

2022-01-11

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Jens Lidén
jens.liden@tco.se
+46725553305

Yttrande över Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(2021) 762

A2021/02328/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet har gett TCO möjlighet att yttra sig över Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(2021) 762.

Syftet med det föreslagna direktivet är att förbättra arbetsvillkoren för personer som utför plattformsarbete. Kommissionens förslag innehåller bland annat regler om sysselsättningsstatus ("employment status"), algoritmisk verksamhetsledning (algorithmic management), insyn i plattformsarbete ("transparency on platform work") samt rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna ("remedies and enforcement").

TCO lämnar följande synpunkter.

- TCO ställer sig bakom direktivförslagets övergripande mål, dvs. att personer som utför plattformsarbete ska ha goda arbetsvillkor. På den svenska arbetsmarknaden skapas goda arbetsvillkor i första hand genom att arbetsmarknadens parter förhandlar och träffar kollektivavtal. Det är därför mycket viktigt att ett EU-direktiv om plattformsarbete är flexibelt och inte hindrar tillämpning av nationella regler, kollektivavtal och arbetsmarknadssystem.
- Det är positivt att direktivförslaget inte innehåller regler om en s.k. tredje kategori av arbetsutförare eller någon direkt reglering av arbetstagarbegreppet som sådant. Det är dock angeläget med klargöranden av direktivförslagets närmare innehåll och rättsföljder i flera delar. Det gäller framför allt bestämmelserna i art. 4 och 5 i direktivförslaget om rättslig presumtion och möjligheterna att motbevisa presumtionen.
- Den rättsliga presumtionens tillämpningsområde och funktion är i flera delar otydlig. Som TCO uppfattar förslaget kan presumtionen få effekter för alla personer som utför arbete via

sådana plattformar som uppfyller förutsättningarna enligt art. 4.2 i direktivförslaget, även personer som är ”genuina” uppdragstagare eller egenföretagare.

- Det är vidare otydligt vilka rättsområden som den rättsliga presumtionen ska tillämpas inom. TCO kan inte förstå direktivförslaget på något annat sätt än att presumtionen är avsedd att tillämpas och få genomslag även inom andra rättsområden än det arbetsrättsliga, exempelvis i socialförsäkringsrättsliga och skatterättsliga ärenden.
- Det kan bland annat mot denna bakgrund konstateras att direktivförslaget egentligen inte innehåller någon materiell reglering av arbetsvillkor. Direktivförslaget och den rättsliga presumtionen ska i stället innebära en aktivering av redan befintliga arbetsrättsliga och sociala rättigheter, till exempel enligt det s.k. arbetsvillkorsdirektivet (direktiv (EU) 2019/1152). Det kan därför ifrågasättas om art. 153.1 b) i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) är korrekt rättslig grund för direktivförslaget.
- Det är därutöver otydligt i vilken utsträckning direktivförslagets rättigheter och skyldigheter ska gälla för personer som utför plattformarbete men som inte är arbetstagare. Direktivets tillämpning på och följer för ”genuina” uppdragstagare och egenföretagare måste klargöras och analyseras för att ställning ska kunna tas till de angivna rättsliga grunderna för direktivförslaget samt relationen till kommissionens kommande riktlinjer om kollektiva avtal för s.k. ”solo self-employed persons”.
- Användningen av algoritmer och artificiell intelligens kan innebära utmaningar och risker på hela arbetsmarknaden. Dessa utmaningar och risker är inte begränsade till plattformsekonomin specifikt, vilket även EU-kommissionen påpekar. TCO noterar att kommissionen beskriver frågorna som särskilt framträdande i plattformsekonomin. TCO uppfattar att kommissionens avsikt är att reglerna ska ses som ett första steg till en allmän reglering av algoritmisk verksamhetsledning och övervakning. Förslaget bör därför analyseras och bedömas inte endast utifrån att de kan komma att gälla inom plattformarbete, utan även med utgångspunkt i att liknande regler kan bli generellt tillämpliga på arbetsmarknaden. En särskilt viktig fråga att analysera och värna i sammanhanget är arbetsmarknadsparternas utrymme att reglera denna typ av frågor i kollektivavtal.

- Reglerna om algoritmisk verksamhetsledning i direktivförslaget bör bedömas i förhållande till EU-kommissionens förslag till förordning om harmoniserade regler om artificiell intelligens. Klargöranden mellan förslaget till AI-förordning och det aktuella direktivförslaget behöver göras, både ur ett EU- och ett nationellt perspektiv. För TCO:s inledande ståndpunkter på förslaget till AI-förordning hänvisas till TCO:s remissvar av den 24 juni 2021.
- TCO anser sammanfattningsvis att direktivförslaget rymmer en rad frågor av generell och principiell karaktär för arbetsmarknaden och ur ett avtals- och modellperspektiv. Det är angeläget att regeringen har en nära dialog med arbetsmarknadens parter, inklusive de avtalsslutande parterna, under förhandlingen.

I bilaga till detta yttrande redovisar TCO vissa frågeställningar kring direktivförslagets närmare innehåll.

Therese Svanström
Ordförande

Jens Lidén
Jurist

2022-01-11

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Jens Lidén
jens.liden@tco.se
+46725553305

Bilaga till yttrande över Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(2021) 762

A2021/02328/ARM

I denna bilaga redovisar TCO vissa frågeställningar kring direktivförslaget närmare innehåll.

TCO har gjort en initial och övergripande analys av direktivförslaget. De kommentarer som framförs nedan är preliminära och ska inte uppfattas som uttömmande eller slutgiltiga. Syftet med framställningen nedan är att framhäva vissa frågor som enligt TCO:s uppfattning kräver ytterligare utredning och analys.

Kapitel I – Allmänna bestämmelser

Direktivet innehåller rättigheter som enligt art. 1.2 i direktivförslaget ska gälla för personer som utför plattformarbete ("persons performing platform work") och som har, eller som kan anses ha ("may be deemed to have"), ett anställningsavtal eller anställningsförhållande enligt definition i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis.

I enlighet med art. 10 i direktivförslaget ska de rättigheter som fastställs i direktivet avseende skydd för fysiska personer i samband med behandling av personuppgifter under algoritmisk verksamhetsledning, se art. 1.2 i direktivförslaget, även gälla för personer som utför plattformarbete och som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande.

Som TCO förstår det föreslagna tillämpningsområdet, utifrån en läsning av art. 1.2 och art. 10, ska direktivet som utgångspunkt gälla för personer som utför plattformarbete och som har eller kan anses ha ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, dvs. arbetstagare (inklusive s.k. falska uppdragstagare eller egenföretagare). De rättigheter som följer av art. 6, art. 7.1 och 7.3 samt art. 8 i direktivförslaget ska därutöver, enligt art. 1.2 och art. 10, även gälla för personer som utför plattformarbete och som inte har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, till exempel

”genuina” uppdragstagare och egenföretagare. En sådan tolkning av direktivets tillämpningsområde, dvs. att det endast är de artiklar som räknas upp i art. 10 i direktivförslaget som ska gälla för personer som inte har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, stöds vidare av skäl (16) och (40) samt av kommissionens kommentarer till art. 1 och 10 på s. 14 f och 17 i missivet till direktivförslaget.

Den närmare innebörden av formuleringen ”kan anses ha” (”may be deemed to have”) i art. 1.2 är oklar. Formuleringen riskerar att komma i konflikt med den grundläggande och absoluta indelningen av personer som utför arbete mot ersättning i kategorierna arbetstagare och uppdragstagare enligt svensk arbetsrätt.

TCO:s bedömning av EU-domstolens rättspraxis är att EU-domstolen inte tillämpar ett autonomt och EU-gemensamt arbetstagarbegrepp vid tolkning och tillämpning av sekundärrätt på det socialpolitiska området. I stället har tillämpningsområdet för exempelvis EU-direktiv på arbetsrättens område bestämts med utgångspunkt i syftet med direktivet i fråga och med hänsyn till förekomst av nationella definitioner av arbetstagarbegreppet. Syftet med hänvisningen till EU-domstolens praxis i art. 1.2 är mot den bakgrunden svårt att förstå. Hänvisningen innebär en risk att domstolens praxis avseende andra direktivs tillämpningsområden kan bli vägledande vid tolkning och tillämpning av det aktuella direktivet.

Direktivet ska enligt art. 1.3 i direktivförslaget vara tillämpligt på digitala arbetsplattformar (”digital labour platforms”) som organiserar plattformarbete. Plattformarbete definieras i art. 2.1 (2) i direktivförslaget. Det är i detta avseende enligt TCO:s mening oklart vad som ska gälla i de fall plattformarbetet organiseras med inblandning av flera aktörer och olika mellanhänder, till exempel egenanställnings- och bemanningsföretag. Förhållandet till bemanningsdirektivet (direktiv 2008/104/EG) behöver tydliggöras liksom även förslagets innebörd och konsekvenser för konstruktioner med s.k. ”umbrella companies”.

”Person som utför plattformarbete” (”person performing platform work”) ska enligt art. 2.1 (3) i direktivförslaget avse varje enskild person som utför plattformarbete, oavsett vilken avtalad beteckning som används av parterna för förhållandet mellan den personen och den digitala arbetsplattformen. ”Plattformarbetstagare” (”platform worker”) ska enligt art. 2.1 (4) avse varje enskild person som utför plattformarbete och som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande enligt definition i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis.

Det är enligt TCO:s mening oklart hur dessa definitioner förhåller sig till det föreslagna tillämpningsområdet enligt art. 1.2 och art. 10. Vid

jämförelse av definitionerna är det samlade intrycket att begreppet ”person som utför plattformarbete” omfattar både arbetstagare och uppdragstagare. TCO kan med ledning av den föreslagna ordalydelsen inte tolka begreppet på något annat sätt. Det kan konstateras att vissa rättigheter i direktivförslaget ska gälla för personer som utför plattformarbete, till exempel de som följer av flertalet artiklar i kap. V, medan andra rättigheter endast ska gälla för plattformsarbetstagare (till exempel de som följer av art. 7.2 i direktivförslaget).

Sammanfattningsvis anser TCO mot denna bakgrund att det är otydligt vilka rättigheter i direktivet som ska gälla för personer som inte är arbetstagare, till exempel ”genuina” uppdragstagare och egenföretagare. Frågan är av stor betydelse inte endast för att avgränsa direktivets tillämpningsområde och följer, utan även i relation till de angivna rättsliga grunderna för direktivet och kommissionens kommande riktlinjer på konkurrensrättens område om kollektiva avtal om arbetsvillkor för s.k. ”solo self-employed persons”.¹

I detta sammanhang vill TCO även framföra att det framstår som oklart huruvida definitionen av ”företrädare” (”representatives”) i art. 2.1 (5) är avsedd att omfatta även företrädare för andra kategorier av arbetsutförare än arbetstagare.

TCO ställer sig frågande till om den föreslagna definitionen av ”företrädare” i art. 2.1 (5) ger ett tillräckligt skydd mot s.k. gula fackföreningar.

TCO vill också peka på ett par frågeställningar kring definitionerna i förslaget i ljuset av EU-domstolens rättspraxis på området.

I mål *Élite Taxi*, C-434/15, och *Uber France*, C-320/16, konstaterade EU-domstolen att det i målen var fråga om transporttjänster och inte om tjänster inom informationssamhället. Denna klassificering innebär i sig att medlemsstaterna har större möjlighet att införa längre gående skyddsbestämmelser i olika hänseenden. TCO noterar att direktivförslaget inte synes göra någon åtskillnad i fråga om vilka krav som kan gälla för exempelvis arbetsmiljö eller andra säkerhetsbestämmelser i det avseendet. Möjligen vore det av värde att det i en beaktandesats eller liknande tydliggörs att närmare bestämmelser kan finnas i vissa sektorer med större utrymme för medlemsstaterna att införa mer specifika bestämmelser. Direktivförslagets förhållande till sådana bestämmelser bör också klargöras. Denna aspekt är också viktig i förhållande till regler för egenföretagare på vissa områden. Tjänstens art, tex transporttjänster, kan i sin tur också få betydelse för bedömningen av

¹ C(2021) 8838 final.

vilka kontrollrekvisit som är uppfyllda enligt art. 4.2 i direktivförslaget.

Kapitel II – Sysselsättningsstatus

Kapitel II i direktivförslaget innehåller regler om korrekt fastställande av sysselsättningsstatus ("correct determination of the employment status") (art. 3), rättslig presumtion ("legal presumption") (art. 4) och möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtionen ("possibility to rebut the legal presumption") (art. 5).

För det första får det enligt TCO:s mening anses vara oklart vilka följer den rättsliga presumtionen kan få för personer som utför plattformarbete men som inte är arbetstagare. Som TCO förstår direktivförslaget i denna del ska den rättsliga presumtionen enligt art. 4 gälla i avtalsförhållanden mellan en "digital arbetsplattform som kontrollerar arbetets utförande" ("digital labour platform that controls the performance of work") och en "person som utför plattformarbete" ("person performing platform work"). Det är som nämns ovan inte möjligt att endast med ledning av definitionerna i art. 2.1 (3) och (4) dra slutsatsen att den rättsliga presumtionen endast ska gälla för personer som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, och att det grundläggande syftet med presumtionen därmed skulle vara att omklassificera arbetstagare som felaktigt har klassificerats som uppdragstagare eller egenföretagare, till exempel falska uppdragstagare eller egenföretagare. Om den rättsliga presumtionen även ska gälla för eller på annat sätt är tänkt att omfatta personer som inte är arbetstagare är risken uppenbar att den kan leda till felklassificeringar av "genuina" uppdragstagare eller egenföretagare.

TCO har *för det andra* svårt att se framför sig hur en rättslig presumtion om anställningsförhållande ska tillämpas och fungera i ett arbetsmarknadssystem som det svenska, där statliga myndigheter har en mycket begränsad roll och där arbetsmarknadsparterna bär ett stort ansvar för att säkerställa efterlevnaden av de arbetsrättsliga reglerna. Den närmare innebörden av skrivningarna om "alla relevanta administrativa rättsliga och juridiska förfaranden" ("all relevant administrative and legal proceedings") och "behöriga myndigheter" ("competent authorities") i art. 4.1 i direktivförslaget framstår som oklar mot den bakgrunden.

Det är vidare otydligt vad som avses med "relevant lagstiftning" ("relevant legislation") i samma bestämmelse. Direktivets syfte är att förbättra *arbetsvillkoren* för personer som utför plattformarbete (TCO:s kursivering), se art. 1.1 i direktivförslaget. I missivet till direktivförslaget talas det dock även om tillgång till sociala

rättigheter.² Det är därför otydligt om avsikten är att presumtionen ska gälla även på andra områden än det arbetsrättsliga, till exempel i förvaltningsrättsliga ärenden på det socialförsäkringsrättsliga eller skatterättsliga området. Om så är fallet är det bland annat svårt att se framför sig hur presumtionen enligt art. 4 och möjligheterna för endera parten att motbevisa presumtionen enligt art. 5 ska tillämpas. Partsställningen i förvaltningsrättsliga ärenden inkluderar nödvändigtvis inte både den presumerade arbetstagaren och arbetsgivaren.

Dessa otydligheter förstärkts av de skyldigheter som medlemsstaterna åläggs enligt art. 4.3 i direktivförslaget, som innebär att medlemsstaterna ska vidta vissa kompletterande åtgärder för att säkerställa ett effektivt genomförande av den rättsliga presumtionen.

TCO:s grundläggande uppfattning är att arbetstagarbegreppet så långt det är möjligt även fortsättningsvis bör definieras med utgångspunkt i nationell rätt. TCO ställer sig därför frågande till formuleringen ”lämpliga förfaranden” (”appropriate procedures”) i art. 3.1 i direktivförslaget. Det ska vara upp till varje medlemsstat att avgöra vilka förfaranden som är lämpliga för att bestämma vem som är arbetstagar. Det är vidare oklart vad som åsyftas med hänvisningen till EU-domstolens praxis i samma bestämmelse, se liknande kommentar avseende art. 1.2 ovan.

Kapitel III – Algoritmisk verksamhetsledning

Kapitel III i direktivförslaget innehåller regler om insyn i och användning av automatiska övervaknings- och beslutssystem (”transparency on and use of automated monitoring and decision-making systems”) (art. 6), mänsklig övervakning av automatiska system (”human monitoring of automated systems”) (art. 7), mänsklig omprövning av viktiga beslut (”human review of significant decisions”) (art. 8) och information och samråd (”information and consultation”) (art. 9). Av art. 10 följer som nämns ovan att art. 6, art. 7.1 och 7.3 samt art. 8 även ska tillämpas på personer som utför plattformarbete och som inte har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, jfr art. 1.2 i direktivförslaget och se kommentarer om detta ovan.

TCO noterar inledningsvis att de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av förordning (EU) 2016/679

² Se bland annat på s. 3 i missivet, där det anges att direktivets övergripande syfte är att förbättra arbetsvillkoren *och de sociala rättigheterna* för personer som utför plattformarbete och att målet bland annat är ”to ensure that people working through platforms have – or can obtain – the correct employment status in light of their actual relationship with the digital labour platform and gain access to the applicable labour *and social protection rights*”. TCO:s kursiveringar.

(dataskyddsförordningen) enligt direktivförslaget även ska övervaka tillämpningen av art. 6, art. 7.1 och 7.3, art. 8 samt art. 10, se art. 19.1 i direktivförslaget. I Sverige ansvarar Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) för att övervaka tillämpningen av dataskyddsförordningen.

TCO anser att flera av de föreslagna reglerna i kapitel III innehåller formuleringar med oklar innebörd. Som exempel kan nämnas ”automatiska övervaknings- och beslutssystem” i art. 6. Vad krävs för att ett system ska anses vara automatiskt i den mening som avses i art. 6? Andra exempel är ”otillbörliga påtryckningar” (”undue pressure”) i art. 7.2 och ”viktiga beslut” (”significant decisions”) i art. 8. Det är viktigt att begreppen inte ges en för snäv innebörd eftersom det annars finns en uppenbar risk för missbruk och kringgåenden av det skydd som reglerna är avsedda att ge. Det är även viktigt att reglerna inte ger ett sämre skydd än det skydd som redan gäller enligt dataskyddsförordningen.

Reglerna innebär i stora delar att digitala arbetsplattformar ska vara skyldiga att tillhandahålla olika typer av information till personer som utför plattformarbete och deras företrädare. Otydligheter i fråga om reglernas innebörd och skyldigheternas omfattning kan därför även innebära en oproportionerligt stor administrativ börda för plattformarna. Vidare bör det påpekas att automatiserat beslutsfattande i datorsystem, särskilt i fråga om AI-system, inte nödvändigtvis går att förklara enkelt. Av art. 6.3 framgår att informationen som avses i art 6.2 ska vara koncis, transparent, begriplig och tillgänglig, med ett tydligt och enkelt språk (”concise, transparent, intelligible and easily accessible form, using clear and plain language”). Det kan ifrågasättas om det alls är möjligt att tillgängliggöra information om automatiserat beslutsfattande på ett sådant sätt. Vidare innehåller flera av reglerna snäva tidsfrister, se bland annat art. 8.2 som innebär att digitala arbetsplattformar ska vara skyldiga att besvara en förfrågan om omprövning inom en vecka från mottagandet av förfrågan. Det är sammanfattningsvis av stor vikt att reglerna utformas på ett så tydligt sätt som möjligt.

När det gäller de rättigheter och skyldigheter som följer av art. 8, om mänsklig omprövning av viktiga beslut, noterar TCO att dessa inte gäller i förhållande till företrädare för plattformarbetstagare. TCO är av uppfattningen att det bör tydliggöras att även fackliga företrädare ska omfattas.

Införandet och ändringar i användningen av sådana automatiserade system som avses i art. 6 kan på både individuell och kollektiv nivå få stora konsekvenser för personer som utför arbete, bland annat vad gäller arbetsmiljörättsliga förhållanden. Räckvidden av art. 9.1 i direktivförslaget framstår mot den bakgrunden som förhållandevis snäv, jfr formuleringen ”väsentliga ändringar” (”substantial changes”). En angelägen fråga är hur reglerna i art. 9 förhåller sig till

befintliga nationella regelverk om medbestämmande i arbetslivet och nationell arbetsmiljölagstiftning. Det är mycket viktigt att direktivet i dessa delar är flexibelt och inte hindrar tillämpning av nationella regler, avtal och system, exempelvis i fråga om de nationella arbetsmarknadsparternas möjligheter att förhandla och träffa kollektivavtal.

TCO:s uppfattning är att fackföreningars nuvarande roll och rättigheter enligt svensk rätt ska värnas, liksom arbetsgivares motsvarande skyldigheter.

Kapitel IV – Insyn i plattformarbete

TCO noterar att art. 11 innebär att digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare ("digital labour platforms which are employers") bland annat ska deklarerar arbete som utförs av plattformarbetstagare ("platform workers") till behöriga myndigheter i den medlemsstat där arbetet utförs. Det är oklart hur formuleringen "som är arbetsgivare" ska förstås. Med anledning av att skyldigheten avser deklaration av arbete som utförs av plattformarbetstagare, se definition i art. 2.1 (4) i direktivförslaget, framstår formuleringen som överflödig.

Det är oklart om företrädare för personer som utför plattformarbete ("representatives of persons performing platform work") enligt art. 12.3 även avser företrädare för andra kategorier av arbetsutförare än arbetstagare och vilka företrädare det rör sig om i sådant fall. Avses fackliga organisationer, intresseorganisationer och/eller juridiska ombud?

Kapitel V – Rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna

Medlemsstaterna ska enligt art. 13 i direktivförslaget säkerställa att personer som utför plattformarbete har tillgång till opartisk tvistlösning och gottgörelse, inklusive skälig kompensation, vid överträdelser av de rättigheter som följer av direktivet. Tvistlösning och säkerställande av efterlevnad av arbetsvillkor sker i det svenska arbetsmarknadssystemet till stor del inom ramen för avtalade tvistlösningssystem. Det är mycket viktigt att direktivet i dessa delar är flexibelt och erkänner samt inte hindrar tillämpning av sådana avtalade system och sanktioner, inklusive skadestånd för kollektivavtalsbrott i förekommande fall.

Enligt art. 15 i direktivförslaget ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att digitala arbetsplattformar möjliggör för personer som utför plattformarbete att ta kontakt och kommunicera med varandra via plattformens digitala infrastruktur eller liknande. Genom sådana medel ska personer som utför plattformarbete även kunna bli kontaktade av företrädare för sådana personer.

TCO delar synen att personer som utför arbete inom plattformsekonomin har en stor utmaning i att kommunicera med andra personer som arbetar via samma plattform, då arbetet ofta sker utan direkt kontakt med andra personer och det ofta saknas en traditionell arbetsplats. Av samma anledningar är det en utmaning för fackliga företrädare att komma i kontakt med personer som arbetar i plattformsekonomin.

TCO kan å andra sidan konstatera att förslaget i denna del väcker en rad principiella frågor med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen, bland annat i fråga om föreningsfriheten och skyddet mot föreningsrättskränkningar samt arbetsmarknadsparternas mer övergripande ansvar för reglering av arbetsvillkor. Dessa aspekter bör analyseras närmare. TCO är skeptisk till att på EU-nivå detaljreglera hur interaktion ska äga rum mellan arbetstagare och mellan arbetstagare och fackliga företrädare.

Därutöver vill TCO göra följande kommentar om art. 15. Enligt förslaget ska digitala arbetsplattformar avstå från ("refrain from") att tillgodogöra sig eller övervaka informationen. TCO är av uppfattningen att den information som delas mellan personer som utför plattformsarbete, eller mellan personer som utför plattformsarbete och fackliga företrädare, över huvud taget inte bör vara tillgänglig för de digitala arbetsplattformarna.

TCO noterar att IMY enligt art. 19.1 i direktivförslaget ska vara behörig att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till de belopp som anges i art. 83.5 i dataskyddsförordningen för brott mot de rättigheter och skyldigheter som följer av art. 6, art. 7.1 och 7.3, art. 8 samt art. 10. Det rör sig i dessa fall om betydligt högre sanktionsavgifter än de skadeståndsbelopp som idag kan bli aktuella på arbetsrättens område enligt lag eller kollektivavtal. Det kan enligt TCO:s mening ifrågasättas om det i alla delar är en lämplig ordning eftersom exempelvis de skyldigheter som följer av art. 7.1 i grunden avser individuella beslut med påverkan på arbetsvillkor. Vidare innehåller de angivna bestämmelserna i kap. III, som nämns ovan, flera rekvisit som är otydligt utformade. Sammantaget kan bestämmelserna och det föreslagna sanktionssystemet leda till rättsosäkerhet.

Kapitel VI – Slutbestämmelser

Av art. 20.2 i direktivförslaget följer att direktivet inte ska påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för plattformsarbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för plattformsarbetstagare, i enlighet med målen för direktivet. När det gäller personer som utför plattformsarbete men som inte har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande ska

dock motsvarande tillämpas i den mån sådana nationella bestämmelser är förenliga med reglerna för den inre marknadens funktion.

TCO uppfattar förslaget i denna del som att direktivet begränsar medlemsstaternas möjligheter att införa mer förmånliga nationella bestämmelser för utförare av plattformsarbete som inte är arbetstagare. Det är oklart hur denna begränsning ska förhålla sig till kommissionens kommande riktlinjer på konkurrensrättens område om kollektivavtal om arbetsvillkor för s.k. ”solo self-employed persons”. Denna aspekt bör analyseras närmare.