



Brussel, 9.12.2021  
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Voorstel voor een

**RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**

**betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk**

(Voor de EER relevante tekst)

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

## TOELICHTING

### 1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

#### • **Motivering en doel van het voorstel**

Een van de doelstellingen van de Unie is het welzijn van haar volkeren te bevorderen en te werken aan een duurzame ontwikkeling van Europa, gebaseerd op een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen en gericht op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang<sup>1</sup>. Het recht van elke werknemer op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden en het recht van werknemers op informatie en raadpleging zijn verankerd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. In de Europese pijler van sociale rechten is vastgelegd dat “werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding”.<sup>2</sup>

In haar politieke beleidslijnen heeft voorzitter Von der Leyen benadrukt dat “digitale ontwikkelingen leiden tot snelle veranderingen, die van invloed zijn op onze arbeidsmarkten” en heeft zij toegezegd “manieren te zoeken om de arbeidsomstandigheden van platformwerkers te verbeteren”.<sup>3</sup> Met de voorgestelde richtlijn wordt deze toezegging nagekomen en steun verleend voor de uitvoering van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten — goedgekeurd tijdens de sociale top van Porto in mei 2021 door de lidstaten, de sociale partners en het maatschappelijk middenveld — door de veranderingen van de arbeidsmarkten als gevolg van de digitale transformatie aan te pakken.

De digitale transitie, die door de COVID-19-pandemie in een stroomversnelling is gekomen, is bepalend voor de economie en de arbeidsmarkten van de EU. Digitale arbeidsplatformen<sup>4</sup> zijn inmiddels een belangrijk onderdeel van dit nieuwe sociale en economische landschap. Zij zijn steeds verder blijven groeien, waarbij de inkomsten van de digitale-platformeconomie in de afgelopen vijf jaar in de EU naar schatting met ongeveer 500 % zijn gestegen<sup>5</sup>. Momenteel werken meer dan 28 miljoen mensen in de EU via een digitaal arbeidsplatform. In 2025 zal dit naar verwachting oplopen tot 43 miljoen<sup>6</sup>. Digitale arbeidsplatformen bestaan in verschillende economische sectoren. Sommige bieden diensten op locatie aan, zoals onlinetaxi-, bezorg-, schoonmaak- of zorgdiensten. Anderen werken uitsluitend online met diensten zoals gegevenscodering, vertaling of design. Platformwerk varieert wat betreft het vereiste vaardigheidsniveau en de manier waarop het werk door de platformen wordt georganiseerd en aangestuurd.

Digitale arbeidsplatformen bevorderen innovatieve diensten en nieuwe bedrijfsmodellen en creëren tal van kansen voor consumenten en bedrijven. Zij kunnen vraag en aanbod van arbeid op efficiënte wijze op elkaar afstemmen en bieden mogelijkheden om in hun levensonderhoud te voorzien of een extra inkomen te genereren, ook voor mensen die

---

<sup>1</sup> Artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie.

<sup>2</sup> Beginsel nr. 5 van de Europese pijler van sociale rechten.

<sup>3</sup> Politieke beleidslijnen voor de volgende Europese Commissie 2019–2024. “Een Unie die de lat hoger legt — Mijn agenda voor Europa”. [online](#) beschikbaar.

<sup>4</sup> Zoals gedefinieerd in dit voorstel voor een richtlijn.

<sup>5</sup> De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. en Shamsfakhr F. (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. [Online](#) beschikbaar.

<sup>6</sup> PPMI (2021), Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work. [Online](#) beschikbaar.

belemmeringen ondervinden bij de toegang tot de arbeidsmarkt, zoals jongeren, mensen met een handicap, migranten, mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren of mensen met zorgtaken. Platformwerk biedt mogelijkheden om een klantenbestand te creëren of te verruimen, soms ook over de grenzen heen. Het biedt bedrijven een veel ruimere toegang tot consumenten, mogelijkheden om inkomsten te diversifiëren en nieuwe bedrijfsonderdelen te ontwikkelen, waardoor ze kunnen groeien. Voor consumenten betekent dit dat producten en diensten die anders moeilijk toegankelijk zouden zijn, binnen hun bereik komen te liggen en dat ze uit nieuwe en meer gevarieerde diensten kunnen kiezen. Aangezien digitale arbeidsplatformen nieuwe vormen van organisatie van het werk introduceren, brengen zij echter de bestaande rechten en plichten in verband met arbeidsrecht en sociale bescherming in het geding.

In negen van de tien platformen die momenteel in de EU actief zijn, staan de mensen die via platformen werken als zelfstandigen te boek<sup>7</sup>. Deze mensen zijn over het algemeen inderdaad autonoom in hun werk en kunnen platformwerk gebruiken als een manier om hun ondernemersactiviteiten te ontwikkelen<sup>8</sup>. Als het om daadwerkelijke zelfstandige arbeid gaat, levert dit een positieve bijdrage aan het scheppen van werkgelegenheid, de ontwikkeling van het bedrijfsleven, de innovatie, de toegankelijkheid van diensten en de digitalisering in de EU.

Er zijn echter ook veel mensen die in een gezagsverhouding staan tot het digitale platform waarmee zij werken en in meer of mindere mate onder zeggenschap van het platform staan, bijvoorbeeld op het gebied van salariering of arbeidsvoorwaarden. Volgens één schatting zouden tot vijf en een half miljoen mensen die via een digitaal arbeidsplatform werken het risico lopen dat hun arbeidsstatus verkeerd wordt gekwalificeerd<sup>9</sup>. Juist deze mensen werken vaak onder slechte arbeidsvoorwaarden en hebben ontoereikende toegang tot sociale bescherming<sup>10</sup>. Als gevolg van de verkeerde kwalificatie kunnen zij niet de rechten en bescherming genieten waarop zij als werknemer aanspraak kunnen maken. Deze rechten omvatten het recht op een minimumloon, arbeidstijdregelingen, bescherming van de veiligheid en gezondheid op het werk, gelijk loon voor mannen en vrouwen en het recht op betaald verlof, alsmede een betere toegang tot sociale bescherming in geval van arbeidsongevallen, werkloosheid, ziekte en ouderdom.

Digitale arbeidsplatformen gebruiken geautomatiseerde systemen om vraag en aanbod van werk op elkaar af te stemmen. Digitale arbeidsplatformen gebruiken ze, weliswaar op uiteenlopende manieren, om taken toe te wijzen, monitoring uit te voeren, te evalueren en besluiten te nemen voor de mensen die via die platformen werken. Dergelijke werkwijzen worden vaak “algoritmisch beheer” genoemd. Hoewel algoritmisch beheer op steeds meer manieren breder op de arbeidsmarkt wordt toegepast, is het duidelijk inherent aan het bedrijfsmodel van digitale arbeidsplatformen. Het zorgt voor een efficiënte afstemming van vraag en aanbod, maar heeft ook belangrijke gevolgen voor de arbeidsomstandigheden in platformwerk. Algoritmisch beheer verhuult ook dat de personen die het werk verrichten in een gezagsverhouding tot en onder zeggenschap van het digitale platform staan. Het risico van vooroordelen en discriminatie in algoritmisch beheer kan ook de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen versterken. Inzicht in de manier waarop algoritmen bepaalde beslissingen beïnvloeden of bepalen (zoals toekomstige kansen op opdrachten of bonussen, het opleggen van sancties of de mogelijke opschorting of beperking van accounts) is van het grootste

---

<sup>7</sup> De Groen W., et al. (2021).

<sup>8</sup> PPMI (2021).

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Zie de bijbehorende effectbeoordeling, punt 2.1. SWD(2021) 396.

belang, gezien de gevolgen voor het inkomen en de arbeidsvoorwaarden van mensen die via digitale arbeidsplatformen werken. Momenteel is er echter onvoldoende transparantie met betrekking tot dergelijke systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming en hebben mensen geen efficiënte toegang tot rechtsmiddelen tegen besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen. Algoritmisch beheer is een relatief nieuw en — afgezien van de EU-regels inzake gegevensbescherming — grotendeels ongereguleerd fenomeen in de platformeconomie, dat zowel werknemers als zelfstandigen die via digitale arbeidsplatformen werken voor uitdagingen stelt.

De problemen bij de handhaving en het gebrek aan traceerbaarheid en transparantie, ook in grensoverschrijdende situaties, worden ook geacht bepaalde gevallen van slechte arbeidsomstandigheden of ontoereikende toegang tot sociale bescherming te verergeren. De nationale autoriteiten hebben niet altijd voldoende toegang tot gegevens over digitale arbeidsplatformen en de mensen die via die platformen werken, zoals het aantal personen dat regelmatig platformwerk verricht, hun contractuele of arbeidsstatus of de algemene voorwaarden van de digitale arbeidsplatformen. Het probleem van traceerbaarheid is met name relevant wanneer platformen over de grenzen heen opereren, waardoor het onduidelijk is waar platformwerk wordt verricht en door wie. Dit maakt het voor de nationale autoriteiten moeilijk om de bestaande verplichtingen te handhaven, onder meer op het gebied van de socialezekerheidsbijdragen.

De algemene doelstelling van de voorgestelde richtlijn is de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de sociale rechten van mensen die via platformen werken, onder andere om de voorwaarden voor de duurzame groei van digitale arbeidsplatformen in de Europese Unie te ondersteunen.

Dit zijn de specifieke doelstellingen aan de hand waarvan het algemene doel kan worden bereikt:

1. ervoor zorgen dat mensen die via een platform werken de correcte arbeidsstatus hebben — of kunnen verkrijgen — die overeenkomt met hun daadwerkelijke verhouding tot het platform, en toegang krijgen tot de toepasselijke arbeidsrechten en sociale bescherming;
2. zorgen voor billijkheid, transparantie en verantwoordingsplicht bij algoritmisch beheer in de context van platformwerk; en
3. de transparantie, de traceerbaarheid en het bewustzijn van ontwikkelingen op het gebied van platformwerk en de handhaving van de toepasselijke regels verbeteren voor alle mensen die via een platform werken, met inbegrip van mensen die grensoverschrijdend actief zijn.

De eerste specifieke doelstelling zal worden bereikt door een alomvattend kader vast te stellen om een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus bij platformwerk aan te pakken. Dit kader omvat passende procedures om te zorgen voor een correcte bepaling van de arbeidsstatus van mensen die platformwerk verrichten, in overeenstemming met het beginsel van het primaat van de feiten, alsook een weerlegbaar vermoeden van een arbeidsverhouding (met inbegrip van omkering van de bewijslast) voor personen die platformwerk verrichten via een digitaal arbeidsplatform dat zeggenschap heeft over bepaalde elementen van de uitvoering van het werk. Dit wettelijk vermoeden zou van toepassing zijn op alle juridische en administratieve procedures, waaronder die welke zijn gestart door de nationale autoriteiten die bevoegd zijn om de arbeids- en socialebeschermingsregels te handhaven, en kan worden weerlegd door aan de hand van de nationale definities aan te tonen dat er geen sprake is van een

arbeidsverhouding. Dit kader zal naar verwachting zowel de schijnzelfstandigen als de echte zelfstandigen die via digitale arbeidsplatformen werken ten goede komen. Degenen die als gevolg van de correcte bepaling van hun arbeidsstatus als werknemer worden erkend, zullen betere arbeidsvoorwaarden genieten — onder andere op het gebied van gezondheid en veiligheid, ontslagbescherming, wettelijke of collectief onderhandelde minimumlonen en toegang tot opleidingsmogelijkheden — en toegang krijgen tot sociale bescherming volgens de nationale regels. Omgekeerd zullen echte zelfstandigen die via een platform werken indirect meer autonomie en onafhankelijkheid hebben wanneer digitale arbeidsplatformen hun werkwijzen aanpassen om het risico op herkwalificatie te voorkomen. Digitale arbeidsplatformen zullen ook baat hebben bij meer rechtszekerheid, onder meer met het oog op mogelijke rechtszaken. Andere bedrijven die met digitale arbeidsplatformen concurreren doordat zij in dezelfde sector actief zijn, zullen profiteren van een gelijk speelveld wat de kosten van socialezekerheidsbijdragen betreft. De inkomsten van de lidstaten zullen stijgen in de vorm van hogere belastingen en socialezekerheidsbijdragen.

De voorgestelde richtlijn is gericht op verwezenlijking van de tweede specifieke doelstelling, namelijk billijkheid, transparantie en verantwoordingsplicht in het algoritmische beheer door nieuwe materiële rechten in te voeren voor mensen die platformwerk verrichten. Het gaat daarbij onder andere om het recht op transparantie over het gebruik en de werking van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming, dat de bestaande rechten met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens specificeert en aanvult. De voorgestelde richtlijn heeft ook tot doel te zorgen voor menselijke monitoring van de gevolgen van dergelijke geautomatiseerde systemen voor de arbeidsomstandigheden, teneinde de fundamentele rechten van werknemers en de gezondheid en veiligheid op het werk te waarborgen. Om te zorgen voor billijkheid en verantwoordingsplicht bij belangrijke besluiten die door of met behulp van geautomatiseerde systemen worden genomen, voorziet de voorgestelde richtlijn ook in het opzetten van passende kanalen voor het bespreken en verzoeken om herziening van dergelijke besluiten. Op enkele uitzonderingen na zijn deze bepalingen van toepassing op alle mensen die via een platform werken, met inbegrip van echte zelfstandigen. Wat werknemers betreft, heeft de voorgestelde richtlijn tevens tot doel de sociale dialoog over algoritmische beheersystemen te bevorderen door collectieve rechten in te voeren met betrekking tot informatie en raadpleging over wezenlijke veranderingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming. Als gevolg daarvan zullen alle mensen die via een platform werken en hun vertegenwoordigers meer transparantie en inzicht krijgen in algoritmische beheerspraktijken, evenals een doeltreffender toegang tot rechtsmiddelen tegen geautomatiseerde besluiten, wat de arbeidsomstandigheden zal verbeteren. Deze rechten bouwen voort op en verruimen de bestaande waarborgen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens door systemen voor geautomatiseerde besluitvorming die zijn vastgelegd in de algemene verordening gegevensbescherming, alsook de voorgestelde verplichtingen voor aanbieders en gebruikers van systemen van kunstmatige intelligentie (AI) ten aanzien van transparantie en menselijk toezicht in het voorstel voor een AI-wet (zie voor meer details hieronder).

Tot slot worden concrete maatregelen voorgesteld om de derde doelstelling, namelijk het vergroten van de transparantie en traceerbaarheid van platformwerk, te verwezenlijken, teneinde de bevoegde autoriteiten te ondersteunen bij de handhaving van de bestaande rechten en plichten op het gebied van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid. Dit betekent onder andere dat de verplichting voor digitale arbeidsplatformen die werkgever zijn om platformwerk aan te melden bij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar het wordt uitgevoerd, moet worden verduidelijkt. De voorgestelde richtlijn zal er ook voor zorgen dat de autoriteiten voor arbeid en sociale zekerheid beter weten welke digitale arbeidsplatformen in

hun lidstaat actief zijn door die autoriteiten toegang te verlenen tot relevante basisinformatie over het aantal mensen dat via digitale arbeidsplatformen werkt, hun arbeidsstatus en hun standaardvoorwaarden. Deze maatregelen zullen de genoemde autoriteiten helpen ervoor te zorgen dat de arbeidsrechten worden nageleefd en socialezekerheidsbijdragen te innen, en zo de arbeidsvoorwaarden van mensen die platformwerk verrichten verbeteren.

- **Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein**

Om een neerwaartse spiraal in arbeidspraktijken en sociale normen in het nadeel van werknemers te voorkomen, heeft de EU een minimumniveau aan arbeidsrechten vastgesteld dat op werknemers in alle lidstaten van toepassing is. Het EU-acquis inzake arbeids- en sociale wetgeving stelt minimumnormen vast door middel van een aantal belangrijke instrumenten.

Alleen werknemers die onder de personele werkingssfeer van dergelijke rechtsinstrumenten vallen, genieten de bescherming die deze bieden<sup>11</sup>. Zelfstandigen, met inbegrip van degenen die via platformen werken, vallen buiten het toepassingsgebied en genieten deze rechten doorgaans niet, wat betekent dat de status van werknemer toegang geeft tot het EU-acquis inzake arbeids- en sociale wetgeving. (De enige uitzondering zijn de richtlijnen inzake gelijke behandeling, die vanwege de bredere rechtsgrondslagen ook betrekking hebben op de toegang tot zelfstandige arbeid<sup>12</sup>.)

Relevante rechtsinstrumenten voor werknemers die via een platform werken, zijn onder andere:

- **De richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden**<sup>13</sup> voorziet in maatregelen om de arbeidsvoorwaarden te beschermen van mensen die in een atypische arbeidsverhouding werken. Dit omvat regels inzake transparantie, het recht op informatie, proeftijd, meerdere banen, minimale voorspelbaarheid van het werk en maatregelen voor oproepovereenkomsten. Deze minimumnormen zijn met name belangrijk voor mensen die via een platform werken, omdat deze een atypische organisatie van het werk en atypische werkpatronen hebben. Hoewel de richtlijn transparantie over basisarbeidsvoorwaarden waarborgt, strekt de informatieplicht voor werkgevers zich niet uit tot het gebruik van algoritmen op de werkplek en de gevolgen daarvan voor individuele werknemers.
- **De richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers**<sup>14</sup> bevat minimumeisen met betrekking tot ouderschaps-, vaderschaps- en zorgverlof en flexibele werkregelingen voor ouders of mantelzorgers. Het vormt een aanvulling op de **richtlijn inzake de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie**<sup>15</sup>, die naast andere maatregelen voorziet in een minimumperiode van zwangerschapsverlof.

---

<sup>11</sup> In sommige instrumenten wordt de personele werkingssfeer gedefinieerd aan de hand van de nationale definities van “werknemer”, terwijl een dergelijke verwijzing in andere instrumenten niet is opgenomen. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft uitvoerige jurisprudentie ontwikkeld waarin de personele werkingssfeer van deze instrumenten wordt gedefinieerd.

<sup>12</sup> Richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2006/54/EG en 2010/41/EU.

<sup>13</sup> Richtlijn (EU) 2019/1152. De lidstaten hebben tot 1 augustus 2022 de tijd om de richtlijn om te zetten.

<sup>14</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158.

<sup>15</sup> Richtlijn 92/85/EEG.

- De **arbeidstijdenrichtlijn**<sup>16</sup> stelt minimumvoorschriften vast voor de organisatie van de arbeidstijd en definieert begrippen als “arbeidstijd” en “rusttijd”. Hoewel het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) het begrip “arbeidstijd” van oudsher aldus heeft uitgelegd dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op een door de werkgever bepaalde plaats, heeft het Hof dit begrip in recente zaken uitgebreid, met name wanneer er een systeem van wachtdiensten van kracht is (d.w.z. wanneer een werknemer niet verplicht is op zijn of haar werkplek te blijven, maar beschikbaar blijft voor werk indien de werkgever hem of haar oproept). In 2018 heeft het Hof verduidelijkt dat de wachtdienst, waarin de mogelijkheid van de werknemer om andere activiteiten te ondernemen sterk wordt beperkt, als arbeidstijd moet worden beschouwd<sup>17</sup>.
- De **richtlijn betreffende uitzendarbeid**<sup>18</sup> stelt een algemeen kader vast voor de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten. Het bevat het beginsel van non-discriminatie, wat de essentiële arbeidsvoorwaarden betreft, tussen uitzendkrachten en werknemers die door de inlenende onderneming in dienst worden genomen. Vanwege de typisch triangulaire contractuele verhouding van platformwerk kan deze richtlijn relevant zijn voor platformwerk. Afhankelijk van het bedrijfsmodel van een digitaal arbeidsplatform en van de vraag of de klanten particuliere consumenten of bedrijven zijn, kan het worden aangemerkt als uitzendbureau dat zijn werknemers ter beschikking stelt aan inlenende ondernemingen. In sommige gevallen kan het platform de inlenende onderneming zijn die gebruikmaakt van werknemers die door uitzendbureaus ter beschikking worden gesteld.
- De **kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk**<sup>19</sup> bevat de belangrijkste beginselen voor het bevorderen van verbeteringen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Zij waarborgt dat in de hele EU in ieder geval aan de minimumnormen voor veiligheid en gezondheid wordt voldaan. Naast de kaderrichtlijn zijn er andere richtlijnen die gericht zijn op specifieke aspecten van de veiligheid en de gezondheid op het werk.
- De **richtlijn tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers**<sup>20</sup> speelt een belangrijke rol bij de bevordering van de sociale dialoog door minimumvoorschriften, definities en regelingen inzake informatie en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers op bedrijfsniveau in elke lidstaat vast te stellen.
- Wanneer de voorgestelde **richtlijn betreffende toereikende minimumlonen**<sup>21</sup> wordt aangenomen, zal zij een kader vaststellen om de toereikendheid van de minimumlonen te verbeteren en de toegang van werknemers tot bescherming door minimumlonen te verbeteren.

---

<sup>16</sup> Richtlijn 2003/88/EG.

<sup>17</sup> Arrest van het Hof van 21 februari 2018, Stad Nijvel/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; bevestigd en uitgewerkt in de arresten van 9 maart 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, en 9 maart 2021, -D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

<sup>18</sup> Richtlijn 2008/104/EG.

<sup>19</sup> Richtlijn 89/391/EEG.

<sup>20</sup> Richtlijn 2002/14/EG.

<sup>21</sup> COM(2020) 682 final.

- De voorgestelde **richtlijn inzake beloningstransparantie**<sup>22</sup> zal de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid versterken.

Daarnaast zijn de verordeningen betreffende de **coördinatie van de nationale socialezekerheidsstelsels** van toepassing op zowel werknemers als zelfstandigen die via een platform werken in een grensoverschrijdende situatie<sup>23</sup>.

Tot slot beveelt de **aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen**<sup>24</sup> de lidstaten aan ervoor te zorgen dat zowel werknemers als zelfstandigen toegang hebben tot doeltreffende en adequate sociale bescherming. De aanbeveling heeft betrekking op werkloosheidsuitkeringen, zorgverstrekingen en uitkeringen bij ziekte; moederschaps- en vaderschaps-, invaliditeits-, ouderdoms- en nabestaandenuitkeringen en uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten.

- **Verenigbaarheid met andere beleidsterreinen van de Unie**

De bestaande en voorgestelde EU-instrumenten inzake de interne markt en gegevensbescherming zijn relevant voor de activiteiten van digitale arbeidsplatformen en voor de mensen die via een platform werken. Toch worden niet alle vastgestelde uitdagingen op het gebied van platformwerk met die rechtsinstrumenten afdoende aangepakt. Hoewel zij in bepaalde opzichten gericht zijn op algoritmisch beheer, hebben zij niet specifiek betrekking op het perspectief van de werknemers, de specifieke kenmerken van de arbeidsmarkt en collectieve arbeidsrechten.

Relevante EU-instrumenten inzake de interne markt en gegevensbescherming zijn onder andere:

- De verordening ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten (of **“platform-to-businessverordening”**)<sup>25</sup> heeft tot doel ervoor te zorgen dat zelfstandige zakelijke gebruikers van de tussenhandelsdiensten van een onlineplatform op transparante en billijke wijze worden behandeld en dat zij bij geschillen toegang hebben tot doeltreffend verhaal. De desbetreffende bepalingen zijn onder meer gericht op transparantie van de algemene voorwaarden voor zakelijke gebruikers, procedurele waarborgen in geval van een beperking, opschorting en afsluiting van accounts, transparantie met betrekking tot rangschikking en klachtenafhandelingsmechanismen. Deze houden verband met algoritmisch beheer, maar de verordening heeft geen betrekking op andere belangrijke aspecten, zoals transparantie van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming (anders dan voor rangschikking), menselijke monitoring van dergelijke systemen en specifieke rechten met betrekking tot de herziening van belangrijke besluiten die gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden. De verordening is niet van toepassing op personen in een arbeidsverhouding, noch op digitale arbeidsplatformen die op

---

<sup>22</sup> COM(2021) 93 final.

<sup>23</sup> Verordening (EG) nr. 883/2004 van 29 mei 2004 en de bijbehorende Uitvoeringsverordening (EG) nr. 987/2009.

<sup>24</sup> Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 (2019/C 387/01).

<sup>25</sup> Verordening (EU) 2019/1150.



basis van een algemene beoordeling niet als “diensten van de informatiemaatschappij”, maar bijvoorbeeld als vervoersdienst worden beschouwd.

- De **algemene verordening gegevensbescherming (AVG)**<sup>26</sup> bevat regels voor de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van hun persoonsgegevens. Zij geeft mensen die via een platform werken bepaalde rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens, ongeacht hun arbeidsstatus. Tot die rechten behoren met name het recht om niet te worden onderworpen aan een louter op geautomatiseerde verwerking gebaseerd besluit waaraan voor de betrokkene rechtsgevolgen zijn verbonden of dat hem of haar anderszins in aanmerkelijke mate treft (met enkele uitzonderingen), alsmede het recht op transparantie bij het gebruik van geautomatiseerde besluitvorming. Indien geautomatiseerde verwerking bij wijze van uitzondering wordt toegestaan, moet de verwerkingsverantwoordelijke passende maatregelen treffen ter bescherming van de rechten en vrijheden en rechtmatige belangen van de betrokkene, waaronder ten minste het recht op menselijke tussenkomst van de verwerkingsverantwoordelijke, het recht van de betrokkene om zijn of haar standpunt kenbaar te maken en het recht om het besluit aan te vechten. Hoewel deze rechten met name relevant zijn voor mensen die werken via platformen die onderworpen zijn aan algoritmisch beheer, is in recente rechtszaken gewezen op de beperkingen en problemen waarmee werknemers — en met name mensen die platformwerk verrichten — worden geconfronteerd wanneer zij hun rechten op gegevensbescherming in de context van algoritmisch beheer willen doen gelden<sup>27</sup>. Het is met name moeilijk om een scheidslijn te trekken tussen algoritmische besluiten die werknemers al dan niet “aanzienlijk” treffen. Daarnaast omvat de AVG, hoewel zij individuele rechten aan de betrokkenen toekent, geen belangrijke collectieve aspecten die inherent zijn aan het arbeidsrecht, zoals de rol van de werknemersvertegenwoordigers, informatie en raadpleging van werknemers en de rol van arbeidsinspecties bij de handhaving van de arbeidsrechten. De wetgever heeft daarom voorzien in de mogelijkheid van specifiekere regels om de bescherming van de persoonsgegevens van werknemers in het kader van de arbeidsverhouding te waarborgen, onder meer wat betreft de organisatie van de arbeid (artikel 88 AVG).
- De voorgestelde **wet op de artificiële intelligentie**<sup>28</sup> zal, wanneer zij is goedgekeurd, de risico’s van het gebruik van bepaalde artificiële-intelligentiesystemen (AI-systemen) aanpakken. De voorgestelde AI-wet moet ervoor zorgen dat in de EU in de handel gebrachte en gebruikte AI-systemen veilig zijn en de grondrechten, zoals het beginsel van gelijke behandeling, eerbiedigen. Zij heeft betrekking op kwesties in verband met de ontwikkeling, de toepassing en het gebruik van AI-systemen en het regelgevingstoezicht erop en pakt inherente uitdagingen aan, zoals vooroordelen (onder andere op grond van geslacht) en een gebrek aan verantwoording, met name door eisen voor kwalitatief hoogwaardige datareeksen vast te stellen om discriminatie te helpen aanpakken. De voorgestelde AI-verordening bevat een lijst van AI-systemen die in de werkgelegenheid, bestuur door werknemers en toegang tot zelfstandige arbeid worden gebruikt en als AI-systeem met een hoog risico moeten worden beschouwd. Zij bevat verplichte eisen waaraan AI-systemen met een hoog risico moeten voldoen, alsook verplichtingen voor aanbieders en gebruikers van

---

<sup>26</sup> Verordening (EU) 2016/679.

<sup>27</sup> ECE, Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace (verschijnt binnenkort).

<sup>28</sup> COM(2021) 206 final.

dergelijke systemen. De voorgestelde AI-wet voorziet in specifieke transparantievereisten voor bepaalde AI-systemen en zal ervoor zorgen dat digitale arbeidsplatformen, als gebruikers van AI-systemen met een hoog risico, toegang krijgen tot de informatie die zij nodig hebben om het systeem op een rechtmatige en verantwoorde manier te gebruiken. Wanneer digitale arbeidsplatformen aanbieder zijn van AI-systemen met een hoog risico, zullen zij hun systemen op passende wijze moeten testen en documenteren. Bovendien worden in het voorstel voor een AI-wet eisen aan aanbieders van AI-systemen gesteld om menselijk toezicht mogelijk te maken en in dit verband instructies te geven. Door de transparantie en traceerbaarheid van AI-systemen met een hoog risico te waarborgen, beoogt de AI-wet de uitvoering van de bestaande regels ter bescherming van de grondrechten bij het gebruik van dergelijke AI-systemen te vergemakkelijken. De wet houdt echter geen rekening met de diversiteit van de regels inzake arbeidsvoorwaarden in de verschillende lidstaten en sectoren, en biedt geen waarborgen met betrekking tot de eerbiediging van de arbeidsvoorwaarden voor de mensen die rechtstreeks de gevolgen ondervinden van het gebruik van AI-systemen, zoals werknemers.

## **2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID**

### **• Rechtsgrondslag**

De voorgestelde richtlijn is gebaseerd op artikel 153, lid 1, punt b), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), dat de Unie machtigt het optreden van de lidstaten om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren, te ondersteunen en aan te vullen. Op dit gebied biedt artikel 153, lid 2, punt b), VWEU het Europees Parlement en de Raad de mogelijkheid om — volgens de gewone wetgevingsprocedure — door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vast te stellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, met inachtneming van de in elk van de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften. Vermeden moet worden dat bij dergelijke richtlijnen zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen worden opgelegd dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen erdoor kan worden belemmerd.

Deze rechtsgrondslag stelt de Unie in staat minimumnormen vast te stellen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van mensen die platformwerk verrichten wanneer zij een arbeidsverhouding hebben en dus als “werknemer” worden aangemerkt. Het HvJ-EU heeft inderdaad geoordeeld dat “de kwalificatie als “zelfstandige” naar nationaal recht niet uitsluit dat een persoon moet worden aangemerkt als “werknemer” in de zin van het recht van de Unie, indien zijn zelfstandigheid slechts fictief is en dus een echte arbeidsverhouding verhult”<sup>29</sup>. Schijnzelfstandigen vallen op grond van artikel 153 VWEU dus ook onder de arbeidswetgeving van de EU.

De voorgestelde richtlijn is ook gebaseerd op artikel 16, lid 2, VWEU voor zover zij betrekking heeft op de situatie van personen die platformwerk verrichten in verband met de bescherming van hun persoonsgegevens die worden verwerkt door systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming. Dit artikel verleent het Europees Parlement en de Raad de bevoegdheid voorschriften vast te stellen betreffende de bescherming van natuurlijke personen ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens.

---

<sup>29</sup> Zaken van het HvJEU C-256/01, Allonby, en C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

- **Subsidiariteit (bij niet-exclusieve bevoegdheid)**

Flexibiliteit en voortdurende aanpassing van bedrijfsmodellen zijn belangrijke kenmerken van de platformeconomie, waarvan algoritmen, gegevens en clouds de belangrijkste productiemiddelen zijn. Aangezien digitale arbeidsplatformen niet gebonden zijn aan vaste activa en gebouwen, kunnen zij gemakkelijk over de grens reizen en opereren, snel activiteiten opstarten op bepaalde markten, soms sluiten om zakelijke of regelgevingsredenen en heropenen in een ander land met minder strenge regels.

Hoewel de lidstaten deel uitmaken van een eengemaakte markt, hebben zij verschillende benaderingen gevolgd bij de vraag of platformwerk moet worden gereguleerd en in welke richting. In de lidstaten zijn er meer dan honderd rechterlijke uitspraken geweest en 15 administratieve besluiten genomen over de arbeidsstatus van mensen die via platformen werken, met uiteenlopende resultaten, maar vooral ten gunste van de herkwalificatie van mensen die via een platform werken als werknemer<sup>30</sup>. Naast de rechtsonzekerheid die dit met zich meebrengt voor de digitale arbeidsplatformen en voor degenen die via deze platformen werken, duidt het grote aantal rechtszaken erop dat het moeilijk is een gelijk speelveld tussen de lidstaten en tussen digitale arbeidsplatformen en andere bedrijven in stand te houden en te voorkomen dat de arbeidsnormen en -voorwaarden onder druk komen te staan. Bepaalde digitale arbeidsplatformen maken zich mogelijk schuldig aan oneerlijke handelspraktijken ten opzichte van andere bedrijven, bijvoorbeeld door niet aan dezelfde regels te voldoen en door niet onder dezelfde voorwaarden te opereren. Daarom moet de EU actie ondernemen om ervoor te zorgen dat de ontwikkeling van de arbeidsrechten van mensen die via een platform werken, gelijk opgaat met die van de uiterst mobiele en snel evoluerende platformeconomie.

Digitale arbeidsplatformen zijn vaak in één land gevestigd en hebben mensen in dienst die in andere landen wonen. 59 % van alle mensen die via platformen in de EU werken, hebben te maken met klanten in een ander land<sup>31</sup>. Dit vergroot de complexiteit van de contractverhoudingen. De arbeidsvoorwaarden en de sociale bescherming van personen die grensoverschrijdend platformwerk verrichten, zijn even onzeker en hangen sterk af van hun arbeidsstatus. De nationale autoriteiten (zoals arbeidsinspecties, socialebeschermingsinstellingen en belastingautoriteiten) weten vaak niet welke digitale arbeidsplatformen in hun land actief zijn, hoeveel mensen via deze platformen werken en welke arbeidsstatus zij hebben. Het risico op niet-naleving van de regels en belemmeringen voor de aanpak van zwartwerk is groter in grensoverschrijdende situaties, met name wanneer het onlineplatformwerk betreft. Daarom worden de relevante maatregelen gericht op het aanpakken van de grensoverschrijdende uitdagingen van platformwerk, waaronder met name het gebrek aan gegevens om een betere handhaving van de regels mogelijk te maken, het best op EU-niveau genomen.

Nationale maatregelen alleen zouden niet volstaan om de kerndoelstellingen van het EU-Verdrag, namelijk het bevorderen van duurzame economische groei en sociale vooruitgang, te verwezenlijken, aangezien de lidstaten terughoudend kunnen zijn met het vaststellen van strengere regels of de strikte handhaving van bestaande arbeidsnormen, terwijl zij met elkaar concurreren om investeringen van digitale arbeidsplatformen aan te trekken.

Alleen met een EU-initiatief kunnen gemeenschappelijke regels worden vastgesteld die van toepassing zijn op alle digitale arbeidsplatformen die in de EU actief zijn, terwijl fragmentatie

---

<sup>30</sup> ECE, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (2021). [Online](#) beschikbaar.

<sup>31</sup> PPMI (2021), punt 7.1.

in de snel ontwikkelende eengemaakte markt voor digitale arbeidsplatformen wordt voorkomen. Dit zou zorgen voor een gelijk speelveld op het gebied van arbeidsvoorwaarden en algoritmisch beheer tussen digitale arbeidsplatformen die in verschillende lidstaten actief zijn. De specifieke toegevoegde waarde van de EU is dan ook gelegen in de vaststelling van minimumnormen op deze gebieden, die opwaartse convergentie op het gebied van werkgelegenheid en sociale resultaten in de hele Unie zullen bevorderen en de ontwikkeling van de platformeconomie in de hele EU zullen vergemakkelijken.

- **Evenredigheid**

De voorgestelde richtlijn voorziet in minimumnormen om ervoor te zorgen dat de mate van ingrijpen tot het minimum beperkt blijft dat nodig is om de doelstellingen van het voorstel te verwezenlijken. Lidstaten die reeds gunstigere bepalingen hebben dan die in de voorgestelde richtlijn, hoeven deze niet te wijzigen of te verlagen. De lidstaten mogen ook besluiten om verder te gaan dan de minimumnormen van de voorgestelde richtlijn.

Het evenredigheidsbeginsel wordt geëerbiedigd, rekening houdend met de omvang en de aard van de geconstateerde problemen. Zo zal het weerlegbare vermoeden dat wordt voorgesteld om het probleem van een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus aan te pakken, alleen van toepassing zijn op digitale arbeidsplatformen die een zekere mate van zeggenschap hebben over de arbeidsprestaties. Het vermoeden heeft dus geen betrekking op andere digitale arbeidsplatformen. Evenzo gaan de bepalingen inzake systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming niet verder dan nodig is om de doelstellingen van billijkheid, transparantie en verantwoordingsplicht op het gebied van algoritmisch beheer te verwezenlijken.

- **Keuze van het instrument**

**ARTIKEL 153, LID 2, PUNT B), VWEU IN SAMENHANG MET ARTIKEL 153, LID 1, PUNT B), VWEU BEPAALT UITDRUKKELIJK DAT MINIMUMVOORSCHRIFTEN INZAKE ARBEIDSVOORWAARDEN DIE DOOR DE LIDSTATEN MOETEN WORDEN UITGEVOERD, DOOR MIDDEL VAN RICHTLIJNEN MOGEN WORDEN VASTGESTELD. OOK KUNNEN REGELS OP BASIS VAN ARTIKEL 16, LID 2, VWEU IN RICHTLIJNEN WORDEN VASTGELEGD.3. EVALUATIE, RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELING**

- **Raadpleging van belanghebbenden**

Overeenkomstig artikel 154 VWEU heeft de Commissie de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over mogelijke EU-maatregelen om de arbeidsvoorwaarden in platformwerk te verbeteren. In de eerste fase, tussen 24 februari en 7 april 2021, heeft de Commissie de sociale partners geraadpleegd over de noodzaak van een initiatief inzake platformwerk en de mogelijke richting daarvan<sup>32</sup>. In de tweede fase, tussen 15 juni en 15 september 2021, heeft de Commissie de sociale partners geraadpleegd over de inhoud en het rechtsinstrument van het beoogde voorstel<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Raadplegingsdocument C(2020) 1127 final.

<sup>33</sup> Raadplegingsdocument C(2020) 4230 final, vergezeld van werkdokument van de diensten van de Commissie SWD(2021) 143 final.

De vakbonden en de werkgeversorganisaties waren het eens met de algemene uitdagingen die in het raadplegingsdocument van de tweede fase werden beschreven, maar verschilden van mening over de noodzaak om concrete actie op EU-niveau te ondernemen.

De vakbonden pleitten voor een richtlijn op basis van artikel 153, lid 2, VWEU die zou voorzien in een weerlegbaar vermoeden van een arbeidsverhouding met omgekeerde bewijslast en een reeks criteria om de status te verifiëren. Zij stelden dat een dergelijk instrument zowel op onlineplatformen als op locatie gebaseerde platformen moet worden toegepast. De vakbonden waren ook voorstander van de invoering van nieuwe rechten in verband met algoritmisch beheer op het gebied van werkgelegenheid en waren in het algemeen tegen een derde status voor mensen die via platformen werken. Zij benadrukten de noodzaak van een sociale dialoog.

De werkgeversorganisaties waren het erover eens dat bepaalde kwesties moeten worden aangepakt, zoals arbeidsvoorwaarden, verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus en toegang tot informatie. De maatregelen moeten echter op nationaal niveau, per geval en binnen de verschillende nationale stelsels van sociale en arbeidsverhoudingen worden genomen. Wat algoritmisch beheer betreft, wezen zij erop dat de nadruk moet liggen op een efficiënte uitvoering en handhaving van de bestaande en toekomstige rechtsinstrumenten.

Er was geen overeenstemming tussen de sociale partners om onderhandelingen aan te gaan met het oog op de sluiting van een overeenkomst op het niveau van de Unie, zoals bepaald in artikel 155 VWEU.

Daarnaast heeft de Commissie een aanzienlijk aantal uitwisselingen met veel belanghebbenden gehouden om input voor dit initiatief te verkrijgen, waaronder gerichte en bilaterale bijeenkomsten met platformbedrijven, verenigingen van platformwerkers, vakbonden, vertegenwoordigers van de lidstaten, deskundigen uit de academische wereld en internationale organisaties en vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld<sup>34</sup>. Op 20 en 21 september 2021 heeft de Commissie twee speciale vergaderingen gehouden met platformexploitanten en vertegenwoordigers van platformwerkers om hun mening te horen over de mogelijke richting voor EU-actie.

Het Europees Parlement heeft aangedrongen<sup>35</sup> op krachtige EU-maatregelen om een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus aan te pakken en de transparantie bij het gebruik van algoritmen te verbeteren, ook voor werknemersvertegenwoordigers. Ook de Raad van

---

<sup>34</sup> Zie bijlage A.3.1 bij de effectbeoordeling, SWD(2021) 396.

<sup>35</sup> Verslag van het Europees Parlement over “eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers — nieuwe vormen van werkgelegenheid die gekoppeld zijn aan de digitale ontwikkeling” (2019/2186(INI)). [Online](#) beschikbaar.

Ministers van de EU<sup>36</sup>, het Europees Economisch en Sociaal Comité<sup>37</sup> en het Comité van de Regio's<sup>38</sup> hebben aangedrongen op specifieke maatregelen inzake platformwerk.

- **Bijeenbrengen en gebruik van expertise**

De Commissie heeft externe deskundigen opdracht gegeven verschillende studies op te stellen waarin relevante gegevens werden verzameld, die werden gebruikt om de effectbeoordeling te onderbouwen en dit voorstel op te stellen:

- “Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving the working conditions in platform work” (PPMI, 2021)<sup>39</sup>.
- “Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models” (2021), CEPS<sup>40</sup>.
- “Study to gather evidence on the working conditions of platform workers” (CEPS, 2019)<sup>41</sup>.

De Commissie heeft haar beoordeling ook gebaseerd op de evaluaties van het Europees kenniscentrum voor arbeidsrecht, werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid (ECE).

- “Thematic Review 2021 on Platform work” (2021) op basis van landenartikelen voor de 27 EU-lidstaten<sup>42</sup>.
- “Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions” (2021)<sup>43</sup>.
- “Jurisprudence of national Courts in Europe on algorithmic management at the workplace” (2021)<sup>44</sup>.

Daarnaast heeft de Commissie gebruikgemaakt van externe expertise en de volgende studies en verslagen ter ondersteuning van de effectbeoordeling gebruikt:

- Verslagen van Eurofound: “Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work” (2018)<sup>45</sup>.
- JRC-verslagen: “Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey” (2018)<sup>46</sup>, en “New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey” (2020)<sup>47</sup>.

---

<sup>36</sup> Conclusies van de Raad “De toekomst van werk: de Europese Unie propageert de eeuwfeestverklaring van de IAO”, oktober 2019; [online](#) beschikbaar. In december 2020 hebben de ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken van de EU een debat over platformwerk gehouden, waarbij zij erkenden dat platformwerk een internationaal verschijnsel met een sterke grensoverschrijdende dimensie is en dat de EU derhalve een rol heeft bij het aanpakken van de daarmee samenhangende uitdagingen.

<sup>37</sup> Advies van het EESC: Fatsoenlijk werk in de platformeconomie (verkennd advies op verzoek van het Duitse voorzitterschap). [Online](#) beschikbaar.

<sup>38</sup> Advies van het CvdR: Platformwerk — lokale en regionale regelgevingskwesties. [Online](#) beschikbaar.

<sup>39</sup> [Online](#) beschikbaar.

<sup>40</sup> [Online](#) beschikbaar.

<sup>41</sup> [Online](#) beschikbaar.

<sup>42</sup> Samenvattend verslag [online](#) beschikbaar.

<sup>43</sup> [Online](#) beschikbaar.

<sup>44</sup> Verschijnt binnenkort.

<sup>45</sup> [Online](#) beschikbaar.

<sup>46</sup> [Online](#) beschikbaar.

- IAO-verslag: “The role of digital labour platforms in transforming the world of work” (2021)<sup>48</sup>.

Bovendien is de beoordeling van de Commissie ook gebaseerd op een inventarisatie van het beleid in de lidstaten, relevante academische literatuur en jurisprudentie van het HvJ-EU.

- **Effectbeoordeling**

De effectbeoordeling<sup>49</sup> is op 27 oktober 2021 besproken met de Raad voor regelgevingstoetsing. De Raad voor regelgevingstoetsing heeft een positief advies uitgebracht met opmerkingen, naar aanleiding waarvan de samenhang met verwante initiatieven verder is verduidelijkt, is uitgelegd waarom en hoe de kwesties in verband met algoritmisch beheer met name relevant zijn voor de platformeconomie, en de standpunten van de verschillende categorieën belanghebbenden, waaronder digitale arbeidsplatformen en mensen die via deze platformen werken, beter zijn weergegeven. De in dit voorstel voorgestelde combinatie van maatregelen werd in de effectbeoordeling als het meest doeltreffend, efficiënt en coherent beoordeeld. Uit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de voorkeurscombinatie van maatregelen blijkt dat de verwachting is dat de arbeidsvoorwaarden en de toegang tot sociale bescherming voor mensen die via platformen werken, aanzienlijk zullen verbeteren. Digitale arbeidsplatformen zullen ook baat hebben bij meer rechtszekerheid en betere voorwaarden voor duurzame groei, in overeenstemming met het sociale model van de EU. Als overloopeffect zullen andere bedrijven die met digitale arbeidsplatformen concurreren, profiteren van een nieuw gelijk speelveld.

Als gevolg van maatregelen om het risico op verkeerde kwalificatie aan te pakken, zullen naar verwachting tussen 1,72 miljoen en 4,1 miljoen mensen als werknemer worden geherkwalificeerd (ongeveer 2,35 miljoen mensen op locatie en 1,75 miljoen mensen die online werken op basis van de hogere ramingen). Hiermee zouden zij toegang krijgen tot de rechten en bescherming van het nationale en EU-acquis op het gebied van arbeid. Mensen die momenteel minder dan het minimumloon verdienen, gaan gezamenlijk tot 484 miljoen euro per jaar meer verdienen, doordat zij dan ook onder de wetgeving en/of de collectieve arbeidsovereenkomsten per bedrijfstak zouden vallen. Dit betekent dat het jaarloon per werknemer gemiddeld met 121 euro stijgt, variërend van 0 euro voor degenen die al vóór de herkwalificatie meer dan het minimumloon verdienden, tot 1 800 euro voor degenen die daaronder zitten. De armoede onder werkenden en onzeker werk zouden dus afnemen als gevolg van de herkwalificatie en de daarmee gepaard gaande betere toegang tot sociale bescherming. De stabiliteit en voorspelbaarheid van de inkomens zouden daarmee ook verbeteren. Tot 3,8 miljoen mensen zouden bevestiging van hun status als zelfstandige krijgen en als de platformen stappen nemen om hun zeggenschap op te geven om niet als werkgever te worden geherkwalificeerd, zouden zij meer autonomie en flexibiliteit krijgen. Nieuwe rechten in verband met algoritmisch beheer in platformwerk kunnen leiden tot betere arbeidsvoorwaarden voor meer dan 28 miljoen mensen (zowel werknemers als zelfstandigen) en meer transparantie bij het gebruik van artificiële intelligentie (AI) op de werkplek, met positieve overloopeffecten voor de bredere markt van AI-systemen. Het initiatief zou ook de transparantie en traceerbaarheid van platformwerk verbeteren, ook in grensoverschrijdende situaties, wat positieve gevolgen voor de nationale autoriteiten heeft wat betreft een betere

---

<sup>47</sup> [Online](#) beschikbaar.

<sup>48</sup> [Online](#) beschikbaar.

<sup>49</sup> SWD(2021) 396.

handhaving van de bestaande arbeids- en fiscale regels en een betere inning van belastingen en socialezekerheidsbijdragen. Aldus zouden de lidstaten jaarlijks 4 miljard euro extra aan belasting- en socialebeschermingsbijdragen kunnen innen.

Maatregelen tegen het risico op verkeerde kwalificatie kunnen de digitale arbeidsplatformen tot 4,5 miljard euro per jaar kosten. Een deel van deze kosten zal mogelijk worden afgewenteld op bedrijven die van de digitale arbeidsplatformen afhankelijk zijn en aan consumenten, afhankelijk van de wijze waarop deze platformen besluiten deze aan derden door te berekenen. De kosten die de nieuwe rechten in verband met algoritmisch beheer en de geplande maatregelen ter verbetering van de handhaving, transparantie en traceerbaarheid voor digitale arbeidsplatformen met zich meebrengen, zijn verwaarloosbaar laag. Het initiatief kan negatieve gevolgen hebben voor de flexibiliteit van mensen die via platformen werken. Maar de huidige flexibiliteit, met name bij de bepaling van de werkroosters, is wellicht slechts schijn, aangezien de werkelijke werktijden afhangen van de realtimevraag naar diensten, het aanbod van werknemers en andere factoren. Het was niet mogelijk om zinvol te kwantificeren wat dit zou betekenen in de zin van veranderingen in voltijdequivalenten en potentieel banenverlies gezien het zeer grote aantal variabelen dat een dergelijke berekening zou bevatten (bv. evoluerende nationale regelgeving, verschuivingen in de investeringsbronnen van platformen, overheveling van taken van deeltijdse schijnzelfstandigen naar voltijdwerknemers). Voor sommige mensen die via een digitaal arbeidsplatform werken en die momenteel boven het minimumloon verdienen, kan herkwalificatie tot een lager loon leiden, aangezien sommige digitale arbeidsplatformen de hogere kosten voor sociale bescherming zouden kunnen compenseren door de lonen te verlagen.

Andere maatregelen die bij de effectbeoordeling in aanmerking zijn genomen, zijn: niet-bindende richtsnoeren voor de aanpak van gevallen van verkeerde kwalificatie; een combinatie van een verschuiving van de bewijslast en buitengerechtelijke administratieve procedures om de verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus op te lossen; niet-bindende richtsnoeren inzake algoritmisch beheer; alleen voor werknemers geldende rechten op algoritmisch beheer; verplichtingen inzake gegevensinteroperabiliteit voor digitale arbeidsplatformen; het opzetten van nationale registers om de verzameling van relevante gegevens te verbeteren en de ontwikkelingen op het gebied van platformwerk te volgen, ook in grensoverschrijdende situaties. Zij werden over het algemeen als minder efficiënt en minder doeltreffend beschouwd en minder coherent met de doelstellingen van het initiatief, met de overkoepelende waarden en doelstellingen en de bestaande en toekomstige initiatieven van de EU.

- **Resultaatgerichtheid en vereenvoudiging**

Het initiatief omvat verschillende reeksen maatregelen, waarvan sommige gericht zijn op het minimaliseren van de nalevingskosten voor kleine, middelgrote en micro-ondernemingen (kmo's). Hoewel maatregelen om het risico op verkeerde kwalificatie aan te pakken, niet kunnen worden verzacht omdat deze rechtstreeks betrekking hebben op de grondrechten van de werknemers, bieden de administratieve procedures die noodzakelijk zijn voor de maatregelen inzake algoritmisch beheer en ter verbetering van de handhaving, traceerbaarheid en transparantie, de mogelijkheid verzachtende specifieke maatregelen te nemen voor kmo's. Zo kunnen langere termijnen worden gegeven voor het beantwoorden van verzoeken om herziening van algoritmische besluiten en kan de frequentie van de publicatie van relevante informatie worden verminderd.



- **Grondrechten**

Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie beschermt een breed scala aan rechten op werkgelegenheidsgebied. Het gaat onder meer om het recht van werknemers op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden (artikel 31) en op informatie en raadpleging binnen de onderneming (artikel 27), alsmede het recht op bescherming van persoonsgegevens (artikel 8) en de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16). De voorgestelde richtlijn bevordert de in het Handvest vervatte rechten in de context van platformwerk door de verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus aan te pakken en door specifieke bepalingen vast te stellen voor het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming bij platformwerk. Zij versterkt ook het recht van platformwerkers en hun vertegenwoordigers op informatie en raadpleging over besluiten die kunnen leiden tot de invoering van of ingrijpende veranderingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming.

#### **4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING**

Het voorstel vergt geen extra middelen uit de begroting van de Europese Unie.

#### **5. OVERIGE ELEMENTEN**

- **Uitvoeringsplanning en regelingen betreffende controle, evaluatie en rapportage**

De lidstaten moeten de richtlijn uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding ervan omzetten en de nationale uitvoeringsmaatregelen via de MNE-database aan de Commissie meedelen. Overeenkomstig artikel 153, lid 3, VWEU kunnen zij de sociale partners belasten met de uitvoering van de richtlijn. De Commissie is bereid de lidstaten technische ondersteuning te bieden bij de uitvoering van de richtlijn.

De Commissie zal de uitvoering van de richtlijn vijf jaar na de inwerkingtreding ervan evalueren en waar nodig wijzigingen van de wetgeving voorstellen. De vooruitgang bij de verwezenlijking van de doelstellingen van het initiatief zal worden gemonitord aan de hand van een reeks kernindicatoren (opgenomen in het effectbeoordelingsverslag). Het monitoringkader zal nog verder worden aangepast wanneer de wettelijke en uitvoeringsvereisten en het tijdschema definitief zijn vastgesteld.

- **Toelichtende stukken (bij richtlijnen)**

De voorgestelde richtlijn heeft raakvlakken met het arbeidsrecht, specificceert de regels inzake gegevensbescherming en vult deze aan en bevat zowel materiële als procedurele voorschriften. De lidstaten kunnen verschillende rechtsinstrumenten gebruiken om de richtlijn om te zetten. Daarom is het gerechtvaardigd dat de lidstaten de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld doen gaan van één of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van de richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht, overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van 28 september 2011 van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken<sup>50</sup>.

- **Artikelsgewijze toelichting**

*Hoofdstuk I – Algemene bepalingen*

*Artikel 1 — Onderwerp en toepassingsgebied*

---

<sup>50</sup> PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

Deze bepaling legt het doel van de richtlijn vast, namelijk het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van personen die platformwerk verrichten door te zorgen voor een correcte bepaling van hun arbeidsstatus, door billijkheid, transparantie en verantwoordingsplicht in het algoritmische beheer bij platformwerk te bevorderen en door de transparantie van platformwerk te verbeteren, ook in grensoverschrijdende situaties.

Dit artikel definieert ook de personele werkingssfeer van de richtlijn, die personen omvat die platformwerk verrichten in de Unie, ongeacht hun arbeidsstatus, zij het in verschillende mate, afhankelijk van de betrokken bepalingen. In de regel is deze richtlijn van toepassing op personen die platformwerk verrichten in de Unie en een arbeidsovereenkomst hebben of in een arbeidsverhouding staan of, op basis van een feitelijke beoordeling kunnen worden geacht een arbeidsovereenkomst te hebben of in een arbeidsverhouding te staan, in de zin van de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het HvJ-EU. Deze benadering wordt geacht situaties te omvatten waarin de arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht niet duidelijk is, waaronder gevallen van schijnzelfstandigheid, zodat die status correct kan worden bepaald.

De bepalingen van het hoofdstuk over algoritmisch beheer, die betrekking hebben op de verwerking van persoonsgegevens en dus onder de rechtsgrondslag van artikel 16, lid 2, VWEU vallen, zijn echter ook van toepassing op personen die platformwerk verrichten in de Unie en geen arbeidsverhouding hebben, d.w.z. echte zelfstandigen en personen met een andere arbeidsstatus die in sommige lidstaten kunnen bestaan.

De digitale arbeidsplatformen waarop dit voorstel betrekking heeft, zijn die welke platformwerk in de Unie organiseren, ongeacht hun plaats van vestiging en ongeacht het recht dat anderszins van toepassing is. Het beslissende element voor de territoriale toepasselijkheid is dus de plaats waar het platformwerk wordt verricht en niet de plaats waar het digitale arbeidsplatform is gevestigd of waar de dienst wordt aangeboden of geleverd aan de afnemer.

## *Artikel 2 — Definities*

Deze bepaling definieert een aantal termen en begrippen die nodig zijn voor de interpretatie van de bepalingen van de richtlijn, waaronder “digitaal arbeidsplatform”, “platformwerk” en “vertegenwoordigers”. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen “personen die platformwerk verrichten” — ongeacht hun arbeidsstatus — en “platformwerkers”, die in een arbeidsverhouding verkeren.

## *Hoofdstuk II — Arbeidsstatus*

### *Artikel 3 — Correcte bepaling van de arbeidsstatus*

Dit artikel verplicht de lidstaten over passende procedures te beschikken om de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te controleren en te waarborgen, zodat personen die mogelijk verkeerd zijn gekwalificeerd als zelfstandige (of een andere status), kunnen vaststellen of zij — in overeenstemming met de nationale definities — moeten worden beschouwd als personen met een arbeidsverhouding en, zo ja, kunnen worden geherkwalificeerd als werknemer. Dit zal ervoor zorgen dat schijnzelfstandigen toegang kunnen krijgen tot de arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in het Unierecht of het nationale recht op basis van de correcte arbeidsstatus.

De bepaling verduidelijkt ook dat bij de correcte vaststelling van de arbeidsstatus moet worden uitgegaan van het beginsel van het primaat van de feiten, dat wil zeggen dat hoofdzakelijk moet worden uitgegaan van de feiten die betrekking hebben op de daadwerkelijke uitvoering van het werk en de vergoeding, rekening houdend met het gebruik van algoritmen bij platformwerk, en niet van de wijze waarop de verhouding in het contract

wordt gedefinieerd. Wanneer er sprake is van een arbeidsverhouding, moeten de bestaande procedures ook duidelijk aangeven wie de verplichtingen van de werkgever moet nakomen.

#### *Artikel 4 — Wettelijk vermoeden*

Deze bepaling voert een wettelijk vermoeden in dat er een arbeidsverhouding bestaat tussen het digitale platform en een persoon die platformwerk verricht, indien het digitale arbeidsplatform zeggenschap heeft over bepaalde elementen van de uitvoering van het werk. De lidstaten zijn verplicht een kader vast te stellen om ervoor te zorgen dat het wettelijk vermoeden geldt in alle relevante administratieve en gerechtelijke procedures en dat de handhavingsautoriteiten, zoals arbeidsinspecties of socialezekerheidsorganen, zich ook op dat vermoeden kunnen beroepen.

In dit artikel worden criteria vastgesteld die erop wijzen dat het digitale platform zeggenschap heeft over de uitvoering van het werk. Indien aan ten minste twee van de criteria wordt voldaan, moet het vermoeden worden toegepast.

De lidstaten moeten ook zorgen voor een doeltreffende toepassing van het wettelijk vermoeden door middel van ondersteunende maatregelen, zoals het verspreiden van informatie onder het publiek, het ontwikkelen van richtsnoeren en het versterken van controles en inspecties ter plaatse, die essentieel zijn om rechtszekerheid en transparantie voor alle betrokken partijen te waarborgen.

De bepaling verduidelijkt ook dat het wettelijk vermoeden geen terugwerkende kracht mag hebben, d.w.z. dat het niet van toepassing mag zijn op feitelijke situaties vóór de omzettingstermijn van de richtlijn.

#### *Artikel 5 — Mogelijkheid om het wettelijk vermoeden te weerleggen*

Deze bepaling biedt de mogelijkheid om het wettelijk vermoeden te weerleggen in gerechtelijke en administratieve procedures, d.w.z. om aan te tonen dat de contractuele verhouding in kwestie in feite geen “arbeidsverhouding” is in de zin van de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving. De bewijslast dat er geen sprake is van een arbeidsverhouding rust op het digitale arbeidsplatform.

#### *Hoofdstuk III — Algoritmisch beheer*

#### *Artikel 6 — Transparantie over en gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming*

Op grond van deze bepaling moeten digitale arbeidsplatformen platformwerkers informeren over het gebruik en de belangrijkste kenmerken van hun systemen voor geautomatiseerde monitoring— die worden gebruikt om de prestaties van platformwerkers langs elektronische weg te monitoren, er toezicht op te houden of ze te evalueren — en hun systemen voor geautomatiseerde besluitvorming, waardoor of met behulp waarvan besluiten worden genomen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers.

Zij moeten onder andere informatie verstrekken over de categorieën acties die worden gemonitord, waarop toezicht wordt gehouden of die worden geëvalueerd (ook door klanten) en de belangrijkste parameters waarmee dergelijke systemen rekening houden in de geautomatiseerde besluitvorming. Het artikel specificeert in welke vorm en op welk tijdstip deze informatie moet worden verstrekt en dat deze informatie ook op verzoek ter beschikking moet worden gesteld aan de arbeidsautoriteiten en de vertegenwoordigers van platformwerkers.

Bovendien bepaalt het artikel dat digitale arbeidsplatformen geen persoonsgegevens over platformwerkers mogen verwerken die niet intrinsiek verbonden zijn met en strikt

noodzakelijk zijn voor de uitvoering van hun overeenkomst. Dit omvat gegevens over privégesprekken, over de gezondheid en de psychologische of emotionele toestand van de platformwerker en gegevens die zijn verkregen op momenten waarop de platformwerker geen platformwerk aanbiedt of uitvoert.

#### *Artikel 7 — Menselijke monitoring van geautomatiseerde systemen*

Deze bepaling verplicht digitale arbeidsplatformen de gevolgen van individuele besluiten die zijn genomen door of met behulp van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming voor de arbeidsvoorwaarden regelmatig te monitoren en te evalueren. Digitale arbeidsplatformen moeten met name de risico's van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming voor de veiligheid en gezondheid van platformwerkers evalueren en ervoor zorgen dat deze systemen de platformwerkers op geen enkele manier onnodig onder druk zetten of anderszins de lichamelijke en geestelijke gezondheid van platformwerkers in gevaar brengen.

Het artikel bepaalt ook dat digitale arbeidsplatformen moeten zorgen voor voldoende personele middelen voor deze monitoring van de geautomatiseerde systemen. De personen die door het digitale arbeidsplatform met die taak zijn belast, moeten over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid beschikken om hun functie uit te oefenen en moeten worden beschermd tegen negatieve gevolgen (zoals ontslag of andere sancties) wanneer zij dwingende geautomatiseerde besluiten terzijde schuiven.

#### *Artikel 8 — Menselijke toetsing van belangrijke besluiten*

Deze bepaling voorziet in het recht voor platformwerkers om van het digitale arbeidsplatform uitleg te krijgen over een door of met behulp van een systeem voor automatische monitoring en besluitvorming genomen besluit dat hun arbeidsvoorwaarden aanzienlijk beïnvloedt. Daartoe moet het digitale arbeidsplatform hun de mogelijkheid bieden om de feiten, omstandigheden en redenen die tot het besluit hebben geleid, te bespreken en toe te lichten met een menselijke contactpersoon op het digitale arbeidsplatform.

Daarnaast bepaalt het artikel dat digitale arbeidsplatformen een schriftelijke motivering moeten verstrekken van elk besluit om de account van de platformwerker te beperken, op te schorten of af te sluiten of om vergoeding voor door de platformwerker verricht werk te weigeren en elk besluit met gevolgen voor de contractuele status van de platformwerker.

Indien platformwerkers niet tevreden zijn met de verkregen uitleg of schriftelijke motivering of van mening zijn dat inbreuk wordt gemaakt op hun rechten, hebben zij ook het recht om het digitale arbeidsplatform te verzoeken het besluit te herzien en binnen een week een met redenen omkleed antwoord te krijgen. Indien het besluit inbreuk maakt op de rechten van de platformwerker, moeten digitale arbeidsplatformen het besluit zo snel mogelijk corrigeren of, indien dat niet meer mogelijk is, een passende schadevergoeding bieden.

#### *Artikel 9 — Informatie en raadpleging*

Op grond van deze bepaling moeten digitale arbeidsplatformen de vertegenwoordigers van platformwerkers of, indien er geen vertegenwoordigers zijn, de platformwerkers zelf informeren en raadplegen over besluiten op basis van algoritmisch beheer, bijvoorbeeld wanneer zij voornemens zijn nieuwe systemen voor automatische monitoring en besluitvorming in te voeren of substantiële wijzigingen in die systemen aan te brengen. Het doel van deze bepaling is de sociale dialoog over algoritmisch beheer te bevorderen. Gezien de complexiteit van het onderwerp kunnen de betrokken vertegenwoordigers of platformwerkers worden bijgestaan door een deskundige van hun keuze. Dit artikel doet geen

afbreuk aan de bestaande eisen ten aanzien van informatie en raadpleging krachtens Richtlijn 2002/14/EG.

#### *Artikel 10 — Personen die platformwerk verrichten en niet in een arbeidsverhouding staan*

Deze bepaling zorgt ervoor dat de bepalingen inzake transparantie, menselijke monitoring en toetsing van de artikelen 6, 7 en 8 — die betrekking hebben op de verwerking van persoonsgegevens door geautomatiseerde systemen — ook van toepassing zijn op personen die platformwerk verrichten en geen arbeidsovereenkomst hebben of niet in een arbeidsverhouding staan, d.w.z. de echte zelfstandigen. Dit omvat niet de bepalingen inzake gezondheid en veiligheid op het werk, die specifiek zijn voor werknemers.

Dit doet geen afbreuk aan de bepalingen van de platform-to-businessverordening ((EU) 2019/1150). De bepalingen daarvan hebben voorrang indien zij betrekking hebben op specifieke aspecten van de richtlijn ten aanzien van zelfstandige “zakelijke gebruikers” in de zin van de verordening. Artikel 8 is in het geheel niet van toepassing op “zakelijke gebruikers”.

#### *Hoofdstuk IV — Transparantie inzake platformwerk*

##### *Artikel 11 — Aanmelding van platformwerk*

Deze bepaling verduidelijkt dat digitale arbeidsplatformen die werkgevers zijn, door platformwerkers verricht werk moeten aanmelden bij de bevoegde arbeids- en socialebeschermingsautoriteiten van de lidstaat waar het werk wordt verricht, en relevante gegevens met die autoriteiten moeten delen overeenkomstig de nationale regels en procedures. Deze verduidelijking is met name relevant voor digitale arbeidsplatformen die in een ander land gevestigd zijn dan het land waar het platformwerk wordt verricht.

##### *Artikel 12 — Toegang tot relevante informatie over platformwerk*

Op grond van deze bepaling moeten digitale arbeidsplatformen bepaalde informatie toegankelijk maken voor de arbeids-, socialebeschermings- en andere bevoegde autoriteiten om ervoor te zorgen dat de wettelijke verplichtingen worden nageleefd, alsmede voor de vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten. Deze informatie omvat het aantal personen dat regelmatig platformwerk verricht via het betrokken digitale arbeidsplatform en hun contractuele of arbeidsstatus, alsmede de algemene voorwaarden die op die contractuele verhoudingen van toepassing zijn. De informatie moet regelmatig worden bijgewerkt en op verzoek moeten aanvullende verduidelijkingen en details worden verstrekt.

#### *Hoofdstuk V — Rechtsmiddelen en rechtshandhaving*

##### *Artikel 13 – Recht op verhaal*

Deze bepaling verplicht de lidstaten te zorgen voor toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal en, in voorkomend geval, een passende schadevergoeding, bij inbreuken op hun rechten uit hoofde van de richtlijn.

##### *Artikel 14 — Procedures namens of ter ondersteuning van personen die platformwerk verrichten*

Op grond van deze bepaling kunnen vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten of andere juridische entiteiten die een rechtmatig belang hebben bij de verdediging van de rechten van personen die platformwerk verrichten, gerechtelijke of administratieve procedures inleiden om de rechten of verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn af te dwingen. Dergelijke entiteiten moeten het recht hebben om in dergelijke procedures namens of ter ondersteuning van een persoon die platformwerk verricht op te treden, mits die persoon

daarmee instemt, en om vorderingen in te stellen namens meerdere personen die platformwerk verrichten. Dit is bedoeld om de procedurele en kostengerelateerde obstakels uit de weg te ruimen waarmee personen die platformwerk verrichten worden geconfronteerd, met name wanneer zij proberen hun arbeidsstatus correct te laten bepalen.

#### *Artikel 15 — Communicatiekanalen voor personen die platformwerk verrichten*

Dit artikel bepaalt dat digitale arbeidsplatformen personen die platformwerk verrichten, de mogelijkheid moeten bieden met elkaar in contact te treden en te communiceren, en door vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten via de digitale infrastructuur van de digitale arbeidsplatformen of even doeltreffende middelen te worden gecontacteerd. Het doel is ervoor te zorgen dat personen die platformwerk verrichten de mogelijkheid hebben elkaar te leren kennen en met elkaar te communiceren, ook met het oog op de verdediging van hun belangen, ondanks het ontbreken van een gezamenlijke werkplek.

#### *Artikel 16 — Toegang tot bewijsmateriaal*

Dit artikel zorgt ervoor dat nationale rechterlijke instanties of bevoegde autoriteiten in een procedure betreffende een vordering met betrekking tot de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten al het relevante bewijsmateriaal waarover het zeggenschap heeft, bekend te maken. Dit omvat bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat —zoals relevante gegevens over algoritmen— indien zij dat relevant achten voor de vordering, mits doeltreffende maatregelen zijn genomen om deze informatie te beschermen.

#### *Artikel 17 — Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen*

Deze bepaling vereist dat de lidstaten personen die platformwerk verrichten en die een klacht hebben ingediend over een inbreuk op uit hoofde van de richtlijn vastgestelde bepalingen, adequate rechtsbescherming bieden tegen nadelige behandeling of nadelige gevolgen door het digitale arbeidsplatform.

#### *Artikel 18 — Ontslagbescherming*

Als een persoon die platformwerk verricht van mening is dat hij of zij is ontslagen of soortgelijk nadeel ondervindt (zoals deactivering van de account) omdat hij of zij gebruik heeft gemaakt van de in de richtlijn vastgestelde rechten, en feiten kan aanbrengen die dit aannemelijk maken, moet volgens deze bepaling het digitale platform bewijzen dat het ontslag of de vermeende nadelige behandeling het gevolg was van andere objectieve redenen.

#### *Artikel 19 — Toezicht en sancties*

De bepaling verduidelijkt dat het procedurele kader voor de handhaving van de AVG-regels, met name wat betreft toezichts-, samenwerkings- en coherentiemechanismen, rechtsmiddelen, aansprakelijkheid en sancties, van toepassing is op de bepalingen inzake algoritmisch beheer die gebaseerd zijn op artikel 16 VWEU en dat de toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming bevoegd zijn om toe te zien op de toepassing van die bepalingen, met inbegrip van de bevoegdheid om administratieve geldboetes op te leggen.

De bepaling vereist dat arbeids- en socialebeschermingsautoriteiten en toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming samenwerken, onder meer door relevante informatie uit te wisselen.

Zij verplicht de lidstaten tevens voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen en te waarborgen dat die sancties worden toegepast.

#### *Hoofdstuk VI – Slotbepalingen*

##### *Artikel 20 – Gunstigere bepalingen*

Deze bepaling laat de lidstaten toe in een hoger niveau van bescherming voor werknemers te voorzien dan het door de richtlijn gewaarborgde niveau en voorkomt het gebruik ervan om op deze gebieden de bestaande normen te verlagen. Dit geldt alleen voor zelfstandigen voor zover gunstigere regels verenigbaar zijn met de regels van de interne markt.

##### *Artikel 21 – Uitvoering*

In deze bepaling is de maximumtermijn vastgesteld waarover de lidstaten beschikken om de richtlijn in nationaal recht om te zetten en de teksten in kwestie aan de Commissie mee te delen. Deze termijn bedraagt twee jaar na de datum van inwerkingtreding. Bovendien wordt in deze bepaling benadrukt dat de lidstaten de sociale partners, indien die daarom verzoeken, kunnen belasten met de uitvoering van de richtlijn, mits de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

##### *Artikel 22 – Evaluatie door de Commissie*

Dit is een standaardbepaling die de Commissie verplicht de uitvoering van deze richtlijn vijf jaar na de inwerkingtreding ervan te evalueren en te beoordelen of de richtlijn moet worden herzien en geactualiseerd.

##### *Artikelen 23 en 24 — Inwerkingtreding en adressaten*

Volgens deze bepalingen treedt de richtlijn in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie en is zij gericht tot de lidstaten.

Vorstel voor een

**RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**

**betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk**

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité<sup>1</sup>,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's<sup>2</sup>,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Op grond van artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer tot doel het welzijn van haar volkeren te bevorderen en te werken aan een duurzame ontwikkeling van Europa, gebaseerd op een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen en gericht op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang.
- (2) Deze richtlijn is in overeenstemming met de grondrechten en neemt de beginselen in acht die met name in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie ("het Handvest") worden erkend. Met name artikel 31 van het Handvest voorziet in het recht van elke werknemer op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden. Artikel 27 van het Handvest beschermt het recht van werknemers op informatie en raadpleging binnen de onderneming. Artikel 8 van het Handvest bepaalt dat eenieder recht heeft op bescherming van zijn persoonsgegevens. Artikel 16 van het Handvest erkent de vrijheid van ondernemerschap.
- (3) In beginsel 5 van de op 17 november 2017 in Göteborg afgekondigde Europese pijler van sociale rechten<sup>3</sup> is vastgelegd dat "werknemers ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding; dat in overeenstemming met de geldende wetgeving en collectieve overeenkomsten moet worden gewaarborgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich

---

<sup>1</sup> PB C van , blz.

<sup>2</sup> PB C van , blz. .

<sup>3</sup> Interinstitutionele proclamatie betreffende de Europese pijler van sociale rechten (PB C 428 van 13.12.2017, blz. 10).



snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context; en dat innovatieve vormen van werk die goede arbeidsvoorwaarden waarborgen, moeten worden bevorderd, dat ondernemerschap en zelfstandige arbeid moet worden gestimuleerd en dat arbeidsmobiliteit moet worden vergemakkelijkt. Op de sociale top van Porto van mei 2021 werd het actieplan dat bij de sociale pijler hoort<sup>4</sup>, goedgekeurd als leidraad voor de uitvoering ervan.

- (4) Digitalisering verandert de arbeidswereld, verbetert de productiviteit en vergroot de flexibiliteit, maar brengt ook een aantal risico's voor de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden met zich mee. Op algoritmen gebaseerde technologieën, waaronder systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming, hebben de opkomst en groei van digitale arbeidsplatformen mogelijk gemaakt.
- (5) Platformwerk wordt door individuen uitgevoerd met behulp van de digitale infrastructuur van digitale arbeidsplatformen die hun klanten een dienst aanbieden. Door middel van de algoritmen kunnen de digitale arbeidsplatformen — afhankelijk van hun bedrijfsmodel — in mindere of meer mate zeggenschap hebben over de uitvoering en de vergoeding van het werk en de relatie tussen hun klanten en de personen die het werk verrichten. Platformwerk kan uitsluitend online worden verricht met behulp van elektronische instrumenten (“onlineplatformwerk”) of op hybride wijze, waarbij een onlinecommunicatieproces wordt gecombineerd met een daaropvolgende activiteit in de fysieke wereld (“platformwerk op locatie”). Veel van de bestaande digitale arbeidsplatformen zijn internationale zakelijke actoren die hun activiteiten en bedrijfsmodellen in verschillende lidstaten of over de grenzen heen inzetten.
- (6) Platformwerk biedt mogelijkheden om gemakkelijker toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, extra inkomsten te verwerven via een nevenactiviteit of enige flexibiliteit te genieten bij de organisatie van de arbeidstijd. Tegelijkertijd brengt platformwerk uitdagingen met zich mee, aangezien het de grenzen tussen een arbeidsverhouding en zelfstandige activiteit en tussen de verantwoordelijkheden van werkgevers en die van werknemers kan vervagen. Een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus heeft gevolgen voor de betrokken personen, aangezien dit de toegang tot bestaande arbeids- en sociale rechten kan beperken. Het leidt ook tot een ongelijk speelveld voor bedrijven die hun werknemers wel correct kwalificeren en heeft gevolgen voor de stelsels van arbeidsverhoudingen van de lidstaten, hun belastinggrondslag en de dekking en houdbaarheid van hun socialebeschermingsstelsels. Hoewel dergelijke uitdagingen ook buiten het platformwerk spelen, zijn zij in de platformeconomie bijzonder acuut en dringend.
- (7) Uit rechtszaken in verschillende lidstaten is gebleken dat bij bepaalde soorten platformwerk de arbeidsstatus vaak nog steeds verkeerd wordt gekwalificeerd, met name in sectoren waar digitale arbeidsplatformen een zekere mate van zeggenschap hebben over de vergoeding en de uitvoering van het werk. Hoewel digitale arbeidsplatformen mensen die via die platformen werken vaak kwalificeren als zelfstandigen of als “onafhankelijke contractanten”, hebben veel rechterlijke instanties vastgesteld dat de platformen de facto leiding geven aan en zeggenschap hebben over deze personen, vaak door hen te integreren in hun belangrijkste bedrijfsactiviteiten en

---

<sup>4</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's “Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten”, COM(2021) 102 final van 4.3.2021.

eenzijdig de hoogte van de vergoeding te bepalen. Deze rechterlijke instanties hebben dus schijnzelfstandigen geherkwalificeerd als werknemers van de platformen. De nationale jurisprudentie heeft echter tot uiteenlopende resultaten geleid en digitale arbeidsplatformen hebben hun bedrijfsmodel op verschillende manieren aangepast, waardoor het gebrek aan rechtszekerheid over de arbeidsstatus is toegenomen.

- (8) Systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming op basis van algoritmen vervangen steeds vaker functies die in het bedrijfsleven normaliter door managers worden uitgevoerd, zoals het toewijzen van taken, het geven van instructies, het evalueren van het verrichte werk, het bieden van stimulansen of het opleggen van sancties. Digitale arbeidsplatformen gebruiken dergelijke algoritmische systemen als standaardmethode om het platformwerk met behulp van hun infrastructuur te organiseren en te beheren. Personen die platformwerk verrichten dat aan een dergelijk algoritmisch beheer is onderworpen, beschikken vaak niet over informatie over hoe de algoritmen werken, welke persoonsgegevens worden gebruikt en hoe hun gedrag van invloed is op de besluiten van de geautomatiseerde systemen. Werknemersvertegenwoordigers en arbeidsinspecties hebben evenmin toegang tot deze informatie. Bovendien zijn personen die platformwerk verrichten vaak niet op de hoogte van de redenen van besluiten door of met behulp van geautomatiseerde systemen worden genomen en hebben zij niet de mogelijkheid om die besluiten met een contactpersoon te bespreken of ze te betwisten.
- (9) Wanneer platformen in verschillende lidstaten of over de grenzen heen actief zijn, is het vaak onduidelijk waar het platformwerk wordt verricht en door wie. Ook krijgen de nationale autoriteiten niet gemakkelijk toegang tot gegevens over de digitale arbeidsplatformen, zoals het aantal personen dat platformwerk verricht, hun arbeidsstatus en hun arbeidsvoorwaarden. Dit maakt het moeilijk de regels te handhaven, onder meer op het gebied van arbeidsrecht en sociale bescherming.
- (10) Een geheel van rechtsinstrumenten voorziet in minimumnormen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsrechten in de hele Unie. Dit omvat met name Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden<sup>5</sup>, Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende arbeidstijd,<sup>6</sup> Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid en andere specifieke instrumenten die betrekking hebben op aspecten als gezondheid en veiligheid op het werk, zwangere werknemers, evenwicht tussen werk en privéleven, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, deeltijdwerk, detachering van werknemers, informatie en raadpleging van werknemers enz.<sup>7</sup>. Hoewel deze instrumenten een zekere bescherming aan werknemers bieden, zijn zij niet van toepassing op echte zelfstandigen.
- (11) Aanbeveling 2019/C 387/01 van de Raad<sup>8</sup> met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen beveelt de lidstaten aan maatregelen te

---

<sup>5</sup> Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105).

<sup>6</sup> Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9).

<sup>7</sup> Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

<sup>8</sup> Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen, 2019/C 387/01 (PB C 387 van 15.11.2019, blz. 1).

nemen om te zorgen voor formele en effectieve dekking, adequaatheid en transparantie van de socialebeschermingsstelsels voor alle werknemers en zelfstandigen. Momenteel bieden de lidstaten verschillende niveaus van sociale bescherming voor zelfstandigen.

- (12) Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad<sup>9</sup> (“algemene verordening gegevensbescherming”) waarborgt de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens, en voorziet met name in bepaalde rechten en verplichtingen, alsmede in waarborgen voor een rechtmatige, eerlijke en transparante verwerking van persoonsgegevens, onder meer met betrekking tot geautomatiseerde individuele besluitvorming. Verordening (EU) 2019/1150 van het Europees Parlement en de Raad<sup>10</sup> bevordert billijkheid en transparantie voor “zakelijke gebruikers” van onlinetussenhandelsdiensten die worden geleverd door exploitanten van onlineplatformen. De Europese Commissie heeft verdere wetgeving voorgesteld met geharmoniseerde regels voor aanbieders en gebruikers van artificiële-intelligentiesystemen<sup>11</sup>.
- (13) De bestaande of voorgestelde rechtshandelingen van de Unie bieden weliswaar bepaalde algemene waarborgen, maar de uitdagingen bij platformwerk vereisen verdere specifieke maatregelen. Om de ontwikkeling van platformwerk duurzaam in goede banen te leiden, is het noodzakelijk dat de Unie nieuwe minimumnormen inzake arbeidsvoorwaarden vaststelt om de uitdagingen in verband met platformwerk aan te pakken. Personen die platformwerk verrichten in de Unie, moeten een aantal minimumrechten krijgen die erop gericht zijn een correcte bepaling van hun arbeidsstatus te waarborgen, transparantie, billijkheid en verantwoordingsplicht bij algoritmisch beheer te bevorderen en de transparantie van platformwerk, ook in grensoverschrijdende situaties, te verbeteren. Dit is nodig om de rechtszekerheid te verbeteren, een gelijk speelveld tussen digitale arbeidsplatformen en offlineleveranciers van diensten te bewerkstelligen en de duurzame groei van digitale arbeidsplatformen in de Unie te ondersteunen.
- (14) De Commissie heeft overeenkomstig artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Er was geen overeenstemming tussen de sociale partners om daarover onderhandelingen aan te gaan. Het is echter belangrijk om op dit gebied actie op het niveau van de Unie te ondernemen door het huidige rechtskader aan te passen aan de opkomst van platformwerk.
- (15) Daarnaast heeft de Commissie uitgebreide uitwisselingen gehouden met belanghebbenden, waaronder digitale arbeidsplatformen, verenigingen van personen die platformwerk verrichten, deskundigen uit de academische wereld, uit de lidstaten en van internationale organisaties en vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld.

---

<sup>9</sup> Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

<sup>10</sup> Verordening (EU) 2019/1150 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 57).

<sup>11</sup> COM(2021) 206 final, 21.4.2021.

- (16) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op personen die in de Unie platformwerk verrichten en die een arbeidsovereenkomst hebben of in een arbeidsverhouding staan of op basis van een feitelijke beoordeling kunnen worden geacht een arbeidsovereenkomst te hebben of in een arbeidsverhouding te staan, in de zin van de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Dit moet ook situaties omvatten waarin de arbeidsstatus van de persoon die platformwerk verricht onduidelijk is, zodat die status correct kan worden vastgesteld. De bepalingen inzake algoritmisch beheer die verband houden met de verwerking van persoonsgegevens moeten ook van toepassing zijn op echte zelfstandigen en andere personen die in de Unie platformwerk verrichten en niet in een arbeidsverhouding staan.
- (17) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle digitale arbeidsplatformen — ongeacht hun plaats van vestiging en ongeacht het recht dat er anders op van toepassing zou zijn —, mits het platformwerk dat via de digitale arbeidsplatformen wordt georganiseerd, in de Unie wordt uitgevoerd. Er moet op het niveau van de Unie een gerichte reeks bindende voorschriften worden vastgesteld om minimumrechten inzake arbeidsvoorwaarden bij platformwerk te waarborgen.
- (18) Digitale arbeidsplatformen verschillen in die zin van andere onlineplatformen dat zij werk organiseren dat personen eenmalig of herhaaldelijk op verzoek van de afnemer van een door het platform verleende dienst verrichten. Bij de organisatie van werk dat door personen wordt verricht, moet op zijn minst een belangrijke rol worden voorbehouden voor het afstemmen van de vraag naar de dienst op het arbeidsaanbod van een persoon die een contractuele verhouding heeft met het digitale arbeidsplatform en beschikbaar is om een specifieke taak uit te voeren, en kunnen ook andere activiteiten worden inbegrepen, zoals de verwerking van betalingen. Onlineplatformen die het werk dat door personen wordt verricht niet organiseren, maar die alleen de middelen verschaffen waarmee aanbieders van diensten de eindgebruiker kunnen bereiken, bijvoorbeeld door aanbiedingen of verzoeken om diensten te adverteren of door beschikbare aanbieders van diensten in een specifiek gebied te groeperen en zichtbaarheid te geven, zonder verdere betrokkenheid, mogen niet als digitale arbeidsplatformen worden beschouwd. De definitie van digitale arbeidsplatformen mag geen aanbieders omvatten van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen, zoals kortetermijnverhuur van woonruimte. De definitie moet beperkt blijven tot aanbieders van diensten voor wie de organisatie van het door de persoon verrichte werk, zoals personen- of goederenvervoer of schoonmaken, een noodzakelijk en essentieel onderdeel vormt, en niet slechts een klein en louter bijkomstig onderdeel.
- (19) Om schijnzelfstandigheid bij platformwerk te bestrijden en de correcte bepaling van de arbeidsstatus te vergemakkelijken, moeten de lidstaten beschikken over passende procedures om een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te voorkomen en aan te pakken. Deze procedures moeten erop gericht zijn te bepalen of er sprake is van een arbeidsverhouding in de zin van de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie, en, indien een dergelijke arbeidsverhouding bestaat, de volledige naleving te waarborgen van het op werknemers toepasselijke recht van de Unie en van het nationale arbeidsrecht en de nationale collectieve overeenkomsten en regels inzake sociale bescherming. Wanneer de status van zelfstandige of een arbeidsstatus die zich situeert tussen die van

werknemer en zelfstandige — zoals gedefinieerd op nationaal niveau — de juiste arbeidsstatus is, moeten de uit die status voortvloeiende rechten en verplichtingen van toepassing zijn.

- (20) In zijn jurisprudentie heeft het Hof van Justitie criteria vastgesteld om de arbeidsstatus van een werknemer te bepalen<sup>12</sup>. Bij de uitvoering van deze richtlijn moet rekening worden gehouden met de interpretatie door het Hof van Justitie van die criteria. Misbruik, op nationaal niveau of in grensoverschrijdende situaties, van de arbeidsstatus van zelfstandige als omschreven in het nationale recht, is een vorm van valselyk gemeld werk die vaak verband houdt met zwartwerk. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer iemand die voldoet aan de voorwaarden die kenmerkend zijn voor een arbeidsverhouding wordt aangemeld als zelfstandige, met als doel te ontkomen aan bepaalde juridische of fiscale verplichtingen.
- (21) Het beginsel van het primaat van de feiten — dat wil zeggen dat bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsrelatie hoofdzakelijk moet worden uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, met inbegrip van de vergoeding ervan, en niet van de wijze waarop de verhouding door de partijen is beschreven, overeenkomstig aanbeveling nr. 198 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 2006 over de arbeidsverhouding —, is met name relevant in het geval van platformwerk, waarbij de contractuele voorwaarden vaak eenzijdig door één partij worden bepaald.
- (22) Wanneer het bestaan van een arbeidsverhouding op basis van feiten vaststaat, moet de partij die als werkgever optreedt duidelijk worden geïdentificeerd en moet deze partij alle verplichtingen nakomen die voortvloeien uit haar rol als werkgever.
- (23) Het waarborgen van een correcte bepaling van de arbeidsstatus mag geen belemmering vormen voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van echte zelfstandigen die platformwerk verrichten. Wanneer een digitaal arbeidsplatform — louter op vrijwillige basis of met instemming van de betrokkenen — besluit om sociale bescherming, ongevalverzekering of andere vormen van verzekering, opleidingsmaatregelen of soortgelijke uitkeringen te betalen aan zelfstandigen die via dat platform werken, mogen die uitkeringen als zodanig niet worden beschouwd als bepalende elementen die wijzen op het bestaan van een arbeidsverhouding.
- (24) Wanneer digitale arbeidsplatformen zeggenschap hebben over bepaalde elementen van de uitvoering van het werk, treden zij op als werkgevers in een arbeidsverhouding. Een wettelijke gezagsverhouding, d.i. leiding en zeggenschap, is een essentieel element van de definitie van een arbeidsverhouding in de lidstaten en in de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Contractuele verhoudingen waarin digitale arbeidsplatformen een zekere mate van zeggenschap uitoefenen over bepaalde elementen van de uitvoering van werk, moeten derhalve op grond van een wettelijk vermoeden worden beschouwd als een arbeidsverhouding tussen het desbetreffende platform en de persoon die platformwerk verricht via dat platform. Bijgevolg moet die persoon worden

---

<sup>12</sup> Arresten van het Hof van Justitie van 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e.a., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; 9 juli 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 16 juli 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, en Beschikking van het Hof van Justitie van 22 april 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

gekwalificeerd als werknemer, met alle rechten en plichten die uit die status voortvloeien, zoals vastgelegd in het nationale recht en het recht van de Unie, collectieve overeenkomsten en praktijken. Het wettelijk vermoeden moet van toepassing zijn op alle relevante administratieve en gerechtelijke procedures en moet in het voordeel werken van de persoon die platformwerk verricht. De autoriteiten die belast zijn met de controle op de naleving of met de handhaving van de toepasselijke wetgeving, zoals arbeidsinspecties, socialebeschermings- of belastingautoriteiten, moeten zich ook op dat vermoeden kunnen beroepen. De lidstaten moeten een nationaal kader opzetten om het aantal rechtsgeschillen te verminderen en de rechtszekerheid te vergroten.

- (25) De richtlijn moet criteria bevatten die erop wijzen dat een digitaal arbeidsplatform zeggenschap heeft over de uitvoering van werk, om het wettelijk vermoeden in de praktijk om te zetten en de handhaving van de rechten van werknemers te vergemakkelijken. Die criteria moeten worden geïnspireerd op de jurisprudentie van de Unie en de lidstaten en moeten rekening houden met nationale concepten van de arbeidsverhouding. De criteria moeten concrete elementen bevatten waaruit blijkt dat het digitale arbeidsplatform bijvoorbeeld in de praktijk de arbeidsvoorwaarden of de vergoeding of beide vastlegt en niet alleen aanbeveelt, instructies geeft over de wijze waarop het werk moet worden uitgevoerd of verhindert dat de persoon die platformwerk verricht zakelijke contacten met potentiële klanten ontwikkelt. Voor een doeltreffende toepassing van het wettelijk vermoeden in de praktijk moet steeds aan twee criteria worden voldaan. Tegelijkertijd moeten de criteria situaties uitsluiten waarin de personen die platformwerk verrichten echte zelfstandigen zijn. Echte zelfstandigen zijn ten opzichte van hun klanten zelf verantwoordelijk voor de wijze waarop zij hun werk uitvoeren en voor de kwaliteit van hun output. De vrijheid om zelf de arbeidstijd of perioden van afwezigheid te bepalen, taken te weigeren, onderaannemers of vervangers in te schakelen of werk voor derden te laten uitvoeren, is kenmerkend voor echte zelfstandige arbeid. Daarom moet de feitelijke beperking van dergelijke manoeuvreerruimte door een aantal voorwaarden of door middel van een sanctieregeling ook worden beschouwd als een element van zeggenschap over de uitvoering van het werk. Een nauwlettend toezicht op de uitvoering van het werk of een grondige verificatie van de kwaliteit van de resultaten van dat werk — onder meer met behulp van elektronische middelen — die niet louter bestaan in het gebruik van beoordelingen of ratings door de afnemers van de dienst, moeten daarom worden beschouwd als een element van zeggenschap over de uitvoering van het werk. Tegelijkertijd moeten digitale arbeidsplatformen hun technische interfaces zodanig kunnen ontwerpen dat een goede consumentenervaring wordt gewaarborgd. Maatregelen of voorschriften die wettelijk verplicht zijn of die noodzakelijk zijn om de gezondheid en veiligheid van de afnemer van de dienst te waarborgen, mogen niet worden opgevat als zeggenschap over de uitvoering van werk.
- (26) Een doeltreffende toepassing van het wettelijk vermoeden door middel van passende maatregelen, zoals de verspreiding van informatie onder het publiek, het opstellen van richtsnoeren en de versterking van controles en inspecties ter plaatse, is van essentieel belang om rechtszekerheid en transparantie voor alle betrokken partijen te waarborgen. Deze maatregelen moeten rekening houden met de specifieke situatie van startende ondernemingen om het ondernemerspotentieel en de voorwaarden voor duurzame groei van digitale arbeidsplatformen in de Unie te ondersteunen.
- (27) In het belang van de rechtszekerheid mag het wettelijk vermoeden geen terugwerkende kracht hebben vóór de omzettingsdatum van deze richtlijn en mag het derhalve alleen

vanaf die datum van toepassing zijn, ook wat betreft contractuele verhoudingen die vóór die datum zijn aangegaan en op die datum nog lopen. Vorderingen die verband houden met het mogelijke bestaan van een arbeidsverhouding vóór die datum en rechten en verplichtingen die daaruit voortvloeien tot die datum, mogen derhalve alleen worden beoordeeld op basis van het nationale recht en het recht van de Unie die van vóór deze richtlijn dateren.

- (28) De verhouding tussen een persoon die platformwerk verricht en een digitaal arbeidsplatform voldoet mogelijk niet aan de vereisten van een arbeidsverhouding overeenkomstig de definitie die is vastgesteld in de wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken van de desbetreffende lidstaat, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, ook al heeft het digitale arbeidsplatform zeggenschap over een bepaald aspect van de uitvoering van het werk. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat het wettelijk vermoeden in gerechtelijke en/of administratieve procedures kan worden weerlegd door op basis van bovengenoemde definitie aan te tonen dat de verhouding in kwestie geen arbeidsverhouding is. Deze verschuiving van de bewijslast naar de digitale arbeidsplatformen wordt gerechtvaardigd door het feit dat deze een volledig overzicht hebben van alle feitelijke elementen die bepalend zijn voor de arbeidsverhouding, met name de algoritmen waarmee zij hun activiteiten beheren. Gerechtelijke en administratieve procedures die door digitale arbeidsplatformen worden ingeleid om het wettelijk vermoeden te weerleggen, mogen geen schorsende werking hebben op de toepassing ervan. Een geslaagde weerlegging van het vermoeden in een administratieve procedure mag de toepassing van het vermoeden in een latere gerechtelijke procedure niet in de weg staan. Wanneer de persoon die platformwerk verricht en op wie het vermoeden van toepassing is, het wettelijk vermoeden tracht te weerleggen, moet het digitale arbeidsplatform worden verplicht die persoon bij te staan, met name door alle relevante informatie te verstrekken waarover het platform beschikt met betrekking tot die persoon. De lidstaten moeten de nodige richtsnoeren verstrekken voor procedures om het wettelijk vermoeden te weerleggen.
- (29) Verordening (EU) 2016/679 biedt weliswaar een algemeen kader voor de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens, maar er moeten voorschriften worden vastgesteld om tegemoet te komen aan de problemen die specifiek verband houden met de verwerking van persoonsgegevens in het kader van platformwerk. Deze richtlijn voorziet in specifiekere voorschriften in het kader van platformwerk, onder meer om de bescherming van de rechten en vrijheden bij de verwerking van persoonsgegevens van werknemers in de zin van artikel 88 van Verordening (EU) 2016/679 te waarborgen. In dit verband moeten termen betreffende de bescherming van persoonsgegevens in deze richtlijn worden begrepen in het licht van de definities in Verordening (EU) 2016/679.
- (30) Naast de rechten en verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet, blijven de rechten en verplichtingen van Verordening (EU) 2016/679 van toepassing bij de verwerking van persoonsgegevens. Op grond van de artikelen 13, 14 en 15 van Verordening (EU) 2016/679 moeten de verwerkingsverantwoordelijken bij de verzameling en verwerking van persoonsgegevens zorgen voor transparantie ten aanzien van de betrokkenen. Bovendien voorziet artikel 22, lid 1, van Verordening (EU) 2016/679 in het recht van de betrokkenen om niet te worden onderworpen aan een uitsluitend op geautomatiseerde verwerking, waaronder profilering, gebaseerd besluit waaraan voor hen rechtsgevolgen zijn verbonden of dat hen anderszins in aanmerkelijke mate treft,

met inachtneming van de in lid 2 van dat artikel bedoelde uitzonderingen. Deze verplichtingen gelden ook voor digitale arbeidsplatformen.

- (31) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de artikelen 13, 14, 15 en 22 van Verordening (EU) 2016/679, met uitzondering van artikel 13, lid 2, punt f), artikel 14, lid 2, punt g), en artikel 15, lid 1, punt h), daarvan, waarvoor artikel 6 van deze richtlijn voorziet in specifiekere voorschriften met betrekking tot platformwerk, onder meer om de bescherming van de rechten en vrijheden bij de verwerking van persoonsgegevens van werknemers in de zin van artikel 88 van Verordening (EU) 2016/679 te waarborgen.
- (32) Digitale arbeidsplatformen moeten worden onderworpen aan transparantieplichtingen met betrekking tot systemen voor automatische monitoring en besluitvorming die worden gebruikt voor de monitoring van, het toezicht op of de evaluatie van de uitvoering van werk met behulp van elektronische middelen, en systemen voor automatische besluitvorming die worden gebruikt om besluiten te nemen of te ondersteunen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden, met name de toegang tot werkopdrachten van personen die platformwerk verrichten, hun inkomsten, hun veiligheid en gezondheid op het werk, hun arbeidstijd, hun promotie en hun contractuele status, met inbegrip van de beperking, schorsing of afsluiting van hun account. Naast het bepaalde in Verordening (EU) 2016/679 moet over dergelijke systemen ook informatie worden verstrekt wanneer besluiten niet uitsluitend op geautomatiseerde verwerking zijn gebaseerd, maar door geautomatiseerde systemen worden ondersteund. Ook moet worden gespecificeerd wat voor soort informatie moet worden verstrekt aan personen die platformwerk verrichten met betrekking tot dergelijke geautomatiseerde systemen, en in welke vorm en wanneer deze informatie moet worden verstrekt. De verplichting van de verwerkingsverantwoordelijke uit hoofde van de artikelen 13, 14 en 15 van Verordening (EU) 2016/679 om de betrokkene bepaalde informatie te verstrekken in verband met de verwerking van persoonsgegevens van de betrokkene en toegang te geven tot die gegevens, moet van toepassing blijven in het kader van platformwerk. Om hen in staat te stellen hun taken te vervullen, moet ook aan vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten en aan nationale arbeidsautoriteiten die daarom verzoeken, informatie over systemen voor automatische monitoring en besluitvorming worden verstrekt.
- (33) Digitale arbeidsplatformen mogen niet worden verplicht om de gedetailleerde werking van hun systemen voor automatische monitoring en besluitvorming, met inbegrip van algoritmen, of andere gedetailleerde gegevens die commerciële geheimen bevatten of door intellectuele-eigendomsrechten worden beschermd, openbaar te maken. Die overwegingen mogen er echter niet toe leiden dat betrokkenen alle door deze richtlijn vereiste informatie wordt onthouden.
- (34) Krachtens de artikelen 5 en 6 van Verordening (EU) 2016/679 moeten persoonsgegevens op rechtmatige, behoorlijke en transparante wijze worden verwerkt. Het mag digitale arbeidsplatformen daarom niet worden toegestaan persoonsgegevens te verwerken over personen die platformwerk verrichten welke geen rechtstreeks verband houden met en strikt noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de overeenkomst tussen die personen en het digitale arbeidsplatform. Artikel 6, lid 5, van deze richtlijn voorziet in specifiekere voorschriften in het kader van platformwerk, onder meer om de bescherming van de rechten en vrijheden bij de verwerking van persoonsgegevens van werknemers in de zin van artikel 88 van Verordening (EU) 2016/679 te waarborgen.



- (35) Digitale arbeidsplatformen maken uitgebreid gebruik van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming bij het beheer van hun personele middelen. Monitoring met behulp van elektronische middelen kan ingrijpend zijn en besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen, hebben rechtstreekse gevolgen voor de personen die platformwerk verrichten en die mogelijk geen rechtstreeks contact hebben met een menselijke manager of supervisor. Digitale arbeidsplatformen moeten daarom de gevolgen van individuele besluiten die worden genomen door of met behulp van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming op de arbeidsvoorwaarden, regelmatig monitoren en evalueren. Hiertoe moeten digitale arbeidsplatformen voor voldoende personele middelen zorgen. De personen die door het digitale arbeidsplatform met de monitoring worden belast, moeten over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid beschikken om die functie uit te oefenen en moeten worden beschermd tegen ontslag, tuchtmaatregelen of andere nadelige behandelingen wanneer zij geautomatiseerde besluiten of suggesties voor besluiten terzijde schuiven. Naast de verplichtingen uit hoofde van artikel 22 van Verordening (EU) 2016/679 voorziet artikel 7, leden 1 en 3, van deze richtlijn in afzonderlijke verplichtingen voor digitale platformen met betrekking tot menselijke monitoring van de gevolgen van individuele besluiten die zijn genomen door of met behulp van geautomatiseerde systemen, die als specifieke voorschriften van toepassing zijn op platformwerk, onder meer om de bescherming van de rechten en vrijheden bij de verwerking van persoonsgegevens van werknemers in de zin van artikel 88 van Verordening (EU) 2016/679 te waarborgen.
- (36) Op grond van artikel 22, lid 3, van Verordening (EU) 2016/679 moeten de verwerkingsverantwoordelijken passende maatregelen treffen ter bescherming van de rechten en vrijheden en gerechtvaardigde belangen van betrokkenen in gevallen waarin jegens hen uitsluitend op geautomatiseerde verwerking gebaseerde besluiten worden genomen. Deze bepaling vereist ten minste het recht van de betrokkene op menselijke tussenkomst van de verwerkingsverantwoordelijke, het recht om zijn of haar standpunt kenbaar te maken en het recht om het besluit aan te vechten. Deze eisen gelden ook voor digitale arbeidsplatformen. Artikel 8 van deze richtlijn voorziet in specifiekere voorschriften in het kader van platformwerk, onder meer om de bescherming van de rechten en vrijheden bij de verwerking van persoonsgegevens van werknemers in de zin van artikel 88 van Verordening (EU) 2016/679 te waarborgen.
- (37) In die context moeten personen die platformwerk verrichten het recht hebben om van het digitale arbeidsplatform uitleg te krijgen over een besluit, het ontbreken van een besluit of een reeks besluiten die zijn genomen door of met behulp van geautomatiseerde systemen en die hun arbeidsvoorwaarden aanzienlijk beïnvloeden. Daartoe moet het digitale arbeidsplatform hun de mogelijkheid bieden om de feiten, omstandigheden en redenen in verband met dergelijke besluiten te bespreken en te verduidelijken met een menselijke contactpersoon op het digitale arbeidsplatform. Daarnaast moeten digitale arbeidsplatformen de persoon die platformwerk verricht, een schriftelijke motivering verstrekken voor elk besluit om de account van die persoon te beperken, op te schorten of af te sluiten en om de vergoeding voor het door die persoon verrichte werk te weigeren, of dat zijn of haar contractuele status beïnvloedt, aangezien dergelijke besluiten aanzienlijke negatieve gevolgen kunnen hebben voor personen die platformwerk verrichten, met name voor hun potentiële inkomsten. Wanneer de verkregen uitleg of redenen niet bevredigend zijn of wanneer personen die platformwerk verrichten van mening zijn dat hun rechten zijn geschonden, moeten zij ook het recht hebben om het digitale arbeidsplatform te verzoeken het besluit te herzien en om binnen een redelijke termijn een met redenen

omkleed antwoord te krijgen. Wanneer dergelijke besluiten inbreuk maken op de rechten van die personen, zoals arbeidsrechten of het recht op non-discriminatie, moet het digitale arbeidsplatform dergelijke besluiten zo snel mogelijk corrigeren of, indien dat niet mogelijk is, een passende schadevergoeding bieden.

- (38) Richtlijn 89/391/EEG van de Raad<sup>13</sup> bevat maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, met inbegrip van de verplichting voor werkgevers om de risico's voor de gezondheid en de veiligheid op het werk te evalueren. Aangezien systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming aanzienlijke gevolgen kunnen hebben voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van personen die platformwerk verrichten, moeten digitale arbeidsplatformen die risico's evalueren, beoordelen of de waarborgen van de systemen geschikt zijn om die risico's aan te pakken en passende preventieve en beschermende maatregelen nemen.
- (39) Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>14</sup> stelt een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Unie vast. De invoering van of ingrijpende veranderingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming door digitale arbeidsplatformen hebben rechtstreekse gevolgen voor de organisatie van het werk en de individuele arbeidsvoorwaarden van platformwerkers. Er zijn aanvullende maatregelen nodig om ervoor te zorgen dat digitale arbeidsplatformen platformwerkers of hun vertegenwoordigers op het passende niveau informeren en raadplegen voordat dergelijke besluiten worden genomen. Gezien de technische complexiteit van algoritmische beheersystemen, kan dit gebeuren met de hulp van een door de platformwerkers of hun vertegenwoordigers gekozen deskundige, op gecoördineerde wijze indien nodig.
- (40) Een aanzienlijk deel van de personen die platformwerk verrichten, staan niet in een arbeidsverhouding. De gevolgen van door digitale arbeidsplatformen gebruikte systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming voor hun arbeidsvoorwaarden en hun verdienmogelijkheden is vergelijkbaar met de gevolgen daarvan voor platformwerkers. Daarom moeten de rechten in de artikelen 6, 7 en 8 van deze richtlijn met betrekking tot de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens in het kader van algoritmisch beheer, met name de rechten inzake transparantie over systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming, beperkingen op het verwerken of verzamelen van persoonsgegevens, menselijke monitoring en het herzien van belangrijke besluiten, ook gelden voor personen in de Unie die platformwerk verrichten en geen arbeidsovereenkomst hebben of niet in een arbeidsverhouding staan. De rechten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk en informatie en raadpleging van platformwerkers of hun vertegenwoordigers, die in het licht van het Unierecht specifiek zijn voor werknemers, mogen niet op hen van toepassing zijn. Verordening (EU) 2019/1150 voorziet in waarborgen met betrekking tot billijkheid en transparantie voor zelfstandigen die platformwerk verrichten, indien zij als zakelijke gebruikers in

---

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

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

de zin van die verordening worden beschouwd. Wanneer dergelijke waarborgen strijdig zijn met elementen van specifieke rechten en verplichtingen die in deze richtlijn zijn vastgesteld, moeten de specifieke bepalingen van Verordening (EU) 2019/1150 voorrang hebben wat zakelijke gebruikers betreft.

- (41) Om ervoor te zorgen dat digitale arbeidsplatformen voldoen aan de arbeidswetgeving en -regelgeving, de verplichtingen inzake socialezekerheidsbijdragen, de coördinatie van de sociale zekerheid en andere toepasselijke voorschriften, met name als zij zijn gevestigd in een ander land dan de lidstaat waar de platformwerker werkt, moeten digitale arbeidsplatformen door platformwerkers verricht werk aanmelden bij de bevoegde arbeids- en socialebeschermingsautoriteiten van de lidstaat waarin het werk wordt verricht, overeenkomstig de voorschriften en procedures die in de wetgeving van de betrokken lidstaten zijn vastgelegd.
- (42) Informatie over het aantal personen dat regelmatig platformwerk via digitale arbeidsplatformen verricht, hun contractuele of arbeidsstatus en de algemene voorwaarden die van toepassing zijn op die contractuele verhoudingen is essentieel om arbeidsinspecties en socialebeschermings- en andere bevoegde autoriteiten te ondersteunen bij het correct bepalen van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten en bij het waarborgen van de naleving van de wettelijke verplichtingen, alsook vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten in de uitoefening van hun representatieve functies, en moet daarom voor hen toegankelijk worden gemaakt. Deze autoriteiten en vertegenwoordigers moeten ook het recht hebben om digitale arbeidsplatformen om aanvullende verduidelijkingen en details te vragen, zoals basisgegevens over arbeidsvoorwaarden in verband met de arbeidstijd en vergoeding.
- (43) Er is een uitgebreid systeem van handhabingsbepalingen voor het sociaal acquis in de Unie vastgesteld. Een aantal elementen daarvan moet worden toegepast in deze richtlijn om ervoor te zorgen dat personen die platformwerk verrichten toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal hebben, met inbegrip van een passende schadevergoeding. Gezien het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming moeten personen die platformwerk verrichten in het bijzonder dergelijke bescherming ook na beëindiging van de arbeidsverhouding of andere contractuele verhouding naar aanleiding waarvan rechten uit hoofde van deze richtlijn zouden zijn geschonden, kunnen blijven genieten.
- (44) Vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, moeten een of meerdere personen die platformwerk verrichten, kunnen vertegenwoordigen in gerechtelijke of administratieve procedures om de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten of verplichtingen te doen gelden. Het instellen van vorderingen namens of ter ondersteuning van meerdere personen die platformwerk verrichten, is een manier om procedures te vergemakkelijken die anders niet zouden worden ingesteld wegens procedurele en financiële belemmeringen of uit angst voor represailles.
- (45) Platformwerk wordt gekenmerkt door het ontbreken van een gemeenschappelijke werkplek, waar werknemers elkaar kunnen leren kennen en met elkaar en met hun vertegenwoordigers kunnen communiceren, ook om hun belangen tegenover de werkgever te verdedigen. Daarom moeten er digitale communicatiekanalen worden gecreëerd, in overeenstemming met de organisatie van de werkzaamheden van de digitale arbeidsplatformen, waar personen die platformwerk verrichten met elkaar kunnen uitwisselen en door hun vertegenwoordigers kunnen worden benaderd.

Digitale arbeidsplatformen moeten dergelijke communicatiekanalen creëren binnen hun digitale infrastructuur of middels even doeltreffende middelen. Hierbij moet de bescherming van persoonsgegevens in acht worden genomen en moet worden afgezien van toegang tot of monitoring van die communicatie.

- (46) In administratieve of gerechtelijke procedures met betrekking tot de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, zijn de elementen betreffende de organisatie van het werk die het mogelijk maken de arbeidsstatus vast te stellen en met name te bepalen of het digitale arbeidsplatform zeggenschap heeft over bepaalde elementen van de uitvoering van het werk, mogelijk in het bezit van het digitale arbeidsplatform en niet gemakkelijk toegankelijk voor personen die platformwerk verrichten en bevoegde autoriteiten. Daarom moeten nationale rechterlijke instanties of bevoegde autoriteiten het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten al het relevante bewijsmateriaal, met inbegrip van vertrouwelijke informatie, waarover zij zeggenschap hebben — onder voorbehoud van doeltreffende maatregelen ter bescherming van die informatie —, openbaar te maken.
- (47) Aangezien artikel 6, artikel 7, leden 1 en 3, en artikel 8 van deze richtlijn voorzien in specifieke voorschriften in het kader van platformwerk om de bescherming van de persoonsgegevens van werknemers in de zin van artikel 88 van Verordening (EU) 2016/679 te waarborgen, en artikel 10 van deze richtlijn deze waarborgen ook toepast op personen zonder arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, moeten de in artikel 51 van Verordening (EU) 2016/679 bedoelde nationale toezichthoudende autoriteiten bevoegd zijn om toe te zien op de toepassing van die waarborgen. De hoofdstukken VI, VII en VIII van Verordening (EU) 2016/679 moeten van toepassing zijn wat betreft het procedurele kader voor de handhaving van die waarborgen, met name wat betreft toezichts-, samenwerkings- en coherentiemechanismen, rechtsmiddelen, aansprakelijkheid en sancties, met inbegrip van de bevoegdheid om administratieve geldboetes op te leggen tot het in artikel 83, lid 5, van die verordening vermelde bedrag.
- (48) Systemen voor automatische monitoring en besluitvorming die in het kader van platformwerk worden gebruikt, omvatten de verwerking van persoonsgegevens en beïnvloeden de arbeidsvoorwaarden en de rechten van personen die platformwerk verrichten. Daarom doen zij vragen rijzen op het gebied van de gegevensbeschermingswetgeving, alsook van het arbeidsrecht en het sociale beschermingsrecht. Toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming en bevoegde arbeids- en socialebeschermingsautoriteiten moeten daarom samenwerken bij de handhaving van deze richtlijn, onder meer door onderling relevante informatie uit te wisselen, zonder dat hierbij afbreuk wordt gedaan aan de onafhankelijkheid van de toezichthoudende autoriteiten voor gegevensbescherming.
- (49) Daar de doelstelling van deze richtlijn, namelijk de arbeidsvoorwaarden voor platformwerk verbeteren, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de noodzaak om gemeenschappelijke minimumvereisten vast te stellen, beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.
- (50) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de bevoegdheid van lidstaten om bepalingen die gunstiger zijn voor platformwerkers, aan te nemen of te handhaven

derhalve onverlet. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten vastgesteld in bestaande Unie- of nationale regelgeving op dit gebied te beknotten en kan geen geldige grondslag zijn om het algemene beschermingsniveau op het onder deze richtlijn vallende gebied te verlagen.

- (51) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten moeten de gevolgen van hun omzettingswetgeving voor startende en kleine en middelgrote ondernemingen beoordelen om ervoor te zorgen dat deze niet onevenredig worden getroffen, en daarbij bijzondere aandacht schenken aan micro-ondernemingen en aan administratieve lasten. De lidstaten moeten de resultaten van dergelijke beoordelingen ook bekendmaken.
- (52) De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de door deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. De lidstaten moeten voorts, in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijken, passende maatregelen nemen om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van de bepalingen van deze richtlijn.
- (53) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie van 28 september 2011 over toelichtende stukken<sup>15</sup> hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om indien gerechtvaardigd de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van één of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettinginstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van die stukken gerechtvaardigd.
- (54) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming is geraadpleegd overeenkomstig artikel 42, lid 1, van Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad<sup>16</sup> en heeft op XX XXXX<sup>17</sup> een advies uitgebracht,

---

<sup>15</sup> PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

<sup>16</sup> Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG (PB L 295 van 21.11.2018, blz. 39).

<sup>17</sup> ...

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

## HOOFDSTUK I

### ALGEMENE BEPALINGEN

#### *Artikel 1*

##### **Onderwerp en toepassingsgebied**

1. Het doel van deze richtlijn is de arbeidsvoorwaarden van personen die platformwerk verrichten te verbeteren door te zorgen voor een correcte bepaling van hun arbeidsstatus, door transparantie, billijkheid en verantwoordingsplicht bij algoritmisch beheer bij platformwerk te bevorderen en door de transparantie bij platformwerk te verbeteren, ook in grensoverschrijdende situaties, en tegelijkertijd de voorwaarden voor de duurzame groei van digitale arbeidsplatformen in de Unie te ondersteunen.
2. Deze richtlijn stelt minimumrechten vast die van toepassing zijn op elke persoon die in de Unie platformwerk verricht en die een arbeidsovereenkomst heeft of in een arbeidsverhouding staat of, op basis van een feitelijke beoordeling kan worden geacht een arbeidsovereenkomst te hebben of in een arbeidsverhouding te staan, in de zin van de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.  

Overeenkomstig artikel 10 gelden de in deze richtlijn vastgestelde rechten met betrekking tot de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens in het kader van algoritmisch beheer ook voor elke persoon die in de Unie platformwerk verricht en geen arbeidsovereenkomst heeft of niet in een arbeidsverhouding staat.
3. Deze richtlijn is van toepassing op digitale arbeidsplatformen die in de Unie verricht platformwerk organiseren, ongeacht hun plaats van vestiging en ongeacht het recht dat anderszins van toepassing is.

#### *Artikel 2*

##### **Definities**

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
  - 1) “digitaal arbeidsplatform”: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een commerciële dienst verleent die aan alle volgende vereisten voldoet:
    - a) de dienst wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand geleverd via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;
    - b) hij wordt verstrekt op verzoek van een afnemer van de dienst, en
    - c) hij omvat, als noodzakelijk en essentieel onderdeel, de organisatie van het werk dat door personen wordt verricht, ongeacht of dat werk online of op een bepaalde locatie wordt verricht;
  - 2) “platformwerk”: werk dat via een digitaal arbeidsplatform wordt georganiseerd en in de Unie door een persoon wordt uitgevoerd op grond van een contractuele verhouding tussen het digitale arbeidsplatform en de persoon,

ongeacht of er een contractuele verhouding bestaat tussen de persoon en de afnemer van de dienst;

- 3) “persoon die platformwerk verricht”: een persoon die platformwerk verricht, ongeacht de contractuele kwalificatie van de verhouding tussen die persoon en het digitale arbeidsplatform door de betrokken partijen;
  - 4) “platformwerker”: een persoon die platformwerk verricht en een arbeidsovereenkomst heeft of in een arbeidsverhouding staat in de zin van de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie;
  - 5) “vertegenwoordigers”: de werknemersorganisaties of -vertegenwoordigers, of beide, waarin het nationale recht of de nationale praktijken voorzien;
  - 6) “kleine, middelgrote en micro-ondernemingen”: kleine, middelgrote en micro-ondernemingen als omschreven in de bijlage bij Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie<sup>18</sup>.
2. De definitie van digitale arbeidsplatformen van lid 1, punt 1), omvat geen aanbieders van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen. Deze definitie moet beperkt blijven tot aanbieders van diensten voor wie de organisatie van het door de persoon verrichte werk niet slechts een klein en louter bijkomstig onderdeel vormt.

## HOOFDSTUK II

### ARBEIDSSTATUS

#### *Artikel 3*

#### **Correcte bepaling van de arbeidsstatus**

1. De lidstaten beschikken over passende procedures om de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te controleren en te waarborgen, om na te gaan of er sprake is van een arbeidsverhouding in de zin van de in de lidstaten geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, en om ervoor te zorgen dat deze personen de rechten genieten die voortvloeien uit het op werknemers toepasselijke recht van de Unie.
2. Bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsverhouding wordt hoofdzakelijk uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, waarbij rekening wordt gehouden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van platformwerk, ongeacht de kwalificatie in een contractuele regeling die de betrokken partijen mogelijk zijn overeengekomen. Wanneer het bestaan van een arbeidsverhouding op basis van feiten vaststaat, moet de partij die de verplichtingen van de werkgever op zich neemt, duidelijk worden geïdentificeerd overeenkomstig de nationale rechtsstelsels.

---

<sup>18</sup> Aanbeveling van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen (C(2003) 1422) (PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36).

## Artikel 4

### Wettelijk vermoeden

1. Er is een wettelijk vermoeden dat de contractuele verhouding tussen een digitaal arbeidsplatform dat zeggenschap heeft over de uitvoering van werk in de zin van lid 2 en een persoon die platformwerk verricht via dat platform, een arbeidsverhouding is. Daartoe stellen de lidstaten een kader van maatregelen vast, in overeenstemming met hun nationale wettelijke en gerechtelijke systemen.

Het wettelijk vermoeden geldt in alle desbetreffende administratieve en gerechtelijke procedures. De bevoegde autoriteiten die de naleving of handhaving van de toepasselijke wetgeving controleren, moeten zich op dat vermoeden kunnen beroepen.

2. Er is “zeggenschap over de uitvoering van werk” in de zin van lid 1 wanneer aan ten minste twee van de volgende criteria is voldaan:
  - a) het niveau van de vergoeding wordt daadwerkelijk bepaald of er worden bovengrenzen vastgesteld;
  - b) de persoon die platformwerk verricht, wordt verplicht specifieke bindende regels in acht te nemen met betrekking tot het uiterlijk, het gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;
  - c) er wordt toezicht gehouden op de uitvoering van het werk of de kwaliteit van de resultaten van het werk wordt geverifieerd, ook met behulp van elektronische middelen;
  - d) de vrijheid om het werk te organiseren wordt daadwerkelijk beperkt — onder meer door sancties —, met name de vrijheid om zelf de arbeidstijd of perioden van afwezigheid te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om gebruik te maken van onderaannemers of vervangers in te schakelen;
  - e) de mogelijkheid om een klantenbestand op te bouwen of werk voor derden uit te voeren, wordt daadwerkelijk beperkt.
3. De lidstaten nemen ondersteunende maatregelen om de effectieve uitvoering van het in lid 1 bedoelde wettelijk vermoeden te waarborgen, waarbij rekening wordt gehouden met de gevolgen voor startende ondernemingen, wordt voorkomen dat het vermoeden op echte zelfstandigen wordt toegepast en de duurzame groei van digitale arbeidsplatformen wordt ondersteund. Zij zorgen er met name voor:
  - a) dat informatie over de toepassing van het wettelijk vermoeden op duidelijke, volledige en gemakkelijk toegankelijke wijze openbaar wordt gemaakt;
  - b) dat richtsnoeren worden ontwikkeld voor digitale arbeidsplatformen, personen die platformwerk verrichten en sociale partners om het wettelijk vermoeden te begrijpen en toe te passen, met inbegrip van de procedures voor de weerlegging ervan overeenkomstig artikel 5;
  - c) dat richtsnoeren worden ontwikkeld voor handhavingsautoriteiten om digitale arbeidsplatformen die zich niet aan de voorschriften houden, proactief te viseren en te vervolgen;
  - d) dat de controles en inspecties ter plaatse van arbeidsinspecties of de voor de handhaving van het arbeidsrecht bevoegde instanties worden versterkt, waarbij



ervoor moet worden gezorgd dat die controles en inspecties evenredig en niet-discriminerend zijn.

4. Met betrekking tot contractuele verhoudingen die zijn aangegaan vóór de in artikel 21, lid 1, vermelde datum en nog lopen op die datum, is het in lid 1 bedoelde wettelijk vermoeden alleen van toepassing vanaf die datum.

#### *Artikel 5*

#### **Mogelijkheid om het wettelijk vermoeden te weerleggen**

De lidstaten zorgen ervoor dat elk van de partijen het in artikel 4 bedoelde wettelijk vermoeden kan weerleggen in gerechtelijke en/of administratieve procedures.

Wanneer het digitale arbeidsplatform aanvoert dat de contractuele verhouding in kwestie geen arbeidsverhouding is in de zin van de in de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, rust de bewijslast op het digitale arbeidsplatform. Dergelijke procedures hebben geen schorsende werking voor de toepassing van het wettelijk vermoeden.

Wanneer de persoon die het platformwerk verricht, aanvoert dat de contractuele verhouding in kwestie geen arbeidsverhouding is in de zin van de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, moet het digitale arbeidsplatform bijdragen aan de goede afwikkeling van de procedure, met name door alle relevante informatie waarover het beschikt te verstrekken.

### HOOFDSTUK III

#### **ALGORITMISCH BEHEER**

#### *Artikel 6*

#### **Transparantie over en gebruik van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming**

1. Onverminderd de verplichtingen en rechten van digitale arbeidsplatformen en platformwerkers uit hoofde van Richtlijn (EU) 2019/1152, verplichten de lidstaten digitale arbeidsplatformen om platformwerkers te informeren over:
  - a) systemen voor automatische monitoring die worden gebruikt voor monitoring van, toezicht op of evaluatie van de uitvoering van het werk van platformwerkers met behulp van elektronische middelen;
  - b) systemen voor automatische besluitvorming die worden gebruikt om besluiten te nemen of te ondersteunen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers, met name hun toegang tot werkopdrachten, hun inkomsten, hun veiligheid en gezondheid op het werk, hun arbeidstijd, hun promotie en hun contractuele status, met inbegrip van de beperking, schorsing of afsluiting van hun account.
2. De in lid 1 bedoelde informatie heeft betrekking op:
  - a) wat systemen voor automatische monitoring betreft:

- i) het feit dat dergelijke systemen in gebruik zijn of momenteel worden ingevoerd;
    - ii) de categorieën acties waarop monitoring, toezicht en evaluatie worden toegepast door zulke systemen, met inbegrip van evaluatie door de afnemer van de dienst;
  - b) wat systemen voor automatische besluitvorming betreft:
    - i) het feit dat dergelijke systemen in gebruik zijn of momenteel worden ingevoerd;
    - ii) de categorieën besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen;
    - iii) de belangrijkste parameters waarmee dergelijke systemen rekening houden en het relatieve belang van die belangrijkste parameters in de geautomatiseerde besluitvorming, met inbegrip van de manier waarop de persoonsgegevens of het gedrag van de platformwerker de besluiten beïnvloeden;
    - iv) de redenen voor besluiten om de account van de platformwerker te beperken, op te schorten of af te sluiten of om de vergoeding voor door de platformwerker verricht werk te weigeren, voor besluiten met betrekking tot de contractuele status van de platformwerker of besluiten met vergelijkbare gevolgen.
- 3. Digitale arbeidsplatformen verstrekken de in lid 2 bedoelde informatie in de vorm van een document, al dan niet in elektronische vorm. Zij verstrekken die informatie uiterlijk op de eerste werkdag, alsook in geval van belangrijke wijzigingen en steeds wanneer platformwerkers daarom verzoeken. De informatie wordt verstrekt in een beknopte, transparante, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal.
- 4. Digitale arbeidsplatformen stellen de in lid 2 bedoelde informatie ter beschikking van de vertegenwoordigers van de platformwerkers en de nationale arbeidsautoriteiten wanneer zij hierom verzoeken.
- 5. Digitale arbeidsplatformen mogen geen persoonsgegevens over platformwerkers verwerken die geen rechtstreeks verband houden met en strikt noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de overeenkomst tussen de platformwerkers en het digitale arbeidsplatform. Het is hun met name niet toegestaan:
  - a) persoonsgegevens met betrekking tot de emotionele of psychologische toestand van de platformwerker te verwerken;
  - b) persoonsgegevens met betrekking tot de gezondheid van de platformwerker te verwerken, behalve in de in artikel 9, lid 2, punten b) tot en met j), van Verordening (EU) 2016/679 bedoelde gevallen;
  - c) persoonsgegevens met betrekking tot privégesprekken, met name uitwisselingen met vertegenwoordigers van platformwerkers, te verwerken;
  - d) persoonsgegevens te verzamelen op momenten waarop de platformwerker geen platformwerk aanbiedt of uitvoert.

## Artikel 7

### **Menselijke monitoring van geautomatiseerde systemen**

1. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat digitale arbeidsplatformen de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van individuele besluiten die zijn genomen door of met behulp van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming als bedoeld in artikel 6, lid 1, regelmatig monitoren en evalueren.
2. Onverminderd Richtlijn 89/391/EEG van de Raad en verwante richtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, moeten digitale arbeidsplatformen:
  - a) de risico's evalueren van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming voor de veiligheid en gezondheid van platformwerkers, met name mogelijke risico's in verband met werkgerelateerde ongevallen en psychosociale en ergonomische risico's;
  - b) beoordelen of de waarborgen van deze systemen passend zijn voor de vastgestelde risico's in het licht van de specifieke kenmerken van de werkomgeving;
  - c) passende preventieve en beschermende maatregelen nemen.

Zij mogen niet op zodanige wijze gebruikmaken van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming dat de platformwerkers onnodig onder druk worden gezet of dat anderszins de lichamelijke en geestelijke gezondheid van platformwerkers in gevaar worden gebracht.

3. De lidstaten verplichten digitale arbeidsplatformen om te zorgen voor voldoende personele middelen voor de overeenkomstig dit artikel uitgevoerde monitoring van de gevolgen van individuele besluiten die zijn genomendoor of met behulp van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming. De personen die door het digitale arbeidsplatform met de monitoring zijn belast, beschikken over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid om die functie uit te oefenen. Zij genieten bescherming tegen ontslag, tuchtmaatregelen of andere nadelige behandelingen wanneer zij dwingende geautomatiseerde besluiten of suggesties voor besluiten terzijde schuiven.

## Artikel 8

### **Menselijke toetsing van belangrijke besluiten**

1. De lidstaten zorgen ervoor dat platformwerkers het recht hebben om van het digitale arbeidsplatform uitleg te krijgen over door of met behulp van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming genomen besluiten die de arbeidsvoorwaarden van de platformwerknemer als bedoeld in artikel 6, lid 1, punt b), aanzienlijk beïnvloeden. De lidstaten zorgen er met name voor dat digitale arbeidsplatformen platformwerkers toegang bieden tot een door het digitale arbeidsplatform aangewezen contactpersoon om de feiten, omstandigheden en redenen die tot het besluit hebben geleid, te bespreken en toe te lichten. Digitale arbeidsplatformen zorgen ervoor dat deze contactpersonen over de nodige bekwaamheid, opleiding en bevoegdheid beschikken om die functie uit te oefenen.

Digitale arbeidsplatformen verstrekken de platformwerker een schriftelijke motivering van elk door of met behulp van een systeem voor automatische monitoring en besluitvorming genomen besluit om de account van de platformwerker

te beperken, op te schorten of af te sluiten, elk besluit tot weigering van de vergoeding voor door de platformwerker verricht werk, elk besluit over de contractuele status van de platformwerker of elk besluit met vergelijkbare gevolgen.

2. Indien platformwerkers niet tevreden zijn met de verkregen uitleg of schriftelijke motivering of van mening zijn dat het in lid 1 bedoelde besluit inbreuk maakt op hun rechten, hebben zij het recht om het digitale arbeidsplatform te verzoeken dat besluit te herzien. Het digitale arbeidsplatform reageert op een dergelijk verzoek door de platformwerker zonder onnodige vertraging en in elk geval binnen een week na ontvangst van het verzoek een met redenen omkleed antwoord te geven.

Met betrekking tot digitale arbeidsplatformen die een kleine, middelgrote of micro-onderneming zijn, kunnen de lidstaten bepalen dat de in de eerste alinea bedoelde antwoordtermijn tot twee weken wordt verlengd.

3. Indien het in lid 1 bedoelde besluit inbreuk maakt op de rechten van de platformwerker, corrigeert het digitale arbeidsplatform dat besluit zo snel mogelijk of biedt het, indien dat niet mogelijk is, een passende schadevergoeding.
4. Dit artikel laat de ontslagprocedures waarin het nationale recht voorziet, onverlet.

#### *Artikel 9*

##### **Informatie en raadpleging**

1. Onverminderd de rechten en verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 2002/14/EG zorgen de lidstaten ervoor dat de vertegenwoordigers van platformwerknemers of, indien er geen vertegenwoordigers zijn, de betrokken platformwerkers, door de digitale arbeidsplatformen worden geïnformeerd en geraadpleegd over besluiten die kunnen leiden tot de invoering van of substantiële wijzigingen in het gebruik van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming als bedoeld in artikel 6, lid 1, overeenkomstig dit artikel.
2. Voor de toepassing van dit artikel gelden de definities van “informatie” en “raadpleging” in artikel 2, punten f) en g), van Richtlijn 2002/14/EG. De voorschriften van artikel 4, leden 1, 3 en 4, artikel 6 en artikel 7 van Richtlijn 2002/14/EG zijn van overeenkomstige toepassing.
3. De vertegenwoordigers van de platformwerkers of de betrokken platformwerkers kunnen worden bijgestaan door een deskundige van hun keuze, voor zover dat voor hen noodzakelijk is om het onderwerp van de informatie en raadpleging te onderzoeken en een advies uit te brengen. Wanneer een digitaal arbeidsplatform meer dan 500 platformwerkers in een lidstaat telt, worden de kosten voor de deskundige gedragen door het digitale arbeidsplatform, mits zij evenredig zijn.

#### *Artikel 10*

##### **Personen die platformwerk verrichten en niet in een arbeidsverhouding staan**

1. Artikel 6, artikel 7, leden 1 en 3, en artikel 8 zijn eveneens van toepassing op personen die platformwerk verrichten en geen arbeidsovereenkomst hebben of niet in een arbeidsverhouding staan.
2. Dit artikel doet geen afbreuk aan Verordening (EU) 2019/1150. Indien de bepalingen van deze richtlijn in strijd zijn met een bepaling van Verordening (EU) 2019/1150 ten aanzien van zakelijke gebruikers in de zin van die verordening, heeft de bepaling

van die verordening voorrang en is zij van toepassing op die zakelijke gebruikers. Artikel 8 van deze richtlijn is niet van toepassing op zakelijke gebruikers in de zin van Verordening (EU) 2019/1150.

## HOOFDSTUK IV

### TRANSPARANTIE INZAKE PLATFORMWERK

#### *Artikel 11*

##### **Aanmelding van platformwerk**

Onverminderd de Verordeningen (EG) nr. 883/2004<sup>19</sup> en nr. 987/2009<sup>20</sup> van het Europees Parlement en de Raad verplichten de lidstaten digitale arbeidsplatformen die werkgever zijn, door platformwerkers verricht werk aan te melden bij de bevoegde arbeids- en socialebeschermingsautoriteiten van de lidstaat waar het werk wordt verricht, en relevante gegevens met die autoriteiten te delen, overeenkomstig de regels en procedures die zijn vastgelegd in de wetgeving van de betrokken lidstaten.

#### *Artikel 12*

##### **Toegang tot relevante informatie over platformwerk**

1. Wanneer arbeids-, socialebeschermings- en andere bevoegde autoriteiten er bij de uitoefening van hun taken voor zorgen dat de wettelijke verplichtingen die van toepassing zijn op de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, worden nageleefd en wanneer de vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten hun vertegenwoordigende functies uitoefenen, zorgen de lidstaten ervoor dat digitale arbeidsplatformen hun de volgende informatie ter beschikking stellen:
  - a) het aantal personen dat regelmatig platformwerk verricht via het betrokken digitale arbeidsplatform en hun contractuele of arbeidsstatus;
  - b) de op die contractuele verhoudingen toepasselijke algemene voorwaarden, mits deze eenzijdig worden vastgesteld door het digitale arbeidsplatform en van toepassing zijn op een groot aantal contractuele verhoudingen.
2. Die informatie wordt verstrekt voor elke lidstaat waar personen platformwerk verrichten via het betrokken digitale arbeidsplatform. De informatie wordt ten minste om de zes maanden geactualiseerd en, wat lid 1, punt b), betreft, telkens wanneer de voorwaarden worden gewijzigd.
3. Arbeids-, socialebeschermings- en andere bevoegde autoriteiten en vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, hebben het recht digitale arbeidsplatformen te verzoeken om aanvullende verduidelijkingen en details met betrekking tot de verstrekte gegevens. De digitale arbeidsplatformen reageren binnen een redelijke termijn op een dergelijk verzoek door middel van een met redenen omkleed antwoord.

---

<sup>19</sup> Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1).

<sup>20</sup> Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 284 van 30.10.2009, blz. 1).

4. Met betrekking tot digitale arbeidsplatformen die een kleine, middelgrote of micro-onderneming zijn, kunnen de lidstaten bepalen dat de frequentie voor het bijwerken van informatie overeenkomstig lid 2 is beperkt tot één keer per jaar.

## HOOFDSTUK V

### RECHTSMIDDELEN EN RECHTSHANDHAVING

#### *Artikel 13*

##### **Recht op verhaal**

Onverminderd de artikelen 79 en 82 van Verordening (EU) 2016/679 zorgen de lidstaten ervoor dat personen die platformwerk verrichten, met inbegrip van personen van wie de arbeidsverhouding of andere contractuele verhouding is beëindigd, toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal hebben, met inbegrip van een passende schadevergoeding, in geval van inbreuken op hun rechten uit hoofde van deze richtlijn.

#### *Artikel 14*

##### **Procedures namens of ter ondersteuning van personen die platformwerk verrichten**

1. Onverminderd artikel 80 van Verordening (EU) 2016/679 zorgen de lidstaten ervoor dat vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten of andere juridische entiteiten die, overeenkomstig de in de nationale wetgeving of praktijken vastgestelde criteria, een rechtmatig belang hebben bij de verdediging van de rechten van personen die platformwerk verrichten, gerechtelijke of administratieve procedures kunnen inleiden om de rechten of verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn af te dwingen. Zij kunnen optreden namens of ter ondersteuning van een persoon die platformwerk verricht in geval van inbreuk op rechten of verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn, mits die persoon daarmee instemt.
2. Vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, hebben ook het recht om op te treden namens of ter ondersteuning van meerdere personen die platformwerk verrichten, mits die personen daarmee instemmen.

#### *Artikel 15*

##### **Communicatiekanalen voor personen die platformwerk verrichten**

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat digitale arbeidsplatformen personen die platformwerk verrichten, de mogelijkheid bieden met elkaar in contact te treden en te communiceren, en door vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, via de digitale infrastructuur van de digitale arbeidsplatformen of even doeltreffende middelen te worden gecontacteerd, met inachtneming van de verplichtingen uit hoofde van Verordening (EU) 2016/679. De lidstaten eisen van digitale arbeidsplatformen dat zij zich geen toegang verschaffen tot deze contacten en communicatie en dat zij deze niet monitoren.

#### *Artikel 16*

##### **Toegang tot bewijsmateriaal**

1. De lidstaten zorgen ervoor dat nationale rechterlijke instanties of bevoegde autoriteiten in een procedure betreffende een vordering met betrekking tot de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, het digitale arbeidsplatform kunnen gelasten al het relevante bewijsmateriaal waarover het zeggenschap heeft, bekend te maken.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat nationale rechterlijke instanties bevoegd zijn om toegang te gelasten tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat, indien zij dat bewijsmateriaal relevant achten voor de vordering. Zij zorgen ervoor dat hun nationale rechterlijke instanties, wanneer zij de toegang tot dergelijke informatie gelasten, over doeltreffende maatregelen beschikken om deze informatie te beschermen.
3. Dit artikel belet de lidstaten niet regels te handhaven of in te voeren die gunstiger zijn voor personen die platformwerk verrichten.

#### *Artikel 17*

### **Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen**

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

#### *Artikel 18*

### **Ontslagbescherming**

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag of een soortgelijke maatregel van personen die platformwerk verrichten op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de in deze richtlijn vastgestelde rechten, te verbieden.
2. Personen die platformwerk verrichten en die van mening zijn dat zij zijn ontslagen, of zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect, op grond van het feit dat zij gebruik hebben gemaakt van de in deze richtlijn vastgestelde rechten, mogen het digitale arbeidsplatform verzoeken gegronde redenen te geven voor het ontslag of de soortgelijke maatregelen. Het digitale arbeidsplatform verstrekt die redenen schriftelijk.
3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat als in lid 2 bedoelde personen die platformwerk verrichten voor een rechterlijke of andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan feiten aanvoeren die aannemelijk maken dat er sprake is van een dergelijk ontslag of soortgelijke maatregelen, het digitale arbeidsplatform moet bewijzen dat hun ontslag of de soortgelijke maatregelen het gevolg waren van andere dan in lid 1 bedoelde redenen.
4. Lid 3 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor personen die platformwerk verrichten.
5. De lidstaten hoeven lid 3 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechterlijke of andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan is om de feiten te onderzoeken.

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

#### *Artikel 19*

#### **Toezicht en sancties**

1. De toezichthoudende autoriteit of autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op de toepassing van Verordening (EU) 2016/679, is of zijn eveneens verantwoordelijk voor het toezicht op de toepassing van artikel 6, artikel 7, leden 1 en 3, en de artikelen 8 en 10 van deze richtlijn, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van de hoofdstukken VI, VII en VIII van Verordening (EU) 2016/679. Zij zijn bevoegd om administratieve geldboetes op te leggen tot het in artikel 83, lid 5, van die verordening vermelde bedrag.
2. De in lid 1 bedoelde autoriteiten en de nationale arbeids- en socialebeschermingsautoriteiten werken in voorkomend geval samen bij de handhaving van deze richtlijn, binnen de grenzen van hun respectieve bevoegdheden, met name wanneer er vragen rijzen over de gevolgen van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming voor de arbeidsvoorwaarden of voor de rechten van personen die platformwerk verrichten. Daartoe wisselen die autoriteiten op verzoek of op eigen initiatief onderling relevante informatie uit, met inbegrip van informatie die in het kader van inspecties of onderzoeken is verkregen.
3. De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op nationale bepalingen die ter uitvoering van andere bepalingen van deze richtlijn dan de in lid 1 bedoelde bepalingen zijn vastgesteld of op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

#### HOOFDSTUK VI

#### **SLOTBEPALINGEN**

#### *Artikel 20*

#### **Geen achteruitgang en gunstigere bepalingen**

1. Deze richtlijn vormt geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten.
2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor de platformwerkers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor de platformwerkers gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan, overeenkomstig de doelstellingen van deze richtlijn. Met betrekking tot personen die platformwerk verrichten en niet in een arbeidsverhouding staan, is dit lid alleen van toepassing voor zover die nationale voorschriften verenigbaar zijn met de regels inzake de werking van de interne markt.
3. Deze richtlijn laat eventuele andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan personen die platformwerk verrichten zijn verleend, onverlet.



## *Artikel 21*

### **Omzetting en uitvoering**

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

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

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.
3. De lidstaten nemen passende maatregelen in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van deze richtlijn.
4. De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken en mits de lidstaten alle nodige maatregelen nemen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

## *Artikel 22*

### **Toetsing door de Commissie**

Uiterlijk [5 jaar na de inwerkingtreding] evalueert de Commissie, na raadpleging van de lidstaten, de sociale partners op het niveau van de Unie en de belangrijkste belanghebbenden, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, de uitvoering van deze richtlijn en komt zij indien nodig met voorstellen voor wijzigingen van de wetgeving.

## *Artikel 23*

### **Inwerkingtreding**

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

## *Artikel 24*

### **Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

*Voor het Europees Parlement*  
*De Voorzitter*

*Voor de Raad*  
*De Voorzitter*