

Juridiska fakultetsstyrelsen  
Jenny Julén Votinius, professor  
Birgitta Nyström, professor

## Remiss: Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3)

A2026/00012

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, som har anmodats att yttra sig över rubricerat betänkande, får härmed avge följande yttrande. Yttrandet har utarbetats av professor Jenny Julén Votinius och professor Birgitta Nyström.

### Allmänt om genomförandet

Fakultetsstyrelsen har inget att invända mot det övergripande innehållet i förslaget. Plattformsdirektivet är omfattande och komplicerat, har två olika syften och är i vissa delar mycket detaljerat. Det är av direktivet oklart hur detta ska samordnas med andra EU-rättsakter, särskilt dataskyddsförordningen, AI-förordningen, direktivet om information och samråd samt ramdirektivet om arbetsmiljö.

Utredningens förslag ligger nära plattformsdirektivets text. Att, som utredningen föreslår, genomföra direktivet i en särskild lag anser fakultetsstyrelsen är den lämpligaste lösningen. Att detta resulterar i ett lagförslag omfattande 8 kapitel och 73 enskilda paragrafer kan inte utredningen lastas för.

Utredningens uppdrag enligt kommittédirektivet har varit att analysera hur plattformsdirektivet ska genomföras i svensk rätt, med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter autonomi samt rätt att förhandla och ingå kollektivavtal. Givet de ramar som utredningen har haft att arbeta inom, och särskilt med beaktande av plattformsdirektivets detaljrikedom, anser fakultetsstyrelsen att förslaget svarar mot uppdraget. Samtidigt noteras att endast två av den föreslagna lagens bestämmelser är semidispositiva (1 kap. 4 §), vilket tydligt avviker från gängse lagstiftningsteknik i svensk arbetsrätt.

Nedan lämnas mer detaljerade synpunkter på några av de enskilda bestämmelserna.

### **Lagförslagets uppdelning i dataskyddsfrågor och frågor som rör inflytande (kap. 3 och 4)**

Som framgår av betänkandet kan frågan om hur plattformsdirektivets regler om digitala arbetsplattformars skyldighet att informera berörda parter om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem och hur dessa lämpligast bör implementeras i den svenska lagstiftningen förstås på mer än ett sätt. Mot bakgrund härav vill fakultetsstyrelsen betona betydelsen av tydlighet i fråga om arbetsutförarens rättigheter och arbetsplattformens skyldigheter på detta område. Utredningen gör i sitt lagförslag en uppdelning i frågor som rör inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning och frågor som rör dataskydd, och placerar dessa i skilda kapitel (kap. 4 respektive 3). Eftersom frågor om algoritmisk verksamhetsledning och dataskydd i praktiken är nära sammanflätade riskerar den föreslagna uppdelningen att skapa gränsdragningsproblem, vilket kan leda till minskad tydlighet i såväl rättigheternas som skyldigheternas omfattning.

### **Skyldighet att lämna information till berörd arbetstagarorganisation (4 kap. 1 §)**

4 kap. 1 § i den föreslagna lagen anger att arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls ska förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med alla berörda arbetstagarorganisationer före beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

Fakultetsstyrelsen vill fästa uppmärksamheten på 13 § andra stycket medbestämmandelagen, såsom också framgår av utredningen, ger arbetsgivare utan kollektivavtal skyldighet att inleda förhandlingar inför beslut om uppsägningar på grund av arbetsbrist eller vid övergång av verksamhet. Denna bestämmelse har införts till följd av två EU-rättsliga direktiv, om kollektiva uppsägningar och om verksamhetsövergång. Fakultetsstyrelsen föreslår att det i 13 § andra stycket medbestämmandelagen, i klagörande syfte, införs en hänvisning till 4 kap. 1 § i den föreslagna lagen, så att det av medbestämmandelagen framgår att det för arbetsgivare utan kollektivavtal föreligger förhandlingsskyldighet även i dessa fall.

En annan synpunkt är att den i 4 kap. 1 § föreslagna bestämmelsen synes förutsätta en faktisk tillgång till information om arbetstagarnas

fackliga representation som i praktiken kan vara svår att förena med dataskyddsrättsliga begränsningar. Mot bakgrund av att uppgifter om facklig tillhörighet utgör känsliga personuppgifter är möjligheterna att inhämta sådan information starkt begränsade. Denna oklarhet i fråga om hur arbetsplattformarna ska kunna fastställa vilken arbetstagarorganisation som är att betrakta som berörd riskerar att undergräva bestämmelsernas effektivitet.

### **Preskription (8 kap. 3 §)**

Preskriptionsreglerna i svensk arbetsrätt är inte enhetliga och är i generellt sett korta. Därför framstår den i lagförslagets 8 kap. 3 § femåriga preskriptionstiden för enskilda plattformarbetare som alltför lång. Det är rimligt att preskriptionstiden för enskilda plattformarbetare bestäms till den övre delen av, men inom, arbetsrättens etablerade tidsramar.

Enligt delegation

Jenny Julén Votinius

Birgitta Nyström