

U 6/2022 rd

Statsrådets skrivelse till riksdagen om kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (*direktivet om plattformarbete*)

På grundval av 96 § 2 mom. i grundlagen skickas till riksdagen Europeiska kommissionens förslag av den 9 december 2021 till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (COM(2021) 762 final) samt en promemoria om förslaget.

Helsingfors den 3 februari 2022

Arbetsminister Tuula Haatainen

Specialsakkunnig Elli Nieminen

ARBETS- OCH NÄRINGSMI-
NISTERIET

PROMEMORIA

EU/2021/14450

EU/2021/1388

26.1.2022

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV OM BÄTTRE ARBETSVILLKOR FÖR PLATTFORMSARBETE

1 Bakgrund

Den 9 december 2021 gav kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (COM(2021) 762 final). Samtidigt publicerade kommissionen ett meddelande om: "Bättre arbetsvillkor för ett starkare socialt Europa: dra full nytta av digitaliseringen för framtidens arbete" (COM(2021) 761 final). Som en del av paketet inledde kommissionen också ett offentligt samråd om förslaget till riktlinjer för tillämpningen av EU:s konkurrensrätt på kollektivavtal för egenföretagare. Riksdagen informeras om kommissionens förslag om riktlinjer med en separat E-skrivelse.

Kommissionens ordförande Ursula von der Leyen framhöll i sina politiska riktlinjer att de snabba förändringarna som digitaliseringen medför påverkar EU:s arbetsmarknad. Hon meddelade att hon åtagit sig att undersöka hur arbetsvillkoren för anställda på plattformar kan förbättras. Enligt kommissionen uppfyller det föreslagna direktivet det här åtagandet och stöder genomförandet av handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

Ekonomi som grundar sig på de digitala plattformarna ökar snabbt. Enligt kommissionens bedömning närmare femdubblades plattformsekonomin omsättning åren 2016–2020 från tre miljarder euro till cirka 14 miljarder euro. I dag arbetar över 28 miljoner människor som är bosatta i EU via digitala plattformar och år 2025 förväntas antalet ha ökat till 43 miljoner människor. Digitala arbetsplattformar förekommer inom en rad olika ekonomiska sektorer. Vissa erbjuder tjänster på plats, som transporter, varuleveranser, städning eller vård och omsorg. Andra verkar uteslutande på nätet med tjänster som datainmatning, översättning eller formgivning. Plattformarbete varierar mycket i fråga om den kompetensnivå som krävs och hur arbetet organiseras och leds av plattformarna.

Digitala plattformar skapar nya möjligheter för företag, arbetstagare och egenföretagare och förbättrar konsumenternas möjligheter att få tillgång till tjänster. De nya arbetsformerna medför dock även nya utmaningar.

Enligt kommissionen beräknas nio av tio plattformar som är verksamma i EU klassificera personer som arbetar via dem som egenföretagare. De flesta av dessa personer är verkligen självständiga i sitt arbete och kan använda plattformarbete som ett sätt att utveckla sitt företagande. Det finns dock också många som hamnar i en underordnad ställning och utsätts för varierande grader av kontroll av de digitala plattformar som de verkar genom, till exempel när det gäller lönenivåer eller arbetsvillkor. Enligt kommissionen kan upp till 5,5 miljoner människor som arbetar via digitala arbetsplattformar ha fel sysselsättningsstatus. Dessa personer löper särskilt stor risk att drabbas av dåliga arbetsvillkor och otillräcklig tillgång till socialt skydd. På grund av felklassificeringen åtnjuter de inte rättigheter och det skydd som de har rätt till i egenskap av arbetstagare, som till exempel minimilön, arbetstidsbestämmelser, företagshälsovård och arbetarskydd, lika lön för kvinnor och män, rätt till betald semester samt rätt till social trygghet.

Digitala arbetsplattformar använder automatiska system för att para ihop utbud med efterfrågan på arbete. Digitala plattformar använder dem på olika sätt för att fördela uppgifter, övervaka, utvärdera och fatta beslut för de personer som arbetar genom dem. Sådana metoder kallas ibland för "algoritmisk verksamhetsledning". Algoritmisk verksamhetsledning används visserligen på allt fler sätt på arbetsmarknaden i stort, men är en särskilt utmärkande del av de digitala arbetsplattformarnas upplägg. Algoritmisk verksamhetsledning är ett relativt nytt och, bortsett från EU:s dataskyddsregler, till stor del oreglerat inslag i plattformsekonomin. Enligt kommissionen råder för närvarande otillräcklig insyn i sådana automatiska övervaknings- och beslutssystem och människorna saknar effektiv tillgång till rättsmedel inför beslut som fattas eller stöds av sådana system.

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

Det allmänna syftet med det här direktivförslaget är att förbättra arbetsvillkoren och de sociala rättigheterna för personer som arbetar via plattformar, bl.a. för att stöda villkoren för hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i EU.

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

- 1) se till att personer som arbetar via plattformar har eller kan få rätt sysselsättningsstatus mot bakgrund av sitt faktiska förhållande till den digitala arbetsplattformen och få tillgång till gällande arbetsrättsligt och socialt skydd,
- 2) säkerställa rättvisa, insyn och redovisningsskyldighet i algoritmisk ledning av plattformsarbete, samt
- 3) öka insynen, spårbarheten och medvetenheten om utvecklingen inom plattformsarbete och förbättra efterlevnaden av de tillämpliga reglerna för alla som arbetar via plattformar, även sådana som verkar över gränserna.

Direktivförslaget gäller arbetslagstiftningen som preciserar och kompletterar dataskyddsreglerna och innefattar både materiella och processuella regler.

I meddelandet om att stärka ett socialt Europa och förbättra arbetsvillkoren uppmanar kommissionen medlemsstaterna, arbetsmarknadsparterna och alla relevanta aktörer att lägga fram konkreta åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbete. Målet är att kunna åtnjuta digitaliseringens förmåner och skydda Europas sociala marknadsekonomi. Med meddelandet strävar man även efter att skapa en grund för utarbetandet av världsomfattande normer för ett högkvalitativt plattformsarbete.

2 Förslagets huvudsakliga innehåll

2.1 Syfte, tillämpningsområde och definitioner

Kapitel 1 i direktivförslaget innefattar allmänna bestämmelser, såsom direktivets syfte, tillämpningsområde och definitioner. Direktivets syfte är att förbättra arbetsvillkoren för personer som utför plattformsarbete genom att säkerställa korrekt fastställande av deras sysselsättningsstatus

U 6/2022 rd

genom att främja insyn, rättvisa och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformarbete och genom att förbättra insynen i plattformarbetet, även i gränsöverskridande situationer, men samtidigt stöda förutsättningarna för en hållbar tillväxt av de digitala arbetsplattformarna i unionen.

Direktivet föreskriver om minimirättigheter som omfattar alla personer som utför plattformarbete i unionen som har, eller som enligt en bedömning av sakförhållanden kan anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i medlemsstaterna, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis. Några rättigheter som föreskrivs i kapitel 3 i direktivet, som gäller skyddet av fysiska personer avseende behandlingen av personuppgifter i samband med den algoritmiska verksamhetsledningen, tillämpas dock enligt artikel 10 i direktivet även på sådana personer som utför plattformarbete i unionen som inte har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande.

De digitala arbetsplattformar som berörs av direktivet är de som organiserar plattformarbete i unionen, oavsett etableringsort och oavsett vilken lag som annars är tillämplig.

De centrala begreppen som används i förslaget till direktivet definieras i artikel 2. **Med digital arbetsplattform** avses varje fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en kommersiell tjänst som uppfyller samtliga följande krav:

- a) tjänsten tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans eller på elektronisk väg, till exempel en webbplats eller mobilapplikation,
- b) tjänsten tillhandahålls på begäran av en tjänstemottagare,
- c) tjänsten inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda personer, oavsett om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats.

Definitionen av digitala arbetsplattformar omfattar dock inte sådana tillhandahållare av tjänster vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser. Definitionen ska begränsas till sådana tillhandahållare av tjänster för vilken organisationen av det arbete som utförs av enskilda personer inte enbart är en mindre och rent underordnad del.

Med plattformarbete avses allt arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs i unionen av en enskild person på grundval av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen och den enskilda personen, oavsett om det finns ett avtalsförhållande mellan den enskilda personen och tjänstemottagaren.

Med person som utför plattformarbete avses varje enskild person som utför plattformarbete, oavsett vilken avtalad beteckning som används för förhållandet mellan den personen och den digitala arbetsplattformen av de ifrågavarande parterna. Med **plattformarbetstagare** avses däremot varje person som utför plattformarbete och som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Med företrädare avses arbetstagarorganisationer eller arbetstagarrepresentanter som föreskrivs i nationell lagstiftning eller praxis, eller bägge. Dessutom med avseende på **mikroföre-**

tag, småföretag eller medelstora företag hänvisar man till mikroföretag, småföretag eller medelstora företag enligt definitionen i bilagan till kommissionens rekommendation 2003/361/EG^{1,2}.

2.2 Fastställande av sysselsättningsstatus

Kapitel 2 i direktivförslaget innefattar bestämmelser för fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete. Enligt artikel 3 i direktivet ska medlemsländerna ha lämpliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete, i syfte att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, och säkerställa att de åtnjuter de rättigheter som följer av den unionsrätt som är tillämplig på arbetstagare.

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

I artikel 4 i direktivförslaget föreskrivs om rättslig presumtion. Enligt artikel 4.1 ska avtalsförhållandet mellan en digital plattform, som i den mening som avses i punkt 2 kontrollerar arbetets utförande, och en person som utför plattformarbete via den plattformen rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande. För detta ändamål ska medlemsstaterna fastställa en ram av åtgärder i enlighet med sina nationella rätts- och domstolssystem.

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

Enligt artikel 4.2 ska kontroll av arbetets utförande i den mening som avses i punkt 1 anses föreligga när minst två av följande villkor är uppfyllda:

- a) i praktiken fastställa eller sätta övre gränser för ersättningsnivån,
- b) ålägga den person som utför plattformarbete att följa särskilda bindande regler om utseende, uppförande gentemot tjänstemottagaren eller arbetets utförande,
- c) övervaka arbetets utförande eller kontrollera kvaliteten på resultaten av arbetet, även på elektronisk väg,

¹ Kommissionens rekommendation av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (C(2003) 1422) (EUT L 124, 20.5.2003, s. 36).

² Enligt artikel 2 i bilagan utgörs kategorin mikroföretag samt små och medelstora företag (SMF-kategorin) av företag som sysselsätter färre än 250 personer och vars årsomsättning inte överstiger 50 miljoner euro eller vars balansomslutning inte överstiger 43 miljoner euro per år.

U 6/2022 rd

- d) i praktiken begränsa friheten, inbegripet genom sanktioner, att organisera arbetet, särskilt friheten att välja arbetstid eller frånvarotid, acceptera eller inte acceptera uppgifter eller anlita underleverantörer eller ersättare,
- e) i praktiken begränsa möjligheten att bygga upp en kundkrets eller utföra arbete för tredje man.

Enligt artikel 4.3 ska medlemsstaterna vidta kompletterande åtgärder för att säkerställa ett effektivt genomförande av den rättsliga presumtion som avses i punkt 1, samtidigt som man tar hänsyn till konsekvenserna för nystartade företag, undviker att täcka in äkta egenföretagare och stöder hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar. Medlemsstaterna ska särskilt:

- a) säkerställa att information om tillämpningen av den rättsliga presumtion görs allmänt tillgänglig på ett tydligt, heltäckande och lättillgängligt sätt,
- b) utarbeta vägledning för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformarbete och arbetsmarknadens parter för att förstå och tillämpa den rättsliga presumtionen, inbegripet förfarandena för att motbevisa den i enlighet med artikel 5,
- c) utarbeta vägledning för tillsynsmyndigheter att på eget initiativ gripa in mot och lagföra digitala arbetsplattformar som inte uppfyller kraven,
- d) stärka de kontroller och fältinspektioner som utförs av yrkesinspektionerna eller de organ som ansvarar för efterlevnaden av arbetsrätten, samtidigt som det säkerställs att sådana kontroller och inspektioner är proportionella och icke-diskriminerande.

I artikel 4.4 föreskrivs dessutom om den rättsliga presumtionens tidsmässiga omfattning. När det gäller avtalsförhållanden som ingåtts före och som fortfarande pågår på ifrågavarande dag ska den rättsliga presumtionen endast tillämpas på perioden från och med den dagen. Den rättsliga presumtionen tillämpas alltså inte retroaktivt.

I artikel 5 i direktivförslaget föreskrivs om möjligheten att motbevisa den rättsliga presumtionen. Enligt den ska medlemsstaterna säkerställa att var och en av parterna har möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtion som avses i artikel 4 i rättsliga eller administrativa förfaranden eller båda.

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

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

2.3 Algoritmisk verksamhetsledning

Syftet med bestämmelserna i kapitel 3 i direktivförslaget är säkerställande av insyn, rättvisa och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning. Bestämmelserna har gränssnitt till

U 6/2022 rd

flera andra EU-rättsakter, såsom EU:s dataskyddsförordning³ (om förhållandet till annan lagstiftning i unionen se avsnitt 2.7 nedan).

I artikel 6 i förslaget föreskrivs om insyn i och användning av automatiska övervaknings- och beslutssystem i plattformarbetet. Enligt artikel 6.1 ska medlemsstaterna, utan att det påverkar de digitala arbetsplattformarnas och plattformarbetstagarnas skyldigheter och rättigheter enligt direktiv (EU) 2019/1152, ålägga digitala arbetsplattformar att informera plattformarbetstagarna om följande:⁴

- a) automatiska övervakningssystem som används för att övervaka, kontrollera eller utvärdera plattformarbetstagarnas utförande av arbetet på elektronisk väg,
- b) automatiska beslutssystem som används för att fatta eller stödja beslut som i betydande grad påverkar plattformarbetstagarnas arbetsvillkor, särskilt deras tillgång till arbetsuppgifter, inkomst, arbetshälsa och säkerhet, arbetstid, befordran och avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto.

Enligt artikel 6.2 ska digitala arbetsplattformar informera om användningen eller ibruktagandet av automatiserade övervakningssystem samt kategorierna av åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas, inklusive utvärderingar av mottagarna av tjänsterna. Med avseende på de automatiserade beslutssystemen ska information bland annat lämnas om att sådana system används eller ska tas i bruk, om kategorierna för besluten som fattats med hjälp av systemen, de viktigaste parametrarna och deras relativa betydelse i beslutsfattandet samt grunderna för beslut om att begränsa eller avsluta plattformarbetstagarens användarkonto, om vägran att betala ersättning för utfört arbete eller om beslut som gäller plattformarbetstagarens avtalsställning.

Enligt punkt 3 ska digitala arbetsplattformar tillhandahålla den information som avses i punkt 2 i form av ett dokument som får vara i elektroniskt format. Informationen ska tillhandahållas senast den första arbetsdagen, samt vid väsentliga ändringar och när som helst på begäran av plattformarbetstagarna. Informationen ska även på begäran göras tillgänglig för plattformarbetstagarnas företrädare och de nationella arbetsmarknadsmyndigheterna (punkt 4).

Enligt punkt 5 får digitala arbetsplattformar inte behandla personuppgifter om plattformarbetstagare som inte är nära kopplade till och direkt nödvändiga för fullgörandet av avtalet mellan plattformarbetstagaren och den digitala arbetsplattformen. De får särskilt inte:

- a) behandla personuppgifter om plattformarbetstagarens emotionella eller psykologiska tillstånd,
- b) behandla personuppgifter som rör plattformarbetstagarens hälsa, utom i sådana fall som avses i artikel 9.2 b–j i dataskyddsförordningen,
- c) behandla personuppgifter som rör privata samtal, inbegripet samtal med plattformarbetstagarnas företrädare,

³ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG.

⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

U 6/2022 rd

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

Artikel 7 i direktivförslaget gäller mänsklig övervakning av automatiska system. Enligt punkt 1 ska medlemsstaterna säkerställa att digitala arbetsplattformar regelbundet övervakar och utvärderar hur enskilda beslut som fattas eller stöds av sådana automatiska övervaknings- och beslutssystem som avses i artikel 6.1 påverkar besluten.

Enligt punkt 2 ska digitala arbetsplattformar utan att det påverkar tillämpningen av rådets direktiv 89/391/EEG och relaterade direktiv om arbetarskydd och hälsa:⁵

- a) utvärdera riskerna med automatiska övervaknings- och beslutssystem för plattformsarbetstagarnas säkerhet och hälsa, särskilt när det gäller eventuella risker för arbetsolyckor och psykosociala och ergonomiska risker,
- b) bedöma om skyddsåtgärderna i dessa system är lämpliga för de risker som framkommit med hänsyn till arbetsmiljöns särskilda egenskaper,
- c) vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.

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

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

Artikel 8 i direktivförslaget gäller mänsklig omprövning av viktiga beslut. Enligt punkt 1 ska medlemsstaterna säkerställa att plattformsarbetstagare har rätt att få en förklaring från den digitala arbetsplattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiskt beslutssystem som i betydande grad påverkar plattformsarbetstagarens arbetsvillkor i enlighet med artikel 6.1 b. Medlemsstaterna ska särskilt säkerställa att digitala arbetsplattformar ger plattformsarbetstagarna tillgång till en kontaktperson som utsetts av den digitala arbetsplattformen för att diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslutet. Digitala arbetsplattformar ska säkerställa att sådana kontaktpersoner har den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion.

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

⁵ Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Enligt punkt 2 om plattformsarbetstagarna inte är nöjda med den förklaring eller skriftliga redogörelse som erhållits eller anser att det beslut som avses i punkt 1 överträder deras rättigheter, ska de ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar beslutet. Den digitala arbetsplattformen ska reagera på en sådan begäran genom att ge plattformsarbetstagaren ett motiverat svar utan onödigt dröjsmål och under alla omständigheter inom en vecka från mottagandet av begäran. När det gäller mikroföretag eller små eller medelstora företag kan tidsfristen förlängas till två veckor.

Om det beslut som avses i punkt 1 kränker plattformsarbetstagarens rättigheter ska den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål rätta beslutet eller, om en sådan rättelse inte är möjlig, erbjuda skälig ersättning. Denna artikel ska inte påverka tillämpningen av förfaranden för uppsägning enligt nationell lagstiftning (punkt 3 och 4).

Artikel 9 i förslaget gäller information och samråd. Medlemsländerna ska, utan att det påverkar rättigheterna och skyldigheterna enligt direktiv 2002/14/EG, säkerställa att de digitala arbetsplattformarna informerar och samråder med plattformsarbetstagarnas företrädare eller, om sådana företrädare inte finns, de berörda plattformsarbetstagarna om beslut som sannolikt kommer att leda till införande av eller väsentliga ändringar i användningen av sådana automatiska övervaknings- och beslutssystem som avses i artikel 6.1. Med definitionerna för 'information' och 'samråd' avses samma som i direktiv 2002/14/EG och dessutom ska vissa andra procedurbestämmelser för information och samråd i direktivet iaktas. Plattformsarbetstagarnas företrädare eller de berörda plattformsarbetstagarna får biträdas av en expert som de själva väljer, i den mån det är nödvändigt för dem att granska den fråga som är föremål för information och samråd och utarbeta ett yttrande. Om en digital arbetsplattform har mer än 500 plattformsarbetstagare i en medlemsstat ska expertens utgifter bäras av den digitala arbetsplattformen, förutsatt att de är rimliga.⁶

Direktivet tillämpas till vissa delar (artikel 6, artikel 7.1 och 7.3 och artikel 8) även på sådana personer som utför plattformarbete som inte har anställningsavtal eller anställningsförhållande. Bestämmelsen om arbetshälsa och säkerhet (artikel 7.2) tillämpas endast på arbetstagare. Artikel 8 föreskriver dessutom om dess förhållande till förordning 2019/1150 om företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster⁷ (s.k. Platform to Business, dvs. P2B-förordningen). Då direktivets bestämmelser strider mot företagsanvändarna i P2B-förordningen tillämpas i första hand bestämmelserna i nämnda förordning. Artikel 8 i detta direktiv ska inte tillämpas alls på företagsanvändare i den mening som avses i P2B-förordningen (se även avsnitt 2.7).

2.4 Insyn i plattformarbete

Bestämmelserna i kapitel 4 i direktivförslaget gäller deklARATION av plattformarbete till myndigheterna samt tillhandahållande av relevanta uppgifter om plattformarbetet.

Enligt artikel 11 i direktivförslaget ska medlemsstaterna, utan att det påverkar tillämpningen av Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009, kräva att digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare deklarerar arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheterna i den medlemsstat där

⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

⁷ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster.

arbetet utförs och att de utbyter relevanta uppgifter med dessa myndigheter, i enlighet med de regler och förfaranden som fastställs i den berörda medlemsstatens lagstiftning.⁸⁹

Enligt artikel 12.1 om tillgång till relevant information om plattformarbete ska medlemsstaterna, när arbetsmarknadsmyndigheter, socialskyddsmyndigheter och andra relevanta myndigheter i samband med utförandet av sina uppgifter säkerställer att efterlevnad av lagfästa skyldigheter som är tillämpliga på sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete och när företrädare för personer som utför plattformarbete verkar i egenskap av företrädare, säkerställa att de digitala arbetsplattformarna gör följande information tillgänglig för dem:

- a) antalet personer som regelbundet utför plattformarbete via den digitala arbetsplattformen och deras avtals- eller sysselsättningsstatus,
- b) de allmänna villkor som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden, förutsatt att dessa villkor ensidigt fastställs av den digitala arbetsplattformen och är tillämpliga på ett stort antal avtalsförhållanden.

Enligt artikel 2 ska information tillhandahållas för varje medlemsstat där personer utför plattformarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga. Informationen ska uppdateras minst var sjätte månad och, när det gäller punkt 1 b, varje gång villkoren ändras. När det gäller mikroföretag eller små och medelstora företag kan informationens uppdateringsfrekvens minskas till en gång om året (punkt 4).

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

2.5 Rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna

I kapitel 5 i direktivförslaget föreskrivs om rättsmedel för personer som utför plattformarbete samt om efterlevnaden av skyldigheterna till följd av direktivet.

Enligt artikel 13 om rätt till gottgörelse ska medlemsstaterna säkerställa att personer som utför plattformarbete, även sådana vars anställningsförhållande eller annat avtalsförhållande har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse, inbegripet skälig ersättning, i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt detta direktiv. Det nämnda påverkar inte tillämpningen av artiklarna 79 och 82 i dataskyddsförordningen.

Enligt artikel 14 i direktivförslaget ska medlemsstaterna, utan att det påverkar tillämpningen av artikel 80 i förordning (EU) 2016/679, säkerställa att företrädare för personer som utför plattformarbete eller andra juridiska personer, som i enlighet med kriterier i nationell lagstiftning eller praxis har ett legitimt intresse av att försvara rättigheterna för personer som utför plattformarbete, får delta i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande

⁸ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁹ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 284, 30.10.2009, s. 1).

U 6/2022 rd

av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv. De får agera på uppdrag av eller till stöd för en person som utför plattformarbete vid överträdelse av någon rättighet eller skyldighet som följer av detta direktiv, med den personens godkännande.

I artikel 15 i direktivförslaget uppmanas medlemsstaterna att säkerställa att digitala arbetsplattformar skapar möjlighet för personer som utför plattformarbete att ta kontakt med och kommunicera med varandra och kontaktas av företrädare för personer som utför plattformarbete, genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur eller liknande ändamålsenliga medel, under iakttagande av skyldigheterna enligt dataskyddsförordningen. Medlemsstaterna ska ålägga de digitala arbetsplattformarna att avstå från att bereda sig tillgång till eller övervaka dessa kontakter och denna kommunikation.

I artikel 16 i direktivförslaget föreskrivs om de nationella domstolarnas eller behöriga myndigheternas möjlighet att få tillgång till bevis. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar eller behöriga myndigheter, i förfaranden som rör talan om korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete, kan förelägga de digitala arbetsplattformarna att lämna all relevant bevisning som de förfogar över. Medlemsstaterna ska dessutom säkerställa att nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för talan. De ska säkerställa att nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda denna information.

I artikel 17 i direktivförslaget förpliktas medlemsstaterna att införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda personer som utför plattformarbete, inbegripet dem som är deras företrädare, mot all ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder från den digitala arbetsplattformens sida. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning eller motsvarande åtgärd beträffande personer som utför plattformarbete på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv (artikel 18). Personer som utför plattformarbete ska kunna begära att den digitala arbetsplattformen lämnar skriftliga vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Artikeln innefattar dessutom bestämmelser om bevisning.

Artikel 19 i direktivförslaget gäller tillsyn och påföljder. Enligt punkt 1 ska den tillsynsmyndighet eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av dataskyddsförordningen också ansvara för övervakningen av tillämpningen av artikel 6, artikel 7.1 och 7.2 samt artiklarna 8 och 10 i detta direktiv, i överensstämmelse med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i dataskyddsförordningen. De har behörighet att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i den förordningen.

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

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

2.6 Slutbestämmelser

Kapitel 6 i direktivförslaget innefattar typiska slutbestämmelser för direktiv samt bestämmelser för genomförandet och ikraftträdandet av direktivet i den nationella lagstiftningen. Direktivets bestämmelser är av minimikaraktär och medlemsstaterna kan därmed ge bättre skydd än det som fastställs i det föreslagna direktivet. När det gäller personer som utför plattformarbete men som inte har ett anställningsförhållande (egenföretagare) ska denna punkt endast tillämpas i den mån sådana nationella bestämmelser är förenliga med reglerna för den inre marknadens funktion.

Medlemsstaterna ska genomföra direktivet senast två år efter direktivets ikraftträdande.

2.7 Förhållande till annan lagstiftning i unionen

Direktivförslaget har ett gränssnitt till flera andra befintliga EU-rättsakter och EU-rättsakter under beredning. I den mån personer som utför plattformarbete är anställda tillämpas bestämmelser om EU:s arbetsrätt och arbetarskydd, till exempel direktiv 1152/2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor (s.k. arbetsvillkorsdirektivet)¹⁰, arbetstidsdirektivet¹¹, ramdirektivet om arbetsmiljö¹² och direktivet om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare¹³ och de två sistnämnda hänvisas det direkt till i direktivförslagets artikeltexter. Bestämmelserna i direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag¹⁴ kan vara relevanta då den digitala arbetsplattformen uppfyller kännetecknet för bemanningsföretag som förmedlar arbetstagare till kundföretaget.

Förordningarna om samordning av de nationella sociala trygghetssystemen¹⁵ tillämpas på både anställda och egenföretagare som arbetar via plattformar i en gränsöverskridande situation. I rådets rekommendation om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare rekommenderas dessutom att medlemsstaterna ska se till att både arbetstagare och egenföretagare har tillgång till ett effektivt och fullgott socialt skydd.

Även befintliga och föreslagna instrument för EU:s inre marknad och dataskydd är relevanta för de digitala arbetsplattformarnas verksamhet och de personer som arbetar via dem. Sådana är bland annat P2B-förordningen, dataskyddsförordningen samt den föreslagna rättsakten om artificiell intelligens¹⁶. Enligt kommissionen behandlas dock inte alla utmaningar som upptäckts

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Medlemsstaterna ska införliva direktivet i den nationella lagstiftningen senast den 1 augusti 2022.

¹¹ Europaparlamentet och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

¹² Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

¹³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

¹⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

¹⁵ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

¹⁶ Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens (rättsakt om artificiell intelligens) och om ändring av vissa unionslagstiftningsakter, COM(2021) 206 final.

inom plattformarbetet tillräckligt i dessa instrument. I dessa behandlas algoritmisk verksamhetsledning till vissa delar men inte särskilt de anställdas perspektiv, arbetsmarknadens särdrag eller de anställdas kollektiva rättigheter.

Bestämmelserna i kapitel 3 i direktivförslaget om skyddet av fysiska personer i behandlingen av personuppgifter i den algoritmiska verksamhetsledningen preciserar och kompletterar dataskyddsförordningen. Med avseende på de anställda grundar sig dessa förslag centralt på artikel 88 i dataskyddsförordningen som möjliggör närmare bestämmelser för att säkerställa skyddet av de anställdas personuppgifter i anställningsförhållandet och i samband med organiseringen av arbetet. Till följd av förslaget ska tillsynsmyndigheter som avses i artikel 51 i dataskyddsförordningen föreskrivas befogenhet att övervaka tillämpningen av artikel 6, artikel 7.1 och 7.3 och artiklarna 8 och 10 i direktivförslaget om skyddet av anställdas personuppgifter i algoritmisk verksamhetsledning i enlighet med det som föreskrivs i kapitel VI, VII och VIII i dataskyddsförordningen, inbegripet befogenhet att påföra administrativa sanktionsavgifter för brott mot bestämmelserna som föreskrivs i dataskyddsförordningen. Dessutom föreskrivs det om samarbetet mellan tillsynsmyndigheten och arbets- och socialskyddsmyndigheterna.

Enligt artikel 10 i direktivförslaget tillämpas rättigheterna som föreskrivs i artikel 6, artikel 7.1 och 7.2 samt i artikel 8 även på egenföretagare (som inte är i anställningsförhållande). I den mån sådana egenföretagare betraktas som företagsanvändare i P2B-förordningen och artikel-punkterna om egenföretagare i kapitel 3 i direktivförslaget strider mot skyddsmekanismerna för rättvisa och transparens som föreskrivs i P2B-förordningen, prioriteras bestämmelserna i P2B-förordningen. Artikel 8 i direktivförslaget tillämpas inte alls på företagsanvändare.

3 Förslagets rättsliga grund och förhållande till proportionalitets- och subsidiaritetsprinciperna

3.1 Rättslig grund

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

Enligt kommissionens motiveringar kan unionen på grundval av den här rättsliga grunden fastställa minimikrav på arbetsvillkoren för sådana personer som utför plattformarbete som har ett anställningsförhållande och därmed klassificeras som arbetstagare. EU-domstolen har dessutom funnit att den omständigheten att en person ska kvalificeras som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att denne ska kvalificeras som arbetstagare i unionsrättens mening när dennes oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande. I detta avseende hänvisar kommissionen i sina motiveringar till EU-domstolens rättspraxis i målen C-256/01, Allonby och C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media. Enligt kommissionen omfattas falska egenföretagare således också av EU:s arbetslagstiftning på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget.

Det föreslagna direktivet grundar sig också på artikel 16.2 i EUF-fördraget, eftersom det behandlar situationen för personer som utför plattformarbete med avseende på skydd av personuppgifter som behandlas i automatiska övervaknings- och beslutssystem. Denna artikel ger

Europaparlamentet och rådet befogenhet att i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet fastställa bestämmelser om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter.

Kommissionens hänvisningar till EU-domstolarnas rättspraxis om falska egenföretagares ställning i EU:s arbetslagstiftning har enligt statsrådet vederbörligen registrerats i förslagens motiveringar. Statsrådet anser att de föreslagna rättsliga grunderna i huvudsak är ändamålsenliga och förenliga sinsemellan, men anser att tillräckligheten avseende den föreslagna rättsliga grunden artikel 153.1 b i EUF-fördraget ännu ska utredas i den fortsatta beredningen särskilt i den mån det är fråga om att iakttagandet av en motbevisbar rättslig presumtion (presumtion om anställningsförhållande) ska omfatta olika myndighetsförfaranden och administrativa och rättsliga förfaranden. Statsrådet preciserar sin ståndpunkt med avseende på den rättsliga grundens ändamålsenlighet då behandlingen av förslaget framskrider.

3.2 Subsidiaritetsprincipen

Statsrådet konstaterar att det med avseende på subsidiaritetsprincipen är väsentligt att bedöma huruvida en viss åtgärd på grund av dess omfattning eller effekt bättre kan genomföras på EU-nivå. Närmare riktlinjer för tillämpningen av principen finns i protokollet (N:o 2) som fogats till EU:s fördrag och särskilt artikel 5. Utöver EU:s allmänna mål beaktar subsidiaritetsbedömningen även de särskilda bestämmelserna inom varje enskilt område i fråga.

Enligt kommissionens motiveringar har medlemsstaterna, trots den gemensamma inre marknaden, valt olika synsätt för huruvida och hur de reglerar plattformarbete. Enligt kommissionen har det i medlemsstaterna fattats över 100 domstolsbeslut och 15 myndighetsbeslut om sysselsättningsstatus för personer som arbetar via plattformar. Trots att resultaten varierat har enligt kommissionen ståndpunkten i största delen varit att personer som arbetar via plattformar ska omklassificeras som arbetstagare. Detta medför en rättslig osäkerhet för de digitala arbetsplattformarna och för dem som arbetar genom dem. Det stora antalet domstolsärenden pekar på svårigheter att upprätthålla lika villkor mellan dels medlemsstaterna, dels mellan digitala arbetsplattformar och andra företag samt undvika en press nedåt på arbetsnormer och arbetsvillkor. Vissa digitala arbetsplattformar kan ägna sig åt otillbörliga affärsmetoder gentemot andra företag, t.ex. genom att inte följa samma regler och bedriva verksamhet på samma villkor. Enligt kommissionen behövs det därför EU-åtgärder för att se till att den mycket rörliga och snabbföränderliga plattformsekonomin utvecklas parallellt med arbetstagarrättigheterna för personer som arbetar via plattformar.

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

Enligt kommissionen skulle man inte enbart med nationella åtgärder uppnå EU:s fördragsfästa huvudmål att främja hållbar ekonomisk tillväxt och sociala framsteg, eftersom medlemsstaterna

kan tveka att anta strängare regler eller strikt tillämpa befintliga arbetsnormer, samtidigt som de konkurrerar med varandra för att locka till sig investeringar från digitala arbetsplattformar.

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

Statsrådet, liksom kommissionen, anser att plattformsekonomin, inklusive det plattformsförmedlade arbetet, ofta är internationellt, gränsöverskridande och snabbt utvecklande till sin karaktär. Många digitala arbetsplattformar är verksamma i flera olika länder. Därmed kan lösningar på EU-nivå också vara bäst för plattformsföretag. Många utmaningar relaterade till plattformsarbetet, såsom den osäkra arbetsrättsliga ställningen för personer som arbetar på plattformar och eventuella snäva bestämmelser avseende den algoritmiska verksamhetsledningen, verkar vara enhetliga i alla EU-länder, vilket talar för att hitta lösningar på EU-nivå.

Statsrådet anser att förslaget förefaller vara förenligt med subsidiaritetsprincipen ur Finlands synvinkel.

3.3 Proportionalitetsprincipen

Proportionalitetsprincipen förutsätter att bestämmelsernas mål kan uppnås genom åtgärder av EU:s organ och att åtgärderna inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen i fråga. Vid bedömningen av efterlevnaden av principen ska man beakta att EU:s organ har omfattande prövningsrätt för politiska, ekonomiska och sociala val och att de måste utföra mångsidiga bedömningar.

Enligt kommissionens motiveringar föreskrivs minimikrav i förslaget till direktiv vilket säkerställer att graden av ingripande begränsas till vad som är nödvändigt för att uppnå förslagets mål. De medlemsstater som redan har mer gynnsamma bestämmelser än dem som fastställs i förslaget till direktiv kommer inte att vara tvungna att ändra eller försämra dem. Medlemsstaterna får även fatta beslut om att gå längre än miniminormerna i förslaget till direktiv.

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

Trots att statsrådet fortfarande utreder sin ståndpunkt avseende presumtionen om anställningsförhållande anser statsrådet att det med avseende på proportionalitetsprincipen är viktigt att direktivförslaget, för fastställandet av den arbetsrättsliga ställningen för personer som utför plattformsarbete, hänvisar till begreppet för anställningsförhållande som föreskrivs i medlemsstaternas lagstiftning med beaktande av rättspraxisen vid Europeiska unionens domstol och att presumtionen om anställningsförhållande i förslaget är möjlig att motbevisa genom rättsligt eller

administrativt förfarande genom att åberopa begreppet för anställningsförhållande som definieras i den nationella lagen. Det plattformsbaserade arbetet är väldigt mångsidigt och en stor del av arbetet som utförs via plattformarna utförs som äkta egenföretagare. I detta avseende kan det vara motiverat att rikta bestämmelserna till plattformar som utövar kontroll av arbetets faktiska utförande.

Statsrådet anser att förslaget förefaller vara förenligt med proportionalitetsprincipen ur Finlands perspektiv.

4 Förslagets konsekvenser för Finland

4.1 Fastställande av sysselsättningsstatus för person som utför plattformarbete

I Finland avgörs anställningsförhållandets rättsliga karaktär genom bedömning av kännetecknen för anställningsförhållande som ingår i bestämmelsen för tillämpningsområde (1 kap. 1 §) i arbetsavtalslagen (55/2001). Enligt paragrafen tillämpas lagen på ett sådant avtal (arbetsavtal) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag.

För att det ska vara fråga om ett anställningsförhållande och inte något annat rättsligt förhållande ska alla kriterier som nämns i lagpunkten i fråga uppfyllas. I sista hand avgörs formen på det rättsliga förhållandet genom en helhetsbedömning om ett avgörande inte kan uppnås med hjälp av de enskilda kriterierna huruvida personen arbetar i ett anställningsförhållande eller som till exempel företagare. En helhetsbedömning är ofta nödvändig särskilt vid bedömningen av uppfyllandet av kännetecknen för ledning och kontroll av arbetet, dvs. direktionsrätten. En helhetsbedömning görs på grundval av faktiska anställningsförhållanden med beaktande av parternas syfte i rättsförhållandet och anställningsvillkoren som avtalats i arbetsavtalet. I praktiken måste man i helhetsbedömningen väga aktuell fakta i varje enskilt fall som å ena sidan understöder anställningsförhållande och å andra sidan företagande.

Begreppet arbetsavtal som föreskrivs i arbetsavtalslagen är en tvingande rätt. Detta innebär att parterna i anställningsförhållandet inte ens genom ömsesidiga avtal kan komma överens om att rättsförhållandet är något annat än anställningsförhållandet om kriterierna för anställningsförhållande faktiskt uppfylls.

Enligt direktivförslaget ska en person som utför plattformarbete anses vara i ett anställningsförhållande i företaget som äger den digitala arbetsplattformen om minst två av fem av kriterierna i artikel 4 i förslaget uppfylls. Förslaget avviker från Finlands arbetslagstiftning enligt vilken anställningsförhållandets rättsliga karaktär bedöms med hjälp av kriterierna för ett anställningsförhållande som föreskrivs i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Det är möjligt att kriterierna i artikel 4 i direktivförslaget i vissa fall är sådana som även vid bedömning av rättsförhållandet enligt den nationella lagstiftningen leder till att rättsförhållandet betraktas som ett anställningsförhållande. Å andra sidan kan det finnas andra faktorer i ljuset av vilka personen som utför plattformarbete ska betraktas som företagare även om två av direktivförslagets fem kriterier uppfylls. Den rättsliga presumtionen i direktivförslaget kan leda till att ett rättsförhållande avseende plattformarbete betraktas som ett anställningsförhållande i enlighet med dessa även om det enligt den nationella lagstiftningen är fråga om arbete som utförs som företagare.

Enligt artikel 5 i direktivförslaget är det möjligt att bedöma rättsförhållandet enligt begreppet för anställningsförhållande i nationell lagstiftning i rättsliga eller administrativa förfaranden eller i båda. Enligt gällande lagstiftning i Finland innebär detta att rättsförhållandet fastställs vid

U 6/2022 rd

civilprocess i tingsrätten genom att väcka fastställsetalan. Som alternativ till att motbevisa den rättsliga presumtionen kan man även överväga inrättande av en administrativ process.

Enligt artikel 4 i direktivförslaget ska den rättsliga presumtionen gälla i alla relevanta administrativa och rättsliga förfaranden. Även behöriga myndigheter som kontrollerar efterlevnaden av eller genomdrivar relevant lagstiftning ska kunna utgå från denna presumtion. I förslagets motiveringsdel hänvisas det bland annat till arbetarskydds- och socialskyddsmyndigheterna för sådana myndigheter. I direktivets skäl nämns även skattemyndigheten som exempel.

I Finland bedömer de olika myndigheterna självständigt gränsdragningen mellan anställningsförhållande och företagande på grundval av lagstiftningen som tillämpas. I lagstiftningen som tillämpas av vissa myndigheter hänvisas till begreppet för anställningsförhållande (arbetsavtal) som föreskrivs i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Detta görs bland annat i lagen om pension för arbetstagare och lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar för deras personliga tillämpningsområden. Arbetarskyddsmyndigheten beslutar om förefintligheten av ett anställningsförhållande enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen som en förhandsfråga vid bedömningen av om den har behörighet att utöva tillsyn över skyldigheten att iaktta lagstiftningen i fråga. Inom beskattningen finns det däremot ett eget begrepp för anställningsförhållande. Konsekvenserna av direktivförslaget på myndigheternas verksamhet då de bedömer gränsdragningen mellan anställningsförhållande och företagande samt på lagstiftningen som tillämpas av olika myndigheter och begreppet för anställningsförhållande eller arbetsavtal som definieras i denna ska bedömas närmare då behandlingen av förslaget framskrider.

Vid arbetsrättsliga tvister iakttas det som föreskrivs i 17 kap. 2 § i rättegångsbalken (4/1734) enligt vilken en part i ett tvistemål ska styrka de omständigheter som partens yrkande eller motsättande grundar sig på. Förslaget om omvänd bevisbörda för plattformsföretag i artikel 5 i direktivförslaget förefaller avvika från den här huvudbestämmelsen.

4.2 Algoritmisk verksamhetsledning

En del av förslagen i kapitel 3 i direktivförslaget är nya med avseende på den nationella lagstiftningen medan en del åtminstone i viss mån redan omfattas av bestämmelser i den nationella lagstiftningen.

I den mån som direktivförslaget preciserar och kompletterar bestämmelserna om skydd av personuppgifter för fysiska personer är bestämmelserna i den nationella dataskyddslagen (1050/2018) som tillämpas parallellt med EU:s dataskyddsförordning samt lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004), som är en särskild lag för behandlingen av personuppgifter i ett anställningsförhållande, relevanta. Med avseende på direktivförslaget är bland annat 3 § (relevanskrav), 4 § (allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt), 5 § (behandling av uppgifter om hälsotillstånd) och 21 § (samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät) i lagen om integritetsskydd i arbetslivet väsentliga.

Enligt 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet får arbetsgivaren endast behandla sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Avvikelser från relevanskravet kan inte göras med arbetstagarens samtycke.

Enligt 4 § 1 mom. ska arbetsgivaren samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos

U 6/2022 rd

arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter.

Enligt 5 § 1 mom. om behandling av uppgifter om hälsotillstånd har arbetsgivaren rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan och behandlingen av uppgifterna behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämfällbara förmåner i anslutning till hälsotillståndet eller för utredning av om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. Arbetsgivaren har dessutom rätt att behandla dessa uppgifter i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag.

Enligt 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet omfattas syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares personliga post och annan elektronisk kommunikation av samarbetsförfarandet som avses i samarbetslagarna. I andra företag och offentlighetsrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan. Efter samarbets- och samrådsförfarandet ska arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

Enligt samarbetslagen (1333/2021) som trädde i kraft i början av år 2022 tillämpas lagen på företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande uppgår till minst 20. I företag och sammanslutningar som omfattas av lagens tillämpningsområde behandlas frågor som föreskrivs i 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet genom regelbunden dialog som föreskrivs i 2 kap. i samarbetslagen. I 36 § i samarbetslagen föreskrivs också om att företrädarna för personalen har rätt att anlita sakkunniga och om att de sakkunniga ges befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall.

Enligt en preliminär bedömning förefaller 3 § och 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet som nämns ovan till stor del uppfylla skyldigheterna i artikel 6.5 i direktivet då det är fråga om behandling av personuppgifter för arbetstagare. Förhållandet mellan artikel 6.5 a om förbudet att behandla uppgifter om emotionella eller psykologiska tillstånd samt artikel 8 i förslaget och den nationella lagstiftningen ska bedömas närmare i den fortsatta behandlingen. Likaså ska man närmare bedöma i vilken utsträckning 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet och bestämmelserna i samarbetslagen kan anses uppfylla kraven i artikel 6 och 9 i direktivet.

Med avseende på egenföretagare grundar sig bestämmelsen om skydd av personuppgifter för närvarande på dataskyddsförordningen och bestämmelserna i dataskyddslagen som tillämpas parallellt med den. I dataskyddslagen föreskrivs bland annat om behandling av särskilda kategorier av personuppgifter (6 §). I huvudsak förefaller det dock som att de nya rättigheterna enligt artikel 10 för egenföretagare som utför plattformarbete utgör en ny bestämmelse.

Övervakningen av de automatiserade övervaknings- och beslutssystemen enligt artikel 7 i direktivförslaget och särskilt de digitala arbetsplattformarnas skyldighet att utvärdera riskerna,

enligt artikel 7.2, som dessa system orsakar plattformarbetstagarnas säkerhet och hälsa, inverkar på arbetsgivarens arbetarskyddsskyldighet som föreskrivs i arbetarskyddslagen (738/2002). Arbetarskyddslagen tillämpas i regel endast på arbete som utförs i anställnings- och tjänsteförhållande. Enligt 8 § i arbetarskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet genom att beakta förebyggande grundläggande principer för arbetarskyddet. Arbetsgivaren ska också ge akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet. Enligt 10 § 1 mom. i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Kravet på utredning och bedömning av arbetets faror gäller både fysiska och psykosociala olägenheter och risker. Enligt 10 § 2 mom. i arbetarskyddslagen om arbetsgivaren inte har tillräcklig sakkunskap som behövs för att reda ut och bedöma arbetsfarorna ska hen anlita utomstående sakkunniga. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att den sakkunnige har tillräcklig kompetens och andra förutsättningar för att utföra uppdraget på ett korrekt sätt.

4.3 Insyn i plattformarbete

Kravet i artikel 11 i direktivförslaget ingår inte som sådant i Finlands lagstiftning enligt vilket digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare ska deklarerar arbete som utförs av plattformarbetstagare till de behöriga arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs. Varje arbetsgivare ska dock teckna lagstadgade, obligatoriska försäkringar för sina arbetstagare. Det är inte klart i vilken utsträckning sådana lagstadgade försäkringsskyldigheter omfattar deklareringskyldigheten som avses i artikeln. Även förhållandet mellan artikel 12 om tillgång till relevant information om plattformarbete och den nationella lagstiftningen ska utredas närmare i den fortsatta behandlingen av förslaget.

4.4 Rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna

Enligt artikel 14 i direktivförslaget ska företrädare för personer som utför plattformarbete eller andra juridiska personer som i enlighet med kriterier i nationell lagstiftning eller praxis har ett legitimt intresse av att försvara rättigheterna för personer som utför plattformarbete, få delta i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv och få agera på uppdrag av eller till stöd för en person som utför plattformarbete med dennas godkännande. I det fortsatta arbetet ska man utreda huruvida förslaget omfattar sådana former av rättegångsföreträdarskap som Finlands lagstiftning inte känner till och huruvida det möjliggör väckande av gruppåtal vilket inte är möjligt i till exempel arbetsrättsliga ärenden i Finland.

Finlands lagstiftning innefattar inte kravet i artikel 15 i direktivförslaget enligt vilket digitala arbetsplattformar ska skapa kommunikationskanaler för personer som utför plattformarbete. Förslaget förutsätter reglering i ärendet.

Artikel 16 i direktivförslaget gäller skyldigheten att säkerställa att nationella domstolar eller behöriga myndigheter, i förfaranden som rör talan om korrekt fastställande av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete, kan förelägga de digitala arbetsplattformarna att lämna all relevant bevisning som de förfogar över, inklusive bevis som innehåller konfidentiella uppgifter. 17 kap. 38–40 § i rättegångsbalken föreskriver om att lägga fram eller skaffa dokument och syneobjekt som används som bevisning i Finland, inklusive dokument, föremål eller syneobjekt som innehåller uppgifter som omfattas av sekretess eller av tystnadsrätt. Domstolen kan förordna att ett föremål eller en handling ska läggas fram för domstolen om föremålet eller

handlingen kan ha betydelse som bevis. Skyldigheten kan vid behov förstärkas genom tvångsmedel. I det här avseendet förefaller den nationella lagstiftningen uppfylla kraven i direktivförslaget.

Finlands lagstiftning kan anses vara i enlighet med kraven som föreskrivs i artikel 17 och 18 i direktivförslaget när det gäller plattformsarbetare i anställningsförhållande. Däremot föreskrivs det inte om till exempel uppsägningsskydd eller motsvarade skydd för egenföretagare. I förhållanden mellan företagare som är verksamma som egenföretagare iaktas avtalsrättens allmänna principer vid till exempel uppsägning av avtal.

Enligt artikel 19 i direktivförslaget ansvarar tillsynsmyndigheten som definieras i dataskyddsförordningen för att övervaka tillämpningen av artikel 6, artikel 7.1 och 7.3 samt artiklarna 8 och 10 i direktivet. Tillsynsmyndigheten är även behörig att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i dataskyddsförordningen. Tillsynsmyndigheten och de nationella arbetsmarknads- och socialskyddsmyndigheterna ska samarbeta.

I Finland är dataombudsmannen den nationella tillsynsmyndigheten och bestämmelser om dataombudsmannen finns i dataskyddslagen. I 24 § i dataskyddslagen föreskrivs även om administrativa påföljdsavgifter. För behandling av personuppgifter i anställnings- och tjänsteförhållande föreskriver dessutom lagen om integritetsskydd i arbetslivet om dataombudsmannens och arbetarskyddsmyndighetens delade behörighet i övervakningen av att lagen iaktas. Enligt 22 § i lagen övervakar arbetarskyddsmyndigheten, i enlighet med sin behörighet, tillsammans med dataombudsmannen att lagen iaktas. Med avseende på dataombudsmannens uppgifter och behörighet hänvisas till artiklarna 55–59 i dataskyddsförordningen och 14 § i dataskyddslagen. Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet föreskrivs i 2 och 3 kap. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Förslagets konsekvenser för dataombudsmannens uppgifter och skyldigheterna som föreslås i direktivet för samarbetet mellan olika myndigheter ska ännu bedömas närmare då beredningen framskrider.

4.5 Övriga konsekvenser

Enligt konsekvensbedömningen som kompletterar direktivförslaget kommer förslagen sannolikt medföra mest konsekvenser i de medlemsländer där digitala arbetsplattformar är vanligast. Sådana är särskilt länderna i Väst- och Sydeuropa.

Det finns inga exakta statistiska uppgifter om antalet personer som utför plattformarbete i Finland. Enligt Statistikcentralens Arbetskraftsundersökning hade cirka 0,3 procent av finländarna i åldern 15–74 år skaffat minst en fjärdedel av sin inkomst via olika digitala plattformar år 2017. Numerärt var det fråga om cirka 14 000 personer. I undersökningens intervjufrågor nämndes dock också alternativa inkomstmeter, bl.a. inkomster från uthyrning av bostad via AirBnb eller försäljning av varor via Tori.fi som enligt en preliminär bedömning kan lämna utanför direktivets föreslagna tillämpningsområde.

Som en del av Arbetshälsoinstitutets undersökning Reilu työ alustoilla har Arbetshälsoinstitutet sammanställt en lista över plattformsföretag som förmedlar arbete i Finland. Enligt listan finns det för närvarande sammanlagt 43 finländska eller i Finland aktiva arbetsplattformar. För dessa finns det ingen information om i vilken utsträckning de eventuellt omfattas av direktivförslagets tillämpningsområde, dvs. om de uppfyller definitionen för digitala arbetsplattformar.

Den rättsliga presumtionen i direktivförslaget kan medföra kostnader för företag som erbjuder plattformarbete i Finland. Kostnader kan uppstå då företagen omarbetar sin praxis enligt kraven i direktivet. Dessutom kan det uppstå kostnader om företagen bestrider presumtionen för att motbevisa den i en domstolsprocess. Enligt motiveringarna i direktivförslaget kan kostnaderna för de digitala arbetsplattformarna som åtgärderna för att bekämpa risken för felklassificering av sysselsättningsstatus medför uppgå till 4,5 miljarder euro per år på EU-nivå. Å andra sidan kan de digitala arbetsplattformarna även dra nytta av den ökade rättssäkerheten som bestämmelsen medför då regleringen av arbete som utförs via plattformar är densamma i alla EU-länder. Rättssäkerheten påverkas dock av att begreppet för arbetstagare eller anställningsförhållande fortfarande i sista hand fastställs enligt den nationella lagstiftningen i varje medlemsstat. Dessutom medför de nya rättigheterna för den nya algoritmiska verksamhetsledningen och redovisningsskyldigheten till myndigheterna som ingår i förslaget administrativa kostnader för plattformsföretagen. Företag som verkar inom samma bransch som företag som erbjuder plattformarbete skulle kunna dra nytta av mer jämlika verksamhetsförutsättningar då fastställandet av sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete regleras.

Förslaget enligt vilket en rättslig presumtion endast är möjlig att motbevisa i rättsliga eller administrativa förfaranden skulle enligt en preliminär bedömning öka de allmänna domstolarnas, och i första skedet tingsrätternas, arbetsbörda då den genomförs som sådan. Arbetsmängden kan bland annat påverkas av i vilken utsträckning digitala arbetsplattformar utvecklar sin praxis och den allmänna förekomsten av plattformarbete och dess utveckling i Finland.

Förslagets konsekvenser för andra myndigheter som bedömer förekomsten av ett anställningsförhållande, såsom arbetarskydds-, social- och skattemyndigheter, ska bedömas närmare under den fortsatta beredningen.

5 Förslagets förhållande till grundlagen samt de grundläggande och mänskliga rättigheterna

Direktivförslagets bestämmelser preciserar och förtydligar EU:s dataskyddsförordning. Förslaget kan på så vis bedömas vara relevant med avseende på skydd för privatlivet och personuppgifterna i 10 § i grundlagen.

Syftet med direktivförslaget är att säkerställa transparens, rättvisa och redovisningsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning som används i plattformarbete genom att skapa nya rättigheter för personer som utför plattformarbete. Syftet är alltså att främja och förbättra tillgången till information för personer som utför plattformarbete om algoritmisk verksamhetsledning samt skyddet av deras personuppgifter och privatliv. Direktivförslaget förefaller således enligt statsrådets uppfattning vara i linje med och stöda genomförandet av skyddet för privatliv och personuppgifter som tryggas i grundlagen.

Förslaget kan anses vara av betydelse med avseende på egendomsskyddet i 15 § och näringsfriheten och rätten till arbete i 18 § i grundlagen. Enligt 15 § i grundlagen är vars och ens egendom tryggad. Angående expropriation av egendom för allmänt behov mot full ersättning bestäms genom lag.

I 18 § i grundlagen föreskrivs bland annat om vars och ens rätt i enlighet med lag att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som hen valt fritt. Det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Ingen får heller avskedas från sitt arbete utan laglig grund.

Förslagets mål är att förbättra arbetsvillkoren för personer som utför plattformarbete vilket kan anses stödas av den allmännas skyldighet att sörja för skyddet av arbetskraften som föreskrivs i

grundlagen. Förslaget ingriper inte i rätten att utöva näring för företag som tillhandahåller plattformarbete. Förslaget tillåter således att plattformarbete utförs som egenföretagare även i fortsättningen. Vid tillämpning av den rättsliga presumtionen har personer som utför plattformarbete enligt förslaget möjlighet att motbevisa presumtionen i rättsligt eller administrativt förfarande genom att åberopa det lagstiftade begreppet för anställningsförhållande och göra gällande att det inte är fråga om arbete som utförs i anställningsförhållande. Möjligheten att motbevisa den rättsliga presumtionen kan bedömas vara relevant även med avseende på skyddet av egendom för personer som utför plattformarbete som egenföretagare. Skyldigheten för företag som tillhandahåller plattformarbete att tillhandahålla relevant information innefattar inte enligt kommissionens motiveringar plattformsföretagets affärshemligheter eller uppgifter som skyddas av immateriella rättigheter. Direktivförslaget kan således enligt statsrådet anses vara i linje med rätten till arbete och näringsfrihet samt rätten till skydd av egendom som tryggas i grundlagen.

Mot de ovannämnda bestämmelserna i grundlagen kan förslaget bedömas vara relevant med avseende på artikel 8 (skydd av personuppgifter), artikel 15 (fritt yrkesval och rätt att arbeta), artikel 16 (näringsfrihet) och artikel 17 (rätt till egendom) i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Kommissionen har dessutom i motiveringarna för direktivförslaget nämnt artiklarna 27 och 31 om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget och rättvisa arbetsförhållanden i stadgan om de grundläggande rättigheterna.

6 Ålands behörighet

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) hör arbetsrätten till rikets behörighet med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda och med beaktande av vad som stadgas i 29 § 1 mom. 6 punkten och 29 § 2 mom.

Även bestämmelsen om skydd av personuppgifter för fysiska personer hör huvudsakligen till rikets behörighet. Dock har skyddet av personuppgifter som behandlas av Ålands landskap och kommunala myndigheter vid lagstiftningskontrollen enligt 19 § i självstyrelselagen med stöd av 18 § 1 och 4 punkten i självstyrelselagen ansetts höra till landskapets lagstiftningsbefogenheter. Förslaget bedöms inte nämnvärt omfatta sådana frågor.

7 Behandling av förslaget i EU-organen

Behandlingen av förslaget har inletts i rådets arbetsgrupp för socialärenden. Många medlemsländer har utgångsmässigt förhållit sig positivt till målen i det föreslagna direktivet men konstaterat att en närmare granskning av förslaget ännu är på hälft.

Sysselsättningsutskottet ansvarar för beredningen av direktivet i Europaparlamentet. Utskottet för transport och turism ger sina synpunkter i frågan.

8 Nationell behandling av förslaget

Statsrådets U-skrivelse har behandlats i sektionen för arbetsrätt vid kommittén för EU-ärenden (sektion 28).

Statsrådets U-skrivelse har beretts vid EU-ministerutskottets möte den 27 januari 2022.

9 Statsrådets ståndpunkt

U 6/2022 rd

Enligt statsrådet är nyckeln till stärkandet av EU:s sociala dimension sociala rättigheter och uppdaterade minimiregler för arbetslivet och effektivare verkställande av dessa. Kommissionens förslag är kopplat till europeiska pelaren för sociala rättigheter vars genomförande har en central betydelse i främjandet av ett socialt Europa. De nationella särdragen i Finlands social- och sysselsättningspolitik, såsom ett arbetsmarknadssystem som grundar sig på avtal, ska dock respekteras. Enligt Finlands uppfattning ska den sociala dimensionen även i fortsättningen vara utgångspunkten för de nationella systemens mångfald.

Statsrådet stöder direktivförslaget om att förbättra arbetsvillkoren och de sociala rättigheterna för personer som arbetar via plattformar, bl.a. för att stöda villkoren för hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i EU. Arbetstagarnas rättigheter enligt arbets- och sociallagstiftningen ska vara lika oavsett hur utförandet av arbetet har organiserats. Det är också viktigt att säkerställa jämlika verksamhetsförutsättningar för företagen för genomförandet av skyldigheterna relaterade till arbets- och socialskyddslagstiftningen och andra regleringar.

Med avseende på plattformsarbetet är en av de viktigaste frågorna kopplade till den arbetsrättsliga ställningen för den som utför plattformarbete. Trots att statsrådet fortfarande utreder sin ståndpunkt avseende presumtionen om anställningsförhållande som presenteras i direktivförslaget anser statsrådet att det är viktigt att direktivförslaget, för fastställandet av den arbetsrättsliga ställningen för personer som utför plattformarbete, hänvisar till begreppet för anställningsförhållande som föreskrivs i medlemsstaternas lagstiftning med beaktande av rättspraxisen vid Europeiska unionens domstol och att presumtionen om anställningsförhållande i förslaget är möjlig att motbevisa genom rättsligt eller administrativt förfarande genom att åberopa begreppet för anställningsförhållande som definieras i den nationella lagen. Det är även viktigt att direktivet inte medför en skyldighet att reglera en så kallad tredje kategori mellan arbete som utförs i anställningsförhållande och som företagare. I förhandlingarna strävar statsrådet efter att förtydliga presumtionen om anställningsförhållande i förhållande till den nationella lagstiftningen och praxisen, inklusive olika myndigheters förfaranden vid bedömning av gränssnittet mellan arbete som utförs i anställningsförhållande eller som företagare.

Statsrådet förhåller sig utgångsmässigt positivt till direktivets förslag att införa nya materiella rättigheter för plattformsarbetstagare och egenföretagare i förhållande till den algoritmiska verksamhetsledningen. Statsrådet anser det viktigt att förslagen till EU-rättsakter är i enlighet med EU:s dataskyddslagstiftning. Statsrådet förhåller sig positivt till att man med direktivförslaget säkerställer skyddet av plattformsarbetstagarnas personuppgifter inom ramarna för dataskyddsförordningens handlingsutrymme.

Statsrådet anser att de föreslagna rättsliga grunderna i huvudsak är ändamålsenliga och förenliga sinsemellan, men anser att tillräckligheten avseende den föreslagna rättsliga grunden artikel 153.1 b i EUF-fördraget ännu ska utredas i den fortsatta beredningen, särskilt i den mån det är fråga om att iakttagandet av en motbevisbar presumtion om anställningsförhållande ska omfatta olika myndighetsförfaranden och administrativa och rättsliga förfaranden. Statsrådet preciserar sin ståndpunkt med avseende på den rättsliga grundens ändamålsenlighet då behandlingen av förslaget framskrider.

Förslaget förefaller vara förenligt med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen ur Finlands synvinkel. Plattformsekonomin, inklusive det plattformsförmedlade arbetet, är ofta internationell, gränsöverskridande och snabbt utvecklande till sin karaktär. Många digitala arbetsplattformar är verksamma i flera olika länder. Därmed kan lösningar på EU-nivå också vara bäst för plattformsföretag. Många utmaningar relaterade till plattformsarbetet, såsom den osäkra ar-

U 6/2022 rd

betsrättsliga ställningen för personer som arbetar på plattformar och eventuella snäva bestämmelser avseende den algoritmiska verksamhetsledningen, verkar vara enhetliga i alla EU-länder, vilket talar för att hitta lösningar på EU-nivå.

Statsrådet klarlägger fortfarande det närmare innehållet i vissa bestämmelser i direktivförslaget och hur dessa förhåller sig till finsk lagstiftning och praxis och preciserar sin ståndpunkt avseende dessa då behandlingen av kommissionens förslag framskrider.