



Kommittédirektiv

Genomförande av EU-direktivet om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete

Beslut vid regeringssammanträde den 21 november 2024

Sammanfattning

En särskild utredare ska analysera hur det s.k. plattformsdirektivet ska genomföras i svensk rätt. Syftet med direktivet är att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare och förbättra skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete. Direktivet ska vara genomfört senast den 2 december 2026.

Utredaren ska bl.a.

- analysera hur svensk rätt förhåller sig till plattformsdirektivet, och
- lämna nödvändiga författningsförslag och vid behov föreslå andra åtgärder som är nödvändiga för att genomföra direktivet.

Utredaren ska i sina förslag värna det svenska arbetstagarbegreppet samt ha den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter autonomi och rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal som utgångspunkt.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2025.

Uppdraget att analysera och föreslå hur plattformsdirektivet ska genomföras

Vad är bakgrunden till och syftet med plattformsdirektivet?

Utvecklingen av algoritmbaserad teknik har möjliggjort framväxten av digitala arbetsplattformar och med det nya sätt att organisera arbete. Digitala arbetsplattformar kännetecknas bl.a. av att de tillhandahåller en tjänst, åtminstone delvis, på distans t.ex. genom en mobilapplikation och att de till någon del organiserar arbete genom automatiserade system. Den tekniska utvecklingen har förändrat arbetslivet och skapat tillväxt och möjligheter till nya tjänster och arbeten genom digitala arbetsplattformar. Framväxten av plattformarbete kan dock leda till nya affärsmodeller och anlitandeformer som riskerar att skapa en osäkerhet om vem som är arbetstagare. En central fråga är vem som ska anses vara arbetstagare vid plattformarbete och det är därför viktigt att korrekt sysselsättningsstatus fastställs. Personer som är anställda genom digitala arbetsplattformar ska ha goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö i likhet med andra som utför arbete på arbetsmarknaden i övrigt.

I syfte att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare och förbättra skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformarbete har Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete, i fortsättningen plattformsdirektivet, antagits. Direktivet ska vara genomfört senast den 2 december 2026.

Vad innebär plattformsdirektivet?

Vad avses med plattformarbete och plattformsarbetstagare?

Med plattformarbete avses enligt plattformsdirektivet arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs inom EU av en enskild person enligt ett avtalsförhållande mellan plattformen eller en förmedlare (en s.k. intermediär) och den enskilde. Den enskilde utför en tjänst som tillhandahålls åt en kund genom plattformen. Det skydd som direktivet ger den enskilde ska vara detsamma oavsett om ett avtal har ingåtts direkt med en digital arbetsplattform eller med en förmedlare.

Plattformsdirektivet skiljer mellan plattformsarbetstagare och personer som utför plattformarbete. Plattformsarbetstagare är personer som utför plattformarbete och som har ett anställningsavtal eller annars kan anses ha ett anställningsförhållande. När det är fråga om en plattformsarbetstagare ska

det framgå vem som ansvarar för arbetsgivarens skyldigheter i enlighet med de nationella rättssystemen. Personer som utför plattformarbete är alla som utför plattformarbete, oavsett avtalsförhållandets natur eller vilken beteckning som används för avtalsförhållandet. Det är alltså fråga om en vidare kategori som, utöver plattformarbetstagare, omfattar t.ex. personer som utför plattformarbete i egenskap av uppdragstagare. Vissa av direktivets bestämmelser gäller endast plattformarbetstagare, såsom artikeln om säkerhet och hälsa.

Vad avses med att fastställa sysselsättningsstatus?

Plattformdirektivet innehåller bestämmelser som handlar om att korrekt sysselsättningsstatus ska kunna fastställas för personer som utför plattformarbete. Det handlar i huvudsak om att kunna fastställa om en person som utför plattformarbete är arbetstagare. Enligt direktivet ska medlemsstaterna ha ändamålsenliga förfaranden för att fastställa sysselsättningsstatus. Fastställandet ska bl.a. grunda sig på om det kan anses finnas ett anställningsförhållande enligt gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av EU-domstolens praxis.

Vid fastställandet av sysselsättningsstatus ska en ändamålsenlig rättslig presumtion tillämpas. Presumtionen innebär att ett avtalsförhållande mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformarbete ska antas utgöra ett anställningsförhållande om det finns sakförhållanden som tyder på att den digitala arbetsplattformen utövar ledning och kontroll över den som utför plattformarbete. Bedömningen av om det finns sådana sakförhållanden ska göras i enlighet med gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av EU-domstolens praxis. Presumtionen ska gå att motbevisa. Den rättsliga presumtionen ska enligt plattformdirektivet vara tillämplig i alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden där det är aktuellt att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformarbete.

Algoritmisk verksamhetsledning

Plattformdirektivet innehåller också bestämmelser om algoritmisk verksamhetsledning och behandling av personuppgifter. Bestämmelserna syftar bl.a. till att främja transparens, mänsklig kontroll och säkerhet när det gäller automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Bestämmelserna i denna del innehåller begränsningar när personuppgifter behandlas med hjälp av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. När det gäller mänsklig

kontroll ska det bl.a. finnas en rätt för personer som utför plattformarbete att få en förklaring från den digitala arbetsplattformen av beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutsystem.

Möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal

Plattformdirektivet ger ett visst utrymme för medlemsstaterna att låta arbetsmarknadens parter avvika från direktivets bestämmelser genom kollektivavtal. Direktivet anger även att medlemsstaterna ska främja arbetsmarknadens parter roll och uppmuntra utövandet av kollektiva förhandlingar vid plattformarbete. Möjligheten att göra avvikelser är begränsad till vissa särskilt angivna artiklar i direktivet, bl.a. artikeln om säkerhet och hälsa vid användande av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem och artikeln om information och samråd vid beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användandet av sådana system. För att avvikelser genom kollektivavtal ska vara tillåtna ska det övergripande skyddet för plattformarbetstagare iakttas.

Hur ska plattformdirektivet genomföras?

En särskild utredare ska analysera hur plattformdirektivet ska genomföras i svensk rätt. Ett direktiv är bindande för medlemsstaterna när det gäller det resultat som ska uppnås, men medlemsstaterna får bestämma de närmare formerna för hur resultatet ska uppnås. Det finns alltså vid genomförandet av direktivet ett visst utrymme att anpassa reglerna till svensk rätt i övrigt.

Krav på förfarande för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus

I svensk rätt finns det ingen lagstadgad definition av vem som är arbetstagare. Hur den arbetsrättsliga bedömningen av om någon är arbetstagare ska göras följer i stället av rättspraxis och bygger på en helhetsbedömning av alla omständigheter av betydelse i det enskilda fallet. Vidare finns det inte något mellanting mellan arbetstagare och icke-arbetstagare, dvs. personer som utan att vara arbetstagare tillerkänns vissa rättigheter som normalt endast tillkommer arbetstagare. En utgångspunkt när det gäller genomförandet av plattformdirektivets bestämmelser om fastställande av sysselsättningsstatus ska vara att värna det svenska arbetstagarbegreppet.

Bestämmelserna om fastställande av sysselsättningsstatus aktualiserar frågan om i vilka domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden och på vilket sätt den rättsliga presumtionen ska tillämpas. Den nationella rättspraxis som

gäller den arbetsrättsliga bedömningen av vem som är att anse som arbetstagare har också bäring på vem som i egenskap av arbetstagare eller arbetsgivare omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160). I arbetsmiljölagen finns bestämmelser om skyldigheter i fråga om arbetsmiljö. De bestämmelserna träffar som utgångspunkt förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Frågan om en digital plattform ska anses vara arbetsgivare har varit uppe till prövning i förvaltningsdomstol. I flera avgöranden har domstolarna funnit att så inte varit fallet och att den digitala plattformen därför inte har något arbetsmiljöansvar. En särskild fråga som uppkommer vid genomförandet av plattformsdirektivet är om sådana administrativa förfaranden som avses i direktivet ska anses omfatta Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet.

Behöriga myndigheter

I plattformsdirektivet hänvisas det i flera bestämmelser till behöriga myndigheter. Utredaren behöver analysera vilka svenska myndigheter eller organ som ska ges uppgifter enligt direktivet. Utgångspunkten ska vara den systematik och ansvarsfördelning som följer av gällande svenska relevanta regelverk.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen ska vara utgångspunkten

I Sverige har arbetsmarknadens parter huvudansvaret för att reglera villkoren på arbetsmarknaden. Lagstiftningen utgör i stora delar ett ramverk inom vilket arbetsmarknadens parter har stor frihet att i kollektivavtal reglera de närmare villkoren. Utredarens utgångspunkt ska vara den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter autonomi samt rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal.

Personuppgiftsbehandling

Den generella regleringen för personuppgiftsbehandling inom EU finns i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), i fortsättningen EU:s dataskyddsförordning. Förordningen kompletteras i Sverige av bl.a. lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning och sektorsspecifika registerförfattningar som reglerar myndigheters personuppgiftsbehandling. En fråga som uppstår vid genomförandet av plattformsdirektivet är om direktivets bestämmelser om

personuppgiftsbehandling kräver kompletterande författningsreglering till EU:s dataskyddsförordning eller till den befintliga svenska dataskyddsregleringen.

Utredaren ska därför

- analysera hur svensk rätt förhåller sig till plattformsdirektivet,
- analysera i vilka domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden och på vilket sätt den rättsliga presumtionen ska tillämpas,
- analysera om sådana administrativa förfaranden som direktivet anger ska anses omfatta Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet,
- analysera om direktivets bestämmelser om personuppgiftsbehandling kräver kompletterande författningsreglering i förhållande till EU:s dataskyddsförordning eller den befintliga svenska dataskyddsregleringen,
- föreslå vilka myndigheter eller organ som ska ges uppgifter enligt direktivet, och
- lämna nödvändiga författningsförslag och vid behov föreslå andra åtgärder som är nödvändiga för att genomföra direktivet.

Utredaren ska i sina förslag värna det svenska arbetstagarbegreppet samt ha den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter autonomi och rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal som utgångspunkt. I det ligger att, om så bedöms lämpligt och i den utsträckning som plattformsdirektivet medger, nyttja möjligheten att tillåta avvikelser från direktivet genom kollektivavtal.

Utredaren ska i sina förslag också värna intresset av svenska företags innovationsförmåga och svensk ekonomisk konkurrenskraft.

Utredaren ska inte lämna förslag som innebär att den rättsliga presumtionen ska tillämpas i förfaranden som rör skatte- och straffrättsliga frågor eller frågor som avser social trygghet.

Det ingår inte heller i utredarens uppdrag att föreslå andra åtgärder eller att lämna andra författningsförslag än vad som är nödvändigt för att direktivet ska kunna genomföras.

Konsekvensbeskrivningar

Utredaren ska analysera och redovisa konsekvenserna av förslagen i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474) och förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar. Utredaren ska särskilt redovisa de konsekvenser som förslagen kan få för arbetstagare och arbetsgivare. Utredaren ska även särskilt redovisa förslagets påverkan på företagets tillväxt, konkurrenskraft, innovations- och omställningsförmåga samt särskilt redovisa påverkan på företagets administrativa kostnader. Utredaren ska också särskilt bedöma vilka konsekvenser förslagen kommer att få för Sveriges internationella åtaganden. Utredarens förslag ska vara analyserade ur ett jämställdhetsperspektiv.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Utredaren ska hålla sig informerad om och beakta relevant arbete som pågår inom Regeringskansliet, utredningsväsendet och EU, t.ex. kopplat till Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828 (förordning om artificiell intelligens). Utredaren ska särskilt följa genomförandet av plattformsdirektivet i övriga nordiska länder.

Utredaren ska i sitt arbete föra en nära dialog med arbetsmarknadens parter och inhämta synpunkter från Arbetsmiljöverket, Integritetsskyddsmyndigheten och andra relevanta myndigheter samt företag och andra organisationer i den utsträckning som det behövs och bedöms lämpligt.

Utredaren ska dokumentera och redovisa författningsförslagen i förhållande till plattformsdirektivet i en jämförelsetabell.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2025.

(Arbetsmarknadsdepartementet)