

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm  
Telefon: 08-700 13 00  
E-post: [registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)

Remissvar  
2026-03-31

Diarienummer  
AGV 2026/36

Arbetsmarknadsdepartementet  
[a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se)  
kopia till [a.arm@regeringskansliet.se](mailto:a.arm@regeringskansliet.se)  
Er ref: A2026/00012

## Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3)

Förekomsten av arbete som utförs på ett sådant sätt att det skulle falla inom tillämpningsområdet för plattformsdirektivet ("direktivet") torde, i vart fall i nuläget, vara ytterst begränsat inom statlig sektor. Direktivet och utredningens förslag om genomförande reglerar dock frågor av mer principiell karaktär, så som fastställande av sysselsättningsstatus och särskilda regler avseende algoritmisk verksamhetsledning, som i förlängningen kan få inverkan på hela arbetsmarknaden.

Arbetsgivarverket besvarar mot ovan bakgrund denna remiss med utgångspunkt i rollen som part på arbetsmarknaden och hur förslaget på genomförande kan komma att påverka den svenska arbetsmarknadsmodellen.

### Sammanfattning

Arbetsgivarverket är i flera delar positiv till utredningens förslag till genomförande av direktivet, vilka särskilt kommenteras i remissvaret. Resonemangen är i stora delar väl avvägda och vägvalen har i stort utgått från ambitionen att så långt som möjligt värna det svenska arbetstagarbegreppet och den svenska arbetsmarknadsmodellen.

I vissa delar har utredningen dock gått längre än vad som krävs enligt direktivet, det gäller utredningens förslag om preskriptionsregler vid väckande av skadeståndstalan, samt utredningens förslag om ett särskilt repressalieskydd för de personer som hävdar sin rätt enligt direktivet. Därtill delar inte Arbetsgivarverket utredningens slutsatser gällande

rättegångsbestämmelser för enskilda. I dessa delar motsätter sig Arbetsgivarverket utredningens förslag till genomförande av direktivet.

Vad gäller övriga delar av utredningens förslag till genomförande av direktivet som inte särskilt kommenteras i remissvaret har Arbetsgivarverket inga synpunkter.

## **Vissa vägval vid genomförandet (kap. 4)**

Utredningens bedömningar om att direktivet i huvudsak ska genomföras genom en särskild lag är väl avvägda. Ett genomförande i en särskild lag innebär att de särskilda rättigheter som gäller vid arbete genom digitala arbetsplattformar samlas på ett och samma ställe vilket innebär en tydlighet för de som ska tillämpa de nya reglerna. Ett genomförande i en särskild lag innebär även att tillämpningsområdet blir tydligt. Därtill tyngs inte annan arbetsrättslig lagstiftning med den begreppsstruktur som följer av plattformsdirektivet.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att ett genomförande av direktivets bestämmelser i en särskild lag är att föredra framför ett mer utspritt genomförande i skilda lagar.

Arbetsgivarverket instämmer även i utredningens slutsats att den särskilda lagen ska vara tvingande och i vissa delar semidispositiv.

Det är positivt att utredningen i sitt förslag till genomförande fullt ut utnyttjar de möjligheter till semidispositivitet som följer av direktivet. Arbetsgivarverket anser även, vad gäller möjligheten att teckna kollektivavtal om mer specifika regler än de som följer av den särskilda lagen, att det tydligare bör framgå av författningskommentaren att en sådan möjlighet gäller generellt avseende frågor som har bäring på direktivet.

I likhet med utredningen anser Arbetsgivarverket att det inte finns skäl att skapa en ny särskild kategori av representanter för uppdragstagare. Artikel 2. f i direktivet hänvisar till nationell rätt, vilket innebär att det för att genomföra direktivet inte finns någon skyldighet att skapa några nya särskilda representanter för uppdragstagare för att genomföra direktivet i denna del.

Arbetsgivarverket har i övrigt inga synpunkter på de förslag som lämnas i kapitel 4.

## Direktivets inledande bestämmelser (kap. 5)

Arbetsgivarverket anser att det är positivt att utredningen i huvudsak föreslår ett direktivnära genomförande vad gäller definitionen av digital arbetsplattform, automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem.

Vad gäller definitionen av digital arbetsplattform är det av särskild vikt, så som föreslås av utredningen, att det av lagtexten framgår att ett krav för att klassificeras som en digital arbetsplattform är att tjänsten inbegriper, *som en nödvändig och väsentlig del*, organisering av arbete mot betalning (se 1 kap. 5 första punkten c § lag om plattformsarbete). För det fall orden *som en nödvändig och väsentlig del* skulle utelämnas i lagtexten blir lagens tillämpningsområde för vidsträckt och skulle leda till en överimplementering av direktivet.

I direktivet definieras vad som utgör plattformsarbete, vem som är att anse som en person som utför plattformsarbete samt vem som i direktivets mening ska anses utgöra en plattformsarbetstagare (se artikel 1 b – d i direktivet). Utredningen föreslår att endast plattformsarbete ska definieras i den särskilda lagen. Uttrycket person som utför plattformsarbete behöver inte definieras vidare eftersom det enligt utredningens mening är självförklarande i förhållande till definitionen plattformsarbete. Inte heller finns det, enligt utredningens bedömning, skäl att särskilt definiera plattformsarbetstagare i den särskilda lagen.

Arbetsgivarverket anser att det är av yttersta vikt att värna det svenska arbetstagarbegreppet vid genomförandet av direktivet. I en svensk kontext kan en person som utför plattformsarbete endast vara arbetstagar eller uppdragstagar. Några underkategorier, utifrån arbetets organisering eller särskilda beskaffenhet, finns inte i svensk rätt. Mot den bakgrunden, trots att avsaknaden av tydligt utläsbara definitioner kan leda till att den särskilda lagen blir otydligare, instämmer Arbetsgivarverket i utredningens bedömning att det inte finns skäl att definiera termerna person som utför plattformsarbete och plattformsarbetstagare i den särskilda lagen.

Arbetsgivarverket har i övrigt inga synpunkter på de förslag som lämnas i kapitel 5.

## **Sysselsättningsstatus (kap. 6)**

### **Lämpliga och ändamålsenliga förfaranden vid fastställande av sysselsättningsstatus**

Direktivets andra kapitel om sysselsättningsstatus utgör direktivets kärna. Kapitlet har en direkt koppling till ett av direktivets två syften; att förbättra arbetsvillkoren i plattformarbete. Syftet ska i huvudsak uppnås genom att personer som felaktigt är klassificerade som uppdragstagare (så kallade falska egenföretagare) ska kunna få sin sysselsättningsstatus prövad och därigenom rätteligen bli klassificerade som arbetstagare. På så sätt ska dessa personer åtnjuta de villkor som gäller för arbetstagare i medlemsstaternas nationella reglering om arbetsrätt, så som exempelvis rätt till viss minimilön eller semester enligt lag eller kollektivavtal.

För att skapa förutsättningar för att felklassificerade personer som utför plattformarbete ska kunna få sin sysselsättningsstatus fastställd ska medlemsstaterna ha lämpliga och ändamålsenliga förfaranden på plats för att kontrollera och säkerställa fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformarbete (se artikel 4 i direktivet).

Frågan om någon är att kategorisera som arbetstagare eller uppdragstagare avgörs slutligt i svensk rättsordning genom att frågan prövas i ett domstolsförfarande. Detta eftersom arbetstagarbegreppet i princip är tvingande. Ordningen motiveras av att det i annat fall hade varit möjligt att kringgå tvingande arbetsrättslig lagstiftning genom att rubricera avtalet som ett uppdragsavtal. Så som utredningen konstaterar sker prövningen av om någon är arbetstagare eller uppdragstagare i huvudsak inom ramen för ett tvistemål mellan två parter men det sker även inom ramen för Arbetsmiljöverkets tillsyn.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att befintliga förfaranden, i form av möjlighet till domstolsprövning, är effektiva och ändamålsenliga och därmed tillräckliga för att genomföra direktivets krav. Det finns ingen skyldighet enligt direktivet, för de medlemsländer som har fungerande domstolsförfaranden på plats, att införa separata förfaranden i administrativ ordning för att fastställa sysselsättningsstatus. Det kan även konstateras att domstolarna i en sådan process i huvudsak fäster vikt vid de faktiska omständigheterna gällande arbetets utförande och inte explicit hur parterna har valt att definiera sin avtalsrelation, det vill säga som ett uppdragsavtal eller som ett anställningsavtal. Befintliga förfaranden och rättspraxis uppfyller således även direktivets krav på att förekomsten av ett anställningsförhållande ska utgå från de faktiska sakförhållandena som rör

utförandet av arbetet, och inte hur parterna har valt att beteckna sin relation i ett avtal (se artikel 4.2 i direktivet).

### **Rättslig presumtion om anställningsförhållande 2 kap. 2 § lag om plattformarbete**

Enligt artikel 5 i direktivet ska medlemsländerna inrätta en ändamålsenlig, motbevisbar rättslig presumtion om anställningsförhållande som utgör ett förenklat förfarande till förmån för personer som utför plattformarbete. Den slutliga utformningen av den rättsliga presumtionen i artikel 5 i direktivet skiljer sig avsevärt från Kommissionens ursprungliga förslag. Kommissionen föreslog en presumtionsregel med fastställda kriterier, som hade hämtats från EU-domstolens praxis och från vissa medlemsstaters nationella rätt, som aktiverade presumtionen.<sup>1</sup> Det ursprungliga förslaget överensstämde inte med det sätt som arbetstagarbegreppet fastställs i svensk rätt, där en helhetsbedömning görs utifrån samtliga omständigheter i det enskilda fallet, och riskerade därmed att få en inverkan på det svenska arbetstagarbegreppet.

Under förhandlingarna av direktivet har Arbetsgivarverket, tillsammans med andra parter på svensk arbetsmarknad, verkat för att presumtionens utformning skulle ändras och de föreslagna kriterierna strykas. I det slutliga direktivet har kriterierna utgått och ersatts av en mer flexibel skrivning om att det ska presumeras föreligga ett anställningsförhållande *när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna och med beaktande av domstolens praxis*. Den närmare utformningen av den rättsliga presumtionen har därmed i stort överlämnats till medlemsstaterna och det finns inget krav på formella kriterier som presumerar ett anställningsförhållande (se skäl 31 i direktivet).

Mot ovan bakgrund och de övriga skäl som lyfts fram av utredningen instämmer Arbetsgivarverket i utredningens slutsats att den rättsliga presumtionen kan utgöra en bevisregel som syftar till att väga upp de bevissvårigheter som personer som utför plattformarbete kan ställas inför. Utredningens bedömningar gällande den rättsliga presumtionens utformning är väl avvägda och värnar, så långt som möjligt, det svenska arbetstagarbegreppet. Det är positivt att ledning hämtas från befintlig svensk lagstiftning med grund i EU-rätten och att den rättsliga presumtionen

---

<sup>1</sup> Se COM/2021/762 final.

utformats på ett liknande sätt som presumptionsreglerna i diskrimineringslagen och visselblåsarlagen.

Arbetsgivarverket anser, i likhet med utredningen, att det inte finns skäl att ytterligare precisera vilka kriterier och bedömningsgrunder som ska gälla vid tillämpningen av den rättsliga presumptionen genom att införa någon form av nationella kriterier som presumerar ett anställningsförhållande. Inte heller finns det skäl att genomföra någon form av bevislättning vid tillämpandet av den rättsliga presumptionen. För att den rättsliga presumptionen ska aktiveras ska det krävas att personen som utför plattformarbete visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under plattformens ledning och kontroll. En bevislättning skulle kunna leda till en automatisk aktivering av den rättsliga presumptionen även i situationer när detta inte är befogat, vilket i sig skulle vara tvistedrivande.

Det är även positivt att det tydligt framgår av lagtexten att den rättsliga presumptionen inte gäller i skatte- och straffrättsliga förfaranden samt frågor som rör socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring (se 2 kap. 3 § lag om plattformarbete).

Arbetsgivarverket har i övrigt inga synpunkter på de förslag som lämnas i kapitel 6.

## **Algoritmisk verksamhetsledning (kap. 7)**

Arbetsgivarverket konstaterar, likt utredningen, att kapitlet III i direktivet om algoritmisk verksamhetsledning är nydanande och nästintill radikalt. Detta eftersom direktivet föreskriver rättigheter för både uppdragstagare och arbetstagare samt att det har för avsikt att reglera ett område, algoritmisk verksamhetsledning, som inte tidigare är definierat eller särskilt reglerat i annan lagstiftning.

Innebörden av algoritmisk verksamhetsledning är inte tydligt definierad i direktivet. Det kan dock konstateras, utifrån vad som anges i skäl 8 i direktivet, att innebörden i viss mån överensstämmer med vad som följer av arbetsgivarens arbetsledningsrätt, det vill säga att fördela arbetsuppgifter, ge instruktioner och utvärdera utfört arbete samt, med anledning av arbetets utförande, besluta om vissa åtgärder. Dock med den skillnaden att arbetsgivarens beslut och ledning måste stödjas av eller fattas av ett automatiskt övervaknings- eller beslutssystem.

Enligt Arbetsgivarverkets mening är artiklarna 7–11 i kapitel III i direktivet omfattande och ytterst detaljerade, och liknar i vissa delar mer en förordningstext än ett direktiv. Trots den omfattande detaljrikedomen är inte bestämmelserna klara och tydliga utan är i vissa delar svårtolkade, särskilt i förhållande till vad de avser att reglera och vad som utgör den rättsliga grunden för regleringen. Det kan dock konstateras att vissa delar av artiklarna mer syftar till att reglera rätt till inflytande och information än skydd för personuppgifter vid plattformarbete.

Givet ovan resonemang, och utifrån de skäl som framförts av utredningen, instämmer Arbetsgivarverket i utredningens bedömning att inte alla frågor som regleras i artikel 7–11 utgör dataskyddsfrågor. Att klassificera samtliga frågor som regleras i artiklarna som dataskyddsfrågor skulle leda till att frågor om inflytande och rätt till information, och som i viss mån relaterar till villkor som har sin grund i kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning, ställs under Integritetsskyddsmyndighetens tillsyn. Det är inte heller troligt, mot ovan bakgrund, att det framledes kommer att finnas ett lika stort incitament för parterna att reglera frågorna i kollektivavtal.

Arbetsgivarverket har i övrigt inga synpunkter på de förslag som lämnas i kapitel 7.

## **Rättsmedel och efterlevnad (kap. 9)**

### **Förbud mot repressalier**

Av artikel 22 och 23 i direktivet framgår att det i nationell lagstiftning ska finnas ett särskilt skydd för de personer som utför plattformarbete som hävdar sina rättigheter enligt direktivet. Delar av skyddet ska även gälla för representanter för de som utför plattformarbete. Enligt artikel 22 i direktivet ska det finnas regler som skyddar mot ogynnsam behandling och ogynnsamma följder samt, enligt artikel 23 i direktivet, regler som skyddar mot avskedanden, uppsägningar och motsvarande behandlingar.

Direktivet har en dubbel rättslig grund; socialpolitik och dataskydd. EU-lagstiftaren har, utifrån denna förutsättning, ansett sig ha befogenhet att lagstifta om vissa skyddsregler och informationsbestämmelser för uppdragstagare som i svensk rättsordning och tradition endast kan tillkomma arbetstagare. Ett tydligt exempel på detta är att skyddet enligt artikel 22 och 23 i direktivet tillkommer både arbetstagare och uppdragstagare. Arbetsgivarverket motsätter sig en utveckling där uppdragstagare ges vissa rättigheter av arbetsrättslig karaktär. Det kan i

förlängningen leda till att det uppkommer en tredje kategori, mellan arbetstagare och uppdragstagare.

För att genomföra artikel 22 och 23 i direktivet föreslår utredningen ett särskilt repressalieförbud (se 7 kap 10 § i lag om plattformarbete) samt en rätt till att få information om omständigheterna till anställningens eller avtalsförhållandets avslutande (se 7 kap. 11 i lag om plattformarbete). Bestämmelsen gäller för personer som utför plattformarbete, det vill säga både uppdragstagare och arbetstagare.

Det föreligger redan, utifrån befintlig arbetsrättslig lagstiftning, ett tillräckligt skydd mot repressalier för arbetstagare som hävdar sina rättigheter enligt direktivet i ett rättsligt eller administrativt förfarande. Liknande bedömningar har gjorts i tidigare lagstiftningsärenden där det varit fråga om befintlig lagstiftnings tillräcklighet vad gäller skydd mot repressalier för arbetstagare, bland annat vid genomförandet av Arbetsvillkorsdirektivet. Arbetsgivarverket motsätter sig utredningens förslag att det särskilda repressalieskyddet som föreslås ska omfatta arbetstagare som utför plattformarbete.

Vad gäller den särskilda bevisregel som föreslås i bestämmelsens andra stycke (se 7 kap. 10 § andra stycket, lag om plattformarbete), utgör utredningens förslag en överimplementering av direktivet. Enligt artikel 23.3 i direktivet föreligger en skyldighet för medlemsländerna att vidta åtgärder för att införa en särskild bevisregel för personer som utför plattformarbete, och som i domstol för talan om att de har sagts upp, deras avtal har avslutats eller att en motsvarande åtgärd inträffat, till följd av att de har hävdat sina rättigheter enligt direktivet. Det finns således ingen skyldighet, enligt direktivet, att tillskapa en bevisregel som gäller vid tvister om alla typer av repressalier, det vill säga både ogynnsam behandling och skydd mot uppsägning av ett avtalsförhållande. Arbetsgivarverket anser inte att det finns skäl att gå utöver direktivets krav i denna del, särskilt mot bakgrund av att den särskilda bevisregeln som föreslås av utredningen även ska gälla för uppdragstagare.

### **Rättegång**

Utredningen föreslår att samtliga civilrättsliga tvister mellan enskilda, det vill säga både uppdragstagare och arbetstagare, i mål om tillämpningen av den särskilda lagen om plattformarbete ska handläggas enligt lag (1974:371) om rättegång i arbetstvister (LRA). Arbetsgivarverket delar inte utredningens bedömning i denna del. Förslaget innebär exempelvis att en uppdragstagare, som inte har något intresse av eller skulle kunna få

framgång i att få sin anställningsstatus fastställd som arbetstagare, kan driva en tvist om avslutandet av dennes affärsavtal utgjorde en otillåten repressalie, och då tillämpa de särskilda rättegångsbestämmelser som har tillskapats för tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av Arbetsdomstolens praxis framgår även att tvister mellan annan arbetspresterande part än arbetstagare och dennes uppdragsgivare som utgångspunkt inte ska handläggas enligt LRA (se exempelvis AD 1978 nr 148).

Även om Arbetsgivarverket har viss förståelse för att utredningens förslag till genomförande innebär en effektivitetsvinst då det endast skulle föreligga två prejudikatinstanser, Arbetsdomstolen och Högsta förvaltningsdomstolen, så bidrar förslaget till genomförande i denna del till utvecklingen av en icke önskvärd tredje kategori på den svenska arbetsmarknaden.

### **Preskription**

Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning att det finns skäl att särskilt reglera frågan om preskription vid skadeståndskrav för brott mot bestämmelserna i lagen om plattformarbete. Arbetsgivarverket motsätter sig dock att fristen för att väcka talan för enskilda för brott mot lagen sätts till 5 år. Frågan om preskription är inte särskilt reglerad i direktivet och det finns således inget krav om att viss preskriptionstid ska föreligga för att uppfylla direktivets krav. En mer passande ordning skulle vara att ansluta till de preskriptionstider som i övrigt gäller inom arbetsrättens område och som följer av lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Utredningen föreslår att det ska finnas möjlighet att avvika från bestämmelserna om preskription i kollektivavtal. Arbetsgivarverket anser att det är positivt att utredningen föreslår en möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal och instämmer i utredningens bedömning att en sådan möjlighet kan främja kollektivavtalsförhandlingar.

Arbetsgivarverket har i övrigt inga synpunkter på de förslag som lämnas i kapitel 9.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Ann Follin efter föredragning av arbetsrättsjurist Mats Liliequist. I ärendets slutliga handläggning deltog också stabschef Anna-Karin Jansson, förhandlingschef Andreas Nyström, biträdande förhandlingschef Matilda Nyström Arnek, kommunikationschef Elsa Saboonchi, verksjurist Patrik Havermann, gruppchef analys och påverkan Kristofer Jerving och chefsjurist Hanna Schmidt.

Ann Follin

Mats Liliequist

Detta beslut har fattats elektroniskt och saknar därför namnunderskrifter.