



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
103 33 Stockholm

Vår referens/dnr:
Niklas Beckman

Er referens/dnr:
A2026/00012

2026-03-27

Remissvar

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

Sammanfattning

Svenskt Näringsliv anser att genomförandet av plattformsdirektivets regler kommer att innebära ett betydande merarbete och ökade kostnader för de företag som omfattas. Det gäller inte minst delarna om algoritmisk verksamhetsledning som är mycket ingripande och innehåller ett stort antal administrativa skyldigheter. I många delar överlappar reglerna också med de befintliga skyldigheterna enligt EU:s dataskyddsförordning och AI-förordningen.

För att reglernas negativa effekter för företagens konkurrenskraft inte ska bli större än nödvändigt är det av stor betydelse att överimplementering undviks i det svenska genomförandet. Utredningens förslag håller sig också i många delar till vad direktivet föreskriver.

På en del punkter går förslagen dock längre än vad som är nödvändigt för att genomföra direktivet:

- Förslaget om en femårig preskriptionstid för skadestånd till personer som utför plattformarbete avviker kraftigt från vad som normalt tillämpas i den svenska arbetsrätten. Direktivet innehåller inga regler om preskription och Svenskt Näringsliv anser att en preskriptionstid i enlighet med medbestämmandelagens regler vore en betydligt mer rimlig reglering i enlighet med de principer som gäller sedan länge i den svenska arbetsrätten.
- Plattformsdirektivets ger möjlighet att föreskriva att små och medelstora företag ska kunna rapportera om sin verksamhet mindre ofta än större företag. Denna möjlighet till lättnad av företagens administrativa bördor bör användas fullt ut.

- Beträffande algoritmisk verksamhetsledning har vissa av direktivets uppräknings ersatts i den föreslagna lagen av den mer omfattande termen "beslut av väsentlig betydelse". De uppräknings som finns i direktivet bör användas i stället.
- Beträffande arbetstagare uppfyller svensk rätt redan direktivets regler om förbud mot repressalier. Den föreslagna lagens regler om förbud mot repressalier bör därför endast omfatta uppdragstagare. Den omvända bevisbörda som utredningen föreslår är också tillämplig vid alla repressalier. I enlighet med vad direktivet föreskriver bör den omvända bevisbördan endast vara tillämplig vid uppsägningar, uppsägning av ett avtal eller en motsvarande åtgärd på sådana grunder.
- Förslaget om solidariskt skadeståndsansvar för den digitala arbetsplattformen och intermediären bör justeras så att den som utför plattformsarbete i första hand bör vända sig gentemot den som han eller hon har ett avtalsförhållande med.

En särskild lag om plattformsarbete

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att det blir tydligare och enklare att överblicka om direktivets regler genomförs genom en särskild lag om plattformsarbete. Föreningen anser också att direktivets mycket detaljerade regler om algoritmisk verksamhetsledning är långtgående och avviker från vad som normalt gäller enligt svensk rätt. Ett genomförande i en särskild lag begränsar tillämpningsområdet till det som direktivet avser på ett tydligare sätt än ett utspritt genomförande i flera olika lagar som gäller generellt på den svenska arbetsmarknaden.

Sysselsättningsstatus

Definitionen av arbetstagarbegreppet och hur ett anställningsförhållande fastställs är av central betydelse i den svenska arbetsrätten. Under processen med framtagande av plattformsdirektivet har regeringen och de svenska parterna också arbetat för att direktivet ska få så liten påverkan som möjligt för det svenska arbetstagarbegreppet. Svenskt Näringsliv anser, med de synpunkter som anges nedan, att utredningens förslag om en omvänd bevisbörda i den föreslagna 2 kap. 1 § är väl avvägd och genomför direktivets anställningspresumtion på ett sådant sätt att det svenska arbetstagarbegreppet värnas och kan bevaras så långt som möjligt. Det är också lämpligt att den omvända bevisbördan utformas efter andra svenska lagar som genomför EU-direktiv, såsom diskrimineringslagen och visselblåsarlagen.

Utredningen anger dock att för att presumtionen ska brytas krävs att huvudmannen i helhetsbedömningen åberopar och bevisar andra omständigheter än som är kopplade till ledning och kontroll. Mot bakgrund av detta anser Svenskt Näringsliv att det bör tydliggöras i motiven att även den digitala arbetsplattformen eller intermediären naturligtvis har möjlighet att i processen åberopa egen bevisning i frågan av om ledning och kontroll föreligger eller inte.

Behovet av att tydliggöra detta förstärks av att "när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras" skulle kunna ges en bred tolkning. Utöver en tolkning av när, var och hur arbetet utförs skulle det kunna inbegripa ett flertal av de kriterier som ingår i den svenska nationella helhetsbedömningen av om en person är arbetstagare eller inte. Utifrån

svensk rättspraxis skulle exempelvis omständigheter som om vissa kläder måste bäras, viss utrustning användas, om uppdragstagaren kan avvisa uppdrag, om uppdrag kan utföras åt någon annan uppdragsgivare eller om uppdragstagaren kan sätta någon annan i sitt ställe kunna vara faktorer som kan tyda på om kontroll och ledning föreligger eller inte.

Svenskt Näringsliv anser även att den rättsliga presumptionen som föreslås gälla i Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet är tillräcklig för att genomföra direktivets bestämmelser. De synpunkter som angivits om ledning och kontroll ovan gäller även för presumptionen i Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet samt i processer gentemot intermediärer.

I likhet med vad utredningen föreslår anser Svenskt Näringsliv att anställningspresumptionen inte ska tillämpas i skatte- och straffrättsliga förfaranden samt frågor som rör socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring.

Definition av en digital arbetsplattform

Svenskt Näringsliv anser att definitionen av digital arbetsplattform måste tolkas och genomföras på ett tydligt och restriktivt sätt i linje med direktivets syfte. Direktivet är inte avsett att omfatta alla typer av digitala tjänster eller plattformar, utan endast sådant arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform enligt definitionen i artikel 2.1. I enlighet med utredningens förslag i 1 kap. 5 § 1. bygger definitionen av en digital arbetsplattform på fyra kumulativa kriterier som samtliga måste vara uppfyllda. Om dessa kriterier inte är uppfyllda är det inte fråga om plattformarbete och därmed saknas grund för att tillämpa direktivet. En avgränsad tillämpning är därför avgörande för att säkerställa att genomförandet sker i enlighet med direktivets syfte utan överimplementering.

Av motiven till den föreslagna lagen bör därför framgå att den i likhet med direktivet huvudsakligen tar sikte på digitala plattformsföretag inom exempelvis transport- och leveranstjänster, där arbete förmedlas via en applikation eller webbplats och plattformen har ett betydande inflytande över hur och med vilka krav som arbetet utförs, vilket också återspeglas i skäl 20. Regleringen tar således sikte på tjänster där organiseringen av individers arbete, innefattande arbetets utförande, ersättningen för arbetet och förhållandet till kunden, samt användningen av automatiserade system utgör en nödvändig och väsentlig del av tjänsten. En alltför vid tolkning riskerar att träffa verksamheter som inte ger upphov till de sociala risker som direktivet avser att motverka och skulle medföra oproportionerliga administrativa och ekonomiska bördor.

Av lagens motiv bör också framgå att organisering av arbetet i detta sammanhang innebär att den digitala plattformen i betydande utsträckning styr arbetsupplägg, ersättning, tidsplan och utförande. Om en digital plattform inte själv organiserar eller styr arbetets utförande, utan enbart tillhandahåller en tjänst för konsulter eller uppdragstagare och kunder att nå varandra, bör den inte betraktas som en digital arbetsplattform enligt direktivet. Detta gäller även om tjänsten innehåller viss algoritmisk matchning, ranking eller synlighetsstyrning, eftersom sådana funktioner i sig inte utgör organisering av arbete om plattformen inte påverkar arbetsupplägg, ersättning, tidsplan eller arbetsutförandet (jfr C-692/19 Yodel Delivery).

Detsamma bör gälla i situationer där den tjänst som avropas via plattformen endast utgör en begränsad del av ett större uppdrag eller avtal om något annat än att leverera en tjänst. Det

kan till exempel röra sig om fall där en digital plattform används för att boka servicetekniker för reparationer av en redan såld produkt, eller där ytterligare resurser avropas inom ramen för ett pågående entreprenad- eller outsourcingprojekt, där ett ramavtal redan finns mellan utförare och kund. I sådana situationer torde inte heller kravet på att plattformen utgör en nödvändig och väsentlig del av organiseringen av arbetet vara uppfyllt. En korrekt och tydligt avgränsad tolkning är också nödvändig för att säkerställa att genomförandet inte inskränker näringsfriheten, respekterar proportionalitetsprincipen och inte går utöver vad som är nödvändigt för att genomföra direktivet.

Algoritmisk verksamhetsledning

Svenskt Näringsliv anser att genomförandet av plattformsdirektivets regler kommer att innebära ett betydande merarbete och ökade kostnader för de företag som omfattas av den förslagna lagen. Det gäller inte minst delarna om algoritmisk verksamhetsledning som är mycket ingripande, innehåller ett stort antal administrativa skyldigheter och en omfattande informationsbörda. I många delar överlappar reglerna också med de befintliga skyldigheterna enligt EU:s dataskyddsförordning och AI-förordningen.

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att alla frågor som regleras i artikel 7 – 11 inte utgör dataskyddsfrågor och inte bör kvalificeras som sådana. Utifrån ett värnande av den svenska partsmodellen är det av stor betydelse att så mycket som möjligt ses som arbetsrättsliga frågor om inflytande snarare än dataskydd eftersom det ger parterna störst möjlighet och incitament att kunna reglera frågorna genom kollektivavtal. Icke dispositiva regler som står under myndighetsövervakning är sådana som typiskt sett inte blir föremål för kollektivavtalsregering på den svenska arbetsmarknaden.

Som utredningen konstaterar är biometrisk identifiering något som är vanligt förekommande och används regelmässigt vid användande av telefoner, datorer och liknande arbetsredskap. Det är därför av mycket stor betydelse att en-till-en-verifiering och auktorisering är tillåten när den är laglig i övrigt. En annan ordning skulle troligen vara omöjlig att tillämpa i praktiken.

På grund av de oklarheter som finns beträffande innebörden av många av direktivets bestämmelser är det önskvärt att utforma den svenska lagtexten efter direktivets bestämmelser. Detta har utredningen i huvudsak också gjort. Vad gäller genomförandet av artiklarna 9.1 b iv och 11.1 har utredningen dock ändrat uppräkningsen i artiklarna till beslut av väsentlig betydelse. Svenskt Näringsliv anser att beslut av väsentlig betydelse är ett kriterium som kan omfatta mer än vad som följer av artiklarnas specifikation av vissa beslut, jämför exempelvis med vad som kan omfattas av förhandlingsskyldighet vid beslut av väsentlig betydelse enligt medbestämmandelagen. Utredningens förslag går därför utöver vad som är nödvändigt för att genomföra direktivet och den svenska lagtexten bör innehålla artiklarnas uppräkningsen i stället för beslut av väsentlig betydelse.

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att svensk rätt uppfyller kriterierna i artikel 10 om säkerhet och hälsa och att det inte är nödvändigt med någon åtgärd för att genomföra direktivet i den delen.

Svenskt Näringsliv anser även att direktivets artikel 13 inte föranleder någon åtgärd beträffande arbetsgivare med kollektivavtal. Föreningen anser dock att det inte är nödvändigt med en upplysningsbestämmelse med hänvisning till 11 § medbestämmandelagen. Arbetsgivare med kollektivavtal torde redan vara medvetna om förhandlingsskyldigheten vid

beslut av väsentlig betydelse för de anställda. Om den föreslagna bestämmelsen kvarstår bör det tydligt framgå av motiven att den inte är avsedd att medföra någon ändring av den befintliga förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen.

Svenskt Näringsliv delar vidare utredningens bedömning att bestämmelserna som genomför artikel 13 ska vara dispositiva på det sätt som föreslås. Rätten att biträdas av en expert avviker från dock vad som normalt följer av svensk rätt. För att så långt som möjligt motverka att regleringen blir kostnadsdrivande bör i de fall som den digitala arbetsplattformen ska bära kostnaden rätten till expert begränsas till att endast gälla en gång per kalenderår.

Transparens när det gäller plattformarbete

Direktivets regler om informationsskyldighet till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer är mycket långtgående och administrativt betungande. Ur ett svenskt perspektiv kan också nyttan av direktivets regler i artikel 16 och 17 ifrågasättas eftersom arbetsmarknadens parter och inte myndigheter normalt övervakar om arbetsrättens regler följs. Eftersom informationsskyldigheten kommer att bli administrativt betungande bör det svenska genomförandet använda direktivets möjlighet att små och medelstora företag ska uppdatera informationen en gång per år i stället för var sjätte månad. Att sådana undantag ofta inte görs i svensk rätt och att anställningsstatus kan vara oklar hos digitala arbetsplattformar är inte bärande skäl för att ålägga svenska små och medelstora företag en högre administrativ börda än vad som är nödvändigt för att genomföra direktivet.

Svenskt Näringsliv instämmer i att informationen som ska lämnas av de digitala arbetsplattformarna kan innehålla företagshemligheter. De sekretessbestämmelser som utredningen föreslår för myndigheter och arbetstagarorganisationer är därför nödvändiga för att digitala arbetsplattformar ska ha någon möjlighet att kunna skydda dessa uppgifter.

Preskription

I likhet med utredningen anser Svenskt Näringsliv att frågan om preskription bör regleras särskilt i den föreslagna lagen. Av utredningens direktiv framgår att utredningen skulle ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt. Vad gäller preskription bygger de svenska arbetsrättsliga lagarna sedan lång tid normalt på en preskriptionstid som inte är längre än två år. Ur företagets perspektiv ger ett sådant regelverk en förutsägbarhet och minskade risker för krav som sträcker sig långt bak i tiden.

Trots utredningsdirektiven och de preskriptionstider som normalt gäller på den svenska arbetsmarknaden har utredningen föreslagit en preskriptionstid för personer som utför plattformarbete om fem år från det att det påstådda brottet mot lagen ägde rum. Avvikelsen motiveras främst av att det är den preskriptionstiden som normalt gäller för sanktionsavgifter i myndigheternas tillsynsverksamhet samt att det finns viss tveksamhet till att preskriptionstider motsvarande anställningsskyddslagens skulle utgöra ett korrekt genomförande av direktivet i ljuset av EU-domstolens praxis. Det sistnämnda är såvitt Svenskt Näringsliv kan se inte närmare preciserat annat än ett allmänt omnämnande av målet C-120/21.

Beträffande mål C-120/21 bör framhållas att det inte är den i målet aktuella preskriptionstiden om tre år som EU-domstolen tar fasta på utan att arbetsgivaren underlåtit att verkligen ge arbetstagaren någon möjlighet att utöva semesterrättigheten (se bland annat

punkterna 48 och 57). Målet kan därför inte tas som intäkt för att de normala svenska arbetsrättsliga preskriptionstiderna skulle vara för korta.

Att plattformsdirektivets skäl innehåller hänvisningar till Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna beträffande bland annat arbetsförhållanden, information och samråd, föreningsfrihet, icke diskriminering och skydd för personuppgifter kan inte heller motivera att avvika från normala arbetsrättsliga preskriptionstider. I svensk rätt har bland annat diskrimineringslagen, anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen en central roll för att säkerställa dessa rättigheter. Samtliga de nämnda lagarna har en preskriptionstid som är avsevärt kortare än fem år och ett värnande av den svenska arbetsmarknadsmodellen bör innebära ett upprätthållande av de regler och principer om preskription som gällt under lång tid.

Sammantaget anser Svenskt Näringsliv att den mycket långa preskriptionstid som utredningen föreslår för personer som utför plattformsarbete inte är nödvändig för att genomföra direktivet eller är motiverad av något annat skäl. Föreningen menar att en rimlig reglering av preskription för personer som utför plattformsarbete vore det som föreskrivs i medbestämmandelagens 64 – 66 §§. En sådan reglering vore förenlig med att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och skulle ansluta till vad utredningen föreslår avseende arbetstagarorganisationers krav på skadestånd för egen del. Preskriptionstiden för sanktionsavgifter kan vara oförändrad på fem år från det att det påstådda brottet mot lagen ägde rum, vilket innebär att IMY i sin tillsynsverksamhet kan agera på samma sätt som när det gäller överträdelser av EU:s dataskyddsförordning.

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att reglerna om preskription bör vara dispositiva på det sätt som föreslås. Det är av stor betydelse att de förhandlingsordningar som återfinns i svenska kollektivavtal kan tillämpas och upprätthållas även vad gäller plattformsarbete.

Solidariskt ansvar

Svenskt Näringsliv anser att det solidariska skadeståndsansvar för digitala arbetsplattformar och intermediärer som utredningen föreslår inte är nödvändigt för att genomföra direktivet. I likhet med vad som gäller i lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar bör ansvaret genomföras så att personen som utför plattformsarbete i första hand bör vända sig gentemot den part som han eller hon har ett avtalsförhållande med. Först om den parten inte fullgör skadeståndsansvaret bör personen som utför plattformsarbete kunna vända sig gentemot den andra parten. Det vore ett tydligare system för alla inblandade som möjliggör såväl gottgörelse samt uppfyller kraven på effektiva, avskräckande och proportionerliga sanktioner.

Oavsett om det solidariska ansvaret kvarstår eller inte delar Svenskt Näringsliv utredningens bedömning att den digitala arbetsplattformen och intermediären bör kunna avtala om fördelningen av kostnadsansvaret för eventuella brott mot lagen. För det fall sådana avtal saknas bör dock en regressrätt också framgå av lagen. Regressrätten kan utformas i enlighet med vad som gäller enligt 16 § lag om entreprenörsansvar för lönefordringar.

Repressalieförbud

Utredningen föreslår en omvänd bevisbörda enligt diskrimineringslagens utformning för samtliga repressalier som en person som utför plattformarbete. Enligt direktivets artikel 23.3 gäller kravet på en särskild bevisregel dock endast för uppsägningar, uppsägning av ett avtal eller en motsvarande åtgärd på sådana grunder. Utredningens förslag utgör därför en tydlig överimplementering och går utöver vad som är nödvändigt för att genomföra direktivet. Att det finns en omvänd bevisbörda i vissa andra lagar som ska skydda mot exempelvis diskriminering kan inte motivera att gå utöver direktivets krav för plattformarbete.

Beträffande arbetstagare anser Svenskt Näringsliv att samma överväganden gör sig gällande nu som vid genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. Det vill säga att svensk rätt redan uppfyller kraven för att skydda arbetstagare mot ogynnsam behandling och repressalier. Det är således inte nödvändigt att införa några ytterligare lagregler för arbetstagare som utför plattformarbete.

Det är därför tillräckligt att den förslagna lagens repressalieförbud omfattar uppdragstagare. Med hänvisning till vad som tydligt framgår av direktivets artikel 23.3 bör den omvända bevisbördan för repressalier mot uppdragstagare inte heller omfatta samtliga repressalier utan endast uppsägningar, uppsägning av ett avtal eller motsvarande grunder.

Oavsett utformningen av repressalieförbudet delar Svenskt Näringsliv utredningens bedömning att regeringen inte ska gälla vid uppsägning eller avskedande enligt anställningsskyddslagen.

Svenskt Näringsliv

Mattias Dahl

Vice verkställande direktör