

Remiss

Nummer: 1.26

2026-03-31

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

Remissvar Genomförande av plattformsdirektivet

Saco har beretts möjlighet att yttra sig över betänkandet *Genomförande av plattformsdirektivet* (SOU 2026:3). Plattformsdirektivet har som övergripande mål att stärka skyddet för personer som utför arbete via digitala plattformar. Direktivet ska göra det enklare att fastställa korrekt sysselsättningsstatus, förbättra arbetsvillkoren och öka transparensen kring hur algoritmer används i arbetsledning, med krav på mänsklig kontroll och bättre insyn även i gränsöverskridande situationer.

Saco ställer sig generellt positiv till utredningens förslag, men har invändningar mot förslaget om presumptionsregeln. Direktivet är komplext och kräver emellanåt svåra avvägningar vid implementering i svensk rätt. Ytterligare synpunkter lämnas nedan.

Genomförandet i svensk rätt

Utredningen föreslår att plattformsdirektivet genomförs genom en ny, särskild lag om plattformarbete. Direktivet omfattar personer som utför plattformarbete, oavsett om de är arbetstagare eller uppdragstagare, och gäller både vid avtal med en digital arbetsplattform och via en intermediär.

Det finns dock en risk, menar Saco, att en sådan särreglering går emot den systematik som svensk arbetsrätt bygger på, med generell och semidispositiv lagstiftning där anpassningar typiskt sker genom kollektivavtal. Plattformarbete utgör inte nödvändigtvis en egen bransch, utan snarare en affärsmodell för att organisera arbete inom flera olika sektorer. Trots detta framstår det i praktiken – mot bakgrund hur direktivet är utformat – som svårt att genomföra det på annat sätt än genom en särskild lag.

Avvikelse genom kollektivavtal

Direktivet tillåter att medlemsstaterna medger att avvikelser kan göras i vissa delar genom kollektivavtal. Saco tillstyrker utredningens förslag om semidispositivitet,

under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd som avses i direktivet. Det är viktigt att följa nationell praxis med parternas autonomi så långt det är möjligt.

Lagens definitioner

Utredningen förslår även vissa grundläggande definitioner för plattformarbete. Vissa av dessa skulle behöva ytterligare förtydliganden, exempelvis begreppet "organisering av arbete" i 5 § 1 c i samt definitionen av intermediär i 5 § 3 i lagförslaget. Mot bakgrund av att definitionerna är avgörande för lagens tillämpningsområde och avgränsning bör begreppen preciseras ytterligare.

Sysselsättningsstatus och presumtion

Utgångspunkten för plattformsdirektivet är att personer som utför plattformarbete ofta befinner sig i en utsatt position och har svårt att bevisa att avtalsförhållandet i praktiken är en anställning och att arbetet sker under plattformens ledning och kontroll. Saco ifrågasätter därför om en presumtionsregel av samma typ som i diskrimineringslagen innebär det förenklade förfarande som direktivet kräver, särskilt eftersom beviskraven i praktiken kan bli fortsatt höga. Diskrimineringslagens presumtionsregel har medfört tillämpningssvårigheter. Det är generellt sett svårt att bevisa diskriminering även med stöd av den nuvarande presumtionsregeln.

Saco vill också peka på att tvister kan omfatta inte bara den arbetspresterandes sysselsättningsstatus utan även frågan om motparten uppfyller definitionen av en digital arbetsplattform. I sådana situationer finns en risk att den sammantagna bevisbördan blir för betungande för den arbetspresterande parten, vilket strider mot direktivets krav på att presumtionen ska underlätta fastställandet av korrekt sysselsättningsstatus. Ett alternativ till en delad bevisbörda vore därför att utforma presumtionen mer i linje med arbetsrättsliga regler om omvänd bevisbörda, såsom tillsvidarepresumtionen i 4 § anställningsskyddslagen. Saco avstyrker därmed utredningens förslag i denna del.

Arbetsmiljöverkets tillsyn

Enligt lagförslaget ska, om omständigheterna ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll, plattformen anses vara arbetsgivare i förhållande till den som utför plattformarbete. Detta gäller dock inte om den digitala plattformen visar omständigheter som talar för att den inte är arbetsgivare i det enskilda fallet. Men det finns fortfarande oklarheter kring vem som bär det faktiska arbetsmiljöansvaret vid arbete via digitala plattformar. En fråga är hur denna

bestämmelse exempelvis förhåller sig till 3 kap. 12 § arbetsmiljölagen, som reglerar frågan om ansvar när det finns flera ansvarssubjekt. Det särskilda yttrandet från Arbetsmiljöverket som är bifogat betänkandet framhålls att det inte går att rikta krav på arbetsmiljöförbättrande åtgärder mot en skyddsansvarig som saknar faktisk eller rättslig möjlighet att efterleva dem. Det illustrerar behovet av ökad tydlighet. Det är mycket angeläget att en god arbetsmiljö upprätthålls oberoende av hur arbetet organiseras. I denna del bedömer Saco att frågan behöver utredas ytterligare.

Algoritmisk verksamhetsledning

Inledningsvis ska det påpekas att direktivet och likaså lagförslaget ger sammantaget en otydlig bild av vad som avses med algoritmisk verksamhetsledning. Detta får konsekvenser för hur bestämmelserna kan förstås och tillämpas, inte minst eftersom direktivet innehåller flera skyldigheter och rättigheter som delvis överlappar varandra.

Systematiken i lagförslaget innebär att dataskyddsfrågorna placerats i kapitel 3, och arbetsrättsliga frågor i kapitel 4. Men det kan noteras att gränsdragningen mellan personuppgiftsreglering och arbetsrättslig reglering inte alltid är tydlig, vilket försvårar tillämpningen. Det är viktigt att ha med sig att dataskyddsfrågor samtidigt också kan vara arbetsrättsliga frågor. IMY utövar tillsyn över dataskyddsfrågor och kan använda förvaltningsrättsliga befogenheter, såsom sanktionsavgifter, gentemot digitala arbetsplattformar. Då arbetstagarsidans möjligheter i dessa delar i huvudsak består i att kalla till MBL-förhandling, riskerar förslaget i praktiken i stor utsträckning att bygga på arbetsgivarens självgranskning. Det finns fördelar med ett utökat arbetsrättsligt regelverk där arbetsmarknadens parter får större utrymme. Det kan främja samarbete. Arbetstagarorganisationer efterfrågar generellt fler civilrättsliga verktyg, även inom plattformarbete, för att kunna bevaka och upprätthålla arbetstagarnas rättigheter på arbetsplatsen.

Saco ser positivt på att det införs krav på mänskligt fattade beslut i vissa situationer, såsom beslut om att begränsa, avbryta, stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för personer som utför plattformarbete. Saco vill dock påminna om att en avstängning från plattformarbete kan ses som uppsägning eller avsked, vilket regleras i anställningsskyddslagen, som också är tvingande lagstiftning. Det kan även exempelvis stå i strid med diskrimineringslagen.

När det gäller förhållandet till befintliga regelverk konstaterar Saco att det framför allt är bestämmelserna i artiklarna 9–11 som innebär materiellt nya krav. I övrigt

regleras många frågor redan genom bland annat GDPR, arbetsmiljörätten samt informations- och samrådsdirektivet. I flera delar framstår plattformsdirektivets bestämmelser som förtydliganden av redan gällande regler. Detta aktualiserar också frågan om hur direktivet förhåller sig till medbestämmandelagen. Vid genomförandet finns en risk att den befintliga medbestämmandelagstiftningen, som är generellt tillämplig och teknikneutral, försvagas genom införande av en parallell och delvis avvikande reglering. Utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv framstår detta som problematiskt.

Sveriges akademikers centralorganisation
Med vänliga hälsningar

Lena Granqvist
Samhällspolitisk chef

Maria Rasmussen
Utredare