



**Betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3)
(A2026/00012)**

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet har genom remiss anmodats att yttra sig i rubricerat ärende. Fakultetsnämnden får härmed lämna följande synpunkter.

Begreppsbildningen

Digitala arbetsplattformar

Utredningens förslag följer den svenska översättningen av plattformsdirektivet. Det har fördelar i tydlighetshänseende i relation till direktivet, men nackdelen att det inte är intuitivt att tala om juridiska eller fysiska personer som "digitala arbetsplattformar". Mer språkligt tillgängligt vore antagligen att välja "plattformsföretag" eller liknande, som i sig själv tydligare för tanken till en person med rättskapacitet.

Mänskliga beslut

Enligt förslaget (3 kap. 14 §) ska vissa beslut fattas av en människa. Den aktuella bestämmelsen genomför en likalydande bestämmelse i direktivet (10.5). Enligt specialmotiveringen (s. 438) ska bevisbördan för att en människa fattat beslutet åvila den digitala arbetsplattformen, vilket till exempel kan ske genom att det av beslutet framgår vem som fattat det. Ett sådant förfarande garanterar att någon ansvarig människa utpekas, snarare än att reglera hur beslutet faktiskt fattas. Redan enligt gängse rättsligt språkbruk kan knappast ett "beslut" i rättslig mening avse annat än att peka ut den juridiska eller fysiska person som är ansvarig för beslutet eller dess rättsverkningar. "Beslut" tycks alltså betyda något delvis annat i den föreslagna plattformslagen än vad som annars gäller. En regel med den innebörden är därför ägnad att skapa oklarhet snarare än klarhet, och det bör övervägas att låta bli att införa en uttrycklig bestämmelse. Att en tillsynsmyndighet skulle ha realistiska möjligheter att övervaka hur beslutsprocessen faktiskt går till är inte sannolikt, varför bestämmelsen inte tillför något. Det kan jämföras med de följande föreslagna bestämmelserna om en skyldighet att motivera beslut, vilka innebär förändringar i gällande rätt.



Fastställande av sysselsättningsstatus

Arbetstagarbegreppet i tid och (lag)rum

De ovan berörda termerna sätter också fingret på vissa skillnader i rättslig systematik mellan direktivet och svensk nationell arbetsrätt. Direktivet syftar uttryckligen till att komma tillrätta med *felklassificeringar*, där arbetstagare felaktigt betecknas som något annat. Utredningen utgår från att personer som utför plattformarbete klassificeras som arbetstagare eller uppdragstagare, en form av status. Vilken av dessa båda alternativ en person har avgörs av en bedömning enligt det så kallade arbetstagarbegreppet. ”Arbetstagarbegreppet”, och i än högre grad dikotomin mellan arbetstagare och uppdragstagare, är dock i svensk rätt en av pedagogiska skäl upprättad teoretisk konstruktion snarare än en regel som tillämpas av domstolar. När en domstol har att göra med ”arbetstagare” i arbetsrättsliga tvister (och i andra sammanhang) är fråga om tillämpning av ett rekvisit för att avgöra om en viss lag, bestämmelse eller ett kollektivavtal är tillämplig eller inte. Det som tillämpas är ett konkret rekvisit, inte ett abstrakt begrepp. Tillämpningen sker genom att bedöma förhållandena vid en viss given tidpunkt, när rättigheten görs gällande. Eftersom avtalsförhållanden om arbete är utsträckta i tiden (jämfört med till exempel köp) ligger det i sakens natur att de kan ändras över tid, och därför ändra klassificering. Ett exempel på det är att en omständighet som kan tas hänsyn till i bedömningen av ”arbetstagarbegreppet” är att en arbetspresterande part tidigare varit arbetstagare i förhållande till huvudmannen.

Att tala om ”arbetstagarbegreppet” är en förenkling som vilar på tanken att rätten är koherent inom vissa mer eller mindre väldefinierade ramar. För arbetsrättens del bygger koherensen på tanken att rekvisitet kan förstås på samma sätt i lagar som syftar till att uppfylla samma ändamål, att skydda svagare part. På samma sätt är (till exempel) arbetsrätt en av pedagogiska skäl skapad beteckning på regler som har en viss likhet. Arbetsrättsliga regler utmärks av att dess tillämpning är beroende av att ena parten i ett avtalsförhållande är *arbetstagare*. När ett begrepp på detta sätt upphöjs till regel uppstår vissa systematiska följd effekter, som kan vara svåra att överblicka.

Rättslig presumtion för arbetstagarförhållande

En nyordning är den presumtionsregel som föreslås i plattformslagets 2 kap. 1 §. Presumtionen ska enligt förslaget bara tillämpas på plattformarbete, och enligt den föreslagna 2 kap. 3 § inte tillämpas i skatte- och straffrättsliga förfaranden samt inte gälla i frågor som rör socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring. Redan denna bestämmelse om när presumtionen inte ska tillämpas pekar på ett systematiskt problem med att införa en definition i en lag som syftar till att tillämpas i



andra lagar. Den som ska tillämpa skatterättsliga och straffrättsliga lagar är inte bunden av rekvisitet arbetstagare i någon annan lag, och det är inte heller den som ska tillämpa en arbetsrättslig lag. Skillnaden mellan olika rättsområden (vilka alltså bara är av pedagogiska skäl uppställda konstruktioner) är den att överensstämmande ändamål leder tillämpningen åt samma håll. Det kan nog anses givet att tillämpningen av likalydande rekvisit tillämpas lika i lagar med samma ändamål, men det är inte givet att en presumtion som den föreslagna ska få verkan på andra lagar. För att garantera genomförandet skulle presumtionen behöva införas i respektive lag där den ska tillämpas. Det har i sin tur vissa nackdelar, som utredningen pekar på. Ett alternativ vore möjligen att i respektive lag införa en bestämmelse som hänvisar till presumtionen, vilket vore mindre betungande än att införa presumtionen i sin helhet.

Det hittills sagda förutsätter att presumtionsregeln som sådan behövs. Det kan dock ifrågasättas, med beaktande av att direktiv ska genomföras till resultat, inte till form. Att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll är redan enligt svensk nationell rätt ett kriterium som talar starkt för att ett avtalsförhållande ska anses vara ett anställningsförhållande. Att bryta ut ett kriterium ur en helhetsbedömning, som enligt utredningen fortfarande ska göras riskerar att bidra med mer oklarhet än klarhet, och därmed säkerhet för plattformarbetare. Bestämmelsen är enligt utredningen (s. 159) vidare inte avsedd att ändra hur helhetsbedömningen ska göras, på annat sätt än att det som utgångspunkt är huvudmannen som har åberops- och bevisbördan för de omständigheter som medför att den arbetspresterande parten vid en helhetsbedömning inte är att anse som arbetstagare. Det lär motsvara vad som redan gäller, eftersom respektive part kommer att ha intresse att åberopa och föra bevisning om de omständigheter som talar för deras sak. En presumtionsregel som inte gör någon skillnad kan knappast behövas.

Det är inte fråga om en bevislättning av samma typ som i bevisbörderegeln i 6 kap. 3 § diskrimineringslagen eller den i praxis skapade avseende föreningsrättskränkningar enligt 7-8 §§ medbestämmandelagen (som oftast kommer att flytta bevisbördan för ett orsakssamband till svaranden), även om det framstår som välövertäget att använda ”ger anledning att anta” istället för direktivets ”tyder på”. Utredningen konstaterar också att det inte låter sig enkelt avgöras att det blir någon skillnad i resultat mellan det EU-rättsliga sättet att resonera kring arbetstagarbegreppet och det nationellrättsligt svenska (s. 145). Utan en utredning om det är det alltså osäkert om presumtionen ens behövs. Att genomföra EU-rätten genom systemfrämmande bestämmelser för säkerhets skull kan inte vara en eftersträvnsvärd ordning.



Om presumptionsregeln ändå införs i den föreslagna formen bör den omformuleras något. Den avsedda helhetsbedömningen framgår inte tydligt, istället kan den läsas som att om plattformsarbetaren visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under den digitala arbetsplattformens ledning och kontroll räcker det med att den digitala arbetsplattformen visar två eller fler omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare för att presumptionen ska brytas, utan att de sammantaget behöver väga tyngre än vad plattformsarbetaren visat. Den digitala plattformens bevisbörda skulle i så fall bli enklare att uppfylla om plattformsarbetaren uppfyller sin, än vid en sammanvägd helhetsbedömning, vilket ju uppenbart inte är avsikten. Till exempel kan ett "trots det" föras in i den avslutande satsen: "om inte den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att personen *trots det* inte är arbetstagare." Ett annat problem med en presumptionsregel som ska övergå i en helhetsbedömning är att den part som ska ha fördel av presumptionen inledningsvis inte har anledning att visa mer än det som ska presumeras. Med den föreslagna konstruktionen, där domstolen även kan beakta omständigheter (andra än sådana som tyder på ledning och kontroll får antas) som har åberopats av den arbetspresterande parten när fråga är om presumptionen ska anses bruten (s. 423), måste plattformsarbetaren tydligen ändå åberopa och bevisa andra omständigheter som tyder på att det omtvistade avtalsförhållandet är ett anställningsförhållande).

Den föreslagna bestämmelsen i 2 kap. 4 § anknyter till ett antal lagar som förenas av att arbetsmiljöverket utövar tillsyn. Bestämmelsen innebär samma systematiska problem, och hänvisningarna borde nog snarare införas i de lagar som avses påverkas av förändringen.

Möjlighet till fastställsetalan om sysselsättningsstatus

Enligt utredningens förslag ska en särskild bestämmelse införas i plattformslagen om att en talan om fastställelse av sysselsättningsstatus får tas upp, utan att de krav i 13 kap. 2 § rättegångsbalken på att den ovisshet som råder om rättsförhållandet länder käranden till förfång eller att sakens prövning är beroende av huruvida ett visst rättsförhållande som är stridigt mellan parterna består eller inte behöver vara uppfyllda. Det kan dock starkt ifrågasättas om det är ändamålsenligt och lämpligt att ta upp en fastställsetalan när den sysselsättningsstatus den avser inte är kopplad till någon konkret rättighet, som lika gärna kunde föras som fullgörelsetalan. Som ovan berörts avser bedömningen av om någon är arbetstagare ett rekvisit i en viss regel vid en viss kritisk tidpunkt. Fastställelsen kan i princip också bara avse ett visst rättsförhållande, och inte andra plattformsarbetares i och för sig liknande avtalsförhållande. Så kallade pilotfall kan givetvis tänkas, men användningen förutsätter lika och oföränderliga avtalsförhållanden. När ett tydligt intresse av en fastställsetalan kan identifieras torde den kunna föras med tillämpning



av rättegångsbalkens regler. Därför är det i allt fall tveksamt om en mer generös bestämmelse om fastställelsetalan i plattformslagen tillför något som inte redan gäller.

Inflytande vid algoritmisk arbetsledning

Enligt 4 kap. 1 § förslaget ska 11 § medbestämmandelagen tillämpas när kollektivavtalsbundna arbetsgivare fattar beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Enligt andra stycket ska arbetsgivare som inte är bundna av något kollektivavtal alls förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen inför motsvarande beslut. Den förslagna lagen följer systematiken i 11 och 13 §§ medbestämmandelagen, och skulle därför kunna föras in som ett tillägg där. För att inte i onödan betunga medbestämmandelagen med särregler som enbart gäller en sorts huvudmän (s. 277) ska den enligt förslaget genomföras i den nya plattformslagen. Av förarbetena får därmed dras slutsatsen att lagen tar sikte på digitala plattformar som arbetsgivare, även om lokutionen ”arbetsgivare” används i lagförslaget. Såsom lagen är formulerad kan det ifrågasättas om bestämmelsen inte lika gärna skulle kunna införas i 13 § 2 st. medbestämmandelagen, som också genomför två olika EU-direktiv i det avseendet. Är avsikten att förhandlingsskyldigheten ska begränsas till digitala plattformar är det mer följdriktigt att ha bestämmelsen i en egen lag. En sådan särslag medför dock oundvikligen en splittring av den arbetsrättsliga regleringen, vilken i sig inte rimmar väl med den svenska modellen som i grova drag traditionellt strävar efter generella och branschövergripande lagar, medan bransch- eller sektorspecifika regler finns i kollektivavtal.

Enligt 4 kap. 2 § förslaget ska en arbetstagarorganisation vid förhandlingar enligt 1 § biträdas av en expert som den själv utser i den mån det är nödvändigt för att organisationen ska kunna granska den fråga som är föremål för förhandlingar. Rätten framgår uttryckligen av direktivet, men det kan ifrågasättas om den i sig tillför så mycket, snarare sätter den fingret på en skillnad mellan svensk nationell rätt och EU-rätt (utredningen s. 274). Enligt svensk rätt har den som är förhandlingsskyldig stor frihet att välja vem eller vilka den ska låta sig företrädas av (se till exempel Malmberg m.fl. Medbestämmandelagen. En kommentar. Del I s. 147). Skillnaden märks också i att digitala plattformar med mer än 250 anställda ska bära skäliga kostnader för experten. Det systemfrämmande i den bestämmelsen kan motivera att inflytande, trots vad som ovan sagts, genomförs i en egen lag. Det kan anmärkas att den hänvisning som i 4 kap. 2 § 1 st. görs till förhandlingar enligt 1 § är lite otydlig i det att 1 § 1 st. stadgar att 11 § medbestämmandelagen gäller, och att någon förhandlingsskyldighet alltså inte ges enligt plattformslagen i sig.



UPPSALA
UNIVERSITET

REMISSYTTRANDE

6 (6)

2026-03-30

JURFAK 2026/4

Förslag till yttrande i detta ärende har upprättats av universitetslektor Mikael Hansson i samarbete med docent Caroline Johansson. Yttrandet har på delegation avgivits av fakultetens dekanus, professor Anna Singer.

Anna Singer