

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

Arbetsgivarverket har anmodats yttra sig över kommissionens förslag. Arbetsgivarverket besvarar denna remiss med utgångspunkt i rollen som part på arbetsmarknaden och hur förslaget kan påverka den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Mot bakgrund av den korta svarstiden lämnar Arbetsgivarverket här enbart korta, initiala, synpunkter på kommissionens förslag. Verket återkommer, efter att ha analyserat förslaget närmare, med fördjupade kommentarer inom ramen för de kommande partssamråden.

Allmänt

De statliga arbetsgivarna är inte konkret berörda av det aktuella direktivförslaget. Arbetsgivarverket kan dock se en tydlig systemutmanande problematik i detta direktiv. Verket återkommer om detta nedan.

Arbetsgivarverket anser liksom kommissionen att det kan finnas behov av att vidta vissa åtgärder inom området för s.k. plattformarbete, men vill samtidigt betona att sådant arbete omfattar många olika former och företeelser och området är inte enhetligt. Enligt verkets uppfattning är det därför inte rätt väg att gå att införa rättsligt bindande bestämmelser, utan i stället bör kommissionens tänkta reform genomföras genom mer allmänt hållna rådsrekommendationer. Det bör också framhållas att det finns en rad

olika unionsrättsakter som i flera delar reglerar de nu aktuella frågorna. Det är enligt Arbetsgivarverket tillräckligt med gällande unionsrätt och att den eventuellt kompletteras med en rådsrekommendation.

Arbetsgivarverket vill även framhålla att ytterligare rättsliga bestämmelser - särskilt om de utformas på ett felaktigt sätt - riskerar att på ett menligt sätt påverka utvecklingen av ett mycket viktigt område för ekonomin och arbetsmarknaden. Plattformarbete skapar många nya arbetstillfällen och ingångsjobb på arbetsmarknaden. Det ger exempelvis möjlighet till arbete för dem som inte har en längre utbildning.

Arbetsgivarverket vill redan nu framföra att olika delar av förslaget synes stå i konflikt med gällande principer inom den svenska arbetsmarknadsmodellen; det gäller frågan om kontroll av anställningsförhållanden samt den rättsliga presumptionen för ett anställningsförhållande. Även om förslaget reglerar ett specifikt område så får det en återverkan på svensk arbetsrätt i stort. De olika delarna av arbetsmarknaden är integrerade med varandra och plattformarbete är ingen isolerad del. Ett direktiv om plattformarbete måste därför överensstämma med grundläggande principer i svensk arbetsrätt och enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Arbetsgivarverket anser att det aktuella direktivförslaget strider mot såväl subsidiaritetsprincipen som proportionalitetsprincipen. Det kan även stå i konflikt med artikel 152 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Det föreligger även behov av att analysera den rättsliga grunden för direktivförslaget närmare.

I det följande redovisas Arbetsgivarverkets synpunkter på de enskilda delarna i förslaget. Detta är dock inte en uttömmande redovisning, verket kan som nämnts återkomma med ytterligare synpunkter i partssamråden.

Synpunkter på förslaget

Definitionen av en plattformarbetstagare – artikel 2

Arbetsgivarverket avstyrker att det, på sätt som görs i förslaget, införs en reglering av vem som ska anses vara en arbetstagare (artikel 2.1 punkt 4). Förslaget hänvisar visserligen till lagstiftning, kollektivavtal och praxis i medlemsstaten, men EU-domstolens praxis ska beaktas. Det bör här noteras att EU-domstolens tolkning av arbetstagarbegreppet utgår utifrån unionsrätt

och situationer som handlar om gränsöverskridande arbetskraftsrörlighet. Om det ska föreskrivs något i denna del, ska det enbart hänvisas till att frågan bedöms efter förhållandena i nationell rätt.

Som tas upp nedan införs det i praktiken en EU-reglering av arbetstagarbegreppet genom artikel 4. Bestämmelsen enligt artikel 2 blir av underordnad betydelse.

Kravet på kontroll – artiklarna 3, 4.3d, 12 och 16.1

Arbetsgivarverket avstyrker att det införs bestämmelser enligt artiklarna 3, 4.3d, 12 och 16.1. Det är mycket tveksamt om dessa bestämmelser överensstämmer med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Enligt artikel 3 ska medlemsstaterna ha lämpliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa ett korrekt fastställande av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformarbete, i syfte att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen för en plattformarbetstagar, och säkerställa att de åtnjuter de rättigheter som följer av den unionsrätt som är tillämplig på arbetstagar.

Arbetsgivarverket är frågande till hur detta ska genomföras i Sverige. Frågan om ett anställningsförhållande föreligger eller inte är i ett svensk perspektiv principiellt sett en fråga mellan berörda parter och som ytterst avgörs av domstol vid tvist. Regleringen i artikel 3.1 läst ihop med artiklarna 4.3d, 12 och 16.1 ger ett tydligt intryck av att det är avsett att föreligga en myndighetskontroll av statusen kring personen som utför plattformarbete, dvs. om ett anställningsförhållande föreligger eller inte. Om så är fallet torde denna reglering stå i konflikt med den svenska arbetsmarknadsmodellen och skulle, om den införs, vara systempåverkande för hela den svenska modellen.

Det måste i de kommande förhandlingarna tydligt framhållas att bestämmelserna i direktivet inte får komma konflikt med medlemsstaternas nationella arbetsmarknadsmodeller – jfr artikel 152 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (se även artikel 1.6 i förordningen (EU) 2019/1149 om ELA). Dessa modeller måste värnas och bestämmelserna i direktivet måste anpassas efter dessa förutsättningar.

Berörda artiklar är även artikel 4.3d om stärkande av kontroller och fältinspektioner, artikel 12 om att berörda myndigheter ska rätt till

information om plattformsarbete samt artikel 16.1 om tillgång till bevis vid fastställande av ett anställningsförhållande.

Rättslig presumtion om anställningsförhållande – artiklarna 4 och 5

Arbetsgivarverket avstyrker införandet av artiklarna 4 och 5. Artikel 4 innebär en rättslig presumtion om att ett anställningsförhållande gäller under vissa förhållanden, såvida inte det motbevisas i enlighet med bestämmelserna i artikel 5.

Arbetsgivarverket kan här konstatera att det genom denna bestämmelse i praktiken införs en EU-reglering av arbetstagarbegreppet. Bestämmelsen i artikel 2, om att bedömningen ska göras utifrån nationell rätt, blir av underordnad betydelse genom den rättsliga presumtionen i artikel 4. Denna förskjutning till en överstatlig reglering av denna fråga strider enligt Arbetsgivarverket mot subsidiaritetsprincipen.

Modellen enligt dessa bestämmelser är inte heller förenlig med svensk rätt. Enligt svensk arbetsrätt är det den som hävdar att ett anställningsförhållande råder som har att bevisa det. Ett införande av de aktuella bestämmelserna skulle innebära ett systemskifte och rubba en balans som inte kan godtas. Dessa bestämmelser kan inte motiveras med att plattformsarbete, på grund av de tekniska förutsättningarna, är ett specialområde som kräver särskilda åtgärder. Som framförts inledningsvis är plattformsarbete inte ett område som är isolerat från den övriga arbetsmarknaden. Ett införande av en modell enligt artiklarna 4 och 5 skulle få en påverkan på arbetsrätten i stort.

All lagstiftning måste sträva mot teknikneutralitet. Arbetsrätten är neutral inför olika tekniker och bör så förbli. Det vore mycket olyckligt att införa särskilda modeller och bedömningar på vissa områden, särskilt i en så grundläggande fråga om ett anställningsförhållande föreligger.

Arbetsgivarverket konstaterar i övrigt att prövningen enligt de aktuella presumtionsgrunderna i artikel 4.2 för om ett anställningsförhållande föreligger inte överensstämmer med svensk arbetsrätt.

Algoritmisk verksamhetsledning – artiklarna 6-8

Arbetsgivarverket konstaterar att de aktuella bestämmelserna om algoritmisk verksamhetsledning är en nyhet och att några motsvarande bestämmelser inte finns i svensk rätt. De aktuella bestämmelserna torde om de införs medföra en betydande administration för plattformsföretagen.

Verket har för närvarande inga övriga kommentarer till artiklarna 6-8 och återkommer i frågan när bestämmelserna har analyserats närmare.

Övrigt

Verket har i nuläget inga ytterligare synpunkter på direktivförslaget.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, förhandlingschef Anna Falck, chef för arbetsgivarutveckling Åsa Krook, kommunikationschef Lars Andrén, arbetsrättsjurist Annika Jonsson, förhandlare Anders Stålsby och utredare Torbjörn Eklund, föredragande.

Enligt Arbetsgivarverkets beslut

Torbjörn Eklund