

2026-03-24

Remissvar på betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3)

Foodora AB ("Foodora") har beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet "Genomförande av plattformsdirektivet" (SOU 2026:3) och lämnar härmed sitt remissvar.

Foodora bedriver verksamhet inom leverans av restaurangmat och livsmedel och är en av de ledande aktörerna på den svenska marknaden för plattformsbaserade leveranstjänster. Alla Foodoras bud är anställda hos Foodora. Foodora välkomnar initiativet att reglera plattformsekonomin och förbättra plattformsarbetares arbetsförhållanden, och tillstyrker överlag betänkandets förslag. Foodora önskar dock i detta remissvar lyfta fram ett antal frågeställningar och förslag till förtydliganden eller ändringar som bedöms nödvändiga för att lagstiftningen ska bli ändamålsenlig, förutsägbar och praktiskt genomförbar.

Sammanfattning av våra ställningstaganden

I fråga om sysselsättningsstatus (kap. 2) efterlyser Foodora tydligare vägledning kring de rättsliga konsekvenserna av en omklassificering, inklusive frågan om domstolars möjlighet att självständigt bestämma anställningens innehåll.

Vad gäller dataskydd vid algoritmisk verksamhetsledning (kap. 3) lämnar Foodora flera förslag: begreppet "privata samtal" bör förtydligas så att arbetsrelaterad kommunikation undantas; förbudet mot datainsamling bör inte gälla när en plattformsarbetare är inloggad och tillgänglig för arbete; skyddet för affärshemligheter och algoritmiska system måste stärkas genom begränsningar i transparenskyldigheterna; rätten till dataportabilitet bör begränsas till rådata; och kravet på mänskligt beslutsfattande bör förtydligas så att mänsklig granskning av ett automatiserat beslut anses tillräckligt.

Vad gäller inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning (kap. 4) föreslår Foodora att det förtydligas att kontaktpersonsfunktionen ska kunna fullgöras av en avdelning snarare än en enskild person.

I fråga om information till myndigheter (kap. 5) anser Foodora att 5 kap. 1 § andra stycket behöver förtydligas för att undvika tolkningsosäkerhet kring rapporteringsfrekvensen.

Slutligen, vad avser offentlighets- och sekretesslagen, välkomnar Foodora en sekretessbestämmelse för ärenden enligt den nya lagen men anser att ett omvänt skaderekvisit bör gälla — dvs. sekretess som huvudregel — för att ge ett tillräckligt och förutsägbart skydd för kommersiellt känsliga uppgifter.

Kapitel 2 om sysselsättningsstatus

Foodora noterar att utredningens syn på anställningspresumtionen ligger i linje med företagets verksamhetsmodell i Sverige. Utredningen föreslår en lämplig implementering av presumptionsregeln, där det för den enskilda blir enkelt att veta vem de ska rikta en eventuell talan mot.

Foodora efterlyser dock tydligare vägledning i frågan om vad en omklassificering till arbetstagare rättsligt innebär i praktiken — närmare bestämt om anställningens innehåll (såsom arbetstid, lön och övriga villkor) utslutande fastställs utifrån den enskildes yrkanden, eller om domstolen även självständigt kan bestämma dessa villkor inom ramen för sin prövning.

Foodora vill avslutningsvis för detta kapitel understryka att lika spelregler inom plattformsbaserade leveranstjänster är avgörande för den svenska arbetsmarknadens långsiktiga hållbarhet. Det regulatoriska ramverket måste säkerställa att alla aktörer, oavsett affärsmodell, verkar under transparenta och jämförbara villkor. Ett tydligare och mer precist definierat system för gemensamt ansvar skulle kunna vara ett sätt att säkerställa att konkurrensen drivs av innovation och kvalitetsarbete, snarare än av skillnader i hur bolagen bedriver sin verksamhet.

Kapitel 3 om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning

Foodora har ett antal synpunkter på kapitlets bestämmelser och lämnar nedan kommentarer paragrafvis. Övergripande anser Foodora att regleringen behöver förtydligas i flera avseenden för att skapa förutsägbarhet och för att säkerställa att legitima verksamhetsbehov — såsom hantering av kundärenden, identitetsverifiering och skydd av affärshemligheter — inte onödigt försvåras.

I 3 kap 1 § förbjuds behandling av vissa personuppgifter genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem, däribland behandling av personuppgifter som avser "privata samtal". Foodora anser att det bör förtydligas att samtal som sker i samband med utförandet av en arbetsuppgift (exempelvis samtal med kunder) inte ska klassas som "privata samtal". Foodoras behandling av sådan kommunikationsdata, såsom chattloggar kopplade till leveranser, fyller en viktig funktion i vår hantering av kundärenden, men även i förlängningen av hantering av eventuella tvister.

Bestämmelsen i 3 kap 1 § förbjuder även behandling av biometriska uppgifter i syfte att fastställa personens identitet genom att jämföra dessa uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om fysiska personer i en databas. Utredningen har uttryckligen stadgat att automatiserad en-till-en-verifiering inte hindras av förbudet. Foodora tillstyrker förslaget. Biometriska kontroller för att verifiera identiteten minskar risken för systematiskt kontodelande och är därför avgörande för säkerheten och integriteten i verksamheten.

Enligt 3 kap 2 § förbjuds insamling av personuppgifter om en person som utför plattformarbete under tiden när personen inte erbjuder eller utför plattformarbete. Foodora anser att paragrafen bör förtydligas så att man uppmärksammar behovet av att samla in personuppgifter då en plattformarbetare är inloggad i plattformen och därmed står till förfogande för arbete. Vidare bör det uttryckligen framgå att förbudet mot datainsamling inte hindrar behandling av personuppgifter som krävs för att fullgöra legitima administrativa, rättsliga eller säkerhetsrelaterade ändamål oaktat plattformsbetarens aktuella arbetsstatus, i linje med GDPR.

Enligt 3 kap. 5 § åläggs en arbetsplattform att inhämta synpunkter från berörd arbetstagarorganisation i samband med att den digitala arbetsplattformen genomför en konsekvensbedömning. Foodora anser att det i lagbestämmelsen bör införas ett förtydligande att arbetstagarorganisationer måste påvisa ett specifikt behov av att få del av tekniska detaljer för att arbetsplattformen ska behöva dela detta. När det kommer till frågan om sekretess så hanteras den nedan under rubriken "Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen".

Enligt 3 kap. 6-12 §§ ska plattformar informera arbetstagare om hur automatiserade system används. Transparens är viktigt gentemot arbetstagarna, men Foodora anser att det finns en gräns för hur granulär information som behöver delas för att uppnå syftet. Det viktiga är att arbetstagarna informeras om att automatiserade system används, inte exakt hur de är konstruerade. Målet bör vara att tillhandahålla tydliga och lättbegripliga insikter som stärker arbetstagarna, för att säkerställa att informationen förblir tillgänglig och relevant. På samma gång måste plattformars specifika algoritmer och tekniska lösningar erkännas som affärshemligheter för att undvika att affärskritisk information sprids till konkurrenter. Algoritmer kräver kontinuerlig utveckling för att garantera säkerhet och kvalitet. Krav på full transparens skulle allvarligt försvåra möjligheten att agera dynamiskt och snabbt anpassa verksamheten efter rådande förhållanden. Foodora ser därför att det finns ett behov av tydliggöranden kring i vilken omfattning plattformar är skyldiga att dela aktuell data.

I kap. 3 § 13 ges arbetstagaren en utökad rätt till dataportabilitet för uppgifter från automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Foodora välkomnar utredningens förslag, som vi tolkar som att plattformar även fortsättningsvis har rätt att själva välja dataformat och inte ska åläggas att integrera data från externa källor. Därutöver anser Foodora att rätten till dataportabilitet ska begränsas till faktisk rådata.

I 3 kap 14 § finns ett krav på att samtliga beslut som är till nackdel för en plattformarbetare ska fattas av en människa. Foodora önskar ett tydliggörande vilken omfattning och karaktär som kommer krävas för att man ska anse att ett beslut har fattats av en människa. Det bör vara tillräckligt att en människa tagit del och kontrollerat ett visst beslut, vilket delvis finner stöd av betänkandets hänvisning till att det ska finnas en människa i slingan. I praktiken innebär detta att systemet ger en rekommendation som ett beslutsstöd, medan den slutliga kontrollen och det formella godkännande uteslutande vilar på en mänsklig handläggare.

Gällande 3 kap 15 och 16 §§ föreslår vi att definitionen av "väsentlig betydelse" uttryckligen begränsas till de typer av beslut som omfattas av bestämmelsen i 14 §. En tydlig avgränsning skulle möjliggöra en effektiv resursanvändning samt säkerställa tydlighet och förutsägbar lagstiftning.

Kapitel 4 inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning

Enligt 4 kap 14 § ska den digitala arbetsplattformen utse en kontaktperson som plattformarbetare kan diskutera de beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§. För att hantera denna funktion ser vi ett behov av att ha en hel avdelning snarare än en enskild fysisk person, och efterlyser ett förtydligande om att lagstiftningen inte ställer krav på en enskild namngiven individ.

När det gäller den föreslagna tvåveckorsperioden för rättelse som stadgas i 4 kap. 15 § bör denna definieras så att tidsfristen börjar löpa först vid mottagandet av en begäran om omprövning från arbetstagaren. Att låta fristen löpa från tidpunkten för beslutsfattandet, såsom nuvarande utredning föreslår, vore problematiskt ur ett administrativt perspektiv. Genom att knyta tidsfristen till den faktiska begäran säkerställs en mer förutsägbar och hanterbar process för att korrigera eventuella felaktigheter.

Kapitel 5 information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer

Foodora anser att 5 kap. 1 § andra stycket är i behov av ett väsentligt förtydligande, då bestämmelsen kan tolkas som att den föreskriver ett krav på underrättelse för varje enskild arbetstagare. Detta skulle riskera att medföra en betydande administrativ börda för samtliga parter, eftersom sådana underrättelser skulle behöva upprättas och hanteras på daglig basis.

Vi föreslår istället att underrättelseskyldigheten fullgörs periodvis. Denna ordning bör lämpligen införas tidigast sex månader efter direktivets genomförande, i syfte att ge Arbetsmiljöverket tillräcklig tid att tillhandahålla de dataformat och system som krävs för att på ett effektivt sätt behandla den information som lämnas.

Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen



Foodora välkomnar förslaget att införa en sekretessbestämmelse i offentlighets- och sekretesslagen som är tillämpbar för ärenden enligt lagen om plattformarbete. Foodora anser dock att utgångspunkten bör vara att uppgifterna omfattas av sekretess, dvs. ett omvänt skaderekvisit bör gälla, eftersom sådana uppgifter som plattformar ska dela enligt lagen typiskt sett är känsliga ur ett kommersiellt perspektiv. Det kan röra sig om exempelvis affärsmodeller eller algoritmiska system som kan orsaka stor ekonomisk skada om de sprids till obehöriga. Ett rakt skaderekvisit ger utrymme för osäkerhet och risk för oavsiktligt röjande av sådant material som bör omfattas av sekretess. Omvänd sekretess är mer ändamålsenligt och rimligt för dessa situationer. Det skapar större förutsebarhet och stärker skyddet för näringsidkare när de åläggs ytterligare skyldigheter att dela information enligt lagen om plattformarbete.

Suseem Jain

Managing Director Foodora Sverige