vilkår for virksomheder, der klassificerer deres arbejdstagere korrekt, og det har konsekvenser for medlemsstaternes arbejdsmarkedsrelationer, deres skattegrundlag og dækningen og bæredygtigheden af deres sociale beskyttelsessystemer. Selv om sådanne udfordringer er bredere end platformsarbejde, er de særligt akutte og presserende i platformsøkonomien.
- (7) Retssager i flere medlemsstater har vist, hvor vedholdende fejlklassificering af beskæftigelsesstatus er inden for visse typer platformsarbejde, navnlig i sektorer, hvor digitale arbejdsplatforme udøver en vis grad af instruktion eller kontrol. Digitale arbejdsplatforme klassificerer ofte personer, der arbejder via disse, som selvstændige eller »uafhængige kontrahenter«, men mange domstole har konstateret, at platformene udøver de facto-instruktion og kontrol over disse personer og ofte integrerer dem i deres vigtigste forretningsaktiviteter. Disse domstole har derfor omklassificeret de påståede selvstændige erhvervsdrivende til arbejdstagere, der er ansat af platformene.
- (8) Automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, der drives af algoritmer, erstatter i stigende grad funktioner, som ledere normalt udfører i virksomheder, såsom tildeling af opgaver, prisfastsættelse af individuelle opgaver, fastsættelse af arbejdstider, instrukser, evaluering af det udførte arbejde, incitament eller anvendelse af ugunstig behandling. Navnlig digitale arbejdsplatforme anvender sådanne algoritmiske systemer som en standardmetode til at tilrettelægge og styre platformsarbejde gennem deres infrastruktur. Personer, der udfører platformsarbejde, der er underlagt en sådan algoritmisk styring, har ofte ikke adgang til oplysninger om, hvordan algoritmerne fungerer, hvilke personoplysninger der anvendes, eller hvordan disse personers adfærd påvirker beslutninger truffet af automatiserede systemer. Arbejdstagerrepræsentanter, andre repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, og arbejdstilsyn samt andre kompetente myndigheder har heller ikke adgang til disse oplysninger. Derudover kender personer, der udfører platformsarbejde, ofte ikke begrundelserne for de beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede systemer, og de har ikke mulighed for at få en forklaring på disse beslutninger, drøfte disse beslutninger med en menneskelig kontaktperson, anfægte disse beslutninger eller anmode om berigtigelse eller, hvor det er relevant, klageadgang.

- (9) Når platformene opererer i flere medlemsstater eller på tværs af grænserne, er det ofte uklart, hvor platformarbejdet udføres og af hvem, navnlig hvad angår onlineplatformsarbejde. Ydermere har nationale kompetente myndigheder ikke let adgang til data om digitale arbejdsplatforme, herunder antallet af personer, der udfører platformsarbejde, deres beskæftigelsesstatus og deres arbejdsvilkår. Dette komplicerer håndhævelsen af gældende regler.
- (10) En række retlige instrumenter fastsætter minimumsstandards for arbejdsvilkår og arbejdstagerrettigheder i hele Unionen. Dette omfatter navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF ⁽⁴⁾, 2008/104/EF ⁽⁵⁾ og (EU) 2019/1152 ⁽⁶⁾ og andre specifikke instrumenter vedrørende aspekter såsom sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, gravide arbejdstagere, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, tidsbegrænset ansættelse, deltidsarbejde og udstationering af arbejdstagere. Derudover har EU-Domstolen fastslået ⁽⁷⁾, at »tilkaldevagt«, hvor arbejdstagerens muligheder for at udføre andre aktiviteter i betydeligt omfang er begrænset, skal betragtes som arbejdstid. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF ⁽⁸⁾ opstiller en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Unionen.
- (11) Rådets henstilling af 8. november 2019 ⁽⁹⁾ henstiller til medlemsstaterne at træffe foranstaltninger til at sikre formel og effektiv dækning samt passende beskyttelse og gennemsigtighed for så vidt angår sociale beskyttelsesordninger for alle arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende.
- (12) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 ⁽¹⁰⁾ sikrer beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og fastsætter navnlig visse rettigheder og forpligtelser samt garantier vedrørende lovlig, rimelig og gennemsigtig behandling af personoplysninger, herunder med hensyn til automatiske individuelle afgørelser.
- (13) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1150 ⁽¹¹⁾ fremmer retfærdighed og gennemsigtighed for erhvervsbrugere af onlineformidlingstjenester, der leveres af onlineplatformsoperatører.
- (14) Selv om de nuværende EU-retsakter indeholder visse generelle garantier, gør en række udfordringer i forbindelse med platformsarbejde det nødvendigt med yderligere specifikke foranstaltninger. For at sikre en passende ramme for udviklingen af platformsarbejde på en bæredygtig måde er det nødvendigt, at Unionen fastsætter minimumsrettigheder for platformsarbejdere og regler med henblik på at forbedre beskyttelsen af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, for at imødegå disse udfordringer. Der bør indføres foranstaltninger, som letter fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, og gennemsigtigheden med hensyn til platformsarbejde bør forbedres, herunder i grænseoverskridende situationer. Derudover bør personer, der udfører platformsarbejde, tildeles rettigheder med henblik på at fremme gennemsigtighed, retfærdighed, menneskelig kontrol, sikkerhed og ansvarlighed. Disse rettigheder bør også tildeles med henblik på at beskytte arbejdstagerne og forbedre arbejdsvilkårene i forbindelse med algoritmisk styring, herunder udøvelsen af kollektive forhandlinger. Dette bør gøres med henblik på at forbedre retssikkerheden og med det formål at skabe lige vilkår mellem digitale arbejdsplatforme og offlinetjenesteudbydere og støtte bæredygtig vækst i digitale arbejdsplatforme i Unionen.
- (15) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 154 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) gennemført en høring i to faser af arbejdsmarkedets parter om forbedring af arbejdsvilkårene i forbindelse med platformsarbejde. Dette førte ikke til nogen enighed blandt arbejdsmarkedets parter om at indlede forhandlinger om disse spørgsmål. Det er imidlertid vigtigt at træffe tiltag på dette område på EU-plan ved at tilpasse den nuværende retlige ramme til fremkomsten af platformsarbejde, herunder for så vidt angår brugen af automatiserede

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

⁽⁵⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

⁽⁶⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105).

⁽⁷⁾ Domstolens dom af 21. februar 2018, Ville de Nivelles mod Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82; Domstolens dom (Store Afdeling) af 9. marts 2021, RJ mod Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; Domstolens dom (Store Afdeling) af 9. marts 2021, D.J. mod Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

⁽⁸⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29).

⁽⁹⁾ Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (EUT C 387 af 15.11.2019, s. 1).

⁽¹⁰⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

⁽¹¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1150 af 20. juni 2019 om fremme af retfærdighed og gennemsigtighed for brugere af onlineformidlingstjenester (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 57).

overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer. Desuden har Kommissionen afholdt omfattende drøftelser med relevante interessenter, herunder digitale arbejdsplatforme, sammenslutninger af personer, der udfører platformsarbejde, eksperter fra den akademiske verden, medlemsstaterne og internationale organisationer og repræsentanter for civilsamfundet.

- (16) Dette direktiv har til formål at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejdere og beskytte personoplysninger for personer, der udfører platformsarbejde. De to mål forfølges samtidig, og idet de gensidigt forstærker hinanden og hænger uløseligt sammen, er det ene ikke sekundært i forhold til det andet. For så vidt angår artikel 153, stk. 1, litra b), i TEUF fastsætter dette direktiv regler, som har til formål at støtte fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, og forbedre arbejdsvilkårene og gennemsigtigheden med hensyn til platformsarbejde, herunder i grænseoverskridende situationer, samt beskyttelsen af arbejdstagere i forbindelse med algoritmisk styring. For så vidt angår artikel 16 i TEUF fastlægger dette direktiv regler for forbedring af beskyttelsen af personer, der udfører platformsarbejde, hvad angår behandling af deres personoplysninger, ved at øge gennemsigtigheden, retfærdigheden, den menneskelige kontrol, sikkerheden og ansvarligheden af relevante procedurer for algoritmisk styring i forbindelse med platformsarbejde.
- (17) Dette direktiv bør finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, og som har eller på grundlag af en vurdering af de faktiske omstændigheder anses for at have en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i medlemsstaternes gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis. Bestemmelserne om algoritmisk styring, der vedrører behandling af personoplysninger, bør også finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold.
- (18) Dette direktiv bør fastsætte obligatoriske regler, som finder anvendelse på alle digitale arbejdsplatforme, uanset hvor de er etableret, og uanset hvilken ret der ellers finder anvendelse, forudsat at det platformsarbejde, der tilrettelægges gennem den digitale arbejdsplatform, udføres i Unionen.
- (19) Digitale arbejdsplatforme adskiller sig fra andre onlineplatforme, idet de bruger automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer til at tilrettelægge arbejde, der udføres af enkeltpersoner som enkeltstående eller gentagne opgaver på anmodning fra modtageren af en tjeneste, der leveres af platformen. Automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer behandler personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, og træffer eller støtter beslutninger, der bl.a. påvirker arbejdsvilkårene. Disse egenskaber gør digitale arbejdsplatforme til en særlig form for tilrettelæggelse af levering af tjenester fra fagpersoner sammenlignet med mere traditionelle former for tilrettelæggelse af levering af tjenester såsom traditionelle former for kørselstjenester eller distribution af transporttjenester. Desuden går den øgede kompleksitet i digitale arbejdsplatformes organisationsstruktur hånd i hånd med deres hastige udvikling og skaber ofte systemer med en variabel geometri i tilrettelæggelsen af arbejdet. Der kan f.eks. være tilfælde, hvor digitale arbejdsplatforme leverer en tjeneste, hvis modtager er selve den digitale arbejdsplatform eller en særskilt forretningsenhed inden for samme gruppe af virksomheder, eller tilrettelægger arbejdet på en sådan måde, at det udviser de traditionelle mønstre, som typisk genkendes i systemer til levering af tjenester. Dette kan også være tilfældet for mikroarbejds- eller crowdworkplatforme, som er en type online, digital arbejdsplatform, der giver virksomheder og andre kunder adgang til en stor og fleksibel arbejdsstyrke til udførelse af små opgaver, der kan udføres på afstand ved hjælp af en computer og internetforbindelse, såsom tagging. Opgaverne opdeles og fordeles til et stort antal enkeltpersoner (crowden), som kan færdiggøre dem asynkront.
- (20) Tilrettelæggelse af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, bør som minimum indebære en væsentlig rolle med hensyn til at matche efterspørgslen efter tjenesteydelsen med udbuddet af arbejdskraft fra en enkeltperson, der har et kontraktforhold, uanset hvordan parterne formelt betegner det eller dets karakter, med den digitale arbejdsplatform eller en formidler, og som står til rådighed til at udføre en bestemt opgave. At tilrettelægge sådant arbejde kan omfatte andre aktiviteter såsom behandling af betalinger. Onlineplatforme, der ikke tilrettelægger det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, men blot tilvejebringer de midler, hvormed tjenesteudbydere kan nå frem til slutbrugeren, uden yderligere inddragelse af platformen, f.eks. ved at reklamere eller anmode om tjenester eller ved at samle og vise tilgængelige tjenesteudbydere på et bestemt område, bør ikke betragtes som en digital arbejdsplatform. Definitionen af digitale arbejdsplatforme bør ikke omfatte tjenesteudbydere, hvis primære formål er at udnytte eller dele aktiver, såsom korttidsudlejning af indkvartering, eller som gør det muligt for enkeltpersoner, som ikke er fagpersoner, at videresælge varer, og heller ikke tjenesteudbydere, der tilrettelægger frivilliges aktiviteter. Den bør begrænses til tjenesteudbydere, for hvilke tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres af enkeltpersoner, såsom person- eller varetransport eller rengøring, udgør en nødvendig og væsentlig komponent, ikke blot en mindre og rent accessorisk komponent.

- (21) Ordninger og processer for arbejdstagerrepræsentanter varierer fra medlemsstat til medlemsstat, hvilket er et udtryk for deres respektive historie, institutioner og økonomiske og politiske situation. Grundforudsætningerne for en velfungerende social dialog omfatter tilstedeværelsen af stærke, uafhængige fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer med adgang til relevante oplysninger, der er nødvendige for at deltage i den sociale dialog, og respekt for de grundlæggende rettigheder til foreningsfrihed og til kollektive forhandlinger.
- (22) Ifølge Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konvention nr. 135 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter (1971), som i øjeblikket er ratificeret af 24 medlemsstater, kan arbejdstagerrepræsentanter være personer, som er anerkendt som sådan i henhold til national ret eller praksis, uanset om de er fagforeningsrepræsentanter, dvs. repræsentanter, der er udpeget eller valgt af fagforeninger eller af medlemmer af disse fagforeninger, eller valgte repræsentanter, dvs. repræsentanter, der vælges frit af arbejdstagerne i en virksomhed i overensstemmelse med nationale love eller forskrifter eller kollektive overenskomster, og hvis funktioner ikke omfatter aktiviteter, der er anerkendt som henhørende under fagforeningernes enekompetence i det pågældende land. Denne konvention fastsætter, at hvis der både er fagforeningsrepræsentanter og valgte repræsentanter i samme virksomhed, må en sådan repræsentation ikke anvendes til at undergrave de berørte fagforeningers eller deres repræsentanters stilling, og at samarbejdet mellem de valgte repræsentanter og de berørte fagforeninger eller deres repræsentanter skal fremmes.
- (23) Medlemsstaterne har ratificeret ILO's konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger (1949), som fastsætter, at retsakter, der har som formål at fremme oprettelsen af arbejdstagerorganisationer, der beherskes af arbejdsgivere eller arbejdsgiverorganisationer, eller at støtte arbejdstagerorganisationer økonomisk eller på anden måde, med det formål at bringe disse organisationer under arbejdsgiveres eller arbejdsgiverorganisationers kontrol, anses for indblanding, som ILO-medlemslandene skal beskytte arbejdstagerorganisationer mod. Det er vigtigt, at sådanne retsakter behandles med henblik på at sikre, at arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter, når de fastlægger eller gennemfører praktiske ordninger for information og høring i henhold til dette direktiv, arbejder i en ånd af samarbejde under behørig iagttagelse af deres gensidige rettigheder og forpligtelser, idet der tages hensyn til både virksomhedens eller forretningsstedets og arbejdstagerernes interesser.
- (24) I nogle tilfælde har personer, der udfører platformsarbejde, ikke et direkte kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform, men er i et forhold til en formidler, hvorigennem de udfører platformsarbejde. Denne måde at tilrettelægge platformsarbejde på resulterer ofte i en lang række forskellige og komplekse forhold med flere parter, herunder underleverandørkæder, og i en uklar ansvarsfordeling mellem den digitale arbejdsplatform og formidlerne. Personer, der udfører platformsarbejde gennem formidlere, udsættes for de samme risici, der er forbundet med fejklassificering af deres beskæftigelsesstatus og brugen af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer, som personer, der udfører platformsarbejde direkte for den digitale arbejdsplatform. Medlemsstaterne bør derfor træffe passende foranstaltninger for at sikre, at personer, der udfører platformsarbejde gennem formidlere, i henhold til dette direktiv nyder samme grad af beskyttelse som personer, der udfører platformsarbejde, og som har et direkte kontraktforhold med den digitale arbejdsplatform. Medlemsstaterne bør fastlægge passende mekanismer, herunder, hvor det er relevant, gennem systemer for solidarisk hæftelse.
- (25) For at bekæmpe falsk selvstændig erhvervsvirksomhed i forbindelse med platformsarbejde og for at lette fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus bør medlemsstaterne have passende procedurer til at forebygge og imødegå fejklassificering af beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde. Formålet med disse foranstaltninger bør være at fastslå, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i national ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis, og dermed sikre, at platformsarbejdere fuldt ud kan nyde godt af de samme beskæftigelsesmæssige rettigheder som andre arbejdstagere i overensstemmelse med den relevante EU-ret, national ret og kollektive overenskomster. Når det på grundlag af de faktiske omstændigheder fastslås, at der foreligger et ansættelsesforhold, bør den eller de parter, der er ansvarlig for at overholde arbejdsgiverforpligtelserne, klart identificeres og bør overholde de tilsvarende arbejdsgiverforpligtelser i henhold til gældende EU-ret, national ret og kollektive overenskomster i aktivitetssektoren.
- (26) Hvis det konstateres, at en part er arbejdsgiver og opfylder betingelserne for at være et vikarbureau i henhold til direktiv 2008/104/EF, finder forpligtelserne i henhold til nævnte direktiv anvendelse.
- (27) Princippet om de faktiske omstændigheders forrang, som indebærer, at fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, først og fremmest bør ske på grundlag af de faktiske omstændigheder vedrørende den faktiske udførelse af arbejdet, herunder vederlaget for arbejdet, og ikke af parternes beskrivelse af forholdet, i overensstemmelse med ILO's henstilling nr. 198 om ansættelsesforhold (2006), er særlig relevant i forbindelse med platformsarbejde, hvor kontraktvilkårene ofte fastsættes ensidigt af én part.

- (28) Misbrug af betegnelsen selvstændig erhvervsdrivende enten på nationalt plan eller i grænseoverskridende situationer er en form for forkert indberettet arbejde, som ofte forbindes med sort arbejde. Falsk selvstændig erhvervsvirksomhed opstår, når en person erklæres at være selvstændig, selv om denne opfylder de kriterier, som karakteriserer et ansættelsesforhold. En falsk erklæring om selvstændig erhvervsvirksomhed foretages ofte for at undgå visse retlige eller skattemæssige forpligtelser eller for at skabe en konkurrencefordel i forhold til lovlige virksomheder. Domstolen har fastslået i et antal afgørelser ⁽¹²⁾, at klassificeringen af en selvstændig erhvervsdrivende i henhold til national ret ikke er til hinder for, at den pågældende person klassificeres som arbejdstager i EU-retten forstand, hvis vedkommendes uafhængighed kun er fiktiv og dermed skjuler, at der foreligger et ansættelsesforhold.
- (29) Sikring af fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, bør ikke forhindre en forbedring af vilkårene for reelt selvstændige erhvervsdrivende, der udfører platformsarbejde. Kommissionens meddelelse af 30. september 2022, som indeholder »Retningslinjer for anvendelsen af Unionens konkurrencelovgivning på kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte«, og hvoraf det fremgår, at kollektive aftaler mellem selvstændige uden ansatte og digitale arbejdsplatforme, der vedrører arbejdsvilkår, ifølge Kommissionen falder uden for anvendelsesområdet for artikel 101 i TEUF, kan med henblik herpå tjene som nyttig vejledning. Det er imidlertid afgørende, at indførelsen af disse kollektive aftaler ikke bringer de mål, der forfølges med dette direktiv, i fare, navnlig den korrekte klassificering af personer, der udfører platformsarbejde, med hensyn til deres beskæftigelsesstatus.
- (30) Instruktion og kontrol kan antage forskellige former i konkrete sager, eftersom platformsoekonomimodellen er i konstant udvikling. Den digitale arbejdsplatform kan f.eks. udøve instruktion og kontrol ikke kun ved hjælp af direkte midler, men også ved at anvende straffende foranstaltninger eller andre former for ugunstig behandling eller pres. I forbindelse med platformsarbejde er det ofte vanskeligt for de personer, der udfører platformsarbejde, at få hensigtsmæssig adgang til de værktøjer og oplysninger, der er nødvendige for at gøre den faktiske karakter af deres kontraktforhold og de deraf afledte rettigheder gældende over for en kompetent myndighed. Desuden er ledelse af personer, der udfører platformsarbejde gennem automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, kendetegnet ved en mangel på gennemsigtighed fra den digitale arbejdsplatforms side. Disse egenskaber af platformsarbejde fastholder fænomenet med fejlklassificering som falsk selvstændig erhvervsvirksomhed og hindrer dermed fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, og adgangen til anstændige leve- og arbejdsvilkår for platformsarbejdere. Medlemsstaterne bør derfor fastlægge foranstaltninger vedrørende en effektiv proceduremæssig lettelse for personer, der udfører platformsarbejde, når de fastsætter deres korrekte beskæftigelsesstatus. På denne baggrund er en retlig formodning om et ansættelsesforhold til fordel for personer, der udfører platformsarbejde, et effektivt instrument, der i høj grad bidrager til forbedringen af leve- og arbejdsvilkårene for platformsarbejdere. Derfor bør et kontraktforhold formodes retligt at være et ansættelsesforhold som defineret i medlemsstaternes gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis, hvor der konstateres forhold, der tyder på instruktion og kontrol.
- (31) En effektiv retlig formodning kræver, at national ret reelt gør det let for den person, der udfører platformsarbejde, at få gavn af formodningen. Kravene i henhold til den retlige formodning bør ikke være byrdefulde og bør lette vanskelighederne for en person, der udfører platformsarbejde, med at fremlægge bevis, som angiver, at der foreligger et ansættelsesforhold i en situation, hvor der er magtubalance i forhold til den digitale arbejdsplatform. Formålet med den retlige formodning er effektivt at afhjælpe og korrigere magtubalancen mellem de personer, der udfører platformsarbejde, og den digitale arbejdsplatform. De nærmere bestemmelser for den retlige formodning bør fastsættes af medlemsstaterne, forudsat at disse nærmere bestemmelser sikrer, at der etableres en effektiv afkræftelig retlig formodning om beskæftigelse, som udgør en proceduremæssig lettelse til gavn for personer, der udfører platformsarbejde, og at de ikke medfører en forøgelse af byrden af krav til personer, der udfører platformsarbejde, eller deres repræsentanter i sager om fastsættelse af sådanne personers korrekte beskæftigelsesstatus. Anvendelsen af den retlige formodning bør ikke automatisk føre til omklassificering af personer, der udfører platformsarbejde. Hvis den digitale arbejdsplatform forsøger at afkræfte den retlige formodning, bør det påhvile den digitale arbejdsplatform at bevise, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold som defineret i medlemsstaternes gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis.

⁽¹²⁾ Domstolens dom af

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

- (32) I overensstemmelse med dette direktivs mål om at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejdere ved at lette fastsættelsen af deres korrekte beskæftigelsesstatus og derved sikre, at de har de relevante rettigheder, der følger af EU-retten, national ret og kollektive overenskomster, bør den retlige formodning gælde i alle relevante administrative eller retslige procedurer, hvor beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde, er omtvistet. Selv om dette direktiv ikke pålægger medlemsstaterne nogen forpligtelse til at anvende den retlige formodning i sager vedrørende skat, strafferet eller social sikring, er det afgørende, at den retlige formodning anvendes effektivt i alle medlemsstater i henhold til dette direktiv. Navnlig bør intet i dette direktiv forhindre medlemsstaterne i, i henhold til national ret, at anvende den retlige formodning i sager vedrørende skat, strafferet eller social sikring eller andre administrative eller retslige procedurer eller i at anerkende resultaterne af procedurer, hvor den retlige formodning er blevet anvendt, med henblik på at give omklassificerede arbejdstagere rettigheder på andre retlige områder.
- (33) Af hensyn til retssikkerheden bør den retlige formodning ikke have nogen retsvirkninger med tilbagevirkende kraft og bør derfor kun finde anvendelse på den periode, der starter fra den 2. december 2026, herunder for kontraktforhold, der er indgået før og stadig er i kraft på denne dato. Krav vedrørende den eventuelle eksistens af et ansættelsesforhold før denne dato og deraf følgende rettigheder og forpligtelser indtil denne dato bør derfor vurderes udelukkende på grundlag af EU-ret og national ret gældende før denne dato, herunder direktiv (EU) 2019/1152.
- (34) Forholdet mellem en person, der udfører platformsarbejde, og en digital arbejdsplatform opfylder muligvis ikke kravene til et ansættelsesforhold i overensstemmelse med den definition, der er fastsat i den pågældende medlemsstats gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis. Medlemsstaterne bør sikre, at det er muligt at afkræfte den retlige formodning ved på grundlag af denne definition at bevise, at det pågældende forhold ikke er et ansættelsesforhold. Digitale arbejdsplatforme har et fuldstændigt overblik over alle faktuelle elementer, der bestemmer den retlige karakter af forholdet, navnlig de algoritmer, hvorigennem de styrer deres aktiviteter. Digitale arbejdsplatforme bør derfor have bevisbyrden, når de gør gældende, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold. En vellykket afkræftelse af den retlige formodning i retslige eller administrative procedurer bør ikke udelukke anvendelsen af den retlige formodning i efterfølgende retslige procedurer eller appelsager i overensstemmelse med national retspleje.
- (35) Den effektive gennemførelse af den retlige formodning ved hjælp af en ramme med støtteforanstaltninger er afgørende for at sikre retssikkerhed og gennemsigtighed for alle involverede parter. Sådanne foranstaltninger bør omfatte formidling af omfattende oplysninger til offentligheden, udarbejdelse af retningslinjer i form af konkrete og praktiske anbefalinger til digitale arbejdsplatforme, personer, der udfører platformsarbejde, arbejdsmarkedets parter og nationale kompetente myndigheder samt tilvejebringelse af effektive kontroller og inspektioner i overensstemmelse med national ret og praksis, herunder, i det omfang det er relevant, ved at fastsætte mål for sådanne kontroller og inspektioner.
- (36) Disse foranstaltninger bør understøtte fastlæggelse af, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i den pågældende medlemsstats gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til EU-Domstolens praksis, herunder, hvis det er relevant, bekræftelse af, at der er tale om en klassificering af personer, der udfører platformsarbejde, som reelt selvstændige. For at sætte disse myndigheder i stand til at udføre deres opgaver med at håndhæve bestemmelserne i dette direktiv, idet medlemsstaternes kompetence til at træffe afgørelse om de nationale myndigheders personale navnlig tages i betragtning, er det nødvendigt, at de har tilstrækkeligt personale. Dette kræver, at de nationale kompetente myndigheder gives tilstrækkelige menneskelige ressourcer, der har de nødvendige færdigheder og adgang til passende uddannelse, og tilgængelighed af teknisk ekspertise inden for algoritmisk styring. ILO's konvention nr. 81 om arbejdstilsyn (1947) indeholder oplysninger om, hvordan der kan fastsættes et tilstrækkeligt antal fabriksinspektører til effektiv udøvelse af deres opgaver. En national kompetent myndigheds afgørelse, der resulterer i en ændring af beskæftigelsesstatus for en person, der udfører platformsarbejde, bør tages i betragtning af de nationale kompetente myndigheder, når de træffer afgørelse om de kontroller og inspektioner, som de agter at udføre.
- (37) Medlemsstaternes kompetente myndigheder bør samarbejde med hinanden, herunder gennem udveksling af oplysninger, som fastsat i national ret og praksis, med henblik på at sikre fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde.
- (38) Selv om forordning (EU) 2016/679 fastlægger den generelle ramme for beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger, er det nødvendigt at fastsætte specifikke regler, der tager hensyn til de betænkeligheder, der vedrører behandling af personoplysninger under anvendelse af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer i forbindelse med platformsarbejde. Artikel 88 i forordning (EU) 2016/679 fastsætter allerede, at medlemsstaterne ved lov eller i medfør af kollektive overenskomster kan fastsætte mere specifikke bestemmelser for at sikre beskyttelse af rettighederne og frihedsrettighederne i forbindelse med

behandling af arbejdstageres personoplysninger i ansættelsesforhold. Dette direktiv indeholder mere specifikke garantier vedrørende behandling af personoplysninger ved hjælp af automatiserede systemer i forbindelse med platformsarbejde og sikrer dermed et højere beskyttelsesniveau i forbindelse med personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde. Dette direktiv fastsætter navnlig mere specifikke regler i forbindelse med forordning (EU) 2016/679 vedrørende brug af og gennemsigtighed i automatiske afgørelser. Dette direktiv fastsætter også yderligere foranstaltninger vedrørende forordning (EU) 2016/679 i forbindelse med platformsarbejde for at sikre beskyttelse af deres personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, navnlig hvor beslutninger træffes eller støttes af automatiseret behandling af personoplysninger. Udtryk vedrørende beskyttelse af personoplysninger i dette direktiv forstås i lyset af definitionerne i forordning (EU) 2016/679.

- (39) I henhold til artikel 5, 6 og 9 i forordning (EU) 2016/679 skal personoplysninger behandles på en lovlig, rimelig og gennemsigtig måde. Dette indebærer visse begrænsninger af den måde, hvorpå digitale arbejdsplatforme er i stand til at behandle personoplysninger ved hjælp af automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer. Imidlertid kan samtykke til behandling af deres personoplysninger fra personer, der udfører platformsarbejde, i det særlige tilfælde af platformsarbejde ikke antages at være givet frivilligt. Personer, der udfører platformsarbejde, har ofte ikke et reelt frit valg eller er ikke i stand til at afvise eller tilbagetrække deres samtykke, uden at det er til skade for deres kontraktforhold, i betragtning af magtbalancen mellem den person, der udfører platformsarbejde, og den digitale arbejdsplatform. Digitale arbejdsplatforme bør derfor ikke behandle personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, på det grundlag at en person, der udfører platformsarbejde, har givet samtykke til behandling af vedkommendes personoplysninger.
- (40) Digitale arbejdsplatforme bør ikke ved hjælp af automatiserede overvågningssystemer eller ethvert automatiseret system, der anvendes til at træffe eller støtte beslutninger, som berører personer, der udfører platformsarbejde, behandle personoplysninger om den følelsesmæssige eller psykologiske tilstand hos personer, der udfører platformsarbejde, behandle personoplysninger i forbindelse med deres private samtaler, indsamle personoplysninger, mens personer, der udfører platformsarbejde, ikke tilbyder eller udfører platformsarbejde, behandle personoplysninger med henblik på at forudsige udøvelsen af grundlæggende rettigheder, herunder foreningsfrihed, forhandlingsretten og retten til kollektive skridt eller retten til information og høring som defineret i chartret, eller behandle personoplysninger med henblik på at udlede personens race eller etniske oprindelse, migrationsstatus, politiske, religiøse eller filosofiske overbevisning, handicap, helbredstilstand, herunder kroniske sygdom eller HIV-status, følelsesmæssige eller psykologiske tilstand, fagforeningsmedlemskab, seksuelle forhold eller seksuelle orientering.
- (41) Digitale arbejdsplatforme bør ikke behandle biometriske data om personer, der udfører platformsarbejde, med henblik på identifikation, nemlig fastlæggelse af en persons identitet ved at sammenligne vedkommendes biometriske data med lagrede biometriske data for et antal enkeltpersoner i en database (en-til-mange-identifikation). Dette berører ikke de digitale arbejdsplatformes mulighed for at foretage biometrisk verifikation, nemlig verifikation af en persons identitet ved at sammenligne vedkommendes biometriske data med data, som den samme person tidligere har givet (en-til-en-verifikation eller -autentifikation), hvis en sådan behandling af personoplysninger er lovlig i henhold til forordning (EU) 2016/679 eller anden relevant EU-ret og national ret.
- (42) Biometriske data er personoplysninger, der følger af specifik teknisk behandling vedrørende en fysisk persons fysiske, fysiologiske eller adfærdsmæssige karakteristika, signaler eller kendetegn såsom ansigtsudtryk, bevægelser, puls, stemme, tastetryk eller gangart, som måske eller måske ikke muliggør eller bekræfter en entydig identifikation af en fysisk person.
- (43) Behandlingen af personoplysninger i automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, der anvendes af digitale arbejdsplatforme, vil sandsynligvis medføre en høj risiko for rettighederne og frihedsrettighederne for personer, der udfører platformsarbejde. Digitale arbejdsplatforme bør derfor altid foretage en konsekvensanalyse vedrørende databeskyttelse i overensstemmelse med kravene i artikel 35 i forordning (EU) 2016/679. Under hensyntagen til de virkninger, som beslutninger, der træffes af automatiserede beslutningssystemer, har på personer, der udfører platformsarbejde, navnlig platformsarbejdere, fastsættes der ved dette direktiv mere specifikke regler for høring af personer, der udfører platformsarbejde, og deres repræsentanter i forbindelse med konsekvensanalyser vedrørende databeskyttelse.
- (44) Udover hvad der er fastsat i forordning (EU) 2016/679, bør digitale arbejdsplatforme være underlagt gennemsigtigheds- og oplysningsforpligtelser i forbindelse med automatiserede overvågningssystemer og automatiserede systemer, der anvendes til at træffe eller støtte beslutninger, som berører personer, der udfører platformsarbejde, herunder platformsarbejders arbejdsvilkår såsom deres rekruttering, deres adgang til og tilrettelæggelsen af arbejdsopgaver, deres indtjening, deres sikkerhed og sundhed, deres arbejdstid, deres adgang til uddannelse, deres forfremmelse eller tilsvarende samt deres kontraktmæssige status, herunder begrænsning, suspension eller opsigelse af deres konto. Den type og form af oplysninger, der skal gives til personer, der udfører

platformsarbejde, vedrørende sådanne automatiserede systemer, samt hvornår de bør gives, bør præciseres. De enkelte platformsarbejdere bør modtage disse oplysninger i en kortfattet, enkel og forståelig form, for så vidt som systemerne og deres egenskaber direkte berører dem, og i givet fald deres arbejdsvilkår, således at de informeres effektivt. De bør også have ret til at anmode om omfattende og detaljerede oplysninger om alle relevante systemer. Der bør også gives omfattende og detaljerede oplysninger om sådanne automatiserede systemer til repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, samt til nationale kompetente myndigheder på disses anmodning, således at de kan udøve deres funktioner.

- (45) Ud over retten til portabilitet af personoplysninger, som den registrerede har givet til en dataansvarlig i overensstemmelse med artikel 20 i forordning (EU) 2016/679, bør personer, der udfører platformsarbejde, have ret til uden hindring og i et struktureret, almindeligt anvendt og maskinlæsbart format at modtage personoplysninger, der genereres gennem deres udførelse af arbejde i forbindelse med en digital arbejdsplatforms automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, herunder ratings og anmeldelser, til at videregive dem eller få dem videregivet til en tredjepart, herunder en anden digital arbejdsplatform. Digitale arbejdsplatforme bør give personer, der udfører platformsarbejde, værktøjer til at fremme effektiv dataportabilitet, der er gratis, med henblik på at udøve deres rettigheder i henhold til dette direktiv og forordning (EU) 2016/679.
- (46) I nogle tilfælde bringer digitale arbejdsplatforme ikke formelt deres forhold til en person, der udfører platformsarbejde, til ophør, men begrænser kontoen for den person, der udfører platformsarbejde. At begrænse kontoen skal forstås som enhver begrænsning af denne persons mulig for at udføre platformsarbejde gennem kontoen, herunder begrænsning af adgangen til kontoen eller til arbejdsopgaver.
- (47) Digitale arbejdsplatforme gør udtrakt brug af automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer til at lede personer, der udfører platformsarbejde. Overvågning ved hjælp af elektroniske midler kan være indgribende, og beslutninger, der træffes eller støttes af sådanne systemer, såsom dem, der vedrører tilbud om tildeling af opgaver, indtjening, deres sikkerhed og sundhed, deres arbejdstid, deres adgang til uddannelse, deres forfremmelse eller status i organisationen og kontraktmæssige status, påvirker direkte de personer, der udfører platformsarbejde, og som måske ikke har direkte kontakt med en person, som er leder eller tilsynsførende. Digitale arbejdsplatforme bør derfor sikre menneskelig kontrol og regelmæssigt og mindst hvert andet år foretage en evaluering af indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer, på personer, der udfører platformsarbejde, herunder i givet fald deres arbejdsvilkår og ligebehandling på arbejdspladsen. Arbejdstagerrepræsentanterne bør inddrages i evalueringsprocessen. Digitale arbejdsplatforme bør sikre tilstrækkelige menneskelige ressourcer med henblik på sådan kontrol og evaluering. Personer, der af den digitale arbejdsplatform pålægges denne kontrolfunktion, bør have den kompetence, uddannelse og beføjelse, der er nødvendig for at udøve denne funktion og navnlig retten til at tilsidesætte automatiserede beslutninger. De bør beskyttes mod afskedigelse, disciplinære foranstaltninger eller anden ugunstig behandling som følge af udøvelsen af deres funktioner. Derudover er det vigtigt, at digitale arbejdsplatforme afhjælper systematiske mangler med hensyn til brugen af automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer. Hvor resultatet af kontrolaktiviteterne viser, at der er høj risiko for forskelsbehandling på arbejdspladsen eller krænkelse af rettigheder for personer, der udfører platformsarbejde, bør digitale arbejdsplatforme derfor træffe passende foranstaltninger til at imødegå dem, herunder muligheden for at indstille anvendelsen af sådanne systemer.
- (48) I henhold til forordning (EU) 2016/679 skal de dataansvarlige gennemføre passende foranstaltninger til beskyttelse af registreredes rettigheder og frihedsrettigheder samt legitime interesser i tilfælde, hvor sidstnævnte er genstand for beslutninger, der udelukkende er baseret på automatiseret behandling. Denne bestemmelse kræver som minimum, at den registrerede har ret til menneskelig indgriben fra den dataansvarliges side, til at fremkomme med sine synspunkter og til at bestride afgørelsen. Som supplement til kravene i forordning (EU) 2016/679 i forbindelse med algoritmisk styring og under hensyntagen til den alvorlige indvirkning på personer, der udfører platformsarbejde, af beslutninger om at begrænse, suspendere eller opsiges deres kontraktforhold eller deres konto eller af enhver beslutning med tilsvarende skadevirkning, bør sådanne beslutninger altid træffes af et menneske.
- (49) Som supplement til kravene i forordning (EU) 2016/679 i forbindelse med algoritmisk styring i platformsarbejde bør personer, der udfører platformsarbejde, have ret til uden unødigt ophold at få en forklaring fra den digitale arbejdsplatform på en beslutning, manglen på en beslutning eller en række beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede beslutningssystemer. Med henblik herpå bør den digitale arbejdsplatform give personer, der udfører platformsarbejde, mulighed for at drøfte og afklare de faktiske forhold, omstændighederne og begrundelserne for sådanne beslutninger med en menneskelig kontaktperson på den digitale arbejdsplatform. Derudover vil visse beslutninger sandsynligvis have særligt negative konsekvenser for personer, der udfører platformsarbejde, navnlig for deres potentielle indtjening. For beslutninger om at begrænse, suspendere eller opsiges en konto tilhørende en person, der udfører platformsarbejde, eller at nægte at betale for arbejde, der er udført af den pågældende person, eller der

berører de væsentlige aspekter af kontraktforholdet, bør den digitale arbejdsplatform hurtigst muligt og senest på den dato, hvor sådanne beslutninger får virkning, give den person, der udfører platformsarbejde, en skriftlig begrundelse for en sådan beslutning. Hvis den modtagne forklaring eller begrundelse ikke er tilfredsstillende, eller hvis personer, der udfører platformsarbejde, mener, at deres rettigheder krænkes af en beslutning, bør de også have ret til at anmode den digitale arbejdsplatform om at genoverveje beslutningen og få et begrundet svar uden unødigt ophold og under alle omstændigheder senest to uger efter modtagelsen af anmodningen. Hvis sådanne beslutninger krænker disse personers rettigheder, såsom deres arbejdstagerrettigheder, deres ret til ikkeforskelsbehandling eller retten til beskyttelse af deres personoplysninger, bør den digitale arbejdsplatform rette op på sådanne beslutninger uden unødigt ophold eller, hvis dette ikke er muligt, yde passende kompensation for den skade, der er lidt, og tage de skridt, der er nødvendige for at undgå lignende beslutninger i fremtiden, herunder, hvis det er hensigtsmæssigt, ændring eller indstilling af anvendelsen af det relevante automatiserede beslutningssystem. Med hensyn til menneskelig gennemgang af beslutninger bør de specifikke bestemmelser i forordning (EU) 2019/1150 have forrang for så vidt angår erhvervsbrugere.

- (50) Rådets direktiv 89/391/EØF⁽¹³⁾ indfører foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, herunder arbejdsgiverens forpligtelse til at vurdere sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen og fastsætter generelle forebyggelsesprincipper, som arbejdsgivere skal gennemføre. Automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer har potentielt betydelig indvirkning på platformsarbejders sikkerhed og fysiske og mentale sundhed. Algoritmisk styring, evaluering og disciplinering intensiverer arbejdsindsatsen ved at øge overvågningen, øge det tempo, der kræves af arbejdstagerne, minimere hullerne i arbejdsgangen og udvide arbejdsaktiviteten ud over den konventionelle arbejdsplads og arbejdstid. Den begrænsede læring på arbejdspladsen og den begrænsede indflydelse på opgaver, der stammer fra brugen af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer, vil sandsynligvis øge stress og angst hos arbejdsstyrken. Digitale arbejdsplatforme bør derfor evaluere disse risici, vurdere, om garantierne i systemerne er hensigtsmæssige til at imødegå disse risici, og træffe passende forebyggende og beskyttende foranstaltninger. De bør undgå, at anvendelsen af sådanne systemer medfører unødigt pres på arbejdstagerne eller bringer deres sundhed i fare. For at styrke effektiviteten af disse bestemmelser bør den digitale arbejdsplatform stille sin risikoevaluering og vurderingen af de afbødende foranstaltninger til rådighed for platformsarbejdere, deres repræsentanter og de kompetente myndigheder.
- (51) Personer, der udfører platformsarbejde, er, navnlig i forbindelse med platformsarbejde på stedet, udsat for en risiko for vold og chikane, uden at de har en fysisk arbejdsplads, som de kan indgive klager til. Chikane og seksuel chikane vil ofte have en negativ indvirkning på platformsarbejders sundhed og sikkerhed. Medlemsstaterne bør derfor indføre forebyggende foranstaltninger, herunder oprettelse af effektive indberetningskanaler. Medlemsstaterne opfordres også til at støtte effektive foranstaltninger til bekæmpelse af vold og chikane i forbindelse med platformsarbejde og navnlig til at medtage passende indberetningskanaler for personer, der udfører platformsarbejde, uden at være i et ansættelsesforhold.
- (52) Information og høring af arbejdstagerrepræsentanter, der reguleres på EU-plan i direktiv 2002/14/EF, er afgørende for at fremme en effektiv social dialog. Da indførelsen af eller væsentlige ændringer i digitale arbejdsplatformes anvendelse af automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer har direkte indvirkning på platformsarbejders arbejdstilrettelæggelse og individuelle arbejdsvilkår, er der behov for yderligere foranstaltninger for at sikre, at digitale arbejdsplatforme informerer og reelt hører repræsentanter for platformsarbejdere, inden sådanne beslutninger træffes, på det relevante niveau. I betragtning af de algoritmiske styringssystemers tekniske kompleksitet bør der gives oplysninger i god tid, således at repræsentanter for platformsarbejdere kan forberede sig på høring med bistand fra en ekspert udvalgt af platformsarbejderne eller deres repræsentanter på en samordnet måde, hvor det er nødvendigt. Informations- og høringsforanstaltningerne i direktiv 2002/14/EF berøres ikke af nærværende direktiv.
- (53) I mangel af arbejdstagerrepræsentanter bør det være muligt for arbejdstagerne at blive direkte informeret af den digitale arbejdsplatform om indførelsen eller væsentlige ændringer i anvendelsen af automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer.
- (54) Et antal af de personer, der udfører platformsarbejde, er selvstændige erhvervsdrivende. Virkningen af automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, der anvendes af digitale arbejdsplatforme, på beskyttelsen af personoplysninger om selvstændige erhvervsdrivende og deres indtjeningsmuligheder

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

svarer til virkningen for platformsarbejdere. Rettighederne i dette direktiv vedrørende beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i tilfælde af algoritmisk styring, nemlig dem, der vedrører gennemsigtighed for så vidt angår automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, begrænsninger i behandlingen eller indsamlingen af personoplysninger, menneskelig overvågning og gennemgang af væsentlige beslutninger, bør derfor også finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke har et ansættelsesforhold. De rettigheder vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og information og høring af platformsarbejdere eller deres repræsentanter, som er specifikke for arbejdstagere i henhold til EU-retten, bør ikke finde anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, uden at være i et ansættelsesforhold. Forordning (EU) 2019/1150 fastsætter garantier for retfærdighed og gennemsigtighed for selvstændige erhvervsdrivende, der udfører platformsarbejde, forudsat at de betragtes som erhvervsbrugere som omhandlet i nævnte forordning. Med hensyn til menneskelig gennemgang af væsentlige beslutninger bør de specifikke bestemmelser i forordning (EU) 2019/1150 have forrang for så vidt angår erhvervsbrugere.

- (55) Forpligtelserne for digitale arbejdsplatforme, herunder vedrørende information og høring i forbindelse med automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, gælder, uanset om sådanne systemer forvaltes af den digitale arbejdsplatform selv eller af en ekstern tjenesteudbyder, der udfører databehandling på vegne af den digitale arbejdsplatform.
- (56) For at gøre det muligt for nationale kompetente myndigheder at sikre, at digitale arbejdsplatforme overholder arbejdsmarkedslovgivning og -bestemmelser, navnlig hvis de er etableret i en anden medlemsstat end den medlemsstat, hvor platformsarbejderen udfører arbejde, eller i et tredjeland, bør digitale arbejdsplatforme indberette arbejde udført af platformsarbejdere til de kompetente myndigheder i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres. Et systematisk og gennemsigtigt system for udveksling af oplysninger, herunder på tværs af grænserne, er også afgørende for at forhindre unfair konkurrence mellem digitale arbejdsplatforme. Forpligtelsen til at indberette arbejde udført af platformsarbejdere i medfør af dette direktiv bør ikke erstatte forpligtelser vedrørende anmeldelse eller underretning, der er fastsat i andre EU-retsakter.
- (57) Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, der er oprettet ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1149 ⁽¹⁴⁾, bidrager til at sikre retfærdig arbejdskraftmobilitet i hele Unionen, navnlig ved at lette samarbejdet og udvekslingen af oplysninger mellem medlemsstaterne med henblik på en konsekvent, formålstjenlig og effektiv anvendelse og håndhævelse af relevant EU-ret, ved at koordinere og yde bistand til samordnede og fælles inspektioner, ved at foretage analyser og risikovurderinger af spørgsmål vedrørende arbejdskraftmobilitet på tværs af grænserne og ved at støtte medlemsstaterne i at imødegå sort arbejde. Den har derfor en vigtig rolle at spille med hensyn til at imødegå de udfordringer, der er forbundet med mange digitale arbejdsplatformes grænseoverskridende aktiviteter, samt de udfordringer, der er forbundet med sort arbejde i forbindelse med platformsarbejde.
- (58) Oplysninger om platformsarbejde, der udføres af personer, der udfører platformsarbejde gennem digitale arbejdsplatforme, om disse personers antal, om deres kontraktmæssige eller beskæftigelsesmæssige status og om de generelle vilkår og betingelser, der gælder for disse kontraktforhold, er afgørende for at støtte relevante myndigheder i fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, og for at sikre overholdelse af retlige forpligtelser, samt for repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, i forbindelse med udøvelsen af deres repræsentative funktioner. Disse myndigheder og repræsentanter bør også have ret til at anmode digitale arbejdsplatforme om yderligere præciseringer og detaljer med hensyn til de leverede oplysninger.
- (59) Der er dokumentation for brugen af sort arbejde på leveringsplatforme i flere medlemsstater. Denne praksis udføres ved hjælp af lejede identiteter, hvor personer, der udfører platformsarbejde, som ret til at arbejde, registrerer sig på den digitale arbejdsplatform og udlejer deres konti til papirløse migranter eller mindreårige. Dette medfører manglende beskyttelse af disse personer, herunder tredjelandstatsborgere med ulovligt ophold, hvis situation ofte fører til en begrænsning af adgangen til domstolsprøvelse af frygt for repressalier eller risiko for udvisning. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF ⁽¹⁵⁾ fastsætter minimumsstandards for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandstatsborgere med ulovligt ophold. De gennemsigtighedsforpligtelser og regler om formidlere, der er fastsat i nærværende direktiv, bidrager sammen med direktiv 2009/52/EF kraftigt til at imødegå problemet med sort arbejde i forbindelse med platformsarbejde. Det er derudover afgørende, at digitale arbejdsplatforme sikrer pålidelig verifikation af identiteten af personer, der udfører platformsarbejde.

⁽¹⁴⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1149 af 20. juni 2019 om oprettelse af en europæisk arbejdsmarkedsmyndighed, om ændring af forordning (EF) nr. 883/2004, (EU) nr. 492/2011 og (EU) 2016/589 og om ophævelse af afgørelse (EU) 2016/344 (EUT L 186 af 11.7.2019, p. 21).

⁽¹⁵⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF af 18. juni 2009 om minimumsstandards for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandstatsborgere med ulovligt ophold (EUT L 168 af 30.6.2009, s. 24).

- (60) Der er udviklet et omfattende system af håndhævelsesbestemmelser for gældende EU-ret på det sociale område, hvoraf visse elementer bør finde anvendelse inden for rammerne af dette direktiv for at sikre, at personer, der udfører platformsarbejde, har adgang til rettidig, effektiv og upartisk tvistbilæggelse og klageadgang, herunder passende erstatning for den skade, der er lidt. Navnlig bør personer, der udfører platformsarbejde, under hensyntagen til den grundlæggende karakter af retten til effektiv retsbeskyttelse fortsat være omfattet af denne beskyttelse selv efter ophøret af det ansættelsesforhold eller kontraktforhold, der giver anledning til en påstået tilsidesættelse af arbejdstagerens rettigheder i henhold til dette direktiv.
- (61) Repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bør i overensstemmelse med national ret og praksis kunne repræsentere en eller flere personer, der udfører platformsarbejde, i enhver retslig eller administrativ procedure til håndhævelse af enhver af de rettigheder eller forpligtelser, der følger af dette direktiv. Indgivelse af krav på vegne af eller til støtte for flere personer, der udfører platformsarbejde, er en måde at lette retssager, der ellers ikke ville være blevet anlagt på grund af proceduremæssige og økonomiske hindringer eller frygt for repressalier.
- (62) Platformsarbejde er kendetegnet ved manglen på en fælles arbejdsplads, hvor personer, der udfører platformsarbejde, kan lære hinanden at kende og kommunikere med hinanden og med deres repræsentanter, også med henblik på at forsvare deres interesser for så vidt angår den digitale arbejdsplatform. Det er derfor nødvendigt at skabe digitale kommunikationskanaler i overensstemmelse med de digitale arbejdsplatformes arbejdstilrettelæggelse, hvor personer, der udfører platformsarbejde, kan udveksle erfaringer med hinanden på en privat og sikker måde og kan kontaktes af deres repræsentanter. Digitale arbejdsplatforme bør skabe sådanne kommunikationskanaler inden for deres digitale infrastruktur eller ved hjælp af tilsvarende effektive midler og samtidig respektere beskyttelsen af personoplysninger og afstå fra at få adgang til eller overvåge denne kommunikation.
- (63) I administrative eller retslige procedurer vedrørende de rettigheder og forpligtelser, der er fastlagt i dette direktiv, kan elementerne vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdet, der gør det muligt at fastsætte den korrekte beskæftigelsesstatus, og navnlig hvorvidt den digitale arbejdsplatform leder eller kontrollerer visse elementer af udførelsen af arbejdet, samt andre elementer vedrørende brugen af automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, være i den digitale arbejdsplatforms besiddelse og ikke være let tilgængelige for personer, der udfører platformsarbejde, og kompetente myndigheder. De nationale domstole eller kompetente myndigheder bør derfor kunne pålægge den digitale arbejdsplatform at fremlægge alle relevante beviser, som de råder over, herunder fortrolige oplysninger, med forbehold af effektive foranstaltninger til beskyttelse af sådanne oplysninger.
- (64) Eftersom dette direktiv fastsætter mere specifikke regler og supplerende regler i forhold til forordning (EU) 2016/679 i forbindelse med platformsarbejde for at sikre beskyttelsen af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, bør de tilsynsmyndigheder, der er ansvarlige i henhold til artikel 51 i forordning (EU) 2016/679, have kompetence til at overvåge anvendelsen af disse garantier. De proceduremæssige rammer i forordning (EU) 2016/679, særlig kapitel VI, VII og VIII, bør finde anvendelse for håndhævelsen af dette direktivs mere specifikke og supplerende regler, navnlig for så vidt angår tilsyns-, samarbejds- og sammenhængsmekanismer, retsmidler, ansvar og sanktioner, herunder kompetencen til at pålægge administrative bøder op til det beløb, der er omhandlet i nævnte forordnings artikel 83, stk. 5.
- (65) Automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, der anvendes i forbindelse med platformsarbejde, omfatter behandling af personoplysninger om personer, der udfører platformsarbejde, og påvirker arbejdsvilkårene og rettighederne for platformsarbejderne, hvilket rejser spørgsmål om databeskyttelsesret samt om andre retsområder såsom arbejdsret. Datatilsynsmyndigheder og andre kompetente myndigheder bør derfor samarbejde, herunder på tværs af grænserne, om håndhævelsen af dette direktiv, herunder ved at udveksle relevante oplysninger med hinanden, uden at dette berører datatilsynsmyndighedernes uafhængighed.
- (66) For at sikre, at den beskyttelse, der gives ved dette direktiv, er virkningsfuld, er det vigtigt at beskytte personer, der udfører platformsarbejde, og som udøver deres respektive rettigheder, der følger af dette direktiv, mod afskedigelse eller opsigelse af deres kontrakt og mod ethvert tiltag med tilsvarende virkning, herunder suspension af deres konto.
- (67) Det dobbelte mål for dette direktiv, nemlig at forbedre arbejdsvilkår inden for platformsarbejde og beskyttelsen af personoplysninger, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af behovet for at fastsætte fælles mindstekrav bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i TEU. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

- (68) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og berører dermed ikke medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde bestemmelser, som er gunstigere for personer, der udfører platformsarbejde. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, herunder med hensyn til mekanismer til at fastslå, at der foreligger et ansættelsesforhold, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-ret eller nationale ret på dette område, og den kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau af beskyttelse på det område, der er omfattet af dette direktiv, eller af eksisterende beføjelser, som arbejdstagerrepræsentanter er tillagt.
- (69) Arbejdsmarkedets parter selvstændighed skal respekteres. Medlemsstaterne bør på særlige betingelser kunne tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster, som adskiller sig fra visse af dette direktivs bestemmelser, samtidig med at den overordnede beskyttelse af platformsarbejdere respekteres.
- (70) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge unødige administrative, økonomiske og retlige byrder på en måde, de vil hæmme oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder (SMV'er). Medlemsstaterne opfordres derfor til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesforanstaltninger på SMV'er for at sikre, at de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og den administrative byrde.
- (71) Medlemsstaterne bør kunne overlade gennemførelsen af dette direktiv til arbejdsmarkedets parter, hvor arbejdsmarkedets parter i fællesskab anmoder herom, og forudsat at medlemsstaterne tager alle de skridt, der er nødvendige for, at de til enhver tid kan garantere de resultater, der tilstræbes med dette direktiv. De bør også i overensstemmelse med national ret og praksis træffe passende foranstaltninger til at sikre reel inddragelse af arbejdsmarkedets parter og fremme og styrke den sociale dialog med henblik på gennemførelse af dette direktiv.
- (72) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter ⁽¹⁶⁾ har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiver, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget.
- (73) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse er blevet hørt i overensstemmelse med artikel 42, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 ⁽¹⁷⁾ og offentliggjorde formelle bemærkninger den 2. februar 2022 —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Genstand og anvendelsesområde

1. Formålet med dette direktiv er at forbedre arbejdsvilkårene og beskyttelsen af personoplysninger i forbindelse med platformsarbejde ved at:
- a) indføre foranstaltninger til at lette fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde
 - b) fremme gennemsigtighed, retfærdighed, menneskelig kontrol, sikkerhed og ansvarlighed i forbindelse med algoritmisk styring i platformsarbejde, og

⁽¹⁶⁾ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

⁽¹⁷⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 af 23. oktober 2018 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af forordning (EF) nr. 45/2001 og afgørelse nr. 1247/2002/EF (EUT L 295 af 21.11.2018, s. 39).

c) forbedre gennemsigtigheden for så vidt angår platformsarbejde, herunder i grænseoverskridende situationer.

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

Dette direktiv fastsætter også regler med henblik på at forbedre beskyttelsen af fysiske personer for så vidt angår behandling af deres personoplysninger ved at fastsætte foranstaltninger vedrørende algoritmisk styring, der finder anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde i Unionen, herunder personer, der ikke har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold.

3. Dette direktiv finder anvendelse på digitale arbejdsplatforme, der tilrettelægger platformsarbejde, der udføres i Unionen, uanset hvor de er etableret, eller hvilken ret der i øvrigt finder anvendelse.

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

a) »digital arbejdsplatform«: en fysisk eller juridisk person, der leverer en tjeneste, som opfylder alle følgende krav:

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

ii) den leveres på anmodning af en tjenestemodtager

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

iv) den involverer brug af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer

b) »platformsarbejde«: et arbejde, der er tilrettelagt via en digital arbejdsplatform og udføres i Unionen af en fysisk person på grundlag af et kontraktforhold mellem den digitale arbejdsplatform eller en formidler og denne person, uanset om der foreligger et kontraktforhold mellem personen eller en formidler og tjenestemodtageren

c) »person, der udfører platformsarbejde«: en fysisk person, der udfører platformsarbejde, uanset karakteren af kontraktforholdet eller de involverede parter betegnelse af dette forhold

d) »platformsarbejder«: enhver person, der udfører platformsarbejde, og som har eller anses for at have en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i medlemsstaternes gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis under hensyntagen til EU-Domstolens praksis

e) »formidler«: en fysisk eller juridisk person, der med henblik på at stille platformsarbejde til rådighed for eller gennem en digital arbejdsplatform:

i) etablerer et kontraktforhold med denne digitale arbejdsplatform og et kontraktforhold med den person, der udfører platformsarbejde, eller

ii) befinder sig i en underleverandørkæde mellem denne digitale arbejdsplatform og den person, der udfører platformsarbejde

f) »arbejdstagerrepræsentanter«: repræsentanter for platformsarbejdere såsom fagforeninger og repræsentanter, der vælges frit af platformsarbejderne i overensstemmelse med national ret og praksis

g) »repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde«: arbejdstagerrepræsentanter og, forudsat at de er omfattet af national ret og praksis, repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bortset fra platformsarbejdere

- h) »automatiserede overvågningssystemer«: systemer, der ved hjælp af elektroniske midler anvendes til eller støtter overvågning af, tilsyn med eller evaluering af arbejdsresultaterne for personer, der udfører platformsarbejde, eller de aktiviteter, der udføres i arbejdsmiljøet, herunder ved at indsamle personoplysninger
- i) »automatiserede beslutningssystemer«: systemer, der ved hjælp af elektroniske midler anvendes til at træffe eller støtte beslutninger, der i væsentlig grad påvirker personer, der udfører platformsarbejde, herunder arbejdsvilkårene for platformsarbejdere, navnlig beslutninger, der påvirker deres rekruttering, deres adgang til og tilrettelæggelsen af arbejdsopgaver, deres indtjening, herunder prisfastsættelsen af individuelle opgaver, deres sikkerhed og sundhed, deres arbejdstid, deres adgang til uddannelse, deres forfremmelse eller tilsvarende og deres kontraktmæssige status, herunder begrænsning, suspension eller opsigelse af deres konto.
2. Definitionen af »digitale arbejdsplatforme« i stk. 1, litra a), omfatter ikke tjenesteudbydere, hvis primære formål er at udnytte eller dele aktiver, eller som gør det muligt for enkeltpersoner, som ikke er fagpersoner, at videresælge varer.

Artikel 3

Formidlere

Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre, at hvor en digital arbejdsplatform gør brug af formidlere, nyder personer, der udfører platformsarbejde, og som har et kontraktforhold med en formidler, samme grad af beskyttelse i henhold til dette direktiv som personer, der har et direkte kontraktforhold med en digital arbejdsplatform. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret og praksis foranstaltninger til at etablere passende mekanismer, som, hvor det er relevant, skal omfatte ordninger for solidarisk hæftelse.

KAPITEL II

BESKÆFTIGELSESTATUS

Artikel 4

Fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus

1. Medlemsstaterne skal have passende og effektive procedurer til at kontrollere og sikre fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, med henblik på at fastslå, om der foreligger et ansættelsesforhold som defineret i medlemsstaternes gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til EU-Domstolens praksis, herunder gennem anvendelsen af den retlige formodning om et ansættelsesforhold i henhold til artikel 5.
2. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, skal primært baseres på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse, herunder brugen af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer ved tilrettelæggelsen af platformsarbejde, uanset hvordan forholdet betegnes i en eventuel kontraktlig ordning, der måtte være aftalt mellem de involverede parter.
3. Hvis det fastslås, at der foreligger et ansættelsesforhold, skal den eller de parter, der er ansvarlig for arbejdsgiverforpligtelserne, klart identificeres i overensstemmelse med nationale retssystemer.

Artikel 5

Retlig formodning

1. Kontraktforholdet mellem en digital arbejdsplatform og en person, der udfører platformsarbejde via denne platform, formodes retligt at være et ansættelsesforhold, hvor der konstateres forhold, der tyder på instruktion og kontrol i overensstemmelse med medlemsstaternes gældende nationale ret, kollektive overenskomster eller praksis og under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis. Hvor den digitale arbejdsplatform søger at afkræfte den retlige formodning, påhviler det den digitale arbejdsplatform at bevise, at det pågældende kontraktforhold ikke er et ansættelsesforhold som defineret i medlemsstaternes gældende ret, kollektive overenskomster eller praksis, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis.

2. Med henblik på stk. 1 etablerer medlemsstaterne en effektiv afkræftelig retlig formodning om et ansættelsesforhold, som udgør en proceduremæssig lettelse til gavn for personer, der udfører platformsarbejde. Derudover sikrer medlemsstaterne, at den retlige formodning ikke øger byrden for så vidt angår krav til personer, der udfører platformsarbejde, eller deres repræsentanter i sager om fastsættelse af deres korrekte beskæftigelsesstatus.

3. Den retlige formodning, der er fastlagt ved denne artikel, finder anvendelse i alle relevante administrative eller retslige procedurer, hvor fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde, er omtvistet.

Den retlige formodning finder ikke anvendelse på sager, der vedrører skat, strafferet eller social sikring. Medlemsstaterne kan dog anvende den retlige formodning i sådanne sager i henhold til national ret.

4. Personer, der udfører platformsarbejde, og, i overensstemmelse med national ret og praksis, deres repræsentanter har ret til at indlede de procedurer, der er omhandlet i stk. 3, første afsnit, for at fastsætte den korrekte beskæftigelsesstatus for den person, der udfører platformsarbejde.

5. Hvor en national kompetent myndighed finder, at en person, der udfører platformsarbejde, kan være fejklassificeret, iværksætter den passende tiltag eller procedurer i overensstemmelse med national ret og praksis med henblik på at fastsætte den pågældende persons korrekte beskæftigelsesstatus.

6. For så vidt angår kontraktforhold, der er indgået før og er i kraft den 2. december 2026, finder den retlige formodning, der er fastlagt ved denne artikel, kun anvendelse på perioden fra denne dato.

Artikel 6

Ramme af støtteforanstaltninger

Medlemsstaterne etablerer en ramme af støtteforanstaltninger med henblik på at sikre en effektiv gennemførelse og overholdelse af den retlige formodning. De skal navnlig:

- a) udvikle passende retningslinjer, herunder i form af konkrete og praktiske anbefalinger, med henblik på, at digitale arbejdsplatforme, personer, der udfører platformsarbejde, og arbejdsmarkedets parter forstår og gennemfører den retlige formodning, herunder procedurerne vedrørende afkræftelsen af denne
- b) udvikle retningslinjer og fastlægge passende procedurer for nationale kompetente myndighed i overensstemmelse med national ret og praksis, herunder om samarbejde mellem nationale kompetente myndigheder, med henblik på proaktivt at identificere, gå efter og forfølge digitale arbejdsplatforme, der ikke overholder reglerne, der finder anvendelse på fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus
- c) sørge for, at nationale kompetente myndigheder udfører effektive kontroller og inspektioner i overensstemmelse med national ret eller praksis, og navnlig, hvor det er relevant, sørge for kontroller og inspektioner på specifikke digitale arbejdsplatforme, hvor en national kompetent myndighed har fastslået, at der foreligger et ansættelsesforhold mellem en sådan platform og en person, der udfører platformsarbejde, samtidig med at det sikres, at sådanne kontroller og inspektioner er forholdsmæssige og ikkediskriminerende
- d) sørge for passende uddannelse af nationale kompetente myndigheder og sørge for, at der er teknisk ekspertise inden for algoritmisk styring til rådighed, således at sådanne myndigheder kan udføre de opgaver, der er omhandlet i litra b).

KAPITEL III

ALGORITMISK STYRING

Artikel 7

Begrænsning af behandlingen af personoplysninger ved hjælp af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer

1. Digitale arbejdsplatforme må ikke ved hjælp af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer:

- a) behandle personoplysninger om den følelsesmæssige eller psykologiske tilstand hos en person, der udfører platformsarbejde
- b) behandle personoplysninger i forbindelse med private samtaler, herunder udvekslinger med andre personer, der udfører platformsarbejde, og repræsentanterne for personer, der udfører platformsarbejde
- c) indsamle personoplysninger om en person, der udfører platformsarbejde, mens denne person ikke tilbyder eller udfører platformsarbejde
- d) behandle personoplysninger for at forudsige udøvelsen af grundlæggende rettigheder, herunder foreningsfrihed, forhandlingsretten og retten til kollektive skridt eller retten til information og høring som fastlagt i chartret
- e) behandle personoplysninger med henblik på at udlede race eller etnisk oprindelse, migrationsstatus, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, handicap, helbredstilstand, herunder kronisk sygdom eller HIV-status, følelsesmæssig eller psykologisk tilstand, fagforeningsmedlemsskab, seksuelle forhold eller seksuelle orientering
- f) behandle biometriske data som defineret i artikel 4, nr. 14), i forordning (EU) 2016/679 for en person, der udfører platformsarbejde, for at fastlægge den pågældende persons identitet ved at sammenligne disse data med lagrede biometriske data for fysiske personer i en database.

2. Denne artikel finder anvendelse på alle personer, der udfører platformsarbejde fra begyndelsen af rekrutterings- eller udvælgelsesproceduren.

3. Ud over automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer finder denne artikel også anvendelse, hvor digitale arbejdsplatforme anvender automatiserede systemer, der træffer eller støtter beslutninger, der påvirker personer, der udfører platformsarbejde på en hvilken som helst måde.

Artikel 8

Konsekvensanalyse vedrørende databeskyttelse

1. Behandling af personoplysninger på en digital arbejdsplatform ved hjælp af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer er en type behandling, der sandsynligvis vil indebære en høj risiko for fysiske personers rettigheder og frihedsrettigheder som omhandlet i artikel 35, stk. 1, i forordning (EU) 2016/679. Når der i henhold til nævnte bestemmelse foretages en analyse af konsekvenserne af behandlingen af personoplysninger i automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer for beskyttelsen af personoplysninger for personer, der udfører platformsarbejde, herunder på begrænsningerne af behandling i henhold til dette direktivs artikel 7, indhenter digitale arbejdsplatforme, der fungerer som dataansvarlige som defineret i artikel 4, nr. 7), i forordning (EU) 2016/679, synspunkter fra personer, der udfører platformsarbejde, og deres repræsentanter.

2. Digitale arbejdsplatforme skal stille analysen som omhandlet i stk. 1 til rådighed for arbejdstagerrepræsentanterne.

Artikel 9

Gennemsigtighed for så vidt angår automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer

1. Medlemsstaterne kræver, at digitale arbejdsplatforme oplyser personer, der udfører platformsarbejde, repræsentanter for platformsarbejdere og, efter anmodning, nationale kompetente myndigheder om brugen af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer.

Disse oplysninger skal vedrøre:

- a) for så vidt angår automatiserede overvågningssystemer:
 - i) det forhold, at sådanne systemer er i brug eller er ved at blive indført
 - ii) de kategorier af data og tiltag, der overvåges, kontrolleres eller evalueres af sådanne systemer, herunder evaluering foretaget af tjenestemodtageren
 - iii) formålet med overvågningen og hvordan systemet skal udføre denne overvågning

- iv) modtagerne eller kategorierne af modtagere af de personoplysninger, der behandles af sådanne systemer, og enhver videregivelse eller overførsel af sådanne personoplysninger, herunder inden for en gruppe af virksomheder.
 - b) for så vidt angår automatiserede beslutningssystemer:
 - i) det forhold, at sådanne systemer er i brug eller er ved at blive indført
 - ii) de kategorier af beslutninger, der træffes eller støttes af sådanne systemer
 - iii) de kategorier af data og de vigtigste parametre, som sådanne systemer tager i betragtning, og den relative betydning af disse vigtigste parametre i den automatiserede beslutningstagning, herunder den måde, hvorpå personoplysninger om eller adfærden hos den person, der udfører platformsarbejde, påvirker beslutningerne
 - iv) begrundelsen for beslutninger om at begrænse, suspendere eller opsiges kontoen tilhørende den person, der udfører platformsarbejde, nægte at betale for arbejde, der er udført af denne, og beslutninger om dennes kontraktmæssige status eller enhver beslutning med tilsvarende eller skadelig virkning
 - c) alle typer beslutninger, der støttes eller træffes af automatiserede beslutningssystemer, der påvirker personer, der udfører platformsarbejde på enhver måde.
2. Digitale arbejdsplatforme giver de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, i form af et skriftligt dokument, der kan være i elektronisk format. Oplysningerne skal præsenteres i en gennemsigtig, letforståelig og lettilgængelig form i et klart og enkelt sprog.
3. Digitale arbejdsplatforme giver personer, der udfører platformsarbejde, de i stk. 1 omhandlede oplysninger i kortfattet form for så vidt angår de systemer og deres egenskaber, der direkte påvirker dem, herunder i givet fald deres arbejdsvilkår:
- a) senest den første arbejdsdag
 - b) forud for indførelsen af ændringer, der påvirker arbejdsvilkårene, tilrettelæggelsen af arbejdet eller overvågningen af arbejdsresultaterne, og
 - c) når som helst efter anmodning fra disse personer.

Efter anmodning fra de personer, der udfører platformsarbejde, giver digitale arbejdsplatforme dem også de i stk. 1 omhandlede oplysninger i omfattende og detaljeret form for så vidt angår alle relevante systemer og deres egenskaber.

4. Digitale arbejdsplatforme giver arbejdstagerrepræsentanterne de i stk. 1 omhandlede oplysninger i en omfattende og detaljeret form de oplysninger for så vidt angår alle relevante systemer og deres egenskaber. De giver sådanne oplysninger:
- a) forud for anvendelsen af disse systemer
 - b) forud for indførelsen af ændringer, der påvirker arbejdsvilkårene, tilrettelæggelsen af arbejdet eller overvågningen af arbejdsresultaterne, og
 - c) når som helst efter anmodning fra arbejdstagerrepræsentanterne.

Digitale arbejdsplatforme giver nationale kompetente myndigheder de i stk. 1 omhandlede oplysninger i omfattende og detaljeret form når som helst efter deres anmodning.

5. Digitale arbejdsplatforme giver de i stk. 1 omhandlede oplysninger til personer, der gennemgår en rekrutterings — eller udvælgelsesprocedure. Disse oplysninger skal gives i overensstemmelse med stk. 2, være kortfattede, kun vedrøre de automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer, der anvendes i den pågældende procedure, og fremlægges inden indledningen af rekrutterings- eller udvælgelsesproceduren.

6. Personer, der udfører platformsarbejde, har ret til portabilitet af personoplysninger, der genereres gennem deres udførelse af arbejde i forbindelse med en digital arbejdsplatforms automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, herunder vurderinger og evalueringer, uden at det påvirker tjenestemodtagerens rettigheder i henhold til forordning (EU) 2016/679 negativt.

Den digitale arbejdsplatform giver personer, der udfører platformsarbejde, gratis værktøjer til at lette den effektive udøvelse af deres ret til portabilitet, der er omhandlet i artikel 20 i forordning (EU) 2016/679 og i dette stykkes første afsnit. Hvor den person, der udfører platformsarbejde, anmoder herom, videregiver den digitale arbejdsplatform sådanne personoplysninger direkte til en tredjepart.

Artikel 10

Menneskelig kontrol med automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer

1. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme fører tilsyn med og, med inddragelse af arbejdstagerrepræsentanter, regelmæssigt og under alle omstændigheder hvert andet år, foretager en evaluering af indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer, på personer, der udfører platformsarbejde, herunder i givet fald på deres arbejdsvilkår og ligebehandling på arbejdspladsen.

2. Medlemsstaterne kræver, at digitale arbejdsplatforme sikrer tilstrækkelige menneskelige ressourcer til effektiv kontrol med og evaluering af indvirkningen af individuelle beslutninger, der træffes eller støttes af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer. De personer, som af den digitale arbejdsplatform pålægges at forstå kontrollen og evalueringen, skal have den kompetence, uddannelse og beføjelse, der er nødvendig for at udøve denne funktion, herunder til at tilsidesætte automatiserede beslutninger. Disse personer skal være beskyttet mod afskedigelse eller tilsvarende, disciplinære foranstaltninger og anden ugunstig behandling, når de udøver deres funktioner.

3. Hvis den kontrol eller evaluering, der er omhandlet i stk. 1, viser, at der er en høj risiko for forskelsbehandling på arbejdspladsen i forbindelse med anvendelsen af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer, eller konstaterer, at individuelle beslutninger, der er truffet eller støttet af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer, har krænket rettighederne for en person, der udfører platformsarbejde, foretager den digitale arbejdsplatform de nødvendige skridt, herunder, hvis det er relevant, ændring af det automatiserede overvågningssystem eller automatiserede beslutningssystem eller indstilling af dets anvendelse, med henblik på at undgå sådanne beslutninger i fremtiden.

4. Oplysninger om evalueringen i henhold til stk. 1 videregives til repræsentanter for platformsarbejdere. Digitale arbejdsplatforme stiller også disse oplysninger til rådighed for personer, der udfører platformsarbejde, og de nationale kompetente myndigheder efter deres anmodning.

5. Enhver beslutning om at begrænse, suspendere eller opsiges kontraktforholdet eller kontoen tilhørende en person, der udfører platformsarbejde, eller enhver anden beslutning med tilsvarende skadevirkning skal træffes af et menneske.

Artikel 11

Menneskelig gennemgang

1. Medlemsstaterne sikrer, at personer, der udfører platformsarbejde, har ret til uden unødigt ophold at få en mundtlig eller skriftlig forklaring fra den digitale arbejdsplatform på enhver beslutning, der træffes eller støttes af et automatiseret beslutningssystem. Forklaringen skal gives på en gennemsigtig og letforståelig måde i et klart og enkelt sprog. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme giver personer, der udfører platformsarbejde, adgang til en kontaktperson, der er udpeget af den digitale arbejdsplatform, med henblik på at drøfte og præcisere de faktiske forhold, omstændigheder og årsager, der har ført til beslutningen. Digitale arbejdsplatforme sikrer, at sådanne kontaktpersoner har den kompetence, uddannelse og beføjelse, der er nødvendig for at udøve denne funktion.

Digitale arbejdsplatforme giver uden unødigt ophold og senest på den dato, hvor beslutningen får virkning, personer, der udfører platformsarbejde, en skriftlig begrundelse for enhver beslutning, der træffes eller støttes af et automatiseret beslutningssystem, om at begrænse, suspendere eller opsiges kontoen tilhørende den person, der udfører platformsarbejde, enhver beslutning om at nægte at betale for arbejde, der er udført af den person, der udfører platformsarbejde, enhver beslutning om den kontraktmæssige status for den person, der udfører platformsarbejde, enhver beslutning med tilsvarende virkninger eller enhver anden beslutning, der påvirker de væsentlige aspekter af ansættelsesforholdet eller andre kontraktforhold.

2. Personer, der udfører platformsarbejde, og, i overensstemmelse med national ret eller praksis, repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, der handler på deres vegne, har ret til at anmode den digitale arbejdsplatform om genoverveje de beslutninger, der er omhandlet i stk. 1. Den digitale arbejdsplatform skal besvare en sådan anmodning ved at give den person, der udfører platformsarbejdet, et tilstrækkeligt præcist og tilstrækkeligt begrundet svar i form af et skriftligt dokument, der kan være i elektronisk format, uden unødigt ophold og under alle omstændigheder senest to uger efter modtagelsen af anmodningen.

3. Hvis den i stk. 1 omhandlede beslutning krænker rettighederne for en person, der udfører platformsarbejde, skal den digitale arbejdsplatform rette op på denne beslutning straks og under alle omstændigheder inden for to uger efter vedtagelsen af beslutningen. Hvis det ikke er muligt at rette op på denne beslutning, skal den digitale arbejdsplatform tilbyde passende kompensation for den skade, der er lidt. Under alle omstændigheder tager den digitale arbejdsplatform de nødvendige skridt, herunder, hvis det er relevant, en ændring af det automatiserede beslutningssystem eller indstilling af dets anvendelse, for at undgå sådanne beslutninger i fremtiden.

4. Denne artikel berører ikke disciplinære procedurer eller afskedigelsesprocedurer, der er fastsat i national ret, kollektive overenskomster og praksis.

5. Denne artikel finder ikke anvendelse på personer, der udfører platformsarbejde, og som også er erhvervsbrugere som defineret i artikel 2, nr. 1), i forordning (EU) 2019/1150.

Artikel 12

Sikkerhed og sundhed

1. Uden at det berører direktiv 89/391/EØF og tilknyttede direktiver om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen skal digitale arbejdsplatforme med hensyn til platformsarbejdere:

- a) evaluere risiciene ved automatiserede overvågningssystemer og automatiserede beslutningssystemer for deres sikkerhed og sundhed, navnlig med hensyn til mulige risici for arbejdsrelaterede ulykker og psykosociale og ergonomiske risici
- b) vurdere, om garantierne i disse systemer er hensigtsmæssige i forhold til de risici, der er udpeget i lyset af arbejdsmiljøets særlige kendetegn
- c) indføre passende forebyggende og beskyttende foranstaltninger.

2. I forbindelse med kravene i denne artikels stk. 1 sikrer digitale arbejdsplatforme effektiv information, høring og deltagelse af platformsarbejdere og/eller deres repræsentanter i overensstemmelse med artikel 10 og 11 i direktiv 89/391/EØF.

3. Digitale arbejdsplatforme må ikke anvende automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer på en måde, der lægger unødigt pres på platformsarbejdere eller på anden måde bringer platformsarbejdernes sikkerhed og fysiske og mentale sundhed i fare.

4. Ud over automatiserede beslutningssystemer finder denne artikel også anvendelse, hvor digitale arbejdsplatforme anvender automatiserede systemer, der træffer eller støtter beslutninger, der påvirker platformsarbejdere på en hvilken som helst måde.

5. For at sikre platformsarbejdernes sikkerhed og sundhed, herunder mod vold og chikane, sikrer medlemsstaterne, at digitale arbejdsplatforme træffer forebyggende foranstaltninger, herunder ved at stille effektive indberetningskanaler til rådighed.

Artikel 13

Information og høring

1. Dette direktiv berører ikke direktiv 89/391/EØF for så vidt angår information og høring og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF og 2009/38/EF⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28).

2. Medlemsstaterne sikrer, at information og høring, som defineret i artikel 2, litra f) og g), i direktiv 2002/14/EF, af arbejdstagerrepræsentanter via digitale arbejdsplatforme også omfatter beslutninger, der sandsynligvis vil føre til indførelse af eller væsentlige ændringer i brugen af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer.

Med henblik på dette stykke gennemføres information og høring af arbejdstagerrepræsentanter efter de samme bestemmelser for udøvelse af retten til information og høring som dem, der er fastsat i direktiv 2002/14/EF.

3. Repræsentanter for platformsarbejdere kan bistås af en ekspert efter eget valg, i det omfang det er nødvendigt for dem for at undersøge det spørgsmål, der er genstand for information og høring, og afgive en udtalelse. Hvor en digital arbejdsplatform har mere end 250 arbejdere i den berørte medlemsstat, afholdes udgifterne til eksperten af den digitale arbejdsplatform, forudsat at de er forholdsmæssige. Medlemsstaterne kan fastsætte hyppigheden af anmodninger om en ekspert, samtidig med at det sikres, at bistanden er effektiv.

Artikel 14

Tilvejebringelse af oplysninger til arbejdstagere

Hvor der ikke er nogen repræsentanter for platformsarbejdere, sikrer medlemsstaterne, at digitale arbejdsplatforme oplyser de berørte platformsarbejdere direkte om beslutninger, der sandsynligvis vil føre til indførelse af eller væsentlige ændringer i brugen af automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemer. Oplysningerne gives i form af et skriftligt dokument, der kan være i elektronisk format, og skal præsenteres i en gennemsigtig, letforståelig og lettilgængelig form i et klart og enkelt sprog.

Artikel 15

Særlige ordninger for repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bortset fra repræsentanter for platformsarbejdere

Repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, bortset fra arbejdstagerrepræsentanter, må kun udøve de rettigheder, der er tillagt arbejdstagerrepræsentanterne i henhold til artikel 8, stk. 2, artikel 9, stk. 1 og 4, artikel 10, stk. 4, og artikel 11, stk. 2, for så vidt som de handler på vegne af personer, der udfører platformsarbejde, og som ikke er platformsarbejdere, med hensyn til beskyttelse af deres personoplysninger.

KAPITEL IV

GENNEMSIGTIGHED MED HENSYN TIL PLATFORMSARBEJDE

Artikel 16

Indberetning af platformsarbejde

Medlemsstaterne skal kræve, at digitale arbejdsplatforme indberetter arbejde udført af platformsarbejdere til de kompetente myndigheder i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, i overensstemmelse med de regler og procedurer, der er fastsat i de berørte medlemsstaters ret.

Denne artikel berører ikke specifikke forpligtelser i henhold til EU-retten, hvorefter arbejde skal anmeldes til medlemsstatens relevante organer i grænseoverskridende situationer.

Artikel 17

Adgang til relevante oplysninger om platformsarbejde

1. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme stiller følgende oplysninger til rådighed for de kompetente myndigheder og for repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde:

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

- b) de generelle vilkår og betingelser, som fastsættes af den digitale arbejdsplatform, og som finder anvendelse på disse kontraktforhold
 - c) aktiviteternes gennemsnitlige varighed, det gennemsnitlige antal arbejdstimer om ugen pr. person og den gennemsnitlige indtægt fra aktiviteter for personer, der regelmæssigt udfører platformsarbejde via den pågældende digitale arbejdsplatform
 - d) de formidlere, med hvilke den digitale arbejdsplatform har et kontraktforhold.
2. Medlemsstaterne sikrer, at digitale arbejdsplatforme giver kompetente myndigheder oplysninger om arbejde udført af personer, der udfører platformsarbejde, og deres beskæftigelsesstatus.
3. De oplysningerne, der er omhandlet i stk. 1, gives for hver enkelt medlemsstat, hvor personer udfører platformsarbejde via den pågældende digitale arbejdsplatform. For så vidt angår stk. 1, litra c), gives disse oplysninger kun efter anmodning.
4. De oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, ajourføres mindst hver sjette måned, og, for så vidt angår stk. 1, litra b), hver gang vilkårene og betingelserne ændres væsentligt.

Uanset første afsnit kan medlemsstaterne, for så vidt angår digitale arbejdsplatforme, som er SMV'er, herunder mikrovirksomheder, fastsætte, at de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, skal ajourføres mindst én gang om året.

5. De kompetente myndigheder og repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, har ret til at anmode digitale arbejdsplatforme om yderligere præciseringer og nærmere oplysninger vedrørende alle de tilvejebragte oplysninger, herunder oplysninger vedrørende ansættelseskontrakten. De digitale arbejdsplatforme besvarer en sådan anmodning ved at afgive et begrundet svar uden unødigt ophold.

KAPITEL V

RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE

Artikel 18

Klageadgang

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

Artikel 19

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

Uden at det berører artikel 80 i forordning (EU) 2016/679 sikrer medlemsstaterne, at repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, og juridiske enheder, der i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis har en legitim interesse i at forsvare rettighederne for personer, der udfører platformsarbejde, er i stand til at deltage i enhver retslig eller administrativ procedure til håndhævelse af enhver af de rettigheder eller forpligtelser, der følger af dette direktiv. Medlemsstaterne skal sikre, at sådanne repræsentanter er i stand til at handle på vegne af eller til støtte for en eller flere personer, der udfører platformsarbejde, i tilfælde af overtrædelse af enhver rettighed eller forpligtelse, der følger af dette direktiv, i overensstemmelse med national ret og praksis.

Artikel 20

Kommunikationskanaler for personer, der udfører platformsarbejde

Medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at digitale arbejdsplatforme ved hjælp af de digitale arbejdsplatformes digitale infrastruktur eller tilsvarende effektive midler giver personer, der udfører platformsarbejde, mulighed for at kontakte og kommunikere med hinanden på en privat og sikker måde og for at kontakte eller blive

kontakten af repræsentanter for personer, der udfører platformsarbejde, idet forordning (EU) 2016/679 overholdes. Medlemsstaterne kræver, at digitale arbejdsplatforme afholder sig fra at konsultere eller overvåge denne kontakt og kommunikation.

Artikel 21

Adgang til beviser

1. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole eller kompetente myndigheder i sager vedrørende dette direktivs bestemmelser er i stand til at pålægge den digitale arbejdsplatform at fremlægge alle relevante beviser, den råder over.
2. Medlemsstaterne sikrer, at nationale domstole har beføjelse til at kræve, at beviser indeholdende fortrolige oplysninger fremlægges, hvis de finder dem relevante for sagen. De sikrer, at nationale domstole ved pålægget om fremlæggelse af sådanne oplysninger råder over effektive foranstaltninger til at beskytte sådanne oplysninger.

Artikel 22

Beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger

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

Artikel 23

Beskyttelse mod afskedigelse

1. Medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, der er nødvendige for at forbyde afskedigelse af eller opsigelse af kontrakten med personer, der udfører platformsarbejde, eller ethvert tilsvarende tiltag og alle forberedelser heraf på det grundlag, at de har udøvet de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv.
2. Personer, der udfører platformsarbejde, som mener, at de er blevet afskediget, deres kontakt er blevet opsagt eller de har været udsat for tiltag med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet de rettigheder, der er fastsat i dette direktiv, kan anmode den digitale arbejdsplatform om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen, opsigelsen af kontrakten eller ethvert tilsvarende tiltag. Den digitale arbejdsplatform skal give denne begrundelse skriftligt uden unødigt ophold.
3. Medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at det, i tilfælde af at de i stk. 2 omhandlede personer, der udfører platformsarbejde, fremfører faktiske omstændigheder for en domstol, en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ, som giver anledning til at formode, at der er sket en sådan afskedigelse eller opsigelse af kontrakten eller truffet et tilsvarende tiltag, påhviler den digitale arbejdsplatform at bevise, at afskedigelsen, opsigelsen af kontrakten eller det tilsvarende tiltag er begrundet i andre forhold end dem, der er omhandlet i stk. 1.
4. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende stk. 3 i sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent myndighed eller et andet kompetent organ at undersøge sagens faktiske omstændigheder.
5. Stk. 3 finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaten bestemmer andet.

Artikel 24

Tilsyn og sanktioner

1. Den eller de tilsynsmyndigheder, der er ansvarlige for at overvåge anvendelsen af forordning (EU) 2016/679, er også ansvarlige for at overvåge og håndhæve anvendelsen af dette direktivs artikel 7-11 for så vidt angår databeskyttelse i overensstemmelse med de relevante bestemmelser i kapitel VI, VII og VIII i forordning (EU) 2016/679.

Det maksimumsbeløb for administrative bøder, der er omhandlet i artikel 83, stk. 5, i nævnte forordning, finder anvendelse på overtrædelser af dette direktivs artikel 7-11.

2. De i stk. 1 omhandlede myndigheder og andre nationale kompetente myndigheder samarbejder, hvor det er relevant, om håndhævelsen af dette direktiv inden for rammerne af deres respektive beføjelser, navnlig når der opstår spørgsmål om automatiserede overvågningssystemer eller automatiserede beslutningssystemers indvirkning på personer, der udfører platformsarbejde. Med henblik herpå udveksler disse myndigheder relevante oplysninger med hinanden, herunder oplysninger indhentet i forbindelse med inspektioner eller undersøgelser, enten på anmodning eller på eget initiativ.
3. Nationale kompetente myndigheder samarbejder gennem udveksling af relevante oplysninger og bedste praksis om gennemførelsen af den retlige formodning med støtte fra Kommissionen.
4. Hvor personer, der udfører platformsarbejde, udfører platformsarbejde i en anden medlemsstat end den, hvor den digitale arbejdsplatform er etableret, udveksler disse medlemsstaters kompetente myndigheder oplysninger med henblik på at håndhæve dette direktiv.
5. Uden at det berører anvendelsen af forordning (EU) 2016/679 som omhandlet i stk. 1 fastsætter medlemsstaterne regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af bestemmelserne i dette direktiv, eller af de allerede gældende relevante bestemmelser vedrørende rettigheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Sanktionerne skal være effektive, have afskrækkende virkning og stå i et rimeligt forhold til arten, grovheden og varigheden af virksomhedens overtrædelse og til antallet af berørte arbejdstagere.
6. I tilfælde af overtrædelser i forbindelse med digitale arbejdsplatformes afvisning af at efterkomme en retlig afgørelse om fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, fastsætter medlemsstaterne sanktioner, som kan omfatte økonomiske sanktioner.

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 25

Fremme af kollektive forhandlinger inden for platformsarbejde

Uden at det berører arbejdsmarkedets parter selvstændighed og under hensyntagen til forskellige nationale praksisser, træffer medlemsstaterne passende foranstaltninger for at fremme arbejdsmarkedets parter rolle og tilskynde til udøvelse af retten til kollektive forhandlinger inden for platformsarbejde, herunder foranstaltninger med hensyn til fastsættelsen af platformsarbejders korrekte beskæftigelsesstatus og for at lette udøvelsen af deres rettigheder i forbindelse med algoritmisk styring som fastsat i kapitel III.

Artikel 26

Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser

1. Dette direktiv udgør ikke en gyldig begrundelse til at sænke det generelle niveau af beskyttelse, som platformsarbejdere allerede har i medlemsstaterne, herunder med hensyn til etablerede procedurer for fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus for personer, der udfører platformsarbejde, samt repræsentanternes eksisterende beføjelser.
2. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere for platformsarbejderne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af kollektive overenskomster, der er gunstigere for platformsarbejderne, i overensstemmelse med dette direktivs mål.
3. Dette direktiv berører ikke rettigheder for personer, der udfører platformsarbejde, der er tillagt ved andre EU-retsakter.

*Artikel 27***Formidling af oplysninger**

Medlemsstaterne sikrer, at personer, der udfører platformsarbejde, og digitale arbejdsplatforme, herunder SMV'er, samt offentligheden gøres opmærksom på de nationale foranstaltninger til gennemførelse af dette direktiv sammen med de allerede gældende relevante bestemmelser vedrørende genstanden for dette direktiv som anført i artikel 1, herunder oplysninger om anvendelsen af den retlige formodning. Medlemsstaterne sikrer, at disse oplysninger gives på en klar, letforståelig og lettilgængelig måde, herunder for personer med handicap.

*Artikel 28***Kollektive overenskomster og specifikke bestemmelser for behandlingen af personoplysninger**

Medlemsstaterne kan ved lov eller i medfør af kollektive overenskomster fastsætte mere specifikke bestemmelser for at sikre beskyttelse af rettighederne og frihedsrettighederne for så vidt angår behandlingen af personoplysninger for personer, der udfører platformsarbejde, i henhold til artikel 9, 10 og 11, jf. artikel 26, stk. 1. Medlemsstaterne kan tillade arbejdsmarkedets parter at bevare, forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster i overensstemmelse med national ret eller praksis, som, idet den overordnede beskyttelse af platformsarbejdere respekteres, fastsætter ordninger vedrørende platformsarbejde, som adskiller sig fra dem, der er omhandlet i artikel 12 og 13, og, hvor de overlader dets gennemførelse til arbejdsmarkedets parter i henhold til artikel 29, stk. 4, fra dem, der er omhandlet i artikel 17.

*Artikel 29***Gennemførelse og anvendelse**

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 2. december 2026. De underretter straks Kommissionen herom.

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

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

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

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

*Artikel 30***Revision foretaget af Kommissionen**

Senest den 2. december 2029 tager Kommissionen efter høring af medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter på EU-plan og væsentlige interessenter og under hensyntagen til indvirkningen på SMV'er, herunder mikrovirksomheder, gennemførelsen af dette direktiv op til revision og foreslår, hvor det er relevant, lovgivningsmæssige ændringer. Ved dets revision skal Kommissionen være særlig opmærksom på virkningen af brugen af formidlere på den overordnede gennemførelse af dette direktiv samt på effektiviteten af den retlige formodning.

*Artikel 31***Ikrafttræden**

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

*Artikel 32***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den 23. oktober 2024.

På Europa-Parlamentets vegne

R. METSOLA

Formand

På Rådets vegne

ZSIGMOND B. P.

Formand
