



Till Arbetsmarknadsdepartementet,
Inskickat via e-post till:
a.remissvar@regeringskansliet.se
a.arm@regeringskansliet.se

Stockholm den 31 mars 2026

Dnr A2026/00012

Remissvar över betänkandet SOU 2026:3 Genomförande av plattformsdirektivet

Wolt Sverige AB ("Wolt") har beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet SOU 2026:3 Genomförande av plattformsdirektivet och anför följande.

Förkortningar som används i yttrandet ges samma innebörd som i betänkandet, om inte annat anges.

1 Sammanfattning

Wolt välkomnar att plattformsdirektivet genomförs i svensk rätt genom en ny lag om plattformarbete, eftersom det skapar en tydlig rättslig ram för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformarbete och övriga berörda aktörer.

Wolt anser dock att den föreslagna regleringen inte är tillräckligt tydlig och förutsebar, samt att denna i vissa delar går längre än vad plattformsdirektivet kräver och även avviker från etablerad svensk arbetsrätt. Vidare anser Wolt att det finns risk för att utredningens förslag kommer att medföra att digitala arbetsplattformar åläggs en oproportionerlig administrativ och ekonomisk börda, samt att digitala arbetsplattformars konkurrensförutsättningar försämras i förhållande till såväl motsvarande aktörer i andra EU-länder som verksamhetsutövare i andra branscher i Sverige, vilket riskerar att resultera i att arbetsplattformar avstår från att etablera eller bedriva verksamhet i Sverige. Det senare innebär även att välfärdsvinster och samhällsnyttor går förlorade, samt att Sverige riskerar att hamna på efterkälken i den tekniska utvecklingen med hänsyn till den snabba innovationsutveckling som digitala arbetsplattformar bidrar till och plattformsteknikens stora potential.

Det är mot denna bakgrund som Wolt invänder mot vissa av utredningens förslag och anser att det krävs vissa justeringar och förtydliganden. Wolts synpunkter kan sammanfattas enligt följande:

- **Berörd arbetstagarorganisation och förhandlingsskyldighet:** Den föreslagna definitionen av "berörd arbetstagarorganisation" i 1 kap. 5 § punkt 4 och den förhandlingsskyldighet som föreslås för kollektivavtalslösa digitala arbetsplattformar genom 4 kap. 1 § andra stycket går längre än vad plattformsdirektivet kräver. Den föreslagna ordningen innebär att en digital arbetsplattform i praktiken kan tvingas förhandla med ett obestämt och potentiellt mycket stort antal arbetstagarorganisationer, vilket medför en orimlig administrativ och ekonomisk börda. Mot bakgrund av detta föreslås att definitionen istället begränsas till organisationer med vilka arbetsplattformen är bunden av kollektivavtal, och att en ny bestämmelse om plattformssombud införs för att säkerställa representation för personer som utför plattformarbete och som inte kan företrädas av en berörd arbetstagarorganisation.



- **Preskriptionsfrist:** Den föreslagna femåriga preskriptionsfristen i 8 kap. 3 § första stycket avviker väsentligt från vad som gäller enligt annan jämförbar arbetsrättslig lagstiftning. Dessutom medför den föreslagna preskriptionsfristen att digitala arbetsplattformar tvingas spara en mycket stor mängd data under lång tid för att kunna hantera eventuella framtida tvister. Mot bakgrund av detta föreslås att 8 kap. 3 § ändras så att den i sin helhet hänvisar till medbestämmandelagens preskriptionsregler.
- **Begreppet ”ledning och kontroll”:** I författningskommentaren till 2 kap. 1 § bör det förtydligas att begreppet ”ledning och kontroll” ska tillmätas den betydelse som det tillmätts i Arbetsdomstolens etablerade praxis. Utan ett sådant förtydligande riskerar begreppet att ges olika innebörd i civilrättsliga respektive förvaltningsrättsliga förfaranden, vilket i sig medför en risk för att en person som utför plattformarbete anses vara arbetstagare i förvaltningsrättsliga förfaranden men inte i civilrättsliga förfaranden, eller tvärtom.
- **Tillhandahållande av arbetsredskap:** I författningskommentaren till 2 kap. 1 § bör det förtydligas att bedömningen av om en digital arbetsplattform tillhandahåller arbetsredskap ska göras i enlighet med Arbetsdomstolens etablerade praxis samt att enkom tillgängliggörandet av den digitala plattformen för nedladdning av tredje part inte i sig ska likställas med ett tillhandahållande av ett arbetsredskap.
- **Presumtionen i Arbetsmiljöverkets ärenden:** I författningskommentaren till 2 kap. 4 § första stycket bör det förtydligas att Arbetsmiljöverket, vid en eventuell domstolstvist, ska påvisa de omständigheter som föreligger och som ger anledning att anta att personen som utför plattformarbete är arbetstagare, i likhet med den process som gäller enligt den föreslagna 2 kap. 1 §. Utan ett sådant förtydligande finns det risk för att bevisbördan omedelbart hamnar på den digitala arbetsplattformen i en efterföljande tvist, vilket är oförenligt med principer om kontradiktion och rättssäkerhet – särskilt beaktat att förvaltningsdomstolarna i ett flertal avgöranden gjort en annan bedömning än Arbetsmiljöverket i fråga om huruvida ett anställningsförhållande förelegat.
- **Bevisbörda för mänskliga beslut:** Författningskommentaren till 3 kap. 14 § om omvänd bevisbörda saknar stöd i plattformsdirektivet och avviker från vad som gäller enligt annan jämförbar arbetsrättslig lagstiftning samt riskerar öppna upp för ogrundade påståenden som medför ökad administrativ börda och ökade kostnader för digitala arbetsplattformar. Mot bakgrund av detta bör bevisbördan vara delad på så sätt att det först åligger personen som påstår att ett beslut inte har fattats av en människa att påvisa omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet och att det därefter ankommer på den digitala arbetsplattformen eller intermediären att visa att beslutet har fattats av en människa.
- **Ansvar för kommunikationskanaler:** I författningskommentaren till 6 kap. 1 § bör det förtydligas att den digitala arbetsplattformens ansvar är begränsat till att tillhandahålla kommunikationskanalen, och att plattformen inte ansvarar för hur kanalen används eller för innehållet i kommunikationen. Avsaknaden av ett sådant förtydligande om ansvarets räckvidd riskerar att leda till onödiga tvister och belasta såväl rättsväsendet som digitala arbetsplattformar med ökad administration och kostnader. Dessutom, en annan ansvarsfördelning vore orimlig beaktat att den digitala arbetsplattformen inte får bereda sig tillgång till eller övervaka kommunikationskanalen.

2 Avsnitt 1.1 – Förslag till lag om plattformarbete

2.1 1 kap. 5 § punkt 4 samt 4 kap. 1 §

2.1.1 Inställning

Den föreslagna definitionen av "berörd arbetstagarorganisation" i 1 kap. 5 § punkt 4 och den förhandlingsskyldighet som föreslås för kollektivavtalslösa digitala arbetsplattformar genom 4 kap. 1 § andra stycket går längre än vad plattformsdirektivet kräver. Plattformsdirektivet använder begreppen "*representanter för personer som utför plattformarbete*" och "*arbetstagarrepresentanter*", vilka definieras enligt nationell rätt och praxis (se artiklarna 2.1 f och 2.1 g i plattformsdirektivet). Direktivet ställer alltså inte krav på att varje tänkbar arbetstagarorganisation med en plattformsarbetande medlem ska ha rätt till förhandling och samverkan.

Det finns för närvarande ingen självklar arbetstagarorganisation för personer som utför plattformarbete. Det är även vanligt att plattformarbete utförs vid sidan om anställning i eller verksamhet inom andra branscher, vilket innebär att personer som utför plattformarbete kan vara medlemmar i vitt skilda arbetstagarorganisationer. Den föreslagna definitionen kommer därför medföra att en kollektivavtalslös digital arbetsplattform – som kan sysselsätta tusentals personer – kan bli skyldig att samverka med ett mycket stort antal arbetstagarorganisationer. Beaktat att arbetsplattformen ska bära kostnaderna för de experter som sådana arbetstagarorganisationer anlitar i samband med förhandlingar, kommer digitala arbetsplattformar därmed att åläggas en orimlig administrativ och ekonomisk börda.

Enligt medbestämmandelagen har arbetstagarorganisationer som inte är bundna av kollektivavtal med en digital arbetsplattform rätt att förhandla med den digitala arbetsplattformen enligt 10 § och 13 § andra stycket medbestämmandelagen samt rätt till information enligt 19 a § medbestämmandelagen. Rätten till information omfattar information om sådana allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för arbetstagersidan för att möjliggöra för arbetstagarorganisationen att påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen (se AD 2026 nr 25). Gällande ordning (dvs. 19 a § i förening med 10 § medbestämmandelagen) säkerställer alltså redan plattformsdirektivets syfte med avseende på den förhandlingsskyldighet som föreslås av utredningen. Precis som regeringen framhöll vid genomförandet av det s.k. samrådsdirektivet¹ är det inte heller självklart att plattformsdirektivet måste tolkas så att Sverige måste uppnå en nivå som går utöver befintlig nationell rätt på de områden som täcks av plattformsdirektivet (jfr. prop. 2004/05:148 s.19-20). Mot bakgrund av detta saknas skäl för att införa den av utredningen föreslagna förhandlingsskyldigheten för kollektivavtalslösa digitala arbetsplattformar.

Om den föreslagna definitionen och förhandlingsskyldigheten antas kommer digitala arbetsplattformar – för att begränsa antalet förhandlingsparter och därmed undvika den såväl administrativa bördan som kostnaderna för eventuella experter – i praktiken att tvingas teckna kollektivavtal. En sådan effekt kan knappast vara avsedd vare sig med direktivet eller dess genomförande. Att kommittédirektivet framhåller att den svenska arbetsmarknadsmodellen och möjligheten att förhandla och sluta kollektivavtal ska utgöra utgångspunkt för implementeringen föranleder ingen annan bedömning; den svenska modellen innebär en möjlighet – inte en lagstadgad skyldighet – att ingå kollektivavtal.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.



Sammantaget; den föreslagna regleringen går längre än vad plattformsdirektivet kräver och avviker från vad som annars gäller på den svenska arbetsmarknaden. Den föreslagna regleringen medför en betydande administrativ börda för digitala arbetsplattformar i Sverige, vilket riskerar att snedvrider konkurrensförutsättningarna – både i förhållande till arbetsgivare i andra branscher och till digitala arbetsplattformar i andra EU-länder. I förlängningen riskerar detta att leda till att digitala arbetsplattformar avvecklar eller avstår från att etablera verksamhet i Sverige, med följderna att potentiella välfärdsvinster och samhällsnyttor går förlorade. Därtill finns en risk att Sverige halkar efter i den tekniska och digitala utvecklingen som digitala arbetsplattformar driver.

En begränsning av definitionen av "berörd arbetstagarorganisation" till kollektivavtalsbundna organisationer kan inskränka de rättigheter som representanter för plattformarbetare tillerkänns enligt plattformsdirektivet. För att säkerställa att även personer som inte kan företrädas av en berörd arbetstagarorganisation ges tillgång till representation i enlighet med direktivet föreslås att det införs en ny bestämmelse som ger sådana personer rätt att utse ett eller flera s.k. plattformsombud (jfr. skyddsombud enligt arbetsmiljölagen). Plattformsombud kan ges rätt att begära omprövning enligt 15 § andra stycket med avseende på skyddet för personuppgifter, rätt till information i enlighet med 5 kap. 1-5 §§ samt möjlighet att kommunicera med personer som utför plattformsarbete genom sådana kommunikationskanaler som avses i 6 kap. 1 §. Plattformsombud bör förslagsvis även likställas med skyddsombud ur ett förtroendemannaperspektiv. Denna föreslagna ordning säkerställer representation i enlighet med plattformsdirektivet utan att ålägga den digitala arbetsplattformen en orimlig administrativ börda.

2.1.2 Förslag

Av de skäl som anges i avsnitt 2.1.1 föreslås att definitionen av "berörd arbetstagarorganisation" i 1 kap. 5 § punkt 4 ges följande lydelse:

"4. berörd arbetstagarorganisation: en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken den digitala arbetsplattformen är bunden av kollektivavtal och som har en medlem som utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen."

Vidare föreslås att andra stycket i 4 kap. 1 § raderas och att 4 kap. 1 § ges följande lydelse:

"I fråga om arbetsgivarens skyldighet att förhandla före beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem gäller 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet."

Om en ny bestämmelse om plattformsombud införs föreslås att denna placeras som en ny 4 kap. 19 § och utformas, förslagsvis, enligt följande:

"19 § Personer som utför plattformsarbete och som inte kan företrädas av en berörd arbetstagarorganisation har rätt att utse ett eller flera plattformsombud. Plattformsombuden ska kunna utöva de rättigheter som avses i 4, 5 och 11 §§ såvitt avser skydd för personuppgifter och begära omprövning enligt 15 § andra stycket med avseende på skyddet för personuppgifter, samt företräda personerna som utför plattformsarbete i därtill relaterade frågor. Plattformsombud har även rätt till information i enlighet med 5 kap. 1-5 §§ och ska ges möjlighet att kommunicera med personer som utför plattformsarbete genom sådana kommunikationskanaler som avses i 6 kap. 1 §."

2.2 8 kap. 3 §

2.2.1 Inställning

Den föreslagna femåriga preskriptionsfristen i 8 kap. 3 § första stycket avviker väsentligt från vad som gäller enligt annan jämförbar arbetsrättslig lagstiftning. Preskriptionsfristen om fem år är väsentligt längre än vad som följer av annan jämförbar arbetsrättslig lagstiftning, och avvikelsen är inte tillräckligt motiverad av utredningen. Vid genomförandet av andra EU-direktiv på arbetsrättens område – exempelvis visseblåsarlagen och diskrimineringslagen – har den svenska lagstiftaren konsekvent ansett det lämpligt att hänvisa till medbestämmandelagens befintliga preskriptionsregler. Regeringen har i dessa sammanhang betonat värdet av harmoniserade och förutsebara preskriptionsregler inom arbetsrätten. Det saknas skäl att nu avvika från denna väl etablerade princip.

En femårig preskriptionsfrist skapar dessutom onödig rättsosäkerhet för alla berörda parter. Ju längre tid som förflyter från en påstådd överträdelse, desto svårare är det att utreda och bevisa vilka omständigheter som faktiskt förelåg vid den relevanta tidpunkten. För att hantera denna osäkerhet kommer digitala arbetsplattformar nödgas spara en stor mängd data under mycket lång tid. Detta kommer medföra en ökad administrativ och ekonomisk börda för digitala arbetsplattformar, vilken kommer slå särskilt hårt mot arbetsplattformar som sysselsätter ett stort antal personer.

2.2.2 Förslag

Av de skäl som anges i avsnitt 2.2.1 föreslås att 8 kap. 3 § ges följande lydelse:

”3 § Om en person som utför plattformarbete eller berörd arbetstagarorganisation för egen del för talan om skadestånd för brott mot denna lag ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

- 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,*
- 65 § om tidsfrist för väckande av talan,*
- 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och*
- 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.”*

3 Avsnitt 12.1 – Förslag till författningskommentar

3.1 2 kap. 1 §

3.1.1 Inställning

I författningskommentaren till 2 kap. 1 § bör det göras tre förtydliganden: att begreppet "ledning och kontroll" ska tillmätas den betydelse det tillmätts i Arbetsdomstolens etablerade praxis, att bedömningen av om en digital arbetsplattform tillhandahåller arbetsredskap också ska göras i enlighet med Arbetsdomstolens etablerade praxis, samt att tillgängliggörandet av den digitala plattformen för nedladdning av tredje part i sig inte ska likställas med att arbetsplattformen tillhandahåller arbetsredskap. Skälen för detta är följande.

Utredningen anger att "ledning och kontroll" är avsett att ha samma innebörd som i gällande rätt och att helhetsbedömningen av om ett anställningsförhållande föreligger ska göras på samma sätt som enligt nu gällande rätt. Uttalandet klargör dock inte om Arbetsdomstolens



praxis ska ges genomslag inom förvaltningsrättsliga förfaranden. Utan ett sådant förtydligande finns en uppenbar risk för att "ledning och kontroll" ges olika innebörd inom civilrättsliga respektive förvaltningsrättsliga förfaranden, medförande att en person som utför plattformsarbete anses vara arbetstagare i förvaltningsrättsliga förfaranden men inte i civilrättsliga förfaranden, eller tvärtom. I förlängningen riskerar en sådan ordning att ge upphov till en ny kategori arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden, i strid med kommittédirektivets tydliga instruktion om att värna det svenska arbetstagarbegreppet.

Beträffande arbetsredskap; tillgängliggörandet av den digitala plattformen och användningen av densamma utgör en grundförutsättning för att det överhuvudtaget ska röra sig om plattformsarbete. Det bör därför förtydligas i författningskommentaren att tillgängliggörandet av den digitala plattformen för nedladdning av tredje part i sig inte ska likställas med att den digitala arbetsplattformen tillhandahåller arbetsredskap. Utan ett sådant förtydligande finns det en risk för att digitala arbetsplattformar alltid anses tillhandahålla personer som utför plattformsarbete med arbetsredskap.

3.1.2 Förslag

Av de skäl som anges i avsnitt 3.1.1 föreslås att författningskommentaren till 2 kap. 1 § kompletteras med följande förtydliganden:

"Begreppet "ledning och kontroll" ska tillmätas den betydelse som det tillmätts i Arbetsdomstolens etablerade praxis, dvs. avse faktisk arbetsledning i det dagliga arbetet. Det innebär bl.a. att arbetsinstruktioner som följer av omständigheter hänförliga till tredje part och/eller för verksamheten tillämpliga regelverk inte i sig ska likställas med ledning och kontroll."

"Bedömningen av om en digital arbetsplattform tillhandahåller arbetsredskap ska göras i enlighet med Arbetsdomstolens etablerade praxis. Tillgängliggörandet av den digitala plattformen för nedladdning ska därvid inte likställas med att arbetsplattformen tillhandahåller arbetsredskap, eftersom tillgången till den digitala plattformen utgör en grundförutsättning för existensen av plattformsarbete. Tillgängliggörandet av en digital plattform ligger i sakens natur."

3.2 2 kap. 4 §

3.2.1 Inställning

Författningskommentaren till 2 kap. 4 § första stycket bör förtydliga att Arbetsmiljöverket inte automatiskt uppfyller presumtionskriterierna enbart genom att i sin tillsynsutredning konstatera att en digital arbetsplattform utövar ledning och kontroll över en person som utför plattformsarbete. Skälen för detta är följande.

Den föreslagna ordningen innebär att Arbetsmiljöverket, i egenskap av tillsynsmyndighet, ensamt och baserat på sin egen tillsynsutredning kan besluta att presumptionen är uppfylld – och att en person som utför plattformsarbete därmed ska betraktas som arbetstagare – utan att behöva styrka de omständigheter som presumptionen grundas på. Visserligen ska Arbetsmiljöverket som utgångspunkt kommunicera ett tilltänkt beslut till den digitala arbetsplattformen och ge den möjlighet att yttra sig, men någon absolut skyldighet att i förväg kommunicera tilltänkta beslut föreligger inte. Det kan således uppstå en situation där Arbetsmiljöverket fattar beslut om att presumptionen är uppfylld utan att den digitala arbetsplattformen har getts tillfälle att bemöta de omständigheter som ligger till grund för Arbetsmiljöverkets beslut, vilket är problematiskt utifrån den kontradiktoriska principen. Av ett

flertal avgöranden från förvaltningsdomstolarna framgår även att förvaltningsdomstolarna i nästan samtliga mål rörande plattformsföretag har gjort en annan bedömning än Arbetsmiljöverket i fråga om huruvida ett anställningsförhållande förelegat. Det är mot den bakgrunden svårt att motivera att Arbetsmiljöverkets utredning utan vidare ska vara tillräcklig för att överflytta bevisbördan.

Det finns vidare en risk för att förvaltningsdomstolar framgent vid tillämpning av den nya föreslagna lagen utgår från att Arbetsmiljöverkets utredning är fullständig och korrekt och att bevisbördan därför omedelbart ska övergå på den digitala arbetsplattformen, vilket kan ifrågasättas ur ett rättssäkerhetsperspektiv. Den korrekta processuella ordningen bör i stället vara att Arbetsmiljöverket inledningsvis ska påvisa skäl för att anta att den digitala arbetsplattformen är arbetsgivare – exempelvis genom att redogöra för vilka metoder och utredningsåtgärder som vidtagits och varför slutsatserna framstår som välgrundade – varefter och för det fall presumptionen anses uppfylld – bevisbördan övergår på arbetsplattformen. Därigenom säkerställs även att Arbetsmiljöverket iakttar grundläggande rättssäkerhetsprinciper vid sitt utredningsarbete.

3.2.2 Förslag

Av de skäl som anges i avsnitt 3.2.1 föreslås att författningskommentaren till 2 kap. 4 § första stycket kompletteras med förslagsvis följande förtydligande:

”Vid en eventuell domstolstvist mot Arbetsmiljöverket ska Arbetsmiljöverket påvisa de omständigheter som föreligger och som ger anledning att anta att personen som utför plattformsarbete är arbetstagare, i likhet med den process som gäller enligt 2 kap. 1 §.”

3.3 3 kap. 14 §

3.3.1 Inställning

Författningskommentaren till 3 kap. 14 § om omvänd bevisbördan saknar stöd i plattformsdirektivet och avviker från vad som gäller enligt annan jämförbar arbetsrättslig lagstiftning. Den föreslagna omvända bevisbördan riskerar därmed att öppna upp för ogrundade påståenden som medför ökad administrativ börda och ökade kostnader för digitala arbetsplattformar. Förslaget avviker även från huvudregeln enligt svensk rätt, dvs. att den som påstår något bär bevisbördan för sitt påstående. Vidare avviker det från den delade bevisbördan som tillämpas i annan EU-baserad arbetsrättslig lagstiftning, däribland diskrimineringslagen och visselblåsarlagen.

Det bör dessutom beaktas att den informationsasymmetri som typiskt sett brukar motivera en omvänd bevisbördan inte föreligger i detta sammanhang. Enligt 3 kap. 15-16 §§ har den person som utför plattformsarbete rätt till skriftlig redogörelse och förklaring av beslut som fattats med stöd av automatiserade beslutssystem, förutsatt att beslutet är av väsentlig betydelse för personen. Denna rätt ger den arbetspresterande parten tillgång till information som kan användas för att påvisa omständigheter som ger anledning att anta att ett beslut inte har fattats av en människa.

Om en person som utför plattformsarbete inte behöver göra sitt påstående antagligt finns det en uppenbar risk för att påståenden framställs slentrianmässigt och utan grund. Den digitala arbetsplattformen kan då tvingas lägga avsevärda administrativa resurser och kostnader på att hantera ogrundade påståenden. Beaktat det stora antal beslut som kan komma att ifrågasättas framstår denna risk som särskilt påtaglig. För att undvika denna risk och för att säkerställa en mer harmoniserad lagstiftning på arbetsrättens område bör den omvända



bevisbördan ersätts av en delad bevisbörda, i linje med vad som gäller enligt diskrimineringslagen och visselblåsarlagen.

3.3.2 Förslag

Av de skäl som anges i avsnitt 3.3.1 föreslås att nuvarande skrivning om omvänd bevisbörda i författningskommentaren till 3 kap. 14 § ersätts med följande skrivning om delad bevisbörda:

"I en tvist där den arbetspresterande parten gör gällande att beslutet inte har fattats av en människa åligger det den arbetspresterande parten att påvisa omständigheter som ger anledning att anta att beslutet inte har fattats av en människa. Om personen lyckas med detta har den digitala arbetsplattformen eller intermediären att visa att beslutet har fattats av en människa."

3.4 6 kap. 1 §

3.4.1 Inställning

I författningskommentaren till 6 kap. 1 § bör det förtydligas att den digitala arbetsplattformens ansvar enligt bestämmelsen är begränsat till att tillhandahålla en elektronisk kommunikationskanal eller liknande ändamålsenligt medel, och att arbetsplattformen inte ansvarar för hur kanalen används eller för innehållet i kommunikationen. Skälen för detta är följande.

Enligt 6 kap. 2 § får den digitala arbetsplattformen inte bereda sig tillgång till eller övervaka kommunikationen. Även om det av utredningen framgår att detta förbud inte hindrar att arbetsplattformen uppdrar åt en tredje part att moderera kommunikationen för att motverka oegentligheter, sker en sådan moderering utan att arbetsplattformen själv tar del av innehållet. Den digitala arbetsplattformen saknar alltså möjlighet att kontrollera vad som kommuniceras via kanalen.

Mot den bakgrunden vore det orimligt om arbetsplattformen skulle hållas ansvarig för hur användarna väljer att använda kommunikationskanalen eller för innehållet i densamma. Ett sådant ansvar – som uppstår oberoende av möjligheten att förhindra skadevållande beteenden – kan knappast vara avsett med regleringen.

Utän ett förtydligande om ansvarets räckvidd finns det anledning att befara att fel part stäms in till domstol och att domstolar, inklusive en redan ansträngd Arbetsdomstol, tvingas lägga resurser på att fastslå vad som borde framgå direkt av regleringen. Avsaknaden av ett förtydligande riskerar dessutom att skapa incitament för digitala arbetsplattformar att begränsa kommunikationskanalens tillgänglighet och funktionalitet till ett absolut minimum, i syfte att minska sin riskexponering. En sådan utveckling skulle vara direkt kontraproduktiv i förhållande till bestämmelsens ändamål och strida mot plattformsdirektivets syfte att stärka kommunikationen för personer som utför plattformsarbete.



3.4.2 Förslag

Av de skäl som anges i avsnitt 3.4.1 föreslås att författningskommentaren till 6 kap. 1 § kompletteras med följande förtydligande:

"Den digitala arbetsplattformens ansvar enligt 6 kap. 1 § är endast begränsat till att tillhandahålla en elektronisk kommunikationskanal eller liknande ändamålsenligt medel – den digitala arbetsplattformen ansvarar således inte för hur kanalen används eller för innehållet i den kommunikation som utbyts mellan dess användare."

Som ovan,
Wolt Sverige AB

Bilagor: Bilaga 1 "Sammanställning av föreslagna ändringar och tillägg"

Bilaga 1
Sammanställning av föreslagna ändringar och tillägg

Tabellen nedan sammanställer de ändringar och tillägg som föreslås i lagen om plattformarbete och tillhörande författningskommentar.

Nr.	Lagrum	Föreslagen åtgärd	Föreslagen lydelse
1.	1 kap. 5 § punkt 4	Begränsa definitionen av "berörd arbetstagarorganisation" till arbetstagarorganisationer med vilka den digitala arbetsplattformen är bunden av kollektivavtal.	"4. <i>berörd arbetstagarorganisation: en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken den digitala arbetsplattformen är bunden av kollektivavtal och som har en medlem som utför plattformarbete genom den digitala arbetsplattformen.</i> "
2.	4 kap. 1 §	Radera andra stycket i 4 kap. 1 § och begränsa förhandlingsskyldigheten till digitala arbetsplattformar bundna av kollektivavtal.	"1 § <i>I fråga om arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem gäller 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.</i> "
3.	Ny 4 kap. 19 §	Inför en ny bestämmelse som ger personer som utför plattformarbete och som inte kan företrädas av berörd arbetstagarorganisation rätt att utse plattformsombud.	"19 § <i>Personer som utför plattformarbete och som inte kan företrädas av en berörd arbetstagarorganisation har rätt att utse ett eller flera plattformsombud. Plattformsombuden ska kunna utöva de rättigheter som avses i 4, 5 och 11 §§ såvitt avser skydd för personuppgifter och begära omprövning enligt 15 § andra stycket med avseende på skyddet för personuppgifter, samt företräda personerna som utför plattformarbete i därtill relaterade frågor. Plattformsombud har även rätt till information i enlighet med 5 kap. 1–5 §§ och ska ges möjlighet att kommunicera med personer som utför plattformarbete genom sådana kommunikationskanaler som avses i 6 kap. 1 §.</i> "

4.	8 kap. 3 § första stycket	Ändra preskriptionsfristen så att den hänvisar till medbestämmandelagens preskriptionsregler.	<p>"3 § Om en person som utför plattformarbete eller berörd arbetstagarorganisation för egen del för talan om skadestånd för brott mot denna lag ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling, – 65 § om tidsfrist för väckande av talan, – 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och – 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription."
5.	Författningskommentaren till 2 kap. 1 §	Förtydliga att begreppet "ledning och kontroll" ska tillmätas den betydelse som det tillmäts i Arbetsdomstolens etablerade praxis.	<p>"Begreppet "ledning och kontroll" ska tillmätas den betydelse som det tillmäts i Arbetsdomstolens etablerade praxis, dvs. avse faktisk arbetsledning i det dagliga arbetet. Det innebär bl.a. att arbetsinstruktioner som följer av omständigheter hänförliga till tredje part och/eller för verksamheten tillämpliga regelverk inte i sig ska likställas med ledning och kontroll."</p>
6.	Författningskommentaren till 2 kap. 1 §	Förtydliga att bedömningen av om en digital arbetsplattform tillhandahåller arbetsredskap ska göras i enlighet med Arbetsdomstolens etablerade praxis och att tillgängliggörandet av den digitala plattformen för nedladdning därvid inte ska likställas med att den digitala arbetsplattformen tillhandahåller arbetsredskap.	<p>"Bedömningen av om en digital arbetsplattform tillhandahåller arbetsredskap ska göras i enlighet med Arbetsdomstolens etablerade praxis. Tillgängliggörandet av den digitala plattformen för nedladdning ska därvid inte likställas med att arbetsplattformen tillhandahåller arbetsredskap, eftersom tillgången till den digitala plattformen utgör en grundförutsättning för existensen av plattformarbete. Tillgängliggörandet av en digital plattform ligger i sakens natur."</p>

7.	Författningskommentaren till 2 kap. 4 § första stycket	Förtydliga att Arbetsmiljöverket inte automatiskt har uppfyllt presumtionskriterierna enbart för att deras utredning visar att en digital arbetsplattform utövar ledning och kontroll över en person som utför plattformarbete.	<i>"Vid en eventuell domstolstvist mot Arbetsmiljöverket ska Arbetsmiljöverket påvisa de omständigheter som föreligger och som ger anledning att anta att personen som utför plattformarbete är arbetstagare, i likhet med den process som gäller enligt 2 kap. 1 §."</i>
8.	Författningskommentaren till 3 kap. 14 §	Ersätt skrivningen om omvänd bevisbörda med en skrivning om delad bevisbörda.	<i>"I en tvist där den arbetspresterande parten gör gällande att beslutet inte har fattats av en människa åligger det den arbetspresterande parten att påvisa omständigheter som ger anledning att anta att beslutet inte har fattats av en människa. Om personen lyckas med detta har den digitala arbetsplattformen eller intermediären att visa att beslutet har fattats av en människa."</i>
9.	Författningskommentaren till 6 kap. 1 §	Förtydliga att den digitala arbetsplattformens ansvar är begränsat till att tillhandahålla kommunikationskanalen, och att plattformen inte ansvarar för hur kanalen används eller för innehållet i kommunikationen.	<i>"Den digitala arbetsplattformens ansvar enligt 6 kap. 1 § är endast begränsat till att tillhandahålla en elektronisk kommunikationskanal eller liknande ändamålsenligt medel – den digitala arbetsplattformen ansvarar således inte för hur kanalen används eller för innehållet i den kommunikation som utbyts mellan dess användare."</i>