Genomförande av plattformsdirektivet

Betänkande av Utredningen om genomförande av plattformsdirektivet

Stockholm 2026

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR

SOU 2026:3

SOU och Ds finns på regeringen.se under Rättsliga dokument.

Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2021:1.
Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på regeringen.se/remisser.

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Omslag: Åtta45
Tryck och remisshantering: Åtta45, Stockholm 2026

ISBN 978-91-525-1449-8 (tryck)
ISBN 978-91-525-1450-4 (pdf)
ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen beslutade den 21 november 2024 att låta en särskild utredare föreslå hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete (plattformsdirektivet) ska genomföras i svensk rätt (dir. 2024:116).

Till särskild utredare förordnades samma dag justitierådet Jonas Malmberg.

Som sakkunniga i utredningen förordnades fr.o.m. den 4 februari 2025 departementssekreteraren Caroline Edwall (Arbetsmarknadsdepartementet) och fr.om. den 11 mars 2025 departementssekreteraren Kristin Stenfors (Arbetsmarknadsdepartementet).

Som experter i utredningen förordnades fr.o.m. den 4 februari 2025 juristen Julia Boija (Arbetsmiljöverket), enhetschefen Evelin Palmér (Integritetsskyddsmyndigheten) och docenten Mattias Wiggberg (Kungliga Tekniska högskolan). Fr.o.m. den 15 april 2025 t.o.m. den 31 augusti 2025 var departementsrådet Karin Söderberg (Arbetsmarknadsdepartementet) förordnad som expert i utredningen.

Utredningen har utsett en referensgrupp. Den har bestått av Mats Liliequist (Arbetsgivarverket), Niklas Beckman (Svenskt Näringsliv), Anna Svanestrand (Sveriges Kommuner och Regioner), Lise-Lotte Argulander (Företagarna), Jenny Wahlbäck (Sveriges akademikers centralorganisation Saco), Jens Lidén (Tjänstemännens centralorganisation TCO) och Linda Larsson (Landsorganisationen LO).

Som sekreterare i utredningen anställdes fr.o.m. den 7 januari 2025 hovrättsassessorn Hannah Edström och fr.o.m. den 1 februari 2025 docenten Erik Sjödin.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om genomförande av plattformsdirektivet.

Härmed överlämnas betänkandet *Genomförande av plattformsdirektivet* (SOU 2026:3). Ett särskilt yttrande avges.

Utredningens uppdrag är i och med detta slutfört.

Stockholm i januari 2026

Jonas Malmberg

Hannah Edström
Erik Sjödin

Innehåll

Förkortningar **15**

Sammanfattning **21**

Summary **31**

1 Författningsförslag **41**

1.1 Förslag till lag om plattformsarbete 41

1.2 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) 57

2 Uppdraget och dess genomförande **59**

2.1 Bakgrund 59

2.2 Uppdraget 59

2.3 Arbetets utförande 60

2.4 Betänkandets disposition 61

3 Bakgrund och introduktion till plattformsdirektivet **63**

3.1 Inledning 63

3.2 Olika typer av arbete som kan utföras via digitala arbetsplattformar 63

3.3 Rättspraxis om digitala arbetsplattformar 66

3.3.1 Inledning 66

3.3.2 EU-domstolen 66

3.3.3 Tvister i Sverige gällande plattformsarbete 68

3.4 Den europeiska pelaren för sociala rättigheter och plattformsdirektivets framväxt ... 68
3.5 Rättslig grund för antagande av direktivet ... 70
3.6 EU-stadgan ... 70
3.7 Översikt över plattformsdirektivet och dess syfte ... 70

4 Vissa vägval vid genomförandet ... 73

4.1 Inledning ... 73
4.2 Genomförande i särskild lag eller bestämmelser i olika befintliga lagar ... 74
4.2.1 Alternativ för genomförande av plattformsdirektivet ... 74
4.2.2 Direktivet ska huvudsakligen genomföras genom en ny särskild lag ... 75
4.2.3 Utredningen har övervägt ett genomförande genom föreskrift ... 78
4.2.4 Den särskilda lagen ska vara tvingande och semidispositiv ... 79
4.3 Lagen om plattformsarbete ska komplettera EU:s dataskyddsförordning ... 81
4.4 Representanter för personer som utför plattformsarbete ... 82
4.4.1 Inledning ... 82
4.4.2 Representanternas rättigheter enligt plattformsdirektivet ... 82
4.4.3 Plattformsdirektivets definitioner av representanter ... 84
4.4.4 Gällande rätt ... 85
4.4.5 Utredningens överväganden ... 88
4.5 Behörig myndighet ... 91
4.5.1 Inledning ... 91
4.5.2 Tänkbara kandidater ... 93
4.5.3 Utredningens överväganden ... 95

4.6 Lagval och andra frågor gällande gränsöverskridande verksamhet ... 96

4.7 AI-förordningen ... 99

5 Direktivets inledande bestämmelser ... 103

5.1 Direktivets innehåll och tillämpningsområde ... 103

5.2 Definitioner ... 104
5.2.1 Digital arbetsplattform ... 104
5.2.2 Plattformsarbete ... 110
5.2.3 Person som utför plattformsarbete ... 112
5.2.4 Plattformsarbetstagare ... 113
5.2.5 Intermediär ... 114
5.2.6 Automatiserade övervakningssystem ... 117
5.2.7 Automatiserade beslutssystem ... 119

5.3 Skyddsnivå för personer som utför plattformsarbete genom intermediärer ... 121
5.3.1 Artikel 3 om intermediärer ... 121
5.3.2 Gällande rätt om intermediärer enligt artikel 3 ... 122
5.3.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 3 ... 124

6 Sysselsättningsstatus ... 127

6.1 Inledning ... 127

6.2 Fastställande av korrekt sysselsättningsstatus och rättslig presumtion ... 128
6.2.1 Artikel 4 om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus ... 128
6.2.2 Artikel 5 om rättslig presumtion ... 129
6.2.3 Något om förslagen till anställningspresumtion under lagstiftningsprocessen ... 131
6.2.4 Gällande rätt ... 132
6.2.5 Utredningens överväganden gällande genomförande av artiklarna 4 och 5 ... 146
6.2.6 Utredningens överväganden gällande samma skyddsnivå för de som har ett avtalsförhållande med en intermediär ... 167

6.3 Ram för stödjande åtgärder ... 170
6.3.1 Artikel 6 om en ram för stödjande åtgärder ... 170
6.3.2 Gällande rätt ... 171
6.3.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 6 ... 174

7 Algoritmisk verksamhetsledning ... 177

7.1 Inledning ... 177

7.2 Allmänt om dataskydd och personlig integritet ... 179
7.2.1 Grundläggande reglering ... 179
7.2.2 Särskilt om EU:s dataskyddsförordning ... 180

7.3 Ställningstagande till vad som avser dataskyddsfrågor i artiklarna 7–11 ... 182

7.4 Två kapitel om algoritmisk verksamhetsledning i den särskilda lagen: ett om dataskyddsfrågor och ett om inflytandefrågor ... 184

7.5 Förbud mot behandling och insamling av vissa uppgifter ... 185
7.5.1 Artikel 7 om begränsningar för behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem ... 185
7.5.2 Gällande rätt om begränsningar av behandling av personuppgifter ... 188
7.5.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 7 om begränsningar av behandling av personuppgifter ... 190

7.6 Inhämtande av synpunkter gällande konsekvensbedömning avseende dataskydd ... 195
7.6.1 Artikel 8 om konsekvensbedömning avseende dataskydd ... 195
7.6.2 Gällande rätt om konsekvensbedömning om dataskydd ... 197
7.6.3 Gällande rätt om inhämtande av synpunkter från arbetstagare och deras representanter ... 200
7.6.4 Utredningens överväganden gällande genomförande av artikel 8 ... 202

7.7 Digitala arbetsplattformars skyldighet att informera berörda ... 208
7.7.1 Artikel 9 om transparens när det gäller automatiserade övervaknings- och beslutssystem ... 208
7.7.2 Gällande rätt om lämnande av information till arbetspresterande part samt dataportabilitet ... 211
7.7.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 9 ... 215

7.8 Mänsklig kontroll ... 222
7.8.1 Inledning ... 222
7.8.2 Artikel 10.1–10.4 om självutvärdering av automatiska besluts- och övervakningssystem ... 223
7.8.3 Gällande rätt om utvärdering av automatiserade övervaknings- och beslutssystem ... 224
7.8.4 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 10.1–10.4 ... 226
7.8.5 Artikel 10.5: Vissa beslut av den digitala arbetsplattformen ska fattas av en människa ... 233
7.8.6 Gällande rätt om att beslut ska fattas av en människa ... 234
7.8.7 Utredningens överväganden gällande genomförande av artikel 10.5 ... 236

7.9 Mänsklig granskning ... 238
7.9.1 Artikel 11 om rätt till förklaring, omprövning och rättelse ... 238
7.9.2 Gällande rätt om rätt till förklaring, omprövning och rättelse ... 245
7.9.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 11 ... 250

7.10 Säkerhet och hälsa ... 265
7.10.1 Artikel 12 om arbetsmiljö ... 265
7.10.2 Gällande rätt om arbetsmiljö ... 266
7.10.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 12 ... 268

7.11 Information och samråd ... 271

7.11.1 Artiklarna 13 och 14 om information, samråd och tillhandahållande av information 271
7.11.2 Gällande rätt om medbestämmande 273
7.11.3 Utredningens överväganden om genomförande av artiklarna 13 och 14 275

7.12 Information till andra representanter än arbetstagarrepresentanter 282
7.12.1 Artikel 15 om särskilda representanter för uppdragstagare 282
7.12.2 Gällande rätt om representanter för uppdragstagare 283
7.12.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 15 283

7.13 Samma skyddsnivå hos intermediärer avseende algoritmisk verksamhetsledning 285

7.14 Översikt över i vilken utsträckning artiklarna 7–11 rör dataskyddsfrågor 287

8 Transparens när det gäller plattformsarbete 289

8.1 Inledning 289

8.2 Digitala arbetsplattformar ska anmäla arbete som utförs av plattformsarbetstagare 290
8.2.1 Artikel 16 om anmälan av plattformsarbetstagare 290
8.2.2 Artikel 17 om tillgängliggörande av information till myndigheter och representanter för de som utför plattformsarbete 291
8.2.3 Gällande rätt angående anmälningsskyldighet enligt artikel 16 292
8.2.4 Gällande rätt om tillgängliggörande av information enligt artikel 17 295
8.2.5 Utredningens överväganden om genomförande av artiklarna 16 och 17 298
8.2.6 Sekretess för skyddsvärda uppgifter 306

9 Rättsmedel och efterlevnad 313

9.1 Inledning 313

9.2 Utgångspunkter gällande tillsyn 315

9.3 Ansvar för tillsyn och kontroll över lagen om plattformsarbete 316

9.4 Sanktioner och rätt till gottgörelse 318
9.4.1 Artiklarna 18, 24.5 och 24.6 318
9.4.2 Gällande rätt om rättsliga förfaranden, rätt till gottgörelse och sanktioner 320
9.4.3 Utredningens överväganden 327

9.5 Solidariskt ansvar 343

9.6 Artikel 19 om förfaranden till stöd för personer som utför plattformsarbete 345

9.7 Kommunikationskanaler för personer som utför plattformsarbete 346
9.7.1 Artikel 20 346
9.7.2 Gällande rätt med bäring på kommunikationskanaler 347
9.7.3 Utredningens överväganden 351

9.8 Tillgång till bevis 354
9.8.1 Artikel 21 354
9.8.2 Gällande rätt om edition och något om tillsynsmyndigheternas befogenheter 354
9.8.3 Utredningens överväganden 358

9.9 Särskilt skydd vid hävdande av direktivets rättigheter 361
9.9.1 Artiklarna 22 och 23 361
9.9.2 Gällande rätt 362
9.9.3 Utredningens överväganden 364

9.10 Samarbete mellan myndigheter 373
9.10.1 Artikel 24.2–24.4 373
9.10.2 Gällande rätt om samarbete mellan myndigheter 374
9.10.3 Utredningens överväganden 378

10 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser 381

11 Konsekvenser av förslagen 383

11.1 Inledning 383

11.2 Behov av särskild reglering av plattformsarbete 384

11.3 Nollalternativ saknas, plattformsdirektivet ska genomföras 385

11.4 Utredningens handlingsalternativ har varit begränsade 386

11.5 Utredningens förslag till lag om plattformsarbete 386

11.6 Förslag utöver vad som följer av direktivet 389

11.7 Uppskattning av antal företag och personer som berörs av förslagen 389

11.8 Aktörer som berörs av förslagen 391
- 11.8.1 Inledning 391
- 11.8.2 Företag 392
- 11.8.3 Personer som utför arbete 392
- 11.8.4 Arbetstagarorganisationer 393
- 11.8.5 Myndigheter och domstolar 393

11.9 Konsekvenser av förslagen 393
- 11.9.1 Inledning 393
- 11.9.2 Flertalet andra osäkerhetsmoment 394
- 11.9.3 Sysselsättningsstatus 395
- 11.9.4 Algoritmisk verksamhetsledning 398
- 11.9.5 Information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer 407
- 11.9.6 Kommunikationskanaler 409

11.10 Andra relevanta konsekvenser 410
- 11.10.1 Konsekvenser för tillväxt, konkurrenskraft, innovations- och omställningsförmåga 410
- 11.10.2 Förslagens förenlighet med EU-rätten 411
- 11.10.3 Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden 411
- 11.10.4 Konsekvenser för jämställdheten 411

11.11 Informationsspridning 412

12 Författningskommentar 413

12.1 Förslaget till lag (2026:000) om plattformsarbete 413

12.2 Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) 469

Särskilt yttrande 471

Bilagor

Bilaga 1 Kommittédirektiv 2024:116 477

Bilaga 2 Plattformsdirektivet 485

Bilaga 3 Jämförelsetabell 511

Förkortningar

Svenska författningar

anställningsskyddslagen	lag (1982:80) om anställningsskydd
arbetstvistlagen	lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
dataskyddsförordningen	förordning (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning
dataskyddslagen	lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning
entreprenörsansvarslagen	lag (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar
förtroendemannalagen	lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
företagshemlighetslagen	lag (2018:558) om företagshemligheter
medbestämmandelagen	lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
uthyrningslagen	lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare
utstationeringslagen	lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

visselblåsarlagen	lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden

EU-rättsakter

2018 års utstationeringsdirektiv	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster
AI-förordningen	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)
arbetsmiljödirektivet	Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG)

arbetstidsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden
arbetsvillkorsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen
balansdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU
bemanningsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag
DAC 7-direktivet	Rådets direktiv (EU) 2021/514 av den 22 mars 2021 om ändring av direktiv 2011/16/EU om administrativt samarbete i fråga om beskattning
direktivet om kollektiva uppsägningar	Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar

EUF-fördraget	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
EU:s dataskyddsförordning	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)
förordningen om digitala tjänster	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2022/2065 av den 19 oktober 2022 om en inre marknad för digitala tjänster och om ändring av direktiv 2000/31/EG (förordningen om digitala tjänster)
lönetransparensdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer
minimilönedirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

plattformsförordningen	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/ 1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster
ramdirektivet om information och samråd	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 – Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation
Rom I-förordningen	Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/ 2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I)
Rom II-förordningen	Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 864/ 2007 av den 11 juli 2007 om tillämplig lag för utomobligatoriska förpliktelser (Rom II)
säsongsarbetardirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

tillämpningsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/ EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/ EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen)
upplysningsdirektivet	Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet
utstationeringsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster
överlåtelsedirektivet	Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

Sammanfattning

Uppdraget

Plattformsdirektivet[1] antogs den 23 oktober 2024. Direktivet syftar till att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete. Utredningens uppdrag är att analysera hur svensk rätt förhåller sig till direktivet och att ge förslag till hur det ska genomföras.

Plattformsdirektivet

Syftet med plattformsdirektivet ska uppnås genom åtgärder som

a) gör det lättare att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete,

b) främjar transparens, rättvisa, mänsklig kontroll, säkerhet och ansvarsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformsarbete, samt

c) förbättrar transparensen när det gäller plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer.

Plattformsdirektivet innehåller sex olika kapitel.

- Kapitel I Allmänna bestämmelser, som anger direktivets syfte och tillämpningsområde.
- Kapitel II Sysselsättningsstatus, med bestämmelser om sysselsättningsstatus och om en ram för stödjande åtgärder.

[1] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete.

- Kapitel III Algoritmisk verksamhetsledning, som innehåller regler om automatiserade övervaknings- och beslutssystem.
- Kapitel IV Transparens när det gäller plattformsarbete, med bestämmelser om att plattformsarbete ska anmälas till behöriga myndigheter.
- Kapitel V Rättsmedel och efterlevnad, som innehåller bestämmelser om efterlevnaden av direktivet.
- Kapitel VI Slutbestämmelser, med bl.a. bestämmelser om främjande av kollektiva förhandlingar inom plattformsarbete och att direktivet ska vara genomfört senast den 2 december 2026.

Plattformsdirektivet ska genomföras i en särskild lag

Plattformsdirektivet gäller för personer som utför s.k. plattformsarbete, oavsett om personerna är att anse som arbetstagare eller uppdragstagare. Direktivet är tillämpligt både på personer som har träffat avtal om att utföra plattformsarbete med en digital arbetsplattform och i fråga om de som träffat avtal med en intermediär. Vad som avses med plattformsarbete, en digital arbetsplattform och en intermediär definieras i direktivet. Plattformsdirektivet motiveras dels av den särskilda teknik som används vid plattformsarbete, dels av att personer som utför plattformsarbete ofta befinner sig i en utsatt position på arbetsmarknaden.

I svensk rätt saknas till stor del bestämmelser som motsvarar plattformsdirektivets regler. Det är därför svårt att genomföra direktivet i befintliga lagar. Vi föreslår därför att det ska införas en ny lag: lagen om plattformsarbete.

Lagen ska vara tvingande, men det ska finnas vissa möjligheter att avvika från lagen genom kollektivavtal.

Vi föreslår även ett tillägg till offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) gällande ärenden enligt lagen om plattformsarbete.

Vilka omfattas av lagen?

Lagen om plattformsarbete är tillämplig på *digitala arbetsplattformar*. Därmed avses en fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst som uppfyller följande fyra krav:

1. Tjänsten ska tillhandahållas, åtminstone delvis, på distans genom elektroniska medel.
2. Tjänsten ska tillhandahållas på begäran av en mottagare av tjänsten.
3. Tjänsten ska, som en nödvändig och väsentlig del, inbegripa organisering av arbete som utförs av enskilda mot betalning.
4. Tjänsten ska inbegripa användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

Lagen gäller enskilda personer som utför *plattformsarbete*, dvs. arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs av en enskild till följd av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen eller en intermediär och den enskilda.

Sysselsättningsstatus

Kapitel 2 i lagen har rubriken Sysselsättningsstatus. I kapitlet finns en rättslig presumtion om när en person som utför plattformsarbete och har ett avtal med en digital arbetsplattform ska anses vara arbetstagare. Om en person som utför plattformsarbete visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under den digitala arbetsplattformens ledning och kontroll ska personen presumeras vara arbetstagare. Med ledning och kontroll avses att huvudmannen har ett bestämmande inflytande över när, var och hur den arbetspresterande parten utför arbetet. Omständigheter som talar för att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll kan avse sådant som visar att huvudmannen bestämmer över eller övervakar när och var arbetet närmare utförs och det sätt på vilket arbetsuppgifterna genomförs.

Presumtionen bryts genom att den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att personen som utför plattformsarbete vid en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det

enskilda fallet inte ska anses vara arbetstagare. Helhetsbedömningen ska göras på samma sätt som enligt nu gällande rätt, med den skillnaden att utgångspunkten är att plattformen har åberops- och bevisbördan för de omständigheter som medför att ett anställningsförhållande inte föreligger.

Av direktivet framgår att personer som utför plattformsarbete och har ett avtal med en intermediär ska ha samma skyddsnivå som de som har ett avtalsförhållande direkt med en digital arbetsplattform. Därför föreslås en rättslig presumtion även för personer som har ett avtalsförhållande med en intermediär.

De nu beskrivna rättsliga presumtionerna är tillämpliga i tvistemål.

Den rättsliga presumtionen ska enligt plattformsdirektivet vara tillämplig även i relevanta administrativa förfaranden. Utredningen föreslår därför även en presumtion som ska vara tillämplig vid Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt lagstiftningen om arbetsmiljö, arbetstid, utstationering och skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Den presumtionsbestämmelsen är utformad på ett delvis annat sätt än de som tillämpas i tvistemål.

Enligt bestämmelsen ska en digital arbetsplattform anses vara arbetsgivare till den eller de som utför plattformsarbete, om den utredning som Arbetsmiljöverket gör, visar att det föreligger omständigheter som ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. Bestämmelsen gör att myndighetens utredning av frågan om avtalsstatus kan inriktas på omständigheter som ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll.

Presumtionen bryts om den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att den arbetspresterande parten vid en helhetsbedömning inte är att anse som arbetstagare. För att presumtionen ska brytas måste alltså plattformen tillföra ärendet utredning som medför att den arbetspresterande parten vid en helhetsbedömning inte ska ses som arbetstagare. Detta kan t.ex. ske i samband med att Arbetsmiljöverket, innan beslut fattas, kommunicerar ärendet med plattformen.

Vi föreslår även en bestämmelse om att en person som utför plattformsarbete ska få föra en fastställelsetalan om att han eller hon är arbetstagare.

Algoritmisk verksamhetsledning

Inledning

Direktivet anger inte vad som menas med algoritmisk verksamhetsledning, men av ingressen framgår att begreppet syftar på att uppgifter i stället för att utföras av chefer, utförs genom automatiserade system. Det kan handla om att fördela arbete, prissätta enskilda uppgifter, fastställa scheman, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet och ge uppmuntran. Algoritmisk verksamhetsledning avser alltså i korthet arbetsledning som sker genom eller med stöd av automatiserade system. Den algoritmiska verksamhetsledningen kan även avse beslut som medför att en person inte längre kan utföra plattformsarbete.

Vad i artiklarna 7–11 rör dataskyddsfrågor?

Regler om algoritmisk verksamhetsledning finns i artiklarna 7–15 i plattformsdirektivet. Av artikel 24.1 framgår att tillsynen av artiklarna 7–11 till den del de rör ”dataskyddsfrågor” ska skötas av tillsynsmyndigheten som är ansvarig för EU:s dataskyddsförordning. I Sverige är det Integritetsskyddsmyndigheten (IMY). Direktivets regler om algoritmisk verksamhetsledning måste alltså, till den del de avser dataskyddsfrågor, omfattas av IMY:s tillsyn.

De bestämmelser i artiklarna om algoritmisk verksamhetsledning som utredningen bedömer rör dataskyddsfrågor har placerats i lagens kapitel 3. Tillsynsmyndigheten utövar tillsynen över bestämmelserna i kapitlet och har då de befogenheter som framgår av EU:s dataskyddsförordning.

De bestämmelser som enligt utredningen inte rör dataskyddsfrågor har placerats i kapitel 4 och omfattas inte av tillsynsmyndighetens tillsyn.

Brott mot bestämmelserna i kapitel 3 och 4 ger personer som utför plattformsarbete och i vissa fall berörda arbetstagarorganisationer rätt till skadestånd.

Dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning

I kapitel 3 – som alltså behandlar dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning – finns ett förbud för digitala arbetsplattformar att genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem behandla vissa personuppgifter om en person som utför plattformsarbete. Förbudet omfattar bl.a. uppgifter om det emotionella tillståndet hos personen och privata samtal. Den digitala arbetsplattformen får inte heller genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem samla in personuppgifter om en person som utför plattformsarbete under tiden när personen inte erbjuder eller utför plattformsarbete.

Enligt EU:s dataskyddsförordning ska en konsekvensbedömning avseende dataskydd göras avseende automatiserade övervaknings- och beslutssystem. I lagen anges att digitala arbetsplattformar ska inhämta synpunkter från berörda arbetstagarorganisationer i samband med att konsekvensbedömningen genomförs.

Vidare ska digitala arbetsplattformar informera personer som utför plattformsarbete om de automatiserade övervaknings- och beslutssystem som tillämpas. Det är fråga om information som på förhand ska utvisa hur dessa system fungerar. Informationen ska vara skriftlig och lämnas senast den första arbetsdagen samt vid vissa andra tillfällen.

Personer som utför plattformsarbete har rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som genereras genom att de utför arbete inom ramen för en digital arbetsplattforms automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Plattformen ska kostnadsfritt tillhandahålla verktyg för att underlätta portabiliteten.

I kapitel 3 finns också en regel om att vissa beslut ska fattas av en människa. Det gäller varje beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel.

Kapitlet innehåller även bestämmelser om det som benämns mänsklig granskning. Personer som utför plattformsarbete kan begära en förklaring av beslut som rör dem och som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. När det gäller beslut som är av väsentlig betydelse ska den digitala arbetsplattformen lämna en skriftlig redogörelse av skälen till beslutet.

Inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning

I 4 kap. lagen om plattformsarbete finns bestämmelser om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning. Digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare ska förhandla med berörda arbetstagarorganisationer före beslut som kan medföra införande av eller förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Arbetstagarorganisationen har, om det är nödvändigt, rätt att biträdas av en expert. Om den digitala arbetsplattformen sysselsätter fler än 250 arbetstagare ska plattformen betala skäliga kostnader för experten.

Vidare ska den digitala arbetsplattformen lämna den konsekvensbedömning avseende dataskydd som ska upprättas enligt EU:s dataskyddsförordning till berörd arbetstagarorganisation.

Digitala arbetsplattformar ska också genomföra en granskning och minst vartannat år skriftligen utvärdera hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. Om det vid utvärderingen framkommer en hög risk för diskriminering på arbetsplatsen i samband med användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem ska plattformen vidta nödvändiga åtgärder. Detsamma gäller om enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervaknings- och beslutssystem har kränkt rättigheter för en person som utför plattformsarbete. Om det är lämpligt ska den digitala arbetsplattformen ändra det automatiserade övervaknings- eller beslutssystemet eller upphöra med dess användning.

Berörd arbetstagarorganisation får begära att den digitala arbetsplattformen genomför utvärderingen. Utvärderingen ska också lämnas till berörd arbetstagarorganisation.

Den digitala arbetsplattformen ska utse en kontaktperson med vilken den som utför plattformsarbete ska kunna diskutera beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. En person som utför plattformsarbete kan begära att plattformen omprövar sådana beslut. Plattformen ska svara skriftligen på en sådan begäran inom två veckor.

Om ett beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem kränker rättigheter för en person som utför plattformsarbete ska plattformen rätta beslutet. Med kränkningar av rättigheter avses överträdelser av lag eller kollektivavtal. Om rättelse inte är möjligt ska plattformen i stället erbjuda lämplig ersättning.

Information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer

I 5 kap. lagen om plattformsarbete finns regler om att den digitala arbetsplattformen ska lämna viss information till Arbetsmiljöverket. Det handlar bl.a. om antalet personer som utför plattformsarbete kategoriserade på vissa sätt samt även information om de intermediärer som plattformen har ett avtalsförhållande med. Informationen ska lämnas senast när någon börjar utföra plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen i Sverige. Den ska vid samma tidpunkt lämnas till berörd arbetstagarorganisation.

Informationen ska uppdateras var sjätte månad. Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation kan begära ytterligare information samt även förtydliganden och preciseringar av informationen.

Kommunikationskanaler

Digitala arbetsplattformar ska, enligt 6 kap. lagen om plattformsarbete, tillhandahålla en elektronisk kommunikationskanal eller liknande ändamålsenliga medel som gör det möjligt för personer som utför plattformsarbete att på ett privat och säkert sätt kommunicera med varandra. Kommunikationskanalen ska även möjliggöra kontakt mellan berörda arbetstagarorganisationer och personer som utför plattformsarbete. Plattformen får inte bereda sig tillgång till eller övervaka kommunikationen.

Tillsyn och påföljder

I 7 kap. lagen om plattformsarbete finns bestämmelser om tillsyn och påföljder.

Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning ska utöva tillsyn över 3 kap. i lagen om plattformsarbete. I de fall EU:s dataskyddsförordning utpekar svensk myndighet ska uppgiften fullgöras av IMY. Tillsynsmyndigheten ska ha de befogenheter som följer av EU:s dataskyddsförordning. Överträdelser av lagen om plattformsarbete kan medföra att tillsynsmyndigheten tar ut en sanktionsavgift. Sanktions-

avgiften får inte beslutas om den som avgiften ska tas ut av inte har fått tillfälle att yttra sig inom fem år från den dag då överträdelsen ägde rum.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att de skyldigheter som ska fullgöras gentemot myndigheten utförs.

Myndigheternas tillsyn hindrar inte att berörda arbetstagarorganisationer, med sedvanliga fackliga medel, bevakar lagens efterlevnad, ytterst genom att kräva skadestånd till organisationen eller dess medlemmar.

Lagen om plattformsarbete innehåller ett skydd mot repressalier för den som hävdar sin rätt enligt lagen. Vid prövning av om den digitala arbetsplattformen eller intermediären vidtagit en repressalie finns en särskild bevisbörderegel, som innebär en lättnad för den som påstår sig ha blivit utsatt för repressalier. Om en person som utför plattformsarbete anser att hans eller hennes avtalsförhållande avslutats för att vederbörande hävdat sin rätt får denne begära att plattformen uppger de omständigheter som ligger till grund för att avtalsförhållandet avslutades. Om det inträffade omfattas av anställningsskyddslagen tillämpas den lagen i stället i dessa situationer.

En digital arbetsplattform som bryter mot lagen om plattformsarbete ska betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till personer som utför plattformsarbete och även till berörda arbetstagarorganisationer. Det förutsätter att den digitala arbetsplattformen bryter mot regler i lagen som avser att skydda dem. I lagen finns även en bestämmelse om ett solidariskt skadeståndsansvar för intermediärer.

Överklagande, rättegång och preskription

IMY:s och Arbetsmiljöverkets beslut får överklagas till förvaltningsdomstol. För prövning i kammarrätten krävs prövningstillstånd.

Tvister mellan enskilda om tillämpning av lagen om plattformsarbete ska handläggas enligt arbetstvistlagen och Arbetsdomstolen är således högsta instans. Detta gäller även om personen som utför plattformsarbete inte är arbetstagare.

Plattformsdirektivet saknar regler om preskription. Utredningen anser att det dock behövs särskilda preskriptionsbestämmelser i lagen om plattformsarbete. Enligt den regleringen ska en person som utför plattformsarbete väcka talan senast fem år efter det att brottet

mot lagen ägde rum. Det är samma tid inom vilken en sanktionsavgift kan utkrävas. För berörda arbetstagarorganisationers talan för egen del ska medbestämmandelagens regler om preskription tillämpas. Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid är rätten till förhandling respektive talan förlorad. Preskriptionsbestämmelserna är semidispositiva.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagen om plattformsarbete och föreslagen ändring i offentlighets- och sekretesslagen föreslås träda i kraft den 2 december 2026.

Bestämmelserna om en rättslig presumtion för personer som utför plattformsarbete ska inte tillämpas i mål där talan väckts före ikraftträdandet. De digitala arbetsplattformarnas informationsskyldighet till Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation ska fullgöras första gången 2027.

Summary

Remit

The Platform Work Directive[1] was adopted on 23 October 2024. The purpose of the Directive is to improve working conditions and the protection of personal data in platform work. The inquiry's remit is to analyse how Swedish law relates to the Directive and to make proposals for how it should be implemented.

The Platform Work Directive

The purpose of the Platform Work Directive is to be achieved through measures that

a) make it easier to determine the correct employment status of persons performing platform work;

b) promote transparency, fairness, human oversight, safety and accountability in algorithmic management in platform work; and

c) improve transparency with regard to platform work, including in cross-border situations.

The Platform Work Directive contains six different chapters.

- Chapter I General Provisions, which sets out the purpose and scope of the Directive.
- Chapter II Employment status, with provisions on employment status and on a framework of supporting measures.

[1] Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work.

- Chapter III Algorithmic Management, which contains rules on automated monitoring and decision-making systems.
- Chapter IV Transparency with regard to platform work, with provisions on the declaration of platform work to competent authorities.
- Chapter V Remedies and enforcement, which contains provisions on the enforcement of the Directive.
- Chapter VI Final provisions, including provisions on the promotion of collective bargaining in platform work and the implementation of the Directive by 2 December 2026.

The Platform Work Directive must be implemented in a specific law

The Platform Work Directive applies to persons performing 'platform work', regardless of whether they are regarded as workers or independent contractors. The Directive applies both to persons who have contracted to perform platform work with a digital labour platform and to those who have contracted with an intermediary. The Directive defines what is meant by platform work, a digital labour platform and an intermediary. The Platform Work Directive is motivated by the specific technology used in platform work and by the fact that persons performing platform work are often in a vulnerable position in the labour market.

Swedish law largely lacks provisions corresponding to the rules of the Platform Work Directive. It is therefore difficult to implement the Directive in existing laws. We therefore propose that a new law be introduced: the Platform Work Act (the Act), in Swedish: lagen om plattformsarbete.

The Act is mandatory, but there are some possibilities to derogate from the Act by means of collective agreements.

We also propose an addendum to the Public Access to Information and Secrecy Act (offentlighets- och sekretesslagen, 2009:400) concerning matters under the Platform Work Act.

Who is subject to the Act?

The Platform Work Act applies to *digital labour platforms*. This means a natural or legal person providing a service which meets the following four requirements:

1. The service must be provided, at least in part, at a distance by electronic means.
2. The service must be provided at the request of a recipient of the service.
3. The service must involve, as a necessary and essential component, the organisation of work performed by individuals in return for payment.
4. The service must involve the use of automated monitoring or decision-making systems.

The Act applies to individuals who perform *platform work*, i.e. work organised through a digital labour platform and performed by an individual as the result of a contractual relationship between the digital labour platform or an intermediary and the individual.

Employment status

Chapter 2 of the Act is entitled Employment status. The Chapter provides a legal presumption about when a person performing platform work and having a contract with a digital labour platform is to be considered a worker. If a person performing platform work demonstrates circumstances that give reason to assume that the work is performed under the direction and control of the digital labour platform, that person must be presumed to be a worker. Direction and control means that the principal has a determining influence over when, where and how the party performing the work performs the work. Circumstances indicating that the work is performed under the direction and control of the principal may include evidence that the principal determines or supervises when and where the work is performed and the manner in which the tasks are performed.

The presumption is rebutted by the digital labour platform demonstrating circumstances that mean that the person performing

platform work is not to be regarded as a worker when all the circumstances of the individual case are assessed. The overall assessment must be made in the same way as under current law, but beginning from the starting point that the platform has the burden of pleading legal facts and citing evidence for the circumstances that mean that an employment relationship does not exist.

The Directive states that persons performing platform work and having a contract with an intermediary must have the same level of protection as those who have a contractual relationship directly with a digital labour platform. Therefore, a legal presumption is also proposed for persons who have a contractual relationship with an intermediary.

The legal presumptions described here are applicable in civil proceedings.

According to the Platform Work Directive, the legal presumption must also apply in relevant administrative procedures. The inquiry therefore also proposes a presumption that will apply to the Swedish Work Environment Authority's (Arbetsmiljöverkets) supervision under the legislation on the work environment, working hours, posting of workers and protection for persons who report grievances. This presumption provision is worded in a slightly different way from those applied in civil proceedings.

According to the provision, a digital labour platform must be regarded as the employer of the person or persons performing platform work if the investigation conducted by the Swedish Work Environment Authority identifies circumstances that give reason to assume that work is being performed under the platform's direction and control. The provision allows the Authority's investigation into the matter of contractual status to focus on circumstances that give reason to assume that work is being performed under the platform's direction and control.

The presumption is rebutted if the digital labour platform demonstrates circumstances which mean that, in an overall assessment, the person performing the work is not to be regarded as a worker. For the presumption to be rebutted, therefore, the digital labour platform must provide evidence in the matter showing that, in an overall assessment, the person performing the work is not to be regarded as a worker. This can be done, for example, when the Swedish Work Environ-

ment Authority communicates with the platform about the matter before making a decision.

We also propose a provision allowing a person performing platform work to bring a declaratory action for a right that he or she is a worker.

Algorithmic management

Introduction

The Directive does not specify what is meant by algorithmic management, but the preamble indicates that the term refers to tasks being carried out by automated systems rather than by managers. This may include allocating work, pricing individual tasks, setting schedules, giving instructions, evaluating work performed and providing encouragement. In short, algorithmic management refers to the management of labour by means of or with the support of automated systems. Algorithmic management may also refer to decisions that result in a person no longer being able to perform platform work.

What in Articles 7–11 concerns data protection matters?

Rules on algorithmic management are set out in Articles 7–15 of the Platform Work Directive. Article 24(1) states that 'The supervisory authority or authorities responsible for monitoring the application of Regulation (EU) 2016/679 (General Data Protection Regulation) shall also be responsible for monitoring and enforcing the application of Articles 7 to 11 of this Directive as far as data protection matters are concerned'. In Sweden, this is the Swedish Authority for Privacy Protection (Integritetsskyddsmyndigheten, IMY). Consequently, the Directive's rules on algorithmic management must be subject to IMY's supervision, as far as data protection matters are concerned.

The provisions of the articles on algorithmic management that the inquiry considers to concern data protection matters have been placed in Chapter 3 of the Act. The supervisory authority supervises the provisions in the chapter and in doing so has the powers set out in the EU General Data Protection Regulation.

The provisions which, according to the inquiry, do not concern data protection matters have been placed in Chapter 4 and are not subject to supervision by the supervisory authority.

Non-compliance with the provisions in Chapters 3 and 4 entitles persons performing platform work and, in some cases, the trade unions concerned to receive damages.

Data protection matters in connection with algorithmic management

Chapter 3, which thus deals with data protection matters in connection with algorithmic management, includes a prohibition on digital labour platforms using automated monitoring or decision-making systems to process certain personal data relating to a person performing platform work. The prohibition covers, among other things, data on the emotional state of the person and private conversations. The digital labour platform must also not collect, by means of automated monitoring or decision-making systems, personal data on a person performing platform work while they are not offering or performing platform work.

The EU General Data Protection Regulation requires a data protection impact assessment to be carried out for automated monitoring and decision-making systems. The Act states that digital labour platforms must obtain the views of the trade unions concerned when carrying out the impact assessment.

Furthermore, digital labour platforms must inform persons performing platform work about the automated monitoring and decision-making systems applied. This is information intended to show in advance how these systems work. The information must be in writing and provided by the first working day and on certain other occasions.

Persons performing platform work have the right to the portability of personal data generated through their performance of work in the context of a digital labour platform's automated monitoring and decision-making systems. The platform must provide tools to facilitate portability free of charge.

Chapter 3 also contains a rule that certain decisions shall be taken by a human being. This concerns any decision to restrict, suspend or

terminate the contractual relationship or the account of a person performing platform work or any other decision of equivalent detriment.

The chapter also contains provisions on what is known as human review. Persons performing platform work may request an explanation of a decision concerning them that is taken or supported by an automated decision-making system. For decisions of material importance, the digital labour platform must provide a written statement of the reasons for the decision.

Influence in connection with algorithmic management

Chapter 4 of the Platform Work Act contains provisions on influence in connection with algorithmic management. Digital labour platforms that are employers must negotiate with the trade unions concerned prior to any decision that may entail the introduction of or changes to the use of automated monitoring or decision-making systems. The trade union has the right to be assisted by an expert if necessary. If the digital labour platform employs more than 250 workers, it must pay reasonable expenses for the expert.

Furthermore, the digital labour platform must provide the trade union concerned with the data protection impact assessment required under the EU General Data Protection Regulation.

Digital labour platforms must also conduct a review and evaluate in writing, at least every two years, the impact of individual decisions taken or supported by automated monitoring and decision-making systems on persons performing platform work. If the evaluation reveals a high risk of discrimination at work related to the use of automated monitoring or decision-making systems, the platform must take the necessary measures. The same applies if individual decisions taken or supported by automated monitoring and decision-making systems have infringed the rights of a person performing platform work. Where appropriate, the digital labour platform must modify the automated monitoring or decision-making system or discontinue its use.

The trade union concerned may request that the digital labour platform carries out the evaluation. The evaluation must also be submitted to the trade union concerned.

The digital labour platform must designate a contact person with whom the person performing platform work can discuss decisions taken or supported by an automated decision-making system. A person performing platform work may request that the platform reviews such decisions. The platform must respond in writing to such a request within two weeks.

If a decision that is taken or supported by an automated decision-making system infringes the rights of a person performing platform work, the platform must rectify the decision. Infringement of rights means breaches of laws or collective agreements. If rectification is not possible, the platform must instead offer adequate compensation.

Information to authorities and trade unions concerned

Chapter 5 of the Platform Work Act contains rules requiring the digital labour platform to submit certain information to the Swedish Work Environment Authority. This includes the number of persons performing platform work categorised in certain ways, as well as information about the intermediaries with which the platform has a contractual relationship. The information must be provided at the latest when someone starts performing platform work via the digital labour platform in Sweden. It must be submitted to the trade union concerned at the same time.

The information must be updated every six months. The Swedish Work Environment Authority and the trade union concerned may request further information and also clarifications and details regarding the information.

Communication channels

Under Chapter 6 of the Platform Work Act, digital labour platforms must provide an electronic communication channel or similar appropriate means that enable persons performing platform work to communicate with each other in a private, secure manner. The communication channel must also enable contact between the trade unions concerned and persons performing platform work. The platform must not access or monitor the communication.

Supervision and penalties

Chapter 7 of the Platform Work Act contains provisions on supervision and penalties.

The supervisory authority or authorities responsible for monitoring the application of the EU General Data Protection Regulation must supervise Chapter 3 of the Platform Work Act. Where the EU General Data Protection Regulation designates a Swedish authority, the task must be performed by IMY. The supervisory authority must have the powers provided for in the EU General Data Protection Regulation. Non-compliance with the Platform Work Act may result in the supervisory authority levying an administrative fine. The administrative fine may not be imposed if the person on whom it is to be imposed has not been given the opportunity to comment within five years of the date on which the non-compliance occurred.

The Swedish Work Environment Authority supervises the fulfilment of the obligations to the authority.

Supervision by the authorities does not prevent the trade unions concerned from using the usual trade union means to ensure compliance with the Act, ultimately by claiming damages for the union or its members.

The Platform Work Act provides protection against reprisals for those who assert their rights under the Act. When examining whether the digital labour platform or intermediary has taken reprisals, there is a specific burden of proof rule which provides relief for those who claim to have been subject to reprisals. If a person performing platform work considers that his or her contractual relationship has been terminated as a result of asserting his or her rights, he or she may request that the platform discloses the circumstances on the basis of which the contractual relationship was terminated. If the incident is covered by the Employment Protection Act (lagen om anställningsskydd), that Act applies instead in these situations.

A digital labour platform that fails to comply with the Platform Work Act is liable to pay financial and general damages to persons performing platform work and also to the trade unions concerned. This assumes that the digital labour platform fails to comply with rules in the Act intended to protect them. The Act also provides for joint and several liability for damages for intermediaries.

Appeals, legal proceedings and limitation

Appeals against decisions by IMY and the Swedish Work Environment Authority may be lodged with an administrative court. Leave to appeal is required for an appeal to the Administrative Court of Appeal.

Disputes between individuals concerning the application of the Platform Work Act must be handled under the Labour Disputes Act (lagen om rättegången i arbetstvister) and the Labour Court is thus the highest instance. This also applies if the person performing platform work is not a worker.

The Platform Work Directive has no rules on limitation. However, the inquiry considers that specific limitation provisions are needed in the Platform Work Act. Accordingly, a person performing platform labour must bring an action no later than five years after non-compliance with the Act occurred. This is the same period within which an administrative fine may be imposed. The rules on limitation in the Co-Determination in the Workplace Act (lagen om medbestämmande i arbetslivet) apply to actions brought by the trade unions concerned on their own behalf. If negotiations are not requested or an action is not brought within the prescribed time limit, the right to negotiations or action is forfeited. The limitation provisions are possible to deviate from through collective agreement.

Entry into force and transitional provisions

The Platform Work Act and the proposed amendment to the Public Access to Information and Secrecy Act are proposed to enter into force on 2 December 2026.

The provisions on a legal presumption for persons performing platform work must not apply to cases brought before the entry into force. The information obligation of digital labour platforms to the Swedish Work Environment Authority and the trade unions concerned must be fulfilled for the first time in 2027.

1 Författningsförslag

1.1 Förslag till lag om plattformsarbete

Härigenom föreskrivs följande.

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens bakgrund

1 § Lagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete, här benämnt plattformsdirektivet.

Förhållandet till annan reglering

2 § Denna lag kompletterar 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), här benämnd EU:s dataskyddsförordning.

Ett avtals ogiltighet

3 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att en rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks, om inte annat följer av 4 §.

Avvikelser i kollektivavtal

4 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 4 kap. 2 § och 8 kap. 3 § under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd som avses i plattformsdirektivet.

Ord och uttryck i lagen

5 § I denna lag avses med

1. *digital arbetsplattform:* en fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst som uppfyller följande krav:

a) den tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans genom elektroniska medel,

b) den tillhandahålls på begäran av en mottagare av tjänsten,

c) den inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda mot betalning, och

d) den inbegriper användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem,

2. *plattformsarbete:* arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs av en enskild till följd av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen eller en intermediär och den enskilda,

3. *intermediär:* en fysisk eller juridisk person som, i syfte att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform,

a) ingår ett avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen och ett avtalsförhållande med den person som utför plattformsarbete, eller

b) ingår i en underleverantörskedja mellan den digitala arbetsplattformen och den person som utför plattformsarbete,

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 eller, om sådan organisation inte finns, arbetstagarorganisation som har en medlem som utför plattformsarbete,

5. *automatiserade övervakningssystem:* system som används för eller som stöder övervakning eller utvärdering genom elektroniska medel

av arbetets utförande för personer som utför plattformsarbete eller av den aktivitet som bedrivs i arbetsmiljön,

6. *automatiserade beslutssystem:* system som används för att genom elektroniska medel fatta eller stödja beslut som väsentligen påverkar de personer som utför plattformsarbete,

7. *tillsynsmyndigheten:* den myndighet som är tillsynsmyndighet enligt EU:s dataskyddsförordning.

Med digitala arbetsplattformar avses inte den som tillhandahåller en tjänst

a) vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser, eller

b) genom vilken personer som inte är yrkesutövare kan återförsälja varor.

Tystnadsplikt gällande information till berörd arbetstagarorganisation

6 § När information enligt denna lag ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation gäller 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

2 kap. Sysselsättningsstatus

Rättslig presumtion

1 § Om en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under den digitala arbetsplattformens ledning och kontroll ska han eller hon anses vara arbetstagare, om inte den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare.

2 § Om en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under intermediärens ledning och kontroll ska han eller hon anses vara arbetstagare, om inte intermediären visar omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare.

3 § Bestämmelserna i 1 och 2 §§ gäller inte i skatte- och straffrättsliga förfaranden samt frågor som rör socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring.

Arbetsmiljöverkets tillsyn

4 § Vid Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt lagstiftningen om arbetsmiljö, arbetstid, utstationering och skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ska en digital arbetsplattform anses vara arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform, om omständigheterna ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. Detta gäller inte om den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att den inte är arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete.

Det som är föreskrivet avseende digitala arbetsplattformar enligt första stycket ska också gälla för intermediärer.

Fastställelsetalan

5 § En talan om att få fastställt att en person som utför eller har utfört plattformsarbete är arbetstagare får tas upp till prövning.

3 kap. Dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning

Förbud mot behandling av vissa personuppgifter

1 § Digitala arbetsplattformar får inte genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem behandla personuppgifter om en person som utför plattformsarbete såvitt avser

1. det emotionella eller psykologiska tillståndet hos personen,
2. privata samtal, eller
3. biometriska uppgifter för att fastställa personens identitet genom att jämföra dessa uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om fysiska personer i en databas.

Detsamma gäller i fråga om behandling av personuppgifter för att

1. förutse utövandet av grundläggande rättigheter som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, eller

2. härleda en persons ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, emotionellt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning.

Bestämmelsen i första stycket 3 hindrar inte automatiserad en-till-en-verifiering, inklusive autentisering, av fysiska personers identitet genom jämförelse av deras biometriska uppgifter med tidigare lämnade biometriska uppgifter när sådan verifiering i övrigt är tillåten.

2 § Digitala arbetsplattformar får inte genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem samla in personuppgifter om en person som utför plattformsarbete under tiden när personen inte erbjuder eller utför plattformsarbete.

3 § Bestämmelserna i 1 och 2 §§ gäller också automatiserade system som fattar eller stöder beslut som påverkar personer som utför plattformsarbete.

Bestämmelserna som nämns i första stycket gäller personer som utför plattformsarbete från och med början av ett rekryterings- eller urvalsförfarande.

Konsekvensbedömning avseende dataskydd

4 § För automatiserade övervaknings- och beslutssystem finns bestämmelser om att en konsekvensbedömning ska göras i artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning. Vidare finns bestämmelser om att förhandssamråd ska begäras hos tillsynsmyndigheten i artikel 36 i samma förordning.

5 § En digital arbetsplattform ska inhämta synpunkter från berörd arbetstagarorganisation i samband med att den digitala arbetsplattformen genomför konsekvensbedömningen.

Om det inte finns någon berörd arbetstagarorganisation ska den digitala arbetsplattformen i stället inhämta synpunkter från de som utför plattformsarbete.

Information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem

6 § Digitala arbetsplattformar ska på sätt som framgår av 7–12 §§ informera personer som utför plattformsarbete om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

7 § Information avseende automatiserade övervakningssystem ska avse

1. att sådana system används eller håller på att införas,
2. de kategorier av uppgifter och åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas, inbegripet bedömning av mottagaren av tjänsten,
3. syftet med övervakningen och hur den utförs, samt
4. mottagarna eller kategorierna av mottagare av de personuppgifter som behandlas och eventuell översändning eller överföring av sådana personuppgifter, inbegripet inom en företagsgrupp.

8 § Information avseende automatiserade beslutssystem ska avse

1. att sådana system används eller håller på att införas,
2. de kategorier av beslut som fattas eller stöds av sådana system,
3. de kategorier av uppgifter och de huvudsakliga parametrar som sådana system beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiserade beslutsfattandet, inbegripet det sätt på vilket personuppgifterna för den person som utför plattformsarbete eller dennes beteende påverkar besluten, samt
4. skälen för beslut av väsentlig betydelse.

9 § Informationen ska även avse alla kategorier av beslut som fattas eller stöds av automatiserade system, vilka påverkar personer som utför plattformsarbete.

10 § Digitala arbetsplattformar ska till personer som utför plattformsarbete lämna en sammanfattning av informationen som avses i 7–9 §§ när det gäller de system och deras funktioner som direkt påverkar dem, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor.

Informationen ska lämnas

– senast den första arbetsdagen,

– före införandet av ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och

– på deras begäran.

På begäran av personer som utför plattformsarbete, ska digitala arbetsplattformar också tillhandahålla dem en omfattande och detaljerad redovisning av informationen som avses i 7–9 §§ om alla relevanta system och deras funktioner.

11 § Digitala arbetsplattformar ska innan ett rekryterings- eller urvalsförfarande inleds till personer som genomgår förfarandet lämna kortfattad information om de automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som används i förfarandet.

12 § Informationen som avses i 7–11 §§ ska lämnas skriftligen.

Dataportabilitet

13 § Personer som utför plattformsarbete ska ha rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som genereras genom att de utför arbete inom ramen för en digital arbetsplattforms automatiserade övervaknings- och beslutssystem, utan att detta påverkar de rättigheter enligt EU:s dataskyddsförordning som mottagaren av tjänsten har.

Den digitala arbetsplattformen ska kostnadsfritt tillhandahålla verktyg för att underlätta ett effektivt utövande av deras portabilitetsrättigheter, som avses i första stycket och i artikel 20 i EU:s dataskyddsförordning till personer som utför plattformsarbete. Om personen som utför plattformsarbete begär det ska den digitala arbetsplattformen skicka över sådana personuppgifter direkt till en tredje part.

Beslut som ska fattas av en människa

14 § Varje beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel ska fattas av en människa.

Mänsklig granskning av beslut

15 § Digitala arbetsplattformar ska till den som utför plattformsarbete lämna en skriftlig redogörelse för skälen till beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem om beslutet är av väsentlig betydelse för honom eller henne.

16 § Den som utför plattformsarbete har, efter begäran och utan oskäligt dröjsmål, rätt till en tydlig förklaring från den digitala arbetsplattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem och som rör honom eller henne.

17 § Bestämmelserna i 15 och 16 §§ gäller inte sådana företagsanvändare som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster.

4 kap. Inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning

Information, samråd och biträde av experter

1 § 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.

Arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls ska förhandla enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet med alla berörda arbetstagarorganisationer innan beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

2 § En arbetstagarorganisation får 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.

Om den digitala arbetsplattformen sysselsätter fler än 250 arbetstagare har arbetstagarorganisationen rätt till ersättning för kostnaderna

för experten som biträder arbetstagarorganisationen i den utsträckning som det är skäligt utifrån den vid förhandlingarna behandlade frågan.

3 § Om det inte finns en berörd arbetstagarorganisation ska den digitala arbetsplattformen skriftligen informera arbetstagarna om beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

4 § Digitala arbetsplattformar ska till berörd arbetstagarorganisation lämna en omfattande och detaljerad redovisning av information som avses i 3 kap. 7–9 §§ när det gäller alla relevanta system och deras funktioner.

Informationen ska lämnas

– innan dessa system används,

– innan det införs ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och

– på deras begäran.

Information om konsekvensbedömning avseende dataskydd

5 § Den digitala arbetsplattformen ska lämna en konsekvensbedömning som avses i 3 kap. 4 § till berörd arbetstagarorganisation.

Mänsklig kontroll av automatiska övervaknings- och beslutssystem

6 § Digitala arbetsplattformar ska genomföra en granskning av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete.

7 § Digitala arbetsplattformar ska regelbundet, åtminstone vartannat år, genomföra en skriftlig utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete.

8 § Den digitala arbetsplattformen ska vidta nödvändiga åtgärder, och, om så är lämpligt, ändra det automatiserade övervaknings- eller

beslutssystemet eller upphöra med dess användning om det vid granskningen eller utvärderingen enligt 6 och 7 §§ framkommer följande:

1. En hög risk för diskriminering på arbetsplatsen i samband med användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

2. Att enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervaknings- och beslutssystem har kränkt rättigheterna för en person som utför plattformsarbete.

9 § Utvärderingen ska innefatta en redovisning av hur granskningen enligt 6 § genomförs och vilka åtgärder som vidtagits i enlighet med 8 § eller varför åtgärder inte vidtagits.

10 § En berörd arbetstagarorganisation får begära att den digitala arbetsplattformen genomför en utvärdering enligt 7 § och ska ges möjlighet att delta i genomförandet.

11 § Den digitala arbetsplattformen ska till berörd arbetstagarorganisation lämna utvärderingen som avses i 7 §.

12 § Digitala arbetsplattformar ska göra utvärderingen tillgänglig för de personer som utför plattformsarbete.

13 § De personer som utför granskningen eller utvärderingen får inte sägas upp, utsättas för disciplinåtgärder eller annan ogynnsam behandling med anledning av att de utför sin uppgift.

Kontaktperson, omprövning och rättelse av beslut

14 § Den digitala arbetsplattformen ska utse en kontaktperson. Den som utför plattformsarbete ska ges möjlighet att med kontaktpersonen diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§.

15 § På begäran av den som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen ompröva beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§. Den digitala arbetsplattformen ska inom två veckor svara på en sådan begäran genom ett motiverat skriftligt svar.

En arbetstagarorganisation som den som utför plattformsarbete är medlem i får begära omprövning enligt första stycket.

16 § Om beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§ kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål och senast inom två veckor från antagandet av beslutet rätta det, eller, om det inte är möjligt, erbjuda lämplig ersättning för den skada som lidits.

17 § Bestämmelserna i 14–16 §§ ska inte gälla sådana företagsanvändare som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster.

Särskilda representanter

18 § Representanter för uppdragstagare, som utför plattformsarbete och som inte kan företrädas av en arbetstagarorganisation, ska kunna utöva de rättigheter som avses i 4, 5 och 11 §§ såvitt avser skydd för personuppgifter. Representanterna får även begära omprövning enligt 15 § andra stycket med avseende på skyddet för personuppgifter.

5 kap. Information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer

Information om plattformsarbete

1 § Digitala arbetsplattformar ska lämna följande information till Arbetsmiljöverket:

1. Antalet personer som utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen uppdelat efter tjänstgöringsgrad och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.
2. De allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden.
3. De intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.

4. Det arbete som utförs av personer som utför plattformsarbete och om deras sysselsättningsstatus.

Informationen ska gälla arbete som utförs i Sverige och lämnas senast när någon börjar utföra plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen här i landet.

2 § Informationen i 1 § ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation vid motsvarande tidpunkt.

3 § Digitala arbetsplattformar ska på begäran av Arbetsmiljöverket eller berörd arbetstagarorganisation lämna information om genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen.

4 § Informationen enligt 1 § ska uppdateras minst var sjätte månad. När det gäller 1 § 2 ska uppdatering ske varje gång villkoren väsentligen ändras.

5 § Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation har rätt att begära ytterligare förtydliganden och preciseringar av den information som de digitala arbetsplattformarna lämnat. De digitala arbetsplattformarna ska utan onödigt dröjsmål lämna ett motiverat svar på en sådan begäran.

6 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om hur informationsskyldigheten till Arbetsmiljöverket ska fullgöras.

Övrig information

7 § På begäran av tillsynsmyndigheten ska digitala arbetsplattformar lämna en omfattande och detaljerad redovisning av information som avses i 3 kap. 7–9 §§ när det gäller alla relevanta system och deras funktioner.

8 § På begäran av Arbetsmiljöverket ska den digitala arbetsplattformen göra information om utvärderingen enligt 4 kap. 7 § tillgänglig för myndigheten.

6 kap. Kommunikationskanaler

1 § Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla en elektronisk kommunikationskanal eller liknande ändamålsenliga medel som gör det möjligt för personer som utför plattformsarbete att på ett privat och säkert sätt kommunicera med varandra.

Sådana kommunikationskanaler som avses i första stycket ska även möjliggöra kontakt mellan personer som utför plattformsarbete och berörda arbetstagarorganisationer.

2 § De digitala arbetsplattformarna får inte bereda sig tillgång till eller övervaka kommunikationen som regleras i 1 §.

7 kap. Tillsyn och påföljder

Tillsyn över bestämmelserna i 3 kap.

1 § Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning ska utöva tillsyn över 3 kap. i enlighet med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i EU:s dataskyddsförordning.

När den svenska tillsynsmyndigheten utövar tillsyn över 3 kap. gäller bestämmelserna i 2–4 §§ i detta kapitel.

2 § Tillsynsmyndigheten ska i sin tillsyn över att denna lag följs ha de befogenheter som framgår av EU:s dataskyddsförordning.

3 § Tillsynsmyndigheten får i enlighet med artikel 83 i EU:s dataskyddsförordning ta ut en sanktionsavgift av den digitala arbetsplattformen vid överträdelser av bestämmelserna i 3 kap. i denna lag. Vid sådana överträdelser ska avgiftens storlek bestämmas med tillämpning av artikel 83.5 i EU:s dataskyddsförordning.

4 § Vid beslut om sanktionsavgifter ska 6 kap. 4–7 §§ lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning tillämpas.

Tillsyn över bestämmelserna i 5 kap.

5 § Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att de digitala arbetsplattformarna fullgör sin informationsskyldighet till Arbetsmiljöverket enligt 5 kap.

6 § En digital arbetsplattform ska på begäran av Arbetsmiljöverket lämna de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

7 § Arbetsmiljöverket får besluta de förelägganden som behövs för tillsynen.

8 § Ett beslut om föreläggande får förenas med vite.

Gränsöverskridande informationsutbyte

9 § Tillsynsmyndigheten och Arbetsmiljöverket ska utbyta information med behöriga myndigheter i andra länder inom EU i syfte att säkerställa efterlevnaden av denna lag.

Förbud mot repressalier

10 § En digital arbetsplattform eller en intermediär får inte utsätta den som utför plattformsarbete eller en representant som avses i 4 kap. 18 § för repressalier för att denne påtalat, anmält eller inlett rättsliga eller administrativa förfaranden med anledning av överträdelser av denna lag.

Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att åtgärden har vidtagits för att denne påtalat, anmält eller inlett rättsliga eller administrativa förfaranden med anledning av överträdelser av denna lag, är det svaranden som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

11 § En person som utför plattformsarbete och anser att hans eller hennes avtalsförhållande har avslutats för att han eller hon utövat rättigheter enligt denna lag, får begära att den digitala arbetsplattformen eller intermediären uppger de omständigheter som åberopas som grund för att avtalsförhållandet avslutats. Detsamma gäller om personen varit föremål för åtgärd med motsvarande verkan. Den digitala arbetsplattformen eller intermediären ska svara skriftligen utan oskäligt dröjsmål.

12 § Vid en uppsägning eller ett avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas den lagen i stället för 10 och 11 §§.

Skadestånd

13 § En digital arbetsplattform som bryter mot denna lag ska betala ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat. Detsamma gäller om en intermediär bryter mot 10 eller 11 §§.

Bryter någon mot tystnadsplikt som avses i denna lag gäller 56 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

14 § Om en digital arbetsplattform är skadeståndsskyldig enligt 13 § första stycket mot en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär, ansvarar intermediären solidariskt med den digitala arbetsplattformen för skadeståndet.

8 kap. Överklagande, rättegång och preskription

1 § Den svenska tillsynsmyndighetens och Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt denna lag får överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

2 § Mål mellan enskilda om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

3 § En person som utför plattformsarbete ska väcka talan om skadestånd för brott mot denna lag senast fem år efter det att brottet ägde rum. Har talan inte väckts inom denna tid är rätten till talan förlorad.

För berörd arbetstagarorganisations talan för egen del om skadestånd för brott mot denna lag tillämpas 64 och 65 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

---

1. Denna lag träder i kraft den 2 december 2026.

2. Bestämmelserna i 2 kap. 1 och 2 §§ tillämpas inte i mål där talan väckts före ikraftträdandet.

3. Digitala arbetsplattformars skyldigheter enligt 5 kap. 1 och 2 §§ ska fullgöras första gången 2027.

1.2 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs i fråga om offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

dels att det ska införas en ny paragraf, 28 kap. 15 a §,

dels närmast före 28 kap. 15 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	28 kap.
	Ärenden enligt lagen om plattformsarbete
	15 a §
	Sekretess gäller hos Arbetsmiljöverket och domstol i ärende enligt lagen (2026:000) om plattformsarbete för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs.
	För uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 2 december 2026.

2 Uppdraget och dess genomförande

2.1 Bakgrund

Den 23 oktober 2024 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete (plattformsdirektivet). Plattformsdirektivet syftar till att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare och skydda personuppgifterna för personer som utför plattformsarbete. Direktivet finns i *bilaga 2*. Plattformsdirektivet ska vara genomfört senast den 2 december 2026.

2.2 Uppdraget

De kommittédirektiv som har styrt utredningens uppdrag finns i *bilaga 1*. Sammanfattningsvis ska utredningen, med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parters autonomi samt rätt att förhandla och ingå kollektivavtal, analysera hur plattformsdirektivet ska genomföras i svensk rätt samt lämna nödvändiga författningsförslag. Vid behov ska utredningen också föreslå andra åtgärder som är nödvändiga för att genomföra direktivet.

I kommittédirektiven anges att utredningen i sina förslag ska värna det svenska arbetstagarbegreppet. Vidare ska utredningen värna intresset av svenska företags innovationsförmåga och svensk ekonomis konkurrenskraft. Utredningen ska inte föreslå andra åtgärder eller lämna andra författningsförslag än vad som är nödvändigt för att direktivet ska kunna genomföras.

2.3 Arbetets utförande

Utredningen inledde sitt arbete i januari 2025. Arbetet har genomförts i samarbete med utredningens sakkunniga och experter, som kontinuerligt har fått ta del av utkast till texter och lämna synpunkter på innehållet. Möten med expert- och sakkunniggruppen har hållits vid sju tillfällen. Därutöver har utredningen haft enskilda kontakter med experterna för att fördjupa sig i specifika frågor.

Utredningen har även haft kontakter med företrädare för Skatteverket, Statistikmyndigheten SCB och forskargruppen Det Nya Arbetslivet vid Karolinska institutet gällande omfattningen av plattformsarbete. I samband med utarbetandet av utredningens konsekvensbeskrivning har vi även haft möten med företrädare för Tillväxtverket.

Utredningen har tillsatt en referensgrupp bestående av representanter från Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner, Företagarna, Landsorganisationen LO, Tjänstemännens centralorganisation TCO och Sveriges akademikers centralorganisation Saco. Ledamöterna i referensgruppen har kontinuerligt fått ta del av utkast till texter och författningsförslag samt lämna synpunkter på innehållet. Möten med referensgruppen har hållits vid sju tillfällen.

Utredningen har även anordnat en hearing om automatiserade övervaknings- och beslutssystem, som bl.a. expert-, sakkunnig- och referensgruppen deltog i. Hearingen genomfördes i syfte att få ökad kunskap och förståelse för sådana automatiserade system som nämns i plattformsdirektivet och hur dessa fungerar. Vid hearingen behandlades även hur kontraktstrukturerna ser ut mellan arbetspresterande part och de digitala arbetsplattformarna. Ett antal företag presenterade sin verksamhet med fokus på deras automatiserade system. Även Svenska Transportarbetareförbundet höll en presentation under hearingen.

Därutöver har utredningen träffat företrädare för arbetstagarorganisationen Ledarna, branschorganisationen Svenska Taxiförbundet, intresseorganisationen Rådet för Egenanställda, den ideella föreningen Taxiunionen och företagen Bolt, Uber, Wolt samt Foodora.

Utredningen har också haft kontakter med andra pågående utredningar och följt annat relevant arbete inom Regeringskansliet och utredningsväsendet, som Implementeringsrådets arbete (KN 2024:04)

och Utredningen om AI-förordningen (SOU 2025:101). Utredningens sakkunniga har deltagit i EU-kommissions expertgrupp för genomförandet av plattformsdirektivet. Det har däremot varit förenat med vissa svårigheter att följa genomförandet av plattformsdirektivet i övriga nordiska länder eftersom dessa länder påbörjade arbetet med genomförandet vid en senare tidpunkt än vad utredningen gjorde.

Utredningen har deltagit i flera seminarier på temana plattformsarbete och den digitala plattformsekonomin.

Utredningens förhållandevis snäva tidsram har gjort att vi har behövt prioritera arbetet med att föreslå bestämmelser i lag framför olika förordningsändringar.

De synpunkter som utredningen har fått del av genom experterna, de sakkunniga och referensgruppen har beaktats i de bedömningar som utredningen har gjort. Slutsatserna som dras av underlaget och de förslag som läggs fram står dock utredaren ensam för. I betänkandet använder vi uttrycken ”utredningen” och ”vi” för att markera att texten i praktiken har skrivits av den särskilde utredaren och utredningssekreterarna gemensamt.

2.4 Betänkandets disposition

I kapitel 3 finns en bakgrund där plattformsdirektivet beskrivs översiktligt.

I kapitel 4 behandlar vi vissa vägval av betydelse för plattformsdirektivets genomförande i Sverige.

I kapitel 5–9 går utredningen igenom de centrala artiklarna i plattformsdirektivet och gör en bedömning av vilka författningsändringar och andra eventuella åtgärder som är nödvändiga för att genomföra direktivets bestämmelser i svensk rätt.

I kapitel 10 behandlas utredningens överväganden och förslag avseende tidpunkt för ikraftträdande och övergångsbestämmelser.

I kapitel 11 finns en samlad konsekvensbeskrivning.

Betänkandet avslutas med en författningskommentar i kapitel 12.

3 Bakgrund och introduktion till plattformsdirektivet

3.1 Inledning

I det följande kapitlet kommer vi att ge exempel på olika kategorier av arbete som kan utföras via digitala arbetsplattformar.[1] Vi kommer även att ge en bakgrund till tillkomsten av plattformsdirektivet och en översiktlig beskrivning av direktivets innehåll.

3.2 Olika typer av arbete som kan utföras via digitala arbetsplattformar

Digitala arbetsplattformar skapar nya sätt för den som efterfrågar en tjänst att komma i kontakt med någon som vill utföra den. Det kan röra sig om flera olika typer av tjänster och även skilda förutsättningar under vilka den arbetspresterande parten utför arbetet. Av plattformsdirektivet framgår att plattformsarbete kan utföras uteslutande online med hjälp av elektroniska verktyg. Det kan även vara fråga om onlinekommunikation som kombineras med visst efterföljande arbete som utförs på plats av en människa (skäl 5).

Det har tidigare gjorts olika försök att dela in arbete som utförs via digitala plattformar i skilda kategorier. Det följande är inte några rättsliga definitioner, utan beskrivningen tjänar till att skapa en överblick över vilken sorts arbete som kan utföras via en digital plattform i det som benämns gigekonomin/plattformsekonomin. Framställningen är inte ett ställningstagande till om just denna typ av tjänst omfattas av plattformsdirektivet eller inte.

[1] I detta kapitel används uttrycket digital arbetsplattform i språklig bemärkelse utan att definitionen i artikel 2.1 a i plattformsdirektivet behöver vara uppfylld.

En indelning, som gjorts inom ramen för sociologisk forskning, bygger på en uppdelning i fem olika kategorier.[2]

1. Plattformsarkitekterna: Skaparna av plattformarna som består av högkvalificerade arbetstagare och andra uppdragstagare.
2. Molnbaserat arbete: Konsulter och frilansare som professionellt tillhandahåller tjänster via olika typer av plattformar.
3. Offline-tjänster: Olika typer av tjänster som tillhandahålls offline, t.ex. taxitjänster, matleveranser, hantverkartjänster och omsorgstjänster m.m.
4. Online-tjänster: Arbete som utförs online och som innefattar ”micro tasking”. Personer som utför sådant som maskiner inte kan som en del i maskininlärning.
5. ”Content”-producenter: Personer som skapar innehåll via sociala medier.

En annan sådan indelning bygger på att gigarbete delas in i två skilda underkategorier: ”crowd-work”[3] och ”work on demand”. Den förstnämnda kategorin avser olika typer av molnbaserat arbete som vanligen utförs i den arbetspresterandes bostad. Det kan dels röra sig om mikroarbete,[4] som handlar om att använda mänskliga förmågor för att utföra sådant som maskiner inte klarar av, dels att någon med särskild expertis levererar en tjänst över internet. ”Work on demand” skiljer sig från ”crowd-work” genom att det kännetecknas av arbete som inte utförs över nätet. Det innefattar olika typer av tjänster såsom transport från en plats till en annan, leveranser av olika varor (exempelvis mat), hantverkar- och heminredningstjänster.[5]

Det finns flera andra sådana indelningar. De fångar att digitalt plattformsarbete kan utövas helt online men också på plats. Vidare kan det röra sig om arbete där kvalifikationskraven är låga men också sådant arbete som kräver höga kvalifikationer.[6] Försöken att kate-

[2] Vallas & Shor, (2020) *What do platforms do? Understanding the gig economy*, Annual Review of sociology vol. 46, s. 273 ff.
[3] Direktivet nämner just crowd work i skäl 19.
[4] Uttrycket, som nämns i skäl 19, framstår som synonymt med det som benämns ”micro-tasking”.
[5] Kaine & Josserand (2019) *The organisation and experience of work in the gig economy*, Journal of Industrial Relations vol 61, Issue 4, s. 479 ff.
[6] Se t.ex. även De Stefano m.fl. (2021), *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27 och även SOU 2022:45, s. 36 ff.

gorisera arbete som på olika sätt utförs via plattformar överlappar varandra. Med det sagt kan en indelning göras mellan sådant som utförs via internet och andra tjänster som utförs på annat sätt och förutsätter att en fysisk person utför en viss uppgift. Förutsättningarna och typerna av tjänster är också sådana att de kan variera kraftigt sinsemellan.

Enligt uppgifter från EU-kommissionen kommer antalet personer som arbetar med plattformsarbete i EU att växa kraftigt. EU-kommissionen uppger att det år 2022 var drygt 28 miljoner personer som arbetat genom en eller flera digitala arbetsplattformar. År 2025 uppskattar kommissionen att antalet växt till 43 miljoner. Det finns omkring 500 digitala arbetsplattformar som är verksamma i EU. Digitala arbetsplattformar förekommer i samtliga medlemsstater. Omkring 60 procent av arbetet som utförs av digitala arbetsplattformar består i taxitjänster och transporter.[7]

För svenskt vidkommande har den digitaliserade arbetsmarknaden bl.a. gett upphov till en ny affärsmodell som brukar benämnas ”egenanställningsföretag”. Det är i korthet en trepartskonstruktion där aktörerna är kunden, den egenanställde arbetspresterande parten och egenanställningsföretaget. Upplägget bygger på att arbetspresterande part själv hittar sina uppdrag, förhandlar med kunden om villkoren och sedan kontaktar ett egenanställningsföretag för kontraktsskrivning med kunden. Därefter anställer egenanställningsföretaget den arbetspresterande parten under uppdragstiden, fakturerar kunden och sköter skatteinbetalning och övrig administration innan arbetspresterande part får ut sin lön.

Utredningen vill understryka att egenanställningsföretag inte är en företeelse som särskilt definieras i lag. Huruvida sådana företag kan omfattas av uthyrningslagen är något som får prövas i varje enskilt fall. Av domstolsavgöranden från svenska domstolar framgår att personer anställda av ett egenanställningsföretag utför olika former av plattformsarbete.[8]

[7] Se https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/platform-economy/, senast besökt den 25 november 2025.
[8] Se exempelvis AD 2022 nr 45 och genomgången i avsnitt 6.2.4 nedan.

3.3 Rättspraxis om digitala arbetsplattformar

3.3.1 Inledning

Digitala arbetsplattformar utgör alltså nya sätt för någon som tillhandahåller en tjänst att komma i kontakt med den som efterfrågar tjänsten. Den tekniska utvecklingen ger upphov till nya frågor som kan leda till rättsliga tvister. Nedan kommer vi att redogöra för olika domstolsavgöranden som föregick antagandet av plattformsdirektivet. Dessa rättstvister är en del av den bakgrund som motiverat antagandet av direktivet. I ingressen till direktivet framhålls att det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklareras som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande.[9]

Vi kommer att översiktligt redogöra för praxis från EU-domstolen men också beröra olika tvister som prövats av svenska domstolar. Avgörandena visar också hur plattformsekonomin har utvecklats allt eftersom den har kommit att bli mer och mer etablerad i samhället.

3.3.2 EU-domstolen

EU-domstolen meddelade den 20 december 2017 dom i mål C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain SL.[10] Upprinnelsen till tvisten var Uber systems Spains verksamhet i Barcelona som bedrevs utan de tillstånd som annars krävdes för taxiverksamhet. Frågan i målet var hur de tjänster som Uber tillhandahöll skulle klassificeras. Rörde det sig om transporttjänster, sådana tjänster som är utmärkande för informationssamhället eller om en kombination av båda tjänstetyperna? Möjligheten att kräva att Uber innehade ett administrativt tillstånd för taxiverksamhet var beroende av hur företagets verksamhet klassificerades.

EU-domstolen fann att en förmedlingstjänst för att sammanföra förare som inte är yrkesförare och som använder ett eget fordon i princip inte utgör en transporttjänst. Ställningstagandet motiverades av att transporttjänsten är den fysiska transporten av personer. Tjänsten att med hjälp av en smart telefon tillhandahålla information om

[9] Se skäl 28.
[10] Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain SL, C-434/15, EU:C:2017:981.

beställning av en transporttjänst uppfyller i princip kriterierna för att kvalificeras som en av ”informationssamhällets tjänster”.[11]

Den i målet aktuella tjänsten kunde dock, enligt EU-domstolen, inte bara sammanfattas som en förmedlingstjänst. Det som skedde var att förmedlingstjänsten skapade ett utbud av lokaltrafiktjänster som denne tillgängliggjorde med hjälp av ett it-verktyg. Verktyget sköter administrationen till nytta för den som använder tjänsten. Förarna kunde inte tillhandahålla tjänsten utan applikationen. Domstolen konstaterade att Uber utövade ett betydande inflytande över förarnas tillhandahållande av tjänsten, bestämde priset, tog betalt av kunden samt gjorde vissa kontroller av fordonens och förarnas egenskaper och beteenden. Det sistnämnda kunde utgöra grund för uteslutning av förare.

Förmedlingstjänsten fick anses som en integrerad del av helhetstjänsten, som huvudsakligen bestod av en transporttjänst. Direktivet om elektronisk handel (2000/31/EG) var således inte tillämpligt. EU-domstolen ansåg att den aktuella förmedlingstjänsten skulle anses ha en så nära anknytning till en transporttjänst att den inte kunde skiljas från denna. Tjänsten var därmed att kvalificera som en ”tjänst på transportområdet” i den mening som avses i artikel 58.1 i EUF-fördraget.[12]

Slutsatserna i målet C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain SL upprepades i det efterföljande målet C-320/16 Uber France SAS.[13] I det fallet kom begäran om förhandsavgörande från en fransk domstol i en straffrättslig process gällande bl.a. olaglig taxiverksamhet.

EU-domstolen har även prövat om kurirer som levererar paket ska anses vara arbetstagare i arbetstidsdirektivets mening. EU-domstolen anförde i mål C-692/19 Yodel att arbetsdirektivet inte definierar vem som är arbetstagare.[14] Domstolen uttalade emellertid att det av praxis från domstolen bl.a. framgår att det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes led-

[11] I den mening som avses i artikel 1.2 i direktiv 98/34/EG, ändrat genom direktiv 98/48/EG, till vilken det hänvisas i artikel 2 a i direktiv 2000/31/EG. Denna förmedlingstjänst utgör, i enlighet med definitionen i nämnda artikel i direktiv 98/34/EG, en tjänst ”som vanligtvis utförs mot ersättning på distans, på elektronisk väg och på individuell begäran av en tjänstemottagare”.
[12] Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain SL, C-434/15, EU:C:2017:981, punkt 48.
[13] Uber France SAS, C-320/16, EU:C:2018:221.
[14] Yodel, C-692/19, EU:C:2020:288.

ning. Det var sedan upp till den nationella domstolen att avgöra om aktuell person var arbetstagare eller inte.

3.3.3 Tvister i Sverige gällande plattformsarbete

I det följande kommer vi kortfattat att redogöra för de tvister som aktualiserats i Sverige rörande plattformsföretag. Tvisterna är av olika art och några mål har nått de högsta instanserna.

Inledningsvis finns det ett antal domar från åren 2015–2019 gällande transportförmedling. Under den perioden åtalades och dömdes ett inte obetydligt antal personer i svenska domstolar för olaga taxitrafik. Gemensamt för de tilltalade var att de medelst tjänsten UberPop transporterat personer i olika delar av Sverige.[15]

Vidare finns ett antal domar från förvaltningsdomstolarna som avsett förlägganden som Arbetsmiljöverket riktat mot plattformsföretag. I merparten av fallen har plattformarna inte setts som arbetsgivare.[16] I ett fall har kammarrätten funnit att plattformen var arbetsgivare.[17] De förvaltningsrättsliga avgörandena behandlas närmare i avsnitt 6.2.4 nedan.

Arbetsdomstolen har prövat om en person varit arbetstagare hos ett plattformsföretag och om denne avskedats i strid med anställningsskyddslagen när personen stängts av från appen (AD 2022 nr 45). Arbetsdomstolen fann emellertid i det fallet att den aktuella personen varit inhyrd från ett bemanningsföretag, varför talan ogillades på den grunden.

3.4 Den europeiska pelaren för sociala rättigheter och plattformsdirektivets framväxt

Den sociala pelaren, som är en interinstitutionell proklamation om sociala rättigheter, antogs vid EU-toppmötet i Göteborg 2017.[18] Av ingressen framgår att målet för pelaren är att den ska tjäna som väg-

[15] Se exempelvis Stockholms tingsrätt dom av den 3 september 2015 i mål nr B 8250-15 och samma domstols dom av den 25 juni 2019 i mål nr B 2089-18.
[16] Se Kammarrätten i Göteborgs domar den 19 november 2021 i mål nr 4120-21, den 9 december 2021 i mål nr 6394-21 och den 8 februari 2024 i mål nr 3983-23.
[17] Kammarrätten i Göteborgs dom den 29 november 2024 i mål nr 7245-23.
[18] Interinstitutionell proklamation av den europeiska pelaren för sociala rättigheter (2017/C428/09).

ledning för sysselsättningsinsatser och sociala insatser. Vidare ska pelaren säkerställa att sociala rättigheter regleras och genomförs bättre. Proklamationen är inte rättsligt bindande. Uppfyllandet av målen är dock ett gemensamt politiskt åtagande och ansvar. Enligt ingressen bör pelaren genomföras både på unionsnivå och på medlemsstatsnivå inom vars och ens behörighetsområde.

I den sociala pelaren presenteras 20 principer. Ett flertal avser förhållanden på arbetsmarknaden. Oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet har arbetstagare t.ex. rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning (princip 5). EU har, efter att proklamationen antagits, varit mer aktiv på socialpolitikens område och hänvisat till den sociala pelaren i flera lagstiftningsakter. Till dessa hör arbetsvillkorsdirektivet, balansdirektivet, minimilönedirektivet och lönetransparensdirektivet. Även plattformsdirektivet innehåller referenser till den sociala pelaren (skäl 3).

Villkoren för personer som utför plattformsarbete har diskuterats under en tid på EU-nivå. Det första förslaget till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete lades fram av kommissionen i december 2021. Av förslaget framgår att plattformar effektivt kan para ihop utbud och efterfrågan och att digitala plattformar kan främja nya affärsmodeller.[19] Plattformarna kan även erbjuda sysselsättning till personer som annars inte lyckas vinna inträda på arbetsmarknaden. Plattformarnas nya sätt att organisera arbetet medför dock utmaningar för den befintliga regleringen av arbetsmarknaden. Vissa av de personer som arbetar för plattformarna är egenföretagare medan andra har en underordnad ställning och är felklassificerade egenföretagare. Felklassificeringen leder till en risk för dåliga arbetsvillkor och även otillräcklig social trygghet. Digitala arbetsplattformar kan även använda sig av elektroniska system för algoritmisk ledning som bidrar till ökad effektivitet samtidigt som det skapar en underordning av den som presterar arbete och även risker för olika typer av diskriminering. I sitt förslag till direktiv framhöll kommissionen särskilt att det finns risk för diskriminering vid algoritmisk verksamhetsledning. Det anfördes också att insynen i de automatiserade systemen är otillräcklig. Detsamma gäller även tillgången till rättsmedel i fråga om beslut som fattas på automatiserad väg.

[19] COM (2021) 762 final.

3.5 Rättslig grund för antagande av direktivet

EU får enbart anta lagstiftningsakter på områden där medlemsstaterna har överlåtit befogenhet till unionen. Det medför att samtliga lagstiftningsakter måste ha en rättslig grund i fördragen. Redan av det första förslaget till plattformsdirektiv framgår att den rättsliga grunden för direktivet är delad. Förslaget från kommissionen var att anta direktivet med stöd av dels artikel 153.1 b i EUF-fördraget om arbetsvillkor och artikel 16 i EUF-fördraget om dataskydd.

Den rättsliga grunden är densamma också i det slutligt antagna direktivet. Det antogs alltså med stöd av artikel 153 och artikel 16. Direktivet rör således tydligt de rättsliga grunderna socialpolitik och dataskydd. Detta kommer även till uttryck i det angivna syftet, nämligen att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete (artikel 1).

3.6 EU-stadgan

Redan i det första förslaget lyfte kommissionen att förslaget till plattformsdirektiv främjar rättigheter som upptas i EU-stadgan. I det sammanhanget nämner kommissionen särskilt artiklarna 31 om rättvisa arbetsförhållanden, artikel 27 om rätt till information och samråd, artikel 8 om rätt till skydd av personuppgifter och artikel 12 om mötes- och föreningsfrihet. Utöver dessa artiklar nämns även artikel 16 om rätt till näringsfrihet och artikel 21 om förbud mot diskriminering i plattformsdirektivets ingress (skäl 2).

3.7 Översikt över plattformsdirektivet och dess syfte

Syftet med plattformsdirektivet är att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete. Det ska ske genom

a) införande av åtgärder för att underlätta fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete,

b) främjande av transparens, rättvisa, mänsklig kontroll, säkerhet och ansvarsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformsarbete, och

c) förbättrad transparens när det gäller plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer.

Plattformsdirektivet innehåller sex olika kapitel. Vi kommer här att översiktligt redogöra för innehållet i respektive kapitel. I anslutning till att vi behandlar kapitlen och gör överväganden om behovet av nödvändiga åtgärder kommer vi att närmare beskriva innehållet i de artiklar som återfinns i respektive kapitel.

Kapitel I Allmänna bestämmelser innehåller artiklar som anger direktivets syfte och tillämpningsområde. Det anges i artikel 1.3 att direktivet är tillämpligt på digitala arbetsplattformar som organiserar sådant plattformsarbete som utförs i unionen, oavsett etableringsort eller vilken rätt som annars är tillämplig. I kapitlet finns även direktivets definitioner.

Kapitel II Sysselsättningsstatus innehåller bestämmelser om fastställande av sysselsättningsstatus och en ram för stödjande åtgärder.

Kapitel III Algoritmisk verksamhetsledning innehåller ett förbud mot behandling av vissa personuppgifter genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Av kapitlet framgår vidare ett antal skyldigheter för digitala arbetsplattformar och rättigheter för personer som utför plattformsarbete och deras representanter. Av artikel 10.5 framgår t.ex. att vissa beslut som är till nackdel för en person som utför plattformsarbete ska fattas av en människa.

Kapitel IV Transparens när det gäller plattformsarbete innehåller bestämmelser om att plattformsarbete ska anmälas till behöriga myndigheter. De digitala arbetsplattformarna ska även göra viss information tillgänglig för de behöriga myndigheterna och för representanter för personer som utför plattformsarbete.

Kapitel V Rättsmedel och efterlevnad innehåller artiklar om rätt till gottgörelse. Där finns även bestämmelser om förfaranden för eller till stöd för personer som utför plattformsarbete, tillhandahållande av kommunikationskanaler, tillgång till bevis, skydd mot ogynnsam behandling och uppsägning. När det gäller tillsyn och sanktioner utpekas att den eller de myndigheter som övervakar tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning också ska ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i direktivet i fråga om dataskyddsfrågor.

Kapitel VI Slutbestämmelser innehåller bl.a. bestämmelser om främjande av kollektiva förhandlingar inom plattformsarbete och

att plattformsdirektivet inte är ett skäl att sänka skyddsnivån. Av artikel 29 framgår att direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 2 december 2026.

4 Vissa vägval vid genomförandet

4.1 Inledning

EU-direktiv är bindande avseende det resultat som ska uppnås men medlemsstaterna är fria att avgöra form och tillvägagångssätt för genomförandet (artikel 288 i EUF-fördraget). Om svensk rätt uppfyller de målsättningar som framgår av direktivet är det inte nödvändigt att vidta några särskilda åtgärder, annat än att ange på vilket sätt som direktivet får anses genomfört.

EU-direktiv är i sig inte utarbetade med hänsyn till hur de olika medlemsstaterna valt att reglera det som är föremål för ett direktiv. Av våra kommittédirektiv framgår att vi ska värna det svenska arbetstagarbegreppet samt ha den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parters autonomi och rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal som utgångspunkt. Dessa utgångspunkter ligger till grund för de vägval som vi redogör för nedan.

I det följande behandlar vi ett par initiala vägval vid genomförandet av plattformsdirektivet. De frågor som kommer att behandlas är dels om plattformsdirektivet ska genomföras genom en särskild lag eller om delar av direktivet kan genomföras i myndighetsföreskrifter, dels hur genomförandet ska förhålla sig till EU:s dataskyddsförordning. Därtill redogör vi för ett antal överväganden gällande vem som representerar de som utför plattformsarbete och ett antal överväganden gällande gränsöverskridande verksamhet. Vi tar också ställning till vilken myndighet som bör vara behörig i fråga om plattformsdirektivet. Vi redogör även för hur vi inom ramen för utredningens arbete kommer att förhålla oss till AI-förordningen. Vi kommer sedan i följande kapitel att hänvisa tillbaka till här gjorda vägval.

4.2 Genomförande i särskild lag eller bestämmelser i olika befintliga lagar

4.2.1 Alternativ för genomförande av plattformsdirektivet

Plattformsdirektivet spänner över flera olika områden. Det innehåller bl.a. bestämmelser om sysselsättningsstatus, algoritmisk verksamhetsledning och transparens när det gäller plattformsarbete. I direktivet finns även bestämmelser om sådant som i svensk rätt skulle omtalas som medbestämmande och arbetsmiljö. Var för sig är dessa bestämmelser sådana att de kan klassificeras som tillhörande skilda rättsområden. Om bestämmelserna som genomför direktivet blir civil- eller offentlig rätt är även beroende av valet av sanktioner som knyts till de olika bestämmelserna.

Plattformsdirektivets definitioner både av vad som i sig avses med digitala arbetsplattformar och vad som är automatiserade övervaknings- respektive beslutssystem är omfattande och innehåller flera skilda delar (se 5 kap. nedan).

Plattformsdirektivet innehåller sådant som gäller för arbetstagare men även skyldigheter som ska fullgöras mot personer som i svensk rätt skulle benämnas uppdragstagare. Personer som utför plattformsarbete kan tillhöra båda kategorierna.

Bestämmelserna i kapitel II om sysselsättningsstatus hör tydligt till det som brukar räknas till den arbetsrättsliga regleringen. Ett tänkbart alternativ för genomförande är att i olika lagar på arbetsrättens område införa en särskild presumtionsregel gällande personer som utför plattformsarbete.

Plattformsdirektivets reglering i kapitel III om algoritmisk verksamhetsledning rör huvudsakligen dataskydd. Av artikel 24 framgår också att myndigheter ansvariga för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning ska vara ansvariga för övervakningen och verkställandet av bestämmelserna i artiklarna 7–11 i frågor som rör dataskydd. Det är möjligt att genomföra bestämmelserna om algoritmisk verksamhetsledning i en redan befintlig lag om dataskydd.

Direktivet innehåller även bestämmelser som rör arbetsmiljö (artikel 12). Bestämmelserna som har samband med arbetsmiljöarbete skulle kunna placeras i arbetsmiljölagen (1977:1160). Vidare finns bestämmelser om information och samråd, som ansluter till sådana frågor som regleras i medbestämmandelagen. I den utsträckning som svensk rätt inte redan uppfyller det som föreskrivs i direk-

tivet skulle genomförandet av denna del av direktivet kunna ske genom införande av nya bestämmelser i medbestämmandelagen.

Ett annat alternativ är att samla de bestämmelser som rör uppdragstagare i en särskild lag som enbart gäller dem medan bestämmelser som rör arbetstagare genomförs i relevant befintlig reglering tillämplig på just arbetstagare.

Ett ytterligare alternativ är att huvudsakligen genomföra direktivet genom en ny lag och i den samla de bestämmelser som är nödvändiga för att genomföra direktivet.

4.2.2 Direktivet ska huvudsakligen genomföras genom en ny särskild lag

Förslag

Plattformsdirektivet ska huvudsakligen genomföras genom en ny särskild lag. Den ska heta lagen om plattformsarbete.

Av lagens första paragraf ska framgå att lagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete, i lagen benämnt plattformsdirektivet.

Lagen om plattformsarbete får en kapitelindelning som i huvudsak återspeglar direktivets kapitelindelning.

Det finns övervägande skäl för att genomföra plattformsdirektivet i en särskild lag. I det följande kommer vi att redogöra för varför det är att föredra framför andra tänkbara alternativ. Det ska även av lagtext framgå att lagen grundar sig på plattformsdirektivet.

Plattformsdirektivet rör särskilda huvudmän i form av digitala arbetsplattformar. Direktivet tar också sikte på en särskild grupp arbetspresterande, närmare bestämt personer som utför plattformsarbete. I denna grupp är de som är arbetstagare en särskild underkategori.

Direktivet har en dubbel rättslig grund; socialpolitik och dataskydd. Vidare är syftet tudelat. Det handlar dels om att förbättra arbetsvillkoren för de som utför plattformsarbete, dels att skydda personuppgifterna för personer som utför sådant arbete.

Förbättringen av arbetsvillkoren ska framför allt uppnås genom införandet av en rättslig presumtion i syfte att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete. En klassificering som arbetstagare medför att den arbetsrättsliga lagstiftningen blir tillämplig och att arbetspresterande part därmed får del av villkoren som följer av densamma.

Förbättringen av dataskyddet vid plattformsarbete ska i första hand uppnås genom de bestämmelser om algoritmisk verksamhetsledning som finns i kapitel III i direktivet. Bestämmelserna i det kapitlet rör i första hand ett utökat dataskydd i vid bemärkelse men också andra frågor. Där finns även vissa bestämmelser om medbestämmande och arbetsmiljö.

I förhållande till den allmänna regleringen av dataskydd i EU:s dataskyddsförordning är direktivets krav mer långtgående. De avser andra personuppgifter och de digitala arbetsplattformarna bör, enligt skälen i ingressen till direktivet, inte kunna åberopa samtycke som en rättslig grund för att behandla dessa personuppgifter. En sådan ordning motiveras av den särskilt utsatta position som personer som utför plattformsarbete antas befinna sig i. Det uttrycks som att maktobalansen gör att han eller hon inte kan vägra att lämna samtycke till behandlingen utan negativa konsekvenser (skäl 38 och 39). Till det kommer förekomsten av tekniska lösningar som möjliggör algoritmisk verksamhetsledning

Det är således särskilda hänsyn bestående i denna grupps utsatthet som motiverar det mer långtgående skyddet gällande personuppgifter för just personer som utför plattformsarbete. Detsamma gäller även angående direktivets bestämmelser om sysselsättningsstatus.

Direktivet värnar alltså en särskild grupp som får ett mer långtgående skydd än andra arbetspresterande parter. Det rör inte andra huvudmän än digitala arbetsplattformar och inte heller andra arbetspresterande parter än de som utför plattformsarbete. Därtill kommer att personer som utför plattformsarbete också ska kunna rikta krav mot de som i direktivet benämns intermediärer.

Flertalet artiklar i plattformsdirektivet innehåller reglering som saknar motsvarighet i svensk rätt. Det är således nödvändigt att införa ny reglering för att genomföra plattformsdirektivet. Ovan i avsnitt 4.2.1 har vi redogjort för olika alternativ för hur genomförandet kan ske.

Ett utspritt genomförande i de olika lagar som berörs av plattformsdirektivet skulle göra genomförandet av direktivet svårt att överblicka. Den gemensamma nämnaren för direktivets olika bestämmelser är att de gäller en viss särskilt definierad verksamhet som bedrivs av digitala arbetsplattformar och sysselsätter personer som utför plattformsarbete. Det skulle även riskera att belasta centrala arbetsrättsliga lagar med den för plattformsdirektivet särpräglade terminologin. Detsamma skulle gälla den allmänna regleringen om dataskydd, som även den skulle behöva tillföras regler för den särpräglade situationen som plattformsarbete utgör.

Vi menar att det finns flera skäl till att en särskild lag är att föredra framför ett mer utspritt genomförande i skilda lagar. Ett första sådant skäl är att det samlar de särskilda rättigheter och skyldigheter som gäller vid arbete genom digitala arbetsplattformar på ett och samma ställe. Det gör genomförandet tydligt och enklare att överblicka – både för de som tillerkänns nya rättigheter och de som ska följa och tillämpa bestämmelserna.

Ett ytterligare skäl för genomförande genom en särskild lag är att det begränsade tillämpningsområdet blir tydligt. Det bidrar till klarhet om att den reglering som införs inte gäller andra än digitala arbetsplattformar. Direktivet innehåller avvikelser från vad som i allmänhet gäller angående behandling av vissa personuppgifter. Plattformsdirektivets förbud mot viss behandling saknar undantag och är motiverat just utifrån antaganden om de personer som utför plattformsarbete. Det talar också för att samla bestämmelserna i en särskild lag. Vidare belastas inte andra lagar mer än nödvändigt med bestämmelser som innehåller en särskild begreppsstruktur hämtad ur plattformsdirektivet. Det medför i sin tur att andra lagar inte växer i omfattning när så inte är påkallat. Även direktivets övriga reglering av det som benämns algoritmisk verksamhetsledning avviker från vad som i allmänhet gäller för arbetsledning enligt svensk rätt.

Att samla plattformsdirektivets bestämmelser i en särskild lag får till följd att befintliga lagar inte behöver tillföras plattformsdirektivets definitioner för att utpeka det som gäller för just denna specifika grupp.

Mot den bakgrunden framstår det som mest ändamålsenligt att plattformsdirektivet i huvudsak genomförs genom en ny särskild lag. Lagen kan heta lagen om plattformsarbete.

För att tydliggöra den EU-rättsliga bakgrunden kan det av första paragrafen i lagen om plattformsarbete framgå att den genomför plattformsdirektivet. Plattformsdirektivet och den lag vi föreslår är detaljrik och vårt förslag till genomförande ligger många gånger nära direktivets lydelse.

Den särskilda lagen förses med en kapitelindelning som i huvudsak motsvarar den som finns i direktivet. Det gör lagen överblickbar och tydliggör samtidigt hur direktivet har genomförts i svensk rätt.

4.2.3 Utredningen har övervägt ett genomförande genom föreskrift

Bedömning

Utredningen har övervägt om det skulle vara möjligt att genomföra delar av direktivet genom en av myndighet utfärdad föreskrift. Vi har därvid stannat vid att ett genomförande i lag är att föredra.

Plattformsdirektivet innehåller ett flertal detaljerade bestämmelser. I de delar som rör algoritmisk verksamhetsledning saknar bestämmelserna många gånger motsvarighet i gällande rätt. Det får till följd att någon form av reglering behöver införas för att genomföra direktivet.

Ovan har vi tagit ställning till att en särskild lag är att föredra framför ett spritt genomförande i befintliga lagar. Det finns emellertid olika alternativ att överväga också för hur lagen ska utformas. En särskild fråga är om det är lämpligt att allt som regleras i direktivet, där det saknas motsvarighet i svensk rätt, också tas in i lagen.

Här ser vi två huvudsakliga alternativ. Det *första* alternativet är att de nya bestämmelser som krävs för plattformdirektivets genomförande samlas i den särskilda lagen. Det andra alternativet är att den särskilda lagen innehåller ett bemyndigande för regeringen eller den myndigheten som regeringen bestämmer att utfärda föreskrifter om vissa delar av det som återfinns i direktivet som – med hänsyn till detaljeringsgrad och omfattning – anses mindre lämpliga att reglera i den särskilda lagen. Vår bedömning är att det framför allt skulle kunna vara aktuellt i de delarna som rör algoritmisk verksamhetsledning.

Av 8 kap. 2 § 1 regeringsformen framgår att föreskrifter ska meddelas genom lag om de avser enskildas personliga ställning och deras personliga och ekonomiska förhållanden inbördes. Civilrätten hör till det s.k. primära lagområdet.

Riksdagen kan bemyndiga regeringen att meddela föreskrifter. Vidare kan regeringen, med riksdagens medgivande, i sin tur skicka vidare normgivningskompetens till underlydande myndigheter (8 kap. 10 § regeringsformen).

Om bestämmelserna som genomför plattformsdirektivet blir att betrakta som civilrätt eller offentlig rätt är beroende av vilka påföljder som kopplas till bestämmelserna som genomför direktivet. I vissa delar är det nödvändigt att genomföra direktivet genom civilrättsliga bestämmelser. I andra delar är det emellertid möjligt att välja sättet för genomförande och på så sätt styra vilka påföljder som ska inträda vid överträdelser och om dessa ska vara civil- eller offentligrättsliga.

Ett genomförande medelst föreskrift kan göra lagen mindre komplex och leda till ett mer aktivt arbete från myndigheternas sida. Vi har under utredningsarbetets gång tagit fram förslag på hur delar av artiklarna 9 och 10 skulle kunna genomföras genom föreskrift. Förslagen har presenterats vid ett utredningssammanträde.

Vi har emellertid stannat vid att vinsterna inte är tillräckligt stora att det motiverar ett genomförande medelst föreskrift.

4.2.4 Den särskilda lagen ska vara tvingande och semidispositiv

Förslag

Det ska inte vara möjligt att genom avtal upphäva eller inskränka en rättighet eller skyldighet som regleras i lagen.

I delar ska det dock vara möjligt att avvika från lagen genom kollektivavtal. Det gäller dels möjligheter till avvikelser när det kommer till genomförandet av artikel 13 om information och samråd, dels den föreslagna bestämmelsen om preskription.

Bedömning

Det behöver inte framgå av den särskilda lagen att det finns möjlighet att sluta kollektivavtal med mer specifika regler än vad som framgår avseende vissa bestämmelser i lagen om plattformsarbete.

Den särskilda lagen ska som utgångspunkt vara tvingande. Det ska alltså framgå att avtal i strid med lagen är ogiltiga. Därigenom tillser Sverige att direktivets målsättningar uppnås (se vidare nedan avsnitt 9.4.3).

I delar ska det dock vara möjligt att sluta kollektivavtal med avvikelse från lagen. Vi återkommer till hur och på vilket sätt det kommer att vara möjligt att avvika genom kollektivavtal i samband med behandlingen av berörda artiklar.

Av artikel 25 i plattformsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att främja arbetsmarknadens parters roll och uppmuntra utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar inom plattformsarbete. Det ska ske utan att det påverkar arbetsmarknadens parters autonomi och med beaktande av skillnaderna i nationell praxis.

Vi menar också att det finns anledning att, såvitt gäller artikel 13, nyttja de möjligheter som framgår av artikel 28. Vi motiverar det närmare i avsnitt 7.11.3, som behandlar den förstnämnda artikeln.

Möjligheten till avvikelse ska även gälla den särskilda lagens bestämmelser om preskription, se vidare nedan avsnitt 9.4.3.

Nedan kommer vi att redogöra för våra förslag för hur artiklarna 9, 10 och 11 ska genomföras i den särskilda lagen. Paragrafer som genomför artiklarna kommer att finnas i 3 och 4 kap. i lagen om plattformsarbete. Av artikel 28 framgår att medlemsstaterna genom lag eller kollektivavtal får föreskriva mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete enligt artiklarna 9, 10 och 11, enligt artikel 26.1.

Möjligheten att träffa kollektivavtal om mer specifika regler gäller generellt. Det är något som även är möjligt på andra områden och således inte specifikt för plattformsarbete. Att denna möjlighet anges i artikel 28 är emellertid inte något som behöver framgå av lag. Utredningen har övervägt om det är lämpligt att införa en paragraf i lagen som utformas direktivnära utifrån inledningen i artikel 28.

I sammanhanget kan noteras att artikel 28 räknar upp vissa artiklar i kapitel III men inte andra. Exempelvis nämns inte artikel 8.2 om att konsekvensbedömningen ska lämnas till representanter för de som utför plattformsarbete. En uppräkning av ett begränsat antal bestämmelser som åtföljs av en erinran om att det gällande dessa är möjligt är ingå kollektivavtal med mer specifika regler kan inbjuda till en motsatsvis läsning om att denna möjlighet inte finns gällande övriga bestämmelser i lagen. En sådan bestämmelse riskerar snarare att hämma möjligheten till att sluta kollektivavtal rörande frågor som har bäring på direktivet. Med det sagt finns det anledning att i författningskommentaren upplysa om möjligheten att träffa kollektivavtal som innehåller mer specifika regler än de som framgår av lagen.

4.3 Lagen om plattformsarbete ska komplettera EU:s dataskyddsförordning

Förslag

Lagen om plattformsarbete ska innehålla en upplysning om att lagen kompletterar EU:s dataskyddsförordning.

Plattformsdirektivet innehåller ett flertal hänvisningar till EU:s dataskyddsförordning.[1] Av ingressen framgår att plattformsdirektivet föreskriver mer specifika skyddsåtgärder än EU:s dataskyddsförordning och att de ger en högre skyddsnivå när det gäller behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade system i samband med plattformsarbete. Vidare anges att plattformsdirektivet innehåller ytterligare åtgärder för skydd av personuppgifter när beslut fattas eller stöds genom automatiserad databehandling. Det anges avslutningsvis att begrepp som rör skydd för personuppgifter ska tolkas mot bakgrund av definitionerna i EU:s dataskyddsförordning (skäl 38).

Flera av direktivets artiklar innehåller uttryckliga hänvisningar till EU:s dataskyddsförordning. Hänvisningar finns i artikel 7.1 f (om vad som avses med biometriska uppgifter), artikel 8 (om konsekvensbedömning avseende dataskydd), artikel 9.6 (om rätt till

[1] 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).

portabilitet gällande personuppgifter) och artiklarna 18, 19, 20 samt 24 (i kapitel V om rättsmedel och efterlevnad). De förekommande hänvisningarna är sådana att de återfinns i artiklar som saknar motsvarighet i svensk rätt. I samband med behandlingen nedan av respektive artikel kommer vi att närmare redogöra för vad som saknar motsvarighet i svensk rätt.

Mot denna bakgrund är det motiverat med en upplysningsbestämmelse som tydliggör att lagen om plattformsarbete kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Hänvisningen till förordningen bör vara dynamisk, dvs. avse rättsakten i den vid varje tidpunkt gällande lydelsen. Genom en sådan bestämmelse blir det tydligt att lagen inte utgör en uttömmande dataskyddsreglering.

4.4 Representanter för personer som utför plattformsarbete

4.4.1 Inledning

Plattformsdirektivet innehåller ett antal åligganden som ska fullgöras gentemot de som representerar plattformsarbetstagare och även de som representerar personer som utför plattformsarbete. Plattformsdirektivet ger också dessa representanter vissa befogenheter. I följande avsnitt redogör vi för ett antal allmänna överväganden gällande nämnda representanter. Vi ger också ett förslag på hur regleringen rörande representanterna kan genomföras i svensk rätt. I samband med behandlingen av respektive artikel i direktivet återkommer vi sedan till vad som ska fullgöras gentemot representanter för personer som utför plattformsarbete.

4.4.2 Representanternas rättigheter enligt plattformsdirektivet

Vi börjar med att summariskt ange på vilket sätt representanter för personer som utför plattformsarbete förekommer i plattformsdirektivet och regleringen i dessa delar.

Representanter för de som utför plattformsarbete ska ha rätt att inleda förfaranden om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus (artikel 5.4).

Av artikel 8.1 framgår att representanter för de som utför plattformsarbete ska lämna synpunkter vid konsekvensbedömning gällande behandling av personuppgifter enligt artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning. Konsekvensbedömningen ska även, enligt artikel 8.2, tillhandahållas till arbetstagarrepresentanter.

Den digitala arbetsplattformen ska också informera representanterna om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem (artikel 9.1 och 9.4). Arbetstagarrepresentanter ska även delta i den självutvärdering som den digitala arbetsplattformen ska bedriva gällande automatiserade övervaknings- och beslutssystem. I det ligger att de ska få information om utvärderingen (artikel 10.4). Representanter för personer som utför plattformsarbete som agerar på deras vägnar ska ha rätt att begära omprövning av beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem (artikel 11.2).

Utöver nämnda artiklar finns det i artiklarna 12 och 13 kopplingar till arbetsmiljödirektivet och även ramdirektivet om information och samråd och skyldigheter som ska fullgöras gentemot vissa representanter.

I artikel 15 räknas vissa artiklar i kapitel III om algoritmisk verksamhetsledning upp. Av den artikeln följer att andra representanter än arbetstagarrepresentanter ska kunna utöva de rättigheter som räknas upp endast i den mån de agerar på uppdragstagares vägnar avseende skyddet av dessa personers personuppgifter. Artikel 15 synes röra andra möjligheter att få en representant än genom organisering.

Av artikel 17 framgår ett åliggande om ytterligare information som ska lämnas till representanter för personer som utför plattformsarbete. Det rör information om antal personer, indelning efter sysselsättningsstatus m.m. som även ska lämnas till behöriga myndigheter. Representanterna ska också ha rätt att be om förtydliganden och preciseringar av den lämnade informationen.

Artikel 19 innehåller en hänvisning till artikel 80 i EU:s dataskyddsförordning. Av artikel 19 framgår vidare att representanter för personer som utför plattformsarbete och rättsliga enheter som i enlighet med nationell rätt eller praxis har ett legitimt intresse av att försvara rättigheterna för personer som utför plattformsarbete, får delta i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt direktivet. Medlemsstaterna ska säkerställa att sådana representanter och rättsliga enheter kan agera på uppdrag av eller till stöd för en eller flera per-

soner som utför plattformsarbete vid kränkning av någon rättighet eller skyldighet som följer av detta direktiv, i enlighet med nationell rätt och praxis.

Representanter för personer som utför plattformsarbete ska även åtnjuta skydd mot ogynnsam behandling för att de hävdar rättigheter som föreskrivs i direktivet (artikel 22).

4.4.3 Plattformsdirektivets definitioner av representanter

Plattformsdirektivet innehåller definitioner av arbetstagarrepresentanter och representanter för personer som utför plattformsarbete (artikel 2.1 f och 2.1 g):

f) *arbetstagarrepresentanter:* representanter för plattformsarbetstagare, såsom arbetstagarorganisationer och representanter som väljs fritt av plattformsarbetstagarna, i enlighet med nationell rätt och praxis

g) *representanter för personer som utför plattformsarbete:* arbetstagarrepresentanter och, i den mån detta föreskrivs i nationell rätt och praxis, representanter för andra personer än plattformsarbetstagare som utför plattformsarbete.

Utöver definitionerna finns följande skrivningar i artikel 15:

> Andra representanter för personer som utför plattformsarbete än arbetstagarrepresentanter ska kunna utöva de rättigheter som föreskrivs för arbetstagarrepresentanter enligt artiklarna 8.2, 9.1, 9.4, 10.4 och 11.2 endast i den mån de agerar på personers vägnar som utför plattformsarbete men som inte är plattformsarbetstagare med avseende på skyddet av deras personuppgifter.

Av artikel 15 framgår alltså att det ska vara fråga om andra representanter än arbetstagarrepresentanter. En sådan representant ska agera på uppdragstagarens vägnar med avseende på skyddet för personuppgifter.

Därutöver framgår följande av artikel 19.

> Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 80 i förordning (EU) 2016/679 ska medlemsstaterna säkerställa att representanter för personer som utför plattformsarbete och rättsliga enheter som i enlighet med nationell rätt eller praxis har ett legitimt intresse av att försvara rättigheterna för personer som utför plattformsarbete, får delta i alla

> domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv. Medlemsstaterna ska säkerställa att sådana representanter och rättsliga enheter kan agera på uppdrag av eller till stöd för en eller flera personer som utför plattformsarbete vid kränkning av någon rättighet eller skyldighet som följer av detta direktiv, i enlighet med nationell rätt och praxis.

Plattformsdirektivet innehåller således en delvis splittrad reglering kring representanter för personer som utför plattformsarbete.

Artikel 2 f innehåller en skrivning om representanter som väljs fritt av plattformsarbetstagarna, i enlighet med nationell rätt och praxis. Den skrivningen saknas i många andra tidigare direktiv som reglerar arbetsmarknaden och rymmer definitioner av arbetstagarrepresentanter.[2]

4.4.4 Gällande rätt

Av plattformsdirektivet framgår att personer som utför plattformsarbete kan vara arbetstagare men också uppdragstagare. Enligt svensk rätt företräds arbetstagare i första hand av arbetstagarorganisationer. En sådan organisation definieras i 6 § medbestämmandelagen. Om arbetsgivaren har kollektivavtal får de förtroendemän som en sådan organisation utser även del av vissa tillkommande rättigheter, se lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen). Att verka för en arbetstagarorganisation är något som är särskilt skyddat av medbestämmandelagens regler om föreningsrätt (8–9 §§ medbestämmandelagen).

Vem som kan bli medlem i en arbetstagarorganisation är något som organisationerna, med skydd av föreningsfriheten, själva bestämmer över. Frågan styrs av organisationens stadgar. Det finns, bortsett från 2 kap. 11 § diskrimineringslagen (2008:567), inga lagbestämmelser som reglerar detta. Organisationen kan således även organisera personer som inte är arbetstagare, exempelvis studenter och personer som tillfälligt står utan arbete. Organisationerna kan också organisera uppdragstagare. Enligt utredningens uppfattning förekommer det att svenska arbetstagarorganisationer organiserar personer som är uppdragstagare. Jämställda uppdragstagare har

[2] Jfr exempelvis artikel 2.1 c i överlåtelsedirektivet (2001/23/EG) och artikel 2.1 e i ramdirektivet om information och samråd (2002/14/EG).

vidare vissa särskilda rättigheter enligt medbestämmandelagen (1 § andra stycket).

För att en arbetstagarorganisation ska ha förhandlingsrätt enligt 10 § medbestämmandelagen krävs att den har en medlem som är eller har varit anställd hos arbetsgivaren. Det är vidare en förutsättning för den primära förhandlingsskyldigheten (11–14 §§ medbestämmandelagen).

Av förtroendemannalagen framgår att förtroendemän som utses av fackliga organisationer med kollektivavtal har särskilda rättigheter. Sådana förtroendemän har bl.a. rätt till betald ledighet för visst fackligt arbete (6 och 7 §§). De har även ett särskilt skydd mot åtgärder från arbetsgivarens sida (2, 4 och 8 §§ förtroendemannalagen).

Förekomsten av arbetstagarorganisationer i allmänhet och förtroendemän i synnerhet hos en arbetsgivare är i huvudsak beroende av att arbetstagare valt att organisera sig och vidare att denna organisation utsett företrädare. Arbetstagarorganisation som saknar medlemmar hos en arbetsgivare har begränsade möjligheter att påverka arbetsgivaren. Förtroendemannalagens tillämplighet är också beroende av att organisationen har kollektivavtal.

Arbetstagarorganisation får väcka och utföra talan för medlem i organisationen (4 kap. 5 § arbetstvistlagen). Av arbetstvistlagen framgår vidare att vid tvist om kollektivavtal kan organisation, som slutit avtalet, väcka och utföra talan vid Arbetsdomstolen för den som är eller har varit medlem i organisationen. I annan arbetstvist som anges i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen kan arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som avses i 6 § medbestämmandelagen väcka och utföra talan vid Arbetsdomstolen för medlem i organisationen.

Skyddsombud ska utses på ett arbetsställe med minst fem arbetstagare eller om arbetsförhållandena kräver det. Skyddsombuden företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredställande arbetsmiljö (6 kap. 4 § arbetsmiljölagen). De utses i första hand av kollektivavtalsbärande organisation och, om sådan saknas, av arbetstagarna direkt (6 kap. 2 § arbetsmiljölagen). Vidare ska det på arbetsställen med fler än 50 arbetstagare också finnas en skyddskommitté (6 kap. 8 § arbetsmiljölagen).

Skyddsombudet har vissa särskilda befogenheter och även ett särskilt skydd (se t.ex. 6 kap. 7 och 10 §§ arbetsmiljölagen). Till skillnad från vad som gäller arbetstagarorganisationer och fackliga

förtroendemän *ska* det på arbetsställen utses skyddsombud. Deras uppdrag är vidare bestämt av lag.

Diskrimineringsombudsmannen, eller en ideell förening som enligt sina stadgar har att ta till vara sina medlemmars intressen och som inte är en sådan arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 § tredje stycket diskrimineringslagen, får som part föra talan för en enskild som medger det. Deras rätt är beroende av att arbetstagarorganisationen inte för talan (6 kap. 2 § diskrimineringslagen).

Artikel 80 i EU:s dataskyddsförordning handlar om att en registrerad kan ge vissa organisationer etc. i uppdrag att lämna in ett klagomål för hans eller hennes räkning, att utöva vissa rättigheter enligt artiklarna 77, 78 och 79 samt att utöva den rätt till ersättning som föreskrivs i artikel 82 om så föreskrivs i medlemsstatens nationella rätt. Artikel 80 anger ett antal kumulativa krav som en sådan ideell organisation ska uppfylla. Där anges bl.a. att det stadgeenliga målet ska vara av allmänt intresse. Arbetsdomstolen har gällande samma rekvisit i tidigare reglering rörande utfående av anonymiserade anställningsbevis anfört följande:

> Att en facklig organisation vill följa tillämpningen av det kollektivavtal som den slutit är dock uttryck för ett intresse som i första hand ligger hos organisationen och dess medlemmar. Enligt domstolens mening kan detta intresse inte antas utgöra ett sådant allmänt intresse som avses i personuppgiftslagen. Motsvarande får anses gälla i fråga om det intresse som organisationen har av att övervaka att arbetsgivaren följer den arbetsrättsliga lagstiftningen.[3]

Utifrån dessa skrivningar synes uppfattningen vara att en arbetstagarorganisation inte är en sådan ideell organisation som avses i artikel 80 i EU:s dataskyddsförordning.

I förarbetena till dataskyddslagen behandlades artikel 80 i EU:s dataskyddsförordning. Då gjordes bedömningen att det inte fanns skäl att införa särskilda bestämmelser om talerätt för ideella organisationer.[4]

Här kan nämnas att det i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster (plattformsförordningen) framgår att vissa organisationer ska ha rätt att vidta åtgärder i nationella dom-

[3] AD 2010 nr 87.
[4] Prop. 2017/18:105 s. 166 ff.

stolar. I samband med utarbetandet av kompletterande bestämmelser till plattformsförordningen valde Sverige att inte införa någon särskild reglering enligt vilken särskilda organisationer enligt den förordningen kan utses. Ställningstagandet motiverades bl.a. av att det var osäkert hur det skulle gå till.[5]

I fråga om skrivningen i artikel 2 f om representanter som den som utför plattformsarbete fritt väljer saknas särskild reglering av sådana representanter i svensk rätt. Det finns inte heller någon särskild reglering av representanter för uppdragstagare. Det är som ovan framgått arbetstagarorganisationerna som har särskilda rättigheter. Att en enskild person ställer ett ombud för sig innebär inte att ombudet får rätt till annat eller mera än den enskilde.

Så kallade jämställda uppdragstagare skyddas till viss del även av medbestämmandelagens regler (1 § andra stycket medbestämmandelagen).

4.4.5 Utredningens överväganden

Förslag

Lagen om plattformsarbete ska innehålla en definition av termen berörd arbetstagarorganisation. Berörd arbetstagarorganisation ska definieras som 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 eller, om sådan organisation inte finns, arbetstagarorganisation som har en medlem som utför plattformsarbete.

Bedömning

Berörd arbetstagarorganisation fullgör de uppgifter som tillkommer arbetstagarrepresentanter och representanter för personer som utför plattformsarbete i plattformsdirektivet.

[5] Prop. 2019/20:159 s. 21 ff.

Utifrån artikel 19 i direktivet är det inte nödvändigt att utse några särskilda ideella organisationer med talerätt enligt artikel 80 i EU:s dataskyddsförordning.

Definitionen av arbetstagarrepresentanter enligt artikel 2 f i plattformsdirektivet hänvisar till nationell rätt. Det finns således inte någon skyldighet att med anledning av genomförandet av direktivet skapa några nya arbetstagarrepresentanter i svensk rätt.

Såvitt gäller representanter för personer som utför plattformsarbete framgår av definitionen att det kan vara arbetstagarrepresentanterna (artikel 2 g). Därutöver framgår att det kan vara andra representanter i den mån detta föreskrivs i nationell rätt. Även gällande dessa representanter gör vi bedömningen att det inte är nödvändigt att skapa någon ny form av representanter för de som utför plattformsarbete men inte är arbetstagare. Det är således inte nödvändigt att utifrån definitionerna i plattformsdirektivet skapa en ny särskild kategori representanter för uppdragstagare med anledning av genomförandet av direktivet.

Ovan i avsnitt 4.4.4 har vi redogjort för att det enligt svensk rätt finns olika representanter för arbetstagare. Enligt utredningen står valet här mellan arbetstagarorganisationer och skyddsombud. Såväl arbetstagarorganisationer som skyddsombud väljs fritt av arbetstagarna enligt svensk rätt och uppfyller således direktivets krav i det avseendet. Direktivets uppgifter för representanter för personer som utför plattformsarbete är sådana att de i delar avser frågor som rör typiska uppgifter för en arbetstagarorganisation. I andra delar rör det olika former av deltagande i processer, vilket är mer närliggande sådant arbete som skyddsombud deltar i när det gäller arbetsmiljöfrågor.

Enligt utredningens uppfattning är det ändamålsenligt att knyta uppgifterna som tillkommer representanterna för arbetstagarna till en och samma aktör. Många gånger är det närliggande att det också kommer riktas krav från personer som utför plattformsarbete mot den digitala arbetsplattformen. Av den anledningen anser vi att det är mer lämpligt att det är arbetstagarorganisationerna som ges denna uppgift än att den ska fullgöras av skyddsombud.

Enligt svensk rätt har, som vi ovan beskrivit, arbetstagarorganisationer med kollektivavtal fler rättigheter enligt lag än sådana organisationer utan kollektivavtal. Även här finns således ett val att göra

mellan arbetstagarorganisationer i allmänhet och mellan arbetstagarorganisationer med kollektivavtal. I båda fallen måste organisationen ha en medlem som utför eller har utfört arbete för arbetsgivaren för att den ska ha de rättigheter som anges i medbestämmandelagen.

Samtliga arbetsgivare har inte kollektivavtal. Det gäller även digitala arbetsplattformar. Av den anledningen är det inte, enligt utredningens uppfattning, aktuellt att enbart ge arbetstagarorganisationer med kollektivavtal rättigheter som tillkommer arbetstagarrepresentanter enligt lagen om plattformsarbete.

Ett annat alternativ är att ge arbetstagarorganisationer med medlem som utför arbete de rättigheter som tillkommer representanter för personer som utför plattformsarbete.

Av våra kommittédirektiv framgår att vi ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas autonomi och möjlighet att förhandla och sluta kollektivavtal som utgångspunkt för våra förslag.

Det är som sagt inte aktuellt att enbart ge organisationer med kollektivavtal rätten att vara representanter för de som utför plattformsarbete eftersom det kan leda till en situation där det saknas representanter.[6]

I svensk arbetsrätt är organisationen med kollektivavtal den som bl.a. deltar i medbestämmandeförhandlingar. Om sådan organisation saknas måste arbetsgivaren veta vilka organisationer som har medlemmar på arbetsplatsen för att fullgöra de skyldigheter som följer av 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Det finns således, angående antalet organisationer som arbetsgivaren måste förhandla med, vissa lättnader för arbetsgivare som har kollektivavtal. En sådan huvudman behöver normalt enbart fullgöra åligganden gentemot en organisation och den organisationen ses då som företrädare för samtliga arbetstagare på arbetsplatsen.

Den fördelen som vi ovan beskrev kan uppnås genom en definition i två led. I första hand ska rollen som arbetstagarrepresentant bäras av arbetstagarorganisation med kollektivavtal och medlem som utför arbete genom den digitala arbetsplattformen. Om sådan organisation saknas ska, i andra hand, arbetstagarorganisation som har en medlem som utför plattformsarbete vara representant för personer som utför plattformsarbete.

[6] Jfr Kommissionen mot Förenade konungariket, C-382/92, EU:C 1994:233 och Kommissionen mot Förenade konungariket, C-383/92, EU:C 1994:233.

I lagtext benämns dessa som berörd arbetstagarorganisation. Organisationerna anses även kunna vara representanter för personer som utför plattformsarbete utan att vara arbetstagare, inbegripet s.k. jämställda uppdragstagare enligt 1 § andra stycket medbestämmandelagen.

Om en digital arbetsplattform sluter kollektivavtal är det tydligt vem som är berörd arbetstagarorganisation i förhållande till plattformen. Det är något som enligt artikel 25 i plattformsdirektivet kan främja kollektiva förhandlingar.

Som vi nämnde inledningsvis finns vissa motsättningar i direktivet. Av artikel 15 framgår en uppräkning av vissa artiklar i kapitel III om algoritmisk verksamhetsledning som främst handlar om att information ska lämnas vidare. Artikel 15 i sig innehåller inte någon hänvisning till definitionerna i artikel 2. Av lydelsen framgår att det rör andra representanter än arbetstagarrepresentanter för personer som utför plattformsarbete som är uppdragstagare. Angående de uppräknade artiklarna ska utövandet av rättigheter avse skyddet för uppdragstagarnas personuppgifter.

Ovan har vi gjort bedömningen att det inte utifrån definitionerna i artikel 2 f och 2 g är nödvändigt att skapa några särskilda andra representanter för personer som utför plattformsarbete. Det framstår emellertid inte som möjligt att underlåta att genomföra artikel 15. Vi återkommer till hur artikel 15 bör genomföras i avsnitt 7.12 nedan.

Tidigare har Sverige gjort bedömningen att det inte behöver utses några särskilda ideella organisationer med talerätt enligt artikel 80 i EU:s dataskyddsförordning. Vi gör bedömningen att det inte med anledning av artikel 19 i plattformsdirektivet finns anledning att avvika från den tidigare gjorda bedömningen.

4.5 Behörig myndighet

4.5.1 Inledning

Plattformsdirektivet innehåller upprepade skrivningar om sådant som ska fullgöras gentemot behöriga myndigheter. Vidare finns det vissa saker som ska utföras av tillsynsmyndigheten gällande EU:s dataskyddsförordning (se artikel 24.1) För svenskt vidkommande är sistnämnda myndighet Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) (3 §

förordningen, 2018:219, med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning).

Av våra kommittédirektiv framgår att vi ska föreslå vilka myndigheter eller organ som ska ges uppgifter enligt plattformsdirektivet. För att kunna placera vårt ställningstagande i ett sammanhang börjar vi med att översiktligt redogöra för de bestämmelser i direktivet som hänvisar till behöriga myndigheter.

Av artikel 5.5. framgår att en nationell behörig myndighet som anser att en person som utför plattformsarbete kan vara felaktigt klassificerad ska inleda lämpliga åtgärder eller förfaranden för att fastställa den personens korrekta sysselsättningsstatus.

Nationella behöriga myndigheter omnämns i artikel 6. Där handlar det bl.a. om att medlemsstaterna ska utarbeta vägledning och fastställa lämpliga förfaranden för nationella behöriga myndigheter. Enligt nämnda artikel ska medlemsstaterna också tillhandahålla ändamålsenliga kontroller och fältinspektioner av nationella myndigheter. Vidare ska medlemsstaterna tillhandahålla lämplig utbildning för nationella behöriga myndigheter och ge dem tillgång till teknisk expertis på området algoritmisk verksamhetsledning.

Medlemsstaterna ska ålägga digitala arbetsplattformar att, på begäran, informera nationella behöriga myndigheter om användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem (artikel 9.1 och 9.4).

Den digitala arbetsplattformen ska granska och minst vartannat år utvärdera hur beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete (artikel 10). På begäran ska digitala arbetsplattformar göra information om plattformarnas utvärdering tillgänglig för de nationella behöriga myndigheterna (artikel 10.4).

Kapitel IV i plattformsdirektivet uppställer krav på att digitala arbetsplattformar anmäler arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs (artikel 16). I samma kapitel regleras också att de digitala arbetsplattformarna ska göra viss information om plattformsarbete tillgänglig för de behöriga myndigheterna (artikel 17.1 och 17.2). De behöriga myndigheterna ska ha rätt att be om förtydliganden och preciseringar (artikel 17.5).

I artikel 21 regleras de behöriga myndigheternas tillgång till bevis i förfaranden som rör bestämmelserna i plattformsdirektivet.

Domstol eller annan behörig myndighet nämns också i samband med förfaranden kopplade till uppsägning (artikel 23.3 och 23.4).

Slutligen behandlas behöriga myndigheter i artikel 24. Av artikel 24.1 framgår att den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning också ska ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i plattformsdirektivet i fråga om dataskyddsfrågor. Med den utgångspunkten regleras sedan samarbetet och informationsutbytet mellan de behöriga myndigheterna (artikel 24.2, 24.3 och 24.4).

4.5.2 Tänkbara kandidater

Enligt kommittédirektiven ska utgångspunkten vara den systematik och ansvarsfördelning som följer av gällande svenska relevanta regelverk. Av artikel 24.1 i plattformsdirektivet framgår, som nämndes ovan, att tillsynsmyndigheten för EU:s dataskyddsförordning ska vara ansvarig för övervakningen och tillämpningen av de delar av artiklarna 7–11 som gäller frågor om dataskydd. Nedan i 7 kap. kommer vi att ta ställning till vad i de olika artiklarna som rör dataskydd. Utöver sådant som rör dataskydd är det inte givet vilken myndighet som ska utses till behörig myndighet.

Följande myndigheter är tänkbara kandidater.

Kommerskollegium

Kommerskollegium är Sveriges myndighet för utrikeshandel, EU:s inre marknad och handelspolitik. Kommerskollegium är ansvarig myndighet i fråga om EU:s plattformsförordning. Myndigheten informerar företag om plattformsförordningen och ger praktiskt stöd för tillämpning av förordningen. Kommerskollegium kontrollerar även att förordningen följs genom att följa upp företagsanvändares (vilket kan omfatta enskildas) klagomål på plattformar eller sökmotorer. Kommerskollegium kan inte tvinga företag som äger plattformar att vidta ändring.

Kommerskollegium har utfärdat ett antal föreskrifter inom olika områden, bl.a. om export- och importlicenser, fri rörlighet och anmälningsprocedurer.

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är i dag ansvarig för tillsynen av diskrimineringslagen. Myndigheten arbetar för att motverka diskriminering. Den har vidare vissa möjligheter att föra talan för enskilda. Det är möjligt att göra anmälningar till DO. DO kan även delta i arbetet med aktiva åtgärder. Sådana åtgärder kan involvera Nämnden mot diskriminering.

DO har inte någon rätt att utfärda föreskrifter.

Integritetsskyddsmyndigheten

Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) arbetar för att skydda personuppgifter. Myndighetens huvuduppgift är att granska och verkställa tillämpningen av dataskyddsreglerna. IMY ger vägledning och stöd till myndigheter, företag och organisationer samt till allmänheten.

IMY har utfärdat vissa föreskrifter på områden närliggande myndighetens kärnuppdrag.

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverkets uppdrag är i huvudsak att se till att lagar om arbetsmiljö och arbetstid följs. Vidare tar myndigheten fram föreskrifter som förtydligar arbetsmiljölagen. Myndigheten gör även inspektioner av arbetsplatser och tar fram statistik relaterad till arbetsmiljö. Från och med 2026 går även Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) samman med Arbetsmiljöverket.

4.5.3 Utredningens överväganden

Förslag

Med tillsynsmyndigheten i lagen om plattformsarbete avses den myndighet som är tillsynsmyndighet enligt EU:s dataskyddsförordning.

Bedömning

Integritetskyddsmyndigheten bör vara den svenska myndighet som huvudsakligen ges uppgifter enligt plattformsdirektivet. I begränsade delar, där direktivet syftar till att säkerställa överensstämmelse med regleringen av arbetsmarknaden, bör dock uppgifterna tillkomma Arbetsmiljöverket.

Ovan har vi i korthet redogjort för de alternativa myndigheter som vi anser skulle kunna vara lämpliga att tilldelas de uppgifter som åligger behöriga myndigheter enligt plattformsdirektivet. Redan av direktivet kan utläsas att vissa uppgifter är vigda för den myndighet som är ansvarig för övervakningen av EU:s dataskyddsförordning, dvs. IMY (artikel 24.1). Medlemsstaterna, inklusive Sverige, är således inte helt fria att välja bland befintliga nationella myndigheter utan det valet är redan gjort i direktivet såvitt gäller dataskyddsfrågor i artiklarna 7–11.

Att IMY i dessa delar är behörig myndighet är således något som följer direkt av plattformsdirektivet. Artikel 24.1 innebär att vissa delar av direktivet, när det är genomfört i svensk rätt, ska underställas myndighetsövervakning. Inte heller i denna del är det alltså en öppen fråga för medlemsstaterna huruvida det ska förekomma offentligrättslig tillsyn eller inte.

Såvitt gäller övriga uppgifter som tillkommer myndigheter enligt plattformsdirektivet är de av relativt begränsad omfattning. Av våra överväganden gällande behov av genomförande är det tydligt att merparten är sådant som kommer att hänföra sig till dataskyddsfrågor. Det är enligt utredningens uppfattning att föredra att i så stor utsträckning som möjligt samla de uppgifter som enligt direktivet ankommer på myndigheter hos en och samma myndighet. Plattformsdirektivet pekar redan ut IMY och denna myndighet bör således i

huvudsak fullgöra de uppgifter som tillkommer myndigheter enligt direktivet. Bestämmelserna i kapitel IV (om anmälan av plattformsarbete i artikel 16 och tillgång till information i artikel 17) syftar dock ytterst till att säkerställa överensstämmelse med regleringen av arbetsmarknaden. Detta rör alltså något annat än dataskydd. Även om den myndighetskontroll som Arbetsmiljöverket utövar på arbetsmarknaden främst begränsar sig till områdena för arbetsmiljö och arbetstid menar vi ändå att Arbetsmiljöverket är mer lämpad än IMY att få uppgifter enligt just dessa två bestämmelser. Detsamma gäller i förhållande till övriga tänkbara kandidater.

Vi föreslår alltså att IMY blir den myndighet som i huvudsak får till uppgift att utöva tillsyn över den särskilda lagen som genomför plattformsdirektivet. Myndigheten kommer således få ett särskilt ansvar för övervakning av de frågor som rör dataskydd hos de digitala arbetsplattformarna. I den särskilda lagen benämns IMY tillsynsmyndigheten.

Utöver IMY är vår bedömning att Arbetsmiljöverket bör få till uppgift att fullgöra de uppgifter som ankommer på behöriga myndigheter i kapitel IV i direktivet. Tillsynsansvaret över regleringen i dessa delar bör lämpligen också tillkomma Arbetsmiljöverket. I lagen om plattformsarbete benämns Arbetsmiljöverket vid namn.

4.6 Lagval och andra frågor gällande gränsöverskridande verksamhet

Digitala arbetsplattformar kan många gånger bedriva verksamhet över nationsgränser (skäl 5). Det gränsöverskridande inslaget gör att det kan uppkomma frågor om vilket lands lag som ska tillämpas på avtal mellan den digitala arbetsplattformen och den arbetspresterande parten. En annan fråga handlar om vilket lands tillsynsmyndighet som har ansvaret för tillsynen över behandlingen av personuppgifter.

Av artikel 1.3 framgår att plattformsdirektivet är tillämpligt på digitala arbetsplattformar som organiserar sådant plattformsarbete som utförs i unionen, oavsett etableringsort eller vilken rätt som annars är tillämplig (se avsnitt 4.2.4 och 9.4.3 om hur artikel 1.3 bör genomföras).

Vilket lands lag som är tillämplig på ett avtal styrs först och främst av Rom I-förordningen. Enligt artikel 3 i den förordningen är ut-

gångspunkten att parterna kan välja vilken lag som ska vara tillämplig. I avsaknad av lagval ska tjänsteavtal vara underkastade lagen i det land där tjänsteleverantören har sin vanliga vistelseort (artikel 4.1 b). Om det är uppenbart att avtalet har en närmare anknytning till ett annat land ska det landets lag tillämpas.

I artikel 8 finns en särreglering gällande anställningsavtal. Parternas lagval är utgångspunkten även för sådana avtal. Det får dock inte innebära att arbetstagaren berövas det skydd som följer av tvingande regler om inget lagval hade gjorts. Om parterna inte har gjort ett lagval ska anställningsavtalet vara underkastat lagen i det land där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete (lex loci laboris). Om det inte går att fastställa var arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete ska lagen i det land där arbetsgivaren är belägen gälla. Det gäller i varje fall om det inte av omständigheterna framgår att ett tredje land ska vara det land, vars lag avtalet ska vara omfattat av.

Utgångspunkten i avsaknad av lagval är, för såväl tjänsteavtal som anställningsavtal, att svensk rätt är tillämplig på personer som utför plattformsarbete här i landet.

För berörda arbetstagstagarorganisationer med kollektivavtal, och även när organisationerna saknar kollektivavtal, får lagvalsfrågor avgöras med tillämpning av antingen Rom I-förordningen eller Rom II-förordningen.

En annan fråga är vilket lands tillsynsmyndighet som är ansvarig tillsynsmyndighet enligt EU:s dataskyddsförordning. Av artikel 56 i EU:s dataskyddsförordning framgår att vid gränsöverskridande personuppgiftsbehandling är tillsynsmyndigheten för den personuppgiftsansvariges eller personuppgiftsbiträdets huvudsakliga verksamhetsställe eller enda verksamhetsställe behörig att agera som ansvarig tillsynsmyndighet. Den ansvariga tillsynsmyndigheten ska vara den personuppgiftsansvariges eller personuppgiftsbiträdets enda motpart när det gäller den personuppgiftsansvariges eller personuppgiftsbiträdets gränsöverskridande behandling.

Följden av bestämmelsen är att etableringslandets tillsynsmyndighet är tillsynsmyndighet också för behandling av personuppgifter som rör personer i en annan medlemsstat.

Av artikel 24.1 i plattformsdirektivet framgår att den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning också ska ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i direktivet

i fråga om dataskyddsfrågor, i enlighet med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI om oberoende tillsynsmyndigheter, VII om samarbete och enhetlighet och VIII om rättsmedel, ansvar och sanktioner i EU:s dataskyddsförordning.

För utredningen framstår det som att frågan om vad som är dataskyddsfrågor i plattformsdirektivet är något som medlemsstaterna kan bedöma i samband med genomförandet av direktivet. I den utsträckning det rör dataskyddsfrågor ska samma tillsynsmyndighet som ansvarar för EU:s dataskyddsförordning också vara ansvarig för den reglering som genomför artiklarna 7–11 i plattformsdirektivet.

Om medlemsstaterna gör olika bedömningar av vad som utgör dataskyddsfrågor kan det få till följd att flera länders reglering kan komma att gälla för en och samma behandling av personuppgifter. Vidare kan en för EU:s dataskyddsförordning ansvarig tillsynsmyndighet men även andra organ utsedda i ett annat lands lag som genomför plattformsdirektivet komma att övervaka bestämmelserna. Det kan få till följd att en digital arbetsplattform kan komma att omfattas av dubbel reglering och möjligen även påföras dubbla sanktioner.

Problematiken uppstår till följd av att regleringen finns i ett direktiv och inte i en förordning. Såvitt avser EU:s dataskyddsförordning uppstår inte någon egentlig fråga om lagval då regleringen är densamma i hela unionen, nämligen den aktuella förordningen. En annan utmaning gällande plattformsdirektivet är att lagen som vi föreslår både innehåller offentligrättsliga och civilrättsliga delar, som bägge kräver påföljder vid överträdelser.

Den berörda problematiken är i stor utsträckning beroende av vilka val som andra länder gör vid sitt genomförande av plattformsdirektivet, något som det i nuläget inte är möjligt att ha full överblick över. I de materiella delar där detta är aktuellt återkommer vi till denna fråga. Det kan dock redan nu anmärkas att komplikationerna till stor del ligger utanför utredningens kontroll.

Vi kommer i samband med våra överväganden om hur artiklarna 7–11 ska genomföras att redogöra för om vi anser att det är fråga om dataskyddsfrågor eller inte. Vi kommer då utgå från att bestämmelser som har en motsvarighet i EU:s dataskyddsförordning är sådant som rör dataskyddsfrågor i enlighet med artikel 24.1 (se nedan avsnitten 7.3 och 7.4).

Vilket lands lag som är avtalsstatut för den som utför plattformsarbete, oavsett om personen är arbetstagare eller uppdragstagare, styrs som ovan beskrivits av Rom I-förordningen.

Vilket lands tillsynsmyndighet som är ansvarig för tillsynen av EU:s dataskyddsförordning styrs av artikel 56 i EU:s dataskyddsförordning. Där framgår som sagt att vid gränsöverskridande personuppgiftsbehandling är tillsynsmyndigheten för den personuppgiftsansvariges eller personuppgiftsbiträdets huvudsakliga verksamhetsställe eller enda verksamhetsställe behörig att agera som ansvarig tillsynsmyndighet.

Det är möjligt att avtalsstatutet inte utpekar samma land som det där den behöriga tillsynsmyndigheten är belägen.

4.7 AI-förordningen

AI-förordningen[7] är en omfattande rättsakt tillämplig på AI-system. I förordningen definieras sådana system som ett maskinbaserat system som är utformat för att fungera med varierande grad av autonomi. Systemet kan uppvisa anpassningsförmåga efter införande och som, för uttryckliga eller underförstådda mål, drar slutsatser härledda från den indata det tar emot, om hur utdata såsom förutsägelser, innehåll, rekommendationer eller beslut som kan påverka fysiska eller virtuella miljöer ska genereras (artikel 3.1 i AI-förordningen). Av AI-förordningen framgår bl.a. att vissa användningsområden för AI ska vara förbjudna. Det finns vidare ett antal krav på AI-system med s.k. hög risk.

I AI-förordningens bilaga III finns en uppräkning av AI-system med hög risk. Punkt 4 avser anställning, arbetsledning och tillgång till egenföretagande. Av 4 b framgår att AI-system avsedda för att användas för att fatta beslut som påverkar villkoren för arbetsrelaterade förhållanden, befordringar och uppsägningar av arbetsrelaterade avtalsförhållanden, för uppgiftsfördelning på grundval av individuellt beteende eller personlighetsdrag eller egenskaper eller för

[7] 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).

att övervaka och utvärdera personers prestationer och beteende inom ramen för sådana förhållanden är ett AI-system med högrisk.

AI-förordningen antogs den 13 juni 2024, vilket alltså var före det att plattformsdirektivets antogs den 23 oktober samma år.

Av det första förslaget till plattformsdirektiv framgår att det då föreslagna direktivet utgår från och utvidgar befintliga skyddsåtgärder för behandling av personuppgifter i automatiska beslutssystem enligt EU:s dataskyddsförordning och även förslaget till AI-rättsakt.[8] Det framgår vidare av förslaget till plattformsdirektivet att den föreslagna AI-rättsakten inte beaktar medlemsstaternas många regler om arbetsvillkor. Förslaget till AI-förordning innehåller vidare inga regler om respekten för arbetsvillkor för personer som direkt påverkas av användningen av AI-system, exempelvis arbetstagare.[9]

Plattformsdirektivet nämner inte AI och inte heller AI-förordningen. Av förslaget till plattformsdirektiv framstår det som om det är tänkt att plattformsdirektivet är avsett att vara inriktat mot delvis andra frågor än AI-förordningen, i varje fall i det skede som förordningen då befann sig.

Av skäl 9 i AI-förordningen framgår att förordningen inte bör påverka de bestämmelser som syftar till att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbete som fastställs i ett direktiv från Europaparlamentet och rådet om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete. Referensen avser plattformsdirektivet även om direktivet inte var formellt antaget när AI-förordningen antogs.

Vissa av de automatiserade övervaknings- och beslutssystemen som digitala arbetsplattformar använder kan sannolikt innehålla element som uppfyller kriterierna för AI-system.

EU-lagstiftaren har valt att i det slutgiltiga plattformsdirektivet utelämna kopplingen mellan plattformsdirektivet och AI-förordningen. Av AI-förordningen framgår att rättsakten inte ska påverka plattformsdirektivet. Av våra kommittédirektiv kan inte utläsas något annat än att vi ska hålla oss uppdaterade om Utredningen om AI-förordningens (Fi 2024:05) arbete.

Mot den bakgrunden har vi bedömt det som utanför vårt uppdrag att närmare utreda hur digitala arbetsplattformars automatiserade system förhåller sig till regleringen i AI-förordningen. Av den anledningen och då det inte inom utredningens ramar varit möj-

[8] COM (2021) 762 s. 4.
[9] COM (2021) 762 s. 7 f.

ligt att närmare att utreda dessa frågor kommer vi inte att särskilt behandla frågor med bäring på AI-förordningen.

5 Direktivets inledande bestämmelser

5.1 Direktivets innehåll och tillämpningsområde

Artikel 1 i plattformsdirektivet har rubriken Innehåll och tillämpningsområde. Inledningsvis anges direktivets dubbla syfte; att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete. Enligt skälen är båda målen ”ömsesidigt förstärkande och oskiljaktigt förenade” och inget av dem är underordnat det andra (skäl 16).

I tre punkter i artikel 1.1 framgår hur syftena med plattformsdirektivet ska uppnås. Direktivets disposition återspeglar även hur syftena ska uppnås. För det *första* handlar det om att införa åtgärder för att underlätta fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete. För det *andra* rör det sig om att främja transparens, rättvisa, mänsklig kontroll, säkerhet och ansvarsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformsarbete. För det *tredje* ska syftet med direktivet uppnås genom att förbättra transparensen, även i gränsöverskridande situationer, när det gäller plattformsarbete. Främjande av transparens, rättvisa, mänsklig kontroll etc. avser inte bara skydd av personuppgifter, utan syftar också till att skydda arbetstagare och förbättra arbetsvillkoren vid algoritmisk verksamhetsledning (skäl 14).

Artikel 1.2 och 1.3 reglerar plattformsdirektivets tillämpningsområde. Personer som utför plattformsarbete i unionen och har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande tillerkänns fler minimirättigheter än personer som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande (artikel 1.2). Plattformsdirektivet är tillämpligt på digitala arbetsplattformar som organiserar sådant plattformsarbete som utförs i unionen. Detta gäller oavsett den digitala arbetsplattformens etableringsort eller vilken rätt som annars skulle vara tillämplig

(artikel 1.3). Direktivet är alltså tillämpligt om arbetspresterande part utför arbete i unionen för en digital arbetsplattform som är etablerad utanför EU. Däremot omfattas inte arbetsplattformar som är etablerade i EU, men där plattformsarbetet utförs utanför unionen. Artikeln stämmer överens med regleringen i artikel 8 i Rom I-förordningen[1] men är mer vidsträckt eftersom den även omfattar uppdragstagare (se ovan i 4 kap. där vi behandlar gränsöverskridande frågor).

I artikel 2 i plattformsdirektivet definieras ett antal olika uttryck. Definitionerna kommer att behandlas i tur och ordning nedan. När det gäller arbetstagarrepresentanter och representanter för personer som utför plattformsarbete (artikel 2.1 f och 2.1 g) har de termerna redan behandlats i avsnitt 4.3.3, med efterföljande överväganden och förslag i avsnitt 4.3.5.

Av artikel 2.1 framgår inledningsvis att de uppräknade definitionerna är avsedda för just plattformsdirektivet. De ersätter alltså inte eventuella definitioner som har tillkommit med andra syften.[2] Ytterst ankommer det på EU-domstolen att tolka vad som avses med de olika termerna. På så sätt är definitionernas närmare innebörd alltså inget som medlemsstaterna råder över. Vi ser en farhåga med att precisera termerna i samband med genomförandet av direktivet eftersom det kan leda till ett snävare tillämpningsområde än vad som är avsett. Det tolkningsutrymme som kan finnas i fråga om definitionerna kommer följaktligen att bli en senare fråga för rättstillämpningen.

5.2 Definitioner

5.2.1 Digital arbetsplattform

Definitionen av digital arbetsplattform i direktivet

Uttrycket digital arbetsplattform har en central roll i plattformsdirektivet. Såsom artiklarna i direktivet huvudsakligen är formulerade är det de digitala arbetsplattformarna som åläggs att göra eller underlåta en rad olika handlingar. Det innebär i sin tur att arbetsplattformarna dels är föremål för tillsyn, dels kan åläggas olika påföljder. Mot den bakgrunden är det därmed av avgörande betydelse för plattformsdirek-

[1] Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I), se även skäl 18 i plattformsdirektivet.
[2] Detta framgår tydligare av den engelska språkversionen än av den svenska (”For the purposes of the Directive, the following definitions apply”).

tivets tillämpning vilka aktörer som klassificeras som digitala arbetsplattformar i direktivets mening.

I plattformsdirektivet definieras en digital arbetsplattform som varje fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst. För att en tjänsteleverantör ska vara en digital arbetsplattform krävs det att själva tjänsten som tillhandahålls uppfyller samtliga fyra krav (artikel 2.1 a):

1. Tjänsten tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans genom elektroniska medel, t.ex. genom en webbplats eller en mobilapplikation.
2. Tjänsten tillhandahålls på begäran av en mottagare av tjänsten.
3. Tjänsten inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda personer mot betalning, oavsett om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats.
4. Tjänsten inbegriper användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

I skälen framhålls att digitala arbetsplattformar skiljer sig från andra onlineplattformar genom att de använder automatiserade övervaknings- eller beslutssystem för att organisera arbete som utförs av enskilda personer på begäran av mottagaren av en tjänst som tillhandahålls av plattformen (skäl 19). Vidare anges att digitala arbetsplattformar har en betydande roll i matchningen av efterfrågan på och utbudet av arbete (skäl 20).

Av det första villkoret i artikel 2.1 a kan alltså utläsas att tjänsten i någon utsträckning ska tillhandahållas utan att parterna är simultant fysiskt närvarande på samma plats. Det krävs också en inblandning av elektroniska medel. Som konkreta exempel på elektroniska medel anges i artikeln en webbplats eller en mobilapplikation men annan elektronisk utrustning är inte utesluten. Att tjänsten åtminstone delvis ska tillhandahållas på distans exkluderar inte platsbaserat plattformsarbete. Det är alltså tänkbart att en del av tjänsten tillhandahålls i fysisk bemärkelse. Några exempel på det skulle kunna vara leveranser, transporttjänster och städtjänster.

Enligt det andra villkoret i artikel 2.1 a krävs det att tjänsten tillhandahålls på begäran av en mottagare. Det kan antingen vara fråga om ett enstaka eller flera upprepade tillfällen. Alldeles oavsett tyder

villkoret på att det ska vara fråga om en uppdragsstyrd modell där varje tjänst initieras av en förfrågan. Den digitala arbetsplattformens aktivitet startar alltså först när en mottagare efterfrågar en specifik tjänst. Av skrivningen i artikeln att döma är det å ena sidan inte uteslutet att mottagaren alltid väljer en och samma chaufför, lokalvårdare etc. Å andra sidan kan tjänsten även tillhandahållas på begäran om det är plattformen som bestämmer vem som faktiskt ska utföra tjänsten. Vidare är det tydligt att definitionen typiskt sett reglerar ett trepartsförhållande. Utöver den digitala arbetsplattformen och personen som utför plattformsarbete finns det även en tjänstemottagare i form av en kund/klient/beställare eller liknande. Ett typiskt flöde kan inledas med att en kund lägger en beställning eller förfrågan via plattformen. Plattformen förmedlar sedan en utförare som utför arbetet. Därefter erläggs betalning. Samtidigt kan det finnas fall där digitala arbetsplattformar tillhandahåller en tjänst vars mottagare är den digitala arbetsplattformen i sig eller en separat affärsenhet inom samma företagsgrupp. Det kan också tänkas att plattformarna organiserar arbetet på ett sådant sätt att de traditionella mönster som är typiska för system för tillhandahållande av tjänster suddas ut (skäl 19).

Tjänsten ska, enligt det tredje villkoret, som en nödvändig och väsentlig del, inbegripa organisering av arbete som utförs av enskilda personer mot betalning. Den fysiska eller juridiska personen bakom organiseringen kan vara en arbetsgivare men begreppet är neutralt och utesluter inte andra huvudmän. Av avgörande betydelse är att plattformen som en nödvändig och väsentlig del organiserar arbete. Enligt skälen bör organiseringen av arbete som ett minimum inbegripa en betydande roll i matchningen av efterfrågan på en tjänst med det utbud av arbetskraft som kan erbjudas av en person som har ett avtalsförhållande med den digitala plattformen eller en intermediär, och som är tillgänglig för en viss arbetsuppgift. Det anges också att organisering av sådant arbete kan inbegripa annan verksamhet, vilket exemplifieras med hantering av betalningar (skäl 20). Motsatsvis innebär det tredje villkoret att en onlineplattform som endast tillhandahåller resurser som gör att tillhandahållaren av tjänsten kan nå slutanvändaren utan ytterligare inblandning av plattformen inte uppfyller direktivets krav för att vara en digital arbetsplattform. Att endast förmedla kontakt är alltså inte tillräckligt för att det ska vara fråga om organisering av arbete. Till denna kategori kan bl.a. hänföras annon-

sering av erbjudanden och visning av tillhandahållare av tjänster inom ett visst område (skäl 20). Av betydelse för det tredje villkoret är även att tjänsten ska utföras mot betalning. Betalningen behöver nödvändigtvis inte gå via plattformen. I och med att tjänsten, som en nödvändig och väsentlig del, ska inbegripa organisering av arbete exkluderas plattformar där organisationen av arbetet enbart utgör en mindre och rent underordnad del (skäl 20). Med det sagt är det ovidkommande om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats. Ett företag som förmedlar uthyrning av lägenheter kan t.ex. även erbjuda städning av lägenheten mot en viss avgift. Även om städningen skulle innebära viss organisering av arbete utgör den tjänsten endast en mindre och underordnad del av den huvudsakliga verksamheten, som alltså är förmedling av lägenheter. Det torde ligga nära tillhands att ett sådant företag inte uppfyller det tredje villkoret för att vara en digital arbetsplattform i direktivets mening.

Av det fjärde och sista villkoret i artikel 2.1 a följer att tjänsten ska inbegripa användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Digitala arbetsplattformar förutsätts alltså använda sig av digital teknik, såsom algoritmer, för att exempelvis matcha uppdrag med utförare, följa upp en viss prestation eller fatta beslut om ersättning m.m. Av ordalydelsen följer dock att det är tillräckligt att den digitala arbetsplattformen använder det ena och/eller andra systemet. Vissa huvudmän använder kanske inte automatiserade övervakningssystem men nyttjar automatiserade beslutssystem för att exempelvis avgöra vilka kunder som ska erbjudas vilka utförare av den faktiska tjänsten. Det kan i så fall vara tillräckligt för att det fjärde villkoret ska vara uppfyllt. Tilläggas kan att de automatiserade systemen ska användas just för att organisera arbete (skäl 19). Det är tänkbart att en huvudman använder enklare IT-system för viss administration, t.ex. tidrapportering, utan att systemet utgör ett automatiserat övervaknings- eller beslutssystem. Under sådana förhållanden är det fjärde villkoret i definitionen inte uppfyllt. Med hänsyn till att de kumulativa kraven i artikel 2.1 a avser själva tjänsten är det möjligt att en huvudman som tillhandahåller flera olika typer av tjänster är en digital arbetsplattform i fråga om en tjänst men inte när det gäller en annan tjänst.

I artikel 2.2 klargörs att definitionen av digitala arbetsplattformar inte omfattar tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser. Som exempel anges korttidsuthyrning av

bostäder (skäl 20). Vidare exkluderas i samma artikel även tillhandahållare av en tjänst genom vilken enskilda personer som inte är yrkesutövare kan återförsälja varor. Detta undantag är alltså begränsat till personer som inte är yrkesutövare. För det fall en plattform organiserar återförsäljning av varor som sker genom yrkesutövare kan det vara fråga om en digital arbetsplattform i direktivets mening.

Som påpekas i skälen går utvecklingen av de digitala arbetsplattformarnas strukturella organisation snabbt (skäl 19). Det är därför möjligt att tjänster som för närvarande inte uppfyller samtliga krav för att vara en digital arbetsplattform kan komma att omfattas av definitionen i framtiden.

I fråga om bemanningsföretag är det möjligt att en huvudman både uppfyller villkoren för att vara ett bemanningsföretag och samtidigt kvalificerar sig som en digital arbetsplattform (jfr skäl 26).

Andra definitioner i EU-rättsakter

Plattformsdirektivet är inte den första EU-rättsakten som är inriktad mot plattformar. Det finns anledning att kort uppmärksamma några definitioner som förekommer i andra rättsakter. I sammanhanget kan understrykas att EU i utarbetandet av plattformsdirektivet inte nämnt dessa rättsakter, varför de inte framstår som avgörande för bestämmandet av plattformsdirektivet tillämpningsområde.

Uttrycket plattform definieras inte i plattformsförordningen.[3] Förordningen utgår i stället från termen onlinebaserade förmedlingstjänster. Likt definitionen av digital arbetsplattform i plattformsdirektivet vilar definitionen av onlinebaserade förmedlingstjänster på tre kumulativa krav (artikel 2.2).

Uttrycket tjänst definieras i artikel 1.1 b i direktiv 2015/1535[4] som alla informationssamhällets tjänster, dvs. tjänster som vanligtvis utförs mot ersättning på distans, på elektronisk väg och på individuell begäran av en tjänstemottagare (artikel 1.1 b). Direktivet innehåller även kompletterande definitioner av de termer som ingår i begreppet tjänst. På distans, på elektronisk väg och på begäran är

[3] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster.
[4] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1535 av den 9 september 2015 om ett informationsförfarande beträffande tekniska föreskrifter och beträffande föreskrifter för informationssamhällets tjänster (kodifiering).

uttryck som förekommer där. De ingår också i plattformsdirektivets definition av en digital arbetsplattform.

Vidare innehåller DAC 7-direktivet en definition av plattform.[5]

Den nämnda definitionen av tjänst i direktiv 2015/1535 är vidare något som det hänvisas till i förordningen om digitala tjänster (DSA). Den syftar till att bidra till en korrekt fungerande inre marknad för förmedlingstjänster genom att fastställa harmoniserade regler för en säker, förutsebar och förtroendeskapande onlinemiljö som främjar innovation, och i vilken de grundläggande rättigheterna i stadgan, däribland principen om konsumentskydd, skyddas på ett effektivt sätt.[6]

Utredningens överväganden

Förslag

Lagen om plattformsarbete ska innehålla en definition av uttrycket digital arbetsplattform. En digital arbetsplattform ska definieras som en fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst som uppfyller följande krav:

a) Den tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans genom elektroniska medel.

b) Den tillhandahålls på begäran av en mottagare av tjänsten.

c) Den inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda mot betalning.

d) Den inbegriper användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

I lagen ska framgå att digitala arbetsplattformar inte omfattar den som tillhandahåller en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser, eller genom vilken personer som inte är yrkesutövare kan återförsälja varor.

[5] Se Rådets direktiv (EU) 2021/514 av den 22 mars 2021 om ändring av direktiv 2011/16/EU om administrativt samarbete i fråga om beskattning, bilaga V avsnitt 1.
[6] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2022/2065 av den 19 oktober 2022 om en inre marknad för digitala tjänster och om ändring av direktiv 2000/31/EG (förordningen om digitala tjänster).

Termen digital arbetsplattform är central i plattformsdirektivet. Den är tillräckligt beskrivande och framstår som begriplig. Med hänsyn till uttryckets centrala betydelse bör det definieras i lagen om plattformsarbete. Lagens definition bör motsvara definitionen i direktivet.

Såvitt avser formuleringarna av de fyra kraven i artikel 2.1 a bedömer vi att ett par skrivningar kan exkluderas i lagen utan att det påverkar den faktiska innebörden. Exemplifieringen som ingår i det första kravet (”till exempel genom en webbplats eller en mobilapplikation”) kan utelämnas i lagens definition. Vi gör samma bedömning när det gäller sista ledet i det tredje kravet (”oavsett om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats”). Både exemplen och klargörandet har dock bäring på definitionen även om de inte kommer till uttryck i lagtexten. Vi anser däremot att avgränsningen som regleras i artikel 2.2 i direktivet uttryckligen bör framgå av lagtexten. Begreppet tillhandahållare av en tjänst är inte helt invändningsfritt. Enligt vår mening är det möjligt att uttrycka något annorlunda utan att innebörden påverkas. I övrigt bör undantaget formuleras direktivnära.

Utredningen utgår från att vägledning kommer kunna hämtas från definitionerna i direktiv 2015/1535 såvitt gäller uttrycken på distans, elektronisk väg och på begäran (se ovan).

I sammanhanget kan vi konstatera att de andra förekommande definitionerna av plattformar i andra EU-rättsakter är vidare än den definition som finns i plattformsdirektivet. De är därmed inte klargörande i den här kontexten.

5.2.2 Plattformsarbete

Definitionen av plattformsarbete i direktivet

Uttrycket plattformsarbete definieras i direktivet som arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs i unionen av en enskild person på grundval av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen eller en intermediär och den enskilda, oavsett om det finns ett avtalsförhållande mellan den enskilda eller en intermediär och mottagaren av tjänsten (artikel 2.1 b).

Av definitionen framgår att plattformsarbete är länken mellan den digitala arbetsplattformen och personen som utför plattformsarbete. Det krävs ett avtal antingen mellan den digitala arbetsplattformen

eller en intermediär och arbetspresterande part. Däremot är det inte nödvändigt med ett avtalsförhållande mellan mottagaren av tjänsten och arbetspresterande part eller intermediären. Förekomsten av ett sådant avtalsförhållande förtar dock inte att det kan röra sig om plattformsarbete. Såsom definitionen i direktivet är formulerad är det tydligt att det är fråga om ett flerpartsförhållande.

Utredningens överväganden

Förslag

Lagen om plattformsarbete ska innehålla en definition av termen plattformsarbete. Plattformsarbete ska definieras som arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs av en enskild till följd av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen eller en intermediär och den enskilda.

Plattformsarbete är ett centralt uttryck i plattformsdirektivet. Det är deskriptivt och vanskligt att ersätta med en annan term. Vi föreslår även att plattformsarbete ska komma till uttryck redan i författningens namn (se avsnitt 4.2.2). Mot den bakgrunden finns det starka skäl att definiera termen i lagen. Lagens definition bör motsvara definitionen i direktivet.

Lagen om plattformsarbete genomför plattformsdirektivet i Sverige och tar sikte på arbete som utförs här i landet. Det förhållandet får anses vara underförstått och behöver inte komma till uttryck i definitionen av plattformsarbete i lagen. Enligt vår mening kan formuleringen ”på grundval av” med fördel ersättas av ”till följd av”. Att definitionen av plattformsarbete inte är beroende av att det finns ett avtalsförhållande mellan den enskilda eller en intermediär och mottagaren av tjänsten behöver inte anges uttryckligen i lagtexten.

Huruvida det är fråga om plattformsarbete eller inte avgörs utifrån en objektiv bedömning. Att parterna väljer en annan benämning i avtalet behöver alltså inte utesluta att det ändå rör sig om plattformsarbete.

5.2.3 Person som utför plattformsarbete

Definitionen av person som utför plattformsarbete i direktivet

I plattformsdirektivet definieras en person som utför plattformsarbete som varje enskild person som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets natur eller vilken beteckning som används för det förhållandet av de ifrågavarande parterna (artikel 2.1 c).

Uttrycket person som utför plattformsarbete omfattar alltså samtliga fysiska personer som utför plattformsarbete i den mening termen plattformsarbete har enligt definitionen i artikel 2.1 b. Personernas sysselsättningsstatus saknar betydelse. Det gäller både faktisk sysselsättningsstatus och om avtalsförhållandet skulle ha en beteckning som möjligen kan ifrågasättas. I en svensk kontext kan en person som utför plattformsarbete vara arbetstagare eller uppdragstagare.

Utredningens överväganden

Bedömning

Det är inte nödvändigt att i lagen om plattformsarbete definiera uttrycket person som utför plattformsarbete.

Uttrycket person som utför plattformsarbete spelar en central roll i plattformsdirektivet. Av våra överväganden ovan framgår att plattformsarbete är en term som bör definieras i lagen. När det är klarlagt vad som avses med plattformsarbete är det dock vår uppfattning att lagen inte behöver innehålla en separat definition av vad som avses med en person som utför plattformsarbete. Detta får anses självförklarande.

Huruvida plattformsarbete, i direktivets och lagens mening, utförs eller inte beror på de faktiska sakförhållandena. Avtalets beteckning är, som vi konstaterat ovan, inte utslagsgivande (se våra överväganden i avsnitt 5.2.2).

5.2.4 Plattformsarbetstagare

Definitionen av plattformsarbetstagare i direktivet

Plattformsdirektivet innehåller en definition av uttrycket plattformsarbetstagare. Med plattformsarbetstagare avses varje person som utför plattformsarbete och som har ett anställningsavtal eller kan anses ha ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis (artikel 2.1 d).

Plattformsarbetstagare är en undergrupp till personer som utför plattformsarbete.

Utredningens överväganden

Bedömning

Det är inte nödvändigt att i lagen om plattformsarbete definiera termen plattformsarbetstagare.

Termen plattformsarbetstagare förekommer på ett antal ställen i direktivet – både i skälen och i de materiella artiklarna. En person som har ett anställningsavtal eller kan anses ha ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i Sverige, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis, är arbetstagare. På ett allmänt plan kan en sådan person antingen utföra plattformsarbete eller någon annan form av arbete.

Av våra kommittédirektiv framgår att vi ska värna det svenska arbetstagarbegreppet. Olika underkategorier av arbetstagare är inte vedertaget på den svenska arbetsmarknaden. Enligt vår mening utesluter inte direktivet en användning av begreppet arbetstagare när kategorin personer som utför plattformsarbete behöver snävas in. I en svensk kontext definieras arbetstagarbegreppet genom praxis. Det bör vara fallet även i detta avseende.

Mot den bakgrunden bedömer vi det inte nödvändigt att definiera termen plattformsarbetstagare i lagen om plattformsarbete.

5.2.5 Intermediär

Definitionen av intermediär i direktivet

Uttrycket intermediär definieras i plattformsdirektivet som en fysisk eller juridisk person som, i syfte att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform,

1. ingår ett avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen och ett avtalsförhållande med den person som utför plattformsarbete, eller
2. befinner sig i en underleverantörskedja mellan den digitala arbetsplattformen och den person som utför plattformsarbete (artikel 2.1 e).

Definitionen av vem som kan vara en intermediär är bred på så sätt att det kan vara en fysisk eller juridisk person utan några formella begränsningar. Det krävs inte att den fysiska eller juridiska personen motsvarar kraven som ställs på en digital arbetsplattform. Av definitionen kan samtidigt utläsas att det inte är vilken avtalspartner som helst som kvalificerar sig som en intermediär i plattformsdirektivets mening. Det krävs att avtalet syftar till att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform.

Regleringen avseende intermediärer motiveras av att personer som utför plattformsarbete i en del fall inte har något direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen. I stället finns det en förbindelse till en intermediär, genom vilken arbetspresterande part utför plattformsarbete. Organisationen av plattformsarbete kan vara förknippad med en mängd olika och komplexa flerpartsförbindelser. Vidare kan ansvarsfördelningen mellan den digitala arbetsplattformen och intermediären vara oklar, särskilt för den som utför plattformsarbete I skälen konstateras att personer som utför plattformsarbete genom en förmedlare utsätts för samma risker som personer som utför plattformsarbete direkt för den digitala arbetsplattformen (skäl 24). Som kommer att framgå nedan i samband med behandlingen av artikel 3 i plattformsdirektivet ska personer som utför plattformsarbete åtnjuta samma skyddsnivå oavsett om de har ett avtalsförhållande med en intermediär eller om rättsförhållandet regleras genom ett direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen.

En intermediär torde typiskt sett snarare vara en avtalspartner som står för arbetsstyrkan och inte en tjänsteleverantör som exempelvis sköter bokföring och annonsering. Det framstår som tveksamt om ett bolag som enbart sköter bokföringen eller tillhandahåller andra tjänster gentemot arbetspresterande part kan definieras som intermediär. Om bolaget ingår avtal med den digitala arbetsplattformen på arbetspresterande parts vägnar, utan att det finns någon direktkontakt mellan arbetspresterade part och den digitala arbetsplattformen, är det dock inte uteslutet att ett sådant bolag kan betraktas som en intermediär.

Med hänsyn till hur definitionen i direktivet är formulerad kan det antingen finnas en intermediär mellan den digitala arbetsplattformen och personen som utför plattformsarbete eller ett flertal intermediärer som formar en s.k. underleverantörskedja. I det senare fallet är det möjligt att samtliga underleverantörer kan betraktas som intermediärer.

Definitionen av uttrycket intermediär utesluter inte att ett bemanningsföretag kan betraktas som en intermediär i plattformsdirektivets mening. Under sådana omständigheter ska befintlig reglering rörande uthyrning av arbetstagare tillämpas parallellt med direktivet (jfr skäl 26).

Utredningens överväganden

Förslag

Lagen om plattformsarbete ska innehålla en definition av uttrycket intermediär. Intermediär ska definieras som en fysisk eller juridisk person som, i syfte att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform,

a) ingår ett avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen och ett avtalsförhållande med den person som utför plattformsarbete, eller

b) ingår i en underleverantörskedja mellan den digitala arbetsplattformen och den person som utför plattformsarbete.

Plattformsdirektivet värnar om att skyddet för personer som utför plattformsarbete inte ska påverkas av det förhållandet att arbetet kan organiseras genom flerpartsförbindelser med en eller flera mellanmän. Detta intresse gör att uttrycket intermediär har en betydelsefull roll i direktivet. Plattformsdirektivet innehåller även en artikel som reglerar vad som ska gälla när personer som utför plattformsarbete har ett avtalsförhållande med en intermediär (se artikel 3, som behandlas nedan). Mot den bakgrunden finns det starka skäl att inkludera en definition av termen intermediär i lagen om plattformsarbete. Lagens definition bör motsvara definitionen i direktivet.

Intermediär är inte en vedertagen term i en svensk kontext.[7] Vi har därför övervägt om det är befogat att välja ett annat ord. Tänkbara alternativ skulle kunna vara mellanman eller förmedlare. Uttrycket är dock avsett specifikt för lagen om plattformsarbete. Det adresserar en viss situation i ett särskilt sammanhang. Enligt vår mening finns det skäl att ansluta till direktivets terminologi trots att intermediär inte är en alldeles lättillgänglig term.

Uttrycket underleverantörskedja, som förekommer i det senare ledet i definitionen, kan också problematiseras. Det är inte heller en vedertagen term och synes inte förekomma i författningstext sedan tidigare. Närliggande är lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar och lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige. Ingen av de lagarna innehåller dock ordet underleverantörskedja.

Av definitionen i lagen om plattformsarbete behöver det samtidigt framgå att det ska vara fråga om en länk av aktörer som befinner sig på en nivå under den digitala arbetsplattformen. Sett i sitt sammanhang får uttrycket underleverantörskedja ändå uppfattas som beskrivande. Även här föreslår vi därför att definitionen i lagen ansluter till direktivets terminologi.

Sammantaget är vår uppfattning att termen intermediär bör definieras likalydande i lagen om plattformsarbete som i direktivet, sånär som att ”befinner sig i en underleverantörskedja” kan formuleras som ”ingår i en underleverantörskedja”. De eventuella oklarheter som kan

[7] Det finns en definition av intermediär i lagen (1998:1479) om värdepapperscentraler och kontoföring av finansiella instrument. Den regleringen rör dock helt andra frågor än de som behandlas här.

vara förenade med definitionen av intermediär ankommer det ytterst på EU-domstolen att klargöra.

I detta sammanhang noterar utredningen att det finns vissa likheter med definitionen av intermediär och de definitioner som återfinns i bemanningsdirektivet och följaktligen även i uthyrningslagen. Av plattformsdirektivets definition framgår att avtal ska ingås med ett visst syfte. Artikel 2.1 e anger att en intermediär är någon som *i syfte* att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform ingår vissa avtalsförhållanden eller befinner sig i en viss underleverantörskedja.

Bemanningsföretag definieras som en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda *i syfte* att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning (5 § 1 uthyrningslagen). Både definitionen av intermediär och bemanningsföretag har alltså det gemensamt att de förutsätter att avtal träffas med ett visst angivet syfte.

5.2.6 Automatiserade övervakningssystem

Definitionen av automatiserade övervakningssystem i direktivet

Användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem är ett av kraven som behöver vara uppfyllt för att det ska vara fråga om en digital arbetsplattform i plattformsdirektivets mening (artikel 2.1 a). Regleringen om algoritmisk verksamhetsledning i kapitel III i direktivet kretsar också kring automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Vad som avses med sådana automatiserade system är därför av central betydelse för plattformsdirektivets tillämpning.

I plattformsdirektivet definieras automatiserade övervakningssystem som system som används för eller som stöder övervakning, kontroll eller utvärdering genom elektroniska medel av arbetets utförande för personer som utför plattformsarbete eller av den aktivitet som bedrivs i arbetsmiljön, inbegripet genom insamling av personuppgifter (artikel 2.1 h).

Definitionen av automatiserade övervakningssystem är bred. GPS-spårning och mjukvara som registrerar tangenttryckningar och/eller felfrekvenser skulle kunna vara exempel på automatiserade övervakningssystem. Det är tillräckligt att systemen stöder övervakning, kontroll eller utvärdering. I och med att det räcker att systemet stöder

övervakning etc. kan t.ex. även system som sammanställer bilder från olika övervakningskameror för mänsklig övervakning omfattas. Hur mycket eller lite som krävs för att ett system ska anses stödja övervakning är en öppen fråga.

Definitionen av automatiserade övervakningssystem är även teknikneutral på så sätt att de elektroniska medel som ska användas inte specificeras närmare. Det kan följaktligen röra sig om allehanda elektroniska verktyg som används för övervakning, kontroll eller utvärdering. Vidare kan övervakningen avse en aktivitet som bedrivs i arbetsmiljön utan att vara direkt relaterad till själva utförandet av arbetet. Sådan aktivitet skulle kunna omfatta raster och andra aktiviteter som inte är inriktade på arbetsprestationer. Definitionen av automatiserade övervakningssystem avslutas med ett klargörande av att övervakning i sig kan innebära insamling av personuppgifter.

Utredningens överväganden

Förslag

Lagen om plattformsarbete ska innehålla en definition av uttrycket automatiserade övervakningssystem. Automatiserade övervakningssystem ska definieras som system som används för eller som stöder övervakning eller utvärdering genom elektroniska medel av arbetets utförande för personer som utför plattformsarbete eller av den aktivitet som bedrivs i arbetsmiljön.

Uttrycket automatiserade övervakningssystem är frekvent förekommande i direktivet. Det ingår som en del i definitionen av vad som är en digital arbetsplattform. Automatiserade övervakningssystem spelar också en central roll i kapitel III i direktivet om algoritmisk verksamhetsledning. Termen är beskrivande för vad som avses. Starka skäl talar för att automatiserade övervakningssystem bör definieras i lagen om plattformsarbete. Lagens definition bör motsvara definitionen i direktivet.

Övervakning är en sorts kontroll. Enligt vår uppfattning är *övervakning* och *kontroll* synonymer. I definitionen i lagen kan därför kontroll utelämnas. ”Den aktivitet som bedrivs i arbetsmiljön” är inte en helt klargörande skrivning. Det ligger nära tillhands att formuler-

ingen avser aktiviteter i arbetsmiljön som inte är prestationsbaserade, t.ex. raster. Enligt vår mening är det, utifrån rådande oklarhet, lämpligt att låta lagens definition ansluta till direktivets terminologi. Att övervakning kan innebära insamling av personuppgifter är ett klargörande som inte nödvändigtvis behöver komma till uttryck i definitionen i lagen. Detta kan i stället tydliggöras i författningskommentaren.

5.2.7 Automatiserade beslutssystem

Definitionen av automatiserade beslutssystem i direktivet

Uttrycket automatiserade beslutssystem definieras i plattformsdirektivet som system som används för att genom elektroniska medel fatta eller stödja beslut som väsentligen påverkar de personer som utför plattformsarbete, inbegripet plattformsarbetstagarnas arbetsvillkor, framför allt beslut som påverkar deras rekrytering, tillgång till och organisation av arbetsuppgifter, deras inkomst, inbegripet prissättningen av enskilda uppgifter, deras säkerhet och hälsa, deras arbetstid, deras tillgång till utbildning, deras befordran eller motsvarande, deras avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto.

Av definitionen framgår alltså att det är tillräckligt att de automatiserade beslutssystemen används för att stödja beslut som väsentligen påverkar personer som utför plattformsarbete. En jämförelse kan här göras med artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning, som reglerar automatiserat individuellt beslutsfattande. I den bestämmelsen talas om ”beslut som enbart grundas på automatiserad behandling”. I plattformsdirektivet är kravet med andra ord lägre än i EU:s dataskyddsförordning för att det ska vara fråga om ett automatiserat beslutssystem. Som skrivningen i direktivet får förstås omfattas även automatiska system som exempelvis rekommenderar en människa att fatta ett visst beslut.

Vad som närmare avses med att beslutet ”väsentligen påverkar” de personer som utför plattformsarbete definieras inte i plattformsdirektivet. Det engelska begreppet (”significantly affect”) förekommer även i artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning.[8] I nyssnämnda

[8] I den svenska översättningen av artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning motsvaras uttrycket av ”i betydande grad påverkar”.

artikel talas om beslut som har rättsliga följder eller på liknande sätt i betydande grad påverkar personen. Vidare ger exemplifieringen i artikel 2.1 i plattformsdirektivet vägledning i fråga om vilka beslut som framför allt är avsedda att omfattas. Om ett automatiserat system fattar eller stödjer beslut rörande rekrytering, tillgång till och organisation av arbetsuppgifter, inkomst, uppsägning etc. anses besluten väsentligen påverka arbetspresterande part. De berörda systemen torde därmed definieras som automatiserade beslutssystem.

I sammanhanget kan nämnas att det finns några artiklar i plattformsdirektivet som är tillämpliga på automatiserade system som ”på något sätt” påverkar personer som utför plattformsarbete (se artiklarna 7.3, 9.1 c och 12.4). Dessa bestämmelser har alltså ett bredare tillämpningsområde än de som avser automatiserade beslutssystem.

Utredningens överväganden

Förslag

Lagen om plattformsarbete ska innehålla en definition av uttrycket automatiserade beslutssystem. Automatiserade beslutssystem ska definieras som system som används för att genom elektroniska medel fatta eller stödja beslut som väsentligen påverkar de personer som utför plattformsarbete.

Uttrycket automatiserade beslutssystem förekommer på många ställen i direktivet, inte minst i kapitel III om algoritmisk verksamhetsledning. Det ingår också som en del i den grundläggande definitionen av vad som är en digital arbetsplattform (se artikel 2.1 a). Termen är beskrivande för vad som avses. På samma sätt som när det gäller automatiserade övervakningssystem talar starka skäl för att automatiserade övervakningssystem bör definieras i lagen om plattformsarbete. Lagens definition bör motsvara definitionen i direktivet.

Definitionen av automatiserade beslutssystem i direktivet är tämligen ordrik. Det beror till stor del på att den inkluderar en exemplifiering av beslut som väsentligen påverkar de personer som utför plattformsarbete. Enligt vår mening behöver exemplen inte ingå i lagens definition av automatiserade beslutssystem. Med det sagt

har de ändå bäring på definitionen och bör inkluderas i författningskommentaren. I övrigt föreslår vi att definitionen av automatiserade beslutssystem i lagen formuleras direktivnära.

5.3 Skyddsnivå för personer som utför plattformsarbete genom intermediärer

5.3.1 Artikel 3 om intermediärer

Artikel 3 i plattformsdirektivet reglerar skyddet för personer som utför plattformsarbete genom en intermediär. I skälen framhålls att personer som utför plattformsarbete genom förmedlare utsätts för samma risker kopplade till felklassificering av sysselsättningsstatus och användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som de som utför plattformsarbete direkt för den digitala arbetsplattformen. Avsaknaden av en direkt avtalsförbindelse med den digitala arbetsplattformen kan leda till komplexa flerpartsförbindelser med en oklar ansvarsfördelning mellan den digitala arbetsplattformen och intermediären (skäl 24).

Personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär ska, när en digital arbetsplattform använder sig av intermediärer, åtnjuta *samma skyddsnivå* enligt plattformsdirektivet som de personer som har ett direkt avtalsförhållande med en digital arbetsplattform. Medlemsstaterna ska i detta syfte vidta åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis för att inrätta lämpliga mekanismer för att åstadkomma det. När så är lämpligt kan mekanismerna omfatta flera system med solidariskt ansvar (artikel 3).

Bestämmelsen syftar till att personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär inte ska förfördelas jämfört med om de hade haft ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform. En arbetspresterande part som har ett avtal med en intermediär ska därmed ha samma skydd som om han eller hon stod i direkt förbindelse med den digitala arbetsplattformen. Det är alltså inte tillräckligt med en likvärdig skyddsnivå.

Hänvisningen till flera system med solidariskt ansvar ger intryck av att den digitala arbetsplattformen och intermediären gemensamt ansvarar för att rättigheterna och skyldigheterna i direktivet får genomslag.

5.3.2 Gällande rätt om intermediärer enligt artikel 3

Svensk rätt saknar uttrycklig motsvarighet till den reglering i fråga om intermediärer som framgår av artikel 3 i plattformsdirektivet.

Organisation av plattformsarbete med inblandning av en intermediär är ett exempel på ett flerpartsförhållande. I svensk arbetsrättslig litteratur har den situationen att flera parter är inblandade benämnts *mellanmansfall*.[9] En tänkbar situation är att det finns en aktör, A, för vilken arbete utförs. En annan aktör, B, har åtagit sig att utföra arbetet medan en tredje aktör, C, är den som i praktiken arbetar. I ett sådant trepartsförhållande kan A benämnas huvudman, B mellanman och C arbetstagare.[10]

En särskild fråga i dessa situationer är vilken aktör som ska ansvara i egenskap av arbetsgivare. Arbetsgivaren är vanligen den med vilken arbetstagaren har ett anställningsavtal, dvs. i de flesta fall B. Av AD 2018 nr 29 är det klart att flera subjekt kan ansvara som arbetsgivare under vissa där angivna förutsättningar. Vidare framgår av praxis att huvudmannen i vissa fall kan ses som arbetsgivare även när det är mellanmannen som har en avtalsrelation med arbetspresterande part (AD 2013 nr 92). I det hypotetiska exemplet ovan kan alltså A konstateras vara arbetsgivare för C trots att C har ingått avtal med B.

Situationen med en mellanman (en slags intermediär) har även i litteraturen beskrivits som olika typer av trepartsförhållanden.[11] Uthyrning av arbetstagare (bemanningsarbete) är ett särreglerat trepartsförhållande. Efter genomförandet av bemanningsdirektivet regleras bemanningsarbete i uthyrningslagen.

I arbetsmiljölagen (1977:1160) regleras ett utvidgat ansvar för inhyrd arbetskraft (3 kap. 12 § andra stycket arbetsmiljölagen). Nedan kommer vi beskriva att det råder ett delat ansvar mellan inhyraren (kundföretaget) och arbetsgivaren (bemanningsbolaget), se avsnitt 6.2.4.

Av bemanningsdirektivet framgår att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare ska vara minst de villkor som skulle gälla om vederbörande varit anställd direkt av kundföretaget (artikel 5 i bemanningsdirektivet). Den artikeln har genomförts i

[9] Selberg, N. (2017). *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Lund: Lund University (Media-Tryck), s. 178 ff.
[10] Schmidt, F. (1994). *Löntagarrätt*. (Rev. uppl., 1994). Stockholm: Juristförl., s. 73 f.
[11] Källström, K., Malmberg, J. & Johansson, C. (2025). *Anställningsförhållandet: en inledning till den individuella arbetsrätten*. (Sjunde upplagan). Uppsala: Iustus, s. 44 ff.

uthyrningslagen. Uthyrningslagen innehåller rubriken Likabehandling. Av den efterföljande paragrafen framgår att ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete (6 § uthyrningslagen). Bestämmelsen är semidispositiv och att bryta mot den kan medföra en skyldighet att betala skadestånd.

I lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige finns en särreglering av ett visst trepartsförhållande i fråga om utlänningar som utför arbete utan tillstånd i Sverige. Uppdragsgivares ansvar för lön och annan ersättning regleras i 7 § i den lagen. Av bestämmelsen framgår att om en arbetsgivare anlitas som underentreprenör och arbetsgivaren inte kan betala en utlänning som utfört arbete under vissa förhållanden är det arbetsgivarens uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led som ansvarar solidariskt för utlänningens anspråk.

I lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar finns en reglering om att en huvudentreprenör i vissa fall kan bli ansvarig för att betala lönefordringar. Det kan också nämnas att Rådets direktiv (91/383/EEG) av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande innehåller en artikel som till viss del påminner om artikel 3 plattformdirektivet. Av artikel 2 framgår att arbetstagare med ett tidsbegränsat anställningsavtal vad avser säkerhet och hälsa i arbetet tillförsäkras *samma skyddsnivå* som den som gäller för övriga arbetstagare på det ifrågavarande företaget och/eller i verksamheten. Direktivet rör arbetsmiljö. Artikeln är genomförd genom 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen. Samma skyddsnivå ska tillhandahållas av samma huvudman i förhållande till den som är tidsbegränsat anställd respektive tillsvidareanställd.

I detta sammanhang finns det även anledning att uppmärksamma artikel 26 i EU:s dataskyddsförordning. Av bestämmelsen följer att om två eller fler personuppgiftsansvariga gemensamt fastställer ändamålen med och medlen för behandlingen ska de vara gemensamt personuppgiftsansvariga. Vidare finns bestämmelser om solidariskt ansvar i artikel 82 i EU:s dataskyddsförordning. Om mer än en personuppgiftsansvarig eller ett personuppgiftsbiträde, eller både en per-

sonuppgiftsansvarig och ett personuppgiftsbiträde, har medverkat vid samma behandling, och om de enligt artikel 82 är ansvariga för eventuell skada som behandlingen orsakat ska varje personuppgiftsansvarig eller personuppgiftsbiträde hållas ansvarig för hela skadan för att säkerställa att den registrerade får effektiv ersättning (artikel 82.4).

Uppdelningen mellan vem som är personuppgiftsansvarig och vem som är personuppgiftsbiträde framgår av artiklarna 4.7 och 4.8 i EU:s dataskyddsförordning.

5.3.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 3

Bedömning

Personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär ska ha samma skyddsnivå när det gäller sysselsättningsstatus, algoritmisk verksamhetsledning och repressalieförbud som den som har ett direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen.

Artikel 3 i plattformsdirektivet innehåller en tydlig målsättning om att personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär ska åtnjuta samma skyddsnivå som personer som har ett direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen. I skälen till direktivet framhålls att svårigheter kan uppkomma i förhållande till regleringen om sysselsättningsstatus men även i fråga om algoritmisk verksamhetsledning (skäl 24). Artikel 3 innehåller emellertid inga närmare krav på hur målsättningen ska uppnås eller att den på något sätt är begränsad till vissa artiklar i direktivet. Medlemsstaterna har således ett utrymme att själva bestämma hur det som framgår av artikel 3 ska uppnås i den reglering som genomför direktivet.

Kravet på samma skyddsnivå gäller i förhållande till kapitel II om sysselsättningsstatus och kapitel III om algoritmisk verksamhetsledning. Detsamma gäller skydd mot repressalier. Enligt utredningens uppfattning syftar artikel 3 till att försvåra en organisation på huvud-

mannasidan som medför ett kringgående av regleringen i plattformsdirektivet.

Bestämmelsen om intermediärer har ingen motsvarighet i svensk rätt. Att personer som utför plattformsarbete ska åtnjuta samma skyddsnivå oavsett om de har ett avtalsförhållande med en intermediär eller direkt med en digital arbetsplattform kan förstås som en individuell rättighet. Det är därför nödvändigt att införa nya bestämmelser som reglerar skyddsnivån enligt plattformsdirektivet för personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär.

Det finns, enligt utredningens uppfattning, olika tänkbara alternativ till hur artikel 3 kan genomföras.

En första fråga är dock vad som ska förstås med begreppet skyddsnivå. Av ordalydelsen i artikel 3 framgår att det är personer som utför plattformsarbete som ska åtnjuta samma skyddsnivå. Vi förstår det inte på något annat sätt än att de bestämmelser i den lag som vi föreslår också ska iakttas för de personer som har ett avtalsförhållande med en intermediär när de utför arbete genom en digital arbetsplattform.

Nedan i avsnitten 6.2.6, 7.10.3, 7.13, 9.5 och 9.9.3 redogör vi för våra förslag och bedömningar rörande hur samma skyddsnivå enligt plattformsdirektivet ska tillförsäkras i förhållande till den lag som vi föreslår samt hur kravet på samma skyddsnivå förhåller sig till gällande rätt.

6 Sysselsättningsstatus

6.1 Inledning

Kapitel II i plattformsdirektivet har titeln sysselsättningsstatus och är den del av direktivet som tydligast är kopplat till syftet att förbättra arbetsvillkoren i plattformsarbete. I direktivets ingress finns flera skrivningar om att felaktig klassificering får konsekvenser för de som berörs och att det sannolikt begränsar tillgången till befintliga arbetstagarrättigheter och sociala rättigheter (skäl 6). Plattformsdirektivet vilar på antagandet att genom att klassificeras som arbetstagare får personer som utför plattformsarbete del av de villkor som framgår i medlemsstatens nationella reglering om arbetsrätt.

I flera medlemsstater finns minimilönelagstiftning. Av exempelvis den tyska minimilönelagen framgår att varje arbetstagare har rätt till en ersättning som inte är mindre än minimilönen.[1] Att klassificeras som arbetstagare kan således medföra ett berättigande till en viss ersättning enligt lag. Sverige saknar lagregler om minimilön men även de kollektivavtal som reglerar lön är normalt tillämpliga på just arbetstagare. Det är därmed en förutsättning för att komma i åtnjutande av en kollektivavtalad minimilön att den som utför arbete är arbetstagare. Vidare krävs också att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtalet.

I det följande kommer vi att behandla plattformsdirektivets reglering om sysselsättningsstatus och redogöra för de åtgärder som vi bedömer nödvändiga för att genomföra direktivet i denna del.

[1] Se Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis 1 §.

6.2 Fastställande av korrekt sysselsättningsstatus och rättslig presumtion

6.2.1 Artikel 4 om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus

Artikel 4 i plattformsdirektivet innehåller bestämmelser om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus, dvs. att fastställa om någon är arbetstagare eller inte.

Medlemsstaterna ska ha lämpliga och ändamålsenliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete. Syftet med detta är att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis, inbegripet genom tillämpning av den rättsliga presumtionen enligt artikel 5 (artikel 4.1).

För att bekämpa falskt egenföretagande inom plattformsarbete och för att underlätta fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför sådant arbete, bör medlemsstaterna ha lämpliga förfaranden för att förhindra och åtgärda felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete. När ett anställningsförhållande fastställs bör den eller de parter som innehar arbetsgivarens skyldigheter vara tydligt identifierad och uppfylla motsvarande arbetsgivarskyldigheter enligt den unionsrätt och nationella rätt och de kollektivavtal som är tillämpliga inom verksamhetens sektor (skäl 25).

Om en part konstateras vara arbetsgivare och uppfyller villkoren för att vara ett bemanningsföretag i enlighet med bemanningsdirektivet, ska skyldigheterna i det direktivet vara tillämpliga (skäl 26). Fastställandet av ett anställningsförhållande ska i första hand styras av sakförhållanden som rör det faktiska utförandet av arbetet oavsett hur förhållandet betecknas i ett eventuellt avtal som parterna kan ha ingått (artikel 4.2).

Principen om att sakförhållanden bör ha företräde är särskilt relevant när det gäller plattformsarbete, där avtalsvillkoren ofta fastställs ensidigt av en part (skäl 27). Vidare är missbruk av statusen som egenföretagare en form av falskdeklarerat arbete, som i sin tur ofta är förknippat med odeklarerat arbete. Det erinras om att EU-domstolen i ett antal domar funnit att klassificeringen av en egenföreta-

gare enligt nationell rätt inte hindrar att vederbörande klassificeras som arbetstagare i unionsrättens mening, om den personens oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande (skäl 28).

Om det konstateras att ett anställningsförhållande föreligger, ska den eller de parter som ansvarar för arbetsgivarens skyldigheter tydligt framgå i enlighet med nationella rättssystem (artikel 4.3).

6.2.2 Artikel 5 om rättslig presumtion

Enligt artikel 5 i plattsformsdirektivet ska det i nationell rätt finnas en motbevisbar rättslig presumtion om att ett anställningsförhållande föreligger.

Avtalsförhållandet mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformsarbete genom den plattformen ska rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras, i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna och med beaktande av domstolens rättspraxis. Den digitala arbetsplattformen ska kunna motbevisa den rättsliga presumtionen (artikel 5.1).

I skälen till plattformsdirektivet framhålls att ledning och kontroll kan ta sig olika uttryck i konkreta fall. Personer som utför plattformsarbete har ofta svårt att få tillgång till de verktyg och den information som behövs för att kunna hävda avtalsförhållandets faktiska karaktär och de rättigheter som är knutna till detta. Vidare kännetecknas ledningen av personer som utför plattformsarbete genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem av brist på transparens avseende den digitala arbetsplattformen. Plattformsdirektivet utgår från ett antagande om att plattformsarbetets särdrag försvårar fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för de som utför sådant arbete. En rättslig presumtion om att ett anställningsförhållande föreligger är i det sammanhanget ett ändamålsenligt instrument som i hög grad bidrar till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare (skäl 30).

Den rättsliga presumtionen ska innebära ett förenklat förfarande till förmån för personer som utför plattformsarbete, och medlemsstaterna ska också säkerställa att presumtionen inte leder till att kravbördan ökar för personer som utför plattformsarbete, eller deras

representanter, i förfaranden för att fastställa deras korrekta sysselsättningsstatus (artikel 5.2).

Enligt skälen är syftet med den rättsliga presumtionen att den ändamålsenligt ska hantera och korrigera maktobalansen mellan de som utför plattformsarbete och den digitala arbetsplattformen. Formerna för den rättsliga presumtionen bör fastställas av medlemsstaterna. Samtidigt som förfarandena bör förenklas till förmån för personer som utför plattformsarbete bör tillämpningen av den rättsliga presumtionen inte automatiskt leda till en omklassificering av personer som utför plattformsarbete (skäl 31). Det är ”mycket viktigt” att den rättsliga presumtionen enligt plattformsdirektivet tillämpas ändamålsenligt i alla medlemsstater (skäl 32).

Den rättsliga presumtionen ska vara tillämplig i alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden där fråga är om att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete. Det sagda gäller inte förfaranden som rör skatte- och straffrättsliga frågor eller frågor som avser social trygghet. I de uppräknade förfarandena kan dock medlemsstaterna bestämma över tillämpningen av den rättsliga presumtionen i nationell rätt (artikel 5.3).

Personer som utför plattformsarbete och deras representanter ska ha rätt att inleda förfaranden som avses i punkt 3 första stycket för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete (artikel 5.4).

För det fall en nationell behörig myndighet anser att en person som utför plattformsarbete kan vara felaktigt klassificerad ska myndigheten, i enlighet med nationell rätt och praxis, inleda lämpliga åtgärder och förfaranden för att fastställa den personens korrekta sysselsättningsstatus (artikel 5.5).

Avslutningsvis regleras hur den rättsliga presumtionen förhåller sig till avtalsförhållanden som ingåtts före och som pågår den 2 december 2026. För deras vidkommande ska presumtionen endast tillämpas på perioden från och med den dagen (artikel 5.6). Avsaknaden av retroaktiva rättsverkningar motiveras av rättssäkerhetsskäl (skäl 33).

6.2.3 Något om förslagen till anställningspresumtion under lagstiftningsprocessen

Kommissionens förslag till plattformsdirektiv[2] innehöll en presumtionsregel med fem kriterier som ansågs tyda på att en plattformsarbetare var anställd. Om minst två av dessa var uppfyllda skulle anställningspresumtionen tillämpas. Kriterierna hade hämtats från EU-domstolens praxis men härrörde också från praxis i medlemsstaterna. De föreslagna kriterierna var att den digitala arbetsplattformen

a) i praktiken fastställer eller sätter övre gränser för ersättningsnivån

b) ålägger den person som utför plattformsarbete att följa särskilda bindande regler om utseende, uppförande gentemot tjänstemottagaren eller arbetets utförande

c) övervakar arbetets utförande eller kontrollerar kvaliteten på resultaten av arbetet, även på elektronisk väg

d) i praktiken begränsar friheten, inbegripet genom sanktioner, att organisera arbetet, särskilt friheten att välja arbetstid eller frånvarotid, acceptera eller inte acceptera uppgifter eller anlita underleverantörer eller ersättare

e) i praktiken begränsar möjligheten att bygga upp en kundkrets eller utföra arbete för tredje man.

I de kompromissförslag som sedan följde förekom varierande uppräkningar av kriterier som avsåg att indikera att det förelåg ett anställningsförhållande. Det antagna direktivet begränsar dock bedömningskriterierna till enbart ledning och kontroll. Den slutliga utformningen av den rättsliga presumtionen talar för att en variant med ett flertal fasta kriterier inte fått tillräckligt stöd av medlemsstaterna under lagstiftningsprocessens gång.

[2] COM (2021) 762 final.

6.2.4 Gällande rätt

Arbetstagarbegreppet i svensk rätt

Inledning

I civilrättslig mening kategoriseras den som utför arbete åt annan antingen som arbetstagare eller uppdragstagare. Som utgångspunkt har arbetstagarbegreppet en och samma omfattning oavsett i vilken lag det förekommer. Tvister om någon är arbetstagare eller inte kan uppkomma inom ramen för olika tvister med följd att såväl Arbetsdomstolen som andra domstolar får anledning att pröva vem som är arbetstagare.

Svensk rätt saknar definition av begreppet arbetstagare. De arbetsrättsliga lagarnas inledande bestämmelser är ofta formulerade på så sätt att de gäller just arbetstagare.[3] Det anges dock inte närmare vem som faktiskt är arbetstagare.

Inledningsvis kan sägas att enbart en fysisk person kan vara arbetstagare. Om en arbetspresterande part är arbetstagare eller uppdragstagare avgörs sedan länge genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet (jfr NJA 1949 s. 768). Det finns en rik rättspraxis från olika domstolar om vem som är att anse som arbetstagare. Frågan har också behandlats i litteraturen.[4]

Den metodik som domstolarna använder kan beskrivas så att de jämför det omtvistade rättsförhållandet med ett typiskt anställningsförhållande respektive ett typiskt uppdragsförhållande. Det omtvistade fallet hänförs sedan till den kategori som det har störst likheter med.[5]

Arbetstagarbegreppet är i princip tvingande. Det innebär som utgångspunkt att huvudmannen och den arbetspresterande parten inte själva kan disponera över den rättsliga kvalificeringen av ett ingånget avtal. Det är med andra ord inte utslagsgivande hur parterna i ett avtalsförhållande har valt att benämna sina mellanhavanden. Domstolarna bedömer i stället den sakliga innebörden av överens-

[3] Se exempelvis 1 § anställningsskyddslagen, 1 § semesterlagen och även 1 § medbestämmandelagen.
[4] Se exempelvis Adlercreutz, A. (1964). *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*. Stockholm: Norstedt. Schmidt, F. (1994). *Löntagarrätt*. (Rev. uppl., 1994). Stockholm: Juristförl., s. 59 ff. och Glavå, M. & Hansson, M. (2023). *Arbetsrätt*. (Femte upplagan). Lund: Studentlitteratur, s. 77 ff.
[5] Sigeman, T. & Sjödin, E. (2025). *Arbetsrätten: en översikt*. (Nionde upplagan). Stockholm: Norstedts juridik, s. 36 och även Malmberg, J m.fl. (2018). *Medbestämmandelagen: en kommentar Del 1 1–32 §§*. Stockholm: Norstedts juridik, s. 17.

komna villkor och de faktiska förhållanden under vilka den ena parten har utfört arbete åt den andra. Denna ordning motiveras av att det i annat fall skulle vara möjligt att undgå tillämpningen av tvingande arbetsrättslig lagstiftning genom att rubricera avtalet som ett uppdragsavtal. Arbetsdomstolen har i flera avgöranden kvalificerat parternas mellanhavanden som ett anställningsavtal trots att parterna själva betecknat avtalet på ett annat sätt (se t.ex. AD 1977 nr 39, AD 1979 nr 155, AD 1981 nr 18, AD 1990 nr 116, AD 2005 nr 16 och AD 2013 nr 92). Det finns även avgöranden där Arbetsdomstolen har kommit till motsatt slut och bedömt att arbetspresterande part rätteligen är att anse som uppdragstagare (se t.ex. AD 1983 nr 89, AD 1985 nr 57, AD 1996 nr 135 och AD 2005 nr 33).

Den omständigheten att arbetstagarbegreppet i princip är tvingande innebär inte att arbetstagarens och arbetsgivarens uppfattningar och handlande saknar betydelse. Parterna kan sinsemellan komma överens om hur deras samarbete ska vara utformat. Om upplägget motsvarar uppdragsavtalets karaktäristika är det fråga om ett uppdragsavtal. Som utgångspunkt finns det ingen skyldighet att t.ex. anställa i stället för att anlita en uppdragstagare men vissa begränsningar kan följa av kollektivavtal.

I rättspraxis och förarbeten har uttalats att ett avtalsförhållande i tveksamma fall bör anses vara ett anställningsförhållande (se NJA 1996 s. 311 och prop. 1975/76:105 s. 309 och 324). Det har dock ifrågasatts om denna uppfattning har stöd i senare praxis från Arbetsdomstolen.[6]

Grundläggande kriterier och helhetsbedömningen

Grundläggande för om någon är arbetstagare är alltså att avgörandet sker utifrån en helhetsbedömning. I denna helhetsbedömning kan tre grundläggande kriterier lyftas fram som nödvändiga men inte tillräckliga för att ett anställningsförhållande ska föreligga.[7]

För det *första* ska arbete utföras på grund av avtal. Någon ska alltså frivilligt ha åtagit sig att arbeta. Det frivilliga åtagandet kan komma till uttryck i ett muntligt eller skriftligt avtal. Avtalet kan

[6] Sigeman, T. & Sjödin, E. (2025). *Arbetsrätten: en översikt*. (Nionde upplagan). Stockholm: Norstedts juridik, s. 37 och även AD 2021 nr 13.
[7] Framställningen bygger på Malmberg, J. m.fl. (2018). *Medbestämmandelagen: en kommentar Del 1 1–32 §§*. Stockholm: Norstedts juridik, s. 17 ff.

även ingås konkludent. För det *andra* ska den arbetspresterande parten utföra arbete för någon annans räkning. Hjälp eller insatser av privat natur inom familjen eller för en väns räkning räknas inte som arbete. Parternas förhållande ska vara av professionell karaktär och utföras under omständigheter som är brukligt vid utförande av just arbete. För det *tredje* ska den arbetspresterande parten utföra arbetet personligen eller, om arbetet ännu inte påbörjats, förutsättas att utföra arbetet personligen. Det är inget absolut krav att den arbetspresterande parten ska utföra exakt allt arbete som avtalet avser. Han eller hon kan bedömas som arbetstagare även om en del av arbetet får lämnas över till någon annan.

Om de grundläggande kriterierna är uppfyllda kan parternas avtal vara att klassificera som ett anställningsavtal. Det kan dock även röra sig om ett uppdragsavtal. Som tidigare nämnts gör domstolarna en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet för att avgöra om en person är arbetstagare eller uppdragstagare. Till de omständigheter som talar för att ett anställningsavtal föreligger kan följande nämnas.

1. Personlig arbetsskyldighet, varaktighet och på förhand bestämda arbetsuppgifter. Personlig arbetsskyldighet är ingen nödvändighet men det förhållandet att den arbetspresterande parten i praktiken utför allt arbete enligt avtalet talar för att ett anställningsförhållande föreligger. När det gäller varaktigheten är anställningsförhållanden typiskt sett av stadigvarande karaktär. Med det sagt kan även helt tillfälliga arbeten utgöra anställningar. Den arbetspresterande partens rättsliga och praktiska möjligheter att avböja arbete kan tillmätas betydelse. Saknas skyldighet att utföra tillkommande arbetsuppgifter kan det tala mot förekomsten av ett anställningsförhållande.
2. Ledning och kontroll. Det förhållandet att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll indikerar att en arbetspresterande part är arbetstagare. För det fall den arbetspresterande parten utför arbetet helt självständigt talar det i stället för att det föreligger ett uppdragsavtal. Om frånvaron av kontroll beror på att den arbetspresterande parten är mer sakkunnig om arbetets utförande är detta något som inte talar särskilt starkt för att det är fråga om ett uppdragsförhållande.

3. Sysselsättningsgrad m.m. Om den arbetspresterande parten väsentligen har sin sysselsättning hos huvudmannen tyder det på ett anställningsförhållande. I sammanhanget kan dock även en bisyssla ligga till grund för anställning.
4. Enbart en huvudman. Om avtalets innehåll eller arbetsskyldighetens omfattning gör att den arbetspresterande parten inte kan utföra liknande arbete för någon annan, indikerar det att ett anställningsförhållande föreligger. Det finns dock inget som hindrar att en arbetstagare har flera arbetsgivare samtidigt.
5. Tillhandahållande av arbetsredskap etc. Att arbetet utförs med användning av huvudmannens maskiner, redskap eller liknande talar för att ett anställningsförhållande föreligger. Beroende på bransch kan det emellertid variera vad som är brukligt.
6. Vederlagets form. I anställningsförhållanden utgår vanligtvis ersättning åtminstone delvis i form av garanterad lön och den arbetspresterande parten brukar få ersättning för utlägg, t.ex. resor. Om lön inte betalas ut kan det indikera att det inte är fråga om en anställning.
7. Socialt kriterium. Vid den sammantagna bedömningen kan domstolarna även ta hänsyn till om den arbetspresterande parten i ekonomiskt och socialt hänseende är jämställd med en arbetstagare. Av betydelse är om den arbetspresterande parten är beroende av huvudmannen och om det därför är motiverat med en tillämpning av tvingande skyddslagstiftning för arbetstagaren.

Utifrån rättspraxis är det inte möjligt att ange något närmare om den viktning som domstolarna gör mellan de ovan berörda kriterierna. Dessa är som sagt inte rekvisit i den meningen att samtliga måste vara uppfyllda, utan det är alltjämt en helhetsbedömning.

I helhetsbedömningen av om ett anställnings- eller uppdragsförhållande föreligger kan även vägas in om arbetsavtalet har utformats i syfte att kringgå tvingande lag eller kollektivavtal (se t.ex. AD 1994 nr 66 och AD 2013 nr 92). Ett syfte att kringgå lag eller avtal kan tala för att någon är arbetstagare.

Att ett bolag är avtalspart med huvudmannen är normalt något som talar mot att arbetspresterande part ses som arbetstagare. Detta

gäller särskilt i de fall då det inte är specificerat vem som ska utföra arbete (se exempelvis AD 2013 nr 32).

Betydelse av kollektivavtal och sedvänja

Parterna saknar som sagt möjlighet att genom avtal disponera över tillämpningen av arbetstagarbegreppet. Med det sagt kan kollektivavtal och sedvänja dock ha betydelse för helhetsbedömningen av om en person är arbetstagare eller uppdragstagare. Det finns exempel på att kollektivavtal som beskriver vad som utmärker en frilansare i förhållande till en anställd har bedömts ge uttryck för praxis inom journalistbranschen. På så sätt kan kollektivavtalet indirekt få betydelse för om den som utför arbete är att anse som arbetstagare eller uppdragstagare (se t.ex. AD 1987 nr 21). Förekomsten av ett sådant kollektivavtal kan också ha betydelse för andra som utför arbete i branschen trots att deras huvudman själv inte är bunden av kollektivavtalet.

Vidare finns exempel från praxis där vikt fästs vid de särskilda förhållanden som gäller i en viss bransch (se exempelvis NJA 1992 s. 631 gällande filmbranschen och AD 1983 nr 168 gällande fönsterputsare).

Arbetstagaren har en arbetsgivare

Om arbetspresterande part klassificerats som arbetstagare följer att personen också har en arbetsgivare. Arbetsgivaren är den som är arbetstagarens motpart i anställningsförhållandet. Arbetsdomstolen har uttryckt det som att arbetsgivaren är "den fysiska eller juridiska person som träffat avtal med annan om utförande av arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger" (AD 1984 nr 141).

Av 6 c § anställningsskyddslagen framgår att arbetsgivaren ska lämna ett anställningsbevis till arbetstagaren som utvisar vem som är arbetsgivare. Anställningsskyddslagens regler, som vilar på EU-rättslig grund, syftar till att bringa klarhet i frågor som rör anställningsförhållandet och då även vem som är arbetsgivare. Vanligen ska det således inte vara oklart vem som är arbetstagarens motpart och därmed även arbetsgivare.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att flera rättssubjekt under vissa förutsättningar kan ansvara som arbetsgivare (AD 2018 nr 29).

Något om olika tvistetyper

Begreppet arbetstagare används i många olika lagar och frågan om vem som är arbetstagare kan aktualiseras i olika typer av tvister. Här kan fem olika tvistetyper nämnas som exempel. Ett första exempel är tvister mellan huvudmannen och den arbetspresterande parten om anställningsvillkor. Det kan t.ex. röra sig om förmåner enligt semesterlagen (1977:480) eller anställningsskydd enligt anställningsskyddslagen. Ett andra exempel rör tvister om kollektivavtals tillämpningsområde. I de fallen spelar kringgåendeaspekter av den kollektiva regleringen en central roll. Ett tredje exempel avser konkurs och lönegaranti. För det fall arbetspresterande part gör gällande förmånsrätt i konkurs eller rätt till ersättning enligt lönegarantilagen är huvudmannen inte part i processen. I stället är det konkursboet eller staten som företräder det motstående intresset. Ett fjärde exempel gäller det socialförsäkringsrättsliga skyddssystemet och har bl.a. betydelse för arbetsskadeförsäkringen. Ett femte exempel har bäring på straff- och skadeståndsrättsliga frågor. I en skadeståndsprocess kan den skadelidande vara någon annan än huvudmannen. Partsställningen behöver alltså inte inkludera både huvudmannen och arbetspresterande part.

Exemplifieringen visar att tvistetyperna som kan ha bäring på arbetstagarbegreppet är heterogena och att partsställningen varierar.

Särskilt om arbetstagarbegreppets betydelse för arbetsmiljöansvaret

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) är utgångspunkten att arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön och att endast arbetstagare omfattas av arbetsmiljölagens skydd. Egenföretagare anses i regel ha ansvar för sin egen arbetsmiljö. I ett arbetsmiljörättsligt perspektiv är gränsdragningen mellan anställningsförhållanden å ena sidan och uppdragsförhållanden å andra sidan därför av väsentlig betydelse när det kommer till att avgöra arbetsmiljölagens tillämpningsområde.

Arbetstid är en viktig arbetsmiljöfråga. Arbetstidslagen (1982:673) har hämtat ett flertal bestämmelser från arbetsmiljölagen och de båda

lagarna hänvisar även till varandra. Vidare är arbetstidslagens tillämpningsområde detsamma som gäller för arbetsmiljölagen. Även arbetstidslagen är alltså tillämplig i verksamheter där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Samma kriterier och omständigheter som domstolarna beaktar i arbetsrättslig praxis ligger även till grund för om någon är att anse som arbetstagare i arbetsmiljölagens och arbetstidslagens mening. Arbetsgivaren är som sagt arbetstagarens motpart. Frågan om vem som är arbetsgivare ska, som nämndes ovan, inte vara oklar utan ha klargjorts genom lämnande av anställningsbevis enligt 6 c § anställningsskyddslagen.

I arbetsmiljölagen finns det därutöver vissa ansvarsregler som avser den som har ett s.k. rådighetsansvar enligt 3 kap. 12 § första stycket arbetsmiljölagen. Vidare finns det ett utvidgat ansvar för inhyrd arbetskraft i 3 kap. 12 § andra stycket. Mellan inhyraren (kundföretaget) och arbetsgivaren (bemanningsbolaget) råder ett delat ansvar.[8]

Arbetsgivaren, den som är rådighetsansvarig, inhyraren och vissa ytterligare ansvarssubjekt har ett s.k. skyddsansvar.[9] I förhållande till dem kan Arbetsmiljöverket besluta om arbetsmiljöförbättrande åtgärder med stöd av 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen (dvs. fatta beslut om förelägganden och förbud). Om huvudmannen saknar skyddsansvar kan Arbetsmiljöverket inte använda sig av verktygen i 7 kap. 7 §.

Arbetsmiljöverket utövar också tillsyn över arbetstidslagen. Av 22 § arbetstidslagen framgår att Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen ska följas. Förbuden och förelägganden kan förenas med vite. Det finns långtgående möjligheter till att frångå lagens bestämmelser genom kollektivavtal. Om arbetstidsfrågorna fullt ut är reglerade i kollektivavtal ankommer det på arbetsmarknadens parter att kontrollera efterlevnaden av bestämmelserna. I de situationerna är tillsynen alltså inte en fråga för Arbetsmiljöverket.

Vem som har ansvar för arbetsmiljön när arbetspresterande part utför arbete i nya arbetsformer har varit föremål för två utredningar på senare år (SOU 2017:24 och SOU 2022:45). Regeringen har också

[8] Prop. 1993/94:186 s. 31 ff.
[9] För en fullständig uppräkning av alla som har skyddsansvar, se 3 kap. 2–12 §§, 5 kap. 3 § första stycket och 7 kap. 6 § arbetsmiljölagen.

gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra ett pilotprojekt i form av en tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbetet.[10] Inom ramen för det pilotprojektet inspekterade Arbetsmiljöverket bl.a. digitala plattformar som förmedlar arbetsuppdrag. Inspektionerna och de bedömningar som Arbetsmiljöverket gjorde ledde i vissa fall till att myndigheten utfärdade förelägganden. Några ärenden kom att överklagas till förvaltningsdomstol. Ärendena har resulterat i fyra kammarrättsavgöranden gällande bolagen Taskrunner AB[11] (Taskrunner), Tiptapp AB[12] (Tiptapp), Bolt Service AB[13] (Bolt) och Wolt Sverige AB[14] (Wolt).

Taskrunner, Tiptapp, Bolt och Wolt tillhandahåller appar (digitala plattformar) som förmedlar arbeten eller tjänster mellan utförare och beställare. Det kan röra sig om montering av möbler, flytthjälp, transport av saker som ska till återvinning, leverans av mat eller persontransporter.

Arbetsmiljöverket, som i samtliga fyra ärenden bedömde att bolagen skulle betraktas som arbetsgivare, förelade dem att vidta vissa åtgärder hänförliga till det systematiska arbetsmiljöarbetet. I Bolts och Wolts fall gjorde Arbetsmiljöverket även gällande att bolagen hade ett ansvar för arbetsmiljön i egenskap av inhyrare. De fyra bolagen motsatte sig att de skulle ha något arbetsgivaransvar enligt arbetsmiljölagen. Bolt och Wolt motsatte sig också att det fanns förutsättningar att ålägga dem arbetsmiljöansvar som inhyrare.

Förvaltningsrätterna i Malmö och Göteborg kom i samtliga fyra avgöranden fram till att bolagen inte kunde åläggas ett arbetsmiljöansvar som arbetsgivare. Domstolarna bedömde att bolagen har små, eller rent av obefintliga, möjligheter att påverka arbetsmiljöförutsättningarna på arbetsplatserna respektive vid leveranserna. Enligt domstolarnas mening har bolagen därmed mycket små möjligheter att infria ett arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen. I underrättsavgörandena framhölls att bolagen varken leder eller kontrollerar utförarnas/kurirernas arbete annat än i begränsad mån.

Gällande Bolt och Wolt var förvaltningsrätten av uppfattningen att de bolagen inte heller som inhyrare kunde åläggas ett arbetsmiljöansvar. Även de bedömningarna grundade domstolarna bl.a. på att

[10] Se regeringsbeslut den 20 juni 2018, A2018/01348ARM.
[11] Kammarrätten i Göteborgs dom den 19 november 2021 i mål nr 4120-21.
[12] Kammarrätten i Göteborgs dom den 9 december 2021 i mål nr 6394-21.
[13] Kammarrätten i Göteborgs dom den 8 februari 2024 i mål nr 3983-23.
[14] Kammarrätten i Göteborgs dom den 29 november 2024 i mål nr 7245-23.

företagen har mycket små, eller rent av obefintliga, möjligheter att påverka den faktiska arbetsmiljön för kurirerna när de utför sina leveranser.

Kammarrätten gjorde samma bedömning som förvaltningsrätterna i målen som rörde Taskrunner, Tiptapp och Bolt. I avgörandet rörande Wolt kom kammarrätten dock till en annan utgång.

I Wolts fall var de kurirer som arbetar för bolaget antingen egna företagare med F-skattsedel eller kurirer anställda hos ett egenanställningsföretag. Vid en sammantagen bedömning ansåg kammarrätten att de kurirer som har F-skattsedel var så osjälvständiga i förhållande till Wolt att de skulle betraktas som arbetstagare hos bolaget. Till de omständigheter som enligt kammarrätten talade för att Wolts kurirer var arbetstagare hörde att kurirerna främst levererade varor som beställs från försäljare som Wolt har avtal med, att avtalet mellan Wolt och kuriren inte avser ett visst begränsat uppdrag, att kurirerna erbjöds utbildning och att Wolt gav anvisningar och stöd när det gäller hur problem som uppkommer vid utförandet av leveransuppdragen ska lösas. Samtidigt fanns det, enligt kammarrätten, vissa omständigheter som talade för att kurirerna skulle betraktas som självständiga uppdragstagare. Dit hörde att de själva håller sig med utrustning och att de inte får någon särskild ersättning för kostnader. I sammanhanget framhöll kammarrätten att det var fråga om relativt enkel utrustning. Kurirerna var också fria att utföra uppdrag för andra uppdragsgivare och kunde välja att uppträda iklädda konkurrenternas arbetskläder. Det förhållandet att kurirerna själva kunde välja om de skulle åta sig ett leveransuppdrag eller inte var dock, som domstolen såg det, av mindre betydelse. Kammarrätten noterade att samma förhållande gäller vid kortvariga anställningar i allmänhet. Att en kurir kunde sätta någon annan i sitt ställe skulle inte heller ges någon större tyngd, eftersom ett sådant byte först skulle godkännas av Wolt. När det sedan gällde de kurirer som var anställda av ett egenanställningsföretag bedömde kammarrätten, utifrån avtalet mellan egenanställningsföretaget och Wolt, att egenanställningsföretaget ställde kurirerna till Wolts förfogande på ett sådant sätt att de skulle betraktas som uthyrda. Mot den bakgrunden kom kammarrätten fram till att Arbetsmiljöverket hade haft fog för sitt föreläggande både när det gällde kurirerna med F-skattsedel och de kurirer som var anställda i egenanställningsföretaget. Kammarrättens dom har vunnit laga kraft.

Tidpunkten för prövningen

Frågan om en arbetspresterande part är arbetstagare eller uppdragstagare blir vanligtvis föremål för domstolsprövning i samband med att materiella krav framställs, t.ex. med stöd av anställningsskyddslagen, semesterlagen eller kollektivavtal. Även andra regler kan som sagt ge upphov till tvister vari det prövas om någon är arbetstagare, såsom mål rörande förmånsrätt och lönegaranti. Som behandlats ovan finns det också flera exempel från förvaltningsdomstolarna på att klassificeringen av arbetspresterande part har aktualiserats inom ramen för Arbetsmiljöverkets tillsyn.

Den vedertagna ordningen är alltså att domstolarna tar ställning till klassificeringsfrågan som en delbedömning i direkt anslutning till en annan och vidare rättslig prövning om exempelvis någon är berättigad till semestersättning. Därutöver finns möjligheten att föra en fastställelsetalan inom ramen för en civilrättslig process.

Enligt 13 kap. 2 § rättegångsbalken får talan om fastställelse huruvida ett visst rättsförhållande består eller inte består tas upp till prövning, om ovisshet råder om rättsförhållandet och detta är till förfång för käranden. Ovissheten kan uppkomma på grund av motpartens agerande. Den kan också ha sin grund i osäkerhet om rättsläget. Kravet på att det ska röra sig om ett rättsförhållande medför att talan inte får avse rena sakförhållanden. Det är också en förutsättning att kravet anknyter till minst en rättsföljd.

Av 13 kap. 2 § rättegångsbalken framgår att bestämmelsen är fakultativ. Prövningen av om en fastställelsetalan ska tillåtas eller inte rymmer därmed även en lämplighetsbedömning (NJA 2005 s. 517 och NJA 2007 s. 108). Vid lämplighetsbedömningen ska kärandens intresse av att föra talan vägas mot de olägenheter som en fastställelsetalan kan innebära för svaranden. Svarandens intresse av att kunna prestera ett adekvat försvar är också av betydelse. Vidare ska hänsyn tas till i vilken utsträckning den aktuella fastställelsetalan är ägnad att undanröja ovissheten och det förfång som följer av densamma (NJA 2013 s. 209). Om förutsättningarna för att tillåta en fastställelsetalan är uppfyllda kan frågan om en persons sysselsättningsstatus prövas inom ramen för en sådan process.

Enligt 13 kap. 2 § tredje stycket rättegångsbalken får en fastställelsetalan föras när detta annars är stadgat i lag. Ett lagstadgande kan

alltså möjliggöra en fastställelsetalan även om de specifika förutsättningarna inte är uppfyllda.

När det gäller talan som väcks i Arbetsdomstolen framgår av 4 kap. 6 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen) att fastställelsetalan ska avvisas om den inte är av avsevärd betydelse för käranden eller den för vilken organisation för talan att sådan fastställelsetalan prövas. Arbetsdomstolen har uttalat att en fastställelsetalan har betydelse för en part först om det finns anledning att anta att en bifallande dom kommer att antingen direkt påverka motparten i det rättsliga handlandet i förhållande till parten eller bli direkt avgörande vid en senare talan, som innefattar yrkande att motparten ska förpliktas fullgöra eller underlåta något (AD 2013 nr 19). Möjligheten att föra en fastställelsetalan är alltså begränsad i Arbetsdomstolen.

Prövningen av om någon är arbetstagare har i Arbetsdomstolen hittills uteslutande förekommit i mål där det funnits yrkanden som grundar sig på en materiell regel. En talan om arbetspresterande part är just arbetstagare är, enligt utredningens mening, sådan att den är av avsevärd betydelse och kommer att påverka motparten i det rättsliga handlandet i förhållande till den som är motpart. En sådan talan bör därmed, enligt utredningens uppfattning, inte avvisas enligt 4 kap. 6 § arbetstvistlagen.

En dom som har fått laga kraft har rättskraft när det gäller den sak som talan har avsett. Rättskraften innebär att den sak som har avgjorts genom domen inte kan bli föremål för prövning i en ny rättegång (negativ rättskraft). Domen utgör därmed processhinder i en senare rättegång (jfr 17 kap. 11 § första och tredje styckena rättegångsbalken). Rättskraften innebär vidare att domen kan läggas till grund för talan i en senare rättegång, där tvisteföremålet är ett annat. I ett sådant fall får den lagakraftvunna domen prejudiciell betydelse i den senare processen (positiv rättskraft). Med det sagt är rättskraften dock begränsad, bl.a. på så sätt att den som huvudregel enbart gäller mellan parterna i den tidigare processen. Vidare är rättskraften även begränsad i tiden. Omständigheter som inträffar efter den första processen kan göra en ny talan tillåten, trots att den annars hade ansetts röra samma sak. Detta får till följd att en fastställelsetalan tillerkänns rättskraft vid tidpunkten för prövningen men omständigheter som tillkommer efter den lagakraftvunna domen kan medföra att saken ändå får prövas på nytt.

Arbetstagarbegrepp i EU-rätten

Av artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) framgår att arbetstagare har rätt till fri rörlighet på den inre marknaden. Det finns en omfattande rättspraxis från EU-domstolen om vem som åtnjuter denna frihet på den inre marknaden. Domstolen har uttalat att begreppet arbetstagare i artikel 45 har en unionsrättslig betydelse och att begreppet ska ha en vidsträckt tolkning.[15] Vidare har EU-domstolen angett tre villkor för att någon ska anses vara arbetstagare. Han eller hon ska utföra arbete åt eller för någon annan, han eller hon ska vara under dennes arbetsledning och arbetet ska ske mot vederlag.[16]

Parallellt med rättspraxisen kring artikel 45 i EUF-fördraget och där angivna villkor gällande arbetstagarbegreppet förekommer begreppet arbetstagare i många direktiv som rör regleringen av arbetsmarknaden. Definitionen av arbetstagare varierar i direktiven. I ett flertal arbetsrättsliga EU-direktiv förekommer hänvisningar till arbetstagardefinitioner i nationell rätt. Av bemanningsdirektivet[17] framgår t.ex. att med arbetstagare avses en person som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell rätt. Liknande hänvisningar finns bl.a. i utstationeringsdirektivet[18] och överlåtelsedirektivet.[19] Det förekommer också direktiv där en definition av arbetstagarbegreppet saknas i själva direktivet. Två exempel på det är direktivet om kollektiva uppsägningar[20] och arbetstidsdirektivet.[21]

På arbetsmiljöområdet förekommer en uttrycklig definition av vem som avses med arbetstagare i arbetsmiljödirektivet.[22] Av artikel 3 a framgår att arbetstagare är varje person anställd av en arbetsgivare,

[15] Se Levin mot Secretary of State for Justice, C-53/81, EU:C:1982:105.
[16] Se Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg, 66/85, EU:C:1986:179.
[17] Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.
[18] Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.
[19] Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.
[20] Se rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.
[21] Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.
[22] Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG).

inklusive praktikanter och lärlingar men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll.

I samband med det arbete som föregick antagandet av arbetsvillkorsdirektivet[23] föreslog kommissionen en unionsrättslig definition av arbetstagarbegreppet i enlighet med EU-domstolens rättspraxis.[24] Synpunkter från medlemsstaterna ledde till att en arbetstagare definieras i artikel 1.2 som en person som ”har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.” I balansdirektivet,[25] minimilönedirektivet[26] och lönetransparensdirektivet27 finns liknande definitioner som också hänvisar till nationell rätt med beaktande av EU-domstolens praxis. EU-domstolen har ännu inte prövat något mål som avsett denna definition av arbetstagarbegreppet. I skälen till arbetsvillkorsdirektivet anges att EU-domstolen i sin rättspraxis fastställt kriterier för att bestämma statusen för arbetstagare (skäl 8). I det sammanhanget finns en referens till ett antal domar från EU-domstolen.[28] I de uppräknade domarna, som rörde skilda rättsakter, har EU-domstolen uttalat att arbetstagarbegreppet ska ges en unionsrättslig tolkning. De grundläggande kännetecknen för ett anställningsförhållande som återkommer i domarna är att en person under en viss tid utför arbete åt en annan person under dennes ledning och att den förstnämnda personen får ersättning för arbetet.

EU-domstolen har vid upprepade tillfällen uttalat att till anställningsförhållandets grundläggande kännetecken hör att en person utför arbete åt någon annan under dennes ledning och därigenom intar en underordnad ställning (se bl.a. Lawrie-Blum, C-66/85,

[23] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.
[24] COM (2017) 797 final av den 21 december 2017.
[25] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.
[26] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.
[27] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.
[28] Domstolens domar
– Lawrie-Blum, C-66/85, EU:C:1986:284,
– Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612,
– Ender Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455,
– FNV Kunsten, C-413/13, EU:C:2014:2411 och
– Betriebsrat der Ruhrlandklinik GmbH, C-216/15, EU:C:2016:883.

EU:C:1986:284, punkt 17, Brown, 197/86, EU:C:1988:323, punkt 21 och Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, punkt 14). I bedömningen av om så är fallet beaktas bl.a. i vilken utsträckning den arbetspresterande parten har valfrihet gällande arbetstid samt platsen för och innehållet i arbetet. Det tillmäts också betydelse om arbetspresterande part tar del i arbetsgivarens affärsmässiga risker, ingår i arbetsgivarens företag och bildar en ekonomisk enhet med denne (FNV Kunsten, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 36).

EU-domstolen har också gett exempel på omständigheter som talar för att det inte föreligger ett underordnat förhållande. I det sammanhanget har domstolen lyft fram möjligheten för arbetspresterande part att sätta någon annan i sitt ställe, utrymmet för denne att avböja arbete, i vilken utsträckning arbete får utföras åt flera huvudmän och om arbetspresterande part kan råda över sin egen arbetstid (Yodel, C-692/19, EU:C:2020:288, punkt 38–42). I Yodelmålet pekade omständigheterna på att arbetspresterande part var att betrakta som egenföretagare. EU-domstolen framhöll dock att det var upp till den nationella domstolen att beakta samtliga relevanta omständigheter som rörde personen och den aktuella verksamheten innan domstolen slutligen tog ställning till den arbetsrättsliga statusen.

Som framgått av redovisningen skiljer sig uppbyggnaden av de EU-rättsliga och svenska arbetstagarbegreppen i viss mån åt, främst i fråga om betydelsen av ”ledning och kontroll” och vad som närmare ligger i detta uttryck. I det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet är detta ett avgörande kriterium, medan ”ledning och kontroll” i svensk rätt är ett moment bland andra som beaktas inom ramen för en helhetsbedömning. Begreppen ”ledning och kontroll” skiljer sig även åt i fråga om vad som ryms inom uttrycket. I svensk rätt avses med ledning och kontroll att huvudmannen styr över när, var och hur arbetet utförs. I EU-rätten har uttrycket en vidare innebörd och kan omfatta även sådant som om den arbetspresterande parten kan avböja arbete och ha flera huvudmän. Den stora skillnaden mellan EU-rättens arbetstagarbegrepp och det svenska arbetstagarbegreppet ligger i att omständigheter som i Sverige ses som faktorer som kan beaktas inom ramen för en helhetsbedömning, inom EU-rätten ses som indicier på att den arbetspresterande parten är underkastad huvudmannens ledning och kontroll. Huruvida de olika sätten att resonera leder till skillnader i resultat låter sig inte enkelt avgöras.

6.2.5 Utredningens överväganden gällande genomförande av artiklarna 4 och 5

Inledande anmärkningar

Av artiklarna 4 och 5 i plattformsdirektivet framgår att fastställandet av korrekt sysselsättningsstatus är nära förknippat med den rättsliga presumtionen om att det ska vara fråga om ett anställningsförhållande. En första fråga avser presumtionens tillämpningsområde. Vilka förfaranden ska den rättsliga presumtionen tillämpas på? En andra fråga är vilka krav som uppställs på själva fastställandeförfarandet. Vad ligger i plattformdirektivets krav på lämpliga och ändamålsenliga förfaranden? En tredje fråga rör inrättandet av presumtionen. Hur bör denna lämpligen utformas?

Den rättsliga presumtionens tillämpningsområde

Bedömning

Den rättsliga presumtionen bör vara tillämplig i tvistemål mellan å ena sidan den arbetspresterande parten och/eller en arbetstagarorganisation och å andra sidan en digital arbetsplattform eller en intermediär.

Presumtionen bör också vara tillämplig i förvaltningsrättsliga ärenden som uppkommer inom ramen för Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt lagstiftningen om arbetsmiljö, arbetstid, utstationering och skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

Presumtionen bör däremot inte tillämpas på skatte- och straffrättsliga förfaranden samt frågor som rör socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring.

De uttryckliga undantagen inkluderar även frågor som avser arbetslöshetsförsäkring

I överensstämmelse med plattformsdirektivets mål att förbättra arbetsvillkoren för personer som utför plattformsarbete är utgångspunkten alltså att den rättsliga presumtionen ska vara tillämplig i

alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden vari fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete ingår. Direktivet öppnar dock uttryckligen upp för att undanta förfaranden som rör skatte- och straffrättsliga frågor eller frågor som avser social trygghet. I utredningens kommittédirektiv framgår också att utredaren inte ska lämna förslag som innebär att den rättsliga presumtionen ska tillämpas i förfaranden som rör skatte- och straffrättsliga frågor eller frågor som avser social trygghet.

Vad som avses med undantaget för skatte- och straffrättsliga förfaranden är klart. När det gäller social trygghet är det begreppet vidare än de förmåner som traditionellt hänförs till svensk socialförsäkring. Även arbetslöshetsförsäkring räknas in under begreppet social trygghet.[29] Den vedertagna definitionen av social trygghet medför att såväl socialförsäkringarna som arbetslöshetsförsäkringen faller utanför den rättsliga presumtionens tillämpningsområde.

Tillämpningsområdet för tvistemålens del

Den person som utför plattformsarbete ska kunna dra nytta av presumtionen (skäl 31). Vi kan inte förstå det på något annat sätt än att presumtionen ska vara tillämplig i civilrättsliga processer mellan den arbetspresterande parten och huvudmannen. Huvudmannen kan antingen vara en digital arbetsplattform eller en intermediär. Oavsett hur plattformsarbetet är organiserat och hur avtalsförhållandet ser ut bör personen som utför plattformsarbete åtnjuta samma skyddsnivå (se ovan avsnitt 5.3.3 och skäl 24). Vidare bör personen inte komma i ett sämre läge om hans eller hennes talan förs av en arbetstagarorganisation enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen. Den rättsliga presumtionen bör följaktligen även gälla när en arbetstagarorganisation för talan för en enskild.

Den rättsliga presumtionen kan inte vidare tillämpas när det gäller tvistetyper där huvudmannen inte är part. Artikel 5.1 i plattformsdirektivet förutsätter att den digitala arbetsplattformen ska ges möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtionen, vilket enligt vår mening kräver att arbetsplattformen har ställning som part i processen. Att skapa en möjlighet för den digitala arbetsplattformen att

[29] Prop. 1998/99:119 s. 77.

intervenera i ett mål rörande konkurs eller lönegaranti framstår varken som nödvändigt eller lämpligt för att målsättningarna i artikel 5 ska vara uppfyllda.

På skadeståndsrättens område är den personkrets som likställs med arbetstagare mer vidsträckt än vad som följer av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet (se 6 kap. 5 § skadeståndslagen, 1972:207). De s.k. beroende uppdragstagarna synes t.ex. räknas som arbetstagare i skadeståndslagens mening.[30] Den vidare personkretsen gör det praktiska behovet av att tillämpa den rättsliga presumtionen i mål om skadestånd mindre. I sammanhanget bör det också tillmätas betydelse att inrättandet av presumtionen syftar till att förbättra arbetsvillkoren för personer som utför plattformsarbete – inte värna den skadelidandes intressen. Enligt vår mening framstår det därför inte som befogat att den skadelidande ska kunna åberopa den rättsliga presumtionen.

För tvistemålens del bör den rättsliga presumtionen alltså vara tillämplig på förfaranden där det råder ett motpartsförhållande mellan å ena sidan en person som utför plattformsarbete eller en arbetstagarorganisation som för talan för en enskild och å andra sidan en digital arbetsplattform eller en intermediär.

Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet bör omfattas av presumtionens tillämpningsområde

Som framhålls i kommittédirektiven är en särskild fråga om sådana administrativa förfaranden som avses i plattformsdirektivet ska anses omfatta Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet. I sådana fall blir presumtionen även en förvaltningsrättslig angelägenhet.

Utöver de uttryckliga undantagen i artikel 5.3 andra stycket är skrivningen i artikel 5.3 första stycket vidsträckt. Den rättsliga presumtionen ska vara tillämplig i alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden där fastställande av korrekt sysselsättningsstatus är i fråga. Som framgått i avsnitt 6.2.4 har spörsmålet om någon är arbetstagare på senare år varit föremål för prövning i flera kammarrättsavgöranden som rört förelägganden enligt arbetsmiljölagen där arbete eller tjänster förmedlats med inblandning av en app/plattform.

[30] Prop. 1972:5 s. 651.

I EU-direktiv används vanligtvis inte begreppet ”arbetsmiljö”. Beteckningen ”hälsa och säkerhet” är i stället mer frekvent förekommande. Hälsa och säkerhet nämns på flera ställen i skälen till plattformsdirektivet. Det framhålls t.ex. att nya former av digital interaktion och ny teknik i arbetslivet kan medföra risker i fråga om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (skäl 4). Vidare påpekas att ett antal rättsliga instrument föreskriver miniminormer för arbetsvillkor och arbetstagares rättigheter i unionen. I det sammanhanget nämns instrument om aspekter såsom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (skäl 10). Det påtalas också att automatiserade övervaknings- och beslutssystem kan ha en betydande inverkan på plattformsarbetstagarnas säkerhet och fysiska och psykiska hälsa (skäl 50). Även risker för våld och trakasserier lyfts fram. I och med att trakasserier och sexuella trakasserier kan inverka negativt på plattformsarbetstagarnas hälsa och säkerhet bör medlemsstaterna tillhandahålla förebyggande åtgärder (skäl 51).

Utöver hänvisningarna till hälsa och säkerhet omnämns även arbetstid på upprepade ställen i skälen till plattformsdirektivet. Det påpekas t.ex. att plattformsarbete kan leda till oförutsägbara arbetstider och sudda ut gränserna mellan anställning och egenföretagande respektive arbetsgivarens och arbetstagarnas ansvar (skäl 6). Arbetstidsdirektivet lyfts särskilt fram som ett av flera rättsliga instrument som föreskriver miniminormer för arbetsvillkor och arbetstagares rättigheter i unionen. I det sammanhanget nämns även utstationeringsdirektivet (skäl 10). Vidare finns skrivningar i direktivet där arbetstid uttryckligen hänförs till plattformsarbetstagares arbetsvillkor (se artikel 2.1 i och skäl 44).

De återkommande referenserna till hälsa och säkerhet talar med styrka för att direktivet avser att värna de berörda personernas arbetsmiljö. Som en konsekvens av arbetsmiljölagens tillämpningsområde kan gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare få avgörande betydelse när det kommer till möjligheten att utkräva ett arbetsmiljöansvar. Det förhållandet gör att fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete är av vikt när det kommer till Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet på arbetsmiljöområdet.

Arbetstid är en arbetsmiljöfråga. Vi förstår det dessutom som att arbetstiden för personer som utför plattformsarbete betraktas som ett arbetsvillkor i direktivets mening. Det förhållandet tillsammans

med arbetstidens nära koppling till arbetspresterande parts hälsa och säkerhet talar för att Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt arbetstidslagen också bör omfattas av plattformsdirektivets tillämpningsområde.

Arbetsmiljöverket är även tillsynsmyndighet i förhållande till lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen) och lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). Gemensamt för bägge lagarna är att de bygger på och genomför EU-direktiv, som i sin tur är kopplade till anställningsvillkor.

När det kommer till visselblåsarlagen tar Arbetsmiljöverkets tillsyn sikte på att verksamhetsutövare ska följa lagens bestämmelser om att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning (10 kap. 1 § visselblåsarlagen och 3 kap. 1 § förordningen, 2021:949, om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden). Med verksamhetsutövare menas varje fysisk eller juridisk person som driver arbetsrelaterad verksamhet (1 kap. 8 § visselblåsarlagen). Definitionen av verksamhetsutövare omfattar bl.a. aktiebolag, handelsbolag, statliga förvaltningsmyndigheter, domstolar, kommuner, föreningar och stiftelser. Skyldigheten att ha interna rapporteringskanaler gäller för verksamhetsutövare som sysselsätter minst 50 arbetstagare (5 kap. 2 § visselblåsarlagen). Lagstiftaren valde medvetet att inte använda begreppet arbetsgivare i bestämmelsen. Avsikten synes dock ändå vara att en bedömning ska göras av om verksamheten sysselsätter arbetstagare.[31] För att avgöra vem som omfattas av Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt visselblåsarlagen är det alltså aktuellt att göra en bedömning av om en verksamhetsutövare är att anse som arbetsgivare. I praktiken har Arbetsmiljöverket också valt att rikta tillsynen mot arbetsgivare med fler än 50 anställda.[32] Enligt utredningens mening är fastställande av korrekt sysselsättningsstatus av betydelse beträffande Arbetsmiljöverkets tillsyn över visselblåsarlagen.

Enligt utstationeringslagen avser Arbetsmiljöverkets tillsyn att se till att arbetsgivare anmäler utstationering av arbetstagare i Sverige till myndigheten (29–33 och 35 §§ utstationeringslagen). Under utstationeringstiden ska ett anställningsförhållande råda mellan arbets-

[31] Se prop. 2020/21:193 s. 136 f. och 141.
[32] Se t.ex. Arbetsmiljöverkets information på www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/visselblasarlagen/ (hämtad 2025-05-27).

givaren och arbetstagaren (4 § utstationeringslagen). Förekomsten av ett anställningsförhållande är alltså en grundläggande förutsättning för att skyldigheterna i utstationeringslagen ska aktualiseras. I syfte att avgöra vem som omfattas av Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt utstationeringslagen krävs därmed en bedömning av om en huvudman är att anse som arbetsgivare eller inte. Denna bedömning är indirekt avhängig av om arbetspresterande part är arbetstagare eller uppdragstagare.

Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet i fråga om arbetsmiljö, arbetstid, utstationering och visselblåsning skulle kunna undantas från den rättsliga presumtionens tillämpningsområde om förfarandena bedömdes som irrelevanta. I direktivet preciseras inte närmare vilka förfaranden som är relevanta och vilka som skulle kunna vara irrelevanta. Då direktivet avser att slå vakt om arbetspresterande parts arbetsvillkor och arbetsmiljö framstår det som vanskligt att avfärda Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet på dessa områden utifrån bristande relevans. Sammantaget bedömer vi därför att en rättslig presumtion bör tillämpas i förvaltningsrättsliga ärenden som uppkommer inom ramen för Arbetsmiljöverkets tillsyn över arbetsmiljö, arbetstid, utstationering och skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

Svensk lagstiftning uppfyller kraven i artikel 4

Bedömning

Genom befintliga möjligheter till domstolsprövning får Sverige anses ha lämpliga och ändamålsenliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa fastställande av korrekt sysselsättningsstatus.

Arbetstagarbegreppets tvingande karaktär gör att bedömningen redan i dag styrs av sakförhållanden som rör det faktiska utförandet av arbetet.

När ett anställningsförhållande fastställs i domstol framgår det vem eller vilka som ansvarar för arbetsgivarens skyldigheter.

Utifrån gällande rätt uppfyller Sverige följaktligen kraven i artikel 4 i plattformsdirektivet.

Kravet på lämpliga och ändamålsenliga förfaranden

Plattformsdirektivet ålägger medlemsstaterna en skyldighet att ha lämpliga och ändamålsenliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete (artikel 4.1). Förfarandena är avsedda att förhindra och åtgärda felaktig klassificering av de berörda personernas sysselsättningsstatus (skäl 25).

Direktivet ger ingen tydlig ledning vilken sorts förfaranden som krävs. Det som ligger närmast tillhands torde vara en administrativ och/eller rättslig ordning för denna fastställandeprocess. Som vi ser det skulle förfarandet kunna ske hos en myndighet, i domstol eller i en domstolsliknande nämnd.

Enligt gällande rätt kan frågan om sysselsättningsstatus, alltså om någon är arbetstagare eller uppdragstagare, bli föremål för domstolsprövning i skilda instanser beroende på vad saken rör. Utöver möjligheten till prövning inom ramen för ett tvistemål kan arbetstagarbegreppet även aktualiseras i samband med Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet. I det sistnämnda fallet finns möjlighet till både prövning och överprövning i förvaltningsdomstol.

Enligt vår mening är en möjlighet till domstolsprövning ett lämpligt och ändamålsenligt förfarande. Vi kan inte utläsa av direktivet att det även krävs ett separat fastställandeförfarande i administrativ ordning.

Nästa fråga är vid vilken tidpunkt fastställande av sysselsättningsstatus behöver ske. Som konstaterats ovan är det brukliga att domstolarna tar ställning till klassificeringsfrågan i anslutning till att materiella krav framställs. Som utgångspunkt är det alltså inte fråga om en från de materiella frågorna frikopplad prövning. Med det sagt finns det dock en möjlighet för arbetspresterande part att föra en civilrättslig fastställelsetalan utan att ett materiellt krav har uppstått.

Av direktivet är det inte tydligt när i tiden fastställande förväntas kunna ske. Att medlemsstaterna bör ha förfaranden för att *förhindra* felaktig klassificering skulle visserligen kunna indikera ett behov av en möjlighet till förebyggande fastställande av förekomsten av ett anställningsförhållande. Samtidigt ska fastställande i första hand styras av sakförhållanden som rör det faktiska utförandet av arbetet. Det är möjligt att dessa sakförhållanden inte fullt ut är kända innan

personen har börjat utföra arbetet. Under sådana förhållanden blir det svårt att på förhand låta sakförhållandena vara styrande för fastställandet av sysselsättningsstatusen, vilket i sin tur kan tala emot behovet av ett proaktivt fastställande.

Med tanke på att direktivet inte ger någon tydlig ledning när det kommer till den närmare tidpunkten för fastställande kan det framstå som prematurt att föreslå en möjlighet till ett proaktivt fastställande. En sådan nyordning är inte något som direktivet kräver. Utifrån rådande oklarhet bedömer vi att det för närvarande inte är nödvändigt att föreslå en ny möjlighet till förhandsprövning. Vår uppfattning är alltså att Sverige, åtminstone utifrån vad som är känt i nuläget, uppfyller kraven i artikel 4.1 i direktivet.

Kravet på att sakförhållanden bör ha företräde

Enligt plattformsdirektivet ska sakförhållanden som rör det faktiska utförandet av arbetet i första hand styra fastställandet av korrekt sysselsättningsstatus. Vi bedömer att detta ligger väl i linje med att det svenska arbetstagarbegreppet i princip är tvingande. Av gällande rätt följer att domstolarna, oavsett parternas rubricering av sina mellanhavanden, bedömer den sakliga innebörden av överenskomna villkor och de förhållanden som råder för arbetets utförande. Om helhetsbedömningen av de aktuella sakförhållandena i tvisten utfaller så att domstolen anser att någon är arbetstagare är Arbetsdomstolen, som vi redogjort för ovan, inte främmande för att kvalificera parternas mellanhavanden som ett anställningsavtal även om parterna själva rubricerat det på ett annat sätt.

Mot den bakgrunden bedömer vi att det inte finns behov av några åtgärder med anledning av artikel 4.2 i direktivet. Svensk rätt uppfyller alltså plattformsdirektivets krav i denna del.

Kravet på att den eller de som ansvarar för arbetsgivarens skyldigheter tydligt ska framgå

För det fall det konstateras att ett anställningsförhållande föreligger, ska den eller de parter som ansvarar för arbetsgivarens skyldigheter tydligt framgå i enlighet med nationella rättssystem (artikel 4.3). I skälen utvecklas att när ett anställningsförhållande fastställs bör

den eller de som innehar arbetsgivarens skyldigheter vara tydligt identifierad och uppfylla motsvarande arbetsgivarskyldigheter enligt den unionsrätt, nationella rätt och de kollektivavtal som är tillämpliga inom verksamhetens sektor (skäl 25).

Om någon är arbetstagare är dennes motpart arbetsgivare. Oavsett om ett fastställande av ett anställningsförhållande sker i Arbetsdomstolen, allmän domstol eller förvaltningsdomstol framgår det av skälen till domstolens avgörande vem eller vilka som ansvarar för arbetsgivarens skyldigheter. Som tidigare berörts följer det av praxis att flera subjekt under vissa omständigheter kan ansvara som arbetsgivare gentemot en arbetstagare (AD 2018 nr 29).

Kravet i artikel 4.3 får enligt vår bedömning anses uppfyllt i svensk rätt.

Genomförandet av artikel 5 kräver särskilda regler

Förslag

Lagen om plattformsarbete ska innehålla en rättslig presumtion för när personer som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform ska anses vara arbetstagare. Om en sådan person kan visa omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under plattformens ledning och kontroll, ska han eller hon anses vara arbetstagare, om inte den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare. Se vidare nedan i avsnitt 6.2.6 vad som ska gälla i förhållande till intermediärer.

Vidare införs det en bestämmelse om att presumtionen inte gäller i skatte- och straffrättsliga förfaranden samt beträffande frågor som rör socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring.

Det ska också införas en paragraf som föreskriver att vid Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt lagstiftningen om arbetsmiljö, arbetstid, utstationering och skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ska en digital arbetsplattform anses vara arbetsgivare i förhållande till den eller dem som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform, om omständigheterna ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. Detta ska dock inte gälla om den digitala arbetsplattformen visar omständig-

heter som medför att den inte är arbetsgivare i förhållande till den eller dem som utför plattformsarbete. Vad som ska gälla beträffande intermediärer behandlas nedan i avsnitt 6.2.6.

Bestämmelserna införs i ett särskilt kapitel med rubriken Sysselsättningsstatus i lagen om plattformsarbete.

En rättslig presumtion som kan göras gällande av en fysisk person

Medlemsstaterna ska inrätta en ändamålsenlig, motbevisbar rättslig presumtion om anställningsförhållande som utgör ett förenklat förfarande till förmån för personer som utför plattformsarbete (artikel 5.2 i plattformsdirektivet). De närmare formerna för den rättsliga presumtionen bör fastställas av medlemsstaterna (skäl 31). Enligt artikel 5.1 ska dock avtalsförhållandet mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformsarbete genom den plattformen rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras. Samtidigt bör inte tillämpningen av den rättsliga presumtionen automatiskt leda till en omklassificering av personer som utför plattformsarbete (skäl 31). Om den digitala arbetsplattformen försöker motbevisa den rättsliga presumtionen ska det åligga arbetsplattformen att bevisa att avtalsförhållandet inte är ett anställningsförhållande (artikel 5.1). Personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär ska åtnjuta samma skyddsnivå som de personer som har ett direkt avtalsförhållande med en digital arbetsplattform (artikel 3). Artikeln om en rättslig presumtion saknar motsvarighet i svensk rätt. Kravet medför behov av ny lagstiftning.

Enligt kommittédirektiven ska utredningen värna det svenska arbetstagarbegreppet. Med detta som utgångspunkt rymmer presumtionsregeln samtidigt en EU-rättslig komponent i och med skyldigheten att beakta EU-domstolens rättspraxis. Av skälen framgår att den rättsliga presumtionen avser att underlätta bevisföringen för personer som utför plattformsarbete om att de är arbetstagare (skäl 31).

Av artikel 5 framgår att om det finns ett avtalsförhållande mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformsarbete ska detta avtalsförhållande, under vissa förutsättningar, anses vara ett anställningsförhållande. Artikeln förutsätter således att det finns

ett avtalsförhållande mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformsarbete och presumtionen ska avse om den arbetspresterande parten är arbetstagare eller inte. Artikeln tar alltså inte sikte på frågan om vem som är huvudman (arbetsgivare).

Vi uppfattar det som att den rättsliga presumtionen kan utgöra en bevisregel, som syftar till att väga upp de bevissvårigheter som personer som utför plattformsarbete kan ställas inför. Införandet av en bevisregel är således en möjlig väg att genomföra artikel 5.2.

Bevisregeln kan utformas på ett mer eller mindre specifikt sätt. En tänkbar möjlighet skulle kunna vara att införa en lista med ett antal kriterier som presumerar ett anställningsförhållande. En sådan variant skulle kunna påminna om anställningspresumtionen i kommissionens förslag.[33] Det antagna plattformsdirektivet innehåller dock inga specifika kriterier.

Förekomsten av specifika kriterier skulle sannolikt leda till en mer formalistisk prövning än den helhetsbedömning enligt vilken domstolarna i dag avgör vem som är arbetstagare i Sverige. Det skulle kunna göra rättstillämpningen mer förutsebar, men skulle också kunna få till följd att huvudmannen organiserar sin verksamhet på ett sätt som enbart avser att stjälpa presumtionen. Som framhålls i skälen är modellen för plattformsekonomin i ständig utveckling (skäl 30). Den dynamiska kontexten talar emot ett införande av alltför specifika kriterier. Av direktivet kan inte heller utläsas något krav på att formulera närmare kriterier. En mer öppet formulerad bevisregel har också bättre möjligheter att anpassas till nya sätt att organisera arbete. Dessutom kommer domstolarna vara skyldiga att tolka den nationella regeln EU-konformt. Av den anledningen kan det därför finnas skäl att avstå från att införa en bevisregel med detaljerade rekvisit som försvårar en sådan tolkning.

De enda kriterier som nämns i det slutligt antagna plattformsdirektivet är *ledning och kontroll.* Ledning och kontroll ingår som en faktor i den helhetsbedömning som enligt svenskt rätt avgör vem som är arbetstagare. Kriterierna känns även igen från EU-domstolens praxis. Det är enligt vår mening inte lämpligt att helt koppla arbetstagarbegreppet till om den arbetspresterande parten står under huvudmannens ledning och kontroll och försöka precisera vilka närmare omständigheter som kan ge anledning att anta att arbetet utförs under plattformens ledning och kontroll. En sådan ordning

[33] COM (2021) 762 final.

riskerar att medföra att personer som har stort inflytande över hur arbetet utförs, men i övrigt intar en ställning som arbetstagare, inte skulle omfattas av arbetstagarbegreppet. En sådan inriktning skulle också leda bort från den helhetsbedömning som sedan länge tillämpats vid prövningen av om någon är arbetstagare.

Det förekommer bevisregler som anses vara presumtionsregler i bl.a. diskrimineringslagen och visselblåsarlagen, som båda genomför olika EU-rättsakter. Gemensamt för de nationella bevisreglerna är att bevisbördan går över till motparten när någon som anser sig vara diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som *ger anledning att anta* att så är fallet.[34] I detta sammanhang kan även pekas på den princip för fördelningen av bevisbördan vid kränkningar av föreningsrätten som utvecklats i Arbetsdomstolens praxis. Principen innebär att om arbetstagarsidan visar sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten förekommit ska motparten styrka att denne haft objektivt godtagbara skäl för sitt handlande.[35]

Enligt vår mening är det fullt förenligt med plattformsdirektivet att genomföra artikel 5 genom en presumtionsregel. Med en presumtionsregel brukar avses en regel som innebär att när käranden visar att vissa omständigheter (presumerande omständigheter) föreligger, så presumeras en annan omständighet föreligga, nämligen den som ska bevisas i tvisten (rättsfaktum).

Enligt plattformsdirektivet ska det rättsligt presumeras att det är fråga om ett anställningsförhållande ”när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras”. De sakförhållanden (presumerande omständigheter) som ska medföra att presumtionen slår till är alltså omständigheter som tyder på ledning och kontroll. I rättspraxis har beaktats i vilken utsträckning arbetspresterande part utför arbetet självständigt, utan kontroll och direktiv (se t.ex. AD 1990 nr 116 och NJA 1996 s. 311). Att det är fråga om omständigheter som pekar på att huvudmannen har ett bestämmande inflytande om när, var och hur arbetet utförs framstår som självklart, men i övrigt kan det inte närmare anges vilka omständigheter som kan anses tyda på ledning och kontroll.

Uttrycket ledning och kontroll är i den föreslagna lagen avsett att ha den betydelse som det i dag har i svensk rätt. De ytterligare

[34] Se 6 kap. 3 § diskrimineringslagen (2008:567) och 3 kap. 5 § lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.
[35] Fördelningen av bevisbördan i tvister om föreningsrätt är inte lagfäst utan har utvecklats av Arbetsdomstolen med start på 1930-talet, se AD 1937 nr 57.

omständigheter som inom EU-rätten kan beaktas inom ramen för frågan om någon är underkastad annans ledning och kontroll, får beaktas vid helhetsbedömningen (jfr avsnitt 6.2.4).

De presumerande omständigheterna ska enligt direktivet ha ”konstaterats”. Det är alltså inte tillräckligt att den arbetspresterande parten blankt påstår omständigheter som tyder på att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. Det är enligt vår mening förenligt med uttrycket ”konstateras” att den arbetspresterande parten har bevisbördan för de presumerande omständigheterna och att det sedvanliga kravet på bevisvärde – visat – upprätthålls.

De omständigheter som visats (”sakomständigheter som konstaterats”) ska enligt direktivet ”tyda på” ledning och kontroll. I diskrimineringslagen och visselblåsarlagen, och de bakomliggande EU-direktiven, talas i motsvarande situation om ”fakta som ger anledning att anta”. Uttrycket ”tyder på” behöver, enligt vår mening, inte förstås som att det syftar på ett krav på bevisvärde; att omständigheterna med någon särskild grad av sannolikhet ska peka på att huvudmannen utövar ledning och kontroll. Det är snarare fråga om en rättslig bedömning av om de åberopade och styrkta omständigheterna är tillräckliga för att arbetet ska anses vara utfört under huvudmannens ledning och kontroll. Vi förordar att det i lagen används samma uttryck som i diskrimineringslagen och visselblåsarlagen för att uttrycka detta. Att använda uttrycket ”ger anledning att anta” i stället för direktivets ”tyder på” innebär inte någon lägre tröskel.

Mot den bakgrunden ser vi inget som hindrar att bevisregeln utformas på liknande sätt som presumtionsreglerna i diskrimineringslagen och visselblåsarlagen. Vi bedömer det som fördelaktigt att bevisregler som grundar sig på EU-rätt om möjligt ges en snarlik utformning. Det är även att föredra framför ett utformande av bevisbördan liknande den som tillämpas vid föreningsrättskränkningar.

Enligt den nya regeln ska presumtionen alltså slå till om den som utför plattformsarbete visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under plattformens ledning och kontroll. Vi har övervägt behovet av en mer långtgående bevislättnad för arbetspresterande part, men har bedömt att en sådan inte är nödvändig för att genomföra direktivet.

Om den som utför plattformsarbete gör antagligt att denne står under den digitala arbetsplattformens ledning och kontroll presumeras alltså att den som utför plattformsarbete är arbetstagare. För att

presumtionen ska brytas krävs att huvudmannen åberopar och bevisar andra omständigheter än sådana som är kopplade till ledning och kontroll, och att dessa omständigheter medför att den arbetspresterande parten vid en helhetsbedömning inte är att anse som arbetstagare. I detta led ska en sedvanlig helhetsbedömning göras.

Bestämmelsen är 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. Vid helhetsbedömningen ska domstolen beakta att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll. Domstolen kan även beakta omständigheter som har åberopats av den arbetspresterande parten.

Att den som utför plattformsarbete inte förmått visa omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under den digitala arbetsplattformens ledning och kontroll hindrar inte att personen efter en helhetsbedömning, där åberops- och bevisbördan fördelas enligt sedvanliga principer, anses vara arbetstagare.

Ett sätt att förstärka effekten av den rättsliga presumtionen skulle kunna vara att koppla den till en bestämmelse om fackligt tolkningsföreträde. En sådan reglering skulle dock, enligt utredningens uppfattning, gå längre än vad plattformsdirektivet kräver i form av genomförandeåtgärder. Att föreslå en bestämmelse om fackligt tolkningsföreträde är därmed inte förenligt med våra kommittédirektiv.

En särskild bestämmelse som kan tillämpas av Arbetsmiljöverket

För Arbetsmiljöverkets del finns det skäl att utforma den rättsliga presumtionsregeln på ett lite annat sätt jämfört med när regeln ska tillämpas i tvistemål. När Arbetsmiljöverket ska ta ställning till om det finns förutsättningar att besluta om t.ex. ett föreläggande måste verket göra en bedömning av om huvudmannen är arbetsgivare och om de arbetspresterande parterna är arbetstagare. I detta skede är det inte fråga om ett kontradiktoriskt förfarande. Det är först om huvudmannen överklagar myndighetsbeslutet till förvaltningsrätten som det blir ett tvåpartsförfarande, där Arbetsmiljöverket är en av parterna inför domstolen. När Arbetsmiljöverket fattar beslut kan en bevis-

börderegel av den typ som finns t.ex. i diskrimineringslagen svårligen tillämpas.

Vi föreslår därför att det införs en särskild rättslig presumtion för Arbetsmiljöverkets del och att den utformas som en regel om vad verkets utredningsskyldighet ska inriktas mot. Med tanke på att det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön ska regeln ta sikte på att avgöra om huvudmannen är arbetsgivare eller inte.

Bestämmelsen ska vara tillämplig när Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljölagen, arbetstidslagen, utstationeringslagen och lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

Innebörden av bestämmelsen bör vara att den digitala arbetsplattformen ska presumeras vara arbetsgivare till den eller de som utför plattformsarbete, om den utredning som Arbetsmiljöverket gör, visar att det föreligger omständigheter som ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll.

I samband med handläggningen av ett tillsynsärende åligger det Arbetsmiljöverket att göra en bedömning av de allmänna omständigheterna kring utförandet av arbetet. Utredningen kan med den föreslagna bestämmelsen inriktas på omständigheter som ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. Med ledning och kontroll avses att den digitala arbetsplattformen har ett bestämmande inflytande över när, var och hur den arbetspresterande parten utför arbetet. Omständigheter som talar för att arbetet utförs under plattformens ledning och kontroll kan alltså avse sådant som visar att plattformen bestämmer över eller övervakar när och var arbetet närmare utförs och det sätt på vilket arbetsuppgifterna genomförs.

Presumtionen för att det föreligger ett anställningsförhållande kan brytas om omständigheterna i ärendet är sådana att de vid en helhetsbedömning leder till slutsatsen att ett anställningsförhållande inte föreligger. Bestämmelsen är inte avsedd att ändra hur helhetsbedömningen ska göras, men klargör att det åligger den digitala arbetsplattformen att föra fram omständigheter utan koppling till ledning och kontroll som medför att en arbetspresterande part inte är att anse som arbetstagare.

Presumtionen bryts alltså om den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att den arbetspresterande parten vid helhetsbedömningen inte är att anse som arbetstagare. Plattfor-

men måste således tillföra ärendet utredning som medför att den arbetspresterande parten vid en helhetsbedömning inte ska ses som arbetstagare. Detta kan t.ex. ske i samband med att Arbetsmiljöverket, innan beslut fattas, kommunicerar ärendet med den digitala arbetsplattformen enlig 25 § förvaltningslagen (2017:900).

Som nämnts ovan tar artikel 5 inte sikte på frågan om vem som är huvudman (arbetsgivare). Den föreslagna paragrafen är tillämplig om en person utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform. För frågan om vem som är den arbetspresterande partens huvudman gäller sedvanliga krav på utredning.

Den rättsliga presumtionen tar alltså inte sikte på vem – av flera tänkbara huvudmän – som är arbetsgivare. Det är, enligt vår mening, inte för att genomföra direktivet påkallat att införa någon särskild presumtionsregel eller bevislättnad för frågan om den som råder över ett arbetsställe eller anlitar inhyrd arbetskraft ska ha ett arbetsmiljöansvar enligt 3 kap. 12 § arbetsmiljölagen.

Vi har övervägt om det finns anledning att införa en särskild möjlighet för Arbetsmiljöverket att pröva om en huvudman i ett visst tillsynsärende är att anse som arbetsgivare, något som skulle kunna likna en fastställelsetalan. I de fall där frågan om kategorisering inte är klarlagd blir en avgörande delfråga om huvudmannen kan åläggas ett arbetsmiljöansvar. Utslagsgivande för den bedömningen är i många fall om huvudmannen bedöms vara arbetsgivare eller inte. In dubio krävs det alltså en särskild prövning av kategoriseringen redan i dag.[36] Den görs av Arbetsmiljöverket självständigt i samband med myndighetens beredning av ärendet. Enligt vår mening skulle införandet av en förvaltningsrättslig möjlighet till fastställelse inte innebära att handläggningen förenklas eller gynnas på något annat betydelsefullt sätt. Även om det skulle anges att handläggningen i förvaltningsdomstol ska ske skyndsamt framstår det som om det skulle medföra ett obefogat dröjsmål i tillsynsarbetet. Vi ser därför inte skäl att förorda att det i samband med Arbetsmiljöverkets handläggning införs en särskild möjlighet till fastställelse av sysselsättningsstatusen.

Det är tänkbart att frågan om sysselsättningsstatus kan aktualiseras både i civilrättslig ordning och inom ramen för en förvaltningsrättslig prövning rörande samma huvudman. Ett rättskraftigt avgö-

[36] Jfr Arbetsmiljöverkets rapport 2022-02-16, 2018/035377, Återrapportering – regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete, s. 18 f.

rande i förvaltningsdomstol kan i så fall få viss bevisverkan i ett efterföljande tvistemål och vice versa.

Vissa avgränsningar

Som vi redovisat ovan ska den rättsliga presumtionen inte tillämpas på skatte- och straffrättsliga förfaranden samt frågor som rör socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring. Det är motiverat att denna avgränsning framgår av den särskilda lagen. Vi föreslår därför att det införs en sådan bestämmelse i kapitlet om sysselsättningsstatus.

Inom ramen för Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet kan myndigheten polisanmäla bl.a. arbetsgivare för misstänkt arbetsmiljöbrott och brott mot arbetsmiljölagen eller arbetstidslagen. Den presumtionsregel som vi föreslår är tänkt att ta sikte på frågan om bl.a. arbetsmiljölagens och arbetstidslagens tillämpningsområde, som sammanfaller med Arbetsmiljöverkets behörighet att utöva tillsyn. Att frågor om misstänkt arbetsmiljöbrott kan uppkomma i ett senare skede av handläggningen av ett ärende innebär inte att de digitala arbetsplattformarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen och arbetstidslagen begränsas.

Presumtionsreglerna kompletteras med en bestämmelse om att en fastställelsetalan är tillåten

Förslag

Det införs en rätt för en person som utför eller har utfört plattformsarbete att föra en fastställelsetalan om att han eller hon är arbetstagare.

Bestämmelsen införs i kapitlet om sysselsättningsstatus i den särskilda lagen.

Av skälen till direktivet framgår att det är angeläget att förfarandena som syftar till att fastställa sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete förenklas. Vidare ska kravbördan inte öka för dessa personer eller deras representanter (skäl 31). Några närmare anvisningar för vad förenklingen och den minskade kravbördan kan bestå av anges inte i direktivet. Vi förstår det som att medlemssta-

terna kan införa förenklingar som är anpassade efter varje medlemsstats individuella förhållanden.

Enligt gällande rätt är det inte uteslutet för en person som utför eller har utfört plattformsarbete att genom en fastställelsetalan få prövat huruvida han eller hon är respektive var arbetstagare eller inte. Tillåtligheten av en fastställelsetalan är dock beroende av att flera kumulativa förutsättningar är uppfyllda och att en sådan talan dessutom framstår som lämplig (se avsnitt 6.2.4 ovan). För det fall motparten är av uppfattningen att en väckt fastställelsetalan inte bör tillåtas kan det komma att krävas betydande argumentation av käranden i den delen.

Införandet av en särskild bestämmelse om att en fastställelsetalan får föras såvitt avser sysselsättningsstatusen för en person som utför plattformsarbete skulle medföra att denna möjlighet står till buds utan att förutsättningarna i 13 kap. 2 § första stycket rättegångsbalken behöver skärskådas. Enligt vår mening skulle detta innebära en processuell förenkling för personer som utför plattformsarbete. Inom ramen för en sådan fastställelsetalan kommer personer som utför eller har utfört plattformsarbete att kunna dra nytta av bevisregeln. Det medför i sin tur en materiell förenkling.

Om en person är arbetstagare eller inte är i sig något som är av avsevärd betydelse för den som utför plattformsarbete. Det är således inte nödvändigt med någon ändring av arbetstvistlagen i denna del eftersom en sådan fastställelse redan i dag är möjlig (se 4 kap. 6 § arbetstvistlagen). Därtill kommer att den föreslagna regeln om att en fastställelsetalan ska vara tillåten är lex specialis i förhållande till den mer allmänt hållna arbetstvistlagen och således ska tillämpas före den (se 5 kap. 3 § arbetstvistlagen). En person som utför plattformsarbete ska följaktligen, med stöd av sin organisation, kunna väcka en fastställelsetalan också i Arbetsdomstolen som första instans med åberopande av den här föreslagna presumtionsregeln.

Möjligheterna att inleda förfaranden är tillräckliga för personer som utför plattformsarbete

Bedömning

Artikel 5.4 i plattformsdirektivet medför inte att personer som utför plattformsarbete behöver få ytterligare möjligheter att kunna inleda administrativa förfaranden i syfte att fastställa deras korrekta sysselsättningsstatus.

Personer som utför plattformsarbete och deras representanter ska ha rätt att inleda administrativa förfaranden och domstolsförfaranden för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete (artikel 5.4). Enligt gällande rätt prövas frågan om arbetspresterande part är arbetstagare eller inte i domstol i samband med att materiella krav framställs. För att ha talerätt i en sådan rättegång är det normalt tillräckligt att käranden hävdar att han eller hon har ett rättsligt anspråk gentemot svaranden. Talerätten är alltså tämligen vidsträckt. Genom vårt förslag om att införa en uttrycklig rätt att föra en fastställelsetalan om sysselsättningsstatusen tillerkänns de berörda personerna dessutom en kompletterande möjlighet att väcka en civilrättslig talan.

En annan sak är att enskilda inte kan anhängiggöra ett ärende hos Arbetsmiljöverket i syfte att identifiera vem som är ansvarig för arbetsmiljön. Vi har övervägt om det är nödvändigt att ändra den ordningen för att uppfylla kravet i artikel 5.4. Utifrån ett ändamålsresonemang har vi stannat för att någon sådan ändring inte är påkallad. Även om en person som utför plattformsarbete, i ett administrativt förfarande inför Arbetsmiljöverket, skulle kunna få fastställt att han eller hon är arbetstagare leder det nödvändigtvis inte till något efterföljande tillsynsbeslut. Arbetsmiljöverket disponerar över frågan om förelägganden eller förbud (7 kap. 7 § arbetsmiljölagen). I ljuset av vem som är arbetsmiljöansvarig torde det därmed inte ha något självständigt värde för en person som utför plattformsarbete att få fastställt att han eller hon är arbetstagare. Vi ser därför inte att det finns ett behov av att personer som utför plattformsarbete ska kunna anhängiggöra ärenden som rör fastställande av sysselsättningsstatus hos Arbetsmiljöverket. Utredningens sakkunniga och

experter har inte heller uttryckt någon avvikande uppfattning i denna fråga.

Möjligheterna att inleda förfaranden är tillräckliga för representanterna för personer som utför plattformsarbete

Bedömning

Artikel 5.4 i plattformsdirektivet medför inte att representanter för personer som utför plattformsarbete behöver få ytterligare möjligheter att kunna inleda administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden i syfte att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete.

Av artikel 5.4 framgår att personer som utför plattformsarbete och, i enlighet med nationell rätt och praxis, deras representanter ska ha rätt att inleda de förfaranden som avses i punkt 3 första stycket för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att om ett anställningsförhållande ingår som ett nödvändigt moment i den åberopade grunden, dvs. om det för bifall av käromålet är avgörande att ett anställningsförhållande föreligger, blir tvisten alltid att betrakta som en arbetstvist (AD 2013 nr 45).

Det finns möjlighet för den som utför plattformsarbete att dels väcka en fullgörelsetalan om krav som har sin grund i anställningen, dels väcka en fastställelsetalan om att vederbörande är eller har varit arbetstagare. Om personen är organiserad i en arbetstagarorganisation kan han eller hon, enligt den ordning som gäller för respektive organisation, få stöd och hjälp att väcka talan.

Utredningens uppfattning är således att den rättighet för representanter för personer som utför plattformsarbete som framgår av artikel 5.4 är tillgodosedd i gällande rätt. Det behövs således inte några åtgärder i denna del för att genomföra direktivet.

Genomförandet av den rättsliga presumtionen förutsätter inte ytterligare myndighetskontroll

Bedömning

Det behöver inte införas någon ytterligare myndighetskontroll med anledning av artikel 5.5 i plattformsdirektivet.

Om en nationell behörig myndighet anser att en person som utför plattformsarbete kan vara felaktigt klassificerad ska myndigheten inleda lämpliga åtgärder eller förfaranden, i enlighet med nationell rätt och praxis, för att fastställa personens korrekta sysselsättningsstatus (artikel 5.5).

Artikeln verkar utgå från att det i medlemsstaterna finns myndigheter som övervakar efterlevnaden av anställningsvillkor för personer som utför plattformsarbete. I Sverige är dock inslaget av sådan myndighetskontroll begränsat. Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen utövar viss kontroll när det gäller arbetsmiljö, arbetstid och diskriminering. Därutöver har lagstiftaren betraktat efterlevnaden av anställningsvillkor som en fråga för arbetsmarknadens parter. Enligt vår uppfattning är detta en väl fungerande ordning. Ledamöterna i den referensgrupp som varit knuten till utredningen har också gett uttryck för att ett ökat inslag av myndighetskontroll inte är en önskvärd utveckling.

Artikel 5.5 inkluderar ett utrymme för skönsmässig bedömning. Det överlåts till den behöriga myndigheten att bedöma om det är påkallat att agera. Vidare ska myndigheten inleda lämpliga åtgärder eller förfaranden i enlighet med nationell rätt och praxis. Bestämmelsen anknyter alltså till befintlig reglering. Utifrån bestämmelsens ordalydelse kan vi inte utläsa en tydlig skyldighet för medlemsstaterna att införa någon ny form av myndighetskontroll. Enligt vår mening kan artikeln förstås som att den adresserar sådan myndighetskontroll som redan föreskrivs i nationell rätt. Vi noterar också att bestämmelsen i artikel 5.5 inte medför några nya individuella rättigheter.

Med det sagt har Arbetsmiljöverket möjlighet att agera inom ramen för sin tillsynsverksamhet om myndigheten bedömer att en huvudman har ett arbetsgivaransvar. Under sådana förhållanden kan frågan om sysselsättningsstatus indirekt bli en inledande delfråga i

tillsynsärendet.[37] Såvitt vi förstår bestämmelsen i plattformsdirektivet behöver sysselsättningsstatusen nödvändigtvis inte kunna fastställas i ett separat förfarande.

Sammantaget är det vår bedömning att genomförandet av artikel 5.5, åtminstone i nuläget, inte kräver ett införande av ytterligare myndighetskontroll.

6.2.6 Utredningens överväganden gällande samma skyddsnivå för de som har ett avtalsförhållande med en intermediär

Presumtion också för den som har ett avtalsförhållande med en intermediär

Förslag

En paragraf ska reglera inrättandet av den rättsliga presumtionen i artikel 5 i plattformsdirektivet i förhållande till personer som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär. Om en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under intermediärens ledning och kontroll ska han eller hon anses vara arbetstagare, om inte intermediären visar omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare.

Ovan i avsnitt 5.3 har vi redogjort för artikel 3 och beskrivit att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att de som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär ska åtnjuta samma skyddsnivå enligt direktivet som de som har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform.

Felaktig klassificering är något som kan förekomma även när det gäller personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär. Vi har föreslagit en presumtion för att den som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform ska ses som arbetstagare om han eller hon visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet ut-

[37] Se t.ex. Kammarrätten i Göteborgs dom den 29 november 2024 i mål nr 7245-23.

förs under den digitala arbetsplattformens ledning och kontroll. Presumtionen kan motbevisas om plattformen visar omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare.

För att personer som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär ska tillförsäkras samma skyddsnivå som de som har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform bör även den förstnämnda gruppen kunna komma i åtnjutande av presumtionen.

Enligt utredningens uppfattning innebär inte kravet på samma skyddsnivå enligt plattformsdirektivet i sig att personer som har ett avtalsförhållande med en intermediär ska ses som arbetstagare hos den digitala arbetsplattformen. Omklassificeringen ska i första hand ske i förhållande till den som arbetspresterande part har en avtalsrelation med.

Vi har övervägt om det är möjligt att ha den rättsliga presumtionen avseende såväl digitala arbetsplattformar som intermediärer i en och samma bestämmelse. Enligt vår uppfattning kan det i sådana fall bli oklart hos vilken huvudman den aktuella personen ska ses som arbetstagare. Av tydlighetsskäl är det därför att föredra att presumtionen regleras i en egen paragraf såvitt avser personer som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär. Bestämmelsen kan ha samma uppbyggnad som den som gäller personer som har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform.

Vid bedömningen av om intermediären utövar ledning och kontroll är det möjligt att beakta också den ledning och kontroll som den digitala arbetsplattformen utövar. Intermediären kan alltså utöva ledning och kontroll över personen som utför plattformsarbete indirekt genom den digitala arbetsplattformens agerande. På så sätt är det möjligt att tillgodoräkna intermediären det som den digitala arbetsplattformen gör.

Även den som har ett avtalsförhållande med en intermediär ska kunna väcka en fastställelsetalan om att denne är arbetstagare.

Den reglering som vi föreslår innebär inte någon ändring av att flera subjekt under vissa givna omständigheter kan ansvara som arbetsgivare.

Samma skyddsnivå vid Arbetsmiljöverkets tillsyn

Förslag

Den föreslagna bestämmelsen om Arbetsmiljöverkets tillsyn ska tillfogas ett andra stycke. Av andra stycket ska framgå att det som är föreskrivet avseende digitala arbetsplattformar enligt första stycket också ska gälla för intermediärer.

Ovan har vi föreslagit en bestämmelse om vad som ska gälla i fråga om den rättsliga presumtionen vid Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt lagstiftningen om arbetsmiljö, arbetstid, utstationering och skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Den digitala arbetsplattformen ska anses vara arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete, om omständigheterna ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. Det gäller inte om den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att den inte är arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete.

Av artikel 3 i plattformsdirektivet följer att samma skyddsnivå ska gälla också för de som har en avtalsrelation med en intermediär. Samma ordning bör därför gälla angående Arbetsmiljöverkets tillsyn över intermediärer som gäller för digitala arbetsplattformar. Även en intermediär ska alltså anses vara arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete, om omständigheterna ger anledning att anta att arbete utförs under intermediärens ledning och kontroll. På samma sätt som en digital arbetsplattform ska en intermediär kunna motbevisa att den inte är arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete.

Lagtekniskt kan detta lösas på så sätt att den föreslagna bestämmelsen i 2 kap. 4 § förses med ett andra stycke som reglerar att det som är föreskrivet avseende digitala arbetsplattformar enligt första stycket också ska gälla för intermediärer.

6.3 Ram för stödjande åtgärder

6.3.1 Artikel 6 om en ram för stödjande åtgärder

Av artikel 6 i plattformsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska inrätta en ram för stödjande åtgärder för att säkerställa ett ändamålsenligt genomförande och iakttagande av den rättsliga presumtionen. De ska särskilt göra fyra saker.

För det första handlar det om att utarbeta lämplig vägledning riktad till digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformsarbete och arbetsmarknadens parter. Nämnda vägledning, som ska ha formen av konkreta och praktiska rekommendationer, ska syfta till att förstå och tillämpa den rättsliga presumtionen, inbegripet om förfarandena rörande dess motbevisning (artikel 6 a).

Den andra punkten tar sikte på att utarbeta vägledning och fastställa lämpliga förfaranden för nationella behöriga myndigheter för att proaktivt identifiera, rikta in sig på och följa upp digitala arbetsplattformar som inte följer reglerna som är tillämpliga på fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete (artikel 6 b).

För det tredje ska medlemsstaterna tillhandahålla ändamålsenliga kontroller och fältinspektioner av nationella myndigheter. Detta ska ske i enlighet med nationell rätt eller praxis. Utifrån en lämplighetsbedömning ska medlemsstaterna också tillhandahålla kontroller och fältinspektioner av specifika digitala arbetsplattformar om en nationell behörig myndighet har fastställt att det föreligger ett anställningsförhållande mellan en sådan plattform och en person som utför plattformsarbete. Det ska säkerställas att sådana kontroller och inspektioner är proportionella och icke-diskriminerande (artikel 6 c).

Den fjärde och sista punkten avser att medlemsstaterna ska tillhandahålla lämplig utbildning för nationella behöriga myndigheter och tillgång till teknisk expertis på området algoritmisk verksamhetsledning. Syftet är att dessa myndigheter ska kunna utföra de uppgifter som avses i led b (artikel 6 d).

6.3.2 Gällande rätt

Olika typer av förfaranden

I Sverige förekommer olika typer av förfaranden som syftar till att säkerställa att arbetsrättsliga regler efterlevs på arbetsplatserna. En typ av förfaranden – administrativa förfaranden – kännetecknas av att övervakning och efterlevnad sköts av offentliga organ. Vid en annan typ av förfaranden – fackliga förfaranden – är övervakningen och efterlevnaden en fråga för arbetstagarorganisationerna alternativt arbetsgivarna och deras organisationer.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen kännetecknas generellt av att den statliga inblandningen i frågor som rör villkoren på arbetsmarknaden är begränsad. Det finns inte någon myndighet eller annat offentligt organ som utövar tillsyn över efterlevnaden av exempelvis de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet. I stället har Sverige valt en modell som bygger på att arbetsmarknadens parter fått autonomi att själva reglera villkoren på arbetsmarknaden genom kollektivavtal. En konsekvens av denna ordning är att fackliga förfaranden har en klart mer central roll än administrativa sådana när det kommer till efterlevnad och kontroll av den arbetsrättsliga skyddslagstiftningen.

Det fackliga systemet

Arbetstagarorganisationerna har en betydelsefull roll när det kommer till att utöva tillsyn över att den arbetsrättsliga regleringen i lag och kollektivavtal följs. De fullgör denna uppgift genom att företräda sina medlemmar i arbetsrättsliga frågor och tvister mot arbetsgivaren. Det medför att förhandlingsrätten i medbestämmandelagen är en hörnsten i det fackliga systemet.[38]

Av 10 § medbestämmandelagen framgår att arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Förhandlingsrätten är ömsesidig. Även en arbetsgivare har därmed rätt att påkalla förhandling med arbetstagarorganisationen. För arbetstagarorganisa-

[38] Vi använder här begreppet facklig på samma sätt som i läroboken Facklig arbetsrätt, varmed avses såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationer.

tionens del är det tillräckligt att ha en medlem på arbetsplatsen för att kunna påkalla förhandling. Arbetsdomstolen har uttalat att förhandlingsskyldighet föreligger även om parterna är oense om medlemmen är anställd eller inte (AD 2012 nr 22 och AD 2006 nr 115).

Det är sådana arbetstagarorganisationer som avses i 6 § medbestämmandelagen som har förhandlingsrätt och som enligt 23 § medbestämmandelagen kan sluta kollektivavtal. I svensk rätt finns få krav gällande arbetstagarorganisationer och av 6 § framgår att det ska vara en sammanslutning av arbetstagare som ska tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållande till arbetsgivaren. I övrigt uppställs inga krav på organisationen för att rätt till förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen ska föreligga. Parterna behöver alltså inte ha ett kollektivavtalsförhållande till varandra. Vidare har en fackförening rätt till förhandling även om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med någon annan fackförening. Förhandlingsrätten förutsätter inte heller att fackföreningen ska vara representativ på så sätt att den exempelvis organiserar en viss andel av de anställda hos en viss arbetsgivare eller i en viss bransch.

Medbestämmandelagen tillämpas inte bara på arbetstagare utan även på de som brukar benämnas som jämställda uppdragstagare (1 § andra stycket medbestämmandelagen). Denna kategori omfattar personer som utför arbete åt annan utan att vara anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. I och med att medbestämmandelagen är tillämplig på jämställda uppdragstagare medför det alltså att förhandlingsrätten även blir tillämplig på denna kategori.

Om en arbetspresterande part inte är medlem i en arbetstagarorganisation åligger det i princip honom eller henne att själv se till att arbetsgivaren tillämpar de villkor och skyddsregler som gäller. Med det sagt kan dock arbetsgivaren, enligt vissa arbetsrättsliga principer, vara skyldig att i förhållande till den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen även tillämpa villkoren i kollektivavtalet på oorganiserade arbetstagare.

Vid överträdelser av den arbetsrättsliga regleringen kan arbetstagarorganisationerna göra gällande civilrättsliga sanktioner. En arbetsgivare som inte respekterar bestämmelser i arbetsrättslig lagstiftning eller i kollektivavtal kan bli skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren och, förutsatt att det är fråga om kollektivavtalsbrott, gentemot den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Utöver even-

tuell ekonomisk skada är det vanligt att arbetsgivaren även ska betala s.k. allmänt skadestånd, dvs. ersättning motsvarande den kränkning som lag- eller kollektivavtalsbrottet har inneburit.

De arbetsrättsliga tvister som uppstår hanteras vanligtvis inom ramen för ett tvisteförhandlingssystem. Hur det systemet ser ut kan variera och beror bl.a. på om det finns kollektivavtal som reglerar förhandlingsordningen mellan parterna. Om parterna inte kan enas om en lösning på tvisten får frågan om arbetsgivarens skadeståndsansvar avgöras genom en civilrättslig domstolsprocess.

Regleringen kring facklig representation på arbetsplatsen är en annan del i det fackliga systemet. Enligt 3 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Det kan utgöra en föreningsrättskränkning att vägra låta förtroendemannen få tillträde till företaget (AD 1977 nr 86). Av 6 § förtroendemannalagen framgår att en facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som krävs för det fackliga uppdraget. Detta kan inkludera en rätt till ledighet för studier som exempelvis behandlar innehållet i och tillämpningen av olika arbetsrättsliga lagar. För det fall ledigheten avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats har förtroendemannen rätt till bibehållna anställningsförmåner (7 § förtroendemannalagen).

Myndighetsövervakning

Arbetsmiljöverket har till uppgift att övervaka arbetsmiljölagstiftningen och arbetstidslagstiftningen. Myndigheten är både normgivare och tillsynsmyndighet på arbetsmiljöområdet. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter på arbetsmiljöområdet (4 kap. och 5 kap. 2–5 §§ arbetsmiljölagen). Regeringen har i sin tur delegerat föreskriftsrätten till Arbetsmiljöverket (18 § arbetsmiljöförordningen, 1977:1166). I princip har myndigheten rätt att utfärda de föreskrifter på arbetsmiljöområdet som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det ingår också i Arbetsmiljöverkets uppdrag att hjälpa, stödja och kontrollera de skyddsansvariga. Till Arbetsmiljöverkets viktigaste uppgifter hör att inspektera arbetsplatser och vid behov utfärda de föreläg-

ganden som är påkallade för att säkerställa efterlevnaden av arbetsmiljöreglerna.

Inspektioner av arbetsplatser sker rutinmässigt, efter tips från allmänheten eller arbetstagare och efter att en arbetsgivare anmält att det inträffat en olycka eller ett tillbud. Arbetsmiljöverket kan även besluta om inspektion när skyddsombud vänder sig till myndigheten och påtalar brister i arbetsmiljön. Bakgrunden till en inspektion kan också vara att skyddsombudet har beslutat om att stoppa arbetet. Inspektionsverksamheten är ett förstadium till förelägganden men kan samtidigt utgöra en stöttande och rådgivande verksamhet.

I de fall Arbetsmiljöverket utfärdar beslut om förelägganden eller förbud kan föreläggandena förenas med vite för att garantera efterlevnaden. Om ett sådant föreläggande överträds kan vitet dömas ut. Vidare kan beslut om förelägganden överklagas till förvaltningsdomstol. I sammanhanget kan noteras att ett föreläggande eller förbud som inte förenas med vite blir direkt straffsanktionerat (8 kap. 1 § arbetsmiljölagen och 23 § arbetstidslagen).

Viss myndighetsövervakning sker även gällande diskrimineringslagen genom Diskrimineringsombudsmannen och den myndighetens verksamhet.

6.3.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 6

I svensk rätt finns en generell ram för stödjande åtgärder som får anses tillräcklig

Bedömning

Det behöver för närvarande inte vidtas några åtgärder med anledning av artikel 6 i plattformsdirektivet.

Artikel 6 i plattformsdirektivet förordar att medlemsstaterna ska inrätta en ram för stödjande åtgärder. Denna ram bygger på ett antagande om myndighetsövervakning som inte är helt förenlig med den svenska arbetsmarknadsmodellen. I artikeln finns dock flera referenser till nationell rätt och praxis. Kapitel II om sysselsättningsstatus syftar till att förbättra arbetsvillkoren för den som utför platt-

formsarbete. Kapitel II rör således inte förbättrandet av skyddet för personuppgifter.

Den ram vi har i Sverige för att säkerställa att anställningsvillkor iakttas grundar sig på facklig närvaro och ett fackligt inflytande. Det fackliga systemet är inte villkorat av att det finns ett kollektivavtalsförhållande. Det uppställs inte heller något krav på att fackföreningar ska vara representativa.

I andra länder förekommer det att myndighetsövervakningen, utöver kontroll av arbetsmiljö och arbetstider, även omfattar tillsyn över löner och arbetsvillkor. De fältinspektioner som omnämns i artikel 6 avser en sektorspecifik kontroll av arbetsvillkor. Vi har övervägt om artikeln uppställer ett krav på införande av en ordning med arbets- eller yrkesinspektörer utöver den som redan förekommer genom Arbetsmiljöverkets försorg. Vår utgångspunkt är dock att det är nödvändigt att placera den nationella ramen för stödjande åtgärder i sitt sammanhang.

Som framgått tidigare i detta kapitel föreslår vi inte någon möjlighet till proaktivt fastställande av sysselsättningsstatusen. Vi erinrar om den befintliga möjligheten att väcka en fastställelsetalan om att en person som utför plattformsarbete är arbetstagare. Enligt vårt förslag kommer sysselsättningsstatusen alltså att avgöras av domstol efter att talan väckts av någon som utför plattformsarbete. Utifrån den premissen är det en vansklig uppgift att proaktivt identifiera digitala arbetsplattformar som inte följer reglerna som är tillämpliga på fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete (artikel 6 b).

När det gäller att utarbeta lämplig vägledning för att tillämpa den rättsliga presumtionen har vi ovan konstaterat att det är mindre lämpligt att närmare specificera hur och på vilket sätt de omständigheter som domstol kommer att pröva inom ramen för en helhetsbedömning ska visas. Anledningen till detta är att en närmare specificering skulle leda bort från den helhetsbedömning som det svenska arbetstagarbegreppet vilar på och som vi enligt våra kommittédirektiv ska värna. Mot denna bakgrund framstår det som mindre ändamålsenligt att låta utarbeta konkreta och praktiska rekommendationer på sätt som anges i artikel 6 a.

Ramen för stödjande åtgärder såsom den beskrivs i artikel 6 är svårförenlig med de förslag och bedömningar vi gjort gällande genomförandet av den rättsliga presumtionen. Hänvisningarna till att åt-

gärder ska ske i enlighet med nationell rätt och praxis kan förstås som att plattformsdirektivet inte kräver ett systemskifte. Det befintliga fackliga systemet är inte heller ovidkommande. Sett över tid har det fungerat väl för att säkerställa arbetsvillkoren i Sverige.

Sammantaget är det vår uppfattning att direktivet inte med tillräcklig styrka talar för att det för närvarande behöver införas ett system med mer myndighetsövervakning. Vi noterar också att artikel 6 riktar sig till medlemsstaterna. Enligt vår uppfattning medför artikeln inte några nya individuella rättigheter eller skyldigheter.

7 Algoritmisk verksamhetsledning

7.1 Inledning

Plattformsdirektivet har en dubbel målsättning och är antaget med två olika rättsliga grunder. Direktivet ska förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete. Kapitel III om det som benämns algoritmisk verksamhetsledning är en central del av direktivet och tar sig an en form av teknikanvändning som inte tidigare varit särskilt reglerad. Teknikanvändningen innebär att automatiserade övervaknings- och beslutssystem drivna av algoritmer tar över uppgifter som tidigare utövats av en person som företräder huvudmannen. Enligt plattformsdirektivet är användningen av sådan teknik något som är särskilt vanligt förekommande i fråga om digitala arbetsplattformar.

Kapitlet om algoritmisk verksamhetsledning är på många sätt nydanande och nästintill radikalt. Detta eftersom artiklarna gäller såväl arbetstagare som uppdragstagare, men också med hänsyn till hur långtgående den materiella regleringen är.

Direktivet definierar inte vad som avses med algoritmisk verksamhetsledning. Av ingressen kan utläsas att det handlar om att uppgifter som chefer annars utför, såsom att fördela arbetsuppgifter, prissätta enskilda uppgifter, fastställa arbetsscheman, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran och tillämpa ogynnsam behandling, utövas genom automatiserade system (skäl 8). Algoritmisk verksamhetsledning motsvarar således ledning och fördelning av arbete och innebär att dessa uppgifter sker med inblandning av automatiserade system. Den algoritmiska verksamhetsledningen kan även innefatta olika typer av beslut som medför att en person inte längre kan utföra plattformsarbete. Det sagda är tillräckligt för att ge en bild av vad som avses med algoritmisk verksamhetsledning.

Plattformsdirektivets reglering av algoritmisk verksamhetsledning bygger på tre olika steg som tillsammans bildar en helhet. Regleringen gäller för den som utför plattformsarbete, dvs. för såväl arbetstagare som uppdragstagare.

– Det *första steget* innebär att information ska lämnas om de automatiska systemen för övervakning och beslutsfattande. Informationen ska lämnas till personer som utför plattformsarbete, sådana som är i ett rekryteringsförfarande, men också till deras representanter och behöriga myndigheter (artikel 9).
– Enligt det *andra steget* ska de digitala arbetsplattformarna självmant granska och utvärdera hur de automatiserade övervaknings- och beslutssystemen påverkar personer som utför plattformsarbete. Utvärderingen ska i tillämpliga fall innefatta deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen. Om det vid utvärderingen identifieras en hög risk för diskriminering eller att enskilda beslut som fattats eller stötts av automatiserade beslutssystem åsidosatt rättigheter för en person som utför plattformsarbete, ska den digitala arbetsplattformen vidta nödvändiga och lämpliga åtgärder (artikel 10).
– Det *tredje steget* innebär att beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem ska förklaras för den som utför plattformsarbete. Personer som utför plattformsarbete kan begära att beslut omprövas och den digitala arbetsplattformen ska reagera på en sådan begäran. Den digitala arbetsplattformen ska rätta beslut som kränker den som utför plattformsarbetets rättigheter. Om rättelse inte är möjlig ska lämplig ersättning erbjudas (artikel 11).

Utöver dessa tre steg framgår det av kapitel III att vissa ingripande beslut till nackdel för den som utför plattformsarbete ska fattas av en människa (artikel 10.5). Kapitlet innehåller också ett särskilt förbud för behandling och insamling av vissa personuppgifter (artikel 7). Vidare ska den digitala arbetsplattformen inhämta synpunkter från representanterna för de som utför plattformsarbete vid utförandet av en konsekvensbedömning angående dataskydd enligt artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning (artikel 8).

Vår uppfattning är att kapitel III om algoritmisk verksamhetsledning tjänar direktivets bägge syften även om tyngdpunkten i

kapitlet avser att förbättra skyddet för personuppgifter. Vissa delar av kapitel III, som förbudet i artikel 7, handlar tydligt om skydd för personuppgifter, medan artiklarna 10 och 11 även syftar till att bidra till bättre arbetsvillkor för de som utför plattformsarbete.[1]

Det förhållandet att vi betraktar artiklarna 9, 10 och 11 som något som tillsammans skapar en sammantagen reglering för det som benämns algoritmisk verksamhetsledning får implikationer för på vilka sätt dessa artiklar kan och bör genomföras i svensk rätt.

Eftersom kapitel III delvis bygger vidare på det skydd som redan finns gällande personuppgifter ger vi inledningsvis en kortfattad introduktion till befintlig reglering om dels dataskydd, dels skydd för personlig integritet. Därefter redogör vi för hur plattformsdirektivets reglering om algoritmisk verksamhetsledning bör genomföras i svensk rätt.

7.2 Allmänt om dataskydd och personlig integritet

7.2.1 Grundläggande reglering

Här följer en kortfattad allmän redogörelse av regleringen av dataskydd och personlig integritet. Redogörelsen syftar till att ge en ram för den fortsatta framställningen. Det finns ett omfattande internationellt regelverk med bäring på dessa frågor. Vi begränsar oss till att ge en översiktlig redogörelse av regleringen.

Av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna framgår av artikel 12 att ingen får utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om sitt privatliv m.m. Rätten till respekt för den personliga integriteten framgår vidare som en del av artikel 8 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen). År 1981 antog Europarådet dataskyddskonventionen, vilken tjänat som inspiration för EU:s reglering om dataskydd. I EU-stadgan framgår rätten till skydd för personuppgifter i artikel 8.

[1] Se även skäl 65 i ingressen om att automatiserade övervaknings- och beslutssystem som används i samband med plattformsarbete inbegriper behandling av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete och påverkar arbetsvillkoren och rättigheterna för plattformsarbetstagare, vilket väcker frågor om dataskyddsrätt samt om andra rättsområden som arbetsrätt.

I regeringsformen finns ett grundlagsreglerat skydd mot betydande intrång i den personliga integriteten (2 kap. 6 § andra stycket regeringsformen).

Den mest centrala regleringen av dataskydd finns i dag i EU:s dataskyddsförordning. Rättsakten kompletteras av nationella bestämmelser i dataskyddslagen (2018:218) som i sin tur kompletteras av förordningen (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Vidare finns det ett antal s.k. registerförfattningar som reglerar vilka uppgifter som får behandlas på särskilda områden och i vissa verksamheter.

7.2.2 Särskilt om EU:s dataskyddsförordning

EU:s dataskyddsförordning innefattar en generell reglering för behandling av personuppgifter inom EU. Förordningen ska tillämpas på sådan behandling av personuppgifter som helt eller delvis sker på automatiserad väg och på annan behandling än automatiserad sådan av personuppgifter som ingår i eller kommer att ingå i ett register. Förordningen är bl.a. tillämplig och ger ett skydd i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare men även mellan en huvudman och andra arbetspresterande parter.

Personuppgifter definieras enligt artikel 4.1 i EU:s dataskyddsförordning som varje upplysning som avser en identifierad eller identifierbar fysisk person. En identifierbar fysisk person är en person som direkt eller indirekt kan identifieras särskilt med hänvisning till en identifierare såsom ett namn m.m. Med begreppet behandling avses enligt artikel 4.2 i EU:s dataskyddsförordning en åtgärd eller en kombination av åtgärder beträffande personuppgifter, oberoende av om de utförs automatiserat eller manuellt.

Personuppgiftsansvarig är normalt en juridisk person, offentlig myndighet, institution eller annat organ som ensamt eller tillsammans med andra bestämmer ändamålen och medlen för behandlingen av personuppgifter. En fysisk person kan också vara personuppgiftsansvarig. Avgörande för placeringen av personuppgiftsansvaret är vem som bestämmer ändamål och medel för behandlingen av personuppgifter (artikel 4.7).

För all behandling av personuppgifter enligt EU:s dataskyddsförordning gäller ett antal grundläggande principer som reglerar

hur personuppgiftsbehandling får genomföras. Principerna framgår av artikel 5.1 och innebär att personuppgifter ska

a) behandlas på ett lagligt, korrekt och öppet sätt i förhållande till den registrerade (laglighet, korrekthet och öppenhet),

b) samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål och inte behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål (ändamålsbegränsning),

c) vara adekvata, relevanta och inte för omfattande i förhållande till de ändamål för vilka de behandlas (uppgiftsminimering),

d) vara korrekta och, om nödvändigt, uppdaterade (korrekthet),

e) inte möjliggöra identifiering av den registrerade under längre tid än nödvändigt (lagringsminimering), och

f) behandlas på ett sätt som säkerställer säkerheten för uppgifterna (integritet och konfidentialitet).

Behandling av personuppgifter kräver vidare att det finns en rättslig grund. I EU:s dataskyddsförordning regleras sex rättsliga grunder: samtycke, avtal med den registrerade, rättslig förpliktelse, skydda grundläggande intresse, myndighetsutövning och uppgift av allmänt intresse samt intresseavvägning (artikel 6.1).

För behandling av särskilda kategorier av personuppgifter, s.k. känsliga personuppgifter, finns ytterligare krav. Som huvudregel är behandling av personuppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse eller medlemskap i fackförening och behandling av genetiska uppgifter, biometriska uppgifter för att entydigt identifiera en fysisk person, uppgifter om hälsa eller uppgifter om en fysisk persons sexualliv eller sexuella läggning förbjuden enligt artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning. Detta förbud kompletteras dock med en rad undantag som anges uttömmande i förordningen.

Den personuppgiftsansvarige har enligt EU:s dataskyddsförordning skyldigheter att säkerställa att behandlingen av personuppgifter sker på ett säkert sätt.

7.3 Ställningstagande till vad som avser dataskyddsfrågor i artiklarna 7–11

Bedömning

Vid genomförandet av plattformsdirektivet är det nödvändigt att klargöra vad i artiklarna 7–11 som rör dataskyddsfrågor. Av den särskilda lagen bör det vara tydligt vad som avser dataskyddsfrågor.

Plattformsdirektivet kompletterar EU:s dataskyddsförordning (skäl 38 och 44). Av artikel 24.1 i direktivet följer att den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning också ska ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i direktivet i fråga om dataskyddsfrågor. Övervakningen och verkställandet ska ske i enlighet med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i förordningen. Det är således nödvändigt att ta ställning till vad i artiklarna 7–11 som rör dataskyddsfrågor.

Algoritmisk verksamhetsledning innefattar, som vi beskrivit ovan, bl.a. en automatiserad fördelning av arbetsuppgifter. För att det ska vara möjligt att göra en sådan fördelning kommer de automatiserade systemen som de digitala arbetsplattformarna använder sig av att behandla uppgifter om de personer som utför plattformsarbete. Ett av plattformsdirektivets uttryckliga syften är att förbättra skyddet för personuppgifter i plattformsarbete. Av artikel 1.2 andra stycket framgår att det i plattformsdirektivet fastställs regler för att förbättra skyddet för fysiska personer när det gäller behandlingen av deras personuppgifter genom att det föreskrivs åtgärder som rör algoritmisk verksamhetsledning, vilka är tillämpliga på personer som utför plattformsarbete.

I sammanhanget beaktar vi även att andra medlemsstater kommer att göra en bedömning av vad i artiklarna 7–11 som rör dataskyddsfrågor. Vilka ställningstaganden som andra länder gör saknar vi inblick i eftersom dessa ännu inte är kända. Med det sagt kommer andra länders ställningstaganden inte att göras utifrån vad som i Sverige kan uppfattas som arbetsrätt. Å ena sidan är det eftersträvansvärt att medlemsstaterna gör likartade bedömningar för att tillsynen ska fördelas på ett sätt som inte ger upphov till mer tillämpningsproblem än nödvändigt. Enligt våra kommittédirektiv ska, å andra

sidan, den svenska arbetsmarknadsmodellen vara utgångspunkten för våra förslag. Det förhållandet kan motivera vissa nationella hänsyn.

Lagen om plattformsarbete kommer att gälla förhållandet mellan den digitala arbetsplattformen och de som utför plattformsarbete. Att delar av lagen, på grund av att direktivet uttryckligen kräver det, underställs myndighetsövervakning är inte något som i sig påverkar vad som i civilrättslig mening gäller mellan den digitala arbetsplattformen, personerna som utför plattformsarbete och deras representanter. För utredningen är det således klart att våra ställningstaganden om att delar av artiklarna 7–11 utgör dataskyddsfrågor inte på något sätt minskar bestämmelsernas betydelse för förhållandet mellan den digitala arbetsplattformen och de som utför plattformsarbete. Berörda arbetstagarorganisationer kan således övervaka att denna reglering följs och ytterst framställa krav på skadestånd vid brott mot lagen (se nedan i kapitel 9).

Om artiklarna i plattformsdirektivet handlar om dataskyddsfrågor följer således för svenskt vidkommande att IMY ska ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen. Enligt vår uppfattning bör det i den särskilda lagen vara tydligt vilka bestämmelser som rör dataskyddsfrågor och som därmed står under tillsynsmyndighetens tillsyn.

Plattformsdirektivets reglering i kapitel V om rättsmedel och efterlevnad påverkar således hur vi valt att utforma den särskilda lagen och dess reglering av algoritmisk verksamhetsledning.

Vi har, som en del av beslutsunderlaget för att avgöra vad som utgör dataskyddsfrågor, mottagit underlag från i utredningen deltagande expert från IMY. Tillsammans med ordalydelsen i artikel 24.1 och skälen i ingressen till den artikeln ger det oss stöd för att inte allt i artiklarna 7–11 rör dataskyddsfrågor.

Utredningen är medveten om att det är möjligt att antingen göra en extensiv eller restriktiv tolkning av vad i artiklarna 7–11 som utgör dataskyddsfrågor. För tolkningen har det betydelse om betraktaren har en dataskyddsrättslig- eller arbetsrättslig utgångpunkt. Vi menar att den uppdelning som vi gör nedan utgör ett korrekt genomförande av direktivet. Vi har därvid inte klassificerat mer än nödvändigt som frågor som rör dataskydd.

Ett andra alternativ hade varit att inte göra någon uppdelning alls och lämna till tillsynsmyndigheten att utifrån plattformsdirektivet avgöra vad i artiklarna 7–11 som är dataskyddsfrågor. Vi uppfattar

att en sådan lösning skulle bidra till en mindre förutsebar reglering och att det skulle leda till fler tvister om vad som är dataskyddsfrågor.

Ett tredje alternativt vore att klassificera allt i artiklarna 7–11 som frågor rörande dataskydd. Den till utredningen knutna referensgruppen har varit enig i att en sådan lösning inte är önskvärd. Referensgruppen har gett uttryck för att det alternativet kraftigt skulle avvika från hur regleringen av arbetsmarknaden ser ut på andra områden.

I avsnitt 7.14 finns en tabell som sammanfattar hur vi har bedömt artiklarna 7–11 utifrån om de rör dataskyddsfrågor eller inte.

7.4 Två kapitel om algoritmisk verksamhetsledning i den särskilda lagen: ett om dataskyddsfrågor och ett om inflytandefrågor

Förslag

I den särskilda lagen införs två kapitel om algoritmisk verksamhetsledning. I det ena kapitlet samlas dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning. I det andra kapitlet samlas inflytandefrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Bedömning

Lagen om plattformsarbete rör förhållandet mellan den digitala arbetsplattformen och personer som utför plattformsarbete. Att delar av lagen är underställd myndighetstillsyn påverkar inte det.

Kapitel III om algoritmisk verksamhetsledning utgör en central del av plattformsdirektivet. När det gäller dataskyddsfrågor i artiklarna 7–11 framgår, som återkommande nämnts, att IMY ska vara tillsynsmyndighet för svenskt vidkommande. De bestämmelser som är nödvändiga för att genomföra artiklarna 7–11 såvitt avser dataskyddsfrågor samlas i ett kapitel för att därigenom klargöra omfattningen av IMY:s tillsynsansvar. Att plattformsdirektivet föreskriver mer specifika skyddsregler än EU:s dataskyddsförordning får till

följd att direktivet, och därmed även lagen som genomför direktivet, kompletterar förordningen.

Allt som regleras i artiklarna 7–11 rör emellertid inte dataskydd. Det finns även ytterligare artiklar i kapitel III om bl.a. säkerhet och hälsa samt information och samråd. Nödvändiga paragrafer för att genomföra övriga bestämmelser i kapitel III samlas i ett annat kapitel benämnt Inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning.

Kapitel V om rättsmedel och efterlevnad i direktivet, och inte minst artikel 24 i det kapitlet, ligger till grund för vårt förslag att samla bestämmelser om dataskyddsfrågor i ett kapitel och övriga bestämmelser i ett annat kapitel. Uppdelningen bidrar till att klargöra vad som omfattas av IMY:s tillsynsansvar. Det är något som även underlättar utformningen av bestämmelserna om tillsyn, sanktioner och rättegång. Vi återkommer till bedömningen av dessa frågor nedan i kapitel 9 om rättsmedel och efterlevnad.

I samband med vår bedömning av vilka behov som finns när det kommer till genomförandeåtgärder gällande artiklarna 7–11 kommer vi också att ta ställning till vad som rör dataskyddsfrågor i enlighet med artikel 24.1 och vad som inte gör det. Utfallet av bedömningen avgör sedan i vilket av de två kapitlen i den särskilda lagen som en eventuell nödvändig bestämmelse ska placeras, dvs. om bestämmelsen ska placeras i 3 kap. (om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning) eller i 4 kap. (om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning). Som inledande vägledning har vi då tagit fasta på om det finns en motsvarighet till bestämmelsen i EU:s dataskyddsförordning.

7.5 Förbud mot behandling och insamling av vissa uppgifter

7.5.1 Artikel 7 om begränsningar för behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem

Av artikel 7 i plattformsdirektivet framgår att digitala arbetsplattformar inte får behandla och samla in vissa uppräknade uppgifter med hjälp av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Det som är förbjudet är följande:

a) behandla personuppgifter om det emotionella eller psykologiska tillståndet hos en person som utför plattformsarbete,

b) behandla personuppgifter som rör privata samtal, inbegripet samtal med andra personer som utför plattformsarbete och representanter för personer som utför plattformsarbete,

c) samla in personuppgifter för en person som utför plattformsarbete när den personen inte erbjuder eller utför plattformsarbete,

d) behandla personuppgifter för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter, inbegripet föreningsfrihet, förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder eller rätt till information och samråd, som fastställs i stadgan,

e) behandla personuppgifter för att härleda en persons ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, inbegripet kronisk sjukdom eller hiv-status, emotionellt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning,

f) behandla biometriska uppgifter, enligt definitionen i artikel 4.14 i EU:s dataskyddsförordning, som avser en person som utför plattformsarbete för att fastställa den personens identitet genom att jämföra dessa uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om fysiska personer i en databas.

Artikeln ska tillämpas på alla personer som utför plattformsarbete från och med början av ett rekryterings- eller urvalsförfarande.

Plattformsdirektivet föreskriver mer specifika och ytterligare skyddsåtgärder när det gäller behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade system än vad som framgår av EU:s dataskyddsförordning (skäl 38). Av samma skäl i ingressen framgår också att begrepp som rör personuppgifter ska tolkas mot bakgrund av definitionerna i EU:s dataskyddsförordning.

Förbudet gällande behandling av vissa personuppgifter gäller vid användning av automatiserade övervaknings- och beslutssystem (artikel 7.1). Förbudet är emellertid vidare än att enbart gälla organisering av arbete genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem på så sätt att det också ska tillämpas när digitala arbetsplattformar

använder automatiserade system som fattar eller stöder beslut som på något sätt påverkar de personer som utför plattformsarbete (artikel 7.3). Förbudet gäller således inte enbart automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

Det kan inte utläsas några undantag för när sådan behandling och insamling av personuppgifter som nämns i artikel 7 är tillåten hos den digitala arbetsplattformen. I fråga om samtycke som grund för undantag (jfr artikel 9.2 a i EU:s dataskyddsförordning) anges i skäl 39 att personer som utför plattformsarbete sällan har något fritt val där han eller hon kan vägra att lämna samtycke utan att det påverkar honom eller henne negativt. Digitala arbetsplattformar bör således inte kunna behandla personuppgifter på den grunden att en person som utför plattformsarbete har lämnat samtycke till behandlingen och insamlingen av personuppgifterna. I sammanhanget kan nämnas att samtycke, med hänsyn till den maktobalans som råder mellan arbetsgivare och arbetstagare, normalt inte kan användas som grund för behandling av personuppgifter, vilket annars är tillåtet.[2]

Gällande biometriska uppgifter anges följande i skäl 41 (vår kursivering).

> Digitala arbetsplattformar bör inte behandla biometriska uppgifter om personer som utför plattformsarbete i identifieringssyfte, det vill säga fastställa en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om ett antal personer i en databas (en-till-många-identifiering). *Detta påverkar inte de digitala arbetsplattformarnas möjlighet att utföra biometrisk verifiering, det vill säga att verifiera en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med uppgifter som tidigare lämnats av samma person (en-till-en-verifiering eller en-till-en-autentisering), om sådan behandling av personuppgifter i övrigt är laglig enligt förordning (EU) 2016/679 eller annan relevant unionsrätt och nationell rätt.*

I skälen uttrycks att biometrisk verifiering, i varje fall så länge som denna i övrigt är rättsenlig, inte omfattas av förbudet.[3] Det som inte omfattas är att verifiera en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med uppgifter som tidigare lämnats av samma person (en-till-en-verifiering eller en-till-en-autentisering). Sådan verifiering ska jämföras med identifiering som sker

[2] Riktlinjer 05/2020 om samtycke enligt förordning (EU) 2016/679.
[3] Jfr definitionen i artikel 3.36 i AI-förordningen.

genom jämförelse av en persons biometriska uppgifter med biometriska uppgifter som gäller flera personer och som finns i en databas.

Artikel 7.1 a, 7.1 b och 7.1 f rör *behandling av personuppgifter* medan punkten c rör *insamling av personuppgifter*. Punkterna d och e rör behandling *för att* antingen förutse utövande av grundläggande rättigheter eller *för att* härleda att viss person omfattas av sådant som är känsliga personuppgifter.

Uppräkningen utpekar ett antal särskilda personuppgifter och det finns delvis en överlappning med de känsliga personuppgifterna som räknas upp i artikel 9 i EU:s dataskyddsförordning. Artikel 9 handlar om uppgifter som ”avslöjar” vissa sakförhållanden gällande en person medan artikel 7 i plattformsdirektivet handlar om olika sätt att försöka utreda sådant som avslöjar sakförhållanden.

Lokutionen ”för att” i artikel 7.1 d och 7.1 e förutsätter att behandlingen genomförs för vissa syften.

Den digitala arbetsplattformen får inte behandla personuppgifter *för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter* enligt EU-stadgan (artikel 7.1 d). Artikeln nämner särskilt föreningsfrihet, förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder eller rätt till information och samråd. Den gäller dock även andra delar av EU-stadgan och här kan exempelvis nämnas artikel 33.2 om skydd mot uppsägning som har samband med graviditet och även rätt till föräldraledighet. Förbudet att behandla personuppgifter för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter rör stadgan i sin helhet och kan således avse ett stort antal olika situationer. Denna punkt fanns inte med kommissionens ursprungliga förslag och lades till sent i den process som ledde fram till det antagna direktivet.[4]

Artikel 7.1 e handlar om behandling av personuppgifter som vidtas för att härleda om en person omfattas av känsliga personuppgifter.

7.5.2 Gällande rätt om begränsningar av behandling av personuppgifter

Ovan angavs några allmänna utgångspunkter gällande behandling av personuppgifter. Behandling av personuppgifter regleras alltså i EU:s dataskyddsförordning och även i den svenska kompletterande dataskyddslagen. EU:s dataskyddsförordning är tillämplig på behand-

[4] Motsvarande fanns då i artikel 6.

ling av personuppgifter som helt eller delvis företas på automatisk väg samt på annan behandling än automatisk av personuppgifter som ingår i eller kommer att ingå i ett register (artikel 2.1).

Av artikel 4 i EU:s dataskyddsförordning framgår att med *personuppgifter* avses varje upplysning som avser en identifierad eller identifierbar fysisk person (nedan kallad en registrerad), varvid en identifierbar fysisk person är en person som direkt eller indirekt kan identifieras särskilt med hänvisning till en identifierare som ett namn, ett identifikationsnummer, en lokaliseringsuppgift eller onlineidentifikatorer eller en eller flera faktorer som är specifika för den fysiska personens fysiska, fysiologiska, genetiska, psykiska, ekonomiska, kulturella eller sociala identitet. EU:s dataskyddsförordning skiljer mellan behandling, begränsning av behandling, profilering och pseudonymisering.

EU:s dataskyddsförordning reglerar när personuppgifter får behandlas, t.ex. för att det är nödvändigt för att fullgöra ett avtal (artikel 6.1 b) eller för att uppfylla ett berättigat intresse hos den personuppgiftsansvarige som väger tyngre än den registrerades intresse (artikel 6.1 f). Att personuppgiftsbehandlingen ska vara nödvändig innebär att endast relevanta och adekvata personuppgifter får behandlas med bekantande av syftet med behandlingen. Denna princip framgår även av den grundläggande principen om uppgiftsminimering (artikel 5.1 c).

EU:s dataskyddsförordning innehåller en särskild reglering gällande *känsliga personuppgifter* (artikel 9). Med sådana personuppgifter avses uppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse eller medlemskap i fackförening och behandling av genetiska uppgifter, biometriska uppgifter för att entydigt identifiera en fysisk person, uppgifter om hälsa eller uppgifter om en fysisk persons sexualliv eller sexuella läggning. Behandling av sådana uppgifter är förbjuden. Av artikel 9.2 framgår flera undantag varigenom behandling av känsliga personuppgifter är tillåten.

Uppräkningen av uppgifter i artikel 7 i plattformsdirektivet rör till viss del annat än det som framgår av artikel 9 i EU:s dataskyddsförordning. Det förbud som finns i EU:s dataskyddsförordning gällande behandling av känsliga personuppgifter omfattar således inte samtliga de uppgifter som räknas upp i artikel 7.

De s.k. registerförfattningarna[5] omfattar olika offentliga organ och möjliggör behandling av personuppgifter av det offentliga. De gäller inte digitala arbetsplattformar.

7.5.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 7 om begränsningar av behandling av personuppgifter

Förslag

Tre nya paragrafer ska reglera förbudet som föreskrivs i artikel 7 i plattformsdirektivet.

Digitala arbetsplattformar ska inte genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem få behandla vissa personuppgifter om en person som utför plattformsarbete. I paragrafen görs skillnad mellan behandling av personuppgifter och behandling som sker med ett visst syfte, ”för att”. Av bestämmelsen framgår att biometrisk verifiering är tillåten, när sådan verifiering är tillåten i övrigt.

Enligt en andra paragraf förbjuds insamling av personuppgifter genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem under tiden när personen inte erbjuder eller utför plattformsarbete.

Det införs även en bestämmelse om att förbuden gäller automatiserade system som fattar eller stöder beslut som påverkar personer som utför plattformsarbete. Förbuden gäller alla personer som utför sådant arbete från och med början av ett rekryterings- eller urvalsförfarande.

Artikel 7 innehåller ett förbud mot viss behandling av personuppgifter genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Artikel 7 i plattformsdirektivet räknar upp ett antal personuppgifter som inte tas upp i artikel 9 i EU:s dataskyddsförordning. Vidare framgår av artikel 9 ett antal undantag från det förbudet. Såvitt gäller de digitala arbetsplattformarna och de uppgifter som räknas upp i artikel 7 finns inga undantag från förbudet av behandling och insamling av personuppgifter. Det är inte möjligt att samtycka till behandlingen. Plattformsdirektivet är således mer långtgående än det förkommande

[5] Se exempelvis studiestödsdatalagen (2009:287) och utlänningsdatalagen (2016:27).

förbudet gällande behandling av känsliga personuppgifter som återfinns i EU:s dataskyddsförordning.

Uppräkningen rör fler personuppgifter än de som räknas upp i artikel 9. Det framgår tydligt av plattformsdirektivets ingress att direktivet i denna del kompletterar EU:s dataskyddsförordning och även att det innehåller ytterligare skyddsregler. Utredningens uppfattning är således att det behövs bestämmelser för att genomföra artikel 7 i lagen om plattformsarbete.

I fråga om utformningen av förbudet gör utredningen följande överväganden. Uppräkningen finns i ett direktiv och det finns i denna del inga hänvisningar till nationell rätt. Det är en komplettering av det skydd som finns i EU:s dataskyddsförordning. Artikel 7 innehåller således EU-rättsliga begrepp och är nästintill förordningslik med beaktande av graden av detaljer. Enligt vår mening lämnar artikeln ett begränsat utrymme för nationella avvikelser.

Digitala arbetsplattformar är verksamma i många olika länder och deras verksamhet kan delvis vara gränsöverskridande. Gällande ett förbud för viss behandling finns det skäl att den nationella regleringen ska vara likartad den som finns i direktivet. Skälen för det är flera. En anledning är att inte ge intrycket av att den svenska regleringen i denna del är mer tillåtande eller på annat sätt avviker från den i andra EU-länder.

Vad som närmare avses med de uppräknade personuppgifterna är något som EU-domstolen ytterst får avgöra. Detsamma gäller behandling för att ”förutse” respektive ”härleda”. Utrymmet för och värdet av att inom ramen för denna utredning försöka ge någon långtgående förklaring av vad som avses med uppgifterna i artikel 7 är därför begränsat. Med det sagt kommer vi i författningskommentaren ge några exempel på vad som avses.

Sammantaget är vår bedömning, såvitt gäller uppräkningen av vilka uppgifter som inte får behandlas, att lagbestämmelsen bör utformas närliggande artikel 7.

Bestämmelsen utformas så att det av ett första stycke framgår att digitala arbetsplattformar inte genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem får behandla vissa personuppgifter om en person som utför plattformsarbete. Förbudet träffar personuppgifter avseende det emotionella eller psykologiska tillståndet hos personen, privata samtal och biometriska uppgifter för att fastställa den personens

identitet genom att jämföra dessa uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om fysiska personer i en databas.

Av ett andra stycke framgår att *detsamma* gäller för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter eller för att härleda en persons ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, emotionellt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning. Det rör behandling som sker med ett visst syfte. Att ”detsamma gäller” innebär att förbudet för digitala arbetsplattformar att genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem behandla personuppgifter om en person som utför plattformsarbete omfattar även sådan behandling av personuppgifter som sker med visst syfte, alltså ”för att”.

Enligt vår uppfattning bör förbudet att samla in personuppgifter (artikel 7.1 c) placeras i en egen bestämmelse. Det bör även klargöras att förbudet gäller under tiden när en person inte erbjuder eller utför plattformsarbete. Det handlar alltså i normalfallet om när personen är ledig.

Det finns enligt vår mening utrymme för vissa språkliga förenklingar. När det gäller artikel 7.1 b är det tillräckligt att det av lagtext framgår att behandling av personuppgifter som rör privata samtal är förbjuden. Det innefattar samtal med andra personer som utför plattformsarbete, representanter för personer som utför plattformsarbete och utomstående personer.

Såvitt avser artikel 7.1 d, om grundläggande rättigheter, föreslår vi en hänvisning till EU-stadgan utan att inkludera den uppräkning som återfinns i artikeln. Avsikten är att tydliggöra att stadgan i sin helhet omfattas inklusive det som nämns uttryckligen, nämligen föreningsfrihet, förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder eller rätt till information och samråd.

Vidare är det tillräckligt att det av lagen framgår att den digitala arbetsplattformen inte på angivet sätt får behandla personuppgifter om hälsotillstånd. Det är därmed inte nödvändigt att i bestämmelsen inkludera formuleringar om kroniskt sjukdomstillstånd och hivstatus, då sådana upplysningar omfattas av uppgifter om hälsotillstånd.

Biometriska uppgifter för identifiering är vanligt förekommande och används regelmässigt.[6] Det är något som många personer använ-

[6] Vad som avses med biometriska uppgifter definieras i artikel 4.14 i EU:s dataskyddsförordning.

der för att låsa upp sina smarta telefoner exempelvis med hjälp av fingeravtryck eller ansiktsigenkänning. Artikel 7.1 f innehåller ett förbud för behandling av biometriska uppgifter som avser en person som utför plattformsarbete för att fastställa den personens identitet genom att jämföra dessa uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om fysiska personer i en databas. Av artikeln framgår inget undantag.

Av skäl 41 framgår emellertid, som vi angett ovan, en kvalificering av förbudet gällande behandlingen av biometriska uppgifter. Det anges att digitala arbetsplattformar inte bör behandla biometriska uppgifter om personer som utför plattformsarbete i identifieringssyfte. Med det avses att fastställa en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om ett antal personer i en databas (en-till-många-identifiering).

Skäl 41 uttrycker, enligt utredningens uppfattning, tydligt att en-till-en-verifiering alternativt en-till-en-auktorisering inte bör vara förbjudet för digitala arbetsplattformar, i de situationer när det i övrigt är rättsenligt.

Terminologin i plattformsdirektivet synes, även om uttrycklig hänvisning saknas, vara inspirerad av AI-förordningen. Där återfinns följande definitioner. *Biometrisk identifiering*: automatiserad igenkänning av fysiska, fysiologiska, beteendemässiga eller psykologiska mänskliga drag för att fastställa en fysisk persons identitet genom jämförelse av personens biometriska uppgifter med biometriska uppgifter om enskilda personer som lagrats i en databas (artikel 3.35). *Biometrisk verifiering:* automatiserad en-till-en-verifiering, inklusive autentisering, av fysiska personers identitet genom jämförelse av deras biometriska uppgifter med tidigare lämnade biometriska uppgifter (artikel 3.36).

Det som är förbjudet enligt artikel 7 i plattformsdirektivet är biometrisk identifiering men inte biometrisk verifiering om man använder AI-förordningens terminologi.

Att det ska inte ska vara förbjudet med en-till-en-verifiering är inte uppenbart utifrån ordalydelsen i artikel 7. Ett förbud som innebär att verifiering medelst biometriska uppgifter är helt förbjuden är långtgående. Det har påtalats för utredningen att ett sådant förbud skulle medföra betydande svårigheter för många i dag verksamma digitala arbetsplattformar. En osäkerhet om vad som är förbjudet rörande biometriska uppgifter kan också skapa merarbete. Av den anledningen anser utredningen att det i lagen är befogat att infoga

ett tredje stycke där det framgår att en-till-en-verifiering inte hindras av förbudet.

Angående utformningen av undantaget framstår det som lämpligt att utrycka det som att det första stycket inte hindrar biometrisk verifiering. Det tredje stycket medför att olika typer av identifiering medelst biometriska data är tillåten under förutsättning att den i övrigt är laglig. Det sistnämnda bör också komma till uttryck i lagtext.

Artikel 7 är ett skarpt förbud gällande viss behandling och insamling av personuppgifter. Vi föreslår att det införs en inledande upplysningsbestämmelse om att den särskilda lagen kompletterar EU:s dataskyddsförordning (se ovan avsnitt 7.3). Vi har övervägt om det finns anledning att i lagen också på annat sätt i avsnittet om algoritmisk verksamhetsledning ta in en bestämmelse som upplyser om att annan personuppgiftsbehandling är tillåten. Vi bedömer emellertid inte att det är nödvändigt, utan det framgår redan av bestämmelsen att lagen kompletterar EU:s dataskyddsförordning.

För att genomföra artikel 7.2 är det nödvändigt att det av lagtexten framgår att förbudet gäller alla personer som utför plattformsarbete från och med början av ett rekryterings- eller urvalsförfarande. Enligt direktivets ordalydelse omfattas inte personer som deltar i ett rekryteringsförfarande men sedan väljs bort under förfarandets gång. Skälet till denna avgränsning framgår inte klart.

Gällande artikel 7.3 är en förutsättning att de aktuella besluten rör mer än en person. Av flera språkversioner framgår att besluten ska beröra personer. Lagtexten utformas för att återspegla det förhållandet.

Artikel 7 rör dataskyddsfrågor

Förslag

Artikel 7 och paragraferna som genomför den rör dataskyddsfrågor. Paragraferna placeras därför i kapitel 3 i den särskilda lagen, som behandlar dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Artikel 7 rör i sin helhet dataskyddsfrågor. Det är ett förbud mot automatiserad behandling och insamling av personuppgifter utan egentliga undantag. Införandet av mer specifika bestämmelser innebär att det inte är nödvändigt att göra någon bedömning av om behandlingen av personuppgifterna är nödvändig enligt artiklarna 5 och 6 i EU:s dataskyddsförordning. Vidare saknas möjlighet att göra undantag på sätt som föreskrivs i artikel 9.2 i förordningen. De ovan föreslagna paragraferna ska därmed placeras i kapitel 3 om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Den myndighet som är ansvarig för tillsyn över EU:s dataskyddsförordning blir därmed ansvarig myndighet gällande övervakningen och verkställandet av regleringen. Vidare överväganden i dessa delar följer i kapitel 9 nedan.

7.6 Inhämtande av synpunkter gällande konsekvensbedömning avseende dataskydd

7.6.1 Artikel 8 om konsekvensbedömning avseende dataskydd

Om en typ av behandling, särskilt med användning av ny teknik och med beaktande av dess art, omfattning, sammanhang och ändamål, sannolikt leder till en hög risk för fysiska personers rättigheter och friheter ska den personuppgiftsansvarige före behandlingen utföra en bedömning av den planerade behandlingens konsekvenser för skyddet av personuppgifter (artikel 35.1 i EU:s dataskyddsförordning). En konsekvensbedömning benämns på engelska ”data protection impact assessment (DIPA).”[7]

Av artikel 8 i plattformsdirektivet framgår att behandling av personuppgifter som utförs av en digital arbetsplattform med hjälp av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem är en typ av behandling som *sannolikt leder till en hög risk* för fysiska personers rättigheter och friheter i den mening som avses i artikel 35.1 i EU:s dataskyddsförordning. Av ingressen framgår att en digital arbetsplattform alltid bör genomföra en konsekvensbedömning avseende dataskydd (skäl 43). När digitala arbetsplattformar utför en sådan konsekvensbedömning av hur behandlingen av personuppgifter

[7] Se artikel 8 i den engelska språkversionen av plattformsdirektivet.

genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete ska de, i egenskap av personuppgiftsansvariga,[8] inhämta synpunkter från de personer som utför plattformsarbete och deras representanter.

Den digitala arbetsplattformen ska således inhämta synpunkter vid utförandet av konsekvensbedömningen från personer som utför plattformsarbete och deras representanter.

Det är när den digitala arbetsplattformen utför konsekvensbedömningen som synpunkter ska inhämtas.[9] Det framgår inte närmare vid vilken tidpunkt under utarbetandet av bedömningen som synpunkterna ska inhämtas. Klart är att det är före dess att konsekvensbedömningen är färdigställd. Artikel 8 innehåller inte någon skyldighet att informera, utan den digitala arbetsplattformen ska enbart inhämta synpunkter. Det framgår inte heller vad de inhämtade synpunkterna närmare ska avse. Skyldighetens placering ger dock intrycket av att det rör hur automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar skyddet för personuppgifter.

Synpunkter ska inhämtas från personer som utför plattformsarbete, dvs. såväl arbetstagare som uppdragstagare.

Konsekvensbedömningen ska tillhandahållas till arbetstagarrepresentanter (artikel 8.2).

Av artikel 15 i plattformsdirektivet framgår att andra representanter för personer som utför plattformsarbete än arbetstagarrepresentanter ska kunna utöva de rättigheter som föreskrivs för arbetstagarrepresentanter enligt artiklarna 8.2, 9.1, 9.4, 10.4 och 11.2 *endast i den mån* de agerar på personers vägnar som utför plattformsarbete men som inte är plattformsarbetstagare med avseende på skyddet av deras personuppgifter.

Artikel 8.2 läst i ljuset av artikel 15 innebär att konsekvensbedömningen ska lämnas även till, i förekommande fall, sådana representanter som omnämns i artikel 15. Se vidare nedan i avsnitt 7.12.

[8] Enligt definitionen i artikel 4.7 i EU:s dataskyddsförordning.
[9] I den engelska språkversionen av plattformsdirektivet ”when carrying out” och i den danska språkversionen ”Når den[…] företages”.

7.6.2 Gällande rätt om konsekvensbedömning om dataskydd

Av artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning framgår när en personuppgiftsansvarig ska göra en konsekvensbedömning. *Personuppgiftsansvarig* är en fysisk eller juridisk person, offentlig myndighet, institution eller annat organ som ensamt eller tillsammans med andra bestämmer ändamålen och medlen för behandlingen av personuppgifter (artikel 4.7 i EU:s dataskyddsförordning). Personuppgiftsbiträden ska i förekommande fall bistå personuppgiftsansvariga med att se till att konsekvensbedömningen blir gjord.

Skyldigheten att genomföra en konsekvensbedömning utlöses av om en typ av behandling leder till en hög risk för fysiska personers rättigheter och friheter. Det gäller särskilt vid användningen av ny teknik med beaktande av behandlingens art, omfattning och sammanhang. Konsekvensbedömningen är inte något som görs vid ett tillfälle utan är en pågående process som ska omprövas och uppdateras löpande (artikel 35.11 i EU:s dataskyddsförordning).

En sådan konsekvensbedömning ska enligt artikel 35.3 särskilt krävas i följande fall:

a) En systematisk och omfattande bedömning av fysiska personers personliga aspekter som grundar sig på automatisk behandling, inbegripet profilering, och på vilken beslut grundar sig som har rättsliga följder för fysiska personer eller på liknande sätt i betydande grad påverkar fysiska personer.

b) Behandling i stor omfattning av särskilda kategorier av uppgifter, som avses i artikel 9.1 (särskilt känsliga personuppgifter), eller av personuppgifter som rör fällande domar i brottmål och lagöverträdelser som innefattar brott, som avses i artikel 10.

c) Systematisk övervakning av en allmän plats i stor omfattning.

Av en av IMY upprättad förteckning[10] framgår följande exempel gällande arbetslivet för sådan behandling som kräver konsekvensbedömning. Systematisk övervakning av hur de anställda använder internet och e-post, införande av inpasseringssystem som innefattar behandling av biometriska uppgifter såsom exempelvis fingeravtryck.

[10] Att en sådan förteckning ska upprättas av IMY framgår av artikel 35.4.

Upprättande av kandidat- och kompetensdatabaser och bakgrundskontroller inför rekrytering. IMY:s uppräkning är inte uttömmande.[11]

En konsekvensbedömning ska enligt artikel 35.7 innehålla åtminstone

a) en systematisk beskrivning av den planerade behandlingen och behandlingens syften, inbegripet, när det är lämpligt, den personuppgiftsansvariges berättigade intresse,

b) en bedömning av behovet av och proportionaliteten hos behandlingen i förhållande till syftena,

c) en bedömning av de risker för de registrerades rättigheter och friheter som avses i punkt 1, och

d) de åtgärder som planeras för att hantera riskerna, inbegripet skyddsåtgärder, säkerhetsåtgärder och rutiner för att säkerställa skyddet av personuppgifterna och för att visa att denna förordning efterlevs, med hänsyn till de registrerades och andra berörda personers rättigheter och berättigade intressen.

Efterlevnad av godkända uppförandekoder enligt artikel 40 ska på ett lämpligt sätt beaktas vid bedömningen av konsekvenserna av de behandlingar som utförs av personuppgiftsansvariga eller personuppgiftsbiträden, framför allt när det gäller att ta fram en konsekvensbedömning avseende dataskydd (artikel 35.8 i EU:s dataskyddsförordning).

Av artikel 35.9 framgår att den personuppgiftsansvarige *när det är lämpligt* ska inhämta synpunkter från de registrerade eller deras företrädare om den avsedda behandlingen, utan att det påverkar skyddet av kommersiella eller allmänna intressen eller behandlingens säkerhet. Ovan har vi berört (avsnitt 4.4.4) praxis från Arbetsdomstolen gällande samma rekvisit i tidigare reglering. Av den framgår att i vissa situationer har fackföreningar inte ansetts som en sådan företrädare som avses enligt de rekvisit som numera också upptas i artikel 80 i EU:s dataskyddsförordning (AD 2010 nr 87).

Den personuppgiftsansvarige ska samråda med IMY före behandling av personuppgifter om en konsekvensbedömning visar att behandlingen skulle leda till en hög risk om den personuppgiftsansvarige inte vidtar åtgärder för att minska risken (artikel 36).

[11] Förteckning enligt artikel 35.4 i Dataskyddsförordningen, 2019-01-16, DI-2018-13200.

IMY har utarbetat en vägledning vid konsekvensbedömning.[12] I vägledningen ger IMY ett förslag för genomförandet av en konsekvensbedömning genom en dokumenterad process i tio steg. IMY är tydliga med att det är ett förslag och behov och ordning kan variera mellan olika verksamheter. Vi väljer här att återge stegen för att åskådliggöra hur arbetet med en konsekvensbedömning kan gå till, men understryker samtidigt att det bara är ett förslag från IMY:s sida.

- *Steg 1:* Bedöm behovet av att göra en konsekvensbedömning.
- *Steg 2:* Sätt ihop en arbetsgrupp och planera arbetet.
- *Steg 3:* Gör en systematisk beskrivning av personuppgiftsbehandlingen. Av den systematiska beskrivningen bör följande framgå: Behandlingens art, behandlingens omfattning, behandlingens sammanhang, behandlingens ändamål, nödvändiga resurser, funktionell beskrivning av behandlingen samt roller och ansvarsfördelning.
- *Steg 4:* Genomför en rättslig analys. Följande grundläggande principer gäller för behandling av personuppgifter: Laglighet, korrekthet och öppenhet, ändamålsbegränsning, uppgiftsminimering, riktighet, lagringsminimering och integritet och konfidentialitet.
- *Steg 5:* Hantera risker: Identifiera riskerna, analysera riskerna och åtgärda riskerna.
- *Steg 6:* Begär förhandsamråd med IMY om risken förblir hög.
- *Steg 7:* Hämta in synpunkter från berörda.
- *Steg 8:* Gör en sammantagen bedömning.
- *Steg 9:* Förankra bedömningen i organisationen.
- *Steg 10:* Följ upp konsekvensbedömningen kontinuerligt.

IMY har även i sin vägledning framhållit att det inte finns några bestämda krav på hur detaljerad dokumentationen ska vara. Konsekvensbedömningen är först och främst ett internt arbete som syftar till att den personuppgiftsansvarige följer EU:s dataskyddsförordning.

[12] Vägledning vid konsekvensbedömning, En praktisk guide, februari 2025.

Det finns ingen skyldighet att kommunicera en konsekvensbedömning till någon utomstående.

Underlåtenhet att genomföra en konsekvensbedömning kan leda till sanktioner. Av artikel 58.2 i EU:s dataskyddsförordning framgår ett antal olika sanktioner som kan aktualiseras vid överträdelser av bestämmelserna i förordningen. Det är varning, reprimand och påförande av administrativa sanktionsuppgifter. Det finns exempel på att sanktionsavgift påförts för underlåtenhet att genomföra en konsekvensbedömning.[13]

7.6.3 Gällande rätt om inhämtande av synpunkter från arbetstagare och deras representanter

Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer är de som i första hand enligt svensk rätt utövar inflytande på arbetsgivarens verksamhet för arbetstagares räkning. Det inbegriper lämnande av synpunkter. I svensk rätt sker det i första hand inom ramen för förhandlingar av olika slag, främst enligt reglerna om primär förhandlingsskyldighet som återfinns i 11, 12 och 38 §§ medbestämmandelagen. Den primära förhandlingsskyldigheten förutsätter att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Det finns även viss skyldighet för arbetsgivare utan kollektivavtal att inleda förhandlingar i vissa frågor enligt 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Det ska då gälla beslut om uppsägningar på grund av arbetsbrist alternativt sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen. Det inflytandet utövas i frågor som arbetsgivaren beslutar om i kraft av sin arbets- och företagsledningsrätt.

Införandet av nya tekniker på en arbetsplats är sådant som många gånger kan innebära en viktigare förändring av verksamheten. Det finns därmed en skyldighet att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen (jfr nedan avsnitt 7.11). Utförande av en konsekvensbedömning enligt artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning som sådan är inte något som medför en viktigare förändring av verksamheten eller viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden enligt 11 § medbestämmandelagen och som därför medför en skyldighet att förhandla enligt den bestämmelsen. Detsamma gäller för arbetsgivare utan kollektivavtal enligt 13 § medbestämmandelagen.

[13] Se exempelvis IMY:s beslut 2023-11-28, IMY-2023-1647.

Det finns i svensk rätt få skyldigheter att inhämta synpunkter från enskilda arbetstagare eller att lämna information till enskilda arbetstagare. Ofta gäller skyldigheterna i förhållande till enskilda arbetstagare mot bakgrund av att det saknas arbetstagarorganisation från vilken synpunkter kan inhämtas eller information lämnas. Det kan också finnas en skyldighet att informera arbetstagarna om deras organisation inte vill medverka. Av 4 kap. 3 § lagen (2006:451) om offentliga uppköpserbjudanden på aktiemarknaden framgår att viss information ska lämnas till enskilda arbetstagare. Av 10 § andra stycket semesterlagen (1977:480) framgår att om arbetstagare inte företräds av förhandlingsberättigad organisation eller om organisationen inte vill förhandla ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

Det saknas skyldigheter att involvera uppdragstagare i sådant som konsekvensbedömning avseende dataskydd.

Även gällande arbetsmiljöarbete finns bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av 3 kap. 1 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) framgår att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. I 6 kap. arbetsmiljölagen finns bestämmelser om skyddsombud och skyddskommittéer. Där regleras hur och när sådana ska utses. Av 6 kap. 4 § framgår att skyddsombuden företräder arbetstagarna i frågor som rör arbetsmiljön och av andra stycket i den bestämmelsen framgår att skyddsombud ska delta vid viss planering.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet som regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete är också av central betydelse. Även i denna föreskrift finns bestämmelser om att arbetsgivaren ska ge arbetstagarna, skyddsombuden, alternativt arbetsmiljöombuden, med flera möjligheter att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av 8 § i AFS 2023:1 framgår att arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet och vilka som ska medverka i det.

Även av diskrimineringslagen (2008:567) framgår att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om de aktiva åtgärderna (3 kap. 11 § diskrimineringslagen).

I sammanhanget kan även kamerabevakningslagen (2018:1200) nämnas, inte minst för att den kompletterar EU:s dataskyddsförordning (se 1 § i nämnda lag). Av 18 § tredje stycket kamerabevak-

ningslagen framgår att till en ansökan om kamerabevakning som avser en arbetsplats ska fogas ett yttrande från ett skyddsombud, en skyddskommitté eller en organisation som företräder arbetstagarna på arbetsplatsen. I 21 § finns även en upplysningsbestämmelse om förhandlingsskyldighet enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen.

7.6.4 Utredningens överväganden gällande genomförande av artikel 8

Inhämtande av synpunkter på konsekvensbedömningen

Artikel 8.1 i plattformsdirektivet slår fast att de digitala arbetsplattformarnas behandling av personuppgifter genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem sannolikt leder till hög risk för fysiska personers rättigheter och friheter i den mening som avses i artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning. Därmed ska den digitala arbetsplattformen genomföra en konsekvensbedömning. Artikeln är en erinran om att automatiserade övervaknings- och beslutssystem sannolikt utgör system som utlöser den redan förekommande skyldigheten att utföra en konsekvensbedömning enligt artikel 35.1 i EU:s dataskyddsförordning. Om konsekvensbedömningen också visar att behandlingen kan leda till en hög risk ska den personuppgiftsansvarige, om denne inte kan åtgärda de höga riskerna som behandlingen medför, samråda med IMY (artikel 36.1).

Den digitala arbetsplattformen ska inhämta synpunkter från de personer som utför plattformsarbete och deras representanter. Konsekvensbedömningen ska också tillhandahållas arbetstagarrepresentanterna (artikel 8). Artikel 15 i plattformsdirektivet hänvisar till artikel 8.2 och de representanter som räknas upp där ska således få del av konsekvensbedömningen men deras synpunkter behöver inte inhämtas.

Det finns sedan tidigare en reglering om att synpunkter ska inhämtas från den registrerade när det anses lämpligt (artikel 35.9 i EU:s dataskyddsförordning). IMY har i sin vägledning framfört att det inte är upp till den personuppgiftsansvarige att skönsmässigt bestämma om det är lämpligt, utan att synpunkter regelmässigt ska inhämtas när det är lämpligt.[14] Artikel 8 i plattformsdirektivet innebär att det utrymme för lämplighetsöverväganden som den personupp-

[14] Vägledning vid konsekvensbedömning, En praktisk guide, februari 2025, s. 48.

giftsansvarige haft gällande inhämtande av synpunkter för de digitala arbetsplattformarnas räkning ersätts med ett krav på att inhämta synpunkter från de som utför plattformsarbete och deras representanter. För att uppfylla direktivet bör det således införas en bestämmelse om inhämtande av synpunkter.

Nedan redogör vi för de olika alternativ som vi har övervägt gällande den närmare utformningen av dessa bestämmelser. I kommande avsnitt 7.11 behandlar vi våra överväganden gällande information och samråd med arbetstagarrepresentanter och hur artiklarna 13 och 14 bör genomföras.

Alternativ för utformning av lagbestämmelserna om inhämtande av synpunkter

Konsekvensbedömningen enligt artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning är en pågående och dokumenterad process. Det finns olika tänkbara alternativ för hur bestämmelser om lämnande av synpunkter kan ansluta till svensk rätt. Ett första alternativ är att ansluta till medbestämmandelagens bestämmelser om förhandlingar. Ett andra alternativ skulle kunna bygga på arbetsmiljölagens regler om samverkan. Ett tredje alternativ är att koppla bestämmelserna till diskrimineringslagens regler om samverkan. Det är också möjligt att enbart utforma bestämmelserna nära direktivets ordalydelse.

Olika alternativ till vilka genomförandet kan ansluta

Här redogör vi för olika befintliga regler som det är möjligt att ansluta bestämmelser om lämnande av synpunkter till.

Ett första alternativ: I medbestämmandelagen finns bestämmelser om att arbetsgivare och arbetstagare kan begära förhandling med varandra (10 §). Det finns även bestämmelser om att arbetsgivare i vissa fall ska ta initiativ till förhandling före vissa beslut som innebär viktigare förändring av antingen verksamheten eller enskild arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden. Arbetsgivaren får då inte fatta besluten före dess att förhandlingarna är avslutade. Det sistnämnda är något som arbetstagarorganisationen råder över eftersom organisationen vid oenighet kan begära att förhandlingen

förs även på central nivå (14 §). Reglerna om förhandlingsskyldighet är skadeståndssanktionerade.

Ett andra alternativ: I arbetsmiljölagen finns bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Av AFS 2023:1 framgår att arbetsgivaren ska ge olika skyddsombud möjlighet att medverka vid det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet syftar till att arbetsgivaren ska arbeta systematiskt genom att genomföra och följa upp sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är även det något som ska vara pågående.

Ett tredje alternativ: Även enligt diskrimineringslagen ska det ske samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Denna samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är den som är minst utbyggd.

Ett fjärde alternativ: Det är också möjligt att utforma lagtexten nära ordalydelsen i artikel 8 i plattformsdirektivet och ålägga den digitala arbetsplattformen att inhämta synpunkter från de som utför plattformsarbete och arbetstagarrepresentanterna.

Den digitala arbetsplattformen ska inhämta synpunkter i samband med genomförandet av konsekvensbedömningen

Förslag

Tre nya paragrafer ska reglera det som ska gälla angående konsekvensbedömning avseende dataskydd enligt artikel 8 i plattformsdirektivet.

För att öka lagens självständiga begriplighet införs en upplysningsbestämmelse som hänvisar till artiklarna 35 och 36 i EU:s dataskyddsförordning.

Den digitala arbetsplattformen ska inhämta synpunkter från berörda arbetstagarorganisationer i samband med att den digitala arbetsplattformen genomför konsekvensbedömningen. Om det inte finns någon berörd arbetstagarorganisation ska den digitala arbetsplattformen i stället inhämta synpunkter från de som utför plattformsarbete.

Konsekvensbedömningen ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation.

För genomförandet av artikel 8 i plattformsdirektivet är det nödvändigt att införa särskilda bestämmelser om en möjlighet att lämna synpunkter vid utförandet av konsekvensbedömningen angående dataskydd.

Redan i dag framgår att personuppgiftsansvarig, när det är lämpligt, ska inhämta synpunkter från registrerade eller deras företrädare (artikel 35.9 i EU:s dataskyddsförordning). Av en lagkommentar till EU:s dataskyddsförordning framgår att det kan handla om att en arbetsgivare genomför en s.k. medbestämmandeförhandling enligt 11 § medbestämmandelagen.[15]

Av den vägledning till konsekvensbedömningar som IMY publicerat framgår att konsekvensbedömningen är en pågående dokumenterad process. Tillsynsmyndigheten understryker att det inte är en ”engångsaktivitet med ett tydligt avslut”.[16] Ovan har vi beskrivit de tio steg IMY ger som ett exempel på hur en konsekvensbedömning kan genomföras.

Konsekvensbedömningen ska bidra till att den personuppgiftsansvarige följer EU:s dataskyddsförordning vid behandlingar av personuppgifter som innefattar en hög risk. Det är vid utförandet av den bedömningen som den digitala arbetsplattformen ska inhämta synpunkter från personer som utför plattformsarbete och deras representanter.

Enligt vår uppfattning sker utförandet av konsekvensbedömningen inte utifrån något beslut som huvudmannen kan fatta i kraft av sin arbets- och företagsledningsrätt. Det är i första hand beträffande sådana beslut som arbetsgivare ska förhandla enligt medbestämmandelagen. Konsekvensbedömningen framstår som mer närliggande den samverkan som genomförs enligt arbetsmiljölagen. Samverkan syftar till en god arbetsmiljö som åstadkoms genom efterlevnad av arbetsmiljölagens regler. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är även det en pågående process.

Förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen ska genomföras innan beslutet fattas och beslut får inte fattas förrän förhandlingarna är avslutade. Vi menar att lämnade av synpunkter på en konsekvensbedömning skiljer sig från sådana frågor som typiskt sett är föremål för medbestämmandeförhandlingar. Vidare får vi intrycket

[15] Öman, S, *Dataskyddsförordningen (GDPR) m.m., En kommentar*, om artikel 35.9, JUNO version 3A.
[16] Vägledning vid konsekvensbedömning, En praktisk guide, februari 2025, s. 6.

att det är andra hänsyn som motiverar att synpunkter ska lämnas. Det är inte heller fråga om ett samråd, vilket är ett annat sätt att uttrycka arbetstagarnas möjlighet att bli lyssnade på inför olika beslut.

Vår bedömning är att det framstår som mer lämpligt att utforma bestämmelserna på sätt som ansluter till direktivets ordalydelse. Detta inte minst i syfte att undvika uppfattningen att den svenska lagen avviker från plattformsdirektivet. Ovan har vi pekat på att konsekvensbedömningen är en pågående och återkommande process. Konsekvensbedömningen rör inte enskilda och syftar inte heller till att uppdaga processer där enskildas rätt åsidosatts. Att det i artikel 35.9 i EU:s dataskyddsförordning anges att synpunkter ska inhämtas talar även det, enligt vår uppfattning, för att det är befogat att ansluta till direktivets lydelse.

Artikel 8 i plattformsdirektivet anger att synpunkter ska inhämtas från personer som utför plattformsarbete och deras representanter.

Av artikel 8 framgår inte någon självständig skyldighet att lämna information. Utan föregående information saknas det dock möjlighet att inhämta synpunkter.

Av artikeln framgår att det är de som utför plattformsarbete och deras representanter som den digitala arbetsplattformen ska inhämta synpunkter från. Den som har valt att organisera sig i en arbetstagarorganisation har också valt att denna organisation företräder honom eller henne. Genom organisationen kanaliseras de synpunkter som medlemmarna väljer att lämna. Enligt utredningens uppfattning är det således organisationerna som framför synpunkter från de personer som utför plattformsarbete. Av den anledningen är behovet av att inhämta synpunkter från samtliga personer som utför plattformsarbete, när den digitala arbetsplattformen redan inhämtat synpunkter från arbetstagarorganisationerna, begränsat. Vi väljer därför att utforma bestämmelsen på så sätt att synpunkter ska inhämtas från berörd arbetstagarorganisation. Om sådan organisation saknas ska den digitala arbetsplattformen i stället inhämta synpunkter från samtliga personer som utför plattformsarbete.

Att synpunkter ska inhämtas från arbetstagarorganisationer i samband med genomförandet av konsekvensbedömning är en nyordning. Det framstår som angeläget att de digitala arbetsplattformarna utarbetar sätt på vilket synpunkter kan lämnas oavsett om det är från arbetstagarorganisationerna eller direkt från de som utför plattformsarbete.

Inhämtande av synpunkter enligt den föreslagna bestämmelsen är något annat än förhandlingar i medbestämmandelagens mening. Inhämtandet påverkar således inte de skyldigheter som följer av medbestämmandelagen. Med det sagt föreligger inte något hinder för en kollektivavtalsbunden arbetsgivare att inom ramen för förhandlingar enligt medbestämmandelagen också behandla konsekvensbedömningen.

Av artikel 8.2 framgår att konsekvensbedömningen ska tillhandahållas till arbetstagarrepresentanterna. Någon sådan skyldighet finns inte i dag och det behövs således en bestämmelse om att så ska ske. Vi föreslår att bestämmelsen utformas på så sätt att konsekvensbedömningen ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation.

Det finns anledning att införa en hänvisningsbestämmelse till artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning för att tydliggöra kravet och även placera inhämtandet av synpunkter i sitt sammanhang. Direktivet utgår som ovan nämnts från att den digitala arbetsplattformen alltid ska genomföra en konsekvensbedömning gällande behandlingen av personuppgifter genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

Artikel 8.1 men inte artikel 8.2 rör dataskyddsfrågor

Förslag

Paragraferna som genomför artikel 8.1 rör dataskyddsfrågor och ska placeras i kapitel 3 om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning. Paragrafen som genomför artikel 8.2 rör inte dataskydd och placeras i kapitel 4 om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning.

Att den digitala arbetsplattformen ska genomföra en konsekvensbedömning är en fråga om dataskydd. Därmed är det klart att den eller de myndigheter som är ansvariga för EU:s dataskyddsförordning, i enlighet med vad som närmare regleras i artikel 24.1 i direktivet, ska ansvara för tillsynen av det åliggandet.

Ovan har vi redogjort för att inhämtandet av synpunkter från berörda arbetstagarorganisationer är ett obligatoriskt krav för de digitala arbetsplattformarnas genomförande av konsekvensbedöm-

ningen enligt artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning. Det är således inte möjligt för digitala arbetsplattformar att genomföra konsekvensbedömningen utan att inhämta synpunkter från arbetstagarorganisationerna. Därmed är även skyldigheten att inhämta synpunkter gällande konsekvensbedömningen en dataskyddsfråga, eftersom den digitala arbetsplattformen annars inte korrekt kan genomföra en konsekvensbedömning. Bestämmelserna som genomför artikel 8.1 ska alltså placeras i kapitel 3 rörande dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Angående lämnade av den färdiga konsekvensbedömningen till berörd arbetstagarorganisation (artikel 8.2) är det något som saknar motsvarighet i EU:s dataskyddsförordning. I det skedet är själva konsekvensbedömningen redan gjord och lämnandet av den påverkar inte utförandet av densamma. Själva lämnandet av konsekvensbedömningen till en arbetstagarorganisation är, enligt utredningens uppfattning, inte något som är en fråga som rör dataskydd. Vi förordar att paragrafen som genomför artikel 8.2 placeras i kapitel 4 om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning.

7.7 Digitala arbetsplattformars skyldighet att informera berörda

7.7.1 Artikel 9 om transparens när det gäller automatiserade övervaknings- och beslutssystem

Enligt artikel 9 i plattformsdirektivet ska medlemsstaterna ålägga digitala arbetsplattformar att informera personer som utför plattformsarbete, representanter för plattformsarbetstagare och, på begäran, nationella behöriga myndigheter, om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

I artikel 9.1 preciseras närmare vad informationen ska avse. När det gäller automatiserade övervakningssystem ska informationen avse följande:

– det faktum att sådana system används eller håller på att införas,

– de kategorier av uppgifter och åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas av sådana system, inbegripet bedömning av mottagaren av tjänsten,

– syftet med övervakningen och hur systemet ska utföra den övervakningen,
– mottagarna eller kategorierna av mottagare av de personuppgifter som behandlas av sådana system samt eventuell översändning eller överföring av sådana personuppgifter, inbegripet inom en företagsgrupp.

I fråga om automatiserade beslutssystem ska informationen avse följande:

– det faktum att sådana system används eller håller på att införas,
– de kategorier av beslut som fattas eller stöds av sådana system,
– de kategorier av uppgifter och de huvudsakliga parametrar som sådana system beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiserade beslutsfattandet, inbegripet det sätt på vilket personuppgifterna för den person som utför plattformsarbete eller dennes beteende påverkar besluten,
– skälen till beslut om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, om att vägra betala för arbete som utförts av denne, samt för beslut om dennes avtalsstatus eller varje annat beslut med motsvarande eller skadlig verkan.

Informationen ska också avse alla kategorier av beslut som fattas eller stöds av automatiserade system vilka på något sätt påverkar personer som utför plattformsarbete.

Informationen ska tillhandahållas i form av ett skriftligt dokument, som får vara i elektroniskt format. Vidare ska informationen presenteras i transparent, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och enkelt språk (artikel 9.2).

I förhållande till personer som utför plattformsarbete ska digitala arbetsplattformar tillhandahålla kortfattad information som avses i punkt 1 när det gäller de system och deras funktioner som direkt påverkar personerna, inbegripet deras arbetsvillkor. Sådant tillhandahållande ska ske senast den första arbetsdagen, före införandet av ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och när som helst på deras begäran.

Därutöver ska digitala arbetsplattformar, på begäran av personer som utför plattformsarbete, även tillhandahålla dem omfattande och detaljerad information som avses i punkt 1 om alla relevanta system och deras funktioner (artikel 9.3).

Digitala arbetsplattformar ska gentemot arbetstagarrepresentanter tillhandahålla omfattande och detaljerad information som avses i punkt 1 när det gäller alla relevanta system och deras funktioner. Informationen ska tillhandahållas innan dessa system används, innan det införs ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och när som helst på deras begäran. Vidare ska digitala arbetsplattformar när som helst tillhandahålla omfattande och detaljerad information som avses i punkt 1 till behöriga nationella myndigheter på deras begäran (artikel 9.4).

Det åligger också digitala arbetsplattformar att tillhandahålla den information som avses i punkt 1 till personer som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande. Informationen, som ska tillhandahållas i enlighet med artikel 9.2, ska vara kortfattad och endast avse de automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som används i det förfarandet. Tillhandahållande av informationen ska ske innan rekryterings- eller urvalsförfarandet inleds (artikel 9.5).

Av skälen framgår att de krav gällande transparens och information som föreskrivs i artikel 9 gäller utöver de krav som sedan tidigare fastställs i EU:s dataskyddsförordning (skäl 44).

Slutligen regleras portabilitetsrättigheter för personer som utför plattformsarbete. Dessa ska ha rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som genereras genom att de utför arbete inom ramen för en digital arbetsplattforms automatiserade övervaknings- eller beslutssystem utan att detta åsidosatt rättigheter för mottagaren av tjänsten enligt EU:s dataskyddsförordning (artikel 9.6 första stycket). Det åligger den digitala arbetsplattformen att kostnadsfritt tillhandahålla verktyg för att underlätta ett effektivt utövande av de berörda personernas portabilitetsrättigheter, som avses i artikel 20 i EU:s dataskyddsförordning och i artikel 9.6 första stycket. Efter begäran från en person som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen översända sådana personuppgifter direkt till en tredje part (artikel 9.6 andra stycket).

Rätten till dataportabilitet som följer av plattformsdirektivet gäller utöver den rätt till portabilitet som regleras i artikel 20 i EU:s dataskyddsförordning (skäl 45).

Det saknas koppling mellan artikel 9.6 om dataportabilitet och de tidigare styckena i artikeln om att den digitala arbetsplattformen ska informera berörda om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

7.7.2 Gällande rätt om lämnande av information till arbetspresterande part samt dataportabilitet

Krav på lämnande av information enligt EU:s dataskyddsförordning

Av artikel 5.1 i EU:s dataskyddsförordning framgår att öppenhet är en av de grundläggande principerna vid behandling av personuppgifter. De närmare skyldigheterna gällande öppenhet och transparens regleras framför allt i artikel 12–14 i förordningen. I artikel 12 föreskrivs bl.a. att information ska tillhandahållas den registrerade i en koncis, klar och tydlig, begriplig och lätt tillgänglig form, med användning av ett klart och tydligt språk. Vidare ska informationen tillhandahållas skriftligt, eller i någon annan form, inbegripet, när så är lämpligt, i elektronisk form.

Det finns en reglering om information som ska tillhandahållas om personuppgifterna samlas in från den registrerade (artikel 13 i EU:s dataskyddsförordning). Den personuppgiftsansvarige ska vid insamlingen av personuppgifterna lämna den registrerade information som krävs för att säkerställa rättvis och transparent behandling. Informationen ska omfatta förekomsten av automatiserat beslutsfattande, inbegripet profilering enligt artikel 22.1 och 22.4 i EU:s dataskyddsförordning, varvid det åtminstone i dessa fall ska lämnas meningsfull information om logiken bakom samt betydelsen och de förutsedda följderna av sådan behandling för den registrerade (artikel 13.2 f i EU:s dataskyddsförordning).

Om informationen om personuppgifterna inte erhållits från den registrerade ska ytterligare information lämnas. Den ska då även innehålla samma information gällande förekomsten av automatiserat beslutsfattande (artikel 14.2 g i EU:s dataskyddsförordning).

Den registrerade ska även ha rätt att få bekräftelse av den personuppgiftsansvarige om personuppgifter som rör honom eller henne håller på att behandlas och i så fall få tillgång till personuppgifterna och viss information. Informationen ska bl.a. röra förekomsten av automatiserat beslutfattande. Informationen som ska lämnas ska vara meningsfull om logiken bakom samt betydelsen och de förutsedda följderna av sådan behandling för den registrerade (artikel 15.1 h i EU:s dataskyddsförordning).

Rätt till dataportabilitet

Av artikel 20 i EU:s dataskyddsförordning framgår att den registrerade under vissa förutsättningar ska ha rätt att få ut de personuppgifter som rör honom eller henne i ett strukturerat, allmänt använt och maskinläsbart format och ha rätt att överföra dessa uppgifter till en annan personuppgiftsansvarig. Rätten till s.k. dataportabilitet gäller endast om den personuppgiftsansvariges behandling grundar sig på den registrerades samtycke eller är nödvändig för att fullgöra ett avtal med den registrerade. Vidare har den registrerade bara rätt att få ut sådana personuppgifter som han eller hon har tillhandahållit den personuppgiftsansvarige. Det ger intrycket av att det bara är personuppgifter som den registrerade själv har skickat in till den personuppgiftsansvarige som omfattas av rätten till portabilitet. Uppgifter om den registrerade som den personuppgiftsansvarige har samlat in på annat sätt synes därmed undantas.

Av skälen till EU:s dataskyddsförordning kan utläsas att rätten till dataportabilitet inte innebär en rätt till radering (skäl 68). För den personuppgiftsansvarige är det alltså möjligt att tillgodose den registrerades rätt till dataportabilitet genom att tillhandahålla en kopia av materialet.

Bestämmelser om information till arbetstagare

I Sverige finns ingen reglering som motsvarar plattformsdirektivets åliggande att informera personer som utför plattformsarbete, arbetstagarrepresentanter och nationella behöriga myndigheter om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

I anställningsskyddslagen finns bestämmelser om att arbetsgivare ska lämna skriftliga upplysningar om anställningsvillkor till en arbetstagare. Bestämmelserna är ursprungligen införda med anledning av det s.k. upplysningsdirektivet.[17] Regleringen ändrades 2022 till följd av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet.[18] Sistnämnda direktiv syftar till att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar.

Av 6 c § anställningsskyddslagen framgår att en arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,
2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,
3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt

   a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

   b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete,

   c) vid provanställning: prövotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,
4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,
5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren

[17] Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
[18] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmått på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,
7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

   a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

   b) regler för skiftbyte,
8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,
9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,
10. längden på arbetstagarens betalda semester,
11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,
12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och
13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Viss information ska lämnas så snart som möjligt (punkterna 1–7) medan annan information ska lämnas i samband med att anställningen ingås (punkten 3 b), så snart informationen är känd (punkt 8) eller senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta (punkterna 9–13). Det finns särskilda regler om information till utstationerade arbetstagare (6 d §). Vidare medför ändringar i frågor som anges i punkterna 1–13 att arbetsgivaren ska lämna information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas (6 e §).

Om arbetsgivaren inte lämnar angiven information eller lämnar felaktiga uppgifter kan skadeståndsskyldighet inträda (38 §). Regleringen medför dock inte att muntliga överenskommelser är ogiltiga.

Informationsbestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivet finns också i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete,

lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

7.7.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 9

Svensk rätt saknar motsvarighet till artikel 9

Av EU:s dataskyddsförordning framgår att den personuppgiftsansvarige på olika sätt ska lämna den registrerade information om automatiserat beslutsfattande. Kraven i plattformsdirektivet gäller utöver de krav på lämnande av information som följer av EU:s dataskyddsförordning (se skäl 44). Som en konsekvens av att plattformsdirektivet går utöver det som framgår av EU:s dataskyddsförordning är det nödvändigt att vidta åtgärder för genomförandet av artikel 9 i svensk rätt. Den information som en arbetsgivare ska lämna enligt 6 c § anställningsskyddslagen ska enbart tillhandahållas till arbetstagare. Av artikel 9 i plattformsdirektivet framgår att kretsen av informationsmottagare omfattar såväl arbetstagare, uppdragstagare som personer som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande. Även arbetstagarrepresentanter och behöriga myndigheter är informationsmottagare enligt plattformsdirektivet. Därutöver omfattar informationen som ska lämnas enligt 6 c § anställningsskyddslagen information av ett annat slag än den som avses i artikel 9 i direktivet.

Artikel 9 bör genomföras genom lag

Förslag

Nio paragrafer ska reglera den digitala arbetsplattformens skyldighet att tillhandahålla den information om automatiska övervaknings- och beslutssystem som föreskrivs i artikel 9 i plattformsdirektivet. Av de nya paragraferna ska framgå vilka som är informationsmottagare, vad informationen ska avse, hur informationen ska tillhandahållas samt tidpunkten för tillhandahållandet.

Digitala arbetsplattformar åläggs att informera personer som utför plattformsarbete, berörda arbetstagarorganisationer och de som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande.

Informationen om automatiska övervaknings- och beslutssystem ska avse det som räknas upp i artikel 9. Av lagen ska framgå att informationen ska lämnas skriftligen.

När det gäller personer som utför plattformsarbete ska en sammanfattning av informationen om de automatiska övervaknings- och beslutssystemen tillhandahållas senast den första arbetsdagen, före införandet av ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och på deras begäran. På begäran av nyssnämnda personkategori ska digitala arbetsplattformar också tillhandahålla dem en omfattande och detaljerad redovisning av information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

Till berörd arbetstagarorganisation ska digitala arbetsplattformar lämna en omfattande och detaljerad redovisning av information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Den ska lämnas innan dessa system används, innan det införs ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och på berörd arbetstagarorganisations begäran.

På begäran av tillsynsmyndigheten ska digitala arbetsplattformar lämna en omfattande och detaljerad redovisning av information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

Beträffande personer som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande ska informationen tillhandahållas innan förfarandet inleds.

Enligt artikel 9 i plattformsdirektivet ska digitala arbetsplattformar informera personer som utför plattformsarbete, arbetstagarrepresentanter och de som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

Ett genomförande av artikel 9 i lag fordrar bestämmelser om de digitala arbetsplattformarnas skyldighet att informera, vad informationen ska avse, hur informationen ska tillhandahållas, omfattningen av informationen och vid vilken tidpunkt tillhandahållande av information ska ske (artikel 9.1–9.4).

I vissa avseenden lämnar artikel 9 utrymme för tolkning. Både i fråga om automatiserade övervaknings- och beslutssystem ska informationen t.ex. avse det faktum att sådana system används eller *håller på att införas*. Vilken starttidpunkt som avses när det kommer

till system som håller på att införas är inte självklart. Vidare omfattar informationsskyldigheten alla kategorier av beslut som fattas eller stöds av automatiserade system vilka *på något sätt* påverkar personer som utför plattformsarbete. Ordalydelsen ger intrycket att denna påverkan kan vara ytterst marginell. I vissa fall räcker det att informationen är kortfattad medan det i andra fall krävs omfattande och detaljerad information. Vad dessa krav innebär i praktiken behöver inte vara givet. Den bakomliggande tanken är dock att representanter för personer som utför plattformsarbete och nationella behöriga myndigheter, på begäran, ska få omfattande och detaljerad information så att de kan utföra sina uppgifter (skäl 44). Vilka närmare uppgifter som avses är inte klarlagt. För myndigheternas vidkommande är det tänkbart att detta kan ta sig olika uttryck i skilda medlemsstater.

Med hänsyn till rådande oklarheter finns det skäl att i stor utsträckning utforma bestämmelserna i den särskilda lagen nära ordalydelsen i plattformsdirektivet. Det finns dock utrymme för mindre ändringar för att förtydliga paragrafernas innebörd. Såvitt avser informationen rörande automatiserade beslutssystem ska den bl.a. avse vilka skäl som kan leda till vissa mer ingripande beslut. Det rör beslut om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, om att vägra betala för arbete som utförs av denne samt för beslut om dennes avtalsstatus eller varje annat beslut med motsvarande eller skadlig verkan (artikel 9.1 b iv). Denna kategori av beslut kan enligt vår mening benämnas *beslut av väsentlig betydelse*. Som vi ser det är ett samlingsbegrepp att föredra framför direktivets uppräkning, som inte är uttömmande utan avslutas med en öppen skrivning. Klart är att det som räknas upp i direktivet också omfattas av lagregeln.

Av lagen ska framgå vad informationen om automatiska övervaknings- och beslutssystem ska omfatta. Därutöver ska det införas bestämmelser om att information ska lämnas till den som utför plattformsarbete. I artikel 9 anges att kortfattad information ska lämnas. Vi föredrar att uttrycka det som en sammanfattning av informationen om de automatiserade övervaknings- och beslutssystemen när det gäller de system och deras funktioner som direkt påverkar de personer som utför plattformsarbete. Av lagen ska det också framgå vid vilken tidpunkt informationen ska lämnas. Utöver att den ska lämnas senast den första arbetsdagen och före införandet av ändringar är det tillräckligt att det anges att informationen ska lämnas

på begäran av den som utför plattformsarbete. En sådan begäran kan framställas när som helst.

Vidare ska det regleras i lagen om plattformsarbete att digitala arbetsplattformar, innan ett rekryterings- eller urvalsförfarande inleds, ska lämna kortfattad information om de automatiserade övervaknings- och beslutssystem som används i förfarandet.

Det ska även införas bestämmelser om att information ska lämnas till berörda arbetstagarorganisationer. Det kan uttryckas som att digitala arbetsplattformar ska lämna en omfattande och detaljerad redovisning av information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Denna redovisning ska lämnas innan dessa system används, innan det införs ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och på berörd arbetstagarorganisations begäran. En begäran kan framställas när som helst.

Avslutningsvis ska digitala arbetsplattformar på begäran lämna en omfattande och detaljerad redovisning av information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem till tillsynsmyndigheten.

Artikel 9.1–9.5 rör delvis dataskyddsfrågor

Förslag

Artikel 9.1–9.5 rör dataskydd i den mening som avses i artikel 24.1 såvitt gäller information till personer som utför plattformsarbete samt personer som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande. Bestämmelser rörande detta placeras i 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Att den digitala arbetsplattformen ska lämna information till berörda arbetstagarorganisationer utgör inte dataskyddsfrågor och bestämmelserna om det placeras i 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning.

Att information på begäran ska lämnas till behöriga myndigheter rör inte dataskyddsfrågor. En bestämmelse om detta placeras i 5 kap. om information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer.

Utredningens bedömning är att artikel 9.1–9.5, med undantag för information till berörda arbetstagarorganisationer och myndigheter, rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1. Öppenhet är en av de grundläggande principerna för behandling av personuppgifter enligt EU:s dataskyddsförordning. Det framgår av artikel 5.1 a och konkretiseras i artiklarna 12–14 i förordningen. Av skäl 38 i plattformsdirektivet framgår att direktivet föreskriver mer specifika regler gällande transparens och användning av automatiserade system vid plattformsarbete. Det framgår även att plattformsdirektivet uppställer krav som går utöver det som regleras i EU:s dataskyddsförordning. Utredningens uppfattning är att skyldigheten att informera den som utför plattformsarbete och personer som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande enligt artikel 9.1–9.5 utgör dataskyddsfrågor enligt artikel 24.1.

I fråga om skyldigheten att informera representanter för plattformsarbetstagare finns andra omständigheter att beakta. Det saknas motsvarande skyldighet att informera representanter för registrerade enligt EU:s dataskyddsförordning.

När det gäller information till representanterna är det möjligt att göra olika bedömningar. Ett ställningstagande som innebär att detta är en dataskyddsfråga får till följd att lagregleringen ställs under myndighetstillsyn. Ställningstagandet påverkar även i vilket av kapitlen tre eller fyra som bestämmelsen om information till representanterna ska placeras.

Att underställa en lagreglering gällande informationsskyldighet till arbetstagarorganisationer myndighetstillsyn är inte något som annars förekommer i svensk rätt. Av våra utredningsdirektiv framgår att vi ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för vårt arbete. Med den utgångspunkten är skyldigheten att lämna information till representanter för de som utför plattformsarbete något som kan ses som en fråga som inte rör dataskydd. EU:s dataskyddsförordning innehåller som sagt ingen reglering om att informationen ska lämnas till representanter.

Ett annat sätt att se på frågan är att informationen till representanter för personer som utför plattformsarbete kompletterar den information som ska lämnas till enskilda. Med den utgångspunkten är även informationsskyldigheten till representanter något som bidrar till transparens och öppenhet, vilket på så sätt hänger samman med EU:s dataskyddsförordning. Utifrån det synsättet kan även

skyldigheten att informera representanter vara en fråga om dataskydd i den mening som avses i artikel 24.1.

En annan omständighet är att informationsskyldigheten till personer som utför plattformsarbete och representanter bygger på varandra. Informationen till personer som utför plattformsarbete är mer eller mindre densamma som den som ska lämnas till representanterna.

Sammantaget gör vi bedömningen att information till berörda arbetstagarorganisationer inte rör dataskydd i den mening som avses i artikel 24.1. Bestämmelsen om att digitala arbetsplattformar ska lämna information till berörd arbetstagarorganisation placeras därmed i 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning.

Den informationsskyldighet i artikel 9 som ska fullgöras gentemot behöriga myndigheter är inte en fråga om öppenhet och transparens i förhållande till personer som utför plattformsarbete. Syftet med informationsskyldigheten i detta avseende är snarare att möjliggöra för myndigheterna att få tillgång till den information de behöver för att kunna fullgöra sina uppgifter rörande övervakning av de automatiserade systemen. Det framstår som främmande att betrakta skyldigheten att informera behöriga myndigheter som en dataskyddsfråga enligt artikel 24. Någon sådan motsvarighet finns inte heller i EU:s dataskyddsförordning. Bestämmelsen om information till myndigheter kan således med fördel placeras i ett kapitel i den särskilda lagen som rör information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer.

Rätt till dataportabilitet

Förslag

En ny paragraf ska reglera den rätt till portabilitet av personuppgifter som föreskrivs i artikel 9.6 i plattformsdirektivet. Paragrafen innebär att personer som utför plattformsarbete ska ha rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som genereras genom att de utför arbete inom ramen för en digital arbetsplattforms automatiserade övervaknings- och beslutssystem, utan att detta påverkar de rättigheter enligt EU:s dataskyddsförordning som mottagaren av tjänsten har. Det ska åligga den digitala arbetsplattformen att kostnadsfritt tillhandahålla verktyg för att underlätta ett effektivt utnyttjande av personernas portabilitetsrättigheter.

Om personen som utför plattformsarbete begär det ska den digitala arbetsplattformen skicka över sådana personuppgifter direkt till en tredje part.

I artikel 9.6 i plattformsdirektivet föreskrivs en specifik rätt till portabilitet beträffande alla personuppgifter som genereras när personer utför plattformsarbete inom ramen för en digital arbetsplattforms automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Bestämmelsen utvidgar den rätt till dataportabilitet som regleras i artikel 20 i EU:s dataskyddsförordning och tillerkänner personer som utför plattformsarbete en individuell rättighet. Det finns inte någon motsvarande bestämmelse i svensk rätt. För att genomföra plattformsdirektivet är det därför nödvändigt att införa en bestämmelse som motsvarar plattformsdirektivets artikel om rätt till dataportabilitet. Den nya bestämmelsen bör utformas direktivnära.

I artikeln finns en skrivning om att portabiliteten ska ske utan att det påverkar de rättigheter enligt EU:s dataskyddsförordning som mottagaren av tjänsten har. Vi uppfattar att det gäller personuppgifter som genereras av mottagaren av den tjänst som personen som utför plattformsarbete tillhandahållit. Gällande de personuppgifterna ska EU:s dataskyddsförordning respekteras.

Artikel 9.6 rör dataskydd

Förslag

Artikel 9.6 rör dataskyddsfrågor och paragrafen som genomför den artikeln ska placeras i 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Vår bedömning är att det som föreskrivs i artikel 9.6 utgör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24 i plattformsdirektivet. Bestämmelsen som genomför den utvidgade rätten till dataportabilitet ska därmed placeras kapitel 3 om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Rätten till portabilitet i plattformsdirektivet har en direkt motsvarighet i artikel 20 i EU:s dataskyddsförordning. Artikel 9.6 medför dock att portabilitetsrättigheterna utsträcks för personer som ut-

för plattformsarbete. Bestämmelsen kompletterar alltså den rättighet som tillkommer den registrerade sedan tidigare. Enligt vår mening är det klarlagt att rätten till portabilitet i plattformsdirektivet är en sådan dataskyddsfråga som åsyftas i artikel 24 i plattformsdirektivet.

7.8 Mänsklig kontroll

7.8.1 Inledning

Artikel 10 i plattformsdirektivet om mänsklig kontroll innehåller två olika delar. Den *första delen* handlar om att den digitala arbetsplattformen självmant ska idka tillsyn och utvärdera sina system för automatiskt beslutsfattande och automatisk övervakning. Denna utvärdering ska ske med deltagande av arbetstagarrepresentanter (artikel 10.1–10.4). Den *andra delen* handlar om att vissa beslut rörande personer som utför plattformsarbete ska fattas av en människa (artikel 10.5). Det uppställs alltså ett krav på mänsklig inblandning.

Den första delen av artikel 10 kan sägas utgöra en komplettering av den konsekvensbedömning som ska utföras gällande behandling av personuppgifter. Fokus för utvärderingen ska emellertid vara på hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. Utvärderingen kan medföra att systemen ska ändras. Utvärderingen syftar dock inte primärt till att ändra eller ompröva redan fattade beslut. Det är snarare fråga om ett proaktivt arbete för att undvika beslut som medför diskriminering eller på annat sätt åsidosätter de som utför plattformsarbetes rättigheter. Den som är satt att utföra utvärderingen ska dock ha befogenhet att avvika från de automatiserade besluten.

Den andra delen av artikel 10 utgör en komplettering av EU:s dataskyddsförordning. Av artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning framgår att registrerade har rätt att inte bli föremål för beslut som enbart grundas på automatiserad behandling. Det finns dock ett antal undantag när så ändå är tillåtet. Det saknas möjlighet till undantag för helautomatisering av sådana beslut som räknas upp i artikel 10.5 i direktivet gällande personer som utför plattformsarbete. Det är något som annars, enligt vissa särskilt angivna undantag, kan vara möjligt enligt artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning.

Vi redovisar först vår bedömning avseende artikel 10.1–10.4 och därefter vår bedömning i fråga om artikel 10.5.

7.8.2 Artikel 10.1–10.4 om självutvärdering av automatiska besluts- och övervakningssystem

Artikel 10.1–10.4 i plattformsdirektivet innehåller bestämmelser om att den digitala arbetsplattformen själv ska *idka tillsyn* och *utvärdera* sina automatiska besluts- och övervakningssystem. Utvärderingen ska ske med deltagande av arbetstagarrepresentanter. Utvärderingen ska göras åtminstone vartannat år och röra hur enskilda beslut som fattas eller stöds av sådana system påverkar personer som utför plattformsarbete, inbegripet i tillämpliga fall deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen (artikel 10.1).

Digitala arbetsplattformar ska ha tillräckliga personalresurser för en ändamålsenlig tillsyn och utvärdering av effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att idka tillsyn över och utvärdera effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion, också för att avvika från automatiserade beslut. Dessa personer ska åtnjuta skydd mot uppsägning eller motsvarande, disciplinåtgärder och annan ogynnsam behandling när de utför sina uppgifter (artikel 10.2).

Om det vid sådan tillsyn eller utvärdering identifieras en *hög risk för diskriminering* eller konstateras att systemen *åsidosatt rättigheterna* för en person som utför plattformsarbete, ska den digitala arbetsplattformen vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet, om så är lämpligt, att ändra det automatiserade övervaknings- eller beslutssystemet eller upphöra med dess användning, för att undvika sådana beslut i framtiden (artikel 10.3).

Såvitt gäller vad som avses med ”åsidosatt rättigheterna” kan artikel 10 läsas i ljuset av skälen i ingressen. Med rättigheter enligt dessa bestämmelser avses ”arbetstagarrättigheter, rätten till icke-diskriminering eller rätten till skydd för vederbörandes personuppgifter” (skäl 49). Det kan således vara fråga om överträdelser av ett stort antal regler som rör arbetsrätt, diskrimineringsrätt men också dataskydd (se även nedan gällande artikel 11, avsnitt 7.9).

Av artikel 10.4 framgår att information om utvärderingen ska sändas till representanter för plattformsarbetstagare. Artikel 10.4 hör till de artiklar som räknas upp i artikel 15. Rätten till information om utvärderingen ska således kunna utövas av andra representanter än arbetstagarrepresentanter i den mån de agerar på personers vägnar som utför plattformsarbete men som inte är plattformsarbetstagare med avseende på skyddet av deras personuppgifter. Artikel 10.1 om arbetstagarrepresentanters deltagagande i utvärderingen räknas emellertid inte upp i artikel 15. Deltagandet avser således något som enbart arbetstagarrepresentanter ska involveras i.

Beslut som den digitala arbetsplattformen fattar kan röra erbjudande om tilldelning av arbetsuppgifter, inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, tillgång till utbildning, befordran eller ställning inom organisationen och avtalsstatus (skäl 47). Beslut av sådan art påverkar direkt de personer som utför plattformsarbete, som kanske inte har någon direkt kontakt med en chef eller arbetsledare.

7.8.3 Gällande rätt om utvärdering av automatiserade övervaknings- och beslutssystem

Artikel 10.1–10.4 handlar om att den digitala arbetsplattformen ska idka tillsyn och regelbundet och åtminstone vartannat år utvärdera hur beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. Den digitala arbetsplattformen ska tillskjuta tillräckliga resurser och kompetens för genomförandet av utvärderingen. De som utför utvärderingen ska ha möjlighet att avvika från beslut som fattats av de automatiserade övervaknings- och beslutssystemen.

Här kan erinras om att den personuppgiftsansvarige i vissa fall ska utnämna ett dataskyddsombud med vissa uppgifter, se artiklarna 37 och 39 i EU:s dataskyddsförordning. De uppgifter som tillkommer dataskyddsombudet är emellertid inte inriktade mot hur vissa beslut påverkar personer som utför plattformsarbete och särskilt inte hur sådana beslut påverkar deras arbetsvillkor.

Utvärderingen som ska genomföras enligt artikel 10 i plattformsdirektivet kompletterar den konsekvensbedömning som ska genomföras enligt artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning och som plattformsdirektivet hänvisar till i artikel 8 (se ovan avsnitt 7.6). Samtidigt ska dock utvärderingen enligt artikel 10 i plattformsdirektivet vara

inriktad mot hur beslut påverkar personer som utför plattformsarbete, i tillämpliga fall deras arbetsvillkor och likabehandling. Självtillsynen och den regelbundna utvärderingen tar således inte sikte på behandling av personuppgifter.

Av arbetsmiljölagen och tillkommande föreskrifter framgår att arbetsgivare ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Av 9 § AFS 2023:1 framgår hur uppgifterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fördelas och att de som får dessa uppgifter ska ha förutsättningar för att kunna utföra arbetet. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår även att undersöka arbetsmiljöförhållandena, för att göra riskbedömningar som syftar till att upptäcka risker för ohälsa och olycksfall. Det är arbetsgivaren som ska bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta ska dock ske i samverkan med arbetstagarna och först och främst genom skyddsombudens medverkan. Det systematiska arbetsmiljöarbetet, som ska bedrivas kontinuerligt, syftar till en god arbetsmiljö. Av aktuell föreskrift framgår vidare att arbetsgivaren ska undersöka arbetsmiljöförhållandena och bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är inte i sig inriktat på arbetsvillkor.

Av 3 kap. diskrimineringslagen framgår att arbetsgivare ska bedriva arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att 1) undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, 2) analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, 3) vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och 4) följa upp och utvärdera arbetet enligt de nämnda punkterna 1 till 3 (3 kap. 2 § diskrimineringslagen).

Det är som nämndes arbetsgivare som ska bedriva arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen (3 kap. 4 §). Arbetet ska bedrivas fortlöpande och omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling och möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap (3 kap. 5 §).

I det nyligen antagna direktivet (EU) 2024/1760 av den 13 juni 2024 om tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet och om ändring av direktiv (EU) 2019/1937 och förordning (EU) 2023/2859 finns en omfattande reglering om att företag ska rannsaka sin

verksamhet vad gäller faktiska och potentiella negativa effekter för de mänskliga rättigheterna och miljön. Direktivet är ännu inte genomfört i svensk rätt. Vår bedömning är dock att plattformsdirektivets reglering är mer specifik än den som finns i det nämnda aktsamhetsdirektivet.

Rörande det som föreskrivs i artikel 10.2 om att personer som utför tillsyn och granskning ska ha visst skydd mot uppsägning etc. finns reglering i anställningslagskyddslagen. Även 62 § medbestämmandelagen, som begränsar arbetsgivares möjlighet att ålägga en arbetstagare disciplinär bestraffning, kan ha viss bäring. För offentligt anställda finns en särskild reglering av disciplinansvar i 14–19 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning. För fackliga förtroendemän och även skyddsombud finns vidare ett ytterligare särskilt skydd.

7.8.4 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 10.1–10.4

Artikel 10.1–10.4 bör genomföras genom lag

Förslag

Nio nya paragrafer i den särskilda lagen ska reglera den granskning och utvärdering som föreskrivs i artikel 10.1–10.4 i plattformsdirektivet.

Enligt de nya paragraferna ska den digitala arbetsplattformen genomföra en granskning och regelbundet, åtminstone vartannat år, genomföra en skriftlig utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete.

Om det vid granskningen eller utvärderingen framkommer en hög risk för diskriminering på arbetsplatsen i samband med användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem ska den digitala arbetsplattformen vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet, om så är lämpligt, genom att ändra det automatiserade övervaknings- eller beslutssystemet eller upphöra med dess användning. Detsamma ska gälla om det framkommer att enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervaknings- och beslutssystem har kränkt rättigheterna för en person som utför plattformsarbete.

Utvärderingen ska innefatta en redovisning av hur granskningen genomförs och vilka åtgärder som vidtagits med anledning av det som uppdagats vid utvärderingen eller varför åtgärder inte vidtagits.

En berörd arbetstagarorganisation får begära att den digitala arbetsplattformen genomför utvärderingen och ska ges möjlighet att delta i genomförandet.

Den digitala arbetsplattformen ska lämna utvärderingen till berörd arbetstagarorganisation. Den digitala arbetsplattformen ska även göra utvärderingen tillgänglig för de personer som utför plattformsarbete.

Personerna som utför granskningen eller utvärderingen får inte sägas upp, utsättas för disciplinåtgärder eller annan ogynnsam behandling med anledning av att de utför sin uppgift.

Information om utvärderingen ska på begäran även göras tillgänglig för Arbetsmiljöverket.

Bestämmelserna genomför, utöver artikel 10.1–10.4, även artikel 24.

Artikel 10 utgör en del av ett arbete som den digitala arbetsplattformen ska bedriva för att motverka att de automatiserade övervaknings- och beslutssystemen leder till beslut som medför diskriminering eller på annat sätt åsidosätter den som utför plattformsarbetes rättigheter. Som framgått ovan är det något som kan avse flera olika regler gällande arbetsrätt, diskrimineringsrätt och dataskydd. Ett exempel skulle kunna vara fördelning av arbetsuppgifter i strid med arbetstidsregleringen.

Artikel 10.1–10.4 innehåller flera rekvisit som innefattar bedömningar som den digitala arbetsplattformen ska göra. De digitala arbetsplattformarna ska säkerställa tillräckliga personalresurser för en ändamålsenlig tillsyn. Om en *hög risk* för diskriminering identifieras ska plattformen vidta nödvändiga åtgärder och om det är *lämpligt* ändra systemen. Vidare noterar vi att artikeln delvis saknar subjekt. Det talas om ”identifieras” och ”konstateras”, men utan klargörande om vem det är som har identifierat eller konstaterat. I och med att en utvärdering ska ske med ”deltagande” av arbetstagarrepresentanter framgår det inte heller om organisationen och den digitala arbetsplattformen ska vara överens om att det föreligger en ”hög risk”. Det anges också att den digitala arbetsplattformen,

med anledning av vad som framkommer vid utvärderingen, ska vidta ”nödvändiga åtgärder”. Beroende på om det är lämpligt kan en nödvändig åtgärd vara att ändra systemen.

Plattformsdirektivet anger inte annat än att det är den digitala arbetsplattformen som har att göra bedömningen av vad som är nödvändigt och lämpligt i dessa situationer. Direktivet ger dock inte någon närmare vägledning om när det är nödvändigt respektive lämpligt att ändra systemen.

I delar finns det en överensstämmelse mellan den utvärdering som den digitala arbetsplattformen ska göra enligt artikel 10 i plattformsdirektivet och den befintliga regleringen om aktiva åtgärder enligt 3 kap. diskrimineringslagen. Utvärderingen som den digitala arbetsplattformen ska göra i enlighet med artikel 10 ska gälla såväl arbetstagare som uppdragstagare. Även en digital arbetsplattform som inte sysselsätter någon arbetstagare som utför plattformsarbete ska således genomföra utvärderingen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet syftar till en god arbetsmiljö och är inte inriktat mot arbetsvillkor. Det är inte heller primärt inriktat mot att åtgärda förekomsten av eventuell diskriminering.

Det saknas således bestämmelser i svensk rätt som motsvarar plattformsdirektivets regler gällande tillsyn och utvärdering. Nämnda regler ingår i den helhet som utgör plattformsdirektivets reglering av algoritmisk verksamhetsledning. Utvärderingen ska som sagt göras oavsett om den digitala arbetsplattformen är arbetsgivare eller inte. För att genomföra direktivet är det således nödvändigt att på något sätt ålägga de digitala arbetsplattformarna att genomföra en sådan utvärdering.

Vid ett genomförande av artikel 10.1–10.4 menar vi att det finns anledning att genomföra bestämmelserna förhållandevis direktivnära.

En inledande anmärkning är att termen ”tillsyn” inte bör användas i den särskilda lagen. I svensk rätt är tillsyn något som i första hand utövas av det offentliga. Arbetsmiljöverkets tillsyn är ett sådant exempel. Vi noterar att det som ska genomföras enligt artikel 10.1 ska utföras av den digitala arbetsplattformen själv. Med det sagt anser vi att termen granskning är att föredra i den svenska lagtexten i stället för tillsyn.

Vi föreslår att artikel 10.1–10.4 genomförs i lag på så sätt att det av en första bestämmelse framgår att den digitala arbetsplattformen ska granska hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automati-

serade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. Att granskningen ska omfatta deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen behöver inte framgå av lag. Av en andra bestämmelse bör framgå att en utvärdering ska genomföras och att det ska ske regelbundet. Kravet på regelbundenhet innebär en frekvens på åtminstone en gång vartannat år i enlighet med vad som föreskrivs i artikel 10.1. Vi har övervägt en ordning med tätare intervaller av ett genomförande av utvärderingen men finner det inte påkallat. Av lagtexten ska också framgå att utvärderingen ska gälla hur enskilda beslut, som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem, påverkar personer som utför plattformsarbete. Inte heller angående utvärderingen behöver det av lagtext framgå att det inbegriper, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen.

Utöver att granskningen och utvärderingen ska genomföras uttrycker direktivet inte närmare *hur* detta rent praktiskt ska gå till. Det går inte att utläsa några närmare krav på vad som ska ha genomförts för att kravet på granskning (tillsyn) ska vara uppfyllt.

Vi förstår det som att såväl granskning som utvärdering inte ska ske gällande varje enskilt beslut i sig utan att det handlar om en mer systematisk granskning och utvärdering av hur beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar de som utför plattformsarbete.

Av artikel 10.2 framgår ett antal krav gällande utförandet av utvärderingen. Det framgår att den digitala arbetsplattformen ska säkerställa tillräckliga personalresurser för en ändamålsenlig granskning och utvärdering av effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att granska och utvärdera effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion. Enligt vår mening är detta något som inte behöver komma till uttryck i lagtexten. Vidare ska de personer som utför granskningen eller utvärderingen också kunna avvika från automatiserade beslut. Inte heller det är något som behöver framgå av lagen om plattformsarbete.

Av artikel 10.2 framgår inte annat än att någon ska få uppdraget att utöva tillsynen och genomföra utvärderingen. Personen i fråga behöver således inte ha någon särskild position hos den digitala arbetsplattformen. Den digitala arbetsplattformen ska säkerställa att

den har tillräckliga personalresurser för en ändamålsenlig tillsyn och utvärdering av effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att granska och utvärdera effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion. Personerna ska också kunna ändra automatiserade beslut. Den digitala arbetsplattformen ska se till att det som anges är uppfyllt, men det är inte nödvändigt att det framgår av lagtexten.

De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppdrag att utöva tillsyn och genomföra utvärderingen agerar på uppdrag av den digitala arbetsplattformen. De omfattas således inte av sådant skydd som tillkommer den som agerar för en arbetstagarorganisation enligt medbestämmandelagens regler om föreningsrätt, alternativt regleringen i förtroendemannalagen. De omfattas inte heller av det skydd som enligt arbetsmiljölagen tillkommer skyddsombud. Det är således nödvändigt att införa ett särskild skydd för dessa personer. De ska inte få sägas upp eller motsvarande, utsättas för disciplinåtgärder och annan ogynnsam behandling när de utför sina uppgifter.

Artikeln innehåller ordet disciplinåtgärder och det uttrycket får också framgå av lagen. Vi bedömer att risken för sammanblandning med det disciplinansvar som gäller för offentligt anställda är liten. Skyddet i lagen om plattformsarbete omfattar således något annat än det som regleras i lagen om offentlig anställning.

Granskningen och utvärderingen ska vara inriktade mot hur beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. Det framgår också att om det identifieras en hög risk för diskriminering ska vissa åtgärder vidtas. Detsamma gäller om det konstateras en kränkning av rättigheter.[19] Enligt vår uppfattning bör granskningen och utvärderingen således omfatta dessa frågor.

I övrigt väljer vi att inte närmare i lagtext specificera hur den digitala arbetsplattformen ska genomföra granskningen och utvärderingen. Ställningstagandet motiveras av att vi, i enlighet med våra kommittédirektiv, inte ska göra mer än nödvändigt för att genomföra plattformsdirektivet. Vi anser det emellertid lämpligt att den

[19] I den svenska översättningen av direktivet används uttrycket ”åsidosatt rättigheter”. Vid en jämförelse med andra språkversioner synes det vara mer korrekt att tala om en kränkning av rättigheter.

digitala arbetsplattformen i utvärderingen redovisar hur granskningen genomförts. Arbetsplattformen ska också redovisa vilka åtgärder som vidtagits med anledning av att hög risk för diskriminering identifierats alternativt kränkning av rättigheter konstaterats.

Om det vid utvärderingen identifieras en hög risk för diskriminering på arbetsplatsen eller konstateras att enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervaknings- och beslutssystem har åsidosatt rättigheterna för en person som utför plattformsarbete, ska den digitala arbetsplattformen vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet, om så är lämpligt, genom att ändra det automatiserade övervaknings- eller beslutssystemet eller upphöra med dess användning. Det sagda ska framgå av lag. Som vi angett ovan kan åsidosättande av rättigheter rymma mer än bara åsidosättande av plattformsdirektivets regler.

I artikel 10.3 och även i den lagregel som vi föreslår finns ett flertal rekvisit som på olika sätt innefattar bedömningar som den digitala arbetsplattformen ska göra. Det gäller vad som utlöser skyldigheten att vidta åtgärder. Det är för det första en *hög risk för diskriminering*. Enbart risk för diskriminering är alltså inte tillräckligt. Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivare ska undersöka om det finns risker för diskriminering (3 kap. 2 § 1 diskrimineringslagen).[20] Vi kan här svårligen ange annat än att något ytterligare ska till för att det ska vara en hög risk för diskriminering.

Det andra som kan medföra att den digitala arbetsplattformen ska vidta åtgärder är att det konstateras att enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervaknings- och beslutssystem har åsidosatt rättigheterna för en person som utför plattformsarbete. Det är till viss mån oklart vem det är som ska konstatera att beslut åsidosatt rättigheterna. Då det handlar om självtillsyn och egenutvärdering är det, enligt utredningens uppfattning, den digitala arbetsplattformen själv som är den som ska konstatera att ett beslut åsidosatt rättigheterna. Med åsidosättande av rättigheter avses att lag eller kollektivavtal inte följts.

Den digitala arbetsplattformen ska vidta *nödvändiga åtgärder*. Annat framgår inte än att den digitala arbetsplattformen själv är den som ska avgöra vad som är nödvändiga åtgärder. Åtgärderna ska vara nödvändiga i förhållande till att beslut som medför åsidosättande i framtiden ska undvikas.

[20] Av prop. 2015/16:135 framgår inte närmare vad som medför risk för diskriminering.

Det finns ytterligare en bedömning som den digitala arbetsplattformen förfogar över och det är om det är *lämpligt* att ändra det automatiserade övervaknings- och beslutssystemet. Inte heller i denna del är det ett helt fritt skön för den digitala arbetsplattformen. Lämplighetsövervägandena ska förhålla sig till att den digitala arbetsplattformen ska undvika att i framtiden fatta beslut som åsidosätter rättigheterna för de som utför plattformsarbete alternativt skapar en hög risk för diskriminering.

Ovan har vi beskrivit att plattformsdirektivet inte närmare anger hur granskningen ska genomföras och vilka åtgärder som då ska vidtas. En åtgärd för att se till att granskningen genomförs är att den digitala arbetsplattformen i utvärderingen redovisar hur granskningen har genomförts. Detta krav ska framgå av lagen och är en del i ett genomförande av artikel 24. En redovisning av hur den digitala arbetsplattformen arbetar med granskningen möjliggör en dialog om detta med de berörda arbetstagarorganisationerna.

Genomförandet av utvärderingen ska ske med ”deltagande av arbetstagarrepresentanter”. Deltagande är en term som inte tidigare förekommer i svensk rätt i förhållande till arbetstagarorganisationer. Vid antagandet av plattformsdirektivet har EU valt deltagande före exempelvis termen samråd, som förekommer i andra direktiv.

Berörd arbetstagarorganisation ska kunna begära att utvärderingen genomförs. Det är ett sätt att säkerställa att den digitala arbetsplattformen genomför utvärderingen. Även om så inte framgår av artikel 10 är det något som kan motiveras av artikel 24.5. Att så sker är mer i linje med att genomförande ska ske med respekt för parternas autonomi. Det ska vidare framgå av lag att berörd arbetstagarorganisation ska ges möjlighet att delta i genomförande av utvärderingen. Vad som avses med deltagande är något som den digitala arbetsplattformen och berörda arbetstagarorganisationer får hitta former för. Utredningen anser att det nämnda sättet att tillförsäkra efterlevnad är att föredra framför att nämnda bestämmelser ska underställas myndighetstillsyn.

Information om utvärderingen ska översändas till arbetstagarrepresentanterna (artikel 10.4). För att genomföra direktivet är det nödvändigt att införa en bestämmelse om att informationen ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation. Det kan i lagtext uttryckas som att utvärderingen ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation.

Av artikel 10.4 framgår att den digitala arbetsplattformen på begäran ska göra information om utvärderingen tillgänglig för de nationella behöriga myndigheterna. Behörig myndighet i detta sammanhang bör vara Arbetsmiljöverket eftersom utvärderingen inte rör frågor om dataskydd. Av möjliga alternativ ser vi här att Arbetsmiljöverket är den myndighet som är bäst lämpad. Det ska framgå av lag att informationen på begäran av Arbetsmiljöverket ska göras tillgänglig för myndigheten.

Artikel 10.1–10.4 rör inte dataskyddsfrågor

Förslag

Artikel 10.1–10.4 och paragraferna som genomför de bestämmelserna rör inte dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24. Paragraferna ska placeras i 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning. Bestämmelsen som rör att Arbetsmiljöverket kan begära information placeras i 5 kap. om information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer.

Artikel 10.1–10.4 saknar motsvarighet i EU:s dataskyddsförordning. Utvärderingen och granskningen ska vara inriktad på hur beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. I tillämpliga fall ska det inbegripa deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen. Enligt vår mening är det inte fråga om dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1. I den särskilda lagen bör bestämmelserna placeras i kapitlet om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning.

Bestämmelsen om att Arbetsmiljöverket kan begära information placeras i kapitel 5 i lagen om plattformsarbete.

7.8.5 Artikel 10.5: Vissa beslut av den digitala arbetsplattformen ska fattas av en människa

Av artikel 10.5 i plattformsdirektivet framgår att varje beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel ska fattas av en

människa. Artikeln ger uttryck för det som brukar benämnas att det ska finnas en människa i slingan (”human in the loop”).

Femte stycket i artikel 10 är frikopplat från de tidigare styckena i artikeln.

Av skäl 48 framgår att det finns en koppling mellan att vissa beslut ska fattas av en människa och EU:s dataskyddsförordning. Skälen har reviderats och innehåller nu i första meningen en hänvisning till förordningen i sin helhet. I andra meningen anges tillbakasyftande ”den bestämmelsen” och att det enligt den krävs att den registrerade åtminstone ska ha rätt till personlig kontakt med den personuppgiftsansvariga för att uttrycka sin åsikt och bestrida beslutet.[21] I kommissions första förslag var hänvisningen i skälen till artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning uttrycklig.[22] Rätten att uttrycka sin åsikt och bestrida beslut är även något som framgår av artikel 22.3 i EU:s dataskyddsförordning. Utöver de krav som anges i EU:s dataskyddsförordning bör beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta, respektive stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot alltid fattas av en människa (skäl 48).

Artikel 10.5 i plattformsdirektivet rör varje beslut som är till en viss typ av nackdel. Det anges inte att besluten ska fattas eller stödjas av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem, vilket förekommer på andra ställen i direktivet.

7.8.6 Gällande rätt om att beslut ska fattas av en människa

Av artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning framgår att den registrerade ska ha rätt att inte bli föremål för ett beslut som enbart grundas på automatiserad behandling, inbegripet profilering, vilket har rättsliga följder för honom eller henne eller på liknande sätt i betydande grad påverkar honom eller henne. I artikel 22 räknas även tre undantag upp från det nämnda förbudet. Förbudet ska inte tillämpas om beslutet är nödvändigt för ingående eller fullgörande av ett avtal mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige, det är tillåtet enligt unionsrätt eller nationell rätt, eller det grundar sig på den registrerades uttryckliga samtycke.

[21] Skrivningen är formulerad i bestämd form också i andra språkversioner.
[22] Se skäl 35 och 36 i kommissionens förslag COM (2021) 762 final.

EU-domstolen har uttryckt att artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning skapar en rättighet för den registrerade att inte bli föremål för ett beslut som enbart grundar sig på automatiserad behandling. Vidare har domstolen uttryckt att för att bestämmelsen ska vara tillämplig krävs det att tre kumulativa villkor är uppfyllda. För det första ska det föreligga ett ”beslut”. För det andra ska beslutet ”enbart grundas på automatiserad behandling, inbegripet profilering.” För det tredje ska beslutet ha rättsverkan för den registrerade eller på liknande sätt i betydande grad påverka honom eller henne.[23]

Som nämndes inledningsvis framgår av ingressen till plattformsdirektivet att artikel 10.5 är ett krav utöver det som framgår av EU:s dataskyddsförordning såvitt avser automatiserade beslut. Artikel 10.5 utpekar ”varje beslut” med vissa verkningar. Det anges inte att beslutet måste fattas eller stödjas av automatiserade system, utan det gäller samtliga beslut av vissa slag. Beträffande artikel 10.5 finns det en uppräkning av vilka sorts beslut som bestämmelsen avser.

I svensk rätt brukar uppsägningar och avskedanden omtalas som rättshandlingar även om de också i viss mening föregås av beslut. Även avstängning är ett sådant beslut. Gällande uppsägningar och avskedanden, som liknar de beslut som räknas upp i artikel 10.5, finns vissa formkrav. De ska vara skriftliga, beskedet ska överlämnas till arbetstagaren personligen och det ska framgå hur personen ska gå till väga om han eller hon vill ifrågasätta beslutet (8–10, 19 och 20 §§ anställningsskyddslagen). En underlåtenhet att iaktta dessa krav medför inte att uppsägningen respektive avskedandet i sig är ogiltigt. Det blir i stället fråga om självständiga brott mot anställningsskyddslagen som kan medföra skyldighet att betala skadestånd.[24]

Det anges inte närmare i anställningsskyddslagen att sådana beslut måste fattas av en människa. Det är arbetsgivaren som fattar beslutet att säga upp eller avskeda en arbetstagare. Det kan stundom uppstå frågor om sådana beslut fattats av en för arbetsgivaren behörig företrädare. Anställningsskyddslagen reglerar inte närmare vem som har behörighet och befogenhet att fatta sådana beslut.

[23] Schufa (Scoring), C-634/21, EU:C:2023:957.
[24] Ibland benämnt konsekvensskadestånd, se t.ex. AD 2021 nr 14.

7.8.7 Utredningens överväganden gällande genomförande av artikel 10.5

Förslag

I den särskilda lagen införs en paragraf om att varje beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel ska fattas av en människa.

Artikel 10.5 i plattformsdirektivet saknar samband med de föregående styckena i den artikeln. Regeln utpekar som nämnts varje beslut med viss nackdel för en person som utför plattformsarbete oavsett om det fattas eller stöds av något automatiserat system. Artikel 10.5 kompletterar artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning på så sätt att det här inte finns några möjligheter till undantag när det gäller rätten att inte bli föremål för automatiserat individuellt beslutsfattande. De beslut som räknas upp i artikel 10.5 ska ovillkorligen fattas av en människa. Motsatsvis innebär bestämmelsen att sådana beslut inte får fattas genom automatiserade system och att de undantag som gäller enligt artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning inte är tillämpliga gällande personer som utför plattformsarbete och sådana beslut som räknas upp i artikel 10.5.

Av skälen till direktivet är det tydligt att det är ett ytterligare skydd som tillkommer personer som utför plattformsarbete utöver det som regleras i EU:s dataskyddsförordning. Svensk rätt saknar lagregler om att vissa beslut ska fattas av en människa. Plattformsdirektivet ger tydligt uttryck för att det är det enda alternativet och dessa beslut får således inte fattas på automatiserad väg.

Vem som för arbetsgivarens räkning vidtar rättshandlingarna uppsägning och avskedande är inte närmare reglerat i anställningsskyddslagen. Det är således nödvändigt att i den särskilda lagen införa en bestämmelse om att dessa beslut ska fattas av en människa.

Det framstår som motsägelsefullt att det av artikel 11.1 andra stycket rörande samma beslut som räknas upp i artikel 10.5 framgår att om de fattas eller stöds av automatiserade beslutssystem ska den digitala arbetsplattformen lämna en skriftlig förklaring till skälen för beslutet. Situationen att sådana beslut fattas uteslutande av ett auto-

matiserat system ska, om plattformsdirektivets reglering efterlevs, inte förekomma. Uppräkningen i artikel 11.1 andra stycket inkluderar visserligen även vissa andra beslut men i grunden och med hänsyn till formuleringen i artikel 10.5 om ”varje annat beslut som är till motsvarande nackdel” synes artiklarna i dessa delar omfatta samma sorts rättshandlingar.

Vi uppfattar artikel 10.5 som närliggande ett formkrav för en viss typ av rättshandlingar. Artikel 10.5 anger som nämnts varje beslut, utan att det i sig nödvändigtvis behöver vara kopplat till något automatiserat system. Avseende förhållandet mellan den digitala arbetsplattformen och personer som utför plattformsarbete framstår denna bestämmelse som central.

Paragrafen vi föreslår innebär att vissa av den digitala arbetsplattformens beslut som rör personer som utför plattformsarbete ska fattas av en människa. Bestämmelsen innebär alltså ett förbud mot att vissa beslut fattas uteslutande av automatiserade system. Direktivet klargör inte närmare vad som avses med ”fattas av en människa”. Det är dock något annat än ett automatiserat beslut som fattas utan mänsklig inbladning. Mellan dessa ytterligheter kan det förekomma olika grader av mänsklig inblandning. I en tvist där den arbetspresterande parten gör gällande att beslutet inte har fattats av en människa har motparten bevisbördan för att så är fallet. Det kan exempelvis visas genom att det av beslutet framgår vilken person (människa) som har fattat det.

Artikel 10.5 rör dataskyddsfrågor

Förslag

Artikel 10.5 och paragrafen i lagen om plattformsarbete som genomför artikeln rör dataskyddsfrågor i enlighet med artikel 24.1 i plattformsdirektivet. Paragrafen ska placeras i 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Det finns, som vi redogjort för ovan, ett antal kopplingar mellan artikel 10.5 i plattformsdirektivet och artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning. Enbart utifrån sin ordalydelse är det inte uppenbart vilken koppling som artikel 10.5 har till frågor som rör dataskydd. I bestäm-

melsen anges att vissa beslut, oaktat vad som är skälen till dem, ska fattas av en människa.

Utifrån skäl 48 är det dock klart att artikel 10.5 ska ses som en komplettering av artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning. En motsatsvis läsning av artikel 10.5 medför att dessa beslut inte får fattas uteslutande genom automatiserade system.

Utredningens uppfattning är att artikel 10.5 rör frågor om dataskydd i den mening som avses i artikel 24.

Då bestämmelsen som genomför artikel 10.5 rör dataskyddsfrågor ska den placeras i 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning i den särskilda lagen.

7.9 Mänsklig granskning

7.9.1 Artikel 11 om rätt till förklaring, omprövning och rättelse

Introduktion

Artikel 11 har titeln *mänsklig granskning* och av bestämmelsen följer att den digitala arbetsplattformen ska *förklara* vissa beslut för den som utför plattformsarbete och att denne kan *begära omprövning* av beslut. Den digitala arbetsplattformen ska även i vissa fall *rätta beslut* och om det inte är möjligt ska den digitala arbetsplattformen *erbjuda lämplig ersättning* för den skada som har lidits.

I det följande kommer vi att redogöra för artikelns innehåll och även presentera våra överväganden gällande artikelns genomförande i svensk rätt. Enligt vår uppfattning är det en tydlig avsikt med direktivet att den som utför plattformsarbete ska ha fått information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem och vilka beslut som kan komma att fattas och stödjas av sådana system (artikel 9). Den digitala arbetsplattformen ska vidare regelbundet genomföra en konsekvensbedömning avseende dataskydd för sådana system (artikel 8) och även utvärdera hur sådana system påverkar den som utför plattformsarbete med särskilt fokus på arbetsvillkor. Om det vid en sådan utvärdering uppdagas en hög risk för diskriminering och/eller åsidosättande av rättigheter ska den digitala arbetsplattformen ändra systemen alternativt sluta använda dem (artikel 10). Artikel 11 om

mänsklig granskning utgör det sista steget i plattformsdirektivets reglering av algoritmisk verksamhetsledning.

Artikel 11 rör personer som utför plattformsarbete, dvs. arbetstagare såväl som uppdragstagare med undantag för företagsanvändare enligt artikel 2.1 b i plattformsförordningen.

Det första förslaget till plattformsdirektiv hade ett delvis annat upplägg gällande det som i förslagets artikel 8 benämndes ”Mänsklig omprövning av viktiga beslut”. Rätten till förklaring var inte kopplad till samtliga beslut, utan till beslut som i betydande grad påverkar plattformsarbetstagarnas arbetsvillkor. Plattformsarbetstagaren skulle få en skriftlig redogörelse. Om denne inte var nöjd med förklaringen eller redogörelsen utan ansåg att beslutet överträdde en rättighet skulle plattformsarbetstagaren ha rätt att begära omprövning. Skrivningen rörande skyldigheten att rätta beslut är densamma i förslaget som i det nu gällande direktivet.[25] Den mest avgörande skillnaden är att förslaget enbart gällde den mer avgränsade kategorin plattformsarbetstagare.

En till viss del likartad reglering finns i artikel 4 i plattformsförordningen.

Beslut enligt artikel 11

Artikel 11.1 har två stycken som avser olika sorters beslut. För det första handlar det om *alla beslut* som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem (första stycket). För det andra handlar det om beslut som fattas eller stöds av automatiserade beslutssystem om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, alla beslut om att vägra betala för arbete som utförts av den person som utför plattformsarbete, alla beslut om avtalsstatusen för den person som utför plattformsarbete, alla beslut med liknande verkan eller varje annat beslut som påverkar de väsentliga aspekterna av anställningsförhållandet eller ett annat avtalsförhållande (andra stycket). Nedan kommer vi att samlat benämna de beslut som avses i artikel 11.1 andra stycket som *mer ingripande beslut*.

Plattformsdirektivets ingress förtydligar i viss mån vad som avses med beslut. Av skäl 8 framgår att automatiserade system, särskilt vad

[25] Se COM (2021) 762 final.

gäller digitala arbetsplattformar, i allt högre grad ersätter uppgifter som tidigare utövats av företrädare för arbetsgivaren. Det kan handla om att fördela arbetsuppgifter, prissätta enskilda uppgifter, fastställa arbetsscheman, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran men också att behandla de som utför plattformsarbete mindre gynnsamt. Det framgår även av skäl 8 att de som utför plattformsarbete ofta saknar en kontaktperson som de kan diskutera dessa beslut med. Digitala arbetsplattformar använder sig av automatiserade övervaknings- och beslutssystem för att organisera arbete som utförs av enskilda på begäran. Den digitala arbetsplattformens beslut kan påverka arbetsvillkoren (skäl 19).

Av skäl 46 kan utläsas att digitala arbetsplattformar i vissa fall inte formellt avslutar förbindelsen till den som utför plattformsarbete men begränsar kontot. En begränsning av kontot ska förstås som varje begränsning av den personens möjlighet att utföra plattformsarbete via kontot, inbegripet begränsning av åtkomsten till kontot eller arbetsuppgifterna. Begräsning av kontot är en sorts beslut som enligt plattformsdirektivet kan fattas av den digitala arbetsplattformen.

Digitala arbetsplattformar använder i stor utsträckning automatiserade övervaknings- och beslutssystem i administrationen av personer som utför plattformsarbete. Beslut som fattas genom sådana system påverkar direkt de som utför plattformsarbete. Det kan t.ex. röra beslut om erbjudande om tilldelning av arbetsuppgifter, inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, tillgång till utbildning, befordran eller ställning inom organisationen och avtalsstatus (skäl 47).

Redan av den heltäckande ordalydelsen i artikel 11 följer att många olika sorters beslut kan omfattas. I artikel 11.1 andra stycket utpekas mer ingripande beslut.

Artikel 11 nämner inte automatiserade övervakningssystem.

Ovan nämndes att det framgår av artikel 10.5 att de beslut som räknas upp där ska fattas av en människa. Beslut om att begränsa kontot för en person som utför plattformsarbete räknas både upp i artikel 10.5 och i artikel 11.1 andra stycket. Detsamma gäller beslut om att tillfälligt avbryta, stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete. Enligt artikel 10.5 får dessa beslut enbart stödjas av de automatiserade beslutssystemen men ska fattas av en människa. Även i artikel 9.1 b iv finns en uppräkning som är likartad den i artikel 11.1 andra stycket.

Av såväl ordalydelsen i artikel 11 som av motiveringen i ingressen framgår att en stor mängd beslut relaterade till den som utför plattformsarbete kommer att omfattas av bestämmelsen. Det är i varje fall enligt artikel 11.1 första stycket inte någon uttömmande uppräkning av vilka beslut som kan omfattas. Artikel 11.2 och 11.3 hänvisar till punkt 1 i sin helhet, dvs. både ”alla beslut” enligt artikel 11.1 första stycket och de mer ingripande besluten som räknas upp i artikel 11.1 andra stycket.

Rätt till förklaring

Det finns anledning att göra skillnad mellan ”alla beslut” enligt artikel 11.1 första stycket och de mer ingripande besluten som avses i andra stycket. När det gäller ”alla beslut” ska medlemsstaterna säkerställa en rätt att få en förklaring. Det förutsätter dock att den som utför plattformsarbete begär en förklaring. I fråga om de mer ingripande besluten framgår att den digitala arbetsplattformen ska ge en skriftlig redogörelse. Gällande de mer ingripande besluten ska den digitala arbetsplattformen alltså självmant lämna en sådan redogörelse.

Förklaringen, som avser alla beslut, kan antingen vara muntlig eller skriftlig. Redogörelsen gällande de mer ingripande besluten ska vara skriftlig.

Vid sidan av rätten till förklaring ska personer som utför plattformsarbete även ha tillgång till en av den digitala arbetsplattformen utsedd kontaktperson. Med denne ska det vara möjligt att diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslutet. Kontaktpersonen ska, enligt artikel 11.1 första stycket, ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion. Plattformsdirektivet kräver således att det finns någon som personer som utför plattformsarbete kan diskutera beslut med.

Utöver att kontaktpersonen ska ha kompetens, utbildning och befogenhet framgår inga närmare upplysningar om vem denne person ska vara. Artikel 11 kräver inte i sig att kontaktpersonen är anställd hos den digitala arbetsplattformen eller på annat sätt är en formell företrädare för arbetsplattformen. Även en extern person skulle således kunna fullgöra uppdraget som kontaktperson. Av ingressen är det tydligt att kontaktpersonen ska kompensera den

avsaknad av mänsklig kontakt som annars kan uppstå när organiseringen av arbetet utövas genom automatiserade system (se skäl 8, 47 och 49).

Gällande de mer ingripande besluten framgår alltså att redogörelsen för besluten ska vara skriftlig. För redogörelsen finns det således ett formkrav som den digitala arbetsplattformen har att förhålla sig till. Vidare ska redogörelsen innehålla en förklaring av skälen till beslutet. Enligt artikel 11.1 första stycket kan även sådana beslut diskuteras med den utsedda kontaktpersonen.

Rätt att begära omprövning

Personer som utför plattformsarbete har enligt artikel 11.2 rätt att begära att alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem omprövas. Även representanter, i enlighet med nationell rätt eller praxis, som agerar på den som utför plattformsarbetes vägnar ska kunna begära sådan omprövning. Artikel 11.2 finns med i uppräkningen i artikel 15 om specifika arrangemang för andra representanter för personer som utför plattformsarbete än representanter för plattformsarbetstagare.

Om en person som utför plattformsarbete begär omprövning ska den digitala arbetsplattformen reagera. Plattformen ska utan oskäligt dröjsmål, senast inom två veckor från mottagandet av begäran, ge den person som utför plattformsarbete ett tillräckligt exakt och väl motiverat svar i form av ett skriftligt dokument som får vara i elektroniskt format. Av artikel 11.2 framgår inte att någon rättsföljd inträder för det fall den digitala arbetsplattformen underlåter att ge den som utför plattformsarbete ett motiverat svar.

Rätten att begära omprövning och skyldigheten att svara är desamma för arbetstagare och andra personer som utför plattformsarbete.

Det finns ingen uppenbar koppling mellan rätten att begära omprövning och skyldigheten att rätta beslut som kränker rättigheter enligt artikel 11.3.

Rättelse av beslut alternativt erbjudande om lämplig ersättning

Av artikel 11.3 framgår att om beslut som avses i punkt 1(alla beslut fattade eller stödda av ett automatiskt beslutssystem och även de mer ingripande besluten) kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen rätta beslutet. Rättelse ska ske utan dröjsmål och inom två veckor från antagandet av beslutet.

När det gäller vad som avses med kränkning av rättigheter motiveras artikel 11 närmare i skälen. I skäl 49 framgår följande (vår kursivering):

> Om sådana beslut kränker dessa personers rättigheter, såsom deras *arbetstagarrättigheter*, *rätten till icke-diskriminering eller rätten till skydd för vederbörandes personuppgifter*, bör den digitala arbetsplattformen rätta sådana beslut utan oskäligt dröjsmål eller, om detta inte är möjligt, tillhandahålla lämplig ersättning för den skada som lidits och vidta nödvändiga åtgärder för att undvika liknande beslut i framtiden, inbegripet, om så är lämpligt, ändring eller upphörande av användandet av det relevanta automatiserade beslutssystemet.

Det handlar således inte enbart om rättigheterna enligt plattformsdirektivet utan även de rättigheter som tillkommer arbetstagare i vidare mening. Det kan följaktligen röra sig om arbetstid, semester och ledighet men också diskriminering och dataskydd. I likhet med arbetstagare åtnjuter uppdragstagare skydd för personuppgiftsbehandling. Därutöver är det inte uppenbart vilka rättighetskränkningar som kan komma i fråga för uppdragstagarnas del. En följd av att vara just uppdragstagare är att personen inte omfattas av de arbetsrättsliga reglerna. Som utgångspunkt gäller denna skiljelinje även skyddet för diskriminering.

Rättelse ska ske utan dröjsmål och senast två veckor från antagandet av beslutet. Enligt artikel 11.3 är rättelsen således inte kopplad till att den som utför plattformsarbete begär omprövning. Det framstår som att kravet på att den digitala arbetsplattformen ska rätta vissa beslut är ett slags åläggande om självrättelse som påförs arbetsplattformarna gällande beslut som kränker rättigheter. Den uppfattningen stärks av att tidpunkten från vilken rättelsen ska utföras räknas från det att beslutet fattas, utan hänsyn till om personen som utför plattformsarbete har begärt omprövning eller inte.

Om rättelse av beslut som kränker rättigheter inte kan ske ska den som utför plattformsarbete i stället erbjudas lämplig ersättning

för den skada som personen lidit. Erbjudandet om lämplig ersättning är något utöver det allmänna kravet på effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner för överträdelser av direktivets bestämmelser som framgår av artikel 24.5. Ett erbjudande om lämplig ersättning är inte heller i sig ett skadestånd. I och med att det både ska vara ett ”erbjudande” och ”lämpligt” lämnar det ett visst skönsmässigt utrymme till den digitala arbetsplattformen. Artikeln i sig anger inte vad som sker om den som utför plattformsarbete avböjer ett erbjudande om lämplig ersättning eller anför synpunkter på ersättningens storlek. Om det saknas möjlighet att avböja är det dock inte ett erbjudande.

Den digitala arbetsplattformen ska under alla omständigheter vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet i lämpliga fall genom att ändra det automatiserade beslutssystemet eller upphöra med dess användning så att sådana beslut undviks i framtiden. Detta är, som ovan berörts, något som även framgår av artikel 10.3 (se ovan avsnitt 7.8.2).

Undantag

Artikel 11 påverkar inte disciplinära förfaranden och förfaranden för uppsägning enligt nationell rätt, kollektivavtal eller praxis.

Av artikel 11.5 framgår att reglerna om mänsklig granskning inte ska vara tillämpliga på personer som utför plattformsarbete som också är företagsanvändare enligt definitionen i artikel 2.1 plattformsförordningen. Företagsanvändare är enligt den förordningen en privatperson som affärs- eller yrkesmässigt, eller en juridisk person som, via onlinebaserade förmedlingstjänster erbjuder konsumenter varor eller tjänster inom ramen för sin närings- eller yrkesverksamhet.

Företagsanvändare kan, med användande av den terminologi som används här, vara en sorts uppdragstagare. Undantaget är således en sorts begräsning av tillämpningsområdet såvitt gäller uppdragstagare. Denna begränsning inskränker endast tillämpningsområdet för artikel 11.

7.9.2 Gällande rätt om rätt till förklaring, omprövning och rättelse

Artikel 11 har titeln mänsklig granskning och av artikeln följer att den digitala arbetsplattformen ska *förklara* vissa beslut för den som utför plattformsarbete och att denne kan *begära omprövning* av beslut. Den digitala arbetsplattformen ska i vissa fall *rätta beslut* och om det inte är möjligt ska den digitala arbetsplattformen *erbjuda lämplig ersättning* för den skada som har lidits. Artikel 11 gäller personer som utför plattformsarbete, vilket innefattar såväl arbetstagare som uppdragstagare, med undantag för företagsanvändare enligt definitionen i plattformsförordningen. Nedan följer en genomgång av vad som enligt gällande rätt gäller för respektive kategori.

Inledningsvis kan nämnas att det finns ett förbud mot automatiserat individuellt beslutsfattande, inbegripet profilering (artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning). Enligt artikel 22.1 ska den registrerade ha rätt att inte bli föremål för ett beslut som enbart grundas på automatiserad behandling, inbegripet profilering, vilket har rättsliga följder för honom eller henne eller på liknande sätt i betydande grad påverkar honom eller henne. Av artikel 22.2 framgår en möjlighet till undantag i tre situationer. Undantag medges om det är nödvändigt för ingående eller fullgörande av avtal mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige, det är tillåtet enligt unionsrätt eller nationell rätt och den personuppgiftsansvarige har vidtagit åtgärder till skydd för den registrerade eller om det grundar sig på den registrerades uttryckliga samtycke. Vidare framgår av artikel 22 att även om den registrerade lämnat samtycke eller om automatiserat individuellt beslutsfattande är nödvändigt för att ingå eller fullgöra avtal ska den personuppgiftsansvarige genomföra lämpliga åtgärder för att säkerställa den registrerades rättigheter, friheter och rättsliga intressen, åtminstone rätten till personlig kontakt med den personuppgiftsansvarige för att kunna utrycka sin åsikt och bestrida beslutet.

Av skälen till plattformsdirektivet framgår, som vi nämnt tidigare, att direktivet kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Direktivet i allmänhet och artikel 11 i synnerhet utgör ytterligare reglering av automatiserade system och beslut som fattas och stöds av sådana system.

I 32 § avtalslagen finns en reglering om förklaringsmisstag men det avser en annan situation än den som regleras i artikel 11.

Rent generellt finns det olika bestämmelser om att skrivfel, räknefel och liknande får rättas.[26] Det är emellertid något annat än sådan rättelse som avses här.

Vidare kan beslut som fattas enligt förvaltningslagen omprövas enligt 37 § samma lag. Under vissa förutsättningar är en myndighet skyldig att ändra ett beslut (38 § förvaltningslagen). Även det är dock en annan situation än den som avses i artikel 11 i plattformsdirektivet.

Som nämndes ovan finns en likartad reglering gällande sådana företagsanvändare som avses i plattformsförordningen.

Vi övergår nu till att kortfattat redogöra för vad som i dessa frågor gäller för arbetstagare respektive uppdragstagare.

Arbetstagare

Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. I det ryms en rätt att fatta en mängd olika beslut som gäller arbetstagare. Det kan handla om fördelning av arbetsuppgifter men också om förläggning av arbetstid och annat. Att utföra arbete är en grundläggande förpliktelse enligt anställningsavtalet och att inte utföra det arbete som arbetsgivaren anvisar kan ses som arbetsvägran och i vissa fall utgöra skäl för att skilja någon från anställningen.[27] Vad som omfattas av en arbetstagares arbetsskyldighet avgörs ofta med utgångspunkt i dennes anställningsavtal men också i förekommande fall gällande kollektivavtal och bruket på arbetsplatsen.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren inte behöver förklara olika arbetsledningsbeslut. Normalt sett saknar arbetstagare möjlighet att ifrågasätta arbetsledningsbeslut om det inte kan anföras någon rättslig grund för ett sådant ifrågasättande. Med det sagt får arbetsledning inte utövas i strid med lag. Det innebär exempelvis att om arbetsgivaren arbetsleder någon till att utföra arbete i strid med arbetstidslagen är det inte skäl för att skilja personen från anställningen om hon eller han vägrar utföra det arbete vars utförande skulle vara lagstridigt.

Att arbetsledningsbeslut inte behöver förklaras och som utgångspunkt inte heller kan ifrågasättas är, och har länge varit, det huvudsakliga mervärdet med anställningsavtalet. Att vara underställd

[26] Se t.ex. 20 § lönegarantilagen (1992:497), 36 § förvaltningslagen (2017:900) och 17 kap. 15 § rättegångsbalken.
[27] Se till exempel AD 2024 nr 78.

annans ledning och kontroll är även en del av bedömningen av huruvida en person är arbetstagare (se ovan avsnitt 6.2.4).

Det förekommer lagreglering enligt vilken arbetsgivare ska förklara vissa beslut som kan sägas rymmas inom arbetsledningsrätten. Om anställningsavtal inte avser heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ange skälet till detta (4 a § anställningsskyddslagen). Av föräldraledighetslagen (1995:584) framgår att arbetstagare med mindre barn kan begära flexibla arbetsmönster. Om begäran avslås ska arbetsgivaren motivera beslutet (15 b § föräldraledighetslagen).

Det finns flera andra begräsningar av rätten att leda och fördela arbetet. Arbetsledning får inte medföra diskriminering enligt diskrimineringslagen (2 kap. 1 § diskrimineringslagen). Vidare ska föreningsrätten lämnas okränkt (7–9 §§ medbestämmandelagen). Arbetstagarorganisation med kollektivavtal kan utöva tolkningsföreträde vid tvist om vilken arbetsskyldighet som föreligger enligt avtalet (34 § medbestämmandelagen).

Arbetsgivare bunden av kollektivavtal ska, enligt medbestämmandelagens regler, ge sådana organisationer inflytande över arbets- och företagsledningsrättsbeslut (se 11–15 §§ och vidare 19 § samt 38 och 39 §§ medbestämmandelagen). För arbetsgivare utan kollektivavtal finns viss sådan skyldighet att involvera arbetstagarorganisationer i arbets- och företagsledningsbeslut (se 13 och 19 a §§ medbestämmandelagen).

Det finns även mycket annan lagstiftning på arbetsrättens område som är antagen för att skydda svagare part. Sådan lagstiftning kan också på olika sätt utgöra begränsningar av rätten att leda och fördela arbetet.

Den av Arbetsdomstolen utvecklade bastubadarprincipen innefattar en möjlighet att ifrågasätta arbetsledningsbeslut. Det gäller i vart fall beslut avseende särskilt ingripande omplaceringar motiverade av personliga skäl. Sådana beslut från arbetsgivarens sida kräver godtagbara skäl, vilket kan ses som en sorts åliggande för arbetsgivare att förklara beslutet om arbetstagaren ifrågasätter det (AD 1978 nr 89).

Såvitt gäller uppsägning och avskedande får sådana rättshandlingar enbart vidtas om det föreligger sakliga skäl respektive om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (7 respektive 18 §§ anställningsskyddslagen). Dessa rättshandlingar ska vara skriftliga (8 och 19 §§ anställningsskyddslagen). Vidare ska arbetsgivaren uppge skälen för uppsägningen respektive avskedan-

det om arbetstagaren begär det (9 och 19 §§ anställningsskyddslagen). Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren och, ifall denne är organiserad, dennes organisation. Arbetstagaren och organisationen har möjlighet att begära överläggning om sådana beslut. Om överläggning begärts får uppsägningen eller avskedandet inte verkställas förrän överläggningen är avslutad (30 § anställningsskyddslagen). Det saknas möjlighet att formellt begära omprövning av ett skiljande från anställningen med en rättsföljd kopplad till en sådan begäran. En fackligt organiserad arbetstagare som vill ifrågasätta en uppsägning eller ett avskedande får i stället påkalla tvisteförhandling. Om överenskommelse inte nås behöver arbetstagaren ytterst väcka talan i domstol om att uppsägningen eller avskedandet ska ogiltigförklaras och att han eller hon ska få skadestånd (34 och 35 §§ samt 38 och 38 a §§ anställningsskyddslagen).

En arbetsgivare kan återkalla en uppsägning eller ett avskedande om denne så vill och arbetstagaren går med på det. Detta är en annan sak än att arbetstagaren kan begära omprövning av ett beslut med följd att arbetsgivaren måste vidta en åtgärd till följd av en sådan begäran.

Det finns inte heller någon skyldighet för huvudmannen att rätta ett beslut, oaktat att beslutet innebär en överträdelse av en arbetsrättslig lag. Vidare är situationen ofta sådan att arbete redan utförts i strid med en bestämmelse. Under sådana förhållanden är det inte möjligt att bära åter det redan utförda arbetet. Om en arbetsgivare leder och fördelar arbetet i strid med en arbetsrättslig lag är det upp till arbetstagaren att, i förekommande fall med stöd av sin fackförening, beivra sådana överträdelser. Uppsägningar och avskedanden kan som sagt ogiltigförklaras av domstol efter talan från en arbetstagare (34 och 35 §§ anställningsskyddslagen). Vid ett lagstridigt skiljande från anställningen kan arbetsgivaren även bli skadeståndsskyldig. Om det förekommit diskriminering kan diskrimineringsersättning utgå enligt diskrimineringslagen (5 kap. 1 §). Bägge situationerna hanteras inledningsvis genom att det begärs förhandling med anledning av påstådd lagöverträdelse.

En överträdelse av ett kollektivavtal medför inte heller någon rätt till förklaring eller rättelse enligt lag. Kollektivavtalsbrott kan medföra skyldighet att betala ersättning till motparten. I vissa fall kan skadestånd också utgå till enskilda arbetstagare (54 och 55 §§ medbestämmandelagen). Kollektivavtal har tvingande verkan. Förutsatt

att både arbetsgivare och arbetstagare är bundna av avtalet är enskilda avtal i strid med kollektivavtalet ogiltiga (27 § medbestämmandelagen).

Om en arbetsgivare bryter mot någon arbetsrättslig lag medför det normalt sett en skyldighet att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd. Det är upp till den vars rätt trätts förnär att begära skadestånd. Det saknas skyldighet för arbetsgivare att vid överträdelser erbjuda lämplig ersättning för den skada som arbetstagaren lidit.

Den svenska civilrättsliga arbetsrätten är inte uppbyggd på det sättet att en enskild arbetstagare ska kunna få beslut förklarade för sig. Att arbetstagare ska kunna begära omprövning av arbetsrättsliga beslut är också främmande. Detsamma gäller ett förfarande med rättelse av felaktiga beslut. Någon rättsfigur som innebär att arbetsgivaren, om rättelse inte är möjlig, ska erbjuda lämplig ersättning känns inte heller igen. Sådant kan säkerligen ändå förekomma på olika arbetsplatser runt om i landet men det sker inte med grund i lagstadgade skyldigheter. Det kan i förekommande fall vara beroende av förekomsten av och relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och den organisation som arbetstagaren är organiserad i.

När det gäller arbetsledning i strid med regleringen på arbetsmiljöområdet finns särskilda sanktioner som innefattar straffansvar för arbetsmiljöbrott. Vidare innehåller många föreskrifter bestämmelser om sanktionsavgifter.

Uppdragstagare

Uppdragstagare har en annan ställning än arbetstagare och omfattas således inte av den arbetsrättsliga regleringen. Det saknas lagstadgade skyldigheter om att beslut måste förklaras gentemot uppdragstagare. Vidare gäller diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § diskrimineringslagen för arbetsgivare i relation till arbetstagare, arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft. En uppdragstagare omfattas följaktligen inte av förbudet mot diskriminering i arbetslivet.

Det mest närliggande är att en uppdragstagare, i egenskap av en registrerad enligt EU:s dataskyddsförordning, omfattas av olika regler om dataskydd.

De s.k. jämställda uppdragstagarna har även ett visst skydd enligt 1 § andra stycket medbestämmandelagen. De åtnjuter bl.a. föreningsrätt och organisationer har rätt att förhandla å deras vägnar.

Av 1 kap. 3 § arbetsmiljölagen framgår att som arbetstagare ska, vid tillämpningen av flertalet bestämmelser i den lagen, jämställas ett antal personer. De grupper som omfattas är bl.a. de som genomgår viss utbildning, personer som utför arbete på anstalt och de som genomgår totalförsvarsplikt. Uppdragstagare ingår dock inte i det utvidgade tillämpningsområdet.

I förordningen (1994:1297) om vilotider vid vissa vägtransporter (vilotidsförordningen) inom landet finns bestämmelser om att förare ska ha en dygnsvila på minst elva timmar under den tjugofyratimmarsperiod som föregår varje tidpunkt föraren utför transporter. Förordningen gäller förare oavsett om dessa är arbetstagare eller uppdragstagare.

Som nämndes finns en motsvarande reglering för s.k. företagsanvändare i plattformsförordningen. Att denna grupp är undantagen från artikel 11 behandlas nedan.

7.9.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 11

Inledning

Artikel 11 utgör det sista steget i plattformsdirektivets reglering av algoritmisk verksamhetsledning. Artikeln bygger på att beslut på olika sätt ska förklaras och att det ska finnas möjlighet till meningsutbyte med en kontaktperson. Den som utför plattformsarbete ska också ha möjlighet att begära omprövning av beslut. Avslutningsvis ska den digitala arbetsplattformen självmant rätta beslut och, om det inte är möjligt, erbjuda lämplig ersättning för den skada som lidits.

Plattformsdirektivets reglering avviker på många sätt från det som i dag gäller för arbetsledningsbeslut och än mer för sådana beslut gällande uppdragstagare. Regleringen i direktivet syftar till att ge en möjlighet för den som utför plattformsarbete att diskutera beslut som berör vederbörande med en fysisk person.

Artikel 11 omfattar en stor mängd beslut. Besluten innefattar sådant som är omfattat av lag och kollektivavtalsreglering, men även många andra beslut som ryms inom arbetsledningsrätten och som

arbetstagare hittills har saknat möjlighet att få förklarade för sig oavsett inblandning av automatiserade system eller inte. Möjligheten att begära omprövning är än mer främmande. Enligt gällande rätt finns inte heller någon skyldighet att rätta arbetsledningsbeslut. Plattformsdirektivets reglering av det som kallas mänsklig granskning är således på flera sätt en nyordning i förhållande till vad som hittills gällt enligt svensk rätt.

Av direktivet framgår inte några begränsningar av hur många gånger en person som utför plattformsarbete kan begära förklaring av ett beslut som fattats eller stötts av ett automatiserat system. Inte heller framgår det någon tidsbegränsning för hur lång tid efter att beslut fattats som den som utför plattformsarbete kan begära förklaring och omprövning Möjligheten att begära omprövning gäller som sagt alla beslut och inte enbart de mer ingripande besluten enligt artikel 11.1 andra stycket.

Den mest närliggande regleringen är den som framgår av artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning. Nämnda artikel gäller emellertid beslut som enbart grundas på automatiserad behandling, inbegripet profilering, vilket har rättsliga följder för den registrerade. Artikel 11 omfattar många fler beslut, då artikeln inte är begränsad till beslut som har rättsliga följder. Vidare kan det vara oklart om det är skillnad mellan beslut som grundas enbart på automatiserad behandling och alla beslut som fattas eller stöds av automatiserade system. Sistnämnda kategori är de beslut som avses i artikel 11. Plattformsdirektivets definition framstår som vidare än de beslut som utpekas i artikel 22 i EU:s dataskyddsförordning.

Artikel 11.3 anger att rättelse ska ske vid rättighetskränkning. Huruvida det föreligger en kränkning av en rättighet i form av att någon lag eller avtalsbestämmelse har överträtts är något som vanligen prövas och avgörs i en domstolstvist. Utgångspunkten då är att parterna har olika uppfattningar om det föreligger en överträdelse eller inte. I de fall det är en arbetstvist föregås den, i enlighet med 4 kap. 7 § arbetstvistlagen, av förhandlingar mellan parterna före det att tvisten tas vidare till domstol.

Plattformsdirektivet avser att på ett nytt sätt reglera arbetsledning av personer som med stöd av automatiserade övervaknings- och beslutssystem utför plattformsarbete.

Bestämmelser om mänsklig granskning införs i den särskilda lagen

Förslag

Sju nya paragrafer ska reglera vad som föreskrivs om mänsklig granskning i artikel 11 i plattformsdirektivet.

Artikel 11 ger en rätt för personer som utför plattformsarbete att få beslut förklarade för sig. Vidare ska digitala arbetsplattformar i skrift ge en redogörelse för vissa ingripande beslut. Den som utför plattformsarbete kan begära omprövning av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Den digitala arbetsplattformen ska rätta beslut som kränker rättigheter och, om det inte är möjligt, erbjuda lämplig ersättning.

Plattformsdirektivets reglering i artikel 11 avviker från vad som i allmänhet gäller för arbetsledning enligt svenskt rätt. Den avviker än mer från vad som gäller för ledning av uppdragstagare. Artikel 11 skapar rättigheter för personer som utför plattformsarbete som saknar motsvarighet i svensk rätt. Det är således nödvändigt att införa bestämmelser om mänsklig granskning i den särskilda lagen.

Det finns anledning att utforma bestämmelserna närliggande skrivningarna i direktivet.

Bestämmelsernas utformning gällande förklaring

Förslag

I lagen om plattformsarbete införs en paragraf om att den digitala arbetsplattformen till den som utför plattformsarbete ska lämna en skriftlig redogörelse för skälen till beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem om beslutet är av väsentlig betydelse för honom eller henne.

Den som utför plattformsarbete ska också, efter begäran och utan oskäligt dröjsmål, ha rätt till en tydlig förklaring från den digitala arbetsplattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem och som rör honom eller henne.

Artikel 11 föreskriver att den digitala arbetsplattformen på olika sätt ska förklara beslut för den som utför plattformsarbete. Att artikel 11 omfattar många olika sorters beslut framgår av den ovan gjorda redogörelsen. Enligt vår mening framstår det inte som möjligt, eller för den delen önskvärt, att särreglera sådana beslut som kan vara reglerade av annan lag. I stället för att förorda någon form av undantag eller liknande föreslår vi en reglering som ansluter till direktivets ordalydelse och dess utpekande av alla beslut som fattas eller stöds av automatiserade beslutssystem.

Det finns emellertid skäl att i skilda bestämmelser reglera de två olika typer av beslut som räknas upp i artikel 11.1. Gällande alla beslut i vidare mening är rätten till förklaring beroende av att den som utför plattformsarbete begär en förklaring. Den digitala arbetsplattformen måste således ha en beredskap att utan dröjsmål kunna förklara alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Det behöver dock enbart ske efter begäran. Att begäran krävs bör enligt vår mening framgå av lagtexten.

Gällande de mer ingripande besluten som räknas upp i artikel 11.1 andra stycket ska den digitala arbetsplattformen självmant lämna en skriftlig redogörelse. Denna reglering skiljer sig alltså på två sätt från den förklaring som ska lämnas beträffande alla beslut. För det första ska redogörelsen lämnas ovillkorligen och behöver således inte föregås av en begäran från den som utför plattformsarbete. För det andra ska redogörelsen uppfylla ett visst formkrav i och med att den ska lämnas i skrift.

Artikel 11.1 andra stycket rör alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, alla beslut om att vägra betala för arbete som utförts av den person som utför plattformsarbete, alla beslut om avtalsstatusen för den person som utför plattformsarbete, alla beslut med liknande verkan eller varje annat beslut som påverkar de väsentliga aspekterna av anställningsförhållandet eller ett annat avtalsförhållande. Det handlar om beslut som påverkar ersättningen för utfört arbete för den som utför plattformsarbete.

I den särskilda lagen intas två bestämmelser för att genomföra artikel 11.1. Av en första bestämmelse framgår att en digital arbetsplattform till den som utför plattformsarbete ska lämna en skriftlig redogörelse för skälen till beslut som fattas eller stöds av ett auto-

matiserat beslutssystem om beslutet är av väsentlig betydelse för honom eller henne.

I enlighet med de överväganden som vi gjort ovan gällande artikel 9 uttrycks det som *beslut av väsentlig betydelse* för den som utför plattformsarbete (se ovan avsnitt 7.7.3). Dessa beslut ska, i enlighet med våra överväganden, många gånger fattas av en människa (se ovan avsnitt 7.8.5).

Av en andra paragraf framgår att den som utför plattformsarbete har, efter begäran och utan oskäligt dröjsmål, rätt till en förklaring från den digitala arbetsplattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem och som rör honom eller henne.

Av artikel 11 framgår att förklaringen ska vara muntlig eller skriftlig. Vidare ska förklaringen presenteras på ett tydligt och begripligt sätt, med användning av ett klart och tydligt språk. Det är tillräckligt att i lagtext uttrycka att den som begär det har rätt till en tydlig förklaring.

I lagen om plattformsarbete placeras paragrafen om den obligatoriska skyldigheten att lämna en skriftlig redogörelse gällande beslut av väsentlig betydelse före rätten att begära en förklaring av alla beslut.

Tillgång till en kontaktperson

Förslag

I den särskilda lagen införs en paragraf som reglerar att den digitala arbetsplattformen ska utse en kontaktperson. Den som utför plattformsarbete ska ges möjlighet att med kontaktpersonen diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslut som fattats eller stötts av ett automatiserat beslutssystem.

Av artikel 11 framgår att digitala arbetsplattformar ska utse en kontaktperson som ska fullgöra vissa skyldigheter enligt artikeln. Av ingressen är det tydligt att denna kontaktperson på vissa sätt ska fylla ett antaget tomrum efter en människa. Det presumtiva tomrummet uppkommer när ledning utövas genom automatiserade system. Det är med denna kontaktperson som den som utför plattformsarbete

ska kunna diskutera beslut. I samband med den diskussionen ska även fakta, omständigheter och skäl som lett till beslutet klargöras.

Digitala arbetsplattformar kan bedriva skilda typer av verksamhet. Direktivet uppställer inte några särskilda krav på att sådan verksamhet måste bedrivas i en särskild associationsform. Det är således inte givet att plattformen har sådana företrädare som exempelvis regleras i aktiebolagslagen. Detta förhållande talar för att i den särskilda lagen inkludera bestämmelser om utseende av en kontaktperson.

Av artikel 11 framgår att den digitala arbetsplattformen ska säkerställa att den utsedda kontaktpersonen har den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva uppdraget.

I redogörelsen ovan drog vi slutsatsen att direktivet inte i sig uppställer ett krav på att kontaktpersonen behöver vara anställd av den digitala arbetsplattformen eller på något annat sätt vara en formell företrädare. Uppdraget som kontaktperson kan således fullgöras av en, i förhållande till den digitala arbetsplattformen, extern person.

Att kontaktpersonen ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva uppdraget behöver inte framgå av lagtext. Det åligger dock kontaktpersonen att fullgöra de skyldigheter som följer av den särskilda lagen. I det ligger att han eller hon ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som är nödvändig.

Det framstår som att en sådan person behöver besitta kunskaper om hur det automatiserade beslutssystemet fungerar. I annat fall kan personen svårligen diskutera beslut som detta system har fattat. Som en följd av att även omständigheter, fakta och skäl för beslut ska klargöras och kan komma att diskuteras behöver kontaktpersonen på något sätt få tillgång till information om beslut som härrör från det automatiserade beslutssystemet. I avsaknad av sådan information kan kontaktpersonen svårligen fullgöra sitt uppdrag. Ovan har vi tagit ställning till att det ska finnas en av den digitala arbetsplattformen utsedd kontaktperson. Av artikel 11.1 framgår att den digitala arbetsplattformen ska ge personer som utför plattformsarbete tillgång till denna kontaktperson för att diskutera och klargöra fakta, omständigheter och skäl som lett till beslut som fattats eller stötts av ett automatiserat beslutssystem. Vi nämnde ovan att arbetsgivaren som utgångspunkt inte behöver förklara arbetsledningsbeslut för arbetstagare. Det saknas även en lagenlig rätt för enskilda arbetstagare att diskutera beslut som rör honom eller henne. Fackliga organisationer

har möjlighet att, efter deras eget skön, begära förhandling om sådant som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (se t.ex. 10 och 12 §§ medbestämmandelagen). Det saknas dock bestämmelser som ger enskilda arbetstagare och uppdragstagare en likartad rätt. Vi bedömer därför att det är nödvändigt att införa bestämmelser som ger den som utför plattformsarbete rätt att diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslutet med den av den digitala arbetsplattformen utsedde kontaktpersonen.

Plattformsdirektivet utgör i denna del en nyordning i jämförelse med vad som gäller enligt svensk rätt. Detta är än mer påtagligt när det gäller uppdragstagare. Direktivet innehåller ingen ytterligare vägledning kring formerna för diskussionerna mellan personen som utför plattformsarbete och kontaktpersonen. Det enda som framgår är att den som utför plattformsarbete ska ha tillgång till kontaktpersonen, vilket inte behöver utesluta att tillgången kan vara digital.

Det finns inga tidsgränser angivna inom vilka diskussionen mellan den som utför plattformsarbete och kontaktpersonen ska ske. Det kan inte heller utläsas av direktivet om kontakten ska dokumenteras på något sätt. Bägge dessa frågor och även likartade spörsmål är sådant som de digitala arbetsplattformarna sannolikt bör utarbeta former för. Vi väljer dock att inte lägga några närmare förslag med bäring på dessa frågor.

Bestämmelsernas utformning gällande omprövning

Förslag

Det införs en paragraf i den särskilda lagen om att den digitala arbetsplattformen på begäran av den som utför plattformsarbete ska ompröva beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Den digitala arbetsplattformen ska svara på en sådan begäran inom två veckor genom ett motiverat skriftligt svar.

En arbetstagarorganisation som den som utför plattformsarbete är medlem i ska också få begära omprövning.

I svensk rätt saknas möjlighet för arbetstagare och uppdragstagare att begära att beslut omprövas. I grunden är en sådan rätt till omprövning något som avviker från vad som annars gäller för ledning och fördelning av arbete i Sverige.

För att genomföra direktivet behöver det således införas en bestämmelse som ger personer som utför plattformsarbete en rätt att begära omprövning av beslut.

Artikel 11.2 anger inte att enbart den som utför plattformsarbete ska ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar beslut. En sådan rätt ska även tillkomma arbetstagarrepresentanter. Direktivet saknar närmare reglering kring formalia för hur en sådan omprövning ska begäras. Plattformsdirektivets reglering om algoritmisk verksamhetsledning syftar delvis till att fylla det tomrum som skapas i och med automatiseringen, genom involvering av en särskilt utsedd människa (kontaktpersonen). Gällande arbetsledning utan inblandning av automatiserade system håller vi det för visst att arbetstagare stundom på olika sätt försöker undkomma arbetsgivares beslut genom mer eller mindre välgenomtänkta ifrågasättanden. I viss mån kan den formella rätten till omprövning sägas ersätta det som annars förekommer och som vi nyss beskrev. Sådant ifrågasättande är inte kringgärdat av några särskilda formaliaregler.

Plattformsdirektivet ger ingen ledning när det gäller hur många gånger det går att begära omprövning. Tidsaspekten är också oklar. Det framgår inte om en begäran om omprövning behöver framställas inom en viss tid. Av artiklarna 22 och 23 i plattformsdirektivet kan dock utläsas att det ska finnas ett skydd för den som hävdar sin rätt enligt direktivet. Hans eller hennes avtal får inte sägas upp och personen får inte utsättas för mindre gynnsam behandling.

Avsaknaden av närmare begränsningar när det gäller rätten till omprövning förstår vi som ett medvetet val från EU:s sida. Direktivet ger därmed personer som utför plattformsarbete omfattande möjligheter att begära omprövning och denna rätt är kringgärdad av få begränsningar.

Med den utgångspunkten kommer vi inte att begränsa eller på annat sätt kringskära rätten att begära omprövning genom att föreslå krav på viss form eller dylikt.

Enligt ordalydelsen i artikel 11.2 finns det en uttrycklig följd knuten till en begäran om omprövning. Av bestämmelsen framgår att det åligger den digitala arbetsplattformen att reagera genom att utan oskäligt dröjsmål och senast inom två veckor från mottagandet av begäran ge den som utför plattformsarbete ett tillräckligt exakt och väl motiverat svar i form av ett skriftligt dokument som kan vara elektroniskt. Det som först och främst ska motiveras är svaret på be-

gäran om omprövning. I förhållande till det ursprungliga beslutet har den som utför plattformsarbete rätt till förklaring i olika form enligt artikel 11.1 och de bestämmelser vi föreslår för att genomföra den artikeln.

Även gällande innehållet i svaret på en begäran om omprövning är plattformsdirektivet knapphändigt. Vad som avses med ”tillräckligt exakt och väl motiverat” utvecklas inte närmare. För oss framstår det som oklart om svaret på något sätt ska relateras till den information som arbetsplattformen åläggs att lämna enligt artikel 9 (se ovan avsnitt 7.7). Enligt vår mening är det tillräckligt att det av lagtexten framgår att den digitala arbetsplattformen ska svara på en sådan begäran genom ett motiverat skriftligt svar.

Utifrån rådande oklarheter föreslår vi inte att den digitala arbetsplattformen åläggs något annat eller mer än vad som framgår av artikel 11.2. Där framgår även att representanter som agerar på den som utför plattformsarbetets vägnar ska kunna begära sådan omprövning. I denna del framstår det som en sedvanlig uppgift för en facklig organisation. Det bör därför även införas en bestämmelse om att en sådan organisation kan begära omprövning.

Bestämmelsernas utformning gällande rättning av beslut

Förslag

Det ska införas en paragraf som reglerar att om beslut som fattas eller stöds av automatiserade beslutssystem kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål och senast inom två veckor från antagandet av beslutet rätta det, eller, om det inte är möjligt, erbjuda lämplig ersättning för den skada som lidits.

Av artikel 11.3 framgår att den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål och senast två veckor från det att beslut antagits ska rätta beslut som kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete. Av ovan gjorda genomgång av gällande rätt framgår att det saknas en skyldighet för arbetsgivare, men även andra huvudmän som tillhandahåller arbete, att självmant rätta beslut som kränker rättigheter. Det är således nödvändigt att införa en bestämmelse om att den digitala

arbetsplattformen ska rätta beslut som kränker rättigheterna för den som utför plattformsarbete.

Det är rättighetskränkningen av den som utför plattformsarbete som utlöser skyldigheten att rätta ett beslut. Rättelsen ska ske utan dröjsmål och senast två veckor efter det att beslutet antagits.

Med kränkningar av rättigheter förstår vi överträdelser av en arbetsrättslig lag men även, i förekommande fall, kollektivavtalsbrott. På engelska uttrycks det som ”infringes the rights of a person”, på tyska ”Verstösst […] gegen Rechte einer person”. Vad som avses är överträdelser av regler som på ettdera sättet berättigar den som utför plattformsarbete till något. Enligt vår mening är det inte befogat att här räkna upp samtliga lagar som skulle kunna aktualiseras. Därtill kommer även skydd mot diskriminering, vilket först och främst framgår av diskrimineringslagen och även i viss mån av föräldraledighetslagen. Den särskilda regleringen av förbud mot diskriminering av deltids- och visstidsanställda kan också ha bäring. Därutöver inräknas även det skydd som finns gällande dataskydd.

Kränkning av rättigheter är något som även kan omfatta överträdelse av kollektivavtal. I det fall det finns kollektivavtal ersätter detta många gånger lagreglering. Om kollektivavtalsbrott inte skulle omfattas finns det en risk att rättelsen inte fullt ut skulle innefatta det som i plattformsdirektivets ingress omtalas som arbetstagarrättigheter.

Ovan nämnde vi att bedömningen av om det föreligger en kränkning av rättigheter i form av överträdelse av lag eller avtal är något som ytterst kan prövas av domstol i samband med ett avgörande av en tvist. Parterna kan ha olika uppfattning om huruvida det föreligger en överträdelse av lag eller avtal. Artikel 11.3 ger ingen närmare ledning om vem som kan bestämma att det är en kränkning och hur det ska gå till för att fastställa att rättigheter har kränkts. För att det ska vara en överträdelse av paragrafen som genomför artikel 11.3 krävs att det i målet är visat dels att det skett en rättighetskränkning, dels att denna inte rättats i rätt tid eller att lämplig ersättning inte erbjudits.

Den utvärdering som de digitala arbetsplattformarna ska genomföra enligt artikel 10.1–10.4 i plattformsdirektivet är ett tillfälle när kränkningar av rättigheter kan uppdagas. Ett annat tillfälle är i de fall som den som utför plattformsarbete begär omprövning av beslut. Även i de fallen när kränkningar av rättigheter blir kända ska den digitala arbetsplattformen rätta beslutet alternativt, om det inte är

möjligt, erbjuda lämplig ersättning. En utvärdering enligt artikel 10 ska visserligen göras regelbundet men det längsta intervall som uppställs är två år. Det framstår därmed som sannolikt att utvärderingen, om den uppdagar ett åsidosättande av regler, gör det gällande beslut som fattats för mer än två veckor sedan.

Plattformsdirektivets reglering av hur den avsedda rättningen ska gå till är knapphändig. Ovan gjorde vi bedömningen att det bör införas en bestämmelse om att den som utför plattformsarbete ska kunna begära omprövning av beslut och att en sådan begäran ska resultera i ett svar.

Inte heller när det gäller rättelse framgår det några tidsmässiga begränsningar för hur långt tillbaka i tiden som rättelse är möjlig. Direktivet synes utgå från att varje kränkning av den som utför plattformsarbetes rättigheter är känd och därmed också i någon mån avsiktlig. Situationen att det efter viss tid uppdagas att en rättighet har kränkts och att det kanske skett under en inte obetydlig tidsrymd framstår inte som förutsedd.

Den aktuella situationen kommer många gånger att gälla arbete som redan har utförts av en person som utför plattformsarbete och således inte kan bäras tillbaka. I dessa situationer kommer det inte att vara möjligt att rätta beslutet. Såvitt gäller sådant som är reglerat i civilrättslig arbetsrätt är överträdelser något som kan leda till krav på ekonomiskt och allmänt skadestånd alternativt diskrimineringsersättning. Det är inom ramen för en sådan tvist som domstolar typiskt sett prövar om en rättighetskränkning skett.

Även gällande de närmare omständigheterna kring rättelse av beslut gör vi bedömningen att det, utan stöd i direktivet, inte är lämpligt att ytterligare begränsa de digitala arbetsplattformarnas skyldighet att rätta.

Det kan vidare nämnas att underlåtenheten att vidta rättelse inte i sig bör vara sanktionerad om det är så att den digitala arbetsplattformen erbjuder lämplig ersättning för den skada som lidits.

I fråga om möjligheten till rättelse anser vi att det för tydlighetens skull är lämpligt att hänvisa till bestämmelserna i lagen där alla beslut och de mer ingripande besluten anges.

Svensk rätt saknar reglering om att utebliven rättelse av beslut som kränker den som utför plattformsarbetes rättigheter medför skyldighet att erbjuda lämplig ersättning för den skada som lidits.

Det är således nödvändigt för genomförandet av direktivet att införa en ny lagregel om detta.

Ovan nämnde vi att åliggandet att den digitala arbetsplattformen ska erbjuda lämplig ersättning inte i sig är en påföljd för att arbetspresterande parts rättigheter enligt lag eller avtal har kränkts. Lämplig ersättning ska erbjudas som en följd av den uteblivna rättelsen. Om och på vilket sätt skadestånd eller någon annan sanktion inträder ifall det sker en överträdelse av en arbetsrättslig lag är något som regleras av den materiella lagen. Påföljd i form av exempelvis skadestånd är något som en domstol kan förplikta en digital arbetsplattform att betala. Om en sådan sanktion inträder blir, i enlighet med svensk rätt, beroende av huruvida den vars rätt trätts förnär väljer att hävda sin rätt eller inte. Merparten av den arbetsrättsliga regleringen är sanktionerad med civilrättsligt skadestånd.

Det är inte närmare reglerat i direktivet vad som gäller om det är flera beslut som kränker en rättighet. Ovan berörde vi att artikel 11.3 ger intrycket av att kränkningen av rättigheter är något som sker medvetet. Intrycket är alltså inte att rättighetskränkningen sker oavsiktligt och pågår under en längre tid. Det är för oss oklart hur ersättningen ska beräknas i det senare fallet.

Vad som är en lämplig ersättning vid utebliven rättelse framgår inte närmare av plattformsdirektivet. Inte heller lämnas någon vägledning om vad den digitala arbetsplattformen ska fästa vikt vid när den lämnar ett erbjudande om lämplig ersättning. Vi menar att en utgångspunkt kan vara de skadestånd som utgår vid oförenlighet med anställningsskyddslagens formaliaregler såvitt avser skiljande från anställningen (s.k. konsekvensskadestånd).

Även gällande erbjudandet om lämplig ersättning avstår vi från att närmare kringgärda det med bestämmelser som inte kan utläsas av direktivet. Det är i stället lämpligt att de digitala arbetsplattformarna och den som utför plattformsarbete hittar former för detta. Det överlämnas till rättstillämpningen att utveckla vad som är en lämplig ersättning i dessa fall.

Steg för att undvika att sådana beslut fattas i framtiden

Bedömning

Artikel 11.3 om att den digitala arbetsplattformen ska vidta nödvändiga steg för att beslut som kränker rättigheter ska undvikas i framtiden innebär en upprepning av det som framgår av artikel 10. Det är således inte nödvändigt med någon ytterligare reglering än vad som framgår där.

Av artikel 11.3 framgår att den digitala arbetsplattformen ska ta nödvändiga steg[28] för att undvika framtida beslut som kränker rättigheter. Åliggandet är snarlikt det som framgår av artikel 10.3, med den skillnaden att artikel 10.3 är kopplad till en utvärdering som den digitala arbetsplattformen ska göra minst vartannat år. Skyldigheten enligt artikel 11 är å sin sida kopplad till att ett beslut som kränker den som utför plattformsarbetets rättigheter har identifierats. När identifiering skett ska nödvändiga steg tas för att undvika sådana beslut i framtiden.

Formuleringen motsvarar det som framgår av artikel 10.3. Vi bedömer att några ytterligare åtgärder i detta avseende således inte är nödvändiga för genomförandet av direktivet.

Undantag

Förslag

Det är nödvändigt att klargöra att bestämmelserna om mänsklig granskning inte gäller företagsanvändare enligt definitionen i artikel 2.1 i förordning 2019/1150. Sådana undantagsbestämmelser införs i 3 och 4 kap. i lagen om plattformsarbete.

Plattformsdirektivets reglering om algoritmisk verksamhetsledning gäller arbetstagare och uppdragstagare. Det är emellertid klart att artikel 11 inte ska vara tillämplig på personer som utför plattforms-

[28] Den svenska språkversionen av direktivet talar om ”åtgärd” men en jämförelse med andra språkversioner ger att ”steg” framstår som mer rättvisande.

arbete och även är företagsanvändare i enlighet med definitionen i artikel 2.1 i EU:s plattformsförordning (2019/1150).

Med hänsyn till hur våra tidigare förslag gällande artikel 11 ser ut kommer de att omfatta också de företagsanvändare som är privatpersoner. Det är tydligt att EU avsett att personer som också är företagsanvändare enligt EU:s plattformsförordning ska undantas.

Undantagsbestämmelser med den innebörden införs i 3 och 4 kap. i lagen. Företagsanvändare omfattas sedan tidigare av artikel 4 i plattformsförordningen som innehåller en till vissa delar likartad reglering som den i artikel 11 i plattformsdirektivet.

I fråga om det andra undantaget, att artikel 11 inte ska påverka disciplinära förfaranden och förfaranden för uppsägning enligt nationell rätt, kollektivavtal och praxis (artikel 11.4), finner vi inte anledning att förorda någon särskild åtgärd.

Artikel 11.1 rör dataskydd endast såvitt avser förklaring och redogörelse

Förslag

Artikel 11.1 om rätt till en skriftlig redogörelse och en tydlig förklaring rör dataskydd i enlighet med artikel 24.1. Paragraferna som genomför den delen av artikeln ska följaktligen placeras i 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Artikel 11 i övriga delar rör inte dataskyddsfrågor. Det medför att paragraferna om kontaktperson, omprövning och rättelse av beslut ska placeras i 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning.

Utredningens bedömning är att artikel 11.1 rör dataskydd enligt artikel 24. Av skälen framgår att rätten att få en förklaring från den digitala arbetsplattformen gäller utöver de krav som uppställs i EU:s dataskyddsförordning. Gällande artikel 11.1 om rätt till förklaring och skriftlig redogörelse finns en motsvarighet i artikel 22.3 i EU:s dataskyddsförordning. Där framgår en rätt till personlig kontakt med den personuppgiftsansvarige i syfte att den registrerade ska kunna uttrycka sin åsikt och bestrida beslutet. Vidare ansluter det som framgår i artikel 11.1 i direktivet till de allmänna principer om

öppenhet som följer av EU:s dataskyddsförordning. Enligt utredningens uppfattning är artikel 11.1 i plattformsdirektivet en förlängning av regleringen i EU:s dataskyddsförordning och avser därmed dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24. Bestämmelserna som genomför artikel 11.1 ska således placeras i 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning i lagen om plattformsarbete.

Enligt utredningens mening rör den delen av artikel 11.1 som handlar om att det ska finnas en kontaktperson med vilken den som utför plattformsarbete ska kunna diskutera beslut inte dataskydd. Bestämmelsen om att plattformen ska utse en kontaktperson bör således placeras i kapitel 4.

Artikel 11.2 handlar om en rätt att begära omprövning av automatiserade beslut. Artikel 11.3 i sin tur handlar om rättelse av beslut som kränker rättigheter och erbjudande om lämplig ersättning när rättelse inte är möjlig. Utredningens bedömning är att artikel 11.2 och 11.3 inte rör dataskyddsfrågor i enlighet med artikel 24. Bägge bestämmelserna saknar direkt motsvarighet i EU:s dataskyddsförordning. De rör även annat än den skyldighet som framgår av artikel 16 i EU:s dataskyddsförordning om att rätta felaktiga uppgifter.

Rätten att begära omprövning kan sägas ha vissa likheter med den rätt att bestrida beslut som framgår av artikel 22.3 i EU:s dataskyddsförordning. Vår bedömning är dock att det rör andra frågor och att besluten som ska omprövas är sådana att de rör sådant som kan räknas in i det som ryms i huvudmannens arbetsledningsbeslut. Därmed är det inte dataskyddsfrågor. Bestämmelserna som genomför artikel 11.2 ska således placeras i 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning.

Vidare saknar alltså även artikel 11.3 en direkt motsvarighet i EU:s dataskyddsförordning. Ovan har vi tagit ställning till att krav på rättelse även kan omfatta överträdelser av kollektivavtal. Att en digital arbetsplattform ska rätta ett beslut som strider mot kollektivavtal och annars, om rättelse inte är möjlig, erbjuda ersättning framstår som något annat än dataskyddsfrågor. Detsamma gäller även för skyldigheten att rätta andra beslut som strider mot arbetsrättslig reglering. Vår slutsats är således att artikel 11.3 inte rör dataskyddsfrågor enligt artikel 24.1.

7.10 Säkerhet och hälsa

7.10.1 Artikel 12 om arbetsmiljö

Artikel 12 handlar om det som i svensk rätt benämns arbetsmiljö. Till skillnad mot tidigare behandlade artiklar i kapitel III om algoritmisk verksamhetsledning som är tillämpliga på personer som utför plattformsarbete rör artikel 12 enbart *plattformsarbetstagare*. Plattformsdirektivet utgår från att algoritmisk verksamhetsledning, utvärdering och disciplin intensifierar arbetsinsatsen genom att öka övervakningen, öka den takt som krävs av arbetstagarna, minimera luckorna i arbetsflödet och utöka arbetsverksamheten utanför den vanliga arbetsplatsen och de vanliga arbetstiderna (skäl 50).

Såvitt gäller arbetstagare ålägger plattformsdirektivet den digitala arbetsplattformen att

a) utvärdera riskerna med automatiserade övervaknings- eller beslutssystem för deras säkerhet och hälsa, särskilt när det gäller eventuella risker för arbetsolyckor och psykosociala och ergonomiska risker,

b) bedöma om skyddsåtgärderna i dessa system är lämpliga för de risker som framkommit med hänsyn till arbetsmiljöns särskilda egenskaper,

c) vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.

Digitala arbetsplattformar ska utöver tillämpningen på automatiserade beslutssystem tillämpa artikel 12 också när digitala arbetsplattformar använder automatiserade system som fattar eller stöder beslut som på något sätt påverkar plattformsarbetstagarna (artikel 12.4). Artikelns tillämpningsområde omfattar alltså inte enbart automatiserade beslutssystem utan är bredare än så.

Vidare framgår av artikel 12.2 i plattformsdirektivet att digitala arbetsplattformar ska säkerställa effektiv information till och samråd med och medverkan av plattformsarbetstagare och/eller deras representanter.

Digitala arbetsplattformar får inte använda automatiserade övervakning- eller beslutssystem på ett sätt som utsätter plattformsarbetstagare för otillbörliga påtryckningar eller på annat sätt äventyrar

plattformsarbetstagarnas säkerhet och fysiska och psykiska hälsa (artikel 12.3).

För att säkerställa plattformsarbetstagarnas säkerhet och hälsa, inbegripet skydd mot våld och trakasserier, ska medlemsstaterna säkerställa att digitala arbetsplattformar vidtar förebyggande åtgärder, vilket inbegriper tillhandahållandet av effektiva rapporteringskanaler (artikel 12.5).

Artikel 12 räknas upp i artikel 28. Där framgår att det är möjligt att överlåta till parterna att ingå kollektivavtal om det som framgår i artikeln.

7.10.2 Gällande rätt om arbetsmiljö

Det finns genom arbetsmiljölagen och med stöd av den utfärdade föreskrifter en omfattande reglering av hälsa och säkerhet i svensk rätt. Arbetsmiljölagen är en ramlag och innehåller allmänna åliggan-den för den som bär arbetsmiljöansvaret, vilket vanligtvis är arbetsgivaren. De allmänna åliggandena kompletteras av föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljölagen gäller varje verksamhet i vilken en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning (1 kap. 2 §). Det systematiska arbetsmiljöarbetet är centralt för uppnåendet av en tillfredsställande arbetsmiljö och det regleras närmare i AFS 2023:1. Av föreskriften följer att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsmiljöförhållandena för att bedöma riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet (11 §). Arbetsgivaren ska omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i verksamheten samt för att även i övrigt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö (13 §). Arbetsgivaren ska varje år följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den årliga uppföljningen ska visa om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt bestämmelserna i dessa föreskrifter och om det fungerar (14 §). Det ska även finnas en arbetsmiljöpolicy (7 §).

När det kommer till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön finns ytterligare bestämmelser i AFS 2023:2. Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning (2 kap. 6 §). Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. Arbets-

givaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna (2 kap. 9 §). Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten (2 kap. 10 §).

I 6 kap. arbetsmiljölagen regleras samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Där framgår, som nämnts ovan, att det ska utses skyddsombud/arbetsmiljöombud på arbetsställen med fler än fem arbetstagare eller där så behövs (6 kap. 2 § arbetsmiljölagen). Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredställande arbetsmiljö. I detta syfte ska skyddsombudet vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen. Skyddsombudet ska delta i planering gällande arbetsmiljön (6 kap. 4 § arbetsmiljölagen).

Att skyddsombudet företräder arbetstagarna innebär att dessa kan vända sig till skyddsombudet angående frågor som rör arbetsmiljö. Möjligheten att vända sig till skyddsombudet är inte beroende av att arbetstagaren och skyddsombudet, i förekommande fall, är organiserade i samma organisation. Skyddsombudet har vidare ett antal befogenheter. Till dessa hör rätt att ta del av handlingar (6 kap. 6 §), rätt att begära åtgärder som krävs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö samt begära undersökningar för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet. Arbetsgivaren ska svara på skyddsombudets begäran (6 kap. 6 a). Ett skyddsombud kan stoppa arbetet om det innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa (6 kap. 7 §). Vidare får skyddsombud inte hindras att utföra sina arbetsuppgifter. Om arbetstagaren utför arbete på ett arbetsställe över vilket dennes arbetsgivare inte råder har skyddsombudet rätt till tillträde till det arbetsstället.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna och skyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet (6 § i AFS 2023:1).

7.10.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 12

Bedömning

Svensk rätt uppfyller de målsättningar som framgår av artikel 12 i plattformsdirektivet. Det är således inte nödvändigt med någon åtgärd för att genomföra direktivet i den delen. Det gäller för de arbetstagare som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform såväl som de som har ett avtalsförhållande med en intermediär.

Artikel 12 gäller plattformsarbetstagare. Av tidigare utredningar framgår att det kan finnas vissa oklarheter gällande arbetsmiljöansvaret när arbete utförs genom digitala arbetsplattformar. Oklarheterna kommer sig av att det kan vara osäkert om den arbetspresterande parten är arbetstagare eller inte (SOU 2017:24 och SOU 2022:45). De kammarrättsavgöranden som vi redogjort för ovan i avsnittet om sysselsättningsstatus vittnar även de om den oklarhet som bottnar i om den arbetspresterande är arbetstagare och om huvudmannen i så fall är arbetsgivare (se ovan avsnitt 6.2.4).

Artikel 12 rör alltså enbart arbetstagare. Artikeln utsträcker inte skyldigheterna gällande arbetsmiljöarbetet vidare till samtliga personer som utför plattformsarbete, dvs. även arbetspresterande parter som enligt svensk rätt är uppdragstagare.

Utifrån den ovan gjorda beskrivningen av gällande rätt är det enligt vår mening klart att Sverige uppfyller de målsättningar som följer av artikel 12 i direktivet. Av föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att arbetsgivare ska utvärdera risker. Det gäller även teknikanvändning såsom automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö och utvärdera om dessa åtgärder är tillräckliga. Det framgår vidare att skyddsombud ska medverka vid det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta motsvarar enligt utredningens uppfattning de krav som ställs i artikel 12.2.

Även artikel 12.3 gäller enbart arbetstagare. Att en arbetsgivare inte får använda automatiserade övervaknings- och beslutssystem på sätt som utsätter plattformsarbetstagare för otillbörliga påtryckningar eller på annat sätt äventyrar deras säkerhet och fysiska och

psykiska hälsa är även det något som redan i dag framgår av svensk rätt. Det regleras framför allt genom AFS 2023:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete och 2 kap. om organisatorisk och social arbetsmiljö i AFS 2023:2.

När det gäller artikel 12.5 om att säkerställa plattformsarbetstagarnas säkerhet och hälsa, inbegripet skydd mot våld och trakasserier, ska medlemsstaterna säkerställa att digitala arbetsplattformar vidtar förebyggande åtgärder. Det inbegriper tillhandahållandet av effektiva rapporteringskanaler. I detta sammanhang vill vi lyfta fram att arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen syftar till att skapa en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska också vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling (2 kap. 10 § i AFS 2023:2). Vidare ska arbetsgivaren även 1) ordna arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt, 2) ha särskilda säkerhetsrutiner för det arbete som kan medföra risk för våld, eller hot om våld, och 3) följa upp säkerhetsrutinerna, och uppdatera dem om något ändras, så att de alltid är aktuella (5 kap. 3 § i AFS 2023:2).

Såvitt gäller det förbyggande arbetet anser vi att svensk rätt även uppfyller de krav som framgår av artikel 12.5 i plattformsdirektivet. Gällande effektiva rapporteringskanaler kan plattformarbetstagare vända sig till sitt skyddsombud. Skyddsombudet har, som vi ovan beskrivit, ett antal olika befogenheter att vidta diverse åtgärder. Utredningen finner att dessa rapporteringskanaler är tillfyllest för att uppfylla de krav som framgår av direktivet.

Arbetstagare som utför plattformsarbete och är anställda av en intermediär ska enligt artikel 3 åtnjuta samma skyddsnivå enligt direktivet som personer som är anställda direkt av den digitala arbetsplattformen. När det gäller sådana arbetstagare kan följande sägas.

Enligt arbetsmiljölagen är det i första hand arbetsgivaren som bär arbetsmiljöansvaret. Detta gäller även om arbetsgivaren låter någon annan utöva arbetsledningen och oavsett om befogenheten att bestämma över hur arbetet ska utföras överlämnas till egna anställda eller självständiga företag.

Om en arbetstagare som utför plattformsarbete är anställd av en intermediär är det därmed som utgångpunkt intermediären som bär arbetsmiljöansvaret. Detta gäller även om en digital arbetsplattform, till följd av avtal med intermediären, har ett bestämmande inflytande

över hur plattformsarbetet utförs. Det är alltså även i en sådan situation primärt intermediärens ansvar att se till att arbetsmiljölagens krav uppfylls i förhållande till de anställda. Det får förutsättas att intermediären, ytterst genom att avsluta avtalsförhållandet med den digitala arbetsplattformen, har möjlighet att se till att arbete inte utförs under förhållanden som strider mot arbetsmiljölagen.

Vi gör mot denna bakgrund bedömningen att svensk rätt uppfyller direktivets krav på att arbetstagare som utför plattformsarbete och som är anställda av en intermediär i fråga om artikel 12 åtnjuter samma skyddsnivå som personer som är anställda direkt av plattformen (jfr artikel 3).

Det bör samtidigt framhållas att Arbetsmiljöverkets tillsyn blir effektivare om tillsynen kan riktas direkt mot den digitala arbetsplattformen i en situation där personer som utför plattformsarbete är anställda av en intermediär men plattformen har ett bestämmande inflytande över hur arbetet utförs.

I den mån arbetstagarna är anställda av intermediären i syfte att hyras ut till den digitala arbetsplattformen för arbete under plattformens ledning och kontroll, kan tillsynen riktas direkt mot plattformen (se 3 kap. 12 § arbetsmiljölagen). I övrigt lär det enligt gällande rätt inte vara möjligt för Arbetsmiljöverket att rikta tillsynen direkt mot den digitala arbetsplattformen.

I detta sammanhang vill vi uppmärksamma att Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö bl.a. föreslog ett utökat rådighetsansvar (SOU 2022:45). Betänkandet bereds i Regeringskansliet.

Vår bedömning är att ett genomförande av det lagförslaget skulle ge utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö för arbetstagare som utför plattformsarbete och är anställda av en intermediär, men att lagändringen inte är nödvändig för att genomföra plattformsdirektivet. Med hänsyn till att vårt uppdrag, enligt kommittédirektiven, är begränsat till att lämna nödvändiga författningsförslag för att genomföra direktivet, avstår vi från att lägga fram ett sådant förslag.

Sammantaget bedömer vi att svensk rätt uppfyller de målsättningar som framgår av artikel 12. Artikel 12 kan således ses som genomförd genom främst föreskrifterna i AFS 2023:1 och AFS 2023:2 samt även arbetsmiljölagen. Det är således inte nödvändigt att vidta några särskilda åtgärder för att genomföra artikel 12.

Utredningens uppdrag omfattar inte att ge förslag om annat än sådant som avser genomförandet av plattformsdirektivet. Vi har därför inte närmare utrett vad som gäller i arbetsmiljöhänseende för arbetspresterande part som inte är arbetstagare.

Vi finner inte heller anledning att föreslå några ändringar med anledning av att artikel 12 räknas upp i artikel 28.

7.11 Information och samråd

7.11.1 Artiklarna 13 och 14 om information, samråd och tillhandahållande av information

Artiklarna 13 och 14 hör samman och handlar om information och samråd med arbetstagarna om införandet av, alternativt väsentliga ändringar i, automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Artikel 13 tar sikte på att det finns arbetstagarrepresentanter och artikel 14 avser den situationen att sådana representanter saknas.

Artikel 13 i plattformsdirektivet hänvisar till definitionerna i ramdirektivet om information och samråd i direktiv (2002/14/EG) om information och samråd (ramdirektivet).[29] Information definieras där som arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska densamma (artikel 2 f). Samråd definieras som diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren (artikel 2 g).

Medlemsstaterna ska säkerställa att den digitala arbetsplattformens information och samråd med arbetstagarrepresentanter omfattar beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem (artikel 13). Information till och samråd med arbetstagarrepresentanter ska genomföras på samma villkor som de som fastställs i ramdirektivet.

I ramdirektivet finns en reglering av formerna för information och samråd. Information ska lämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för

[29] 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 – Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation.

arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd (artikel 4 i ramdirektivet). I fråga om samråd framgår av samma artikel att det ska ske med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt, på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas, på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat i enlighet med artikel 2 f och det yttrande som arbetstagarrepresentanterna har rätt att avge, på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar på eventuella yttranden, i syfte att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter och som avses i punkt 2 c.

Arbetstagarrepresentanterna kan få biträde av en expert. Om den digitala arbetsplattformen har fler än 250 arbetstagare i den berörda medlemsstaten ska kostnaderna för experten bäras av den digitala arbetsplattformen, förutsatt att de är rimliga (artikel 13.3). Medlemsstaterna får fastställa hur ofta en expert får begäras och säkerställa att experthjälpen är ändamålsenlig.

Artikel 14 rör situationen att det inte finns några arbetstagarrepresentanter. Om så är fallet ska den digitala arbetsplattformen direkt informera de berörda plattformsarbetstagarna om beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Informationen ska tillhandahållas i form av ett skriftligt dokument som får vara i elektroniskt format. Information ska tillhandahållas i tydlig, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och tydligt språk.

Artikel 14 gäller, i likhet med artikel 13, enbart plattformsarbetstagare. Det framgår således inte något åliggande som ska fullgöras mot andra personer som utför plattformsarbete än de som är arbetstagare.

Artikel 13 räknas upp i artikel 28. Av den bestämmelsen framgår att medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av plattformsarbetstagare iakttas, fastställer regler för plattformsarbete som avviker från dem som avses i artikel 13 i plattformsdirektivet.

7.11.2 Gällande rätt om medbestämmande

Artikel 13 i plattformsdirektivet rör det som i svensk rätt brukar benämnas medbestämmande. Ramdirektivet är genomfört genom medbestämmandelagen och resulterade i ett antal bestämmelser som kompletterar informationsskyldigheten för den arbetsgivare som inte har kollektivavtal (se 19 a och 19 b §§ medbestämmandelagen).[30]

Arbetstagarorganisationers medbestämmande är i huvudsak reglerat i medbestämmandelagen. Det finns en ömsesidig allmän förhandlingsrätt om att arbetsgivare och arbetstagarorganisationer kan begära förhandling med varandra. Rätten till förhandling förutsätter att det finns en medlem i arbetstagarorganisationen anställd hos arbetsgivaren (10 § medbestämmandelagen).

Arbetstagarorganisationer hos arbetsgivare med kollektivavtal har ett mer långtgående medbestämmande. Av 11 § medbestämmandelagen framgår att sådana arbetsgivare ska ta initiativ till förhandling inför beslut om viktigare förändring av verksamheten eller arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare. Det brukar omtalas som *verksamhets- och arbetstagarfallet*.[31] Bestämmelsen i 11 § medbestämmandelagen ingår i det som brukar benämnas som den primära förhandlingsskyldigheten.

Därutöver ska arbetsgivare med kollektivavtal fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken (19 § medbestämmandelagen).

Förhandling om vissa utpekade frågor omfattar även ett lämnade av information. Informationen som ska lämnas enligt 19 § är mer allmänt hållen.

Beslut får inte fattas förrän förhandlingarna är avslutade och lokal organisation kan begära att förhandling också förs på central nivå (14 § medbestämmandelagen). Det finns ytterligare regler som ingår i det som benämns primär förhandlingsskyldighet som gäller för arbetsgivare med kollektivavtal.

Beträffande arbetsgivare utan kollektivavtal är arbetstagarnas medbestämmande mer begränsat. Förutom den allmänna förhandlingsrätten (10 § medbestämmandelagen) är arbetsgivare skyldiga

[30] Prop. 2004/05:148.
[31] Se exempelvis Malmberg, J, m.fl. (2018). *Medbestämmandelagen: en kommentar Del I (1–32 §§)*. Stockholm: Norstedts juridik., s. 97 ff.

att ta initiativ till förhandling i de situationer som räknas upp i 13 § medbestämmandelagen. 13 § första stycket tar sikte på på s.k. arbetstagarfallet och rör beslut som hänför sig till en enskild arbetstagare. 13 § andra stycket rör två särskilda verksamhetsfrågor; beslut om uppsägningar på grund av arbetsbrist och beslut om sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen. 13 § andra stycket är ett resultat av genomförandet av EU-direktiven om kollektiva uppsägningar (98/59) och övergång av verksamhet (2001/23).[32]

Arbetsgivare utan kollektivavtal ska även informera arbetstagarorganisationer enligt 19 a § medbestämmandelagen. Av den bestämmelsen framgår att arbetsgivare utan kollektivavtal fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

I medbestämmandelagen saknas särskild reglering om biträde av experter. I 1982 års utvecklingsavtal finns reglering av rätt till anlitande av s.k. löntagarkonsulter inför förändringar av väsentlig betydelse.[33] Det är en rätt som tillkommer arbetstagarorganisationerna i företag med fler än 50 anställda. Om parterna är överens kan detsamma gälla i företag med mellan 25–50 anställda. Löntagarkonsulten är en expert och arbetsgivaren ska bära kostnaden för den experten.[34]

Som ett resultat av genomförandet av olika EU-direktiv finns regler om att arbetstagarorganisationer har rätt till biträde från experter. Det framgår av 23 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag. Av den bestämmelsen framgår att experter får närvara vid förhandlingarna. Kostnaderna ska enligt 27 § bäras av arbetsgivaren (de deltagande bolagen). Även i lag (2011:427) om europeiska företagsråd finns likartade regler. Av 49 § i den lagen framgår att det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser. Kostnaderna ska bäras av arbetsgivaren enligt 52 §.

Ovan har vi redan berört att det finns få skyldigheter för arbetsgivare att direkt informera arbetstagare.

---

[32] Prop. 1994/95:102.
[33] Utvecklingsavtalet tecknades den 15 april 1982 mellan dåvarande SAF (Svenskt Näringsliv) och LO och PTK. Avtalet finns tillgängligt via bl.a. PTK:s hemsida https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/04/Svenskt-Naringsliv-PTK-1984-Utvecklingsavtal-1.pdf, senast besökt 2025-04-29.
[34] Se utvecklingsavtalet 12 §.

7.11.3 Utredningens överväganden om genomförande av artiklarna 13 och 14

Inledning

Målsättningen med artikel 13 i plattformsdirektivet är att medlemsstaterna ska säkerställa att de digitala arbetsplattformarnas information till och samråd med arbetstagarrepresentanter omfattar beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

Medbestämmandelagens terminologi bygger på en uppdelning mellan information och förhandling. Sverige har genomfört flera EU-direktiv med bestämmelser om information och samråd utan att för den delen frångå medbestämmandelagens terminologi.

Vi har ovan redogjort för att det finns en skillnad i medbestämmande för arbetstagarorganisationer med respektive utan kollektivavtal.

Ett beslut om att införa, alternativt väsentligen förändra, ett automatiserat övervakningssystem alternativt ett automatiserat beslutssystem är något som faller in under förändring av verksamheten (verksamhetsfallet).

Arbetsgivare med kollektivavtal

Bedömning

Utifrån gällande rätt uppfyller Sverige kravet i artikel 13.2 i plattformsdirektivet i förhållande till arbetsgivare med kollektivavtal.

Beslut om att införa automatiserade övervaknings- och beslutssystem är enligt utredningens uppfattning en sådan viktigare förändring av verksamheten att arbetsgivare enligt 11 § medbestämmandelagen ska ta initiativ till förhandling med arbetstagarorganisation med kollektivavtal. Detsamma gäller väsentliga förändringar av sådana system. Beslut om införande av automatiserade system för övervakning och automatiserade beslutssystem ska således föregås av information och samråd genom de förhandlingar som ska genomföras enligt 11 § medbestämmandelagen.

Artikel 13 anger att informationen ska innefatta beslut som ”kan” medföra införande av automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

Utredningens uppfattning är att förhandlingar enligt 11 § och de följande bestämmelserna uppfyller ramdirektivets definitioner av information och samråd.

Såvitt gäller arbetsgivare med kollektivavtal uppfyller svensk rätt därmed plattformsdirektivets krav i artikel 13.2.

Arbetsgivare utan kollektivavtal

Arbetstagarorganisationernas medbestämmande om verksamhetsfrågor är begränsat hos arbetsgivare utan kollektivavtal. Det omfattar, som nämndes ovan, beslut om uppsägningar på grund av arbetsbrist och sådan övergång av verksamhet som avses i 6 b § anställningsskyddslagen.

I samband med genomförandet av ramdirektivet övervägde Sverige om förhandlingsskyldigheten för arbetsgivare utan kollektivavtal skulle utökas. Regeringen fann då inte skäl att utsträcka förhandlingsskyldigheten till arbetsgivare utan kollektivavtal men med medlemmar i arbetstagarorganisation som är anställda hos arbetsgivaren. I det sammanhanget anförde regeringen att en arbetstagarorganisation med stöd av 10 § medbestämmandelagen kan åstadkomma samråd med arbetsgivaren genom att begära förhandling. Artikel 4.2 c i ramdirektivet rör beslut som kan medföra väsentliga förändringar. Regeringen ansåg det då tveksamt om 13 § medbestämmandelagen omfattade alla situationer som direktivet berörde. I och med den utökade informationsskyldigheten och den allmänna förhandlingsrätten ansågs det inte nödvändigt att utsträcka den primära förhandlingsskyldigheten ytterligare.[35]

De två verksamhetsförändringar som räknas upp i 13 § andra stycket medbestämmandelagen avser andra situationer än beslut om införande respektive väsentlig förändring i användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem. För arbetsgivare utan kollektivavtal saknas således en motsvarighet till artikel 13.2.

[35] Prop. 2004/05:148 s. 17 ff.

En ny bestämmelse om förhandlingsskyldighet för arbetsgivare utan kollektivavtal.

Förslag

Det införs en paragraf i den särskilda lagen som upplyser om förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen.

I paragrafens andra stycke införs en förhandlingsskyldighet för arbetsgivare utan kollektivavtal. Förhandling med berörd arbetstagarorganisationen ska föregå beslut om införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

Utredningens uppfattning är att 11 § medbestämmandelagen uppfyller det som föreskrivs i artikel 13 i plattformsdirektivet såvitt gäller arbetsgivare med kollektivavtal. När det gäller arbetsgivare utan kollektivavtal bedömer vi att svensk rätt inte uppfyller artikel 13. Det är således nödvändigt att införa en reglering för att genomföra artikeln i den delen. Vi menar att artikel 13 är så pass klar och tydlig om att samråd ska ske att det inte är möjligt att betrakta artikeln som genomförd genom 10 och 19 a §§ medbestämmandelagen.

Ett sätt att genomföra artikel 13 i direktivet är att göra ett tillägg till 13 § andra stycket medbestämmandelagen. Ovan i avsnittet om vägval har vi redogjort för att plattformsdirektivet vilar på en särartad och komplex terminologi. Vi har där gjort bedömningen att de centrala arbetsrättsliga lagarna inte i större utsträckning än nödvändigt bör belastas med särregler som enbart gäller en särskild sorts huvudmän.

Enligt vår uppfattning är det i stället bättre att samla bestämmelserna i den särskilda lagen. Lagen om plattformsarbete kan följaktligen tillföras en upplysningsbestämmelse[36] som hänvisar till 11 § medbestämmandelagen och den förhandlingsskyldighet som gäller enligt nämnda bestämmelse. Som vi ser det kan upplysningsbestämmelsen utformas direktivnära. Arbetsgivare kan alltså åläggas en förhandlingsskyldighet före beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervak-

[36] Jfr 29 § anställningsskyddslagen som gällande uppsägningar på grund av arbetsbrist upplyser om den förhandlingsskyldighet som gäller enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen.

nings- eller beslutssystem. I sammanhanget noterar vi att beslut som omfattas av en förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen inte behöver ha några omedelbara effekter, utan det är tillräckligt att beslutet kan antas få betydelse för de anställda på längre sikt (se AD 1981 nr 99, AD 1979 nr 88 och AD 1978 nr 56).

Vidare förses den nya bestämmelsen med ett andra stycke om förhandlingsskyldighet också för arbetsgivare utan kollektivavtal inför beslut om att införa, alternativt väsentligen förändra, användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Det ska framgå att förhandlingsskyldighet inte gäller om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

Rätt till biträde av experter

Förslag

En ny paragraf ska reglera att en arbetstagarorganisation har rätt till biträde 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. Om den digitala arbetsplattformen sysselsätter fler än 250 arbetstagare har arbetstagarorganisationen rätt till ersättning för skäliga kostnader för experten.

Det saknas generell lagreglering i svensk rätt om biträde från experter vid medbestämmandeförhandlingar. För att genomföra artikel 13.3 i plattformsdirektivet är det således nödvändigt att införa en lagreglering om det. Detsamma gäller beträffande att digitala arbetsplattformar med fler än 250 anställda i vissa fall ska bära kostnaden för experten.

Av genomgången ovan framgår att utvecklingsavtalet innehåller bestämmelser om biträde av experter. Vidare har även lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om europeiska företagsråd en sådan reglering.

Att det finns reglering i kollektivavtal om biträde av experter är inte något som i sig medför att arbetstagarorganisationer hos digitala arbetsplattformar kommer i åtnjutande av sådant biträde. Inte heller de andra ovan nämnda lagarna ger rätt till biträde i den situation som avses i direktivet.

Av artikeln kan inte utläsas mer än att arbetstagarrepresentanter får biträdas av en expert som de själva väljer, i den mån det är nödvändigt för att de ska kunna granska den fråga som är föremål för information och samråd och utarbeta ett yttrande. Om en digital arbetsplattform har fler än 250 arbetstagare i den berörda medlemsstaten ska expertens utgifter bäras av den digitala arbetsplattformen, förutsatt att de är rimliga. Medlemsstaterna får fastställa hur ofta en expert får begäras, och säkerställa att experthjälpen är ändamålsenlig.

Artikel 13.3 innehåller en kvalificering när det kommer till möjligheten att få biträde av en expert. Det förutsätts där att sådant biträde är nödvändigt för att plattformsarbetstagarna ska kunna granska den fråga som är föremål för information och samråd och utarbeta ett yttrande. Den kvalifikationen bör framgå av lagtext. Utöver det väljer utredningen att inte på annat sätt reglera hur ofta som arbetstagarorganisationen får använda sig av experter. Vi väljer även att inte närmare reglera vad experten ska ha för kvalifikationer. Detta ställningstagande motiveras av att bestämmelsen, i enlighet med vad som framgår nedan, kommer att vara möjlig att avvika från genom kollektivavtal.

I fråga om att den digitala arbetsplattformen ska bära expertens utgifter är det alltså något som gäller för digitala arbetsplattformar som sysselsätter fler än 250 arbetstagare. En förutsättning enligt artikel 13.3 är att kostnaderna är rimliga. Vi menar att det är nödvändigt att införa en lagreglering om kostnadsansvaret och dess begränsningar.

I detta sammanhang uppkommer frågor om hur man ska beräkna antalet arbetstagare. Det ovan nämnda utvecklingsavtalet innehåller ingen närmare reglering av hur antalet ska fastställas. I 4 § lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda anges att rätt till styrelserepresentation tillkommer arbetstagarorganisation vid företag som under det senast förflutna räkenskapsåret här i landet har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare.

Artikel 13.3 innehåller inte några närmare klargöranden av hur man ska göra beräkningen av antalet arbetstagare för att veta om den digitala arbetsplattformen ska bära kostnadsansvaret för experten eller inte.

Vi anser det inte nödvändigt att i nuläget införa några särskilda klargöranden i denna fråga. Vår slutsats bygger på att det hos arbets-

givare av denna storlek redan i dag finns sådana uppgifter om antalet anställda och att det således inte bör leda till några svårigheter.

Av artikel 13.3 framgår att kostnaden ska bäras av den digitala arbetsplattformen om den är rimlig. Det kan i den svenska lagtexten uttryckas genom att kostnaden ska bäras om det är skäligt utifrån den vid förhandlingarna behandlade frågan.

Möjlighet till avvikelse genom kollektivavtal

Förslag

Det ska vara möjligt att genom kollektivavtal avvika från bestämmelserna om rätt till biträde från expert vid förhandlingarna och att den digitala arbetsplattformen ska bära kostnaden för experten. Avvikelser ska respektera det övergripande skyddet som framgår av plattformsdirektivet.

Artikel 13 räknas upp i artikel 28, där det anges att medlemsstaterna får låta parterna på arbetsmarknaden ingå kollektivavtal om det som framgår av artikel 13. Vi anser att parterna bör ha den möjligheten. Den ovan beskrivna lagregeln är utformad dels som en hänvisning till 11 § medbestämmandelagen, dels som en förhandlingsskyldighet för arbetsgivare utan något kollektivavtal alls. Såvitt gäller 11 § medbestämmandelagen är det möjligt att avvika från den bestämmelsen genom kollektivavtal (se 4 § medbestämmandelagen). Viss semidispositivitet följer alltså redan av gällande rätt. Möjligheten till biträde av experter och den omständigheten att kostnaden för experten i vissa fall ska bäras av den digitala arbetsplattformen bör dock också vara semidispositiv. I de delarna krävs kompletterande reglering.

Kollektivavtal med avvikelser ska, i enlighet med artikel 28 i direktivet, respektera det övergripande skyddet för plattformsarbetstagare.

Då vi föreslår att rätten till experthjälp ska vara semidispositiv ser vi ingen anledning att nyttja möjligheten i artikel 11.3 att bestämma hur ofta en arbetstagarorganisation får begära en sådan expert.

Information till arbetstagare när arbetstagarorganisation saknas

Förslag

Det införs en paragraf som reglerar situationen att berörd arbetstagarorganisation saknas. Om det inte finns en berörd arbetstagarorganisation ska den digitala arbetsplattformen skriftligen informera arbetstagarna om beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

För att genomföra artikel 14 i plattformsdirektivet är det nödvändigt att införa en bestämmelse om att arbetstagare hos digitala arbetsplattformar, i avsaknad av arbetstagarorganisationer, ska informeras om beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

Den digitala arbetsplattformens skyldighet att informera arbetstagarna direkt är beroende av att det saknas berörd arbetstagarorganisation.

Aktuella beslut är verksamhetsbeslut och det finns få bestämmelser om att information om sådant ska lämnas direkt till arbetstagare. Det finns ingen bestämmelse i svensk rätt som motsvarar det som framgår av artikel 14.

Det bör således införas en sådan rätt till information i den särskilda lagen. Bestämmelsen utformas så att det är först när berörd arbetstagarorganisation saknas som information ska lämnas till arbetstagarna. Kravet på skriftlighet ska komma till uttryck i bestämmelsen. Informationen ska i enlighet med det som framgår av artikel 14 vara begriplig och i lättillgänglig form, med användning av ett klart och tydligt språk. Den kan lämnas i elektronisk form. Det är inte nödvändigt att detta framgår av lagtexten.

7.12 Information till andra representanter än arbetstagarrepresentanter

7.12.1 Artikel 15 om särskilda representanter för uppdragstagare

Vi har ovan i avsnitt 4.4 om vägval beskrivit plattformsdirektivets bestämmelser om representanter för personer som utför plattformsarbete. Artikel 15 kompletterar definitionerna som återfinns i artikel 2 f och 2 g. Artikel 15 gäller personer som inte är arbetstagare. Artikeln behandlar andra representanter för personer som utför plattformsarbete än arbetstagarrepresentanter. Dessa andra representanter ska kunna utöva vissa särskilt uppräknade rättigheter som tillkommer arbetstagarrepresentanter. Representanterna ska emellertid enbart kunna göra detta i den mån de agerar på personer som utför plattformsarbetes vägnar och med avseende på skyddet av deras personuppgifter.

Rättigheterna som räknas upp i artikel 15 är följande:

- Artikel 8.2 Om att den digitala arbetsplattformen ska tillhandahålla konsekvensbedömningen avseende dataskydd till arbetstagarrepresentanter.
- Artikel 9.1 Information om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Artikeln innehåller en uppräkning av vilken information som ska lämnas.
- Artikel 9.4 Omfattande och detaljerad information enligt artikel 9.1 ska tillhandahållas när det gäller alla relevanta system och deras funktioner till arbetstagarrepresentanter.
- Artikel 10.4 Information om den utvärdering som ska genomföras med deltagande av arbetstagarrepresentanter ska översändas till representanter för plattformsarbetstagare.
- Artikel 11.2 Personer som utför plattformsarbete och, i enlighet med nationell rätt eller praxis, representanter för personer som utför plattformsarbete som agerar på deras vägnar ska ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar beslut.

Artiklarna 8.2, 9.1, 9.4 och 10.4 föreskriver alla att arbetstagarrepresentanter ska få viss särskilt angiven information. Artikel 11.2 av-

viker från de övriga bestämmelserna. Den anger att personer som utför plattformsarbete och representanter som agerar på deras vägnar ska kunna begära omprövning av beslut. Till skillnad från de andra bestämmelserna som räknas upp i artikel 15 reglerar artikel 11.2 inte uttryckligen att någon rättighet ska utövas av arbetstagarrepresentanter.

Det ursprungliga förslaget till plattformsdirektiv från kommissionen innehöll ingen motsvarighet till artikel 15. Utredningen kan inte se annat än att artikel 15 tillkom relativt sent i den process som ledde fram till det antagna direktivet.

7.12.2 Gällande rätt om representanter för uppdragstagare

I kapitel 4 om vägval har vi redogjort för behandlingen av representanter (se avsnitt 4.4). I Sverige är det i första hand arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren ska informera. Därutöver finns det vissa särskilda bestämmelser enligt vilka arbetstagare ska informeras direkt.

Det saknas reglering om att uppdragstagare och deras eventuella representanter ska informeras.

7.12.3 Utredningens överväganden om genomförande av artikel 15

Förslag

I den särskilda lagen införs en paragraf om att representanter för uppdragstagare, som utför plattformsarbete och som inte kan företrädas av en arbetstagarorganisation, ska kunna utöva vissa uppräknade rättigheter med avseende på skyddet av uppdragstagarnas personuppgifter.

Artikel 15 saknar motsvarighet i svensk rätt och det behövs således en bestämmelse för att genomföra den. Vi har övervägt att i samband med varje materiell bestämmelse som genomför de i artikel 15 uppräknade artiklarna göra ett tillägg om att det är något som kan utövas av dessa särskilda representanter för de som utför plattformsarbete. Vi anser emellertid att det är att föredra att artikel 15 genomförs i

en särskild bestämmelse och att samtliga rättigheter räknas upp i ett sammanhang.

Artikel 15 innehåller dubbla negationer på så sätt att den gäller personer som *inte* är arbetstagare och som *inte* företräds av arbetstagarrepresentanter. I den särskilda lagen finner vi det enklare att uttrycka det som representanter för uppdragstagare som inte kan företrädas av en arbetstagarorganisation.

Artikeln syftar till att skapa representanter för sådana uppdragstagare som inte erhåller ett skydd genom arbetstagarorganisationer. Härvid kan tilläggas att även sådana jämställda uppdragstagare som avses i 1 § andra stycket medbestämmandelagen kan skyddas av arbetstagarorganisationer.

Att dessa särskilda representanter ska tillerkännas vissa rättigheter framstår som motiverat utifrån att dessa personer, såvitt avser skyddet för deras personuppgifter, inte ska stå utan representanter som kan utöva de rättigheter som annars tillkommer arbetstagarrepresentanter.

De särskilda representanterna ska utöva de rättigheter som tillkommer arbetstagarrepresentanterna. Såvitt gäller artiklarna 8.2, 9.1, 9.4 och 10.4 är det klart vilka rättigheter som avses. De artiklarna anger att viss information ska lämnas till arbetstagarrepresentanter. Plattformsdirektivet definierar arbetstagarrepresentanter i artikel 2 f. Artikel 11.2 nämner inte uttryckligen arbetstagarrepresentanter.[37] Där talas i stället om ”representanter för personer som utför plattformsarbete som agerar på deras vägnar”.

Det finns således inte någon uttrycklig rättighet som tillkommer arbetstagarrepresentanter enligt artikel 11.2. Rättigheten tillkommer representanter för personer som utför plattformsarbete som agerar på deras vägnar. Artikel 11.2 handlar om en rätt att begära omprövning medan de övriga artiklarna som räknas upp i artikel 15 reglerar att viss information ska lämnas till arbetstagarrepresentanter.

Ovan har vi redogjort för hur vi menar att artikel 11.2 bör genomföras. Vi har då föreslagit att det av lag ska framgå att arbetstagarorganisation, som den som utför plattformsarbete är medlem i, ska ha rätt att begära omprövning. Mot den bakgrunden anser vi ändå att det är möjligt att tillskriva arbetstagarrepresentanter en rättighet i artikel 11.2. Det är även i linje med den föreslagna bestämmelsen

[37] Detsamma gäller även för andra språkversioner av plattformsdirektivet.

som genomför artikel 11.2. Vi anser det därför motiverat att även denna rättighet ska tillkomma de särskilda representanterna.

När det kommer till utövande av rättigheter framgår det av artikel 15 att detta ska gälla med avseende på skyddet av uppdragstagarnas personuppgifter. Det innebär en begränsning eftersom det enbart är i förhållande till skyddet för personuppgifter som dessa särskilda representanter ska kunna utöva de rättigheter som tillkommer arbetstagarrepresentanterna. Denna begränsning bör framgå av lagtexten och den närmare innebörden är något som får klargöras i rättstillämpningen.

De representanter som avses i artikel 15 är sådana som agerar på uppdrag av en person som utför plattformsarbete. Det kan ske genom att representanten fått en fullmakt från personen som utför plattformsarbete. En sådan representant behöver även ge sig till känna för den digitala arbetsplattformen, så att plattformen vet om att det finns en sådan representant att förhålla sig till. Den uppdragstagare som har en representant som agerar på den personens vägnar kan med fördel upplysa den digitala arbetsplattformen om detta.

Utredningen har funnit det svårt att på ett lättillgängligt sätt omvandla artikel 15 till en svensk lagregel. Detta gäller särskilt med beaktande av den begräsning det innebär att rättigheterna ska utövas ”med avseende på skyddet av deras personuppgifter”.

7.13 Samma skyddsnivå hos intermediärer avseende algoritmisk verksamhetsledning

Bedömning

Definitionen av plattformsarbete medför att digitala arbetsplattformar ska säkerställa att regleringen i 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning och 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning följs också i förhållande till personer som har ett avtalsförhållande med en intermediär. För att tillförsäkra de personerna samma skyddsnivå som personer som har ett direkt avtalsförhållande med en digital arbetsplattform krävs det inte någon ytterligare åtgärd.

Av artikel 3 följer att samma skyddsnivå ska gälla för personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär som för de som har ett direkt avtalsförhållande med en digital arbetsplattform. Ovan i avsnitt 5.3 har vi beskrivit olika trepartsförhållanden. Vi förstår det inte på något annat sätt än att de bestämmelser i den lag som vi föreslår också ska iakttas för de personer som har ett avtalsförhållande med en intermediär när de utför arbete genom en digital arbetsplattform (se ovan avsnitt 5.3).

Rätten till samma skyddsnivå är, som tidigare nämnts, en individuell rättighet som tillkommer den som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär.

Regleringen i kapitel III i direktivet om algoritmisk verksamhetsledning vilar på att det finns automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Användningen av ett sådant system är en förutsättning för att en fysisk eller juridisk person ska definieras som en digital arbetsplattform (artikel 2.1 a). Det är inget krav att en intermediär behöver ha egna sådana system för att kunna betraktas som en intermediär.

I direktivet och den föreslagna lagen definieras plattformsarbete som arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs av en enskild till följd av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen *eller en intermediär* och den enskilda. Av den föreslagna regleringen i 3 och 4 kap. följer att den digitala arbetsplattformen ska iaktta ett antal olika saker i förhållande till den som utför plattformsarbete. Dessa åligganden omfattar även personer som utför plattformsarbete och gör det via en intermediär.

Så är fallet gällande förbudet av behandling och insamling av vissa personuppgifter (3 kap. 1 och 2 §§), att information ska lämnas gällande automatiserade övervaknings- och beslutssystem (3 kap. 6–12 §§), rätten till dataportabilitet (3 kap. 13 §), att vissa beslut ska fattas av en människa (3 kap. 14 §) och rätten till skriftlig redogörelse och förklaring (3 kap. 15 och 16 §§). Det gäller även förhållandet att granskningen och utvärderingen ska utföras i förhållande till hur beslut påverkar den som utför plattformsarbete (4 kap. 6–8 §§). Personer som utför plattformsarbete kan begära omprövning av beslut (4 kap. 15 §). Vidare ska den digitala arbetsplattformen rätta beslut som kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete och annars erbjuda lämplig ersättning (4 kap. 16 §).

Till följd av hur plattformsarbete är definierat i direktivet och den föreslagna lagen ska regleringen om algoritmisk verksamhetsledning således iakttas av den digitala arbetsplattformen också i förhållande till personer som har ett avtalsförhållande med en intermediär. Därigenom tillförsäkras dem samma skyddsnivå som personer som har ett direkt avtalsförhållande med en digital arbetsplattform. Det är därmed inte nödvändigt med någon ytterligare åtgärd för att direktivet ska kunna genomföras i detta avseende.

Nedan i avsnitt 9.5 kommer vi att redogöra för våra överväganden gällande om det är lämpligt att införa en ordning med solidariskt ansvar i enlighet med artikel 3.

7.14 Översikt över i vilken utsträckning artiklarna 7–11 rör dataskyddsfrågor

Tabell 7.1 Dataskyddsfrågor

Översikt över vad i artiklarna 7–11 som rör dataskyddsfrågor enligt artikel 24.1

Artikel	Dataskyddsfråga	Kapitalplacering	Motsvarighet i EU:s dataskyddsförordning
Artikel 7	Ja	3	Artiklarna 5, 6 och 9
Artikel 8.1	Ja	3	Artiklarna 35.1 och 35.9
Artikel 8.2	Nej	4	
Artikel 9.1–9.5	Ja*	3	Artiklarna 12–14
Artikel 9.6	Ja	3	Artikel 20
Artikel 10.1–10.4	Nej	4	
Artikel 10.5	Ja	3	Artikel 22
Artikel 11.1	Ja**	3	Artikel 22.3
Artikel 11.2–11.3	Nej	4	

* Information till berörd arbetstagarorganisation och tillsynsmyndigheten enligt artikel 9.1–9.4 är dock inte en dataskyddsfråga.

** Tillgång till kontaktperson är inte en dataskyddsfråga.

8 Transparens när det gäller plattformsarbete

8.1 Inledning

Kapitel IV i plattformsdirektivet har titeln Transparens när det gäller plattformsarbete. Medlemsstaterna ska kräva att de digitala arbetsplattformarna anmäler arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga myndigheterna där arbetet utförs (artikel 16). Ytterligare information ska göras tillgänglig för behöriga myndigheter och representanter för de som utför plattformsarbete. Dessa kan även begära förtydliganden av den lämnade informationen (artikel 17).

Anmälan till myndigheter bör, enligt vad som framgår i ingressen, ske för att se till att de digitala arbetsplattformarna följer ”arbetsrättslig lagstiftning”. På engelska används begreppet ”labour legislation”, på danska ”arbejdsmarkedslovgivning og – bestemmelser”, och på tyska ”die arbeitsrechtlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften”. Det gäller särskilt när den digitala arbetsplattformen är etablerad i en annan medlemsstat än den där arbetet utförs (skäl 56). Uppgifterna som ska lämnas inom ramen för anmälnings- och informationsskyldigheten ska bidra till myndigheternas arbete med fastställande av korrekt sysselsättningsstatus (skäl 58). Anmälnings- och informationsskyldigheten ska således förbättra anställningsvillkoren men även förhindra otillbörlig konkurrens mellan digitala arbetsplattformar och bidra till att stävja odeklarerat arbete (skäl 59).

Artikel 16 gäller endast anmälan av plattformsarbetstagare medan artikel 17 omfattar information om personer som utför plattformsarbete, dvs. både arbetstagare och uppdragstagare.

Båda artiklarna tjänar samma syfte och det är enligt utredningens uppfattning klart att artikel 17 och där stadgad informationsskyldighet kompletterar den anmälan som ska göras enligt artikel 16. Vi

kommer först att beskriva artiklarna för att därefter gemensamt behandla hur de kan genomföras i svensk rätt.

8.2 Digitala arbetsplattformar ska anmäla arbete som utförs av plattformsarbetstagare

8.2.1 Artikel 16 om anmälan av plattformsarbetstagare

Digitala arbetsplattformar ska anmäla arbete som utförs av plattformsarbetstagare. Anmälningsskyldigheten ska ske till behöriga myndigheter i den medlemsstat där arbetet utförs i enlighet med de regler och förfaranden som fastställs i den berörda medlemsstatens lagstiftning (artikel 16). Arbete hos den digitala arbetsplattformen som utförs av andra än plattformsarbetstagare behöver således inte anmälas.

Syftet med anmälningsskyldigheten är att genom systematik och transparens få klarhet i att en plattformsarbetstagare utför arbete. På så sätt ska behöriga myndigheter i det land där arbetet utförs enligt nationella förfaranden och regler säkerställa att digitala arbetsplattformar följer ”arbetsrättslig lagstiftning” (skäl 56). Medlemsstaterna ska alltså verka för att digitala arbetsplattformar uppfyller sina skyldigheter för att ge ett arbetsrättsligt skydd i det land där arbetet utförs. Det gäller oavsett om den digitala arbetsplattformen är inhemsk eller utländsk.

I ingressen till plattformsdirektivet anges dessutom att anmälningsskyldigheten även ska gälla gränsöverskridande förhållanden. Det beskrivs som att skyldigheten kommer ha en avgörande betydelse när det gäller att förhindra otillbörlig konkurrens mellan digitala arbetsplattformar (skäl 56). Digitala arbetsplattformar som är etablerade i en annan medlemsstat än den medlemsstat där plattformsarbetstagarna utför arbete eller i ett tredje land bör deklarera arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs (skäl 56).

Anmälningsskyldigheten ska inte påverka specifika unionsrättsliga skyldigheter enligt vilka arbete ska anmälas till relevanta organ i gränsöverskridande situationer (artikel 16 andra stycket).

Det framgår inte närmare av artikel 16 när i tiden anmälan ska ske i förhållande till det arbete som utförs av plattformsarbetstagaren. Plattformsdirektivet ger inte heller någon ledning när det kommer

till omfattning, mängd och frekvens av den information som ska anmälas. Vidare kan det inte utläsas av artikel 16 vad som ska ske om omständigheterna ändras, exempelvis om det inte längre finns några plattformsarbetstagare som utför arbete i en viss medlemsstat. Att ytterligare information ska göras tillgänglig för behöriga myndigheter framgår emellertid av artikel 17.

8.2.2 Artikel 17 om tillgängliggörande av information till myndigheter och representanter för de som utför plattformsarbete

Medlemsstaterna ska säkerställa att den digitala arbetsplattformen gör information tillgänglig för behöriga myndigheter och representanter för personer som utför plattformsarbete. Följande information ska göras tillgänglig:

a) Antalet personer som utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga uppdelat efter tjänstgöringsgrad och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.

b) De allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden.

c) Verksamhetens genomsnittliga varaktighet, genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen i fråga.

d) De intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.

Informationen i punkterna a–d ska tillhandahållas för varje medlemsstat där personer utför plattformsarbete via digitala arbetsplattformar. Beträffande punkt c ska denna information endast tillhandahållas på begäran (artikel 17.3). Informationen ska uppdateras var sjätte månad. Såvitt gäller villkoren i punkten b ska uppdatering dock ske varje gång villkoren väsentligen ändras. För små och medelstora företag kan medlemsstaterna välja att uppdatering i stället ska ske en gång om året (artikel 17.4).

Medlemsstaterna ska därutöver säkerställa att digitala arbetsplattformar tillhandahåller information om det arbete som utförs av per-

soner som utför plattformsarbete och om deras sysselsättningsstatus till behöriga myndigheter (artikel 17.2).

Behöriga myndigheter och representanter för de som utför plattformsarbete ska ha rätt att begära förtydliganden och preciseringar från den digitala arbetsplattformen av den information som tillhandahållits, inbegripet detaljer om anställningsavtalet. Den digitala arbetsplattformen ska reagera på en sådan begäran genom att utan onödigt dröjsmål lämna ett motiverat svar (artikel 17.5).

Artikel 17 är motiverad av samma skäl som artikel 16. Informationsskyldigheten ska således stödja myndigheter och representanter för personer som utför plattformsarbete när det gäller att fastställa korrekt sysselsättningsstatus och säkerställa att arbetsrättsrättsliga skyldigheter efterlevs (skäl 58). Den ökade transparensen ska även bidra till att motverka odeklarerat arbete (skäl 59).

8.2.3 Gällande rätt angående anmälningsskyldighet enligt artikel 16

Enligt skälen till direktivet ska anmälan möjliggöra ett säkerställande av att digitala arbetsplattformar följer ”arbetsrättslig lagstiftning”. En inledande anmärkning är att vid en jämförelse med andra språkversioner är det tydligt att vad som avses är reglering av arbetsmarknaden i vidsträckt mening. I det inbegrips såväl arbetsmiljö- som arbetstidsreglering.

I svensk rätt finns det ingen motsvarighet till den anmälningsskyldighet gällande plattformsarbetstagare som regleras i artikel 16 i plattformsdirektivet. Artikel 16 vilar på ett antagande om en myndighetsövervakning av regleringen av arbetsmarknaden som Sverige saknar. I stället har Sverige ett system som bygger på det arbete som arbetsmarknadens parter bedriver (se våra överväganden gällande artikel 6 i avsnitt 6.3 ovan). Det är i huvudsak de fackliga organisationerna som, genom att teckna kollektivavtal och utöva tillsyn över att dessa följs, i praktiken säkerställer att arbetstagare får de rättigheter de ska ha när de utför arbete i Sverige. De fackliga organisationerna bistår även sina medlemmar i tvister om efterlevnad av kollektivavtal och lagregler. Arbetsmiljöverket har emellertid tillsynsansvar gällande arbetsmiljölagen (1977:1160) och med stöd av

den utfärdade föreskrifter samt över arbetstidslagen (1982:673).[1] Diskrimineringsombudsmannen har ett ansvar för att diskrimineringslagen (2008:567) följs.[2]

Den anmälningsskyldighet som det ligger närmast till hands att jämföra med är den som utländska arbetsgivare ska uppfylla i förhållande till Arbetsmiljöverket när arbetstagare utstationeras till Sverige för att tillfälligt utföra arbete här. Sverige införde den anmälningsskyldigheten 2013.[3] I det därefter antagna tillämpningsdirektivet från 2014 finns bestämmelser om att en enkel anmälan ska göras.[4] I samband med genomförandet av tillämpningsdirektivet gjordes inga ändringar gällande anmälningsskyldigheten i utstationeringslagen.[5] Reglerna om anmälningsskyldighet kom senare att göras om i samband med genomförandet av 2018 års utstationeringsdirektiv.[6] Då anfördes att ett utstationeringsregister fyller flera viktiga syften för att få systemet med utstationeringskollektivavtal att fungera.[7]

Nuvarande reglering gällande anmälan av utstationering trädde i kraft 2020 och innebär följande. Arbetsgivare ska anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket (29 § utstationeringslagen).[8] Regeringen får bl.a. meddela föreskrifter om vad anmälningar enligt 32 § ska innehålla och hur anmälningar enligt 29 § ska vara utformade (34 § utstationeringslagen). I 8 § utstationeringsförordningen anges ett antal uppgifter som en anmälan till Arbetsmiljöverket ska innehålla. Vidare får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om hur anmälningarna ska vara utformade.

Arbetsmiljöverket kan ålägga en arbetsgivare som underlåter att göra en anmälan att betala en sanktionsavgift (37 § utstationerings-

[1] Se 7 kap. arbetsmiljölagen och 20 § arbetstidslagen.
[2] Se 4 kap. diskrimineringslagen.
[3] Se prop. 2012/12:71.
[4] Artikel 9 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).
[5] Prop. 2016/17:107 s. 113 ff.
[6] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (Text av betydelse för EES).
[7] Se prop. 2019/20:150 s. 109.
[8] Arbetsmiljöverket har alltsedan genomförandet av 1996 års utstationeringsdirektiv varit s.k. förbindelsekontor, se 24 § utstationeringslagen och prop. 1998/99:90 s. 30 ff. gällande den ursprungliga motiveringen.

lagen). Sanktionsavgiftens storlek uppgår till 20 000 kronor (12 § utstationeringsförordningen).

Anmälningarna om utstationering ligger till grund för det av Arbetsmiljöverket upprättade utstationeringsregistret och även den statistik om utstationering som myndigheten publicerar. Registret är sökbart via Arbetsmiljöverkets hemsida och där kan uppgifter hämtas om arbetsgivarens namn, verksamhetsort och antalet utstationerade arbetstagare.[9]

En annan reglering som har sin grund i genomförandet av ett EU-direktiv finns i utlänningslagen (2005:716). Där finns ett särskilt kapitel om arbetstillstånd för säsongsanställning (6 c kap. utlänningslagen) som vilar på säsongarbetardirektivet.[10] Gällande sådana arbetstagare finns vissa skyldigheter för arbetsgivaren att på begäran lämna uppgifter till Migrationsverket beträffande bostad som arbetsgivaren upplåtit eller förmedlat till arbetstagaren. (5 c kap. 5 § utlänningsförordningen, 2006:97).

Enligt den skatterättsliga regleringen finns en omfattande skyldighet att lämna olika former av information till Skatteverket. Här kan särskilt nämnas de regler som kallas DAC 711 och som återfinns i ett direktiv som EU antog 2021 och som utgör ett tillägg till 2011 års direktiv om samarbete inom det skatterättsliga området.[12] Lagen (2022:1681) om plattformsoperatörers inhämtande av vissa uppgifter på skatteområdet genomför DAC 7. Av den följer att plattformsoperatörerna är skyldiga att lämna uppgifter till Skatteverket om alla rapporteringspliktiga säljare. Med säljare avses bl.a. den som tillhandahåller personliga tjänster eller hyr ut transportmedel. Verksamhet som bedrivs av en säljare i rollen som anställd hos plattformsoperatören omfattas inte av rapporteringskravet.[13]

Av förordningen (2018:1264) om digitalt inhämtande av uppgifter från företag framgår att en myndighet, så långt det är möjligt, ska använda sådana uppgifter om företag som finns tillgängliga inom statsförvaltningen. Syftet är att företag inte ska behöva lämna samma

[9] Se https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/utstationering/sok-utstationering/, senast besökt 20 augusti 2025.
[10] Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning.
[11]Rådets direktiv (EU) 2021/514 av den 22 mars 2021 om ändring av direktiv 2011/16/EU om administrativt samarbete i fråga om beskattning.
[12] Rådets direktiv 2011/16/EU av den 15 februari 2011 om administrativt samarbete i fråga om beskattning och om upphävande av direktiv 77/799/EEG.
[13] Prop. 2022/23:6 s. 75.

uppgifter flera gånger (4 §). Myndigheterna ska, när det är lämpligt, samordna sitt inhämtande av uppgifter från företag med andra myndigheter i syfte att företagens uppgiftslämnande ska begränsas (5 §). Vidare slås det fast att när en myndighet utvecklar ett system för inhämtande av uppgifter från företag, ska det utformas så att företagens uppgiftslämnande och därmed sammanhängande kommunikation med andra företag som huvudregel sker digitalt. Systemen ska också stödja ett samordnat inhämtande av strukturerade uppgifter i statsförvaltningen. Vid utvecklandet ska myndigheten ta hänsyn till företags förutsättningar och behov (6 §).

Gällande artikel 16 andra stycket i plattformsdirektivet hänvisas främst till de skyldigheter som gäller utstationering.

8.2.4 Gällande rätt om tillgängliggörande av information enligt artikel 17

Av artikel 16 framgår, som vi beskrev ovan, en skyldighet att anmäla arbete som utförs av plattformsarbetstagare till behöriga myndigheter. Den anmälningsskyldigheten kompletteras av att den digitala arbetsplattformen ska tillgängliggöra information till de behöriga myndigheterna och representanter för de som utför plattformsarbete på sätt som framgår av artikel 17.

Plattformsförordningen innehåller inga särskilda regler om information som ska lämnas till behöriga myndigheter.[14] Behörig myndighet enligt den förordningen är som nämndes ovan Kommerskollegium (se ovan avsnitt 4.5). Inte heller förordningen om digitala tjänster innehåller några särskilda regler om att information ska tillgängliggöras för myndigheter.[15]

I förordningen om digitala tjänster finns en definition av allmänna villkor. Därmed avses alla klausuler, oavsett beteckning eller form, som reglerar avtalsförhållandet mellan leverantören av förmedlingstjänster och tjänstemottagare (artikel 3 u i förordningen om digitala tjänster). Förordningen innehåller vidare en reglering om vad som ska ingå i de allmänna villkoren. I förordningen finns även vissa andra

[14] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster.
[15] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2022/2065 av den 19 oktober 2022 om en inre marknad för digitala tjänster och om ändring av direktiv 2000/31/EG (förordningen om digitala tjänster).

regler om att ”mycket stora onlineplattformar” ska offentliggöra sina allmänna villkor på de officiella språken i samtliga medlemsstater där de erbjuder sina tjänster (artikel 14).

Även plattformsförordningen definierar och reglerar särskilt allmänna villkor.[16] Onlinebaserade förmedlingstjänster ska säkerställa att de utformats på ett enkelt och begripligt språk, att de ska vara lättillgängliga för företagsanvändare i alla skeden av affärsförbindelsen med den onlinebaserad förmedlingstjänsten. Där finns även ytterligare åligganden om de allmänna villkoren som den onlinebaserade förmedlingstjänsten ska uppfylla (artikel 3).

De bägge förordningarnas krav gällande de allmänna villkoren rör hur dessa ska utformas men inte att de ska lämnas till behöriga myndigheter eller arbetstagarrepresentanter.

Vi har återkommande nämnt att Sverige i stor utsträckning saknar myndighetsövervakning av om arbetsrättens regler följs av arbetsgivare runt om i landet. Svenska myndigheter har inte till uppdrag att övervaka att anställningsskyddslagen, semesterlagen och andra civilrättsliga lagar följs. Detsamma gäller för kollektivavtal. Det är i stället parterna på arbetsmarknaden som ska se till att dessa regler efterlevs och i samband med det bistå sina medlemmar i tvister med motparten. En följd av den svenska arbetsmarknadsmodellen är att det finns relativt få regler som ålägger arbetsgivare att informera behöriga myndigheter om olika saker.

Med det sagt finns det dock ändå vissa skyldigheter att informera myndigheter i skilda hänseenden. Det gäller särskilt på skatterättens område. Arbetsgivare ska ge in en arbetsgivardeklaration för varje redovisningsperiod, normalt månadsvis.[17] I den ska skatteavdrag och arbetsgivaravgifter redovisas.

Arbetsgivare ska informera arbetstagarorganisationer om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken (19 och 19 a §§ medbestämmandelagen). Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ska han dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarataga medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren (19 § medbestämmandelagen).

[16] Definitionen finns i artikel 2.10 i plattformsförordningen.
[17] Se 26 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244).

Arbetsgivare som vid förhandling åberopar handling ska göra den tillgänglig för motparten (18 § medbestämmandelagen).

Utredningen vill uppmärksamma att informationen som ska tillgängliggöras för myndigheter och representanter för de som utför plattformsarbete kan avse sådant som den digitala arbetsplattformen betraktar som företagshemligheter. Det kan t.ex. röra vilka intermediärer som plattformen har ett avtalsförhållande med. Att lämna information som kan innefatta företagshemligheter till en myndighet med stöd av lag är inte ett obehörigt angrepp på en företagshemlighet (4 § företagshemlighetslagen).

I 28 kap. 14–16 a §§ offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) finns bestämmelser samlade under rubriken ”Arbetarskydd m.m.” Sekretess gäller hos en myndighet som har till särskild uppgift att verka för arbetarskydd i ärende enligt bl.a. arbetsmiljölagen. Sekretessen gäller för uppgift om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden om det kan antas att den enskilde lider men om uppgiften röjs (28 kap. 14 § offentlighets- och sekretesslagen). Vidare gäller sekretess i ärende enligt lagstiftningen om arbetsmiljön, om reglering av arbetstid eller om arbetstillstånd för utlänning för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs (28 kap. 15 § offentlighets- och sekretesslagen). Uppgifterna i sådana ärenden är sådant som kan omfatta olika typer av företagshemligheter.

Såvitt gäller information som ska lämnas till arbetstagarorganisationer enligt medbestämmandelagen är frågan om tystnadsplikt något som parterna kan förhandla om. I medbestämmandelagen finns följaktligen särskilda regler om tystnadsplikt (se 21 och 22 §§ medbestämmandelagen).

8.2.5 Utredningens överväganden om genomförande av artiklarna 16 och 17

Förslag

Artiklarna 16 och 17 genomförs genom sex paragrafer i lagen om plattformsarbete. Paragraferna placeras i ett kapitel med rubriken Information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer.

Av en första paragraf framgår att den digitala arbetsplattformen ska lämna följande information till Arbetsmiljöverket:

1. Antalet personer som utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen uppdelat efter tjänstgöringsgrad och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.
2. De allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden.
3. De intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.
4. Det arbete som utförs av personer som utför plattformsarbete och om deras sysselsättningsstatus.

Informationen ska gälla arbete som utförs i Sverige och lämnas senast när någon börjar utföra plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen här i landet.

Av en andra paragraf ska framgå att informationen också ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation vid motsvarande tidpunkt som den ska lämnas till Arbetsmiljöverket.

Av en tredje paragraf framgår att Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation får begära information om genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen.

Av en fjärde paragraf framgår att informationen ska uppdateras var sjätte månad och att när det gäller de allmänna villkoren ska uppdatering ske varje gång villkoren väsentligen ändras.

Av en femte paragraf ska det framgå att Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation får begära förtydliganden och pre-

ciseringar av den information som de digitala arbetsplattformarna lämnat.

I den särskilda lagen intas även en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela närmare föreskrifter om hur informationsskyldigheten ska fullgöras.

Bedömning

Det är inte påkallat att nyttja möjligheten till undantag för små och medelstora företag i artikel 17.4 andra stycket gällande hur ofta informationen ska uppdateras.

Artiklarna 16 och 17 kan genomföras tillsammans och information ska lämnas till Arbetsmiljöverket

En anmälan enligt artikel 16 ska ske i enlighet med medlemsstatens regler och förfaranden. Vi uppfattar formuleringen i artikel 16 som att det finns ett visst utrymme för medlemsstater att utfärda regler som kompletterar anmälan.

Artikel 16 är till viss del ofullständig. Den anger inte vid vilken tidpunkt som anmälan ska ske. Inte heller anger artikeln vad som ska ske vid förändrade omständigheter, dvs. om det finns fler, färre eller till och med inga plattformsarbetstagare alls som utför arbete i Sverige.

Av ingressen framgår, som vi redogjort för ovan, att det framför allt är för att säkerställa efterlevnaden av regleringen av arbetsmarknaden som arbete utfört av plattformsarbetstagare ska anmälas till behörig myndighet. Samma syfte motiverar åliggandet att den digitala arbetsplattformen ska tillgängliggöra information.

Vi har även redogjort för att Sverige saknar sådan myndighetsövervakning som plattformsdirektivet synes förutsätta. En jämförelse med andra språkversioner ger, som vi nämnt ovan, att arbetsrättslig reglering även omfattar bestämmelser om arbetsmiljö och arbetstid.

Av plattformsdirektivet framgår att anmälan ska ske till behörig myndighet. Att information lämnas till andra myndigheter med anledning av annan reglering är således inte tillräckligt för att uppfylla kraven i artikel 16. Enligt vår mening är Arbetsmiljöverket den myn-

dighet gentemot vilken åliggandena i artiklarna 16 och 17 bör fullgöras.

Det är klarlagt att IMY har en roll när det gäller tillsyn beträffande dataskyddsfrågor i artiklarna 7–11. Anmälningsskyldigheten enligt artikel 16 och informationsskyldigheten enligt artikel 17 syftar, som vi förstår det, inte i första hand till att tillförsäkra att de digitala arbetsplattformarna följer plattformsdirektivets reglering av dataskyddsfrågor. Snarare framgår det tydligt av direktivet att artiklarna ska säkerställa att arbetsrättsliga regler efterlevs. Mest närliggande utifrån vad som är avsikten med anmälan är att information lämnas till Arbetsmiljöverket i stället för till IMY. Direktivet uttrycker klart att anmälan ska göras och att information ska göras tillgänggänglig för en behörig myndighet. Vi saknar sedan tidigare sådan reglering. Författningsändringar är således nödvändiga för att genomföra artiklarna 16 och 17. I valet mellan IMY och Arbetsmiljöverket är det vår uppfattning att Arbetsmiljöverket har ett försteg här. Arbetsmiljöverket har ett tillsynsansvar gällande arbetsmiljö- och arbetstidslagen. Att vi föreslår att information ska lämnas till Arbetsmiljöverket medför inget ytterligare tillsynsansvar än det som myndigheten redan har enligt befintlig lagstiftning.

Anmälningsskyldigheten gäller arbete utfört av plattformsarbetstagare. Direktivet ger inte uttryck för annat än att det är den digitala arbetsplattformens egen klassificering av de som, för arbetsplattformens räkning, utför arbete genom plattformen som ligger till grund för om det ska ske en anmälan eller inte. Om en person i enlighet med bestämmelserna om sysselsättningsstatus har klassificerats som arbetstagare medför det att den digitala arbetsplattformen ska anmäla detta i enlighet med artikel 16 (se ovan i 6 kap. om våra överväganden gällande genomförandet av direktivets artiklar om sysselsättningsstatus).

Artikel 16 kompletteras av den informationsskyldighet som följer av artikel 17. Även gällande den information som ska lämnas enligt artikel 17 framgår inte annat än att det är den digitala arbetsplattformens egen bedömning av uppgifterna som ska ligga till grund för den information som ska lämnas till behörig myndighet. Såvitt gäller sysselsättningsstatus handlar det alltså om huruvida de som utför arbete är att klassificera som arbetstagare eller uppdragstagare.

Det finns, bortsett från vissa skatterättsliga åligganden, ingen allmän skyldighet att till myndighet anmäla att någon sysselsätter

arbetstagare. Inte heller finns det någon skyldighet att tillgängliggöra den information som framgår av artikel 17 för myndigheter. Svensk rätt saknar alltså reglering om anmälan av arbete utfört av plattformsarbetstagare (artikel 16). Det finns inte heller några bestämmelser om att göra den information som återfinns i artikel 17 tillgänglig för myndigheterna och representanter för de som utför plattformsarbete. Mot denna bakgrund behövs det således reglering för att genomföra artiklarna 16 och 17. Informationen som ska tillgängliggöras för behöriga myndigheter och representanter för plattformsarbetstagare kompletterar den anmälan om arbete som utförs av plattformsarbetstagare.

För utredningen är det inte uppenbart vad en anmälan om ”arbete som utförs av plattformsarbetstagare” ska innehålla för uppgifter. Vi förstår det som att anmälningsskyldigheten omfattar det förhållandet *att* arbete utförs av plattformsarbetstagare. Detta är dock något som även omfattas av den information som ska tillgängliggöras för de behöriga myndigheterna enligt artikel 17.

Utifrån plattformsdirektivet är det inte givet hur ett tillgängliggörande enligt artikel 17 ska gå till. Även i detta avseende finns det alltså utrymme för medlemsstaterna att välja olika lösningar.

Enligt utredningens uppfattning kan artiklarna 16 och 17 genomföras i ett sammanhang på så sätt att den digitala arbetsplattformen ska lämna den information som framgår av artikel 17 till Arbetsmiljöverket. Informationen omfattar en upplysning om att arbete utförs av plattformsarbetstagare i Sverige, dvs. den anmälningsskyldighet som följer av artikel 16. För att det ska vara möjligt att kontrollera att den digitala arbetsplattformen lämnat informationen till Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation bör det av den särskilda lagen framgå när information ska lämnas. Vi menar att informationen med fördel ska lämnas när någon börjar utföra arbete genom den digitala arbetsplattformen i Sverige.[18]

Enligt vår uppfattning är det att föredra att informationen lämnas till myndigheten framför att den digitala arbetsplattformen åläggs att göra den tillgänglig offentligt, t.ex. på en extern webbsida. I sammanhanget noterar vi att informationen, åtminstone till viss del, kan utgöra företagshemligheter.

[18] Jfr tidpunkten för när en anmälan om utstationering ska göras enligt 29 § utstationeringslagen.

Om den information som ska lämnas

Information ska lämnas om de allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden. Utredningen uppfattar det som att det som avses är avtalsförhållandena mellan den digitala arbetsplattformen och de som utför plattformsarbete. Formuleringen är något motsägelsefull då den samtidigt anger att det ska vara villkor som fastställs av ena sidan (den digitala arbetsplattformen) men att de ska vara tillämpliga på dessa avtalsförhållanden. Det förutsätter ömsesidiga viljeförklaringar. Alldeles oavsett kan det i en svensk kontext, i förekommande fall, innefatta information om kollektivavtal.

Informationen som ska lämnas ska gälla arbete som utförs i Sverige. Att informationen ska vara medlemsstatsspecifik framgår av artikel 17.3. Såvitt gäller information om det arbete som ska lämnas finns det en standard för yrkesklassificering (SSYK). Denna kan tjäna som utgångspunkt för den information om det arbete som ska lämnas till Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation.

Nedan beskriver vi även att det ska ske ett gränsöverskridande samarbete mellan myndigheter i olika medlemsstater (avsnitt 9.10). Vid sådant samarbete är det tänkbart att andra länder kan förutsätta att de från behörig myndighet kan få tillgång till sådan information som nämns i artikel 17.

Informationen ska uppdateras var sjätte månad

Det ska vidare av den särskilda lagen framgå att informationen ska uppdateras var sjätte månad. Det finns en möjlighet för medlemsstaterna att, såvitt gäller uppdateringen av informationen, låta små och medelstora företag enbart uppdatera den en gång om året (artikel 17.4 andra stycket).

Plattformsdirektivet innehåller inga andra sådana möjligheter till undantag för små och medelstora företag.

Små företag är de som sysselsätter färre än 50 personer och vars årsomsättning inte överstiger tio miljoner euro. Medelstora företag är sådana som sysselsätter färre än 250 personer och som har en års-

omsättning som understiger 50 miljoner euro.[19] Stundom används förkortningen SMF (på engelska SME).

Svensk arbetsrättslig reglering bygger på få särskilda undantag för mindre företag. Regleringen är ofta densamma oavsett omsättning och antal anställda. En särskild aspekt när det gäller digitala arbetsplattformar är att det kan vara oklart vilken status som de som utför arbete genom den digitala arbetsplattformen har. Det kan skapa tillämpningsproblem för hur en digital arbetsplattform ska klassificeras.

Sammantaget anser utredningen att det inte är påkallat att nyttja möjligheten till undantag som finns i artikel 17.4 andra stycket. För det fall ett sådant undantag ändå skulle införas kan det utformas utifrån den information som den digitala arbetsplattformen, i enlighet med vad som föreslås här, ska lämna till Arbetsmiljöverket. Undantaget kan formuleras på så sätt att det gäller digitala arbetsplattformar som har färre än 250 personer som utför plattformsarbete. Med en sådan formulering görs regeln oberoende av hur personerna som utför plattformsarbete klassificeras.

För det fall en digital arbetsplattform inte längre har någon person som utför plattformsarbete i Sverige är det en uppgift som Arbetsmiljöverket kan få i samband med uppdateringen av informationen. Det är således inte nödvändigt med en särskild bestämmelse om detta.

Möjligheter att begära ytterligare information

Informationen som anges i artikel 17.1 c ska, enligt vad som framgår av artikel 17.3, enbart lämnas på begäran. När det gäller information om verksamhetens genomsnittliga varaktighet noterar vi att användningen av ordet ”verksamhet” inte är helt i linje med de uttryck som förekommer i andra språkversioner. Där används i stället ord som kan översättas till aktivitet.[20] För utredningen är det oklart vad information om verksamhetens/aktivitetens genomsnittliga varaktighet avser. En möjlig tolkning är att det rör information om den genomsnittliga tid som personer som utför plattformsarbete är aktiva på den digitala arbetsplattformen. En svaghet med det synsättet är dock

[19] Se t.ex. Kommissionens rekommendation av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (2003/361/EG).
[20] I den engelska språkversionen talas exempelvis om ”the average duration of activity”. På danska är skrivningen ”aktiviteternes gennemsnitlige varighed” och på franska ”la durée moyenne d’activité”.

att samma person kan vara aktiv på flera plattformar samtidigt, vilket sannolikt begränsar värdet av den sortens upplysning. Utifrån rådande oklarhet är utredningen tveksam till att ålägga de digitala arbetsplattformarna en informationsskyldighet vars innebörd är svårfattlig. Det är även förenat med svårigheter att utöva tillsyn över en oklar bestämmelse.

Mot den bakgrunden avstår vi från att föreslå en bestämmelse som tar sikte på information om verksamhetens genomsnittliga varaktighet. Av den föreslagna lagen ska det dock framgå att digitala arbetsplattformar på begäran ska lämna information om genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen, dvs. de två senare leden i artikel 17.1 c. Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation ska få nämnda information om de begär det.

Vidare ska det av lag framgå att Arbetsmiljöverket och berörda arbetstagarorganisationer ska kunna begära preciseringar och förtydliganden av den information som den digitala arbetsplattformen lämnat till myndigheten respektive organisationen. Att den möjligheten ska finnas framgår av artikel 17.5 i plattformsdirektivet.

Att information ska lämnas till en myndighet kan bidra till att de digitala arbetsplattformarna självmant ser över sin verksamhet utifrån den information som ska lämnas. I och med att informationen ska uppdateras var sjätte månad bidrar det till viss ordning och struktur gällande uppgifterna. Det kan ha ett visst värde i sig.

En särskild fråga är vad Arbetsmiljöverket ska göra med anledning av att myndigheten får information i enlighet med de föreslagna bestämmelserna. Direktivet innehåller inte några närmare bestämmelser om följderna, utan utgår från en myndighetstillsyn som Sverige saknar. Det som kan ske är närmast att Arbetsmiljöverket anser det påkallat att utöva den tillsyn som myndigheten är behörig att göra i enlighet med arbetsmiljö- och arbetstidslagen. Arbetsmiljöverket har i enlighet med de lagarna till uppgift att utföra den myndighetskontroll som förekommer i Sverige. Informationen som ska lämnas enligt de nu föreslagna paragraferna kan delvis vara sådan att den inte direkt rör frågor som faller inom ramen för myndighetens tillsynsansvar.

Informationen ska även lämnas till berörda arbetstagarorganisationer, som även de kan utöva den kontroll som sådana organisationer typiskt sett svarar för.

Utredningen ser det inte som en möjlighet att avstå från att genomföra artiklarna 16 och 17 i förhållande till behöriga myndigheter. Med det sagt är inte genomförandet av artiklarna något som i sig utökar Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar i förhållande till befintlig reglering. Av artikel 24 framgår även att samarbete ska ske mellan myndigheter i olika länder. Inom ramen för sådant samarbete kan frågor uppkomma om den information som nämns i artiklarna 16 och 17.

Bestämmelserna om informationsskyldigheten är ett offentligrättsligt åliggande. Skyldigheten är således inte beroende av vilket lands lag som är tillämplig på avtalet i en gränsöverskridande situation.

Utredningen har övervägt om det är lämpligt att föreslå något som liknar utstationeringsregistret. I sammanhanget kan det noteras att utstationering är något som varit föremål för mycket uppmärksamhet under de senaste åren. Det främsta skälet som motiverar utstationeringsregistret är det gränsöverskridande inslaget som alltid finns vid utstationering och som medför utmaningar gällande arbetstagarorganisationernas kontroll av sådana utstationerande arbetsgivare. Plattformsdirektivet innehåller i artiklarna 16 och 17 en egen reglering och vi ska enligt våra kommittédirektiv inte föreslå något annat än det som är nödvändigt för att genomföra direktivet. Utstationeringsregistret är i sig motiverat av behovet att säkra efterlevnaden av de reglerna. Vi anser att ett förslag liknande ett utstationeringsregister för digitala arbetsplattformar skulle gå utöver det som är nödvändigt för att genomföra plattformsdirektivet. Därtill ska den digitala arbetsplattformen även tillhandahålla information till arbetstagarorganisationer.

För det fall utstationerade arbetstagare utför arbete i Sverige genom en digital arbetsplattform ska dessa vara anmälda i enlighet med båda utstationeringsreglerna och bestämmelserna i den särskilda lagen. Arbetsmiljöverket kan samordna sådana anmälningar.

Genomförandet av artiklarna 16 och 17 innebär en skyldighet att lämna information till Arbetsmiljöverket. Det kommer sannolikt vara nödvändigt att ta fram verkställighetsföreskrifter om hur det ska gå till. Regleringen i den särskilda lagen kommer förmodligen inte att vara uttömmande. Enligt vår mening finns det anledning att införa en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen, kan meddela närmare föreskrifter om hur informationsskyldigheten ska fullgöras.

Utöver det lämnar inte utredningen några ytterligare förslag om hur Arbetsmiljöverket ska omhänderta informationen.

8.2.6 Sekretess för skyddsvärda uppgifter

Inledning

Ovan nämnde vi att viss information som räknas upp i artikel 17 och som ska göras tillgänglig för Arbetsmiljöverket (behörig myndighet) och berörda arbetstagarorganisationer (representanter för personer som utför plattformsarbete) kan utgöra företagshemligheter. Informationen som ska lämnas till Arbetsmiljöverket och berörda arbetstagarorganisationer kan alltså vara sådan att den digitala arbetsplattformen har ett intresse av att hålla den hemlig. Fråga uppkommer då om det finns behov av en särskild reglering gällande tystnadsplikt för arbetstagarorganisationer respektive sekretess hos myndigheten.

Plattformsdirektivet saknar uttrycklig reglering av frågan om sekretess. Av våra kommittédirektiv framgår att vi ska lämna nödvändiga författningsförslag och vid behov föreslå andra åtgärder som är nödvändiga för att genomföra direktivet. Vi bedömer att det ingår i vårt uppdrag att undersöka behovet av tystnadsplikt och sekretess samt lämna förslag i dessa frågor.

Gällande rätt

Information ska, enligt de bestämmelser som vi föreslår för att genomföra artiklarna 16 och 17, lämnas till berörda arbetstagarorganisationer och Arbetsmiljöverket. I det följande kommer vi att redogöra för den reglering som finns i fråga om tystnadsplikt för arbetstagarorganisationer och sekretess rörande information som lämnas till myndigheter.

Inledningsvis bör nämnas att yttrande- och informationsfrihet är grundläggande för det svenska samhället. Det gäller såväl för statsanställda, fackligt förtroendevalda som övriga. Utgångspunkten är att information som lämnas in till en myndighet blir allmän handling och att var och en har rätt att ta del av allmänna handlingar (2 kap. 1 § tryckfrihetsförordningen). Det är möjligt att inskränka rätten att ta del av allmänna handlingar utifrån bl.a. skyddet för enskildas

personliga eller ekonomiska förhållanden (2 kap. 2 § 6 tryckfrihetsförordningen). Begränsningar ska enligt nämnda bestämmelse anges noga i en särskild lag.

Information som lämnas till arbetstagarorganisationer omfattas inte av tryckfrihetsförordningens regler. I medbestämmandelagen finns en särskild reglering av det som där benämns som tystnadsplikt. Av 21 § medbestämmandelagen framgår att den som ska lämna information har rätt till förhandling med motparten gällande tystnadsplikt avseende den information som ska lämnas. För sådana förhandlingar gäller inte att arbetsgivaren efter avslutade förhandlingar i kraft av sin arbets- och företagsledningsrätt får besluta vad denne anser lämpligt. Om parterna inte kan enas i förhandlingarna om tystnadsplikt kan part väcka talan inom vissa tidsfrister och domstol ska förordna om tystnadsplikt i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan. Förutsatt att part inom föreskriven tid har påkallat förhandling gäller tystnadsplikt till dess att domstol avgjort frågan (21 § tredje stycket medbestämmandelagen). Utan hinder av tystnadsplikten får informationen föras vidare till ledamot för styrelsen av organisationen (22 §). Det finns vidare bestämmelser om särskilda påföljder för brott mot framförhandlad, alternativt av domstol beslutad, tystnadsplikt (56 § medbestämmandelagen). Det saknas domstolsavgöranden som behandlar dessa bestämmelser. Enligt utredningen ger det intrycket att frågor om tystnadsplikt är något som parterna behandlar och enas om i förhandlingar.

Utgångspunkten är att handlingar som lämnas till myndigheter, inbegripet Arbetsmiljöverket, alltså är allmänna handlingar. Det finns emellertid en särskild reglering av sekretess hos Arbetsmiljöverket. Av 28 kap. 14 § offentlighets- och sekretesslagen framgår först och främst att sekretess kan gälla för uppgift om en enskilds hälsotillstånd hos myndighet som har till särskild uppgift att verka för arbetarskydd. Det gäller om det kan antas att den enskilde lider men om uppgiften röjs, ett s.k. rakt skaderekvisit. Sekretess gäller också, enligt samma bestämmelse, för arbetstagares anmälan i ärende om arbetarskydd.

Vidare gäller sekretess i ärende enligt lagstiftningen om arbetsmiljön, om reglering av arbetstid eller om arbetstillstånd för utlänning för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs (28 kap.

15 § offentlighets- och sekretesslagen). Det handlar bl.a. om tillsynsärenden med bäring på arbetsmiljön som utförs av Arbetsmiljöverket.

För bägge dessa bestämmelser i 28 kap. offentlighets- och sekretesslagen gäller att utgångspunkten är handlingsoffentlighet.

Sekretess hos IMY regleras i 32 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen. Av bestämmelsen framgår att sekretess gäller hos IMY i ärenden om tillstånd eller tillsyn som enligt lag eller annan författning ska handläggas av myndigheten. Sekretessen gäller för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs. Paragrafen har alltså försetts med ett rakt skaderekvisit.

Utredningens överväganden

Förslag

När information ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation enligt lagen om plattformsarbete gäller 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Att bryta mot tystnadsplikten ska kunna medföra skadeståndsskyldighet på samma sätt som gäller enligt medbestämmandelagen. Det ska framgå av lagen om plattformsarbete genom en hänvisning till 56 § medbestämmandelagen.

En ny bestämmelse införs i offentlighets- och sekretesslagen med innebörden att sekretess gäller hos Arbetsmiljöverket och domstol i ärende enligt lagen om plattformsarbete för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs. För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Bedömning

Befintlig reglering av sekretess hos Integritetsskyddsmyndigheten är tillräcklig när det gäller de uppgifter myndigheten kommer att få del av i sin tillsyn enligt lagen om plattformsarbete.

Utredningen har fått indikationer på att information som anges i artiklarna 16 och 17 kan vara sådant som de digitala arbetsplattformarna betraktar som företagshemligheter. Det kan t.ex. avse information om avtalsvillkor eller vilka intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.

Även information enligt artikel 9 kan, åtminstone till viss del, betraktas som konfidentiell. Detaljerad information om de huvudsakliga parametrar som automatiserade beslutssystem beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiserade beslutsfattandet skulle exempelvis kunna anses skyddsvärd.

Fråga uppkommer således om det finns ett behov av att närmare reglera vad som gäller rörande sekretess i förhållande till lagen om plattformsarbete.

I ljuset av de bestämmelser som vi föreslår har vi återkommande påpekat att det kommer finnas anledning för de digitala arbetsplattformarna att utveckla sätt att arbeta tillsammans med berörda arbetstagarorganisationer. Att tystnadsplikten regleras på samma sätt i den särskilda lagen som enligt medbestämmandelagen är något som enligt utredningens uppfattning kan underlätta interaktionen mellan de digitala arbetsplattformarna och berörda arbetstagarorganisationer.

Mot den bakgrunden anser vi att samma ordning som gäller enligt medbestämmandelagen också bör gälla för information som digitala arbetsplattformar lämnar till berörd arbetstagarorganisation. Det kan lösas på så sätt att det i lagen om plattformsarbete tas in en hänvisning till 21 och 22 §§ medbestämmandelagen. Vi föreslår följaktligen att en sådan hänvisning ska införas i lagen.

För att regleringen ska följa medbestämmandelagen bör det även finnas en skadeståndspåföljd. Det kan åstadkommas genom en hänvisning till 56 § medbestämmandelagen i bestämmelsen om att brott mot lagen ska medföra skyldighet att betala skadestånd.

Digitala arbetsplattformar ska, i enlighet med den föreslagna lagen om plattformsarbete, lämna information till Arbetsmiljöverket. Med beaktande av utgångspunkten att allmänna handlingar är offentliga och att avsteg från det noga ska anges i lag bedömer vi att 28 kap. 15 § offentlighets- och sekretesslagen inte kommer att gälla för sådan information som den digitala arbetsplattformen ska lämna enligt den lag som vi föreslår. I avsaknad av annan sekretessbestämmelse kommer handlingarna att kunna lämnas ut efter begäran.

Utöver den information som ska lämnas enligt bestämmelserna som vi föreslår i detta kapitel är det inte uteslutet att informationen som ska lämnas till tillsynsmyndigheten med stöd av 5 kap. 7 § kan avse företagshemligheter. Även i samband med handläggning av tvister om sysselsättningsstatus skulle ett behov av sekretess kunna uppstå, exempelvis om det inom ramen för en sådan tvist skulle förekomma information om algoritmer. Den sistnämnda situationen avser i så fall sekretess hos domstol.

Tidigare har vi konstaterat att sekretess gäller i ärende enligt lagstiftningen om arbetsmiljön, om reglering av arbetstid eller om arbetstillstånd för utlänning för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs.

Enligt utredningen kan det finnas ett behov av sekretess gällande enskildas affärs- eller driftförhållanden också beträffande ärenden enligt lagen om plattformsarbete. Då den befintliga sekretessregleringen inte omfattar ärenden enligt lagen om plattformsarbete framstår det som befogat att föreslå en ny paragraf. Den kan med fördel placeras i 28 kap. offentlighets- och sekretesslagen. Att det finns reglering som omfattar den tillsyn som IMY bedriver är något som talar för att sekretess också bör gälla för ärenden enligt lagen om plattformsarbete hos Arbetsmiljöverket.

En ny bestämmelse är att föredra framför ett tillägg till 28 kap. 15 §. Vi förordar en bestämmelse som utformas på snarlikt sätt som 15 §, dvs. att sekretess ska gälla för ärende enligt lagen om plattformsarbete för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs. Den nya paragrafen bör gälla handläggning av ett sådant ärende hos Arbetsmiljöverket och domstol. För uppgift i en allmän handling ska sekretessen gälla i högst tjugo år. I sammanhanget noterar utredningen att frågan om en ny sekretessbestämmelse sannolikt kan behöva utredas och övervägas närmare.

För IMY:s vidkommande gäller sekretessbestämmelsen i 32 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen i alla slag av tillsynsärenden som myndigheten handlägger. Bestämmelsen kommer alltså att vara tillämplig vid IMY:s tillsyn över lagen om plattformsarbete. Sekretessen gäller för uppgifter om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden. Bestämmelsen omfattar därmed inte bara uppgifter som hänför sig till en näringsidkares affärs- eller driftförhållanden

utan också uppgifter om någons personliga eller ekonomiska förhållanden hos en näringsidkare. I ljuset av den generella sekretessbestämmelsens omfattning bedömer vi att befintlig reglering av sekretess hos IMY är tillräcklig när det gäller de uppgifter myndigheten kan komma att få del av i sin tillsyn enligt lagen om plattformsarbete.

9 Rättsmedel och efterlevnad

9.1 Inledning

Kapitel V i plattformsdirektivet har titeln Rättsmedel och efterlevnad. I det följande avsnittet kommer vi att redogöra för artiklarna som finns i kapitel V och behandla vilka åtgärder som vi bedömer nödvändiga för att genomföra artiklarna i svensk rätt. Artiklarna i kapitel V rör skilda frågor och vi inleder med att ge en kort överblick över artiklarna och vad det i enlighet med dem åligger Sverige att säkerställa.

Personer som utför plattformsarbete ska ha tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistelösning i tid och rätt till gottgörelse, inbegripet lämplig ersättning för den skada som lidits i händelse av kränkning av deras rättigheter enligt plattformsdirektivet (artikel 18). Representanter för personer som utför plattformsarbete ska få delta i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt direktivet. Vidare ska medlemsstaterna säkerställa att representanterna kan agera på uppdrag av eller till stöd för en eller flera personer som utför plattformsarbete vid kränkning av någon rättighet eller skyldighet enligt plattformsdirektivet (artikel 19).

De digitala arbetsplattformarna ska ha kommunikationskanaler för personer som utför plattformsarbete och deras representanter. Vidare ska arbetsplattformarna avhålla sig från att bereda sig tillgång till eller övervaka den kommunikation som sker genom kommunikationskanalerna (artikel 20).

Nationella domstolar eller behöriga myndigheter ska, i förfaranden som rör bestämmelserna i plattformsdirektivet, kunna förelägga de digitala arbetsplattformarna att lämna all relevant bevisning som de förfogar över. Medlemsstaterna ska även säkerställa att nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande

av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om domstolarna anser detta vara relevant för förfarandet. Därutöver ska medlemsstaterna säkerställa att nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda sådan information (artikel 21).

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda personer som utför plattformsarbete, inbegripet de som är deras representanter, mot all ogynnsam behandling från den digitala arbetsplattformens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till den digitala arbetsplattformen, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv (artikel 22). Medlemsstaterna ska även vidta nödvändiga åtgärder för skydd mot uppsägning av ett avtal för personer som utför plattformsarbete eller varje motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för detta på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i plattformsdirektivet (artikel 23).

Avslutningsvis innehåller kapitel V en artikel om tillsyn och sanktioner (artikel 24). Där framgår först och främst att den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning ska ansvara för övervakning och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i fråga om dataskyddsfrågor. Behöriga myndigheter ska på nationell och gränsöverskridande nivå samarbeta vid genomförandet av direktivet (artikel 24.1–24.4). Medlemsstaterna ska också ha regler om sanktioner för överträdelser av nationella regler som antagits enligt andra bestämmelser i detta direktiv eller av relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella till arten, allvaret och varaktigheten av företagets överträdelse och till antalet berörda arbetstagare. Vid vägran att följa ett rättsligt avgörande som fastställer korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner, vilka kan inbegripa ekonomiska sanktioner (artikel 24.5 och 24.6).

Som framgår av genomgången ovan rör kapitel V ett antal olika aspekter. Nedan kommer vi att behandla vissa av artiklarna i ett sammanhang.

9.2 Utgångspunkter gällande tillsyn

Den föreslagna lagen om plattformsarbete innehåller fem materiella kapitel: 2 kap. om sysselsättningsstatus, 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning, 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning, 5 kap. om information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer och 6 kap. om kommunikationskanaler.

Kapitelindelningen följer huvudsakligen direktivets artiklar men är även motiverad av hur tillsyn över de olika kapitlen i lagen ska utövas. Som vi tidigare nämnt har direktivet ett dubbelt syfte; att både förbättra arbetsvillkoren och skyddet för personuppgifter för personer som utför plattformsarbete. I de delar som plattformsdirektivet rör skydd för personuppgifter kompletterar direktivet EU:s dataskyddsförordning. Sverige och övriga medlemsstater är inte helt fria i hur tillsyn över vissa dataskyddsfrågor i direktivet ska ske. Artikel 24.1 utpekar nämligen att den eller de tillsynsmyndigheter som är ansvariga för EU:s dataskyddsförordning ska ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i fråga om dataskyddsfrågor.

Att det ska finnas myndighetsövervakning av delar av den lagstiftning som genomför direktivet är uttryckligen föreskrivet. Den reglering som vi föreslår för att genomföra direktivet är delvis civilrättslig och delvis offentligrättslig. Merparten av den redan förekommande svenska arbetsrätten utgörs av civilrätt och för den saknas det myndighetsövervakning. Det är i stället enskilda som med stöd av sina organisationer kan kontrollera att reglerna följs och ytterst kräva skadestånd med anledning av överträdelser. Så förhåller det sig exempelvis i fråga om semester och annan ledighet.

Enligt kommittédirektiven ska den svenska arbetsmarknadsmodellen vara utgångspunkten för våra förslag. I enlighet med det ska arbetstagarorganisationer kunna bistå sina medlemmar för att hävda deras rätt men också självständigt kräva skadestånd om organisationernas rätt sätts åt sidan. Denna ordning åstadkoms genom att det i lagen om plattformsarbete intas en bestämmelse om att brott mot lagen medför skyldighet att betala skadestånd.

Den lag som vi föreslår ska gälla digitala arbetsplattformar och personer som utför plattformsarbete. Arbetspresterande part kan vara arbetstagare men också uppdragstagare. Det finns delar av lagen

som enbart gäller arbetstagare och andra delar som enbart gäller uppdragstagare. En central del av direktivet utgörs av de möjligheter som ges för att få fastställt att en person är arbetstagare. Vi har ovan angett att berörda arbetstagarorganisationer är de som är representanter för personer som utför plattformsarbete. Lagen om plattformsarbete kan ingå i det arbete gällande tillsyn av efterlevnad av arbetsrättsliga regler som arbetstagarorganisationerna vakar över.

Bestämmelserna i lagen om plattformsarbete berättigar enskilda. De kan få skadestånd vid överträdelser av delar av lagen samtidigt som samma bestämmelser är underställda myndighetstillsyn. Uppdelningen i två kapitel gällande dels dataskyddsfrågor, dels inflytande är alltså inte något som i sig medför att det som hör till det ena eller andra kapitlet är frikopplat från de fackliga organisationernas kontroll av att regleringen följs.

Plattformsdirektivet innehåller även andra offentligrättsliga delar som inte rör dataskydd. Det handlar om sådant som ska fullgöras gentemot Arbetsmiljöverket.

9.3 Ansvar för tillsyn och kontroll över lagen om plattformsarbete

Förslag

Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning ska utöva tillsyn över 3 kap. i enlighet med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i EU:s dataskyddsförordning. När den svenska tillsynsmyndigheten utövar tillsyn över 3 kap. ska den ha de befogenheter som framgår av EU:s dataskyddsförordning.

Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över att de digitala arbetsplattformarna fullgör sin informationsskyldighet till myndigheten enligt 5 kap. i lagen.

Bedömning

Arbetstagarorganisationer ska på sätt som organisationen själv bestämmer och finner lämpligt utöva sedvanlig kontroll över att enskilda åtnjuter det skydd som följer av lagen om plattforms-

arbete och att lagens regler efterlevs i förhållande till berörda arbetstagarorganisationer.

Plattformsdirektivet innehåller en uttrycklig reglering gällande tillsyn. Av artikel 24.1 framgår att den eller de tillsynsmyndigheter som är ansvariga för övervakning av EU:s dataskyddsförordning också ska ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i fråga om dataskyddsfrågor. För utredningen står det således klart att IMY ska ansvara för tillsynen av den lagstiftning som genomför artiklarna 7–11 såvitt avser dataskyddsfrågor.

I övrigt finns ingen särskild bestämmelse om att det ska finnas tillsyn över andra delar av direktivet. Det framgår emellertid av artikel 24.5 att det ska finnas effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner. I de delar som lagen utgör offentlig rätt bör det finnas en myndighetstillsyn över att dessa bestämmelser följs. I annat fall är det inte möjligt att leva upp till kravet på effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner. En förutsättning för detta är att överträdelserna blir kända för myndigheten.

För att genomföra artikel 24.1 ska det intas en bestämmelse om att den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning ska utöva tillsyn över 3 kap. i enlighet med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i EU:s dataskyddsförordning. Ovan i avsnitt 4.6 har vi beskrivit att det i gränsöverskridande situationer kan uppkomma frågor om vilken tillsynsmyndighet som ska vara ansvarig.

Den svenska lagen om plattformsarbete är avsedd att tillämpas på plattformsarbete som utförs i Sverige, i vart fall när arbetet utförs varaktigt här. I sammanhanget erinrar vi om att det i kapitel VI och VII i EU:s dataskyddsförordning finns bestämmelser om tillsynsmyndighetens behörighet och samarbete mellan tillsynsmyndigheter.

Av artikel 56.2 i EU:s dataskyddsförordning framgår att varje tillsynsmyndighet är behörig att behandla ett klagomål som lämnats in till denna eller en eventuell överträdelse av EU:s dataskyddsförordning, om sakfrågan i ärendet endast rör ett verksamhetsställe i medlemsstaten eller i väsentlig grad påverkar registrerade endast i medlemsstaten. Med stöd av denna undantagsbestämmelse finns ett visst utrymme för den svenska tillsynsmyndigheten att utöva tillsyn över plattformsarbete som utförs i Sverige även om den digitala arbetsplattformen har sitt huvudsakliga verksamhetsställe i ett annat

EU-land. Vid kontakt med företrädare för IMY har det framkommit att myndigheten inte är främmande för att hantera situationer som inbegriper gränsöverskridande inslag.

Arbetsmiljöverket ska ha tillsyn över att de digitala arbetsplattformarna följer reglerna om information till myndigheter i 5 kap. i lagen om plattformsarbete. Det är till Arbetsmiljöverket som information ska lämnas och myndigheten bör själv kunna utöva tillsyn över att lagens regler i dessa delar efterlevs.

Vi har redan uppmärksammat att den föreslagna lagen om plattformsarbete gäller förhållandet mellan digitala arbetsplattformar och personer som utför plattformsarbete. De som utför plattformsarbete representeras av den arbetstagarorganisation som vederbörande är medlem i. I lagen benämns representanterna berörda arbetstagarorganisationer. Den föreslagna lagen innehåller rättigheter för såväl enskilda som organisationer. De reglerna bör arbetstagarorganisationerna, för sina medlemmars räkning, säkerställa efterlevnaden av. Att även myndigheter kan kontrollera vissa delar av lagen som skapar rättigheter för enskilda utesluter inte att enskilda, med stöd av den arbetstagarorganisation de tillhör, hävdar sin rätt i civilrättslig ordning. Som ovan beskrivits har även särskilda representanter för uppdragstagare vissa rättigheter (se artikel 15 och vidare ovan avsnitt 7.12)

9.4 Sanktioner och rätt till gottgörelse

9.4.1 Artiklarna 18, 24.5 och 24.6

Vi väljer här att behandla artiklarna 18, 24.5 och 24.6 gemensamt. Medlemsstaterna ska säkerställa att personer som utför plattformsarbete, inbegripet de vars anställningsförhållande eller annat avtalsförhållande har upphört, har tillgång till en ändamålsenlig och opartisk tvistlösning i tid. Personerna ska också ha rätt till gottgörelse, inbegripet lämplig ersättning för den skada som lidits i händelse av kränkning av deras rättigheter enligt direktivet (artikel 18). Det ryms således två delar i artikel 18. För det första ska det finnas någon form av tvistlösningsmekanism och för det andra ska personer som utför plattformsarbete ha rätt till gottgörelse om deras rättigheter enligt plattformsdirektivet kränks. Rätten till gottgörelse gäller hela direktivet.

Av artikel 24.5 framgår att medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser av nationella regler som antagits

enligt andra bestämmelser i direktivet eller av relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella till arten, allvaret och varaktigheten av företagets överträdelse och till antalet berörda arbetstagare.

Vidare ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner vid överträdelser som rör digitala arbetsplattformars vägran att följa ett rättsligt avgörande som fastställer korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete. Detta kan inbegripa ekonomiska sanktioner (artikel 24.6).

I artikel 18 nämns att medlemsstaterna ska göra det som där anges utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 79 och 82 i EU:s dataskyddsförordning. Av artikel 79 framgår att det ska finnas ett effektivt rättsmedel mot en personuppgiftsansvarig eller ett personuppgiftsbiträde som bryter mot EU:s dataskyddsförordning. I artikel 79.2 finns en domsrättsregel, om var talan mot en personuppgiftsansvarig får väckas. Den kan väckas antingen där den personuppgiftsansvarige eller personuppgiftsbiträdet är etablerad eller i den medlemsstat där den registrerade har sin hemvist, under förutsättning att talan inte väcks mot en myndighet. I artikel 82 i EU:s dataskyddsförordning finns bestämmelser om ansvar och rätt till ersättning.

Rätten till gottgörelse är något som ska ge den enskilda som drabbats upprättelse.[1] Sanktioner är å sin sida riktade mot den som ansvarar för överträdelsen och syftar till att denne inte ska bryta mot reglerna. Den enskilde ska alltså ha rätt till gottgörelse och utöver det ska det finnas sanktioner för de nationella regler som genomför plattformsdirektivet. Gottgörelsen kan inbegripa lämplig ersättning för den skada som lidits. Sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella till arten, allvaret och varaktigheten av företagets överträdelse och till antalet berörda arbetstagare.

Ovan har vi angett att det för att genomföra artikel 24.1 ska intas en bestämmelse om att den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning ska utöva tillsyn över 3 kap. i enlighet med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i EU:s dataskyddsförordning Den övre gräns som gäller för sanktionsavgifter ska vara tillämplig på överträdelser av artiklarna 7–11 i direktivet (artikel 24.1 andra stycket).

[1] Jfr artikel 41 i Europakonventionen.

I ingressen anges att den processuella ramen i EU:s dataskyddsförordning bör vara tillämplig gällande plattformsdirektivets mer specifika reglering. Det gäller särskilt mekanismerna för tillsyn, samarbete och enhetlighet samt rättsmedel, ansvar och sanktioner, inbegripet befogenheten att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i den förordningen (skäl 64).

Förekomsten av personuppgifter i automatiserade övervaknings- och beslutssystem vid plattformsarbete påverkar arbetsvillkor och rättigheterna för berörda personer. Det rör således både dataskyddsrätt och regleringen av arbetsmarknaden (skäl 65).

Det finns ingen särskild reglering i plattformsdirektivet om preskription annat än att sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella.

9.4.2 Gällande rätt om rättsliga förfaranden, rätt till gottgörelse och sanktioner

Inledning

Ovan har vi tagit ställning till att plattformsdirektivet bör genomföras i en särskild lag. Vi föreslår också hur de olika artiklarna ska genomföras. I och med att vi föreslår en ny lag finns det inte någon egentlig gällande rätt med bestämmelser om gottgörelse och sanktioner för den lagen. Följande avsnitt beskriver i stället hur Sverige har valt att genomföra likartad reglering som återfinns i olika EU-direktiv.

Plattformsdirektivet är speciellt med sina dubbla målsättningar gällande dels förbättring av arbetsvillkor, dels förbättrat skydd för personuppgifter. Direktivet är också speciellt eftersom det både omfattar arbetstagare och uppdragstagare. I det följande redogör vi för vad som benämnas arbetsrättsliga sanktioner respektive dataskyddssanktioner.

Arbetsrättsliga sanktioner

Det finns likartade bestämmelser om rätt till gottgörelse och även sanktioner för överträdelser av genomföranderegleringen i andra direktiv. Artikel 16 i arbetsvillkorsdirektivet är till sitt innehåll likartad

artikel 18 i plattformsdirektivet på så sätt att båda artiklarna gäller tvistelösning och rätt till gottgörelse. Av arbetsvillkorsdirektivet följer även att det ska finnas sanktioner för överträdelser av nationella regler som genomför direktivet och att sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande (artikel 19 i arbetsvillkorsdirektivet). Den artikeln motsvarar således artikel 24.5 i plattformsdirektivet.

I samband med genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet anfördes att artikel 16 gäller alla rättigheter enligt det direktivet. Vidare angavs att det finns en grundläggande skadeståndsregel i 38 § anställningsskyddslagen. Skadeståndet kan avse ekonomisk förlust och den kränkning som lagbrottet innebär, dvs. ekonomiskt och allmänt skadestånd. I det lagstiftningsärendet gjordes bedömningen att den civilrättsliga sanktionen skadestånd kan ses som gottgörelse. Utöver rätt till gottgörelse finns ett krav på att sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande (artikel 19). Sammantaget gjorde Sverige bedömningen att svensk rätt uppfyllde arbetsvillkorsdirektivets krav på rättsliga förfaranden, gottgörelse och sanktioner. I sammanhanget anfördes att anställningsskyddslagen är tvingande (2 § anställningsskyddslagen). En arbetsgivare som bryter mot lagen kan bli skadeståndsskyldig (38 § anställningsskyddslagen). Det är möjligt att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande enligt 34 eller 35 §§ anställningsskyddslagen. Några ytterligare bestämmelser behövdes inte för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet.[2]

Flertalet andra direktiv på arbetsrättens område innehåller likartade bestämmelser om sanktioner. Ett annat direktiv som, i likhet med plattformsdirektivet, gäller en särskild grupp och vars genomförande resulterat i en ny lag är bemanningsdirektivet. Av artikel 10 i bemanningsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska föreskriva lämpliga åtgärder om bemanningsföretag inte följer bemanningsdirektivet. Det ska också finnas lämpliga administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att direktivet följs. Medlemsstaterna ska införa sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som genomför direktivet och de ska vara effektiva, avskräckande och proportionerliga. I samband med genomförandet av bemanningsdirektivet bestämdes att sanktionen skulle vara ekonomiskt och allmänt skadestånd.[3]

[2] Se prop. 2021/22:151 s. 158 ff.
[3] Se 13 § uthyrningslagen med motivering i prop. 2011/12:178 s. 52 ff. och SOU 2011:5 s. 192 f.

Även i samband med genomförandet av andra direktiv har allmänt och ekonomiskt skadestånd, alternativt diskrimineringsersättning, bedömts som en tillräcklig sanktion för överträdelse av de nationella regler som genomför olika direktiv.[4]

I de arbetsrättsliga lagarna finns även regelmässigt bestämmelser om att skadeståndet kan sättas ned om det är skäligt. En sådan jämkningsbestämmelse finns exempelvis i 60 § medbestämmandelagen.

Om någon klassificeras som arbetstagare har denne rätt till det skydd som enligt svensk rätt tillkommer arbetstagare. Det handlar bl.a. om anställningsskydd, ledighet och semester. I lagar som reglerar dessa områden finns bestämmelser om påföljder i händelse av överträdelse. Om arbetstagare sägs upp eller avskedas i strid med anställningsskyddslagen kan arbetstagaren yrka att uppsägningen eller avskedandet ska ogiltigförklaras (34 och 35 §§ anställningsskyddslagen) och även begära skadestånd (38 och 38 a §§). En arbetsgivare som vägrar att låta en arbetstagare träda åter i tjänst kan bli skyldig att betala ytterligare skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen.

Dataskyddssanktioner

I detta sammanhang och då plattformsdirektivet i viss utsträckning avser dataskyddsfrågor finns det anledning att även redogöra för de sanktioner som regleras i EU:s dataskyddsförordning respektive dataskyddslagen.

EU:s dataskyddsförordning uppställer krav på att det ska finnas en oberoende tillsynsmyndighet i varje medlemsstat (artiklarna 51 och 52). Tillsynsmyndigheten är behörig att utföra de uppgifter och utöva de befogenheter som tilldelas den inom sitt medlemsstatsterritorium (artikel 55 i EU:s dataskyddsförordning).

Tillsynsmyndigheten har tilldelats en mängd uppgifter som framgår av artikel 57. Däri ingår att övervaka och verkställa tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning och en mängd andra uppgifter. För att kunna fullgöra uppgifterna har tillsynsmyndigheten ett antal olika befogenheter. Det handlar om en möjlighet att beordra den personuppgiftsansvarige att lämna all information som myndigheten behöver, få tillträde till lokaler etc.

[4] Se t.ex. prop. 2021/22:175 s. 88 ff. och prop. 2021/22:151 s. 155 ff.

I artikel 58 ges tillsynsmyndigheten ett antal *korrigerande befogenheter*. Bland de regelrätta sanktionerna som återfinns i artikeln kan följande nämnas: varningar, reprimander, förelägganden, begränsningar och förbud och administrativa sanktionsavgifter. Gällande sanktionsavgifter finns ett antal allmänna riktlinjer i artikel 83, som det även hänvisas till i artikel 24.1 i plattformsdirektivet. Av artikel 83 framgår i vilka situationer som sanktionsavgifter kan utkrävas.

I EU:s dataskyddsförordning finns även ett kapitel om rättsmedel, ansvar och sanktioner. En registrerad ska ha rätt att lämna in klagomål till tillsynsmyndigheten om denne anser att behandlingen varit i strid med EU:s dataskyddsförordning (artikel 77). Fysiska och juridiska personer ska ha rätt till ett effektivt rättsmedel mot tillsynsmyndighetens bindande beslut (artikel 78). Varje registrerad ska ha rätt till rättsmedel mot den personuppgiftsansvarige eller ett personuppgiftsbiträde (artikel 79). Varje person som lidit materiell eller immateriell skada till följd av en överträdelse av EU:s dataskyddsförordning ska rätt till ersättning för skadan från den personuppgiftsansvarige eller personuppgiftsbiträdet (artikel 80). Av praxis från EU-domstolen är det klart att det krävs en skada och att enbart en överträdelse av EU:s dataskyddsförordning inte är tillräcklig för att medföra skadeståndsskyldighet.[5] Av praxis från EU-domstolen framgår att det är tillåtet med parallell och oberoende användning av de rättsmedel som anges i EU:s dataskyddsförordning.[6]

Regleringen i EU:s dataskyddsförordning är sådan att den tar över den allmänna regleringen i skadeståndslagen (1972:207).[7]

Till följd av att EU:s dataskyddförordning räknar upp i vilka situationer som sanktionsavgifter kan utgå behövs kompletterande bestämmelser i nationell rätt för att tillsynsmyndigheten ska kunna utkräva sanktioner enligt ramen i EU:s dataskyddsförordning för överträdelser av den nationella lagen. Av dataskyddslagen framgår att tillsynsmyndigheten får ta ut sanktionsavgift i ett antal olika situationer (6 kap. 2–4 §§). Dataskyddslagen innehåller även en upplysning om att rätten till ersättning som regleras i artikel 82 i EU:s dataskyddsförordning gäller vid överträdelser av dataskyddslagen och med stöd av den utfärdade förordningar (7 kap. 1 § dataskydds-

[5] Österreichische Post, C-300/21, EU:C:2023:370.
[6] BE, C-132/21, EU:C:2023:2.
[7] Öman, S. *Dataskyddförordningen (GDPR) m.m.,* (2025-09-11, version 3A, JUNO) kommentar till artikel 82.

lagen). Även i kamerabevakningslagen finns bestämmelser om sanktionsavgifter, som hänvisar till EU:s dataskyddsförordning (25–27 §§).

Sanktioner avseende information till myndigheter

En arbetsgivare ska anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket. Även förändringar i verksamheten som har betydelse för det som anmälts ska omgående anmälas (29 § utstationeringslagen). Arbetsgivare som underlåter att anmäla utstationeringar kan åläggas att betala en sanktionsavgift (37 §). Om ändringar inte anmäls kan Arbetsmiljöverket förelägga arbetsgivaren om rättelse för det fall denne inte anmäler förändringar. Detsamma gäller om anmälan är oriktig eller bristfällig (43 §). Föreläggandet kan förenas med vite och bli föremål för överprövning i allmän förvaltningsdomstol.

En annan sak är att en myndighet i samband med sin tillsyn kan begära att få ta del av olika uppgifter. Om uppgifterna inte lämnas kan myndigheten förelägga en arbetsgivare att denna ska lämna viss information. Sådana regler finns exempelvis i arbetstidslagen[8], arbetsmiljölagen[9] och diskrimineringslagen.[10]

Tvistelösning

I fråga om tvistelösning finns tre skilda spår. Det ena är arbetstvister och det andra utgörs av handläggning i förvaltningsrättslig ordning av beslut från en tillsynsmyndighet. Det tredje är den allmänna tvistemålshanteringen i allmän domstol.

Arbetstvister är särskilt reglerade i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). Av den lagen framgår att det ska finnas en Arbetsdomstol. Det finns även regler om hur tvister ska fördelas mellan Arbetsdomstolen och tingsrätt. Tvister som inleds i tingsrätt kan överklagas till Arbetsdomstolen. En prövning i Arbetsdomstolen som överinstans kräver prövningstillstånd. En förutsättning för att en arbetstvist ska kunna väckas i domstol är att parterna först har förhandlat med varandra (4 kap. 7 § arbetstvistlagen). Kollektivavtal innehåller även regelmässigt olika typer

[8] Se 21 och 22 §§ arbetstidslagen (1982:673).
[9] 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160).
[10] 4 kap. 3 § diskrimineringslagen (2008:567).

av förhandlingsordningar för hur förhandlingar i rättstvister ska gå till. Arbetstvistlagen är tillämplig på tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sådana tvister ska handläggas skyndsamt.

I flertalet arbetsrättsliga lagar finns hänvisningar om att mål om tillämpning av lagen ska handläggas enligt arbetstvistlagen.

Det finns således ett särskilt förfarande för att åstadkomma en prövning av arbetstvister.

Om tvisten inte är en arbetstvist får den handläggas som ett sedvanligt tvistemål och prövas i allmän domstol.

Tillsynsmyndighetens beslut gällande EU:s dataskyddsförordning kan överklagas till allmän förvaltningsdomstol (se 7 kap. dataskyddslagen). Mål om prövning av tillsynsmyndighetens beslut enligt samma förordning, alternativt dataskyddslagen, prövas således på förvaltningsrättslig väg.

Som framgår av denna redogörelse finns det sedan länge opartiska förfaranden som hanterar tvister gällande arbetsrättsliga frågor och dataskyddssanktioner. Det finns alltså möjlighet för berörda personer och organisationer att få sin sak prövad av en oberoende domstol.

Preskriptionsregler

En fråga som har samband med tvistelösning och sanktioner är den om preskription. Preskription innebär att den som har ett anspråk efter viss tid förlorar rätten att kräva ut anspråket om han eller hon inte vidtagit vissa preskriptionsbrytande åtgärder. Hur lång tiden är och de sätt på vilka preskriptionsavbrott kan göras, skiljer sig åt mellan olika regler. Enligt preskriptionslagen (1981:130) är preskriptionstiden som huvudregel tio år och preskriptionen kan avbrytas bl.a. genom ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran om anspråket.

I anställningsskyddslagen finns särskilda preskriptionsregler. De skiljer sig något åt beroende på om talan gäller ogiltighet eller skadestånd. Såvitt gäller skadestånd ska motparten underrättas inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning (41 § anställningsskyddslagen). Om det inom underrättelsetiden begärts förhandling ska talan väckas inom fyra månader efter att förhandlingen avslutades. Har någon förhandling inte begärts ska talan väckas inom fyra må-

nader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom de angivna tidsfristerna förlorar part rätt att föra talan. Tidsfristerna är kortare om talan gäller ogiltighet.

Även i uthyrningslagen finns särskilda preskriptionsregler. Tiden för att väcka talan beror på vilken regel i uthyrningslagen som bemannings- eller kundföretaget påstås ha överträtt. Tidsfristen är i vissa fall fyra månader och i andra fall två år (se 16 § uthyrningslagen).

Av 64 § medbestämmandelagen framgår att förhandling om skadestånd eller annan fullgörelse enligt den lagen eller enligt kollektivavtal ska påkallas fyra månader efter det att någon fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast två år efter det att omständigheten inträffat.

I EU:s dataskyddsförordning finns inga bestämmelser om preskription. Av förarbetena till dataskyddslagen framgår att de allmänna reglerna om preskription i preskriptionslagen kan tillämpas i fråga om skadeståndsanspråk, dvs. en tidsfrist om tio år. Det ansågs inte heller befogat att införa några speciella preskriptionsregler i dataskyddslagen.[11]

När det gäller sanktionsavgifter för överträdelser av dataskyddslagen framgår av 6 kap. 4 § dataskyddslagen att en sanktionsavgift inte får tas ut om inte den personuppgiftsansvarige har fått tillfälle att yttra sig inom fem år från det att överträdelsen ägde rum.

I sammanhanget kan nämnas att EU-domstolen har meddelat domar där domstolen underkänt nationella preskriptionsregler med hänvisning till EU-stadgan.[12] Härvid kan även nämnas att EU-domstolen slagit fast att artikel 47 i EU-stadgan är så klar och tydlig att den kan tillämpas mellan enskilda.[13]

[11] Prop. 2017/18:105 s. 149.
[12] LB mot TO, C-120/21,EU:C:2022:718 samt Fraport, C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707.
[13] K.L. mot X sp z o.o, C-715/20, EU:C:2024:139, punkt 80 med hänvisningar.

9.4.3 Utredningens överväganden

Inledning

Av våra kommittédirektiv framgår att vi ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parters autonomi och rätt att förhandla om och sluta kollektivavtal som utgångspunkt. Dessa utgångspunkter kopplas här vid övervägandena om gottgörelse och sanktioner till de EU-rättsliga likvärdighets- och effektivitetsprinciperna. *Likvärdighetsprincipen* innebär att de regler som gäller för en överträdelse av unionsrätten inte får vara mindre gynnsamma än de som gäller för motsvarande överträdelse som har sin grund i nationell rätt. *Effektivitetsprincipen* innebär att de nationella bestämmelserna inte får göra det orimligt svårt att utöva rättigheterna som följer enligt unionsrätten.[14]

Utöver de inledande bestämmelserna innehåller den föreslagna lagen om plattformsarbete fem skilda delar. Den första delen rör sysselsättningsstatus, den andra dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning, den tredje delen avser inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning, den fjärde delen rör information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer och avslutningsvis finns bestämmelser om kommunikationskanaler.

De olika delarna kräver lite olika hänsyn och överväganden. Nedan redogör vi för våra överväganden gällande gottgörelse och skadestånd, tvistelösning samt preskription.

Den särskilda lagen ska vara tvingande

Förslag

Lagen om plattformsarbete ska vara tvingande.

Det ska inte vara möjligt att genom avtal avvika från lagen om plattformsarbete. På sätt som framgår av flertalet lagar på arbetsrättens område ska det framgå att avtal i strid med lagen är ogiltiga. Att lagen ska vara tvingande är en del i att säkerställa att den också efterlevs.

I viss mån kommer det dock vara möjligt att avvika från lagen om plattformsarbete genom kollektivavtal. Se vidare ovan i avsnitt 4.2.4.

[14] Se t.ex. AD 2015 nr 70 och där gjorda hänvisningar.

Att lagen ska vara tvingande är också ett genomförande av artikel 1.3 i plattformsdirektivet. Där framgår att direktivet är tillämpligt på digitala arbetsplattformar som organiserar sådant plattformsarbete som utförs i unionen, oavsett etableringsort eller vilken rätt som annars är tillämplig. I svenska civilrättsliga lagar återfinns normalt inte bestämmelser om territoriell tillämplighet. Det som däremot anges är att regleringen är tvingande, vilket alltså innebär att det inte är möjligt att avvika från den genom lag. Innebörden av artikel 1.3 och även skäl 18 är att det, i enlighet med artikel 8 i Rom I-förordningen, inte ska vara möjligt att personer som utför plattformsarbete går miste om rättigheterna i plattformsdirektivet genom att det i avtal regleras att ett annat lands lag ska vara tillämplig. Artikel 8 i Rom I-förordningen gäller enbart arbetstagare. Lagens tvingande verkan gäller emellertid också tjänsteavtal. uppdragsavtal.

Gottgörelse och skadestånd

Förslag

I lagen om plattformsarbete införs en bestämmelse om att en digital arbetsplattform som bryter mot lagen ska ersätta den förlust som uppkommer och den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Bedömning

Det behövs ingen särskild åtgärd för att genomföra artikel 24.6 i EU:s plattformsdirektiv.

Artikel 18, om att den som utför plattformsarbete har rätt till gottgörelse, och artikel 24.5, om effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner, genomförs med en bestämmelse om att en digital arbetsplattform som bryter mot lagen ska betala ersättning för den skada som uppkommer. Skadeståndet ska vara såväl allmänt som ekonomiskt.

Att den särskilda lagen blir skadeståndssanktionerad medför att den ansluter till de påföljder som finns i flertalet civilrättsliga lagar

som reglerar förhållandena på arbetsmarknaden.[15] Skadestånd kan komma i fråga när en person som utför plattformsarbete är berättigad enligt lagen och gör gällande att det skett en överträdelse från den digitala arbetsplattformens sida. Detsamma gäller om en arbetstagarorganisation är berättigad. Överträdelser av bestämmelser av enbart offentligrättslig karaktär, exempelvis reglerna om informationsskyldighet till Arbetsmiljöverket, medför varken skadeståndsskyldighet till den som utför plattformsarbete eller arbetstagarorganisationer.

Vid tidigare genomföranden av flertalet direktiv på EU-arbetsrättens område har Sverige ansett att ekonomiskt och allmänt skadestånd är en effektiv, avskräckande och proportionerlig påföljd för överträdelser av de regler som genomför direktiven.[16] Vi instämmer i bedömningen att ekonomiskt och allmänt skadestånd är en lämplig sanktion som ger rätt till gottgörelse. Skadestånd är något som kan ge en enskild gottgörelse för att dennes rätt satts åt sidan.

Enligt utredningens uppfattning är det inte nödvändigt att i lagtext uttrycka att skadeståndet ska vara effektivt, avskräckande och proportionellt i förhållande till arten, allvaret och varaktigheten av huvudmannens överträdelse och till antalet berörda arbetstagare. Det är något som domstolar kan beakta inom ramen för bedömningen av det allmänna skadeståndets storlek, dvs. den kränkning som lagbrottet innebär.

Det finns anledning att särskilt redogöra för utredningens syn på sanktioner och rätt till gottgörelse gällande de regler som genomför artikel 10.1–10.4. De rör den digitala arbetsplattformens granskning och utvärdering av beslut avseende personer som utför plattformsarbete (se ovan avsnitt 7.8). Av våra överväganden ovan framgår att vi anser att dessa artiklar inte rör dataskyddsfrågor, utan att bestämmelserna som genomför artikeln ska placeras i 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning. Plattformen ska själv granska och minst vartannat år utvärdera hur beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. I vissa fall när det är *nödvändigt* och *lämpligt* ska den digitala arbetsplattformen vidta vissa åtgärder. Enligt utredningens uppfattning är det tillräckligt att berörda arbetstagarorganisationer kan begära att sådan utvärdering genomförs och vi-

[15] Se exempelvis anställningsskyddslagen och semesterlagen.
[16] Se t.ex. prop. 2021/22:151 s. 155 ff. och prop. 2011/12:178 s. 52 ff.

dare att organisationen kan kräva skadestånd om organisationen inte får möjlighet att delta i utvärderingen. En rätt att begära skadestånd finns också om organisationen inte får utvärderingen lämnad till sig. De möjligheter att framställa skadeståndskrav som berörd fackförening tillerkänns utgör tillräckligt effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner. Det är därmed inte nödvändigt med ytterligare myndighetstillsyn och därtill kopplade sanktioner gällande dessa bestämmelser.

Nedan kommer vi även att behandla vad som ska gälla om intermediärer bryter mot repressalieförbudet och skyldigheten att uppge skäl för exempelvis uppsägningar (artikel 23).

Det är sedvanligt i lagar med reglering av arbetsmarknaden att det finns en jämkningsbestämmelse enligt vilken skadeståndet kan sättas ned eller helt falla bort. Även enligt lagen om plattformsarbete bör det vara möjligt att, om så är skäligt, sätta ned alternativt inte döma ut något skadestånd. Vid bedömningen av om det är skäligt att jämka skadeståndet kan ledning hämtas från förekommande praxis kring liknande bestämmelser i andra lagar.

Vi vill även här erinra om den möjlighet som finns att kräva skadestånd för överträdelser av EU:s dataskyddsförordning (se artikel 82 i nämnda förordning). Sådana skadeståndskrav kan hanteras inom ramen för förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detsamma ska gälla påstådda överträdelser av de bestämmelser som återfinns i 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning. Av artikel 18 i plattformsdirektivet framgår uttryckligen att det ska finnas en rätt till gottgörelse för personer som utför plattformsarbete vars rättigheter enligt plattformsdirektivet kränkts. Rätten till gottgörelse är inte endast begränsad till dataskyddsfrågor.

I författningskommentaren ger vi exempel på bestämmelser i den föreslagna lagen vars överträdelser kan leda till skadestånd.

Av artikel 24.6 i direktivet framgår att vid överträdelser som rör digitala arbetsplattformars vägran att följa ett rättsligt avgörande som fastställer korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner, vilka kan inbegripa ekonomiska sanktioner.

Om någon anses vara arbetstagare har denne rätt till det som framgår av de lagar som är tillämpliga på arbetstagare. Skulle han eller hon inte få det som denne är berättigad till finns det möjlighet att kräva allmänt och ekonomiskt skadestånd enligt de materiella

lagarna. Enligt gällande rätt finns det alltså en möjlighet att utkräva sanktioner om en arbetsgivare underlåter att följa ett avgörande där domstol slagit fast att någon är arbetstagare. Enligt utredningens uppfattning är detta tillräckligt. Det behövs således inte några ytterligare sanktioner för att genomföra artikel 24.6 i plattformsdirektivet.

Ovan har vi föreslagit att brott mot tystnadsplikten ska kunna medföra skadeståndsskyldighet på sätt som framgår av medbestämmandelagen, se ovan avsnitt 8.2.6. andra

Se även nedan avsnitt 9.9.3 angående intermediärers skadeståndsansvar för brott mot repressalieförbudet.

Påföljder i fråga om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning och möjlighet till överklagande av den svenska tillsynsmyndighetens beslut

Förslag

Tillsynsmyndigheten ska i sin tillsyn ha samma befogenheter som den har gällande EU:s dataskyddsförordning. I enlighet med artikel 83 i EU:s dataskyddsförordning får tillsynsmyndigheten ta ut en sanktionsavgift av den digitala arbetsplattformen vid överträdelser av bestämmelserna i 3 kap. i lagen om plattformsarbete. Vid den svenska tillsynsmyndighetens beslut om sanktionsavgifter ska 6 kap. 4–7 §§ dataskyddslagen tillämpas.

Den svenska tillsynsmyndighetens beslut i enskilda fall ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. För prövning i kammarrätten krävs prövningstillstånd.

I delar utgör plattformsdirektivet ett komplement till EU:s dataskyddsförordning. Vi har föreslagit ett särskilt kapitel med titeln Dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning. Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning har tillsynsansvar över det kapitlet i enlighet med en uttrycklig reglering i plattformsdirektivet. Ovan har vi föreslagit att tillsynsmyndigheten ska ha tillsynsansvar gällande 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning (se avsnitt 9.3).

Av ingressen till direktivet framgår att den processuella ramen i EU:s dataskyddsförordning bör vara tillämplig gällande plattformsdirektivets mer specifika regler. Det gäller särskilt mekanismerna för tillsyn, samarbete och enhetlighet samt rättsmedel, ansvar och sanktioner, inbegripet befogenheten att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i den förordningen (skäl 64). Utredningen uppfattar det som klart att tillsynsmyndigheten därmed ska ha samma befogenheter vid tillsyn av EU:s dataskyddsförordning som vid tillsyn över 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning. En sådan ordning är även något som underlättar tillsynen och kan göra den mer likvärdig i förhållande till den tillsyn som utövas gällande EU:s dataskyddsförordning. Vi anser det befogat att IMY, såvitt gäller de delar i artikel 7–11 som rör dataskyddsfrågor, har samma befogenheter som myndigheten besitter gällande sin tillsyn över EU:s dataskyddsförordning. Det har även den fördelen att tillsynsmyndigheten kan använda sina befogenheter på ett samlat sätt för såväl EU:s dataskyddsförordning som 3 kap. i den föreslagna lagen om plattformsarbete. Att så är avsett i direktivet kan utläsas av att det av artikel 24.1 andra stycket framgår att den övre gräns för sanktionsavgifter som gäller enligt artikel 83.5 i EU:s dataskyddsförordning också ska gälla för sanktionsavgifter för överträdelser av artiklarna 7–11.

Av förarbetena till kamerabevakningslagen framgår en likartad slutsats. Det var angeläget att tillsynsmyndigheten hade samma befogenheter enligt kamerabevakningslagen som vid personuppgiftsbehandling generellt. I den lagen utformades det så att tillsynsmyndighetens befogenheter i EU:s dataskyddsförordning ska gälla även vid tillsynen av att kamerabevakningslagen följs. Därutöver tillfördes en bestämmelse om när sanktionsavgifter kan utgå.[17]

En likartad reglering finns i 6 kap. dataskyddslagen. Det kan noteras att hänvisningen där är uttrycklig till artikel 58.1, 58.2 och 58.3 (6 kap. 1 §). Även där finns en specificering av när sanktionsavgifter kan tas ut men det saknas ytterligare klargörande gällande övriga korrigerande befogenheter i artikel 58.2 i EU:s dataskyddsförordning.

Av lagen om plattformsarbete bör framgå att tillsynsmyndigheten i sin tillsyn över att lagen följs har de befogenheter som framgår av EU:s dataskyddsförordning. Tillsynsmyndigheten får där-

[17] Prop. 2017/18:231 s. 113 ff.

med ett stort antal olika befogenheter att tillgå. Sanktionsavgifter är således inte den enda tänkbara åtgärden vid överträdelser, utan myndigheten kan även välja mindre ingripande åtgärder.

Av artikel 83 i EU:s dataskyddsförordning framgår i vilka situationer som sanktionsavgifter ska utgå. För att sanktionsavgifter ska kunna tas ut för överträdelser av lagen om plattformsarbete, alltså den svenska lag som genomför direktivet, ska det av lagen framgå att sanktionsavgifter kan utgå vid överträdelser av 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Tillsynsmyndigheten ska således kunna använda sig av de korrigerade befogenheterna inbegripet varningar, reprimander, förelägganden, begränsningar och förbud samt administrativa sanktionsavgifter.

Beslut om administrativa sanktionsavgifter är en särskilt ingripande åtgärd. I fråga om förfarandebestämmelser framstår det som lämpligt att samma ordning ska gälla här som för dataskyddslagens vidkommande. Det innebär att en sanktionsavgift inte får beslutas om den avgiften ska tas ut av inte har fått tillfälle att yttra sig inom fem år från den dag då överträdelsen ägde rum. Vidare ska ett beslut om sanktionsavgift delges. På samma sätt som regleras i dataskyddslagen ska en sanktionsavgift som grundar sig på en överträdelse av lagen om plattformsarbete tillfalla staten. Även betalning och indrivning av sanktionsavgifter kan regleras på samma sätt som i dataskyddslagen. Av det sagda följer att lagen om plattformsarbete bör innehålla en hänvisning till bestämmelserna i 6 kap. 4–6 §§ dataskyddslagen. Därutöver bör även de ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter som meddelas i anslutning till dataskyddslagen gälla. Det kan åstadkommas genom en hänvisning till 6 kap. 7 § dataskyddslagen.

Enligt 40 och 41 §§ förvaltningslagen (2017:900) får en förvaltningsmyndighets beslut överklagas till allmän förvaltningsdomstol, om beslutet kan antas påverka någons situation på ett inte obetydligt sätt. Klagorätten är begränsad till den som beslutet angår och det krävs att beslutet har gått honom eller henne emot (42 § förvaltningslagen). Tillsynsmyndighetens beslut i enskilda fall kan antas påverka den digitala arbetsplattformens situation i och med att de korrigerande befogenheterna utgör påtryckningsmedel som ytterst kan generera en kännbar ekonomisk sanktionsavgift. Enligt vår men-

ing bör beslut i enskilda fall få överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Av lagtexten ska framgå att det är den svenska tillsynsmyndighetens beslut som ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Som vi ovan beskrivit finns en fördelning av tillsynsansvar mellan medlemsstaternas tillsynsmyndigheter. Vi utesluter inte att den situationen kan uppstå att tillsynsmyndigheten i en annan medlemsstat fattar beslut med anledning av plattformsarbete som har utförts i Sverige. Utredningen anser sig inte ha möjlighet att reglera vad som ska gälla för ett sådant beslut fattat av en myndighet i ett annat EU-land. Av den anledningen är det befogat med ett förtydligande i lagtext om att det enbart är den svenska tillsynsmyndighetens beslut som kan överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Med hänsyn till instansordningens princip ska tyngdpunkten i rättsskipningen ligga i första instans. På sätt som är brukligt bör det därför krävas prövningstillstånd för överklagande till kammarrätt.

Som vi nämnde ovan kan överträdelser av bestämmelserna om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning leda till en skyldighet att betala skadestånd till en person som utför plattformsarbete. Skadestånd kan även komma i fråga till berörd arbetstagarorganisation, vilket exempelvis kan vara fallet om konsekvensbedömningen avseende dataskydd inte lämnas till berörd arbetstagarorganisation i enlighet med 4 kap. 4 § lagen om plattformsarbete. Vi har ovan redogjort för våra överväganden när och hur skadestånd kan utgå.

Sanktioner avseende information till myndigheter m.m.

Förslag

En digital arbetsplattform ska på begäran av Arbetsmiljöverket lämna de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen. Arbetsmiljöverket får besluta de förelägganden som behövs för tillsynen. Förelägganden ska kunna förenas med vite.

Det ska vara möjligt att överklaga Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall till allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs för överklagande till kammarrätten.

Bedömning

Det behövs inga särskilda bestämmelser om tillsyn och sanktioner såvitt avser tillsynsmyndighetens rätt att begära en omfattande och detaljerad redovisning av information som avses i 3 kap. 7–9 §§.

Vi har föreslagit att artiklarna 16 och 17 ska genomföras genom att där angiven information ska lämnas till Arbetsmiljöverket. Det blir därmed fråga om en offentligrättslig skyldighet som digitala arbetsplattformar ska fullgöra gentemot Arbetsmiljöverket. Av plattformsdirektivet följer att det ska finnas effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner för överträdelser av den reglering som genomför direktivet (artikel 24.5) Det är således inte ett alternativ att inte införa några sanktioner alls för en underlåtenhet att lämna information till myndigheten.

Arbetsmiljöverket ska som sagt utöva tillsyn över att bestämmelserna i 5 kap. om information till myndigheten följs. För att myndigheten ska kunna fullgöra denna uppgift bör den ha möjlighet att inhämta information.

Det finns olika alternativ i fråga om vad som ska ske om en digital arbetsplattform underlåter att lämna föreskriven information till myndigheten. Ett alternativ är att Arbetsmiljöverket ska kunna ålägga en digital arbetsplattform som inte lämnar informationen att betala sanktionsavgift med anledning av underlåtenheten. Ett annat alternativ är att Arbetsmiljöverket förelägger den digitala arbetsplattformen att inkomma med informationen. Ett sådant förläggande kan förenas med vite för det fall plattformen inte följer föreläggandet.

Utredningen förordar här föreläggande om att fullgöra informationsskyldigheten framför att som första åtgärd från myndighetens sida utkräva sanktionsavgift. Vi anser att det är att föredra med avseende på det syfte med vilket informationen ska lämnas, närmare bestämt att Arbetsmiljöverket – när så är påkallat – ska kunna inleda ett tillsynsärende.

Arbetsmiljöverkets beslut om vitesföreläggande kan antas påverka den digitala arbetsplattformens situation – inte minst eftersom vitet utgör ett påtryckningsmedel som kan resultera i att arbetsplattformen behöver betala ett inte helt oansenligt belopp. Vitesförelägganden får normalt sett överklagas. Vi ser inte skäl att göra en annan bedömning i det här fallet.

Vid överklagande till kammarrätt bör det, av samma skäl som när det gäller tillsynsmyndighetens beslut i enskilda fall, krävas prövningstillstånd.

I 5 kap. finns även en bestämmelse om att den digitala arbetsplattformen på begäran ska lämna omfattande och detaljerad information om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Det handlar om information som redan har lämnats till personer som utför plattformsarbete i enlighet med bestämmelserna i 3 kap. 7–10 §§ lagen om plattformsarbete. Tillsynsmyndigheten ansvarar för att bestämmelserna i 3 kap. följs. Som vi ovan redogjorde för har tillsynsmyndigheten ett antal befogenheter att tillgå när den utövar tillsyn. Till följd av hänvisningen till de befogenheter som räknas upp i EU:s dataskyddsförordning har tillsynsmyndigheten möjlighet att begära den information som framgår av 5 kap. 7 §. Det behövs således inga ytterligare bestämmelser om tillsyn och sanktioner gällande den bestämmelsen.

Preskription

Förslag

Det ska införas regler om preskription i lagen om plattformsarbete. Om en person som utför plattformsarbete begär skadestånd för brott mot lagen ska talan väckas senast fem år efter det att brottet ägde rum.

För berörd arbetstagarorganisations talan för egen del om skadestånd för brott mot lagen tillämpas 64 och 65 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om part inte begär förhandling eller väcker talan inom föreskriven tid går rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Det ska vara möjligt att avvika från bestämmelsen genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Vi har valt att genomföra plattformsdirektivet i en särskild lag. Plattformsdirektivet saknar regler om preskription. Varken EU:s dataskyddsförordning eller dataskyddslagen har några regler om preskription av krav på skadestånd. I stället gäller allmänna regler om

preskription. Ett alternativ för att genomföra plattformsdirektivet är att på motsvarande sätt inte reglera frågan om preskription i lagen om plattformsarbete, vilket skulle få till följd att allmänna regler om preskription kommer att gälla. Vi menar emellertid att det finns anledning att, trots att reglering saknas i direktivet, föreslå preskriptionsregler av skadeståndskrav.

När det gäller sanktionsavgifter framgår det av våra förslag ovan att tillsynsmyndigheten ska ha de befogenheter som framgår av EU:s dataskyddsförordning och att den myndigheten kan ta ut sanktionsavgifter vid överträdelser av bestämmelserna i 3 kap. lagen om plattformsarbete. Vid beslut om sanktionsavgifter har vi förordat att samma förfarandebestämmelser ska gälla här som för dataskyddslagens vidkommande (se 7 kap. 4 § i lagen om plattformsarbete). Vårt förslag i denna del innebär att en sanktionsavgift inte får beslutas om den avgiften ska tas ut av inte har fått tillfälle att yttra sig inom fem år från den dag då överträdelsen ägde rum. Detta framgår av en hänvisning till att 6 kap. 4 § dataskyddslagen ska tillämpas.

Mot bakgrund av den bortre tidsgränsen för när en sanktionsavgift får beslutas övergår vi nu till att behandla våra överväganden i fråga om preskription för skadeståndskrav.

Det finns flera omständigheter som kan behöva beaktas vid en reglering av denna fråga. Enligt vår mening är det ett mindre lämpligt alternativ att lämna frågan oreglerad. EU-rätten, förhandlingsordningar i kollektivavtal och en i övrigt komplex författningsreglering på arbetsrättens område har bäring på frågan om preskription.

Av ingressen till plattformsdirektivet framgår, som vi har nämnt ovan, att samma processuella ram ska gälla vid överträdelser av EU:s dataskyddsförordning som vid överträdelser av de mer specifika dataskyddsreglerna i plattformsdirektivet. Därvid nämns särskilt rättsmedel, ansvar och sanktioner (skäl 64). EU:s dataskyddsförordning saknar särskild reglering om preskription. Det medför att allmänna regler om preskription gäller, dvs. som utgångspunkt tio år för skadestånd med anledning av överträdelser av EU:s dataskyddsförordning. Ett sätt att förstå skrivningarna i ingressen om att den processuella ramen ska vara densamma är att preskriptionstiden bör vara lika lång för en talan om skadestånd med anledning av en överträdelse av EU:s dataskyddsförordning som för överträdelser av bestämmelserna i 3 kap. i den föreslagna lagen.

Det är uppenbart att en preskriptionstid på tio år kraftigt avviker från den särskilda och mångfacetterade reglering av preskription som framgår i olika lagar på arbetsrättens område.

EU har varken i EU:s dataskyddsförordning eller i plattformsdirektivet reglerat frågan om preskription i särskild ordning. Det finns således ingen uttrycklig reglering om preskription som vi är bundna av och som vi därmed behöver förhålla oss till. Det framstår emellertid inte som en tillfredsställande lösning att lämna frågan oreglerad med följd att de allmänna reglerna om preskription ska gälla.

En talan om skadestånd kan väckas av olika aktörer. Först och främst kan en sådan talan väckas av personer som utför eller har utfört plattformsarbete, såväl arbetstagare som uppdragstagare. Vi har övervägt om olika preskriptionsregler bör gälla för arbetstagare respektive uppdragstagare, men stannat för att en enhetlig reglering är att föredra.

En annan sak är om det bör vara likalydande preskriptionsregler för en talan som väcks av personer som utför plattformsarbete och motsvarande talan som väcks av berörd arbetstagarorganisation för egen del. Reglerna om preskription skiljer sig, som vi redogjort för ovan, åt i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen. Att det finns olika regler inom vilka tidsfrister som arbetspresterande part respektive arbetstagarorganisationer ska begära förhandling och sedermera kan väcka talan stämmer alltså överens med befintlig reglering.

Preskriptionstiderna enligt lagar på arbetsrättens område är ofta mycket korta, i varje fall vid en jämförelse med vad som gäller enligt preskriptionslagen. En anledning till den ordningen är att parterna vid överträdelser ska agera och inte vänta med att påtala att lag eller kollektivavtal överträtts. Vidare ska rättstvister hanteras inom ramen för det uppbyggda förhandlingssystem som finns mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden.

Bestämmelserna i 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Genomgående har vi strävat efter en likvärdighet även gällande påföljder. Önskemålet om likvärdighet talar för att preskriptionstiden ska vara densamma som den tid inom vilken tillsynsmyndigheten kan utkräva sanktionsavgifter.

När vi nu föreslår en ny lag bör utvecklingen i EU-domstolens praxis om preskription beaktas.[18] Plattformsdirektivet nämner flera artiklar i EU-stadgan; artikel 31 om varje arbetstagares rätt till hälsosamma, säkra och värdiga samt rättvisa arbetsförhållanden, artikel 27 om information och samråd, artikel 8 om skydd för personuppgifter, artikel 12 om frihet att delta i fredliga sammankomster samt föreningsfrihet, artikel 16 om näringsfrihet och artikel 21 om skydd mot diskriminering (skäl 2). Artikel 31.2 är den artikel som EU-domstolen byggde sina domar kring när nationella preskriptionsregler underkändes.

Det är angeläget att det inte råder ovisshet kring om regleringen är förenlig med EU-rätten. Att säkerställa förenlighet med EU-rätten är ett sätt att värna hur Sverige valt att reglera arbetsmarknaden. Sammantaget, och då vi även strävar efter viss likvärdighet med vad som gäller enligt EU:s dataskyddsförordning, finns skäl att avvika från det som gäller angående preskription i arbetslivet i allmänhet.

Vi föreslår att en sanktionsavgift inte får beslutas om den som avgiften ska tas ut av inte har fått tillfälle att yttra sig inom fem år från den dag då överträdelsen ägde rum. Digitala arbetsplattformar kommer således behöva ha en beredskap för att överträdelser som ligger fem år tillbaka i tiden kan komma att prövas.

Fem år är en betydligt längre tid än vad som gäller i allmänhet för skadestånd med anledning av överträdelser av exempelvis anställningsskyddslagen, men innebär samtidigt en halvering av den preskriptionstid som gäller för talan om skadestånd för överträdelser av EU:s dataskyddsförordning. I ljuset av EU-domstolens praxis finns viss tveksamhet till att preskriptionsregler motsvarande anställningsskyddslagens skulle anses utgöra ett korrekt genomförande av plattformsdirektivet. Detta gäller i vart fall för krav som framställs av personer som utför plattformsarbete. Vi har här särskilt beaktat att det i skäl 2 hänvisas till artikel 31 om att arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga samt rättvisa arbetsförhållanden, artikel 27 om information och samråd samt artikel 8 om skydd för personuppgifter.

Mot bakgrund härav föreslår vi att en person som utför plattformsarbete ska väcka en skadeståndstalan senast inom fem år efter att det påstådda brottet mot lagen ägde rum. Enligt vår uppfattning är det inte påkallat att göra skillnad mellan krav som hänför sig till

[18] Jfr SOU 2024:40 s. 223.

olika delar av lagen. Att sådana tvister, för det fall kraven väcks av en arbetstagare, på sedvanligt sätt ska vara föremål för förhandlingar behöver inte regleras särskilt.

Även berörda arbetstagarorganisationer kan ha krav på skadestånd för egen del med anledning av överträdelser av lagen om plattformsarbete. Här menar vi att det är möjligt att ansluta till de befintliga reglerna som finns i medbestämmandelagen. I sammanhanget kan beaktas att EU-domstolens avgöranden har gällt enskilda individers rätt som gått förlorad. Situationen är alltså en annan när det gäller arbetstagarorganisationer. Vi bedömer alltså att det finns ett utrymme att ansluta till de vedertagna reglerna i medbestämmandelagen. I fråga om berörd arbetstagarorganisations egen talan föreslår vi följaktligen att det införs en bestämmelse om att medbestämmandelagens regler om preskription ska gälla. Av lagen om plattformsarbete ska även framgå att om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Plattformsdirektivet saknar regler om preskription och de föreslagna preskriptionsbestämmelserna genomför således inte någon särskild artikel i plattformsdirektivet. Direktivet hindrar därmed inte att frågan om preskription regleras genom kollektivavtal.

Av våra kommittédirektiv framgår att vi ska värna arbetsmarknadens parters autonomi och rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal.

Mot den bakgrunden bör det finnas utrymme att avvika från regleringen om preskription genom kollektivavtal. Semidispositivitet i detta avseende kan främja kollektivavtalsförhandlingar (jfr artikel 25 i plattformsdirektivet). Möjligheten till avvikelse är också ett sätt att säkerställa att regleringen inte i denna del påverkar redan ingångna kollektivavtal. Av artikel 24 framgår att sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella. Det måste tas i beaktande när kollektivavtal träffas om preskription. Även i denna del ska semidispositiviteten ha en s.k. EU-spärr, som innebär att kollektivavtalet måste respektera det övergripande skyddet (se ovan avsnitt 7.11.3).

Rättegångsbestämmelser gällande mål mellan enskilda

Förslag

Mål mellan enskilda om tillämpning av lagen om plattformsarbete ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Ovan har vi beskrivit att det i Sverige sedan länge finns domstolar med ansvar för att handlägga tvister mellan enskilda. Det finns en särskild processordning för arbetstvister där Arbetsdomstolen är prejudikatinstans. Myndighetsbeslut kan vanligen överklagas till de allmänna förvaltningsdomstolarna. Såvitt gäller förvaltningsrätt och annan offentlig rätt är Högsta förvaltningsdomstolen prejudikatinstans. Andra tvistemål än arbetstvister hanteras i den ordning som föreskrivs i rättegångsbalken och Högsta domstolen är då prejudikatinstans.

Lagen som vi föreslår innehåller civilrättsliga bestämmelser om förhållandet mellan den digitala arbetsplattformen och personer som utför plattformsarbete. Lagen om plattformsarbete innehåller emellertid också offentligrättsliga bestämmelser om sådant som ska fullgöras gentemot myndigheter. Tillsynsmyndigheten och Arbetsmiljöverket ges vissa befogenheter enligt lagen som de kan utöva gentemot de digitala arbetsplattformarna men även gentemot intermediärer. Myndighetsbeslut om påförande av sanktionsavgifter eller föreläggande utfärdade enligt lagen bör, som vi har behandlat ovan, kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Ett ytterligare särdrag är att lagen om plattformsarbete både omfattar arbetstagare och uppdragstagare. Om någon anser sig vara arbetstagare i enlighet med de föreslagna reglerna om sysselsättningsstatus och begär att få fastställt att så är fallet är det fråga om en arbetstvist. Det kan dock förekomma situationer där det är ostridigt att den som utför plattformsarbete inte är arbetstagare. Det finns därför anledning att ta ställning till hur sådana tvister rörande ”rena” uppdragstagare bör hanteras.

Plattformsdirektivet bygger delvis på att personer som anser sig ”felaktigt” klassificerade får en möjlighet att väcka talan om att bli ”korrekt” klassificerade. Det är svårt för utredningen att ha någon uppfattning om fördelningen mellan antalet arbetstagare, personer

som anser sig felaktigt klassificerade som uppdragstagare och personer som utför plattformsarbete som uppdragstagare utan att för den delen ha någon invändning mot klassificeringen. Utan att veta säkert uppskattar vi att antalet tvister, om annat än ”felklassificering”, som kommer påkallas av uppdragstagare inte kommer att vara särskilt stort.

Det ska av lagen om plattformsarbete framgå att mål mellan enskilda som rör den civilrättsliga delen av lagen ska handläggas enligt arbetstvistlagen. Det är tillräckligt för att samtliga mål mellan enskilda personer som utför plattformsarbete ska handläggas enligt lagen.[19] Härvid kan nämnas att det redan i dag finns tvister som inte rör arbetstagare som ska handläggas enligt arbetstvistlagen och avgöras av Arbetsdomstolen. Det gäller exempelvis om en arbetssökande eller den som gör en förfrågan om arbete för talan med anledning av att personen utsatts för diskriminering (6 kap. 1 § diskrimineringslagen). Även av visselblåsarlagen framgår att tvister mellan andra än arbetsgivare och arbetstagare ska handläggas enligt arbetstvistlagen. Det gäller en person som gör en förfrågan om eller söker arbete, en person som söker eller utför volontärarbete, en person som söker eller fullgör praktik, en person som annars står till förfogande för att utföra eller utför arbete under en verksamhetsutövares kontroll och ledning, eller en person som har tillhört någon av personkategorierna ovan och har fått del av informationen under tiden i verksamheten. Dessa ska ses som arbetstagare (3 kap. 7 § visselblåsarlagen).

Arbetsdomstolen har även ansett sig behörig att avgöra tvister mellan bolag med anledning av att det i den då gällande lagen om europeiska företagsråd fanns en upplysning om att tvister skulle handläggas enligt arbetstvistlagen (se AD 2007 nr 41).

Redan enligt gällande regelverk kan alltså tvister mellan andra än arbetsgivare och arbetstagare komma att handläggas enligt arbetstvistlagen och avgöras av Arbetsdomstolen.

Mål om tillämpning av lagen om plattformsarbete kan enligt de förslagna bestämmelserna ytterst avgöras av två prejudikatinstanser; Arbetsdomstolen och Högsta förvaltningsdomstolen. En ordning där uppdragstagares krav enligt lagen om plattformsarbete hanteras som ett ordinärt tvistemål skulle få till följd att även Högsta domstolen blir prejudikatinstans med ansvar för meddelande av vägle-

[19] Jfr AD 2007 nr 41.

dande domar. Enligt vår mening framstår det som ändamålsenligt och tillräckligt med två prejudikatinstanser. Vi förordar därför att samtliga civilrättsliga tvister rörande personer som utför eller har utfört plattformsarbete ska handläggas enligt arbetstvistlagen. Det gäller alltså även sådana mål som inte rör arbetstagare. Denna processordning ska framgå av lagen om plattformsarbete på så sätt att mål mellan enskilda ska handläggas enligt arbetstvistlagen.

9.5 Solidariskt ansvar

Förslag

Det införs en paragraf som reglerar att en intermediär kan vara solidariskt ansvarig för skadestånd som den digitala arbetsplattformen är skyldig att betala med anledning av brott mot lagen om plattformsarbete. Det solidariska ansvaret förutsätter att den person som utför plattformsarbete och har rätt till skadestånd av den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med intermediären.

Av artikel 3 i plattformsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska tillförsäkra att personer som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär åtnjuter samma skyddsnivå som de som har ett direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen. När så är lämpligt ska medlemsstaterna inrätta flera system med solidariskt ansvar.

I avsnitt 7.13 beskrev vi att digitala arbetsplattformar, som en konsekvens av hur plattformsarbete definieras i direktivet, ska iaktta regleringen gällande algoritmisk verksamhetsledning också beträffande personer som har ett avtalsförhållande med en intermediär.

I detta sammanhang finns det enligt utredningens uppfattning även skäl att lyfta fram artiklarna 18 och 24.5. Artikel 18 reglerar rätten till gottgörelse medan artikel 24.5 tar sikte på att det ska finnas effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner. Detta gäller även för personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalshållande med en intermediär. Denna grupp ska åtnjuta samma skyddsnivå som den som har ett direkt avtalsförhållande med en digital arbetsplattform. Oaktat skrivningarna i artikel 3 om flera

system med solidariskt ansvar behöver utredningen överväga vad som i förhållande till en trepartskonstruktion utgör en rätt till gottgörelse samt effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner.

För att uppnå samma skyddsnivå och för att personer som utför plattformsarbete också ska kunna utkräva detta skydd anser utredningen att det ska finnas sanktioner när en digital arbetsplattform bryter mot lagen om plattformsarbete också i förhållande till de som har ett avtalsförhållande med en intermediär.

En särskild fråga är hur ansvaret ska fördelas mellan den digitala arbetsplattformen och intermediären. Vidare är frågan om det ska finnas någon särskild ordning för ansvarsutkrävandet. I lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar (entreprenörsansvarslagen) är ordningen sådan att huvudentreprenören blir betalningsskyldig om uppdragsgivaren inte betalar alternativt inte kan nås (8 §).

Situationen som regleras i lagen om plattformsarbete skiljer sig från en lönefordran. Att en person när det gäller en lönefordran i första hand ska vända sig till sin avtalspart framstår som konsekvent. I en situation när den digitala arbetsplattformen är den som driver och kontrollerar automatiserade system samtidigt som intermediärens inflytande över systemen är begränsat är det inte uppenbart att samma ordning bör gälla.

Om arbetspresterande part har ett avtalsförhållande med en intermediär kommer denne att vara huvudman och arbetsgivare i de fall som personen som utför plattformsarbete är arbetstagare. Det är emellertid den digitala arbetsplattformen som huvudsakligen kommer att vara ansvarig för att bestämmelserna i kapitel 3 och 4 i lagen om plattformsarbete iakttas. Ansvaret gäller alltså oavsett om den enskilda ingått avtal med en intermediär eller direkt med en digital arbetsplattform.

I och med att den digitala arbetsplattformen ansvarar för överträdelser med bäring på algoritmisk verksamhetsledning är det motiverat med ett solidariskt ansvar. En person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär kan således välja om han eller hon vill rikta skadeståndskrav mot den digitala arbetsplattformen eller intermediären, eller båda. Det kan noteras att intermediärens solidariska ansvar inte förutsätter att den digitala arbetsplattformens skadeståndsskyldighet har avgjorts av domstol eller på annat sätt klarlagts. Frågan om den digitala arbetsplattformen

i och för sig är skadeståndsskyldig kan prövas i en tvist mellan personen som utför plattformsarbete och intermediären.

Intermediären ska självständigt ansvara för överträdelser av repressalieförbudet och att den inte uppgett skäl för uppsägningar m.m. (se avsnitt 9.9 nedan). Det kan lagtekniskt lösas på så sätt att hänvisningen gällande det solidariska ansvaret enbart gäller den digitala arbetsplattformens brott mot lagen om plattformsarbete.

Enligt utredningens uppfattning är ett solidariskt ansvar en lämplig åtgärd för att säkerställa efterlevnaden av lagen om plattformsarbete. Det är därmed något som kan motiveras utifrån artikel 3 såväl som artikel 24.5. Ett solidariskt ansvar kan också ses som nödvändigt då det förenklar för den som har ett avtalsförhållande med en intermediär att kunna hävda sin rätt. Det är vidare något som säkrar en rätt till gottgörelse (artikel 18).

Den digitala arbetsplattformen och intermediären kan träffa avtal om hur kostnadsansvaret med anledning av eventuella överträdelser ska fördelas dem emellan.

Enligt utredningens mening är det inte nödvändigt med ytterligare ”system för solidariskt ansvar”.

9.6 Artikel 19 om förfaranden till stöd för personer som utför plattformsarbete

Bedömning

Svensk rätt uppfyller de krav som framgår av artikel 19. Det är således inte nödvändigt med någon ny särskild reglering för att genomföra den artikeln.

Medlemsstaterna ska säkerställa att representanter för personer som utför plattformsarbete och rättsliga enheter som i enlighet med nationell rätt eller praxis har ett legitimt intresse av att försvara rättigheterna för personer som utför plattformsarbete, får delta i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt plattformsdirektivet. Vidare ska medlemsstaterna säkerställa att sådana representanter och rättsliga enheter kan agera på uppdrag av eller till stöd för en eller flera personer som utför plattformsarbete vid kränkning av någon rättighet

eller skyldighet som följer av direktivet, i enlighet med nationell rätt och praxis (artikel 19).

Som framgår av 12 kap. 1 § rättegångsbalken är det möjligt att ställa ombud för sig i tvistemål. Det finns vissa krav för att få uppträda som ombud. Ombudet ska vara en person som domstolen med hänsyn till redbarhet, insikter och tidigare verksamhet finner lämplig att vara ombud i målet. Om part vill föra talan genom ombud ska denne, skriftligen eller muntligen inför rätten, ge ombudet fullmakt.

Det finns en särskild reglering i arbetstvistlagen. Kollektivavtalspart kan föra talan vid Arbetsdomstolen för den som är eller varit medlem i organisationen. I andra arbetstvister kan arbetstagarorganisationer väcka och utföra talan för medlem i organisationen (4 kap. 5 § arbetstvistlagen).

Även i förvaltningsprocesslagen (1971:291) finns regler om ombud. Den som för talan i mål får anlita ombud eller biträde som är lämplig för uppdraget (48 § förvaltningsprocesslagen). Ombudet ska ha fullmakt. Den som är part i ärende hos myndighet får som ombud eller biträde anlita någon som är lämplig för uppdraget (14 § förvaltningslagen).

Det finns alltså möjlighet för en person som utför eller har utfört plattformsarbete att ställa ombud för sig. Ombudet kan sedan delta i processer för hävdande av arbetspresterande parts rättigheter enligt plattformsdirektivet. Artikel 19 innehåller inget krav på att representanter eller rättsliga enheter ges någon självständig rätt att i eget namn väcka talan oberoende av en person som utför plattformsarbete.[20]

Enligt vår bedömning uppfyller svensk rätt därmed artikel 19 och det finns inget behov av ytterligare reglering.

9.7 Kommunikationskanaler för personer som utför plattformsarbete

9.7.1 Artikel 20

Artikel 20 i plattformsdirektivet handlar om att de digitala arbetsplattformarna ska tillhandahålla möjlighet för personer som utför plattformsarbete att ta kontakt med och kommunicera med varandra

[20] Jfr prop. 2017/18:105 s. 166 ff.

på ett privat och säkert sätt. Arbetspresterande part ska också kunna ta kontakt med eller kontaktas av representanter för personer som utför plattformsarbete. Av artikeln framgår att kontakterna antingen kan ske genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur eller liknande ändamålsenliga medel. Skyldigheterna enligt EU:s dataskyddsförordning ska iakttas. Slutligen ska medlemsstaterna ålägga de digitala arbetsplattformarna att avstå från att bereda sig tillgång till eller övervaka dessa kontakter eller denna kommunikation.

Behovet av digitala kommunikationskanaler motiveras av att plattformsarbete utmärks av att personer som utför sådant arbete inte har någon gemensam arbetsplats där de kan lära känna varandra samt prata med varandra och med sina representanter. Kommunikation kan vara påkallad för att försvara personernas intressen gentemot den digitala arbetsplattformen. Förekomsten av digitala kommunikationskanaler ligger i linje med de digitala arbetsplattformarnas arbetsorganisation, där en sammanhållen arbetsplats saknas. Kommunikationskanalerna bör skapas inom arbetsplattformarnas digitala infrastruktur eller genom liknande ändamålsenliga medel (skäl 62).

Av plattformsdirektivet kan inte utläsas att det uppställs något krav på översättningstjänster eller annat språkligt stöd. Det framgår inte heller när i tiden personer som utför plattformsarbete ska få information om att det finns kommunikationskanaler.

9.7.2 Gällande rätt med bäring på kommunikationskanaler

Svensk rätt har ingen reglering som motsvarar det tillhandahållande av kommunikationskanaler som kommer till uttryck i artikel 20 i plattformsdirektivet. Behovet av kommunikationskanaler motiveras alltså av att personer som utför plattformsarbete saknar en gemensam arbetsplats och därmed de sedvanliga mötesplatserna där de kan kommunicera med varandra, bl.a. i frågor som gäller försvar av deras intressen gentemot den digitala arbetsplattformen (skäl 62). Det framstår som att konversationerna som är tänkta att föras i kommunikationskanalerna i inte obetydlig utsträckning skulle kunna handla om den digitala arbetsplattformen, alternativt intermediären, dvs. någon av huvudmännen.

På ett övergripande plan är personer som utför plattformsarbete, i likhet med var och en, gentemot det allmänna tillförsäkrade yttran-

defrihet. Yttrandefriheten omfattar frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor (2 kap. 1 § regeringsformen). Det är möjligt att begränsa yttrandefriheten genom lag. En begränsning förutsätter dock att den är nödvändig för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle (2 kap. 20 och 21 §§ regeringsformen). Yttrandefrihet i arbetslivet skyddas även i artikel 10 i Europakonventionen. Även om regeringsformen inte är direkt tillämplig för privatanställda har staten, till följd av Europakonventionen, en positiv skyldighet att se till att yttrandefriheten respekteras också i relationen mellan privata arbetsgivare och deras anställda.[21]

Utöver möjligheten att kommunicera med andra personer som utför plattformsarbete slår artikeln om kommunikationskanaler även vakt om arbetspresterande parts kontakt med representanter för personer som utför plattformsarbete. I det avseendet har artikel 20 beröringspunkter med föreningsfriheten. Möjligheten att sluta sig samman för att skydda sina intressen uppfattas som en nödvändig beståndsdel i en demokrati. Av artikel 11 i Europakonventionen följer att var och en har rätt till föreningsfrihet, vilket omfattar rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar. Föreningsfriheten får begränsas genom lag och i syfte att t.ex. skydda rikets säkerhet. Begränsningen måste också vara proportionerlig. Föreningsfriheten är även grundlagsskyddad (2 kap. 1 § regeringsformen). På samma sätt som yttrandefriheten kan föreningsfriheten begränsas genom lag under vissa förutsättningar (2 kap. 20 och 21 §§ regeringsformen).

Rätten att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas skyddas av den positiva föreningsrätten i 7 § medbestämmandelagen. Föreningsrätten gäller i det horisontella förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. En föreningsrättskränkning kan bestå av att någon på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan vidtar åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt (8 § första stycket medbestämmandelagen). Vidare är arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet (8 § andra stycket medbestämmandelagen).

[21] Se t.ex. Gawlik mot Liechtenstein (mål nr 23922/19 dom 2021-02-16), Matúz mot Ungern (mål nr 73571/10, dom 2014-10-21) och Sánchez m.fl. mot Spanien (mål nr 28955/06, 28957/06, 28959/06 och 28964/06, dom 2011-09-12). Se även AD 2012 nr 25.

I lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) finns bestämmelser som syftar till att underlätta lokalt fackligt arbete på arbetsplatsen. Enligt den regleringen får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Förtroendemannen ska också få disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen om det krävs för det fackliga uppdraget som utförs där (3 § förtroendemannalagen).

Numera finns det en omfattande reglering till skydd för arbetstagare som slår larm om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen) är ett resultat av ett genomförande av ett EU-direktiv från 2019.[22] Av regleringen framgår en särskild ordning enligt vilken missförhållanden ska rapporteras för att arbetstagare ska komma i åtnjutande av det skydd mot repressalier som framgår av lagen (se 4 kap. 1 §). Sådana missförhållanden som det föreligger ett allmänintresse av att de kommer fram kan innefatta kritik mot arbetsgivaren.[23] Verksamhetsutövare med fler än 50 arbetstagare ska ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning (5 kap. 2 § visselblåsarlagen).

Utöver visselblåsarlagen finns det inte några särskilda lag- eller avtalsbestämmelser som på ett generellt plan reglerar arbetstagares eller uppdragstagares rätt att kritisera sin huvudman. I rättspraxis är utgångspunkten att arbetstagare har en relativt vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande utan risk för att utsättas för åtgärder. Kritikrätten uppfattas som en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden, ett gott arbetsresultat och en effektiv facklig verksamhet. Med det sagt kan en arbetstagare som överskrider kritikrätten drabbas av arbetsrättsliga konsekvenser. Vilken kritik som arbetsgivaren behöver tolerera får ytterst prövas i ett avgörande om det finns skäl att skilja någon från sin anställning.[24] Om kritik framförs av en facklig företrädare åtnjuter denne det särskilda skyddet som gäller enligt föreningsrätten och även enligt förtroendemannalagen.

[22] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.
[23] Jfr AD 2025 nr 47.
[24] Källström, K., Malmberg, J. och Johansson, C., *Anställningsförhållandet Inledning till den individuella arbetsrätten*, JUNO version 7, s. 282.

Skrivningen i artikel 20 i plattformsdirektivet om att de digitala arbetsplattformarna ska avstå från att bereda sig tillgång till eller övervaka kommunikationskanalerna och den kommunikation som sker där aktualiserar frågor om arbetspresterande parts integritet. Rätten till skydd för privatlivet skyddas i flera internationella rättsakter.[25] I artikel 8 i Europakonventionen anges att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Genom bestämmelsen åläggs konventionsstaterna att säkerställa att respekten för privatlivet även iakttas i relationen mellan enskilda.[26] I Sverige har artikel 8 i Europakonventionen beaktats både i tvister mellan det allmänna och enskilda och mellan enskilda sinsemellan (AD 1998 nr 97 och AD 2001 nr 3). Ingrepp i privatlivet kan vara tillåtna om de har stöd i lag. Enligt Europadomstolen kan lagstöd i konventionens mening utgöras av en generell policy som arbetsgivaren har upprättat. Ingreppet i den personliga integriteten ska också vara nödvändigt i ett demokratiskt samhälle för att tillgodose vissa legitima ändamål. Det krävs även att ingreppet är proportionellt i förhållande till ändamålen.

I den mån en huvudman tillåter, eller till och med förutsätter, att arbetspresterande part använder huvudmannens digitala infrastruktur kan privata meddelanden vara åtkomliga för huvudmannen exempelvis på dennes nätverk. Fråga kan uppkomma om huvudmannen får ta del av sådana privata uppgifter.

I den mån privata meddelanden innehåller personuppgifter kan det strida mot EU:s dataskyddsförordning att huvudmannen bereder sig tillgång till uppgifterna. Beträffande andra situationer är rättsläget oklart. Inom ramen för ett anställningsförhållande har det antagits att arbetsgivarens kontroller av arbetstagarens privata e-post kan strida mot god sed på arbetsmarknaden.[27] Vid allvarlig misstanke om illojalt eller brottsligt agerande kan kontrollåtgärder dock vara befogade.

Bestämmelserna i brottsbalken om intrång i förvar och dataintrång kan ha betydelse för huvudmannens möjlighet att ta del av arbetspresterande parts konversationer, som sker med hjälp av huvudmannens

[25] Se t.ex. artikel 12 i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter och artikel 3 i Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter.
[26] Se t.ex. Europadomstolens avgöranden Bărbulescu mot Rumänien (mål nr 61496/08, dom 2017-09-05), Madsen mot Danmark (mål nr 58341/00, beslut 2002-11-07) och Wretlund mot Sverige (mål nr 46210/99, beslut 2004-03-09).
[27] Öman, S. (2005), *Privat e-post på arbetet*, I: Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck. Lund: Juristförlaget, 2005.

utrustning. Enligt bestämmelserna är det straffbelagt att olovligen bryta brev eller telegram eller eljest bereda sig tillgång till något som förvaras förseglat eller under lås eller eljest tillslutet (4 kap. 9 § brottsbalken). Det är också straffbelagt att olovligen bereda sig tillgång till en uppgift som är avsedd för automatiserad behandling (4 kap. 9 c § brottsbalken).

9.7.3 Utredningens överväganden

Förslag

Artikel 20 genomförs genom två paragrafer i lagen om plattformsarbete. Paragraferna placeras i ett kapitel med rubriken Kommunikationskanaler.

Av en första paragraf framgår att digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla en elektronisk kommunikationskanal eller liknande ändamålsenliga medel som gör det möjligt för personer som utför plattformsarbete att på ett privat och säkert sätt kommunicera med varandra.

Av ett andra stycke i samma paragraf ska framgå att kommunikationskanaler även ska möjliggöra kontakt mellan personer som utför plattformsarbete och berörda arbetstagarorganisationer.

Av en andra paragraf framgår att de digitala arbetsplattformarna ska avstå från att bereda sig tillgång till eller övervaka kommunikationen som regleras i 1 §.

Bestämmelsen om kommunikationskanaler för personer som utför plattformsarbete i plattformsdirektivet saknar motsvarighet i svensk rätt. Möjligheten att kommunicera med andra personer som utför plattformsarbete och representanter för sådana personer, genom kommunikationskanaler som tillhandahålls av den digitala arbetsplattformen, kan uppfattas som en individuell rättighet. Det är därför nödvändigt att införa nya bestämmelser som reglerar de digitala arbetsplattformarnas åligganden avseende kommunikationskanaler.

Av ingressen kan utläsas att kommunikationskanalerna ska vara digitala (skäl 62). Vidare får möjligheten att kommunicera privat och säkert närmast förstås som att arbetspresterande part ska kunna ta individuella kontakter med andra personer som utför plattforms-

arbete. Sådana individuella kontakter ska också vara möjliga med representanter för personer som utför plattformsarbete. Det kan inte förutsättas att företrädare för berörda arbetstagarorganisationer är verksamma vid samma digitala arbetsplattform som arbetspresterande part. Det digitala arrangemanget behöver följaktligen ordnas på så sätt att det kan vara möjligt för representanten att få tillgång till kommunikationskanalen oavsett om han eller hon själv är verksam hos arbetsplattformen eller inte.

Under förutsättning att det avsedda resultatet uppnås ger direktivet de digitala arbetsplattformarna tämligen stort utrymme att själva utforma kommunikationskanalerna, alternativt uppdra åt någon annan att tillhandahålla ”liknande ändamålsenliga medel”. Teknikutvecklingen kan också göra att kommunikationskanalerna kommer att gestalta sig olika över tid. Enligt vår uppfattning kan bestämmelsen om kommunikationskanaler genomföras genom en paragraf som ålägger digitala arbetsplattformar en skyldighet att tillhandahålla en elektronisk kommunikationskanal. Denna kommunikationskanal ska göra det möjligt för personer som utför plattformsarbete att kommunicera med varandra på ett privat och säkert sätt. Skrivningen i paragrafen är inte avsedd att omfatta något annat eller mera än vad som regleras i artikel 20. Av artikel 20 framgår att möjligheten till kontakt och kommunikation även kan tillgodoses genom liknande ändamålsenliga medel. Även det bör framgå av paragrafen.

I artikel 20 erinras om att tillhandahållandet av kommunikationskanaler ska ske under iakttagande av skyldigheterna enligt EU:s dataskyddsförordning. I och med att förordningen är direkt tillämplig i Sverige är alla huvudmän skyldiga att följa den vid all personuppgiftsbehandling. Enligt vår mening behöver det, i kapitlet om kommunikationskanaler, inte regleras uttryckligen att skyldigheterna som följer av EU:s dataskyddsförordning ska iakttas.

De digitala arbetsplattformarnas förpliktelse att avstå från att bereda sig tillgång till eller övervaka kontakterna och kommunikationen som sker i kommunikationskanalerna bör dock regleras. En arbetsgivares kontroll av arbetstagarens privata meddelanden kan vara oförenlig med god sed på arbetsmarknaden. Övervakning av arbetstagares elektroniska kommunikation är även något som aktualiserar artikel 8 i Europakonventionen om skydd för privat- och familjeliv samt korrenspondens.[28] Med det sagt behöver kontroll-

[28] Europadomstolens avgörande Bărbulescu mot Rumänien (mål nr 61496/08, dom 2017-09-05).

åtgärder från arbetsgivarens sida inte vara uteslutna om det t.ex. finns misstankar om brottsligt agerande. Resonemanget om god sed på arbetsmarknaden har inte heller bäring på uppdragstagare. För att genomföra artikel 20 är det därför nödvändigt att de digitala arbetsplattformarna i lag åläggs att ovillkorat avstå från att bereda sig tillgång till eller övervaka kontakterna och kommunikationen i kommunikationskanalerna.

Den föreslagna regeln i 2 § om att de digitala arbetsplattformarna ska avstå från att bereda sig tillgång till och övervaka kommunikationen innebär en begränsning av informationsfriheten. En sådan begränsning förutsätter att den tillgodoser ett ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle. Begränsningen får inte heller gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet (2 kap. 1 samt 20 och 21 §§ regeringsformen). Tillhandahållandet av kommunikationskanaler syftar till att personer som utför plattformsarbete ska kunna försvara sina intressen och organisera sig utan inblandning eller övervakning från de digitala arbetsplattformarnas sida. Vi bedömer att det utgör sådana särskilt viktiga skäl som kan föranleda en begränsning av informationsfriheten (2 kap. 23 § första stycket regeringsformen).

I sammanhanget kan noteras att förbudet i artikel 7.1 b i plattformsdirektivet mot att behandla personuppgifter som rör privata samtal inte kommer att vara tillämpligt när det gäller tillhandahållande av kommunikationskanaler (se ovan avsnitt 7.5). Om en digital arbetsplattform upprättar sådana kanaler genom sin egen digitala infrastruktur får plattformen som sagt inte övervaka den kommunikation som sker där. Det kommer därför inte vara fråga om ett automatiserat övervaknings- eller beslutssystem, vilket är en förutsättning för att förbuden i artikel 7 i direktivet ska vara tillämpliga.

Digitala arbetsplattformar kan uppfylla den föreslagna regleringen om kommunikationskanaler på olika sätt. Det kan ske genom att plattformarna själva utvecklar kanaler alternativt att de köper tjänsten från en extern leverantör. Kommunikationskanalerna kan ge upphov till flera praktiska frågor, som i sin tur kan gestalta sig olika beroende på hur den digitala arbetsplattformen väljer att ordna kommunikationskanalen. Det kan handla om ansvar för innehållet, men även vem som är personuppgiftsansvarig. Beroende på vilken lösning som den digitala arbetsplattformen väljer kan sådana frågor få olika svar. Med det sagt finns inget det t.ex. inget hinder mot att

ge en tredje part i uppdrag att moderera kommunikationen i kanalen för att motverka oegentligheter.

Bestämmelserna om kommunikationskanaler ska enligt vårt förslag vara skadeståndssanktionerade, se avsnitt 9.4.3.

9.8 Tillgång till bevis

9.8.1 Artikel 21

Artikel 21 reglerar utlämnande av bevis i förfaranden som rör bestämmelserna i plattformsdirektivet. Nationella domstolar eller behöriga myndigheter ska kunna förelägga de digitala arbetsplattformarna att lämna all relevant bevisning som de förfogar över (artikel 21.1). Nationella domstolar ska också vara behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, förutsatt att de anser detta vara relevant för förfarandet. Domstolarna ska ha tillgång till effektiva åtgärder för att skydda den information som begärs utlämnad (artikel 21.2).

Enligt skälen till plattformsdirektivet kan uppgifter om arbetets organisation, som möjliggör fastställandet av korrekt sysselsättningsstatus, innehas av den digitala arbetsplattformen. Dessa uppgifter behöver inte vara lättillgängliga för personer som utför plattformsarbete och för behöriga myndigheter. Mot den bakgrunden bör nationella domstolar eller behöriga myndigheter kunna kräva att den digitala arbetsplattformen lämnar all relevant information som den förfogar över. I detta inbegrips konfidentiell information, med förbehåll för effektiva åtgärder för att skydda sådan information (skäl 63).

9.8.2 Gällande rätt om edition och något om tillsynsmyndigheternas befogenheter

Den processuella editionsplikten

38 kap. rättegångsbalken innehåller regler om edition. Reglerna gör det möjligt för en part i en rättegång att få ut skriftliga handlingar från motparten eller tredje man om handlingarna har betydelse som bevis. Reglerna om editionsplikt är tillämpliga i arbetstvister (5 kap. 3 § arbetstvistlagen). De gäller också, i tillämpliga delar, vid rättskipning i förvaltningsdomstol (20 § förvaltningsprocesslagen).

Den som innehar en skriftlig handling som kan antas ha betydelse som bevis är som huvudregel skyldig att lämna ut den (38 kap. 2 § rättegångsbalken). I ett dispositivt tvistemål kan rätten besluta om edition efter att parten framställt en sådan begäran (35 kap. 6 § rättegångsbalken). Om det finns en skyldighet att lämna ut en handling som bevis, får rätten förelägga innehavaren att lämna ut handlingen (38 kap. 4 § rättegångsbalken). Ett editionsbeslut kan förenas med vite. Domstolen kan också besluta att handlingen ska tillhandahållas genom Kronofogdemyndighetens försorg (38 kap. 5 § rättegångsbalken).

Reglerna om editionsplikt är tillämpliga på privata handlingar. Att uppgifterna är elektroniskt lagrade hindrar inte ett tillhandahållande i elektronisk form (se NJA 2020 s. 373).

Förutsättningar för edition

Ett editionsbeslut kan riktas till den som innehar en handling. Innehavskravet innebär att editionssvaranden på ett fysiskt eller jämförbart sätt ska ha tillgång till handlingen genom att i allmän mening ha handlingen i sin besittning. Det är alltså tillräckligt att den som begäran riktas mot har kontroll över handlingen genom att ha en förfoganderätt till den och därmed rätt att bestämma hur handlingen ska användas (se NJA 2022 s. 249).

Den som framställer ett editionsyrkande ska ange vad som ska styrkas med beviset. Sökanden ska också ange vilka handlingar som yrkandet avser. I NJA 1959 s. 230 avslog Högsta domstolen ett yrkande om editionsföreläggande eftersom det inte var uppenbart att alla de handlingar som omfattades av yrkandet kunde vara av betydelse som bevis rörande saken. Den som framställde yrkandena hade inte heller närmare angett vare sig de omständigheter hon ville styrka eller de handlingar som därvid var av betydelse.

Identifikationskravet kan vara uppfyllt om sökanden anger att begäran avser en viss kategori handlingar eller samtliga handlingar som är av betydelse för ett noga beskrivet bevistema (se NJA 1998 s. 590). Det är inte uteslutet att ett beslut om utlämnande innebär att editionssvaranden måste utföra en hel del arbete för att sortera fram de begärda uppgifterna ur olika handlingar (se NJA 1953 s. 19).

En begäran om edition behöver med andra ord inte avse en viss redan befintlig handling.

Om sökanden har svårt att själv precisera vilken handling som avses finns det möjlighet att begära domstolsförhör med en eller flera personer (38 kap. 4 § rättegångsbalken). Genom s.k. editionsförhör med t.ex. anställda vid svarandebolaget kan det vara möjligt att få fram uppgifter om vilka relevanta handlingar som de känner till. Uppgifterna kan i sin tur göra det möjligt för sökanden att närmare precisera ett editionsyrkande.

Edition förutsätter att den efterfrågade handlingen kan antas ha betydelse som bevis i målet, s.k. bevisrelevans. Enligt vad Högsta domstolen uttalade i NJA 1998 s. 590 (I) krävs det dock inte att handlingen har ett högt bevisvärde. Den som innehar handlingen kan bli skyldig att lämna ut den så snart omständigheterna talar för att handlingen åtminstone skulle få ett visst mindre värde vid prövningen av den materiella frågan.

Av praxis följer att bifall till ett editionsyrkande även kräver att domstolen gjort en proportionalitetsprövning som utfallit till sökandens fördel. Partens intresse av att få tillgång till handlingen till följd av bevisningens relevans ska alltså väga tyngre än motpartens intresse av att inte lämna ut den (se NJA 1998 s. 829).

Begränsningar i editionsplikten

Av 38 kap. 2 § andra och tredje styckena rättegångsbalken framgår att editionsplikten är begränsad i vissa situationer. Begränsningarna hanterar bl.a. de motsättningar som kan uppstå mellan domstolens tillgång till bevismaterial och olika sekretessintressen.

Part eller en till parten närstående är inte skyldig att lämna ut ett skriftligt meddelande mellan parten och en närstående. Detsamma gäller mellan två närstående.

Editionsplikten är även inskränkt i förhållande till befattningshavare och andra som avses i 36 kap. 5 § rättegångsbalken. Advokater och läkare m.fl. får därmed inte lämna ut handlingar vars innehåll omfattas av tystnadsplikt. Om en sådan handling innehas av den till förmån för vilken tystnadsplikten gäller är det upp till innehavaren att avgöra om handlingen ska lämnas ut eller inte.

Handlingar som innehåller uppgifter som skulle röja att innehavaren eller någon honom eller henne närstående begått en brottslig eller vanärande handling är undantagna från editionsplikt.

En part har som utgångspunkt inte rätt att få ut handlingar som innehåller yrkeshemligheter. Detsamma gäller uppgift om en enskilds personliga förhållanden som har bäring på viss sekretesskyddad information om personsäkerhetsarbete. I bägge fallen kan dock en begäran om edition bifallas efter en intresseavvägning, om det finns synnerlig anledning att handlingen lämnas ut.

Editionsplikten omfattar inte heller skriftliga minnesanteckningar eller liknande handlingar som är avsedda uteslutande för personligt bruk. Denna begränsning är inte absolut. En person kan åläggas att lämna ut minnesanteckningar om det finns synnerlig anledning.

Arbetsmiljöverkets och tillsynsmyndigheternas befogenheter

Arbetsmiljöverket har, i egenskap av tillsynsmyndighet, rätt att begära att få de handlingar som behövs för tillsyn enligt arbetsmiljölagen (7 kap. 3 § arbetsmiljölagen). En sådan begäran kan ställas till dem som är skyddsansvariga enligt 3 kap. arbetsmiljölagen. Vid tillämpning av bestämmelsen får Arbetsmiljöverket besluta de föreläggganden eller förbud som behövs för att lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande får även förenas med vite (7 kap. 7 § arbetsmiljölagen).

I EU:s dataskyddsförordning regleras tillsynsmyndighetens befogenheter i artikel 58. När det kommer till utredningsbefogenheter får tillsynsmyndigheten bl.a. beordra personuppgiftsansvariga eller personuppgiftsbiträden, och deras företrädare, att lämna all information som tillsynsmyndigheten behöver för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter (artikel 58.1 a).

9.8.3 Utredningens överväganden

Svensk lagstiftning uppfyller kraven i artikel 21

Bedömning

Möjligheten för domstolar att utfärda editionsförelägganden, tillsammans med Arbetsmiljöverkets och tillsynsmyndigheternas utredningsbefogenheter, är tillräckligt för att uppfylla direktivets krav.

Kravets räckvidd är delvis oklar

Domstolar och behöriga myndigheter ska kunna förelägga de digitala arbetsplattformarna att lämna all relevant bevisning som de förfogar över (artikel 21.1 i plattformsdirektivet). Enligt vår uppfattning är det delvis oklart vad som avses med *all relevant bevisning*.

I skälen till direktivet konstateras att uppgifter om arbetets organisation som möjliggör fastställandet av korrekt sysselsättningsstatus kan innehas av den digitala arbetsplattformen och möjligen vara mindre tillgängliga för personer som utför plattformsarbete och för behöriga myndigheter (skäl 63). Skrivningen i artikeln omfattar förfaranden som rör bestämmelserna i direktivet utan avgränsning till sysselsättningsstatus. Skälen ger dock ett intryck av att bestämmelsen främst har bäring på förfaranden som rör talan om korrekt fastställande av sysselsättningsstatus. Med det sagt är det en öppen fråga vilken tröskel som gäller för att bevisningen ska vara relevant.

Av artikelns ordalydelse kan inte utläsas ett krav på att domstolar eller behöriga myndigheter nödvändigtvis ska kunna utfärda förelägganden ex officio. Hur det förhåller sig med den saken får avgöras i enlighet med nationell rätt.

Befintlig reglering uppfyller kravet på tillgång till bevis

Reglerna om edition innebär att svenska domstolar, på begäran av part, kan förelägga en fysisk eller juridisk person att lämna ut relevant bevisning som denne innehar. Ett yrkande om edition kan framställas i samband med en väckt fullgörelse- eller fastställelsetalan. Bestämmel-

serna omfattar också en möjlighet att säkra bevisning enligt 41 kap. rättegångsbalken innan en rättegång har inletts. Vid den tidpunkt som editionsfrågan aktualiseras behöver det alltså inte vara klarlagt vad saken gäller eller ens vem som kommer att vara motpart i en framtida rättegång. Editionsförelägganden kan också utfärdas inom ramen för förvaltningsprocessen.

Det finns följaktligen en möjlighet att vända sig till domstol för att få ut handlingar som innehas av motpart eller tredje man. Av praxis kan utläsas att begreppet innehav i detta sammanhang inte är liktydigt med faktiskt innehav. Det har bedömts tillräckligt att den som begäran riktas mot har kontroll över handlingen genom att ha en förfoganderätt till den och därmed rätt att bestämma hur handlingen ska användas (NJA 2022 s. 249). Enligt vår mening är kravet på innehav inte snävare än skrivningen om förfogande i direktivet.

Den som framställer ett editionsyrkande behöver identifiera den eller de handlingar som begäran avser. Om sökanden har svårt att möta identifikationskravet kan det räcka att ange att begäran avser en viss kategori av handlingar eller alla handlingar som är av betydelse för ett noga beskrivet bevistema.

En generell begäran om att en digital arbetsplattform ska föreläggas att lämna ut alla handlingar som är relevanta för att bevisa att en person som utför plattformsarbete är arbetstagare kan sannolikt, enligt vår bedömning, inte anses vara tillräckligt specificerad för att ligga till grund för ett editionsföreläggande. Med hänsyn till att skrivningen *all relevant bevisning* lämnar utrymme för viss tolkning bedömer vi inte att identifikationskravet motsäger att reglerna om edition skulle uppfylla kravet i artikel 21.

Edition förutsätter att den efterfrågade handlingen har bevisrelevans. Det är inte detsamma som att handlingen behöver ha ett högt bevisvärde. Enligt vår mening kan kravet på bevisrelevans rymmas inom den relevansbedömning som regleras i direktivet.

Editionsplikten är inte undantagslös. Det finns t.ex. ingen skyldighet att lämna ut minnesanteckningar eller handlingar som omfattas av tystnadsplikt. När det gäller handlingar som innehåller yrkeshemligheter krävs det synnerlig anledning för att utlämnande ska ske. Undantagen, som korresponderar med undantag från och inskränkningar i vittnesplikten, framstår som väl övervägda. Enligt vår mening bör de även tillämpas i förfaranden som rör bestämmelserna i plattformsdirektivet. Vi bedömer att undantagen ryms inom

det handlingsutrymme som medlemsstaterna har vid genomförandet av artikel 21 i direktivet.

Utöver reglerna om edition har Arbetsmiljöverket och Integritetsskyddsmyndigheten utredningsbefogenheter som säkerställer att de kan få tillgång till de handlingar som myndigheterna behöver för sin tillsyn enligt arbetsmiljölagen, EU:s dataskyddsförordning, dataskyddslagen och andra föreskrifter som kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Sammantaget är det vår bedömning att reglerna om edition, tillsammans med de utredningsbefogenheter som tillkommer Arbetsmiljöverket och IMY, uppfyller kravet på tillgång till bevis i artikel 21.1.

Bevis som innehåller konfidentiella uppgifter

Domstolar ska kunna utfärda ett förläggande om att lämna ut bevis som innehåller konfidentiella uppgifter. De ska också ha tillgång till effektiva åtgärder för att skydda sådan information (artikel 21.2 i plattformsdirektivet). Enligt kommissionen kan konfidentiella uppgifter t.ex. avse information om algoritmer.[29] Det kan noteras att artikel 21.2 har ett mer begränsat tillämpningsområde än artikel 21.1. Bestämmelsen omfattar endast domstolar – inte domstolar och behöriga myndigheter.

De flesta handlingar som ingår i de svenska domstolarnas verksamhet är allmänna handlingar. Det innebär att var och en har rätt att begära ut dem. Vissa handlingar kan dock vara skyddade av sekretess. En handling som innehåller sekretessbelagda uppgifter behöver inte bli föremål för utlämning. Domstolen är skyldig att göra en sekretessprövning varje gång någon begär ut en handling.

I 36 kap. offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) finns bestämmelser om sekretess till skydd för enskild i vissa mål och ärenden hos domstol. Med stöd av sekretessbestämmelsen i 36 kap. 2 § kan sekretess bl.a. gälla till skydd för företagshemligheter (se prop. 2017/18:200 s. 103 f.). För sekretess krävs att den skada som kan antas uppkomma genom uppgifternas röjande ska vara avsevärd. Som framgått ovan (avsnitt 8.2.6) föreslår vi att det införs en ny sekretessbestämmelse. Enligt den föreslagna bestämmelsen ska sekretess gälla hos bl.a. domstol i ärende enligt lagstiftningen om

[29] COM (2021) 762 final s. 18 f.

plattformsarbete för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs. Det är tänkbart att bestämmelsen kan komma att få betydelse i mål som rör fastställande av korrekt sysselsättningsstatus, exempelvis om det i ett sådant mål skulle förekomma information om algoritmer. Vid konkurrens mellan 36 kap. 2 § och vår föreslagna sekretessbestämmelse har den bestämmelsen enligt vilken uppgiften är sekretessbelagd företräde (se 7 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen).

Det åligger domstolen att hantera sekretessbelagda uppgifter på ett sådant sätt att obehöriga inte får tillgång till dem. Domstolarna har rutiner för hanteringen av handlingar med sekretesskyddade uppgifter.[30]

Enligt vår mening har domstolarna, vid utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, tillgång till tillräckligt effektiva åtgärder för att skydda sådan information. Det är därför inte nödvändigt att vidta någon åtgärd med anledning av artikel 21.2.

9.9 Särskilt skydd vid hävdande av direktivets rättigheter

9.9.1 Artiklarna 22 och 23

I artiklarna 22 och 23 finns bestämmelser om ett särskilt skydd för personer som utför plattformsarbete som hävdar sin rätt enligt plattformsdirektivet. Delar av det särskilda skyddet ska även gälla representanter för de som utför plattformsarbete.

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda personer som utför plattformsarbete, inbegripet de som är deras representanter, mot all ogynnsam behandling från den digitala arbetsplattformens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till den digitala arbetsplattformen, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i plattformsdirektivet (artikel 22).

[30] Heuman, S., Tansjö, A. & Lönqvist, E. (2024). *Sekretess m.m. hos allmän domstol: En handbok.* (Sjätte upplagan). Lund: Lunds Domarakademi, s. 32–34.

Medlemsstaterna ska vidare vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda avskedande[31] eller uppsägning av ett avtal för personer som utför plattformsarbete eller varje motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för detta på grund av att personerna utövat de rättigheter som föreskrivs i plattformsdirektivet (artikel 23.1). Personer som anser sig ha blivit avskedade, uppsagda eller varit föremål för åtgärd med motsvarande verkan för att de utövat rättigheterna i plattformsdirektivet, får begära att den digitala arbetsplattformen lämnar en motivering till avskedandet, uppsägningen eller den motsvarade åtgärden.[32] Den digitala arbetsplattformen ska utan oskäligt dröjsmål svara skriftligen på en sådan begäran (artikel 23.2). Artikeln innehåller även en regel om bevisning. Om den som avskedats, sagts upp eller utsatts för motsvarande åtgärd inför domstol eller annan myndighet visar på omständigheter av vilka slutsatsen kan dras att avskedandet, uppsägningen eller den motsvarande åtgärden vidtagits på grund av att personen hävdat sin rätt enligt direktivet, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger den digitala arbetsplattformen att bevisa att avskedandet, uppsägningen av avtalet eller den motsvarande åtgärden hade andra skäl (artikel 23.3). Medlemsstaterna behöver inte tillämpa bevisregeln på förfaranden där det åligger domstol eller annan behörig myndighet att utreda omständigheterna (artikel 23.4).

Skyddet mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder gäller de som utför plattformsarbete och deras representanter. Åtgärderna till skydd mot avskedande, uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för sådant ska gälla personer som utför plattformsarbete.

9.9.2 Gällande rätt

Artiklarna 22 och 23 utgör en form av repressalieförbud avseende åtgärder mot den som hävdar sin rätt enligt plattformsdirektivet. Det är alltså ett skydd mot att den digitala arbetsplattformen vidtar åtgärder mot den som på olika sätt kräver det som framgår av direktivet.

[31] I den svenska språkversionen upprepas uppsägning. En jämförelse med andra språkversioner talar för att det rätteligen bör vara avskedande och uppsägning av avtal. Det är genomgående i artikel 23 att skrivningarna upprepar begreppet uppsägning när det rätteligen ska vara avskedande.
[32] Artikel 23.2 innehåller ordet ”eventuell”. Vid en jämförelse med övriga språkversioner framstår det som överflödigt.

Medlemsstaterna ska även vidta åtgärder för att förbjuda avskedande, uppsägningar och motsvarande åtgärder med anledning av att någon hävdar sin rätt. Även förberedelser för sådana åtgärder ska vara förbjudna.

Skyddet enligt artiklarna 22 och 23 tillkommer personer som utför plattformsarbete, dvs. både arbetstagare och uppdragstagare. I artikel 22 regleras även ett skydd för representanter.

Det förekommer repressalieförbud i flera lagar som reglerar förhållandena på arbetsmarknaden. Diskrimineringslagen innehåller ett repressalieförbud. En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier (2 kap. 18 §). Repressalier kan ta sig olika uttryck. Karaktäristiskt är dock att de har drag av bestraffningsåtgärd. Det kan röra sig om en uppsägning men även om en utebliven förmån.[33] Repressalieförbudet är självständigt och kompletterar diskrimineringslagens övriga förbud mot diskriminering. För tvister om samtliga överträdelser av diskrimineringslagen gäller en särskild reglering av bevisbördan (6 kap. 3 § diskrimineringslagen). Att i strid med 2 kap. 18 § utsätta någon för repressalier kan leda till skyldighet att betala diskrimineringsersättning (5 kap. 1 §).

Föräldraledighetslagen innehåller ett förbud mot missgynnande med anledning av föräldraledighet (16 §). En arbetsgivare får inte heller missgynna arbetstagare med anledning av en begäran om flexibla arbetsformer (16 a §). Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet (16 § b). En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier för att vederbörande anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen (16 c §). Det finns en särskild regel om bevisbörda i 24 § föräldraledighetslagen. Den gäller dock enbart förbudet mot missgynnande. I sammanhanget kan även nämnas att om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledigheten ska avskedandet eller uppsägningen ogiltigförklaras, förutsatt att arbetstagaren begär det (17 §).

[33] Prop. 2007/08:95 s. 531.

Även i utstationeringslagen finns ett repressalieförbud. En arbetsgivare får inte utsätta en utstationerad arbetstagare för repressalier för att vederbörande inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om arbets- och anställningsvillkor (46 § utstationeringslagen). I utstationeringslagen finns också en reglering av bevisbördan angående repressalieförbudet. Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot 46 § visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits (47 §).

Det finns således ett flertal exempel på repressalieförbud kopplade till ett antal olika arbetsrättsliga lagar.

Anställningsskyddslagen innehåller ett skydd mot uppsägningar och avskedanden från arbetsgivarens sida. En tillsvidareanställd arbetstagare kan sägas upp om det finns sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara omständigheter som är att hänföra till arbetstagaren personligen eller arbetsbrist (7 §). Vidare kan en arbetstagare avskedas om denne grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (18 §). Gemensamt vid ett skiljande från anställningen är att arbetsgivaren på begäran ska uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen respektive avskedandet (9 § och 19 § tredje stycket anställningsskyddslagen). Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som denne lägger arbetstagaren till last och som denne menar utgör grund för skiljandet från anställningen. Arbetsdomstolen har uttryckt det som att vid uppsägning av personliga skäl ankommer det på arbetsgivaren att fullt ut styrka de faktiska omständigheter som lagts till grund för uppsägningen. Brister i bevisningen om vad som faktiskt har inträffat går ut över arbetsgivaren (se AD 2024 nr 78). Detsamma gäller vid ett avskedande.

9.9.3 Utredningens överväganden

Inledande anmärkningar

EU har antagit plattformsdirektivet med utgångspunkten att personer som utför plattformsarbete befinner sig i en utsatt position. Den utsatta positionen och den sårbarhet som följer därmed medför att denna grupp hittills varit obenägen att hävda sin rätt enligt befintlig reglering (skäl 6).

Till skillnad mot mycket annan reglering på arbetsmarknaden gäller plattformsdirektivet arbetstagare och uppdragstagare. Bägge kategorierna kan hänföras till personer som utför plattformsarbete. Det går därmed inte att utgå från att den svenska arbetsrättsliga regleringen gäller samtliga personkategorier som utför plattformsarbete.

Skyddet mot ogynnsam behandling och ogynnsamma följder (artikel 22) samt skyddet mot avskedande, uppsägningar och motsvarande samt förberedelser för det (artikel 23) utgör sådant som skapar individuella rättigheter för de som utför plattformsarbete.

Tidigare bedömningar gällande liknande bestämmelser i andra direktiv

Det förekommer likartade bestämmelser i andra EU-direktiv som relativt nyligen genomförts i svensk rätt. Artikel 17 i arbetsvillkorsdirektivet innehåller en bestämmelse om skydd mot ogynnsam behandling och ogynnsamma följder och motsvarar således artikel 22 i plattformsdirektivet. Artikel 18 i arbetsvillkorsdirektivet reglerar skydd mot uppsägning och bevisbörda och motsvarar artikel 23 i plattformsdirektivet. I samband med genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet gjordes bedömningen att det inte behövde vidtas några åtgärder för att genomföra artikel 17. Bedömningen som då gjordes var att det fanns bestämmelser som aktualiseras och som skyddar mot ogynnsam behandling i form av uppsägningar men även mindre ingripande åtgärder.[34] Samma bedömning gjordes gällande artikel 18. I samband med genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet gjordes inga särskilda överväganden i fråga om att artikel 18 också gäller förberedelser av uppsägningar.

Även balansdirektivet innehåller i artikel 12 regler om skydd mot uppsägning och bevisbörda. Medlemsstaterna ska förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning på grund av att arbetstagare hävdar sin rätt enligt balansdirektivet. Det framgår även att det ska ges en förklaring. Vidare finns det också en reglering av bevisbördan. I artikel 14 i balansdirektivet finns en bestämmelse om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. Skyddet gäller arbetstagare och deras företrädare, som ska skyddas mot all ogynn-

[34] Prop. 2021/22:151 s. 164 f.

sam behandling med anledning av att arbetstagare hävdat sin rätt enligt direktivet.

I samband med genomförandet av balansdirektivet gjordes bedömningen att det behövdes ett repressalieförbud i bl.a. föräldraledighetslagen för att genomföra artikel 14.[35] Det behövdes emellertid inga bestämmelser i fråga om skydd för representanter för arbetstagare. Det infördes även ett skydd mot uppsägning och avskedande för de som utövar sin rätt till flexibla arbetsformer för att komplettera tidigare gällande förbud mot missgynnande. I lagstiftningsärendet gjordes vidare bedömningen att det inte behövdes någon särskild reglering för skydd mot förberedelser till uppsägning.[36]

Med anledning av att det kan finnas föräldralediga arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen ansågs det nödvändigt med bestämmelser som kompletterade anställningsskyddslagen i fråga om upplysningar om de omständigheter som ligger till grund för uppsägningen eller avskedandet.

Även i utstationeringslagen finns ett repressalieförbud (46 §). Det tillkom som ett genomförande av artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet. I samband med genomförandet diskuterades om befintliga regler om föreningsrätt, diskrimineringslagens repressalieförbud, anställningsskyddslagen, arbetsmiljöföreskrifter om kränkande särbehandling samt även straffstadganden om övergrepp i rättssak utgjorde ett tillräckligt skydd. Då gjordes bedömningen att de befintliga reglerna inte utgjorde ett tillräckligt skydd och att det var nödvändigt att införa regler om skydd mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida för att den utstationerade hävdar sin rätt enligt direktivet.[37]

Av förarbetena framgår vidare att det kan vara svårt att visa ett samband mellan åtgärden som vidtagits och att arbetstagaren inlett förfaranden om arbets- och anställningsvillkor enligt utstationeringslagen. Av den anledningen infördes en särskild bevisregel. Den innebär en bevislättnad och utformades med diskrimineringslagen som förebild. Regeln finns i dag i 47 § utstationeringslagen och innebär att om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot 46 § visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det arbetsgivaren som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

[35] Prop. 2021/22:175 s. 86 f.
[36] Prop. 2021/22:175 s. 78.
[37] Prop. 2016/17:107 s. 142 ff.

Härvid kan nämnas att anställningsskyddslagens regler medför att uppsägning av anställningsavtal som gäller tills vidare inte får ske utan att det finns sakliga skäl och vidare att avskedande förutsätter att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Att hävda sin rätt enligt lag är inte grund för vare sig uppsägning eller avskedande.

Det kan noteras att merparten av de repressalieförbud som vi har nämnt här och som utformats med inspiration från diskrimineringslagen har en bevisregel kopplad till sig.

Utredningens förslag

Förslag

I lagen om plattformsarbete införs en paragraf om att en digital arbetsplattform eller en intermediär inte får utsätta den som utför plattformsarbete eller en representant som avses i 4 kap. 18 § för repressalier för att denne påtalat, anmält eller inlett rättsliga eller administrativa förfaranden med anledning av överträdelser av lagen.

I paragrafens andra stycke införs en bevisregel med följande innebörd. Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot repressalieförbudet visar omständigheter som ger anledning att anta att åtgärden har vidtagits för att denne påtalat, anmält eller inlett rättsliga eller administrativa förfaranden med anledning av överträdelser av denna lag, är det svaranden som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

Det införs även en paragraf om att en person som utför plattformsarbete och anser att hans eller hennes avtalsförhållande har avslutats för att han eller hon utövat rättigheter enligt lagen om plattformsarbete, får begära att den digitala arbetsplattformen eller intermediären uppger de omständigheter som åberopas som grund för att avtalsförhållandet avslutats. Detsamma gäller om personen varit föremål för åtgärd med motsvarande verkan. Den digitala arbetsplattformen eller intermediären ska svara skriftligen utan oskäligt dröjsmål.

Av lagen om plattformsarbete ska framgå att de båda paragraferna som nämndes ovan inte ska gälla vid uppsägning eller avskedande enligt anställningsskyddslagen.

Repressalieförbudet (artikel 22) och skyddet mot uppsägning (artikel 23) gäller personer som utför plattformsarbete, dvs. både arbetstagare och uppdragstagare. Den personkrets som direktivet omfattar är således vidare än enligt många andra lagar. En uppsägning eller ett avskedande av en arbetstagare enbart för att personen påtalat sin rätt enligt direktivet är i strid med anställningsskyddslagens regler om uppsägning och avskedande. Arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen kan begära att arbetsgivaren anger de omständigheter som ligger till grund för uppsägningen respektive avskedandet.

Artiklarna 22 och 23 skapar som sagt individuella rättigheter för personer som utför plattformsarbete. Vi har ovan på flera ställen berört att regleringen för arbetstagare på många sätt skiljer sig från den som gäller för uppdragstagare. I tidigare lagstiftningsärenden har det gjorts delvis olikartade bedömningar av om svensk rätt uppfyller de krav som motsvarar bestämmelserna i artiklarna 22 och 23. Det är den befintliga arbetsrättsliga regleringen som i vissa fall har ansetts medföra att svensk rätt redan uppfyller skyddet. För uppdragstagare finns dock inte något sådant skydd. I fråga om den personkategorin är det därmed klart att svensk rätt inte uppfyller kraven i direktivet.

Enligt utredningens uppfattning omfattar den i annan lagstiftning förekommande regleringen inte fullt ut alla situationer som kan tänkas uppstå med anledning av sådant som kan utgöra ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder med anledning av att någon hävdat sin rätt enligt plattformsdirektivet. I andra lagstiftningsärenden har man vid sådana förhållanden valt att införa ett repressalieförbud. Tidigare överväganden har inte rört uppdragstagare.

Utredningen har övervägt om det i denna del är påkallat med skilda regleringar för arbetstagare och uppdragstagare. Vi anser emellertid att en enhetlig reglering för personer som utför plattformsarbete är att föredra. Det är inte minst motiverat eftersom artiklarna 22 och 23 utpekar personer som utför plattformsarbete. En uppdelning skulle leda till ytterligare lagtext och kräver ett ställningstagande till om personen är arbetstagare eller uppdragstagare. Just frågan om sysselsättningsstatus kan vara den rätt som vederbörande hävdat enligt direktivet.

Det bör således införas ett repressalieförbud i lagen om plattformsarbete liknande det som finns i diskrimineringslagen. En repressalie kan omfatta ogynnsam behandling och ogynnsamma följder. Avskedande, uppsägning och motsvarande åtgärder kan vara repressalier om de vidtas med anledning av att någon har hävdat sin rätt enligt här föreslagen lag. Med det sagt behövs det inte något särskilt förbud mot avskedande, uppsägningar och motsvarande åtgärder eftersom det är något som kan omfattas av ett förbud mot repressalier.

Det finns anledning att göra vissa särskilda påpekanden i fråga om att det ska finnas ett förbud mot ”alla förberedelser” av uppsägningar, avskedanden och motsvarande åtgärder. Gällande såväl balansdirektivet som arbetsvillkorsdirektivet och där förekommande reglering avseende förberedelser gjordes bedömningen att det inte behövdes några åtgärder för att genomföra direktiven i dessa delar.

Även förberedelser för uppsägning m.m. med anledning av att någon hävdat sin rätt enligt plattformsdirektivet ska vara förbjudet. Det framstår som en individuell rättighet som tillkommer personer som utför plattformsarbete. Tidigare har det, som vi redogjort för ovan, gjorts olika bedömningar gällande genomförandeåtgärder. Vid genomförande av arbetsvillkorsdirektivet berördes inte frågan om förberedelse, utan det konstaterades att artikel 18 ansågs uppfylld genom anställningsskyddslagen.[38] I samband med genomförandet av balansdirektivet gjordes det uttryckliga överväganden och då konstaterades att det inte behövdes några särskilda åtgärder. Det anfördes att det var oklart vad som avsågs med förberedelser men om arbetsgivaren i praktiken gjort det omöjligt för någon att vara kvar så finns det skydd mot s.k. provocerad uppsägning.[39] Tidigare har det alltså gjorts olika bedömningar i denna fråga. Provocerad uppsägning förutsätter att arbetstagaren själv vidtagit rättshandlingen uppsägning. Av praxis kring provocerad uppsägning framgår att i vissa fall kan uppsägningen ses som vidtagen av arbetsgivaren.[40] Enligt utredningens uppfattning är förberedelser något som förutsätter att anställningen består. Det framstår därmed som om förberedelser av uppsägningar är något annat än det som fångas av förekommande rättspraxis kring provocerad uppsägning.

[38] Prop. 2021/22:151 s. 159.
[39] Prop. 2021/22:175 s. 79.
[40] Se. t.ex. AD 2020 nr 23.

Enligt utredningens mening kan även förberedelser för uppsägning vara sådant som kan utgöra en repressalie. Det är därmed något som omfattas av det föreslagna repressalieförbudet. I sammanhanget uppkommer flera frågor om vilka åtgärder gällande arbetstagare såväl som uppdragstagare som kan utgöra förberedelse för uppsägning. Vad som utgör en förberedelse är en fråga som får avgöras i rättstillämpningen, men exempelvis kan nämnas att en varning om att anställningen är i fara, som vidtas med anledning av att någon hävdat sin rätt enligt direktivet, kan vara en sådan förberedelse.

Av artikel 23.3 framgår att det gällande uppsägningar, avskedanden, motsvarande åtgärder samt förberedelser ska finnas en särskild bevisregel.

Även i fråga om repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen gäller den allmänna bevisregeln i 6 kap. 3 § samma lag. I fråga om utstationeringslagens repressalieförbud finns en särskild bevisregel. Det svenska skyddet för föreningsrätten bygger på att föreningsrättskränkningar inte ska förekomma. En föreningsrättskränkning är även det en åtgärd vidtagen med ett visst syfte. Även gällande föreningsrätt tillämpas sedan länge en särskild fördelning av bevisbördan.

Gemensamt för de svenska lagreglerna är att de motiveras av att det kan finnas en svårighet att styrka orsakssambandet mellan vidtagen åtgärd och den omständigheten att någon hävdat sin rätt. Utredningen menar att de argumenten kan göra sig gällande även här. Det finns därför skäl att införa en särskild bevisregel som utformas med motsvarande bestämmelse i diskrimineringslagen som förebild. Det är ett genomförande av artikel 23.3. Det skydd mot repressalier som vi föreslår omfattar förbudet mot uppsägningar m.m. i artikel 23.

Det framgår även att personer som utför plattformsarbete och som anser sig ha avskedats, fått sitt avtal uppsagt eller varit föremål för åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet, får begära att den digitala arbetsplattformen lämnar motiverade skäl till åtgärden. Den digitala arbetsplattformen ska sedan utan oskäligt dröjsmål lämna sina skäl skriftligen. För beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem ska det redan av vad som framgår av artikel 11.1 andra stycket lämnas en skriftlig förklaring. Artikel 23.2 omfattar även beslut som fattas utan inblandning av automatiserade system. För arbetstagare följer detta redan i dag av anställnings-

skyddslagen, i vart fall när det gäller skiljande från anställningen. Det finns dock ingen reglering avseende motsvarande åtgärder vidtagna mot uppdragstagare och arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagens regler.

Vi har ovan angett att vi, såvitt gäller repressalier, i så stor utsträckning som möjligt föredrar en enhetlig reglering för samtliga personer som utför plattformsarbete.

I lagen om plattformsarbete finns det följaktligen skäl att införa en bestämmelse om att en person som utför plattformsarbete kan begära att den digitala arbetsplattformen skriftligen anger skäl för ett avskedande, en uppsägning och en motsvarande åtgärd. Svaret kan begäras om personen anser att åtgärden vidtagits för att han eller hon utövat sina rättigheter enligt lagen. Den digitala arbetsplattformen ska åläggas att svara utan oskäligt dröjsmål. I lagtext kan det uttryckas som att en person som utför plattformsarbete och anser att hans eller hennes avtalsförhållande har avslutats för att han eller hon utövat rättigheter enligt lagen om plattformsarbete får göra en sådan begäran. Det är tänkbart att en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär kan bli utsatt för repressalier av intermediären för att han eller hon t.ex. inlett rättsliga förfaranden med anledning av överträdelser av lagen om plattformsarbete. För att denna grupp ska åtnjuta samma skyddsnivå enligt plattformsdirektivet är det nödvändigt att även förbjuda repressalier som vidtas av en intermediär (jfr artikel 3). Vidare bör även intermediärer vara skyldiga att uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet, uppsägningen av avtalet eller den motsvarande åtgärden. På samma sätt som den digitala arbetsplattformen ska intermediären svara skriftligen utan oskäligt dröjsmål.

För personer som utför plattformsarbete och som är arbetstagare gäller anställningsskyddslagen. En uppsägning eller ett avskedande som omfattas av anställningsskyddslagen bör alltjämt i första hand prövas utifrån den lagen. Det är klart att ett skiljande från anställningen för att någon hävdat sin rätt enligt lagen om plattformsarbete inte är förenligt med anställningsskyddslagen. Om det ändå sker bör skiljandet prövas enligt bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Det ska framgå av lagtexten. Detsamma gäller möjligheten att få svar på vilka omständigheter som ligger bakom uppsägningen eller avskedandet.

Skydd för representanter för arbetstagare

Förslag

Skyddet för repressalier ska gälla även sådana representanter som avses i 4 kap. 18 § lagen om plattformsarbete.

Bedömning

Det förekommande skyddet för representanter för arbetstagarorganisationer är tillräckligt. Det behövs därför ingen ytterligare reglering beträffande dem.

Även representanter för personer som utför plattformsarbete ska ha ett skydd mot ogynnsam behandling och ogynnsamma följder från den digitala arbetsplattformen för klagomål som de fört fram till plattformen, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i plattformsdirektivet. Det är arbetstagarorganisationer som företräder personer som utför plattformsarbete. Sådana organisationer är skyddade av föreningsrättens skydd i medbestämmandelagen. I tillämpliga fall är de också skyddade av det särskilda skydd som finns i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Även s.k. jämställda uppdragstagare har ett föreningsrättsskydd.

Att vidta åtgärder mot en facklig företrädare med anledning av att denne fört fram klagomål för att säkerställa att de regler som genomför plattformsdirektivet följs är inte förenligt med vare sig skyddet för föreningsrätten eller förtroendemannalagen.

Utöver det har vi föreslagit en särskild reglering för att genomföra artikel 15. Det är klart att dessa representanter inte omfattas av skyddet för föreningsrätten respektive förtroendemannalagen. För dessa behövs det således ett skydd mot repressalier för att genomföra artikel 22 gällande de representanter som kan förekomma med anledning av genomförandet av artikel 15. Ett sådant skydd kan åstadkommas på så sätt att det regleras att skyddet mot repressalier även gäller de representanter som omfattas av 4 kap. 18 § lagen om plattformsarbete.

Sanktioner

Förslag

Om en intermediär bryter mot repressalieförbudet eller skyldigheten att uppge skäl för exempelvis ett skiljande från anställningen ska intermediären kunna bli skadeståndsskyldig. Detta ska framgå av skadeståndsbestämmelsen i lagen om plattformsarbete.

Bedömning

Om en digital arbetsplattform bryter mot repressalieförbudet eller skyldigheten att uppge skäl för exempelvis ett skiljande från anställningen kan det vara ett brott mot lagen om plattformsarbete. Plattformen kan därmed bli skyldig att betala skadestånd enligt den ovan föreslagna skadeståndsbestämmelsen.

Om en digital arbetsplattform bryter mot repressalieförbudet är det ett brott mot lagen som kan medföra skyldighet att betala skadestånd.

Detsamma bör gälla om en intermediär bryter mot repressalieförbudet alternativt skyldigheten att uppge skäl för exempelvis ett avskedande. Intermediärens skadeståndsskyldighet ska framgå av bestämmelsen om skadestånd.

9.10 Samarbete mellan myndigheter

9.10.1 Artikel 24.2–24.4

Artikel 24.2–24.4 ålägger behöriga myndigheter att samarbeta såväl nationellt som gränsöverskridande. Tillsynsmyndigheter för dataskydd och andra nationella myndigheter ska vid behov samarbeta vid genomförandet av plattformsdirektivet (artikel 24.2). Samarbetet ska ske inom ramen för myndigheternas respektive befogenheter och särskilt ta sikte på frågor om hur automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. I bestämmelsen specificeras att myndigheterna ska utbyta relevant information med varandra, vilket omfattar information som erhållits i samband med inspektioner eller utredningar. Bestämmelsen i arti-

kel 24.2 adresserar närmast det förhållandet att dataskyddsmyndighetens befogenheter kan överlappa den tillsyn som är av mer arbetsrättslig karaktär.

Nationella behöriga myndigheter ska också samarbeta genom utbyte av relevant information och bästa praxis om genomförandet av den rättsliga presumtionen. Detta ska ske med stöd av kommissionen (artikel 24.3). Bestämmelsen kan förstås som att den avser samarbete mellan nationella myndigheter i olika medlemsländer även om det inte framgår uttryckligen. I skälen erinras om att Europeiska arbetsmyndigheten bl.a. har till uppgift att bidra till ett bättre samarbete mellan medlemsstaterna. Myndigheten har därför en viktig roll att spela när det gäller att hantera de utmaningar som är kopplade till den gränsöverskridande verksamhet som bedrivs av många digitala arbetsplattformar (skäl 57).

Slutligen regleras den situationen att personen som utför plattformsarbete gör detta i en annan medlemsstat än den där den digitala arbetsplattformen är etablerad. Under sådana förhållanden ska de behöriga myndigheterna i berörda medlemsstater samarbeta och utbyta information i syfte att säkerställa direktivets efterlevnad (artikel 24.4). Åliggandet att utbyta information får förstås som att det avser bestämmelserna i direktivet i oinskränkt mening. Direktivet innehåller inte någon referens till något befintligt informationssystem på EU-nivå. I skälen anges dock att de mekanismer för bl.a. samarbete och enhetlighet som regleras i EU:s dataskyddsförordning bör vara tillämpliga för tillämpningen av de mer specifika och nya reglerna i plattformsdirektivet (skäl 64).

9.10.2 Gällande rätt om samarbete mellan myndigheter

Sedan en lång tid tillbaka har det varit en vedertagen princip att myndigheter ska samarbeta och bistå varandra i den utsträckning som det är möjligt. I 1809 års regeringsform uttrycktes detta som att myndigheterna skulle räcka varandra handen.

Numera regleras myndigheternas skyldighet att samarbeta i 8 § förvaltningslagen. Av bestämmelsen framgår att en myndighet inom sitt verksamhetsområde ska samverka med andra myndigheter. Enligt förarbetena är syftet att samverkan mellan myndigheter ska leda till att förvaltningen generellt ska bli så enhetlig och effektiv som

möjligt.[41] Som en följd av att samverkan ska ske inom myndighetens verksamhetsområde får det inte förekomma några nyskapelser i form av särskilda samarbetsorgan, som fattar beslut som inte kan härledas till någon av de samverkande myndigheterna.[42] Bestämmelsen i 8 § förvaltningslagen reglerar dock ingen uppgiftsskyldighet och bryter inte heller eventuell sekretess mellan myndigheter.

Samverkansskyldigheten i 8 § förvaltningslagen preciseras av en bestämmelse i 6 kap. 5 § offentlighets- och sekretesslagen, som reglerar myndigheters informationsskyldighet gentemot varandra. Av bestämmelsen framgår att en myndighet på begäran av en annan myndighet ska lämna en uppgift som den förfogar över. Detta gäller under förutsättning att uppgiften inte är sekretessbelagd eller om utlämnande skulle hindra arbetets behöriga gång. Som framgår av bestämmelsens ordalydelse är det tillräckligt att myndigheten i fråga förfogar över uppgiften. Det uppställs alltså inget krav på att uppgiften ska finnas i en allmän handling.

Frågan om en uppgift är sekretessbelagd eller inte är beroende av vilken myndighet som har uppgiften, vem mottagaren är, i vilket syfte utlämnande sker och vad uppgiften rör. En uppgift som får lämnas ut med stöd av en sekretessbrytande bestämmelse i offentlighets- och sekretesslagen är inte sekretessbelagd.

Den s.k. generalklausulen i 10 kap. 27 § första stycket offentlighets- och sekretesslagen är ett exempel på en sekretessbrytande bestämmelse. Enligt generalklausulen får en sekretessbelagd uppgift lämnas till en myndighet om det är uppenbart att intresset av att uppgiften lämnas har företräde framför det intresse som sekretessen ska skydda. Generalklausulen är avsedd att vara en ventil för det fall ett utbyte av uppgifter uppenbart behöver ske och situationen inte har kunnat förutses i lagstiftningen.

I 10 kap. 28 § första stycket offentlighets- och sekretesslagen anges att sekretess inte hindrar att en uppgift lämnas till en annan myndighet, om uppgiftsskyldighet följer av lag eller förordning. Uppgifter som träffas av en bestämmelse om uppgiftsskyldighet är alltså inte sekretessbelagda i förhållande till mottagaren om rekvisiten i bestämmelsen om uppgiftsskyldighet är uppfyllda. Bestämmelser om uppgiftsskyldighet mellan myndigheter skiljer sig från andra sekretessbrytande bestämmelser på så sätt att de inte regleras

[41] Prop. 2016/17:180 s. 70.
[42] Jfr JO 1993/94 s. 458.

i offentlighets- och sekretesslagen, utan i en annan författning. Det är ett sätt för lagstiftaren att reglera ett ofta förekommande informationsutbyte och att säkerställa att den mottagande myndigheten får tillgång till de uppgifter som behövs i dennas verksamhet.

I sammanhanget kan även 6 § andra stycket myndighetsförordningen (2007:515) nämnas. Enligt den bestämmelsen ska en myndighet verka för att genom samarbete med myndigheter och andra ta tillvara de fördelar som kan vinnas för enskilda samt för staten som helhet. Myndighetsförordningen gäller för förvaltningsmyndigheter under regeringen (1 § första stycket myndighetsförordningen).

Bestämmelser om samverkan förekommer också i vissa förordningar med myndighetsinstruktion. I förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket regleras t.ex. att Arbetsmiljöverket särskilt ska samverka med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialstyrelsen i syfte att uppnå en effektivare användning av tillgängliga resurser inom rehabiliteringsområdet (7 §).

Utländska myndigheter saknar rätt att få ut handlingar från svenska myndigheter med stöd av offentlighetsprincipen. En svensk myndighet har i princip inte någon skyldighet att tillmötesgå en utländsk myndighet med uppgifter om inte en sådan uppgiftsskyldighet är särskilt föreskriven. Detta förhållande gäller oavsett om uppgifterna är sekretessbelagda eller inte (bet. 1982/83:KU12 s. 36).

Med det sagt regleras det i 8 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen när sekretessbelagda uppgifter *får* lämnas till en utländsk myndighet. Av bestämmelsen kan utläsas att en uppgift, för vilken sekretess gäller enligt offentlighets- och sekretesslagen, som utgångspunkt inte får röjas för en utländsk myndighet. Undantag gäller, enligt första punkten i paragrafen, om utlämnande sker i enlighet med särskild föreskrift i lag eller förordning. Som exempel kan nämnas lagen (1978:801) om internationellt samarbete rörande kriminalvård i frihet, lagen (1988:695) om vissa internationella åtaganden mot tortyr m.m. och lagen (1990:313) om Europarådsoch OECD-konventionen om ömsesidig handräckning i skatteärenden. Med lag likställs EG-förordningar.[43] Enligt 8 kap. 3 § andra punkten får uppgift också lämnas i sådana fall när uppgiften i motsvarande situation skulle få lämnas till en svensk myndighet. En ytterligare förutsättning är att uppgiftslämnandet är förenligt med svenska intressen. Vid denna

[43] Se prop. 1998/99:18 s. 41 och 75 samt prop. 1999/2000:126 s. 160 och 283.

bedömning får bl.a. beaktas Sveriges intresse av internationellt samarbete med organet i fråga.[44]

Det har i flera lagstiftningsärenden bedömts att t.ex. Finansinspektionen har goda möjligheter att lämna ut uppgifter som omfattas av sekretess till utländska myndigheter i den utsträckning som följer av olika EG-direktiv.[45]

I fråga om behandling av personuppgifter regleras det i EU:s dataskyddsförordning att det hör till tillsynsmyndighetens arbetsuppgifter att samarbeta, inbegripet utbyta information, med och ge ömsesidigt bistånd till andra tillsynsmyndigheter för att se till att förordningen tillämpas och verkställs på ett enhetligt sätt (artikel 57.1 g). I kapitel VII i förordningen finns närmare bestämmelser om samarbete mellan tillsynsmyndigheterna. Av artikel 60.1 framgår att den ansvariga tillsynsmyndigheten och de berörda tillsynsmyndigheterna ska utbyta all relevant information med varandra. Med berörd tillsynsmyndighet avses bl.a. en tillsynsmyndighet som berörs av behandlingen av personuppgifter på grund av att registrerade som är bosatta i den tillsynsmyndighetens medlemsstat i väsentlig grad påverkas eller sannolikt i väsentlig grad kommer att påverkas av behandlingen av personuppgifter (artikel 4.22 i EU:s dataskyddsförordning).

När det kommer till informationsutbyte på den inre marknaden är Internal Market Information System, IMI, ett webbaserat verktyg som är avsett för just informationsutbyte mellan EU- och EES-ländernas myndigheter.[46] I nuvarande lydelse omfattar dock inte IMI samarbete i frågor om plattformsarbete.

[44] Lenberg, E, Tansjö, A och Geijer, U, *Offentlighets- och sekretesslagen*, JUNO version 32 kommentar till 8 kap. 3 §.
[45] Se prop. 2004/05:142 s. 50 och där lämnade hänvisningar samt prop. 2005/06:140 s. 87.
[46] Se Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 1024/2012 av den 25 oktober 2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden och om upphävande av kommissionens beslut 2008/49/EG.

9.10.3 Utredningens överväganden

Förslag

Det införs en paragraf som reglerar att tillsynsmyndigheten och Arbetsmiljöverket ska utbyta information med behöriga myndigheter i andra länder inom EU i syfte att säkerställa efterlevnaden av lagen om plattformsarbete. Paragrafen placeras i kapitlet om tillsyn och påföljder.

Bedömning

I övrigt behövs det inte några författningsändringar för att genomföra plattformsdirektivets bestämmelser om samarbete mellan myndigheter.

Gränsöverskridande samarbete mellan myndigheter

I plattformsdirektivet åläggs behöriga myndigheter inom EU att utbyta information över nationsgränserna för det fall personer utför plattformsarbete i en annan medlemsstat än den där den digitala arbetsplattformen är etablerad. Informationsutbytet ska ske i syfte att säkerställa efterlevnaden av direktivet. Det finns ingen motsvarande bestämmelse i nationell rätt. Tvärtom har en svensk myndighet i princip inte någon skyldighet att tillmötesgå en utländsk myndighet med uppgifter vare sig dessa är sekretessbelagda eller inte. Det sagda gäller förutsatt att en sådan uppgiftsskyldighet inte är särskilt föreskriven. För att tydliggöra skyldigheten enligt artikel 24.4 att utbyta information i gränsöverskridande situationer föreslår vi att det införs en ny bestämmelse om gränsöverskridande informationsutbyte.

De nationella myndigheter som kan bli involverade är, utifrån våra tidigare ställningstaganden, IMY och Arbetsmiljöverket. Sedan tidigare finns det ett upparbetat och etablerat samarbete på dataskyddsområdet som är gränsöverskridande. Plattformsdirektivet kompletterar som sagt EU:s dataskyddsförordning. Det ligger därför nära tillhands att tillsynsmyndigheterna som övervakar EU:s dataskyddsförordning använder sig av redan befintliga mekanismer

för samarbete. De närmare formerna för informationsutbytet får dock myndigheterna själva råda över.

För andra myndigheter än dataskyddsmyndigheterna är det svårt att bedöma vilken närmare information som kan behöva utbytas. Det är inte uteslutet att IMY kan få anledning att samarbeta med behöriga myndigheter i andra medlemsstater vars uppgift är att utöva tillsyn över arbetsvillkor. I den utsträckning behov uppkommer förutsätter vi att myndigheterna tar nödvändiga kontakter på ett ändamålsenligt sätt. I sammanhanget kan noteras att internationellt samarbete inte är något främmande för Arbetsmiljöverket (jfr 24 § utstationeringslagen).

Artikel 24.3 i plattformsdirektivet, som avser informationsutbyte med bäring på den rättsliga presumtionen, torde också ta sikte på gränsöverskridande samarbete. Bestämmelsen är påtagligt vagt formulerad. Den bestämmelse som vi föreslår omfattar även utbyte av information rörande genomförandet av den rättsliga presumtionen. Sådant informationsutbyte syftar, enligt vår mening, också till att säkerställa efterlevnaden av plattformsdirektivet och därmed även av lagen om plattformsarbete.

Vi har svårt att överblicka i vilken utsträckning informationsutbytet kan komma att avse uppgifter som omfattas av sekretess. Enligt gällande rätt får sekretessbelagda uppgifter lämnas till en utländsk myndighet om uppgiften i motsvarande fall skulle få lämnas ut till en svensk myndighet och det enligt den utlämnande myndighetens prövning står klart att det är förenligt med svenska intressen att uppgiften lämnas till den utländska myndigheten. I nuläget bedömer vi att det inte är nödvändigt att föreslå en sekretessbestämmelse som tar sikte på gränsöverskridande uppgiftslämnande.

Nationellt samarbete mellan myndigheter

Myndigheterna ska vid behov samarbeta med varandra på nationell nivå vid genomförandet av plattformsdirektivet. Enligt artikel 24.2 ska detta ske inom ramen för myndigheternas respektive befogenheter. Det framgår också att samarbetet kan ta sig uttryck i utbyte av relevant information. Den svenska arbetsmarknadsmodellen torde få betydelse för omfattningen av informationsutbytet. Mängden information som behöver utbytas blir sannolikt mer begränsad när

det i huvudsak är de fackliga organisationerna som säkerställer att den arbetsrättsliga regleringen följs än om detta hade varit en fråga för någon viss myndighet (se våra överväganden gällande artikel 6 i avsnitt 6.3 ovan).

Enligt vår bedömning kan de situationer när behov av samarbete uppstår hanteras med tillämpning av den allmänna samverkansskyldigheten i 8 § förvaltningslagen tillsammans med bestämmelsen om myndigheters informationsskyldighet i 6 kap. 5 § offentlighets- och sekretesslagen. Vi har övervägt om det finns behov av att införa en uppgiftsskyldighet mellan IMY och Arbetsmiljöverket men stannat för att det inte framstår som nödvändigt. De experter som förordnats i utredningen instämmer i den bedömningen.

10 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Förslag

Lagen om plattformsarbete och ändringen i offentlighets- och sekretesslagen ska träda i kraft den 2 december 2026.

Bestämmelserna i 2 kap. 1 och 2 §§ ska inte tillämpas i mål där talan väckts före ikraftträdandet.

De digitala arbetsplattformarnas informationsskyldighet enligt 5 kap. 1 och 2 §§ ska fullgöras första gången 2027.

Av artikel 29 i plattformsdirektivet framgår att de lagar och andra författningar som medlemsstaterna har antagit för att genomföra direktivet ska börja tillämpas från och med den 2 december 2026. Den nya lagen och den ändrade bestämmelsen i offentlighets- och sekretesslagen som föreslås i detta betänkande bör följaktligen träda i kraft den 2 december 2026.

Den föreslagna lagen om plattformsarbete innebär bl.a. att såväl personer som utför plattformsarbete som berörda arbetstagarorganisationer får vissa rättigheter, att de digitala arbetsplattformarna åläggs ett flertal skyldigheter och att plattformsarbete i olika avseenden blir föremål för myndighetstillsyn. Gemensamt för utredningens förslag är att de avser bestämmelser inom ett område som inte tidigare är reglerat. Det begränsar i viss mån behovet av övergångsbestämmelser.

Plattformsdirektivet innehåller en inskränkning i direktivets tillämpning beträffande den rättsliga presumtionen, som tar sikte på avtalsförhållanden som ingåtts före och som pågår den 2 december 2026. För de avtalsförhållandena ska den rättsliga presumtionen endast tillämpas på perioden från och med den dagen (artikel 5.6). Att presumtionen inte bör ha några retroaktiva rättsverkningar moti-

veras av rättssäkerhetsskäl (skäl 33). I fråga om bestämmelserna i 2 kap. 1 och 2 §§ är det således nödvändigt med en kompletterande ikraftträdandebestämmelse som reglerar att presumtionen inte tillämpas retroaktivt.

Gällande den presumtion som är tillämplig i Arbetsmiljöverkets tillsyn bedömer vi att det inte behövs någon särskild regel. För myndighetens del tillämpas presumtionen på beslut som fattas efter ikraftträdandet.

Vidare bedömer vi att det inte behövs någon särskild övergångsregel för informationsskyldigheten som följer av 3 kap. 7–9 §§. I fråga om personer som utför plattformsarbete gäller skyldigheten att lämna information senast den första arbetsdagen endast gentemot dem som börjar utföra plattformsarbete efter den föreslagna lagens ikraftträdande. På motsvarande sätt åligger det inte digitala arbetsplattformar att informera berörd arbetstagarorganisation om alla system som redan används vid lagens ikraftträdande. Det är i stället upp till de digitala arbetsplattformarna att lämna information som avses i 3 kap. 7–9 §§ före införandet av vissa ändringar och på mottagarnas begäran (se 3 kap. 10 § andra stycket andra och tredje strecksatserna respektive 4 kap. 4 § andra stycket andra och tredje strecksatserna).

Enligt vår uppfattning behövs det inte heller någon övergångsregel för bestämmelsen som ålägger digitala arbetsplattformar en skyldighet att regelbundet genomföra en viss skriftlig utvärdering. Av den aktuella bestämmelsen i 4 kap. 7 § följer att utvärderingen ska göras åtminstone vartannat år. Beräkningen tar sin början vid den föreslagna lagens ikraftträdande. En digital arbetsplattform kommer alltså först den 2 december 2028 att vara i dröjsmål med utvärderingen. Mot den bakgrunden är det inte nödvändigt med en övergångsregel rörande utvärderingen.

I fråga om den information som digitala arbetsplattformar ska lämna enligt 5 kap. 1 och 2 §§ kan såväl digitala arbetsplattformar som Arbetsmiljöverket och berörda arbetstagarorganisationer behöva viss tid för att sätta sig in i vilken information som ska lämnas och hur detta ska gå till. Nämnda informationsskyldighet bör därför fullgöras första gången senast den 2 juni 2027.

Våra förslag innebär även att Arbetsmiljöverket och Integritetsskyddsmyndigheten får nya uppgifter. Av det sagda följer att vissa förordningsändringar är påkallade innan dess att lagen om plattformsarbete träder i kraft.

11 Konsekvenser av förslagen

11.1 Inledning

I utredningens uppdrag ingår att bedöma vilka konsekvenser som våra förslag kan få. Av kommittédirektiven framgår att vi ska analysera och redovisa konsekvenserna av förslagen i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474) och förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar. Utredningen ska särskilt redovisa de konsekvenser som förslagen kan få för arbetstagare och arbetsgivare. Vidare ska vi särskilt redovisa förslagens påverkan på företagens tillväxt, konkurrenskraft, innovations- och omställningsförmåga samt särskilt redovisa påverkan på företagens administrativa kostnader. Utredningen ska också särskilt bedöma vilka konsekvenser förslagen kommer att få för Sveriges internationella åtaganden. Förslagen ska vara analyserade ur ett jämställdhetsperspektiv.

Utredningens uppdrag är att analysera hur plattformsdirektivet ska genomföras i svensk rätt. Vi föreslår en omfattande lagstiftning som först och främst ska följas av digitala arbetsplattformar. Denna reglering kommer medföra inte obetydliga administrativa bördor för företagen och inledningsvis generera kostnader för att anpassa verksamheten till den nya regleringen. Det finns emellertid andra relevanta konsekvenser som i sig inte är resultatet av en enskild bestämmelse men som vi ändå vill uppmärksamma.

Att plattformsarbete blir föremål för reglering och att personer som utför plattformsarbete tillerkänns rättigheter kan bidra till en ökad acceptans för denna typ av tjänster. Lagen bygger på att det upparbetas sätt för digitala arbetsplattformar och berörda arbetstagarorganisationer att arbeta tillsammans. Det är något som i sig kan bidra till en ökad legitimitet för detta sätt att organisera arbete på.

Nedan kommer vi att beskriva de försök vi gjort för att utreda omfattningen av det som här benämns plattformsarbete (se avsnitt 11.7).

Klart är att plattformsarbete sysselsätter många människor redan i dag och att det kan komma att omfatta än fler i framtiden.

11.2 Behov av särskild reglering av plattformsarbete

Vårt uppdrag är att lämna förslag på hur plattformsdirektivet ska genomföras i svensk rätt. Att det handlar om ett genomförande av ett EU-direktiv medför att problemet som regleringen ska komma till rätta med redan har formulerats i den antagna rättsakten. Sverige har deltagit i förhandlingarna om direktivet och slutligt röstat för dess antagande.

Av plattformsdirektivet framgår att digitalisering förändrar arbetslivet och att den kan ge ökad produktivitet och flexibilitet. Automatiserade övervaknings- och beslutssystem kan, om de lämnas oreglerade, leda till en ökad maktobalans och bristande insyn i beslutsfattandet. Det riskerar i sin tur att leda till risker i fråga om anständiga arbetsvillkor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, likabehandling och rätten till integritet (skäl 4). Av direktivet är det också tydligt att ”felklassificering” kan medföra att personer som utför plattformsarbete kan gå miste om förmåner som de annars skulle kunna åtnjuta. Plattformsarbete utförs genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur. Att arbeta genom en digital arbetsplattform kan vara en möjlighet till inträde på arbetsmarknaden. För vissa personer kan sådant arbete vara en bisyssla och för andra den huvudsakliga försörjningen. Det finns även en flexibilitet gällande arbetstiden. Plattformsarbete utvecklas snabbt och leder till nya affärsmodeller. Arbetets särart är förenad med en risk att det faller utanför de befintliga skyddssystemen. Felaktig klassificering kan begränsa tillgången till de rättigheter som annars tillkommer arbetstagare enligt befintlig arbetsrättslig reglering. Det kan även skapa en bristande konkurrensneutralitet mellan de digitala arbetsplattformarna beroende på hur de klassificerar personer som utför plattformsarbete. Dessa hänsyn är särskilt akuta och angelägna när det gäller plattformsekonomin (skäl 6).

Automatiserade övervaknings- och beslutssystem ersätter i allt högre grad uppgifter som traditionellt utförts av chefer på ett företag. Personer som utför plattformsarbete kan sakna kännedom om skälen för beslut som fattats av automatiserade system. De kan vidare

sakna fysiska personer som de kan diskutera beslut med och få en förklaring till desamma.

Med hänsyn till dessa särskilda utmaningar krävs en särskild reglering. Utan reglering kan utsattheten för denna grupp komma att öka. Det har funnits digitala arbetsplattformar under en tid och detta sätt att bedriva verksamhet har inte tidigare varit särskilt reglerat. Plattformsdirektivet är ett sätt att reglera en teknikanvändning som tidigare inte varit föremål för särreglering.

Syftet med plattformsdirektivet är att förbättra arbetsvillkoren och skyddet för personuppgifter för personer som utför plattformsarbete. Det ska uppnås genom en särskild reglering av det som i direktivet benämns sysselsättningsstatus och algoritmisk verksamhetsledning.

Utredningens uppdrag är att analysera hur plattformsdirektivet ska genomföras i svensk rätt och i samband med det lämna nödvändiga författningsförslag.

11.3 Nollalternativ saknas, plattformsdirektivet ska genomföras

EU har med Sveriges stöd antagit plattformsdirektivet. Sverige ska därmed genomföra direktivet. Direktiv är bindande avseende det resultat som framgår av direktivet. Av våra kommittédirektiv framgår att vi ska lämna nödvändiga författningsförslag för att genomföra direktivet.

Mot bakgrund av såväl plattformsdirektivet som våra kommittédirektiv står det klart att det inte finns något nollalternativ, dvs. att inte anta någon reglering alls. Det är inte heller ett alternativ att föreslå annan reglering som avviker från direktivet, eftersom vi uttryckligen fått i uppdrag att föreslå hur det antagna direktivet ska genomföras.

11.4 Utredningens handlingsalternativ har varit begränsade

Av vår analys framgår att många av direktivets artiklar saknar motsvarighet i svensk rätt. Under sådana förhållanden är det nödvändigt att anta någon form av reglering för att direktivets målsättningar ska uppnås. Plattformsdirektivets reglering är detaljerad och i de delar som rör algoritmisk verksamhetsledning är ett flertal bestämmelser näst intill förordningslika. Delar av kapitel III, som behandlar algoritmisk verksamhetsledning, ska i enlighet med artikel 24 underställas myndighetstillsyn av den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning. Våra valmöjligheter har därmed varit begränsade även i tillsynsfrågan.

Vi har övervägt om det skulle vara möjligt att genomföra direktivet genom en lag i kombination med en av myndighet utfärdad kompletterande föreskrift. Vi har emellertid, efter att ha tagit fram sådana förslag och presenterat dem för referens- och expertgrupperna, stannat vid att det är att föredra att genomföra plattformsdirektivet genom en särskild lag.

Plattformsdirektivet ska genomföras och om det saknas gällande svensk rätt som anses uppfylla direktivets målsättningar behövs ny reglering. I annat fall skulle Sverige bryta mot sina förpliktelser som följer av EU-rätten. Mot den bakgrunden har vi bedömt handlingsalternativen som förhållandevis begränsade.

Enligt vår mening går förslagen inte utöver det som är nödvändigt för att genomföra direktivet.

11.5 Utredningens förslag till lag om plattformsarbete

Utredningen föreslår en ny lag för att genomföra plattformsdirektivet; lagen om plattformsarbete. Lagen innehåller åtta kapitel. I det första kapitlet finns definitioner som bestämmer lagens tillämpningsområde men också grundläggande bestämmelser om att lagen är tvingande och i delar semidispositiv.

I andra kapitlet finns en reglering av sysselsättningsstatus som genomför direktivets kapitel II. Därav framgår en rättslig presumtion som en person som utför plattformsarbete kan åberopa vid en prövning av huruvida personen är arbetstagare eller inte. Det fram-

går även att vid Arbetsmiljöverkets tillsyn ska en digital arbetsplattform anses vara arbetsgivare till den eller de som utför plattformsarbete, om omständigheterna ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. Även den som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär ska komma i åtnjutande av presumtionen.

Tredje och fjärde kapitlet i lagen genomför direktivets bestämmelser om algoritmisk verksamhetsledning, dvs. direktivets kapitel III.

I tredje kapitlet samlas dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning. Där finns bl.a. ett förbud mot behandling av vissa personuppgifter och reglering om att berörda arbetstagarorganisationer ska få lämna synpunkter vid utarbetandet av konsekvensbedömningen avseende dataskydd. Digitala arbetsplattformar ska även informera personer som utför plattformsarbete om automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Det finns också en rätt till dataportabilitet. Vissa ingripande beslut ska fattas av en människa. Den digitala arbetsplattformen ska vidare lämna en skriftlig redogörelse för beslut av väsentlig betydelse som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Vidare kan den som utför plattformsarbete begära en skriftlig eller muntlig förklaring av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat system.

I fjärde kapitlet finns bestämmelser om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning. Oavsett om den digitala arbetsplattformen har kollektivavtal eller inte ska en sådan plattform som är arbetsgivare förhandla med berörd arbetstagarorganisation före införandet av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem eller väsentliga förändringar i sådana system. Arbetstagarorganisationen får i sådana förhandlingar biträdas av en expert som den själv utser. Om det saknas berörd arbetstagarorganisation ska de som utför plattformsarbete få informationen. Den digitala arbetsplattformen ska lämna konsekvensbedömningen avseende dataskydd till berörd arbetstagarorganisation. Berörda arbetstagarorganisationer ska även få information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

Digitala arbetsplattformar ska vidare genomföra en granskning av hur beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. Vartannat år ska den digitala arbetsplattformen genomföra en utvärdering av hur sådana enskilda beslut påverkar personer som utför plattformsarbete. Om det av utvärderingen framkommer en hög risk

för diskriminering alternativt att beslut åsidosatt rättigheter för de som utför plattformsarbete ska plattformen vidta lämpliga och nödvändiga åtgärder. Utvärderingen ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation och innehålla information om granskningen och vilka åtgärder som vidtagits eller varför åtgärder inte vidtagits. Utvärderingen ska även göras tillgänglig för de som utför plattformsarbete.

I fjärde kapitlet regleras också att det ska finnas en kontaktperson med vilken en person som utför plattformsarbete ska kunna diskutera beslut. Vidare ska den som utför plattformsarbete kunna begära omprövning av beslut och plattformen måste svara i skrift på en sådan begäran. Om ett beslut kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete ska beslutet om möjligt rättas inom två veckor från antagandet. Är rättelse inte möjligt ska den som utför plattformsarbete erbjudas lämplig ersättning.

I femte kapitlet finns bestämmelser om att information ska lämnas till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer. Informationsmottagarna har möjlighet att begära förtydliganden av den lämnade informationen.

I sjätte kapitlet regleras att den digitala arbetsplattformen ska tillhandahålla kommunikationskanaler som ska möjliggöra privat kommunikation mellan de som utför plattformsarbete och även deras arbetstagarorganisationer.

I sjunde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn och påföljder. Där utpekas indirekt att IMY ska ha tillsynsansvar i fråga om tredje kapitlet om dataskyddsfrågor och att Arbetsmiljöverket ska ha tillsyn över det som ska fullgöras gentemot den myndigheten. Vidare framgår att brott mot lagen kan medföra att den digitala arbetsplattformen, eller i vissa fall intermediären, ska betala ekonomiskt och allmänt skadestånd.

I åttonde kapitlet finns avslutande bestämmelser om överklagande, rättegång och preskription. Beslut från IMY och Arbetsmiljöverket ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Tvister mellan enskilda ska handläggas enligt arbetstvistlagen.

Det finns vissa möjligheter till avvikelser från lagen om plattformsarbete genom kollektivavtal. Det är något som kan främja kollektiva förhandlingar. Genom kollektivavtal kan det även klargöras vem som är företrädare för personer som utför plattformsarbete. Det är också något som kan främja kollektiva förhandlingar.

11.6 Förslag utöver vad som följer av direktivet

Den lag som vi föreslår innehåller vissa delar som går utöver det som uttryckligen följer av direktivet. Det är åtgärder som vi i enlighet med våra kommittédirektiv ändå ansett nödvändiga.

Den föreslagna regleringen av tystnadsplikt och sekretess är inte ett genomförande av direktivet.

Detsamma gäller den av oss föreslagna regleringen om preskription i fråga om skadeståndsanspråk. På samma sätt förhåller det sig med begränsningen av efter hur lång tid som en sanktionsavgift kan krävas.

Plattformsdirektivet innehåller ingen uttalad reglering om att en fastställelsetalan ska vara tillåten. Vi har ändå ansett det befogat att införa en bestämmelse som reglerar att en talan om att få fastställt att en person som utför eller har utfört plattformsarbete är arbetstagare ska få tas upp till prövning.

I sammanhanget kan även nämnas den reglering som vi föreslår för att genomföra artikel 10 i plattformsdirektivet. Denna reglering är inte underställd myndighetsövervakning. I stället kan berörda arbetstagarorganisationer begära att den digitala arbetsplattformen genomför en sådan utvärdering. Det är enligt vår mening ett sätt att tillse att regleringen följs och något som är i linje med våra kommittédirektiv.

Sammantaget är vår bedömning att samtliga dessa förslag är nödvändiga för att genomföra direktivet och att de ligger i linje med vårt uppdrag.

11.7 Uppskattning av antal företag och personer som berörs av förslagen

Att företag och personer som utför plattformsarbete kommer att påverkas av förslagen är givet. En annan fråga är hur många dessa företag är och vidare hur många personer som faktiskt utför plattformsarbete i direktivets och lagens mening. Lagen som vi föreslår och även plattformsdirektivet har ett bestämt tillämpningsområde. Det bygger på vissa definitioner som i sin tur innehåller ett antal kumulativa krav. Det är svårt att med utgångspunkt i tidigare undersökningar bedöma hur många som kan komma att omfattas av den

nya lagen. Tidigare gjorda uppskattningar kan inte annat än ge en fingervisning om den numerär som kan tänkas omfattas av den av oss föreslagna lagen.

Vi har genom kontakter med Statistikmyndigheten SCB (SCB), Skatteverket och företrädare för forskargruppen Det Nya Arbetslivet vid Karolinska institutet försökt att bilda oss en uppfattning om hur många företag och personer det handlar om.

Inledningsvis kan nämnas att antalet företag och antalet personer som arbetar genom digitala arbetsplattformar inte går att utläsa av SCB:s befintliga statistik. Det råder samsyn hos de olika aktörerna som vi varit i kontakt med om att det inte finns några aktuella vederhäftiga siffror som anger omfattningen av sådant digitalt plattformsarbete som kommer att omfattas av den nya lagen.

I betänkandet av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (SOU 2022:45) gjordes ett försök att, utan att ha en särskild definition att förhålla sig till, göra en beräkning av hur många företag respektive personer som utför plattformsarbete i Sverige. Utredningen menade att det fanns färre än hundra företag som skulle kunna komma att omfattas av det som föreslogs i betänkandet.[1] I fråga om antalet personer var utredningens uppskattning att antalet uppgick till mellan 100 000 och 130 000 personer. Utredningen var tydlig med att denna uppskattning var behäftad med betydande osäkerhet.[2]

Även i samband med genomförandet av DAC 7 gjorde regeringen ett antal uppskattningar av plattformekonomins omfattning. Där förekommer uppgifter om att mellan 260 000 och 500 000 personer är verksamma i ”gigekonomin”. Med hänvisning till betänkandet av Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv (SOU 2017:24) framhölls även att det är en stor del av de aktiva som endast i liten omfattning utför sådant arbete. Hösten 2016 var det 36 procent som arbetade färre än fem timmar per vecka.[3]

Av uppgifter som lämnats av Skatteverket framgår följande. Omkring 50 företag har, efter att regleringen om DAC 7 trätt i kraft, lämnat uppgifter gällande personliga tjänster (KU 90). Det har gällt cirka 15 000 fysiska personer och 8 400 juridiska personer. Av betydelse är dock att enbart de som är rapporteringsskyldiga i Sverige

[1] SOU 2022:45 s. 315.
[2] SOU 2022:45 s. 316.
[3] Prop. 2022/23:6 s. 204 ff.

lämnar rapporter till Skatteverket. Rapporteringsskyldigheten enligt DAC 7 bygger även på ett vidare tillämpningsområde än den lag som vi föreslår.

Det finns också en osäkerhet kring arbetstidsmåttet för personer som utför plattformsarbete och om det är fråga om hel- eller deltidssysselsättningar. Antalet som någon gång utför arbete genom en digital arbetsplattform är antagligen större än antalet som har det som heltidssysselsättning och därmed också huvudsaklig försörjning.

Det finns tidigare uppskattningar om hur många som någon gång haft inkomster från plattformsarbete. Det kan röra sig om så många som 8–10 procent av alla personer mellan 16 och 74 år. Med det sagt är det en betydligt mindre del som har plattformsarbete som sin huvudsakliga försörjning. Uppskattningen i det avseendet är att det kan röra sig om 1,5 procent.[4]

Genomgången ovan visar på att det finns betydande osäkerhet kring omfattningen av sådant arbete som kommer att kunna omfattas av den reglering som vi föreslår. Vi uppskattar att det 2026 kommer röra sig om omkring 50–100 företag som är verksamma som digitala arbetsplattformar och att de sysselsätter mellan 100 000 och 150 000 personer som har plattformsarbete i varje fall som en del av sin försörjning. Därvid ska beaktas att det i Sverige är vanligt förekommande med olika typer av mellanmän i form av det som benämns som ”egenanställningsföretag”.

Den uppskattning som vi gör säger emellertid inte särskilt mycket om hur det kommer att utvecklas framöver. Som nämndes i avsnitt 3.2 uppskattar kommissionen att omfattningen av plattformsarbete kommer att öka. Vi ser inte anledning till någon annan prognos.

11.8 Aktörer som berörs av förslagen

11.8.1 Inledning

Vi kommer i följande avsnitt att redogöra för vilka som berörs av förslagen. I det nästföljande avsnittet kommer vi att redogöra närmare för konsekvenserna av lagens olika delar för de som berörs.

[4] Se Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. and Fernandez Macias, E., *New evidence on platform workers in Europe*, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3, doi:10.2760/459278, JRC118570.

Vilka konsekvenser förslagen kommer att få är beroende av i vilken utsträckning de som utför plattformsarbete tar rättigheterna som den föreslagna lagen ger dem i anspråk. I delar innehåller lagen skyldigheter som de digitala arbetsplattformarna ska fullgöra oavsett agerande från de som utför plattformsarbete och berörda arbetstagarorganisationer.

Det finns vidare utrymme för samarbete i flera frågor där skilda digitala arbetsplattformar kan komma att enas kring hur exempelvis frågor om portabilitet och kommunikationskanaler ska lösas. De förhållandena att plattformarna åtminstone delvis disponerar över vilken teknisk lösning de väljer och om de drar nytta av tänkbara skalfördelar gör att konsekvenserna till viss del är svåra att bedöma.

11.8.2 Företag

Lagen om plattformsarbete kommer först och främst gälla de företag som omfattas av lagen. En målsättning med plattformsdirektivet är att åstadkomma en särskild reglering för digitala arbetsplattformar.

Det finns digitala arbetsplattformar som är globala aktörer och vars egna utvecklingsavdelningar sysselsätter ett stort antal personer. Det kan samtidigt finnas mindre, nystartade plattformar som har tillgång till betydligt färre utvecklare.

I delar kommer den föreslagna lagen även omfatta de intermediärer som genom olika lösningar förser digitala arbetsplattformar med personer som utför plattformsarbete.

11.8.3 Personer som utför arbete

Det är klart att den föreslagna lagen kommer att beröra personer som utför plattformsarbete genom en digital arbetsplattform. De som utför plattformsarbete får, oavsett om de är arbetstagare eller uppdragstagare, rätt till ytterligare information från den digitala arbetsplattformen, utökad dataportabilitet och även olika möjligheter att ifrågasätta och diskutera beslut.

Personerna kan antingen ha ett avtalsförhållande direkt med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

11.8.4 Arbetstagarorganisationer

Arbetstagarorganisationer som har kollektivavtal med en digital arbetsplattform, alternativt organisationer som har en medlem som utför arbete genom en digital arbetsplattform, ges egna rättigheter i den föreslagna lagen. Lagen om plattformsarbete vilar även på antagandet att sådana organisationer bistår sina medlemmar i förhållande till huvudmannen.

Våra förslag kommer antagligen att medföra ett behov av utbildning av förtroendevalda och andra fackliga företrädare.

11.8.5 Myndigheter och domstolar

Lagen utpekar särskilt två myndigheter. Det är för det första Integritetskyddsmyndigheten (IMY) och för det andra Arbetsmiljöverket. Nämnda myndigheter kommer att beröras av lagen då de anförtros nya uppgifter. Vidare kommer mål och ärenden kunna bli föremål för prövning i Arbetsdomstolen och i allmän förvaltningsdomstol.

11.9 Konsekvenser av förslagen

11.9.1 Inledning

Plattformsdirektivet och även den av oss föreslagna lagen om plattformsarbete innehåller olika delar. Vi kommer här att behandla lagens olika kapitel för sig. Redogörelsen kommer att skilja sig åt mellan kapitlen. Först behandlar vi kapitel 2 om sysselsättningsstatus och därefter kapitel 3 och 4 om dataskyddsfrågor respektive inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning. Avslutningsvis behandlar vi bestämmelserna om information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer samt kommunikationskanaler. Vi kommer inte behandla kapitlen om tillsyn och påföljder självständigt, utan dessa kommer att tas upp i samband med att vi behandlar de materiella reglerna. Kapitel 3 i den föreslagna lagen står under myndighetstillsyn. I övrigt kan brott mot lagen medföra skyldighet att betala skadestånd.

Det står klart att digitalt plattformsarbete kan omfatta många olika sorters arbetsuppgifter. Att leda och fördela arbete genom automatiska system är ett relativt nytt sätt att organisera arbete på.

Det är för utredningen klart att förslagen till genomförande av plattformsdirektivet kommer att leda till ökade kostnader för företagen. Däremot är det en öppen fråga i vilken utsträckning som denna kostnadsökning kommer att belasta de som köper tjänster genom digitala arbetsplattformar.

Förslagen kommer att omfatta små och stora företag. I relation till storleken och med hänsyn till vilka kostnader dessa företag annars har kommer regleringen vara olika betungande.

Vi har varit i kontakt med flera plattformsföretag. Vissa företag har uppgett att de har svårt att uppskatta kostnaderna av regleringen som återfinns i direktivet. Andra har gett konkreta beräkningar av kostnader utifrån vissa artiklar i plattformsdirektivet. Sammantaget har företagen gett uttryck för att delar av direktivet kan medföra betydande kostnader.

11.9.2 Flertalet andra osäkerhetsmoment

Ovan har vi beskrivit att det finns en osäkerhet kring antalet som kommer att omfattas av lagen om plattformsarbete (avsnitt 11.7). Det finns även ytterligare osäkerhetsmoment. Som vi också nämnde ovan är många av de digitala arbetsplattformarna företag med stort tekniskt kunnande och även en väsentlig innovativ förmåga. Hur de väljer att lösa de åligganden som regleringen medför är en öppen fråga. Utredningen har vidare svårt att ha någon uppfattning om möjligheten till tekniska lösningar av de frågor som kommer att regleras i lagen. Ytterligare ett osäkerhetsmoment hänger samman med att lagen om plattformsarbete bygger på plattformsdirektivet, som i sin tur lämnar ett visst utrymme för tolkning.

11.9.3 Sysselsättningsstatus

Bedömning

Förslagen gällande sysselsättningsstatus kan leda till en viss ökning av antalet domstolstvister. Ökningen är dock inte större än att den kan hanteras inom ramen för den planerade medelstilldelningen till domstolarna.

Arbetsmiljöverkets formella tillsynsansvar påverkas inte av förslagen med bäring på frågan om sysselsättningsstatus. Det behövs därmed inga ökade anslag med anledning av detta.

Den rättsliga presumtion som föreslås kan leda till att fler personer klassificeras som arbetstagare. Det är svårt att kvantifiera hur många det kan handla om. Ändrad klassificering kan möjligen leda till ökade intäkter för det allmänna och en omklassificering kan leda till ökade kostnader för företagen.

Våra förslag i denna del leder inte till några ökade kostnader för kommuner och regioner.

Regleringen i lagens andra kapitel innehåller två delar. Den första delen riktar sig mot enskilda och ska underlätta för personer som utför plattformsarbete att få fastställt att de är arbetstagare. Den andra delen tar sikte på Arbetsmiljöverket och ger myndigheten en likartad presumtion när det gäller tillsynsarbetet.

Digitala arbetsplattformar har i olika skepnader funnits i Sverige i lite mer än tio år. Den första resan med Uber genomfördes 2013 och gick mellan Hägerstensåsen och Södermalm i Stockholm. I Sverige finns enbart ett fall där en person som arbetat genom en digital arbetsplattform gjort gällande i domstol att vederbörande är arbetstagare hos den digitala arbetsplattformen, det s.k. Foodoramålet (AD 2022 nr 45).

Antalet personer som, under tiden digitala arbetsplattformar varit verksamma i Sverige, valt att gå till domstol för att få sin sysselsättningsstatus prövad är således begränsat. Det finns vidare, som vi beskrivit ovan, ett antal kammarrättsdomar där det prövats om plattformar har arbetsmiljöansvar, se avsnitt 6.2.4.

Även utan domstolsprövning kan den föreslagna regleringen i andra kapitlet få till följd att ett antal personer som tidigare varit att se som uppdragstagare efter lagens ikraftträdande ska betraktas som

arbetstagare. Klassificeringen som arbetstagare medför att den arbetsrättsliga regleringen blir tillämplig och personen i fråga blir därmed bl.a. berättigad till semester på sätt som framgår av semesterlagen (1977:480). Det är något som kan medföra vissa ökade kostnader men även viss ökad administration för företagen. Kommissionen har, när plattformsdirektivet var på förslagsstadiet, uppskattat att 138 301 personer skulle omklassificeras i Sverige.[5] Vi uppfattar inte omklassificering av uppdragstagare i den storleksordningen som en sannolik följd av den föreslagna lagen.

I AD 2022 nr 45 såväl som i flera av domarna från kammarrätten var de aktuella personerna som utfört arbete anställda hos ett annat företag än plattformen. I AD 2022 nr 45 angavs att det var ett bemanningsföretag. Hur man rättsligt ska klassificera bolag som brukar benämnas ”egenanställningsföretag” har inte slutligt avgjorts av domstol. I flera av domstolstvisterna har arbetspresterande part haft ett avtalsförhållande som inneburit att denne varit arbetstagare hos ett sådant företag. Den som redan är arbetstagare kan inte med stöd av presumtionen omklassificeras från uppdragstagare till arbetstagare. Det är en annan sak om plattformen på grund av andra regler ska ansvara som arbetsgivare eller om ett sådant bolag är att betrakta som en intermediär. Under alla förhållanden är det inte en fråga om att omklassificeras från uppdragstagare till arbetstagare.

Av lagen om plattformsarbete framgår visserligen att presumtionen inte är tillämplig på skatterättsliga förfaranden. Med det sagt kan omklassificering även ske utan domstolsprövning. I längden kommer det, i en sådan situation, vara svårt att inte behandla personen som arbetstagare också i skatterättsligt hänseende. En konsekvent hantering får bl.a. till följd att arbetsgivaravgifter ska betalas och att preliminärskatteavdrag ska göras. En person som tjänar 30 000 kronor i lön ska betala arbetsgivaravgifter och semestertillägg på omkring 10 000 kronor.[6] Av kommissionens konsekvensutredning framgår att regleringen rörande sysselsättningsstatus kan få konsekvenser för det allmännas inkomster.[7]

Att få sin försörjning i form av lön medför att personen också får en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) utifrån vilken ett antal

[5] SWD (2021) 396 final, s. 116.
[6] Beräkningarna har gjorts med hjälp av verksamt.se, den 14 oktober 2025.
[7] SWD (2021) 396 final s. 35.

socialförsäkringsförmåner beräknas. Det kan även ha betydelse för intjänande av pensionen som ska utgå när arbetslivet nått sitt slut.

För utredningen har det inte varit möjligt att uppskatta hur många personer med ett avtalsförhållande antingen direkt med en digital arbetsplattform eller med en intermediär som kommer att omklassificeras till följd av regleringen.

Alldeles oavsett kommer lagen om plattformsarbete att öka medvetenheten om möjligheten för de som utför plattformsarbete att väcka talan för att, med tillämpning av den rättsliga presumtionen, få prövat om de är arbetstagare hos den digitala arbetsplattformen alternativt hos intermediären.

Ovan nämnde vi att det finns ett sådant avgörande som meddelats under de år som digitala arbetsplattformar i någon form funnits i Sverige. En tiofaldig ökning skulle, med en proportionerlig fördelning över tid, leda till omkring ett fall om året i domstol. En hundrafaldig ökning skulle, under samma premisser, leda till ett tiotal domstolstvister årligen. Därtill kommer att antalet digitala arbetsplattformar som sysselsätter många personer i plattformsarbete i dag inte är särskilt stort. Det kan visserligen ändras över tid. Vägledande domar från Arbetsdomstolen kan också medföra att det i större utsträckning blir möjligt att nå fram till lösningar genom förlikningar när rättsläget klarnat.

Utredningen bedömer att antalet tvister inför domstol inte kommer öka i större utsträckning än att målen kan hanteras inom ramen för de redan givna anslagen till domstolarna.

Den andra delen av bestämmelserna om sysselsättningsstatus avser att Arbetsmiljöverket i sin tillsyn kan utgå från att en digital arbetsplattform eller en intermediär är arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete, om omständigheterna ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. På samma sätt som gäller för den regel som avser enskilda kan det betyda att avtalsförhållanden omklassificeras.

Regeln kan alltså medföra att digitala arbetsplattformar ses som arbetsgivare. Det får bl.a. till följd att de ska följa arbetsmiljölagen (1977:1160) och med stöd av den utfärdade föreskrifter.

Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar blir varken större eller mindre med anledning av lagen om plattformsarbete. Utifrån den föreslagna bestämmelsen i kapitlet om sysselsättningsstatus är det således inte befogat med ytterligare anslag för Arbetsmiljöverkets del. En tänk-

bar följd av regleringen är att den kan leda till ökad tillsyn från Arbetsmiljöverkets sida då de nya reglerna delvis kan komma att skingra den oklarhet som har rått.

Sammantaget kan regleringen leda till ökade intäkter för det allmänna och ökade kostnader för företagen. Att antalet ”felklassificeringar” blir färre är en del av målsättningarna med direktivet och det främsta sätt på vilket arbetsvillkoren ska förbättras för personer som utför plattformsarbete. Såvitt vi kan bedöma kommer den föreslagna lagen i den del som rör sysselsättningsstatus inte att innebära ökade kostnader för kommuner och regioner.

11.9.4 Algoritmisk verksamhetsledning

Inledning

Vi har föreslagit att plattformsdirektivets kapitel III om algoritmisk verksamhetsledning ska genomföras i två kapitel i lagen om plattformsarbete. Vi kommer här behandla de två kapitlen; 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning och 4 kap. om inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning. Klart är att lagen innebär en ny reglering för digitala arbetsplattformar som använder sig av automatiska övervaknings- och beslutssystem.

Vid bedömningen av vilka konsekvenser som våra förslag kommer att få beaktar vi även att det rör sig om ett nytt sätt att organisera arbete.

Återkommande i konsekvensbeskrivningar är att beräkna kostnader utifrån ett behov av arbetskraft för de administrativa bördor som förslagen ålägger företagen. Som vi tidigare nämnt är digitala arbetsplattformar ofta innovativa företag med ett betydande tekniskt kunnande. Den tekniska expert som varit förordnad i utredningen har framhållit att det inte är uteslutet att åtminstone i viss utsträckning efterkomma regleringen med hjälp av tekniska lösningar. Detta renderar självfallet också kostnader men de utgör i så fall inte kostnader av administrativt slag.

Vid kontakter med företag som använder sig av automatiserade övervaknings- och beslutssystem har de, som ovan nämndes, uppgett att delar av regleringen i direktivet kan medföra betydande kostnader.

Bedömning

Bestämmelserna i 3 och 4 kap. i lagen om plattformsarbete kommer att leda till ökade kostnader för företag. Det rör egentligen alla delar av det som ingår i dessa kapitel. Det är svårt för utredningen att närmare uppskatta hur stora dessa kostnader kommer att vara.

Regleringen kommer att ge nya möjligheter för personer som utför plattformsarbete att ifrågasätta beslut som fattas av digitala arbetsplattformar.

Även berörda arbetstagarorganisationer ges nya möjligheter att få information från digitala arbetsplattformar. Det kan möjliggöra ytterligare dialog mellan plattformarna och berörda arbetstagarorganisationer.

Regleringen av algoritmisk verksamhetsledning antas inte medföra några ytterligare kostnader för kommuner och regioner.

Företag

Det är uppenbart att 3 och 4 kap. i lagen om plattformsarbete kommer att medföra ökad administration för de digitala arbetsplattformarna. Den ökade administrationen kommer att vara förenad med ökade kostnader. Det kommer också inledningsvis leda till utvecklingskostnader för att säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med lagen.

Likt annan lagstiftning uppställer lagen om plattformsarbete vissa krav. Företagen kan till viss del välja hur de förhåller sig till de legala kraven. Det är fullgott att göra minsta möjliga men företag kan samtidigt göra bedömningen att det, av olika anledningar, finns skäl att göra mer än regleringen kräver.

Gemensamt för bestämmelserna i tredje kapitlet är att de står under myndighetstillsyn. Bristande efterlevnad av denna del av lagen kan således medföra att tillsynsmyndigheten använder sig av de korrigerande befogenheter som myndigheten disponerar över.

Vidare är det klart att personer som utför plattformsarbete och även berörda arbetstagarorganisationer kan kräva skadestånd vid överträdelser av bestämmelserna i såväl tredje som fjärde kapitlet i den föreslagna lagen.

Regleringen är delvis sådan att de digitala arbetsplattformarna ska fullgöra vissa skyldigheter oberoende av hur den som utför plattformsarbete agerar. Andra delar är sådana att de skapar möjligheter för personer som utför plattformsarbete att t.ex. få en förklaring alternativt begära omprövning. I de fall regleringen är beroende av ett ianspråktagande från de som utför plattformsarbete är den administrativa bördan avhängig av hur de som utför plattformsarbete och deras arbetstagarorganisationer agerar i förhållande till de nya bestämmelserna.

Vi kommer här inleda med att beskriva det som ska fullgöras oberoende av hur den som utför plattformsarbete agerar.

Förbudet mot viss behandling av personuppgifter (3 kap. 1–3 §§) kommer inledningsvis kräva någon form av granskning av de automatiserade övervaknings- och beslutssystemen för att säkerställa att de uppfyller de legala kraven. Det framstår som något som först och främst är en engångsföreteelse. I sammanhanget ska beaktas att de digitala arbetsplattformarnas system ofta opererar i mer än ett medlemsland och även i länder utanför EU. Vår bedömning är att de digitala arbetsplattformarnas system redan i dag troligen lever upp till plattformsdirektivets och lagens förbud mot behandling av personuppgifter.

Vidare ska digitala arbetsplattformar enligt gällande rätt genomföra en konsekvensbedömning avseende dataskydd. Att den digitala arbetsplattformen i samband med konsekvensbedömningen ska inhämta synpunkter från berörd arbetstagarorganisation är något som tillför ett administrativt moment till genomförandet av bedömningen (3 kap. 4 och 5 §§). Detsamma gäller såvitt avser att konsekvensbedömningen ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation. Den administrativa bördan blir mindre om den digitala arbetsplattformen har kollektivavtal. I en sådan situation behöver plattformen enbart inhämta synpunkter från en organisation. Vidare behöver det inte heller utredas vilka organisationer som har medlemmar som utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen.

Digitala arbetsplattformar ska till personer som utför plattformsarbete lämna information om de automatiserade övervaknings- och beslutssystemen (3 kap. 7–12 §§). Informationen ska även lämnas till berörda arbetstagarorganisationer och på begäran till tillsynsmyndigheten (4 kap. 4 § och 5 kap. 7 §). Även här är det klart att lagen ålägger digitala arbetsplattformar en administrativ börda. Informationsskyl-

digheten gällande automatiserade övervaknings- och beslutssystem är mer eller mindre densamma oavsett hur många personer den digitala arbetsplattformen sysselsätter. Det kommer att uppstå en kostnad för att ta fram den information som ska lämnas enligt lagen. Vidare kommer den digitala arbetsplattformen behöva ta fram sätt på vilket informationen lämnas till personerna som utför plattformsarbete. Det är moment som kommer att generera kostnader.

I lagen finns även bestämmelser om portabilitet (3 kap. 13 §). Rätten till portabilitet för de som utför plattformsarbete innebär ett krav på att information relaterat till en specifik individ ska sparas av den digitala arbetsplattformen. Den digitala arbetsplattformen ska kostnadsfritt tillhandahålla verktyg för att portabilitetsrättigheterna ska kunna utövas. Det är något som kommer att vara förenat med utvecklingskostnader. Det kommer säkerligen bidra till ökade kostnader att det inte finns några uttryckliga tidsgränser för vilken data som ska vara möjliga att ta med sig för personer som utför plattformsarbete.

Vissa beslut ska fattas av en människa (3 kap. 14 §). Det gäller varje beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel. Det rör sig om ingripande beslut för den enskilde. Om dessa beslut i dag fattas helt utan mänsklig inblandning är inte för utredningen känt och det förekommer antagligen olika grader av mänsklig inblandning i olika plattformslösningar.

Utredningen har svårt att uppskatta hur många sådana beslut som avses i 3 kap. 14 § som kan tänkas fattas per 100 personer som utför plattformsarbete per vecka. Kravet på mänsklig inblandning kan innebära ett ökat behov av personal, en ytterligare administrativ börda och ökade kostnader för de digitala arbetsplattformarna då det skapar ett ytterligare personalbehov.

Med det sagt är besluten sådana att om de ska fattas av en människa kräver det en viss tidsåtgång för den person som ska fatta besluten. Omfattningen av tidsåtgången kommer att variera beroende på vad som aktualiserat beslutet. Med tanke på den variation som finns bland de beslut som ska fattas av en människa väljer vi att inte göra någon närmare uppskattning av kostnaderna. Det är vidare en företagsekonomisk bedömning hur många personer som behövs för att fullgöra denna uppgift.

Närliggande regleringen att vissa beslut ska fattas av en människa är att den digitala arbetsplattformen ska lämna en skriftlig redogörelse för skälen till beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem om beslutet är av väsentlig betydelse för den person som utför plattformsarbete (3 kap. 15 §). Skyldigheten är obligatorisk i de fall digitala arbetsplattformar fattar vissa beslut. Förklaringen ska vara skriftlig. Det handlar alltså om beslut som fattas eller stöds av automatiserade system.

Lagstiftningens krav är inte mer långtgående än att den förklaring som presenteras ska vara begriplig och innefatta beskrivningar av hur ett antal datapunkter gällande den person som utför plattformsarbete har behandlats.

Den digitala arbetsplattformen ska också utse en kontaktperson med vilken den eller de som utför plattformsarbete ska kunna diskutera beslut (4 kap. 14 §). Lagen innehåller inte något krav på att kontaktpersonen ska vara anställd av den digitala arbetsplattformen. Det är inte uteslutet att kontaktpersonen kan befinna sig i ett annat land.

I vilken utsträckning som en sådan person behövs kommer vidare att vara beroende av den digitala arbetsplattformens storlek. Varken plattformsdirektivet eller den lag vi föreslår anger något högsta eller lägsta antal kontaktpersoner per personer som utför plattformsarbete. Hur många som behövs är beroende av i vilken utsträckning som de tas i anspråk av personerna som utför plattformsarbete. En heltidsanställd personalvetare med en lön om 52 000 kronor i månaden kostar omkring 800 000 kronor per år inklusive sociala avgifter.[8] Hur många kontaktpersoner som digitala arbetsplattformar anser sig behöva är upp till den digitala arbetsplattformen att avgöra. Det ska ske med beaktande av att kontaktpersonen ska kunna fullgöra det som krävs enligt den föreslagna lagen och att arbetsbelastningen för honom eller henne blir acceptabel.

Lagen om plattformsarbete innehåller bestämmelser om det som i svensk rätt rör medbestämmande (4 kap. 1 och 2 §§). För digitala arbetsplattformar med kollektivavtal innebär våra förslag i denna del ingen skillnad jämfört med vad som redan gäller. För digitala arbetsplattformar utan kollektivavtal och som är arbetsgivare medför för-

[8] Medianlönen för personalvetare varierar mellan 47 300 och 55 000 kr per månad beroende på vart i landet personen är anställd, se https://www.akavia.se/rad-och-stod/lon/lon-for-din-profession/ratt-lon-som-personalvetare/, senast besökt den 24 november 2025.

slagen en ytterligare förhandlingsskyldighet. För att omfattas av lagen krävs att plattformen använder sig av automatiserade övervakningseller beslutssystem. Det är framför allt förändringar i systemen som kommer att medföra en ytterligare förhandlingsskyldighet. Det bottnar i att väsentliga förändringar av systemen kommer att utlösa förhandlingsskyldighet. Det är svårt att uppskatta tidsåtgången för genomförandet av medbestämmandeförhandlingar, särskilt då lokal organisation har möjlighet att föra frågan vidare till central nivå. Det är dessutom den digitala arbetsplattformen själv som väljer hur den vill bemanna en sådan förhandling.

Avslutningsvis vill vi uppmärksamma den reglering som avser granskning och utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete (4 kap. 6–13 §§). Enligt vår uppfattning är det inte en granskning av varje enskilt beslut och dess effekter utan en systematisk granskning av hur besluten påverkar personer som utför plattformsarbete.

Utvärderingen ska genomföras åtminstone vartannat år och resultera i en skriftlig rapport. Det finns få faktiska hållpunkter om vad granskningen ska innehålla och det gör det svårt att uppskatta sättet som de digitala arbetsplattformarna kommer att genomföra den på. Det blir därmed svårt för oss att uppskatta kostnaderna för granskningen. Enligt vår uppfattning krävs en systematisk utvärdering och inte en granskning eller utvärdering av varje beslut. Med det sagt är det ändå klart att denna reglering kommer medföra kostnader för de digitala arbetsplattformarna.

Regleringen i 3 och 4 kap. om algoritmisk verksamhetsledning innehåller också ett antal bestämmelser om sådant som är beroende av hur de personer som utför plattformsarbete väljer att agera. Den föreslagna lagen ger de som utför plattformsarbete möjligheter som andra arbetspresterande parter saknar. Regleringen är i den delen nydanande och det gör det svårt att veta i vilken utsträckning som de personer som utför plattformsarbete kommer att använda sig av möjligheterna som bestämmelserna innebär. Vidare skapar regleringen nya möjligheter för arbetstagarorganisationer som företräder personer som utför plattformsarbete.

Personer som utför plattformsarbete får genom lagen en möjlighet att begära att beslut ska omprövas. Den digitala arbetsplattformen ska svara på en sådan begäran. Det kan röra beslut av olika

slag och dignitet. För utredningen är det förenat med betydande svårigheter att uppskatta hur många personer som kommer att ta denna möjlighet i anspråk. Om den nyttjas av många, och kanske flera gånger gällande ett och samma beslut, kan det skapa betydande arbete med att formulera svar. Med hänsyn till att de underliggande besluten kan vara av skilda slag är det inte möjligt att ange en standardiserad tidsåtgång för en sådan begäran om omprövning.

Det förekommer digitala arbetsplattformar som sysselsätter tusentals personer. Även om en mycket liten andel av dessa begär omprövning är det något som kan generera arbete och innebära kostnader för plattformarna.

Vidare ska digitala arbetsplattformar självmant rätta beslut som kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete (4 kap. 16 §). Om utgångspunkten är att de flesta digitala arbetsplattformar gör sitt bästa för att följa de regler som gäller dem är behovet av rättelse av beslut sannolikt begränsat. Detsamma gäller kravet på att erbjuda lämplig ersättning. Utredningen ser inte anledning att ha någon annan utgångspunkt. Mot den bakgrunden bedömer vi att bestämmelsen om rättelse och lämplig ersättning kommer medföra begränsade kostnader för de digitala arbetsplattformarna.

Personer som utför plattformsarbete

Av lagen om plattformsarbete följer att personer som utför plattformsarbete ska få information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Lagen ger de som utför plattformsarbete nya möjligheter att ifrågasätta beslut. Överlag skapar bestämmelserna nya möjligheter för denna grupp att komma till tals med sin huvudman och hävda sin rätt.

Arbetstagarorganisationer

Arbetstagarorganisationer ska enligt lagen få en mängd information. I likhet med vad som gäller i övrigt ska informationen lämnas till lokala företrädare. Det är möjligt att den nya regleringen kommer att medföra behov av utbildning av fackliga förtroendevalda och tjänstemän i fråga om den nya regleringen. Utredningen håller det inte för uteslutet att det också kommer att finnas ett behov av sådan

utbildning för samma grupper i hur automatiserade övervaknings- och beslutssystem fungerar. Beroende på hur arbetstagarorganisationerna väljer att organisera sig sinsemellan kan kostnaden för sådan utbildning påverkas.

Regioner och kommuner

Utredningen ser i nuläget inga direkta konsekvenser för regioner och kommuner. Det gäller även i fråga om deras kostnader och intäkter.

Myndigheter

Bedömning

IMY kommer att få nya arbetsuppgifter enligt lagen om plattformsarbete, vilket medför att myndigheten behöver ytterligare medel. Utredningen uppskattar att IMY bör tillföras två–tre årsarbetskrafter. Det medför kostnader om 2,8–4,2 miljoner kronor. Finansiering bör ske genom att myndighetens anslag ökas.

Den eventuella ökningen av ärenden i domstol kan hanteras inom ramen för den verksamhet som redan bedrivs där.

IMY

Enligt våra förslag får IMY ansvar för tillsynen av 3 kap. i lagen om plattformsarbete. IMY har redan i dag ansvar för tillsyn över EU:s dataskyddsförordning på sätt som framgår av förordningen (2007:975) med instruktion för Integritetsskyddsmyndigheten. Våra förslag innebär att IMY får ett särskilt ansvar för det mångfacetterade arbete som kan bedrivas genom digitala arbetsplattformar.

I sammanhanget noterar vi att antalet klagomål och tips gällande dataskydd har ökat kraftigt de senaste åren. År 2024 inledde IMY 323 tillsynsärenden avseende EU:s dataskyddsförordning, vilket kan jämföras med 2023 då antalet inledda ärenden var 148. Gällande kamerabevakningslagen inleddes 91 ärenden 2024. Sammantaget meddelade IMY 94 beslut med korrigerande åtgärder. Merparten

var reprimander (63 fall) och i sex fall rörde det administrativa sanktionsavgifter.[9]

I kontakt med utredningen har IMY uppgett att det inledningsvis kommer finnas ett behov av vägledning och intern kompetensutveckling. IMY har vidare uppgett att myndigheten behöver tillföras ytterligare medel för att kunna sköta det uppdrag som den föreslagna lagen ger myndigheten.

IMY har även uppmärksammat att det finns oklarheter gällande antalet företag (digitala arbetsplattformar) som den kommer utöva tillsyn över. Med det sagt uppskattar myndigheten att den föreslagna lagen skapar ett behov av ytterligare två–tre årsarbetskrafter, vilket motsvarar ett behov av ytterligare medel om 2,8–4,2 miljoner kronor. Finansiering får ske genom omfördelning av medel inom ramen för det samlade budgetarbetet.

Vidare kommer IMY ha behov av att utarbeta sätt för att utöva den tillsyn som behövs för att se till att regleringen i kapitel 3 följs. Det är något som inledningsvis kommer att medföra ett behov av ökade medel. Utredningen har inte haft möjlighet att specificera något belopp i denna del.

Domstolarna

IMY:s beslut ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Det är svårt att uppskatta hur många ärenden som kan komma att bli föremål för överprövning. Vår utgångspunkt är att beslut om i vart fall sanktionsavgifter regelmässigt kommer att överklagas. Såvitt gäller EU:s dataskyddsförordning fattade IMY sex beslut om sanktionsavgifter 2024.

Vår bedömning är att måltillströmningen med anledning av överklagade beslut från IMY gällande 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning inte kommer vara sådan att den kräver någon ytterligare tillskjutning av medel till de allmänna förvaltningsdomstolarna.

Personer som utför plattformsarbete kommer att kunna väcka talan om skadestånd. Även om rör sig om omkring 100 000 personer som får denna möjlighet tror vi inte att målströmningen kommer att vara så betydande att Arbetsdomstolen eller de allmänna domstolarna

[9] Se IMY:s årsredovisning för 2024.

behöver ytterligare medel. Vi gör samma bedömning avseende den situationen att arbetstagarorganisationerna för talan för egen del.

11.9.5 Information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer

Bedömning

Skyldigheten att lämna information till Arbetsmiljöverket och uppdatera informationen kommer att medföra kostnader för de digitala arbetsplattformarna.

Arbetsmiljöverket kommer att få nya arbetsuppgifter till följd av den föreslagna regleringen i lagen om plattformsarbete. Med anledning av de nya uppgifterna behöver myndigheten tillskjutas ytterligare medel. Som en konsekvens av att antalet digitala arbetsplattformar är svårt att uppskatta har det även varit svårt att bedöma myndighetens behov av ytterligare resurser. Utredningen har inte närmare kunnat uppskatta Arbetsmiljöverkets behov av ytterligare medel. Finansiering får ske genom en ökning av myndighetens anslag.

Digitala arbetsplattformar ska enligt våra förslag lämna information till Arbetsmiljöverket. Samma information ska också lämnas till berörda arbetstagarorganisationer. Det som den digitala arbetsplattformen ska lämna information om är:

1. Antalet personer som utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen uppdelat efter tjänstgöringsgrad och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.
2. De allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden.
3. De intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.
4. Det arbete som utförs av personer som utför plattformsarbete och om deras sysselsättningsstatus.

Informationen ska lämnas senast när någon börjar utföra plattformsarbete i Sverige och uppdateras var sjätte månad.

Företag

Förslagen i denna del innebär ett nytt åliggande för företag att lämna information om deras verksamhet till Arbetsmiljöverket. Informationen ska uppdateras minst var sjätte månad. Att ta fram informationen och uppdatera den är något som kommer att medföra kostnader.

Arbetsmiljöverket

Utredningen föreslår att Arbetsmiljöverket ska tilldelas nya arbetsuppgifter som i korthet handlar om att myndigheten ska ta emot och omhänderta viss information från digitala arbetsplattformar samt utöva tillsyn över att plattformarna fullgör denna informationsskyldighet.

De nya arbetsuppgifterna för Arbetsmiljöverket kommer kräva att myndigheten tar fram ett sätt för att kunna ta emot och hantera den information som de digitala arbetsplattformarna ska lämna till myndigheten, samt införliva det i myndighetens övriga verksamhet och befintliga struktur.

Det råder, som vi ovan redogjort för, en betydande osäkerhet kring omfattningen av plattformsarbete. Det saknas vederhäftiga siffror om hur många digitala arbetsplattformar som är verksamma i Sverige och om antalet personer som utför plattformsarbete här i landet (se ovan avsnitt 11.7).

Sammantaget medför dessa osäkerhetsfaktorer att det varit svårt att uppskatta behovet av ytterligare medel för att fullgöra de nya uppgifter som enligt förslaget kommer att åläggas myndigheten.

Utredningen bedömer att Arbetsmiljöverket kommer att ha behov av ytterligare medel för att omhänderta de nya uppgifterna som lagen om plattformsarbete ålägger myndigheten.

Vi uppskattar att Arbetsmiljöverket sannolikt kommer att ha kostnader för att ta fram en föreskrift om hur uppgiftslämnandet ska gå till. Utöver det kommer Arbetsmiljöverket behöva utveckla hur mottagandet av informationen ska gå till, vilket inkluderar fram-

tagande av IT-lösningar för lämnandet av den aktuella informationen. Utöver det kommer myndigheten att behöva ytterligare personalresurser för att rättsenligt omhänderta informationen. Vi väljer här att inte uppskatta någon summa men det är tydligt att Arbetsmiljöverket behöver tillskjutas ytterligare medel för att fullgöra de nya uppgifterna. Finansiering får ske genom omfördelning av medel inom ramen för det samlade budgetarbetet.

11.9.6 Kommunikationskanaler

Bedömning

Regleringen av kommunikationskanaler kommer att medföra ytterligare kostnader för de digitala arbetsplattformarna. Utredningen har inte kunnat uppskatta omfattningen av dessa kostnader.

Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla en elektronisk kommunikationskanal som gör det möjligt för personer som utför plattformsarbete att kommunicera med varandra på ett privat och säkert sätt. Det ska även vara möjligt att kommunicera med berörda arbetstagarrepresentanter. Vidare får den digitala arbetsplattformen inte bereda sig tillgång till eller övervaka kommunikationskanalerna.

Det är de digitala arbetsplattformarna som ska tillhandahålla kommunikationskanalerna. Hur de väljer att göra detta är upp till plattformarna själva att bestämma. I vilken utsträckning som det driver utvecklingskostnader är beroende av ett flertal parametrar som utredningen saknar kännedom om. Klart är att det kommer medföra någon form av kostnad men utredningen har svårt att kvantifiera denna.

En obesvarad fråga är vilket ansvar som en digital arbetsplattform har för det som sker i kommunikationskanalen mellan personer som utför plattformsarbete. Det är tänkbart att det kan uppstå en situation som medför ett utredningsansvar, i vart fall för en digital arbetsplattform som är arbetsgivare. Detta utredningsansvar kan i sådana fall vara förknippat med kostnader.

11.10 Andra relevanta konsekvenser

11.10.1 Konsekvenser för tillväxt, konkurrenskraft, innovations- och omställningsförmåga

Plattformsdirektivet kommer att genomföras i samtliga EU:s medlemsländer. Medlemsländerna kommer alltså samtidigt att införa likartade regler om sysselsättningsstatus och algoritmisk verksamhetsledning. EU har valt en rättsakt i form av ett direktiv framför en förordning, vilket gör att det kommer finnas vissa nationella skillnader i den reglering som antas för att genomföra plattformsdirektivet.

Regleringen som är ett resultat av genomförandet kommer skapa en gemensam ram för hur digitalt plattformsarbete kommer att vara reglerat i EU. Som vi redogjort för ovan kommer det inledningsvis att medföra kostnader för anpassning till regelverket. Att det finns en EU-gemensam reglering kan bidra till att främja förtroendet för detta sätt att organisera arbete på.

Förekomsten av en gemensam reglering inom EU kan underlätta för digitala arbetsplattformar att driva sin verksamhet i Europa jämfört med att tjugosju olika regleringar antas för att lösa den efterfrågan på reglering som finns i förhållande till den tekniska utvecklingen.

Utredningen har inte möjlighet att inom de givna ramarna presentera någon välgrundad uppfattning om hur de ökade kraven i fråga om algoritmisk verksamhetsledning kommer att påverka företagens innovations- och omställningsförmåga. Vi konstaterar att EU med Sveriges stöd har antagit plattformsdirektivet och att direktivet ska genomföras här.

Regleringen av digitalt plattformsarbete kan medföra att det uppfattas som ett hållbart sätt att organisera arbete på, vilket i sin tur kan bidra till att plattformsarbete även i framtiden kan växa. Vidare är det driftsatt verksamhet som kommer att påverkas. Det finns alltjämt olika möjligheter att inom givna ramar prova nya sätt att organisera verksamheter på.

Av artikel 30 i plattformsdirektivet följer att EU-kommissionen senast den 2 december 2029 ska, efter samråd med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter på unionsnivå och centrala berörda parter, och med beaktande av hur det påverkar mikroföretag samt små och

medelstora företag, se över tillämpningen av direktivet och vid behov föreslå ändringar i lagstiftningen.

Vi noterar att EU-kommissionen presenterat vissa förslag på förenklingar gällande sådant som är närliggande dataskydd.[10]

11.10.2 Förslagens förenlighet med EU-rätten

Den lag som vi föreslår genomför EU:s plattformsdirektiv. Utöver det har vi, som beskrivs i avsnitt 11.6, föreslagit några ytterligare bestämmelser. Sammantaget bedömer vi att våra förslag är förenliga med EU-rätten.

11.10.3 Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden

Sverige är sedan trettio år medlem i EU. Åtaganden som följer av medlemskapet är långtgående, men ger oss också möjligheter att genom EU delta i många andra internationella sammanhang. Att vi fullgör det som följer av EU-medlemskapet bedömer vi inte som något som särskilt kommer att påverka Sveriges internationella åtaganden. Vi kan därvid notera att det pågår ett arbete inom ILO med att ta fram en konvention gällande digitala arbetsplattformar.[11]

11.10.4 Konsekvenser för jämställdheten

Av uppgifter som har kommit utredningen till del framgår att merparten av de som utför plattformsarbete är män. Att digitalt plattformsarbete i större utsträckning kommer att regleras kan göra att det uppfattas som en tryggare typ av sysselsättning. Om det i sig är något som kan bidra till en jämnare könsfördelning har utredningen svårt att uttala sig om. Tillsammans med en ökad acceptans för detta sätt att organisera arbete kan det möjligen leda till att fler kvinnor på sikt utför arbete genom digitala arbetsplattformar.

[10] Se COM(2025) 837 final.
[11] Se https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/ILC114-V%283%29-%5BWORKQ-250714-001%5D-Web-EN.pdf, senast besökt den 15 december 2025.

11.11 Informationsspridning

Medlemsstaterna ska säkerställa att personer som utför plattformsarbete samt digitala arbetsplattformar, inbegripet små och medelstora företag, och allmänheten får kännedom om de nationella åtgärder varigenom plattformsdirektivet införlivas, tillsammans med de relevanta bestämmelser som redan är i kraft med avseende på det innehåll som anges i artikel 1, inbegripet information om tillämpningen av den rättsliga presumtionen. Medlemsstaterna ska säkerställa att denna information ska tillhandahållas på ett tydligt, begripligt och lättillgängligt sätt, inbegripet för personer med funktionsnedsättning (artikel 27).

Lagen kommer, när den utfärdas, att publiceras i Svensk författningssamling. Till den kommer det att finnas förarbeten i form av detta betänkande men även en proposition som varit föremål för omröstning i riksdagen. Förarbetena, som kommer att finnas tillgängliga på offentliga webbplatser, innehåller sammanfattningar. Informationen är även sådan att den görs tillgänglig för personer med funktionsnedsättningar.

Det kan därutöver finnas behov av att IMY och Arbetsmiljöverket tar fram information utifrån respektive myndighets ansvarsområde enligt lagen om plattformsarbete.

Sammantaget är detta tillräckligt för att fullgöra det som framgår av artikel 27 i plattformsdirektivet.

12 Författningskommentar

12.1 Förslaget till lag (2026:000) om plattformsarbete

Lagen är ny och genomför Europarlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete (plattformsdirektivet).

Lagens uppbyggnad följer plattformsdirektivet. Kapitel 1 innehåller inledande bestämmelser. Kapitel 2 rör sysselsättningsstatus. I kapitel 3 och 4 finns paragrafer om algoritmisk verksamhetsledning. Det tredje kapitlet rör dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning och det fjärde kapitlet rör inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning. Kapitel 5 innehåller bestämmelser om information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer. Kapitel 6 rör kommunikationskanaler. I kapitel 7 behandlas tillsyn och påföljder. Kapitel 8 innehåller bestämmelser om överklagande, rättegång och preskription.

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens bakgrund

1 § Lagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete, här benämnt plattformsdirektivet.

Utredningens överväganden finns i avsnitt 4.2.2.

Av paragrafen framgår bakgrunden till lagen. Europaparlamentet och rådet antog den 23 oktober 2024 det s.k. plattformsdirektivet. Direktivet syftar till att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete (artikel 1).

Lagen syftar till att genomföra plattformsdirektivet och ska tolkas direktivkonformt.

Förhållandet till annan reglering

2 § Denna lag kompletterar 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), här benämnd EU:s dataskyddsförordning.

Paragrafen anger hur lagen förhåller sig till EU:s dataskyddsförordning. Utredningens överväganden finns i avsnitt 4.3.

Lagen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Lagen ska inte tillämpas fristående, utan läsas tillsammans med förordningen.

I förordningen finns de grundläggande bestämmelserna såvitt avser den dataskyddsrättsliga regleringen vid behandling av personuppgifter.

Plattformsdirektivet föreskriver mer specifika skyddsåtgärder när det gäller behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade system i samband med plattformsarbete, som syftar till en högre skyddsnivå avseende personuppgifter för personer som utför plattformsarbete (skäl 38). Denna högre skyddsnivå kommer till uttryck i lagen.

Hänvisningarna till EU:s dataskyddsförordning i lagen är dynamiska. Det innebär att de avser den vid varje tidpunkt gällande lydelsen av förordningen. De uttryck som anges i lagen ska förstås på samma sätt som i EU:s dataskyddsförordning.

Ett avtals ogiltighet

3 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att en rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks, om inte annat följer av 4 §.

Paragrafen genomför artiklarna 1.3 och 24. Utredningens överväganden finns i avsnitt 4.2.4 och 9.4.3.

Av paragrafen följer att lagen är tvingande. Det är alltså inte möjligt att med giltig verkan träffa avtal som upphäver eller inskränker rättigheter som framgår av lagen.

Paragrafen gäller kollektivavtal, anställningsavtal och andra avtal. Kollektivavtalsbestämmelser som inskränker rätten att begära omprövning enligt 4 kap. 15 § är exempelvis ogiltiga. Detsamma gäller ett uppdragsavtal av vilket följer att synpunkter på konsekvensbedömningen avseende dataskydd inte ska inhämtas från personer som utför plattformsarbete när berörd arbetstagarorganisation saknas (3 kap. 5 § andra stycket).

Följden av att en bestämmelse är ogiltig är som utgångspunkt att den ska lämnas utan avseende och att den tvingande regeln i denna lag träder i avtalsbestämmelsens ställe. Hela avtalet är normalt inte ogiltigt.

Paragrafen innehåller också en hänvisning till 4 §, som reglerar att det är möjligt att avvika från vissa bestämmelser genom kollektivavtal. Den bestämmelsen i lagen är med andra ord semidispositiv.

Avvikelser i kollektivavtal

4 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 4 kap. 2 § och 8 kap. 3 § under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd som avses i plattformsdirektivet.

Paragrafen genomför artiklarna 25 och 28 i plattformsdirektivet. Utredningens överväganden finns i avsnitt 4.2.4 och 9.4.3.

Av paragrafen framgår att det är möjligt att avvika från ett par angivna paragrafer genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, om avtalet respekterar det övergripande skydd som avses i direktivet. Två bestämmelser i lagen är således semidispositiva med s.k. EU-spärr.

Med central arbetstagarorganisation avses förbund eller liknande sammanslutning. Begreppet har samma innebörd som i 6 § medbestämmandelagen. En åtskillnad ska göras från lokal organisation som är part i förhandlingar med arbetsgivaren. Det är den centrala organisationen som ska sluta eller godkänna avtalet.

Det är möjligt att avvika från 4 kap. 2 §. Paragrafen utpekar en rättighet som tillkommer berörd arbetstagarorganisation.

Kollektivavtalsregleringen måste respektera det övergripande skydd som avses i plattformsdirektivet.

Det är även möjligt att avvika från bestämmelserna om preskription i 8 kap. 3 §.

Av artikel 28 i plattformsdirektivet framgår att det är möjligt för parterna att sluta kollektivavtal med mer specifika regler om algoritmisk verksamhetsledning, särskilt i fråga om de bestämmelser som genomför artiklarna 9, 10 och 11. Det finns inget hinder mot att träffa sådana kollektivavtal.

Ord och uttryck i lagen

5 § I denna lag avses med

1. *digital arbetsplattform:* en fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst som uppfyller följande krav:

a) den tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans genom elektroniska medel,

b) den tillhandahålls på begäran av en mottagare av tjänsten,

c) den inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda mot betalning, och

d) den inbegriper användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem,

2. *plattformsarbete:* arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs av en enskild till följd av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen eller en intermediär och den enskilda,

3. *intermediär:* en fysisk eller juridisk person som, i syfte att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform,

a) ingår ett avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen och ett avtalsförhållande med den person som utför plattformsarbete, eller

b) ingår i en underleverantörskedja mellan den digitala arbetsplattformen och den person som utför plattformsarbete,

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 eller, om sådan organisation inte finns, arbetstagarorganisation som har en medlem som utför plattformsarbete,

5. *automatiserade övervakningssystem:* system som används för eller som stöder övervakning eller utvärdering genom elektroniska medel av arbetets utförande för personer som utför plattformsarbete eller av den aktivitet som bedrivs i arbetsmiljön,

6. *automatiserade beslutssystem:* system som används för att genom elektroniska medel fatta eller stödja beslut som väsentligen påverkar de personer som utför plattformsarbete,

7. *tillsynsmyndigheten:* den myndighet som är tillsynsmyndighet enligt EU:s dataskyddsförordning.

Med digitala arbetsplattformar avses inte den som tillhandahåller en tjänst

a) vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser, eller

b) genom vilken personer som inte är yrkesutövare kan återförsälja varor.

Paragrafen innehåller definitioner av ord och uttryck som används i lagen.

I *första stycket 1* definieras uttrycket digital arbetsplattform. Bestämmelsen genomför artikel 2.1 a i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 19 och 20. Utredningens överväganden finns i avsnitt 5.2.1. Av bestämmelsen framgår att med en digital arbetsplattform avses en fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst som uppfyller fyra kumulativa krav.

Tjänsten ska för det första tillhandahållas, åtminstone delvis, på distans genom elektroniska medel. Det kan t.ex. ske genom en webbplats eller en mobilapplikation. Genom att det räcker att tjänsten tillhandahålls delvis på distans utesluts inte tjänster som sker på plats. En del av tjänsten kan alltså tillhandahållas i fysisk bemärkelse. Det kan t.ex. röra sig om leveranser, transporttjänster eller städtjänster.

För det andra ska tjänsten tillhandahållas på begäran av en mottagare av denna. Det får förstås som att det är mottagaren som ska initiera att tjänsten genomförs. Tjänsten kan tillhandahållas på begäran av mottagaren även om det är den digitala arbetsplattformen som bestämmer vem som ska utföra den.

För det tredje ska tjänsten, som en nödvändig och väsentlig del, inbegripa organisering av arbete som utförs av enskilda personer mot betalning. Detta gäller oavsett om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats. Organisering av arbetet kan innefatta att bestämma över vem som ska utföra arbetet samt när, var och hur det ska göras. Den som genom elektroniska medel förmedlar kontakt mellan tillhandahållaren av en tjänst och slutanvändaren utan att påverka t.ex. var, när och hur arbetet ska utföras, är inte en digital arbetsplattform. Förmedlaren kan under sådana förhållanden inte sägas organisera arbete. Tjänsten ska tillhandahållas mot betalning, men det är inte nödvändigt vare sig att det är mottagaren som betalar för tjänsten eller att betalningen går via plattformen.

Enligt det fjärde och sista kravet ska tjänsten inbegripa användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Digitala arbetsplattformar förutsätts med andra ord använda sig av digital

teknik för att exempelvis matcha uppdrag med en viss utförare. Som framgår av ordalydelsen är det tillräckligt att den digitala arbetsplattformen använder den ena och/eller andra typen av automatiserat system. Vad som avses med sådana system framgår av punkterna 5 och 6.

Vid tolkning av uttrycken på distans, elektronisk väg och på begäran kan vägledning hämtas från definitionerna i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1535 av den 9 september 2015 om ett informationsförfarande beträffande tekniska föreskrifter och beträffande föreskrifter för informationssamhällets tjänster (kodifiering). Där anges att med *på distans* avses tjänster som tillhandahålls utan att parterna är närvarande samtidigt. *På elektronisk väg* definieras i det direktivet som en tjänst som sänds vid utgångspunkten och tas emot vid slutpunkten med hjälp av utrustning för elektronisk behandling och lagring av uppgifter, och som i sin helhet sänds, befordras och tas emot genom tråd, radio, optiska medel eller andra elektromagnetiska medel. Med uttrycket *på individuell begäran av en tjänstemottagare* avses en tjänst som tillhandahålls genom överföring av uppgifter på individuell begäran.

I *punkt 2* definieras uttrycket plattformsarbete. Bestämmelsen genomför artikel 2.1 b i direktivet. Utredningens överväganden finns i avsnitt 5.2.2. Plattformsarbete är arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs av en enskild till följd av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen eller en intermediär och den enskilda. Direktivet är tillämpligt på plattformsarbete som utförs i unionen (artikel 1.3) och den svenska lagen avser arbete som utförs här i landet. Att plattformsarbetet ska utföras i Sverige är underförstått.

Den som utför arbete ska ha träffat avtal om detta antingen med en digital arbetsplattform eller med en intermediär. För definitionens del saknar det dock betydelse om det finns ett avtalsförhållande mellan den enskilda eller en intermediär och mottagaren av tjänsten (se artikel 2.1 b).

En person som utför plattformsarbete kan rättsligt klassificeras antingen som arbetstagare eller uppdragstagare. Bedömningen av om en person utför plattformsarbete ska göras objektivt. Det är alltså inte avgörande hur parterna valt att benämna sitt avtal.

I *punkt 3* definieras begreppet intermediär. Bestämmelsen genomför artikel 2.1 e och motiveras i ingressens skäl 24. Utredningens

överväganden finns i avsnitt 5.2.5. Av bestämmelsen framgår att en intermediär kan sorteras in i en av underkategorierna i punkterna a eller b.

Punkt a omfattar en fysisk eller juridisk person som träffar dels ett avtal med den digitala arbetsplattformen, dels ett avtal med den person som utför plattformsarbete. Avtalen ska syfta till att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform.

Enligt punkt b omfattas även en fysisk eller juridisk person som, i syfte att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform, ingår i en underleverantörskedja mellan den digitala arbetsplattformen och den person som utför plattformsarbete.

Att en fysisk eller juridisk person utgör en intermediär vid tillämpningen av den nu aktuella lagen hindrar inte att personen också är ett bemanningsföretag. Om så är fallet är även befintlig reglering rörande uthyrning av arbetstagare tillämplig.

I *punkt 4* definieras berörd arbetstagarorganisation. Bestämmelsen genomför artiklarna 2.1 f och 25, som motiveras i ingressens skäl 21–23. Utredningens överväganden finns i avsnitt 4.4.5. Berörd arbetstagarorganisation är primärt 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. Om en sådan organisation inte finns avses med berörd arbetstagarorganisation en organisation som har minst en medlem som utför plattformsarbete. I första hand ska alltså rollen som arbetstagarrepresentant bäras av arbetstagarorganisation med kollektivavtal och i andra hand av en organisation som har minst en medlem som utför arbete genom plattformen.

I *punkt 5* definieras automatiserade övervakningssystem. Bestämmelsen genomför artikel 2.1 h. Utredningens överväganden finns i avsnitt 5.2.6. Med automatiserade övervakningssystem avses system som används för eller som stöder övervakning eller utvärdering genom elektroniska medel av arbetets utförande för personer som utför plattformsarbete eller av den aktivitet som bedrivs i arbetsmiljön. Definitionen av automatiserade övervakningssystem är bred. Det kan t.ex. röra sig om system för GPS-spårning eller mjukvara som registrerar tangenttryckningar. Vidare är det tillräckligt att de automatiserade systemen stöder övervakning eller utvärdering.

Definitionen av automatiserade övervakningssystem är teknikneutral genom att inte specificera de elektroniska medel som ska användas. Övervakningen behöver inte avse hur t.ex. arbetet utförs, utan begreppet omfattar även andra aktiviteter som utförs i arbetsmiljön, såsom aktiviteter under raster. Övervakning genom elektroniska medel kan innebära insamling av personuppgifter och aktualiserar då bestämmelserna i EU:s dataskyddsförordning.

I *punkt 6* definieras automatiserade beslutssystem. Bestämmelsen genomför artikel 2.1 i. Utredningens överväganden finns i avsnitt 5.2.7. Automatiserade beslutssystem är system som används för att genom elektroniska medel fatta eller stödja beslut som väsentligen påverkar de personer som utför plattformsarbete. Det är alltså tillräckligt att de automatiserade beslutssystemen används för att stödja sådana beslut. Exempelvis kan det handla om att de automatiska systemen rekommenderar en människa att fatta ett visst beslut.

Beslut som väsentligen kan påverka de personer som utför plattformsarbete är enligt direktivet framför allt beslut som påverkar personernas rekrytering, tillgång till och organisation av arbetsuppgifter, inkomst (inbegripet prissättningen av enskilda uppgifter), säkerhet och hälsa, arbetstid, tillgång till utbildning, befordran eller motsvarande, avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto (artikel 2.1 i). Det kan alltså röra sig om personernas arbetsvillkor men även andra frågor.

I *punkt 7* definieras tillsynsmyndigheten. Bestämmelsen genomför artikel 24.1. Utredningens överväganden finns i avsnitt 4.5.3. Tillsynsmyndigheten är den myndighet som är tillsynsmyndighet enligt EU:s dataskyddsförordning. Av förordningen (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning framgår att Integritetsskyddsmyndigheten är den svenska tillsynsmyndigheten enligt EU:s dataskyddsförordning.

Av *andra stycket* framgår en inskränkning i två led av uttrycket digital arbetsplattform. Bestämmelsen genomför artikel 2.2. Utredningens överväganden finns i avsnitt 5.2.1. Av bestämmelsen framgår att uttrycket digitala arbetsplattformar inte omfattar den som tillhandahåller en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser, eller genom vilken personer som inte är yrkesutövare kan återförsälja varor. Det innebär exempelvis att korttidsuthyrning av bostäder faller utanför definitionen av digitala arbetsplattformar. Det senare ledet i andra stycket undantar tjänster genom vilka per-

soner som inte är yrkesutövare kan återförsälja varor. Om en plattform organiserar återförsäljning av varor som sker genom yrkesutövare kan det dock inte uteslutas att det är fråga om en digital arbetsplattform i lagens mening.

Tystnadsplikt gällande information till berörd arbetstagarorganisation

6 § När information enligt denna lag ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation gäller 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Utredningens överväganden finns i avsnitt 8.2.6.

Av lagen framgår att viss information ska lämnas till berörda arbetstagarorganisationer. På samma sätt som gäller för lämnande av information enligt 21 och 22 §§ medbestämmandelagen ska frågan om tystnadsplikt kunna göras till en förhandlingsfråga mellan parterna. Om parterna inte kan enas om tystnadspliktens omfattning får den ytterst bestämmas av domstol.

Att bryta mot tystnadsplikten kan medföra skadeståndsskyldighet i enlighet med 7 kap. 13 §.

2 kap. Sysselsättningsstatus

Rättslig presumtion

1 § Om en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under den digitala arbetsplattformens ledning och kontroll ska han eller hon anses vara arbetstagare, om inte den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare.

Paragrafen genomför artikel 5.1, 5.2 och delvis 5.3 i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 30–32 och 34. Utredningens överväganden finns i avsnitt 6.2.5.

Paragrafen innehåller en rättslig presumtion om när ett anställningsförhållande föreligger. Presumtionen är tillämplig i tvistemål.

Bestämmelsen är tillämplig om en person utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform. Frågan

om så är fallet får avgöras med tillämpning av sedvanliga principer om åberops- och bevisbörda.

Paragrafen innebär i övrigt en prövning i två led.

Det första ledet tar sikte på omständigheter som har betydelse för att bedöma om arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll.

Med ledning och kontroll avses att huvudmannen har ett bestämmande inflytande över när, var och hur den arbetspresterande parten utför arbetet. Omständigheter som talar för att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll kan avse sådant som visar att huvudmannen bestämmer över eller övervakar när och var arbetet närmare utförs och det sätt på vilket arbetsuppgifterna genomförs.

Huvudmannen kan utöva ledning och kontroll genom att låta någon annan utöva ledning och kontroll i sitt ställe. Den ledning och kontroll som utövas av annan tillgodoräknas i sådana fall normalt huvudmannen vid prövningen av om någon är arbetstagare.

Att huvudmannen bestämmer över eller kontrollerar resultatet av arbetet talar inte i sig för att arbetet utförs under dennes ledning och kontroll.

Om den arbetspresterande parten kan visa omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll anses – presumeras – att den arbetspresterande parten är arbetstagare.

Enligt det andra ledet i bestämmelsen har den digitala arbetsplattformen möjlighet att bryta presumtionen genom att visa andra omständigheter som medför att personen som utför plattformsarbete inte ska anses vara arbetstagare.

Frågan om en arbetspresterande part är att anse som arbetstagare eller uppdragstagare avgörs enligt fast praxis från Arbetsdomstolen genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Utöver om arbetet har utförts under huvudmannens ledning och kontroll beaktas sådant som arbetsförhållandets varaktighet, sysselsättningsgraden och ersättningens form. Som ytterligare exempel på omständigheter som kan beaktas vid helhetsbedömningen kan nämnas i vilken utsträckning den arbetspresterande parten har en personlig arbetsskyldighet, intar en underordnad ställning och tar del i huvudmannens affärsmässiga risker. Hänsyn ska inte bara tas till innehållet i det avtal som parterna träffat utan även till sådana omständigheter som den sakliga innebörden av avtalade villkor och

de faktiska förhållanden under vilka den arbetspresterande parten har utfört arbete.

Den nu aktuella bestämmelsen är inte avsedd att ändra hur helhetsbedömningen ska göras.

För att presumtionen ska brytas krävs att huvudmannen åberopar och bevisar andra omständigheter än sådana som är kopplade till ledning och kontroll och att dessa omständigheter medför att den arbetspresterande parten vid en helhetsbedömning inte är att anse som arbetstagare. Inom ramen för en prövning av det andra ledet ska domstolen även beakta att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll. Domstolen kan även beakta omständigheter som har åberopats av den arbetspresterande parten.

Att den som utför plattformsarbete inte förmått visa omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under den digitala arbetsplattformens ledning och kontroll hindrar inte att personen efter en helhetsbedömning, där åberops- och bevisbördan fördelas enligt sedvanliga principer, anses vara arbetstagare.

Paragrafen kan tillämpas i mål där en person som utför plattformsarbete gör gällande att han eller hon har anspråk som tillkommer arbetstagare, t.ex. anspråk på semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480). Bestämmelsen kan även tillämpas om en person som utför plattformsarbete för en fastställelsetalan om att han eller hon är arbetstagare.

2 § Om en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under intermediärens ledning och kontroll ska han eller hon anses vara arbetstagare, om inte intermediären visar omständigheter som medför att personen inte är arbetstagare.

Paragrafen genomför artiklarna 3, 5.1 och 5.2, som motiveras i skäl 24, 30–32 och 34. Utredningens överväganden finns i avsnitt 5.3.3 och 6.2.6.

Paragrafen innebär att samma presumtion för ett anställningsförhållande gäller för personer vilka har träffat avtal med en intermediär som för personer som träffat avtal direkt med en digital arbetsplattform. Bestämmelsen är tillämplig i tvistemål.

Bedömningen av om det finns omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförs under intermediärens ledning och kontroll sker på samma sätt som beskrivits i kommentaren till 2 kap. 1 §.

Intermediären kan utöva ledning och kontroll genom att låta den digitala arbetsplattformen utöva ledning och kontroll. Den ledning och kontroll som den digitala arbetsplattformen utövar kan alltså tillgodoräknas intermediären vid prövningen av om någon är arbetstagare hos intermediären eller inte enligt 2 kap. 2 §.

För frågan om en person utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär tillämpas sedvanliga principer om åberops- och bevisbörda.

3 § Bestämmelserna i 1 och 2 §§ gäller inte i skatte- och straffrättsliga förfaranden samt frågor som rör socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring.

Paragrafen genomför artikel 5.3 i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 32. Utredningens överväganden finns i avsnitt 6.2.5.

Paragrafen undantar skatte- och straffrättsliga förfaranden samt frågor som rör socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring från presumtionsreglernas tillämpningsområde. Presumtionen är exempelvis inte tillämplig i en förvaltningsrättslig process mellan en enskild och Försäkringskassan.

Arbetsmiljöverkets tillsyn

4 § Vid Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt lagstiftningen om arbetsmiljö, arbetstid, utstationering och skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ska en digital arbetsplattform anses vara arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform, om omständigheterna ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll. Detta gäller inte om den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att den inte är arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete.

Det som är föreskrivet avseende digitala arbetsplattformar enligt första stycket ska också gälla för intermediärer.

Paragrafen genomför delvis artiklarna 3 och 5.3 i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 24 och 32. Utredningens överväganden återfinns i avsnitt 5.3.3, 6.2.5 och 6.2.6.

Genom paragrafen införs en rättslig presumtion om när ett anställningsförhållande ska anses föreligga. Presumtionen är tillämplig

i Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt lagstiftningen om arbetsmiljö, arbetstid, utstationering och skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. I Arbetsmiljöverkets tillsyn ingår inte att utdöma straff och presumtionen är alltså inte tillämplig i brottmål.

Bestämmelsen är tillämplig på personer som utför plattformsarbete, dvs. arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs av en enskild till följd av ett avtal mellan den digitala arbetsplattformen eller en intermediär och den enskilda. För frågan om vem som är den arbetspresterande partens huvudman – avtalsmotpart – gäller sedvanliga krav på utredning.

Första stycket är tillämpligt när plattformsarbetet utförs till följd av ett avtal mellan den digitala arbetsplattformen och den enskilda.

Enligt bestämmelsen ska en digital arbetsplattform anses vara arbetsgivare till den eller de som utför plattformsarbete, om den utredning som Arbetsmiljöverket gör, visar att det föreligger omständigheter som ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll.

I samband med handläggningen av ett tillsynsärende åligger det Arbetsmiljöverket att göra en bedömning av de allmänna omständigheterna kring utförandet av arbetet. Utredningen, som inte tar sikte på ett enskilt anställningsförhållande, kan inriktas på omständigheter som ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll.

Med ledning och kontroll avses att den digitala arbetsplattformen har ett bestämmande inflytande över när, var och hur den arbetspresterande parten utför arbetet. Omständigheter som talar för att arbetet utförs under plattformens ledning och kontroll kan avse sådant som visar att plattformen bestämmer över eller övervakar när och var arbetet närmare utförs och det sätt på vilket arbetsuppgifterna genomförs.

Den digitala arbetsplattformen kan utöva ledning och kontroll genom att låta tjänstemottagaren eller någon annan utöva ledning och kontroll i sitt ställe. Den ledning och kontroll som utövas av annan tillgodoräknas i sådana fall normalt plattformen vid prövningen av om någon är arbetstagare.

Om det föreligger omständigheter som ger anledning att anta att arbete utförs under plattformens ledning och kontroll ska den digitala arbetsplattformen anses vara arbetsgivare, om inte plattfor-

men visar omständigheter som medför att den inte är arbetsgivare i förhållande till den eller de som utför plattformsarbete.

Presumtionen för att det föreligger ett anställningsförhållande kan brytas om omständigheterna i ärendet är sådana att de vid en helhetsbedömning leder till slutsatsen att ett anställningsförhållande inte föreligger. Den nu aktuella bestämmelsen är inte avsedd att ändra hur helhetsbedömningen ska göras, men klargör att det åligger den digitala arbetsplattformen att föra fram omständigheter utan koppling till ledning och kontroll som medför att en arbetspresterande part inte är att anse som arbetstagare, och att huvudmannen därmed inte är arbetsgivare.

Presumtionen bryts alltså om den digitala arbetsplattformen visar omständigheter som medför att den arbetspresterande parten vid helhetsbedömningen inte är att anse som arbetstagare. För att presumtionen ska brytas måste den digitala arbetsplattformen alltså tillföra ärendet utredning som medför att den arbetspresterande parten vid en helhetsbedömning inte ska ses som arbetstagare. Detta kan t.ex. ske i samband med att Arbetsmiljöverket, innan beslut fattas, kommunicerar ärendet med den digitala arbetsplattformen enligt 25 § förvaltningslagen (2017:900).

Utöver de omständigheter som den digitala arbetsplattformen tillfört ärendet ska Arbetsmiljöverket beakta sådana omständigheter som har betydelse för helhetsbedömningen som kommit till myndighetens kännedom på annat sätt.

Av *andra stycket* följer att en intermediär, på samma sätt som en digital arbetsplattform, kan anses som arbetsgivare vid Arbetsmiljöverkets tillsyn. Bedömningen sker på samma sätt som beskrivits gällande första stycket.

Fastställelsetalan

5 § En talan om att få fastställt att en person som utför eller har utfört plattformsarbete är arbetstagare får tas upp till prövning.

Utredningens överväganden finns i avsnitt 6.2.5.

Paragrafen anger att en person som utför eller har utfört plattformsarbete har möjlighet att föra en fastställelsetalan om att han eller hon är arbetstagare.

3 kap. Dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning

Förbud mot behandling av vissa personuppgifter

1 § Digitala arbetsplattformar får inte genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem behandla personuppgifter om en person som utför plattformsarbete såvitt avser

1. det emotionella eller psykologiska tillståndet hos personen,
2. privata samtal, eller
3. biometriska uppgifter för att fastställa personens identitet genom att jämföra dessa uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om fysiska personer i en databas.

Detsamma gäller i fråga om behandling av personuppgifter för att

1. förutse utövandet av grundläggande rättigheter som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, eller
2. härleda en persons ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, emotionellt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning.

Bestämmelsen i första stycket 3 hindrar inte automatiserad en-till-en-verifiering, inklusive autentisering, av fysiska personers identitet genom jämförelse av deras biometriska uppgifter med tidigare lämnade biometriska uppgifter när sådan verifiering i övrigt är tillåten.

Paragrafen genomför delvis artikel 7 i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 39–42. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.5.3. Artikel 7 och den aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskydd i enlighet med artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Paragrafen förbjuder digitala arbetsplattformar att genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem behandla vissa i paragrafen uppräknade personuppgifter som rör personer som utför plattformsarbete. Utöver vad som framgår av paragrafens tredje stycke finns inga möjligheter till undantag från förbudet. Det är t.ex. inte möjligt att behandla uppgifterna till följd av samtycke.

Paragrafen gäller både arbetstagare och uppdragstagare som utför plattformsarbete, oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

Begreppet personuppgifter har samma innebörd som i EU:s dataskyddsförordning och avser varje upplysning som rör en identifierad eller identifierbar fysisk person (se vidare artikel 4.1 i EU:s dataskyddsförordning).

Med behandla avses, såvitt här är av intresse, en åtgärd eller kombination av åtgärder beträffande personuppgifter eller uppsättningar av personuppgifter. Som exempel kan nämnas insamling, registrering och organisering (se vidare artikel 4.2 i EU:s dataskyddsförordning).

Automatiserade övervaknings- och beslutssystem definieras i 1 kap. 5 § första stycket 5 och 6.

Första stycket 1 rör personuppgifter om det emotionella eller psykologiska tillståndet hos en person som utför plattformsarbete. Det kan avse t.ex. psykiska diagnoser men också känslouttryck.

Första stycket *2* avser personuppgifter som rör arbetspresterande parts privata samtal med närstående och andra. Förbudet omfattar även samtal med andra personer som utför plattformsarbete och representanter för personer som utför plattformsarbete (artikel 7.1 b). Samtalen ska vara av privat natur.

Första stycket *3* förbjuder biometrisk identifiering, varmed avses identifiering genom en jämförelse av biometriska uppgifter om en person med lagrade biometriska uppgifter i en databas avseende flera personer (en-till-många-identifiering). Biometriska uppgifter syftar på personuppgifter om en persons fysiska, fysiologiska eller beteendemässiga kännetecken, som tagits fram genom särskild teknisk behandling och som gör det möjligt att identifiera personen (se vidare artikel 4.14 i EU:s dataskyddsförordning). I tredje stycket förtydligas att förbudet inte omfattar s.k. en-till-en-verifiering.

Andra stycket rör behandling som sker med ett visst syfte (”för att…”). Uttrycket ”detsamma gäller” markerar att förbudet för digitala arbetsplattformar att genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem behandla personuppgifter om en person som utför plattformsarbete även omfattar sådan behandling av personuppgifter som nämns i andra stycket.

Andra stycket *1* rör behandling av personuppgifter i syfte att förutse utövandet av grundläggande rättigheter som omfattas av EU-stadgan. Direktivet nämner särskilt föreningsfrihet, förhandlingsrätt, rätt till kollektiva åtgärder, information och samråd, men gäller emellertid samtliga artiklar i EU-stadgan (artikel 7.1 d). Det kan således röra t.ex. facklig organisering, förberedelse av stridsåtgärder men även utövandet av rätt till föräldraledighet och skydd för personuppgifter.

Andra stycket *2* rör behandling av personuppgifter för att härleda en persons ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska

åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, emotionellt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning. Förutom migrationsstatus rör det sig om känsliga personuppgifter enligt artikel 9 i EU:s dataskyddsförordning. Behandling av sådana uppgifter är, som framgår där, redan förbjuden. Bestämmelsen i 3 kap. 1 § andra stycket 2 kompletterar förbudet i EU:s dataskyddsförordning. Det som är förbjudet genom punkt 2 är behandling genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem för att utreda om någon omfattas av de känsliga personuppgifter som räknas upp där, inbegripet migrationsstatus. För behandling på annat sätt än genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem tillämpas allmänna dataskyddsregler.

Tredje stycket förtydligar att en i övrigt tillåten en-till-en-verifiering inte omfattas av förbudet i första stycket 3 (jfr skäl 41 i plattformsdirektivet). Med en-till-en-verifiering avses att det sker en jämförelse med biometriska uppgifter som rör en person men inte en jämförelse med biometriska uppgifter som rör flera personer.

2 § Digitala arbetsplattformar får inte genom automatiserade övervaknings- eller beslutssystem samla in personuppgifter om en person som utför plattformsarbete under tiden när personen inte erbjuder eller utför plattformsarbete.

Paragrafen genomför artikel 7.1 c, som motiveras i ingressens skäl 39. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.5.3. Artikel 7 och den aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskydd i enlighet med artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Paragrafen syftar till att förhindra automatiserad insamling av personuppgifter under tid personer som utför plattformsarbete är lediga. Förbudet gäller insamling av personuppgifter genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem under tiden när en person inte erbjuder eller utför plattformsarbete. Att erbjuda arbete avser att personen på något sätt är aktiv genom den digitala arbetsplattformen för att motta uppdrag om att utföra arbete.

Förbudet gäller både arbetstagare och uppdragstagare som utför plattformsarbete, oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

3 § Bestämmelserna i 1 och 2 §§ gäller också automatiserade system som fattar eller stöder beslut som påverkar personer som utför plattformsarbete.

Bestämmelserna som nämns i första stycket gäller personer som utför plattformsarbete från och med början av ett rekryterings- eller urvalsförfarande.

Paragrafen genomför artikel 7.2 och 7.3, som motiveras i skälen 39–42. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.5.3. Artikel 7 och den aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i enlighet med artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Av paragrafens *första stycke* framgår att tillämpningsområdet av förbudet i 1 och 2 §§ är vidare än enbart behandling och insamling genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Det gäller även vid användning av automatiserade system som fattar eller stöder beslut som påverkar personer som utför plattformsarbete.

Förbudet gäller beslut som på något sätt påverkar den som utför plattformsarbete (artikel 7.3). Paragrafens första stycke har ett brett tillämpningsområde och omfattar nästintill alla beslut med koppling till en person som utför plattformsarbete, då sådana beslut på något sätt kommer att påverka den som utför plattformsarbete.

Av paragrafens *andra stycke* framgår att förbudet i 1 och 2 §§ gäller personer som utför plattformsarbete från och med början av ett rekryterings- eller urvalsförfarande. Förbudets tillämpning aktualiseras alltså även i samband med rekryterings- och urvalsförfaranden.

Paragrafen gäller både arbetstagare och uppdragstagare som utför plattformsarbete, oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

Konsekvensbedömning avseende dataskydd

4 § För automatiserade övervaknings- och beslutssystem finns bestämmelser om att en konsekvensbedömning ska göras i artikel 35 i EU:s dataskyddsförordning. Vidare finns bestämmelser om att förhandssamråd ska begäras hos tillsynsmyndigheten i artikel 36 i samma förordning.

Paragrafen genomför artikel 8 i plattformsdirektivet, som motiveras i skäl 43. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.6.4.

Paragrafen upplyser om de skyldigheter som gäller enligt artiklarna 35 och 36 i EU:s dataskyddsförordning. Att en konsekvens-

bedömning ska genomföras följer således av EU:s dataskyddsförordning och inte i sig av denna paragraf. Underlåtenhet att genomföra en konsekvensbedömning är ett brott mot den förordningen och inte mot denna lag.

5 § En digital arbetsplattform ska inhämta synpunkter från berörd arbetstagarorganisation i samband med att den digitala arbetsplattformen genomför konsekvensbedömningen.

Om det inte finns någon berörd arbetstagarorganisation ska den digitala arbetsplattformen i stället inhämta synpunkter från de som utför plattformsarbete.

Paragrafen genomför artikel 8.1 i plattformsdirektivet, som motiveras i skäl 43. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.6.4. Paragrafen avser dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Av *första stycket* framgår att den digitala arbetsplattformen ska inhämta synpunkter från berörd arbetstagarorganisation. Paragrafen kompletterar artikel 35.9 i EU:s dataskyddsförordning. Där framgår att synpunkter ska inhämtas när det är lämpligt. I förhållande till berörda arbetstagarorganisationer är kravet obligatoriskt. Någon prövning av om det är lämpligt behöver inte göras. En digital arbetsplattform kan alltså inte genomföra en konsekvensbedömning korrekt utan att inhämta synpunkter från berörd arbetstagarorganisation.

Synpunkterna ska inhämtas i samband med genomförandet av konsekvensbedömningen. Genomförandet av en konsekvensbedömning är en pågående process men ska utmynna i ett skriftligt dokument. Den digitala arbetsplattformen ska inhämta synpunkterna innan det skriftliga dokumentet är slutligt färdigställt.

Paragrafen innebär att berörda arbetstagarorganisationer på lämpligt sätt ska få tillfälle att framföra synpunkter på konsekvensbedömningen. För att det ska vara möjligt behöver innehållet i konsekvensbedömningen vara känt för berörd arbetstagarorganisation.

Av paragrafens *andra stycke* framgår att om det saknas berörd arbetstagarorganisation ska synpunkter i stället inhämtas från de som utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen. Berörd arbetstagarorganisation saknas om det inte finns någon arbetstagarorganisation vars medlem utför plattformsarbete hos den digitala arbetsplattformen.

Information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem

6 § Digitala arbetsplattformar ska på sätt som framgår av 7–12 §§ informera personer som utför plattformsarbete om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

Paragrafen genomför artikel 9.1, som motiveras i skäl 44. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3. Artikel 9 och den nu aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Paragrafen anger att digitala arbetsplattformar ska informera personer som utför plattformsarbete om användningen av automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Informationen ska lämnas både till arbetstagare och uppdragstagare som utför plattformsarbete, oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

Det närmare innehållet av informationsskyldigheten framgår av 7–12 §§. Informationen enligt dessa bestämmelser ska lämnas på den digitala arbetsplattformens initiativ och informationsskyldigheten förutsätter inte att personen som utför plattformsarbete efterfrågar informationen.

I förhållande till berörd arbetstagarorganisation finns det en motsvarande skyldighet i 4 kap. 4 §. Vidare ska digitala arbetsplattformar även informera behöriga myndigheter på myndighetens begäran, se 5 kap. 7 §.

7 § Information avseende automatiserade övervakningssystem ska avse

1. att sådana system används eller håller på att införas,
2. de kategorier av uppgifter och åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas, inbegripet bedömning av mottagaren av tjänsten,
3. syftet med övervakningen och hur den utförs, samt
4. mottagarna eller kategorierna av mottagare av de personuppgifter som behandlas och eventuell översändning eller överföring av sådana personuppgifter, inbegripet inom en företagsgrupp.

Paragrafen genomför artikel 9.1 a, som motiveras i skäl 44. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3. Artikel 9 och den nu aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

I paragrafen anges vad informationen om automatiserade övervakningssystem ska avse.

Punkt 1 avser att automatiserade övervakningssystem används eller håller på att införas. Vad som avses med automatiserade övervakningssystem framgår av 1 kap. 5 § 5.

Punkt 2 anger att informationen ska avse de kategorier av uppgifter och åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas. Kategorierna ska inkludera en bedömning av mottagaren av tjänsten.

Enligt *punkt 3* ska information lämnas om syftet med övervakningen och hur den utförs.

Av *punkt 4* framgår att informationsskyldigheten avser mottagarna eller kategorierna av mottagare av de personuppgifter som behandlas och eventuell översändning eller överföring av sådana personuppgifter. Skyldigheten gäller även vid översändning eller överföring som sker inom en företagsgrupp. Med företagsgrupp avses en grupp av företag, som har företag i minst två EES-stater, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår (se 3 § lagen (2011:427) om europeiska företagsråd).

8 § Information avseende automatiserade beslutssystem ska avse

1. att sådana system används eller håller på att införas,
2. de kategorier av beslut som fattas eller stöds av sådana system,
3. de kategorier av uppgifter och de huvudsakliga parametrar som sådana system beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiserade beslutsfattandet, inbegripet det sätt på vilket personuppgifterna för den person som utför plattformsarbete eller dennes beteende påverkar besluten, samt
4. skälen för beslut av väsentlig betydelse.

Paragrafen genomför artikel 9.1 b, som motiveras i skäl 44. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3. Artikel 9 och den nu aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24 i plattformsdirektivet.

Bestämmelsen avser generell information som ska lämnas på förhand på det sätt som framgår av 10 §. Informationen avser alltså inte uppgifter om enskilda beslut avseende personer som utför plattformsarbete.

I paragrafen anges vad informationen om automatiserade beslutssystem ska avse.

Punkten 1 avser information om att automatiserade beslutssystem används eller håller på att införas. Vad som avses med automatiserade beslutssystem framgår av 1 kap. 5 § 6.

Punkten 2 anger att informationen ska avse de kategorier av beslut som fattas eller stöds av sådana system.

Enligt *punkten 3* ska informationen omfatta de kategorier av uppgifter och de huvudsakliga parametrar som sådana system beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiserade beslutsfattandet, inbegripet det sätt på vilket personuppgifterna för den person som utför plattformsarbete eller dennes beteende påverkar besluten.

Informationen enligt *punkten 4* ska omfatta de skäl som kan läggas till grund för beslut av väsentlig betydelse. De beslut som avses enligt artikel 9.1 b iv är beslut om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, om att vägra betala för arbete som utförts av denne, samt för beslut om dennes avtalsstatus eller varje annat beslut med motsvarande eller skadlig verkan. Det handlar alltså om beslut som påverkar ersättningen som den som utför plattformsarbete får. Även särskilt ingripande omplaceringar utgör beslut av väsentlig betydelse.

9 § Informationen ska även avse alla kategorier av beslut som fattas eller stöds av automatiserade system, vilka påverkar personer som utför plattformsarbete.

Paragrafen genomför artikel 9.1 c, som motiveras i skäl 44. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3. Artikel 9 och den nu aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Av paragrafen framgår att ytterligare information ska lämnas till personer som utför plattformsarbete, utöver vad som anges i 7 och 8 §§. Information ska också lämnas om de kategorier av beslut som dels fattas eller stöds av automatiserade system, dels påverkar den som utför plattformsarbete. Informationsskyldigheten avser generell information om de typer av beslut som fattas genom de automatiserade systemen.

10 § Digitala arbetsplattformar ska till personer som utför plattformsarbete lämna en sammanfattning av informationen som avses i 7–9 §§ när det gäller de system och deras funktioner som direkt påverkar dem, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor.

Informationen ska lämnas

– senast den första arbetsdagen,

– före införandet av ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och

– på deras begäran.

På begäran av personer som utför plattformsarbete, ska digitala arbetsplattformar också tillhandahålla dem en omfattande och detaljerad redovisning av informationen som avses i 7–9 §§ om alla relevanta system och deras funktioner.

Paragrafen genomför artikel 9.2 och 9.3, som motiveras i skäl 44. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3. Artikel 9 och den nu aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Av *första stycket* framgår en skyldighet att till personer som utför plattformsarbete lämna en sammanfattning av informationen som anges i 7–9 §§ om system som påverkar personer som utför plattformsarbete.

Informationen ska lämnas till arbetstagare och uppdragstagare som utför plattformsarbete, oavsett om de har ett avtalsförhållande med en digital arbetsplattform eller med en intermediär. Informationen ska lämnas skriftligen och presenteras i transparent, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och enkelt språk (se 12 § och artikel 9.2).

Av *andra stycket* framgår vid vilken tidpunkt informationen ska lämnas. Det ska ske senast när personen som utför plattformsarbete arbetar sin första arbetsdag, före införandet av ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och på begäran. En begäran kan framställas när som helst.

Av *tredje stycket* framgår att den som utför plattformsarbete kan begära att få en omfattande och detaljerad redovisning av informationen. Den redovisning som arbetspresterande part kan begära motsvarar den som den digitala arbetsplattformen ska lämna till berörd arbetstagarorganisation enligt 4 kap. 4 §.

11 § Digitala arbetsplattformar ska innan ett rekryterings- eller urvalsförfarande inleds till personer som genomgår förfarandet lämna kortfattad information om de automatiserade övervaknings- eller beslutssystem som används i förfarandet.

Paragrafen genomför artikel 9.5, som motiveras i skäl 44. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3. Artikel 9 och den nu aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Av paragrafen framgår att även andra än personer som utför plattformsarbete ska få viss information. Personer som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande ska från den digitala arbetsplattformen få kortfattad information om de automatiserade övervaknings- och beslutssystem som används i ett sådant förfarande.

Av paragrafen framgår en tidpunkt för när informationen ska lämnas. Den ska lämnas innan förfarandet inleds. Information kan således lämnas i samband med att en ansökan skickas in, om ansökningsförfarandet sker via elektroniska medel. Informationen kan också lämnas som ett svar på en ansökan som lämnats in.

12 § Informationen som avses i 7–11 §§ ska lämnas skriftligen.

Paragrafen genomför artikel 9.2, som motiveras i skäl 44. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3. Artikel 9 och den nu aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Av paragrafen framgår ett formkrav för den information som ska lämnas. Den ska lämnas skriftligen. Det skriftliga dokumentet kan vara i elektronisk form. De digitala arbetsplattformarna kan följaktligen använda varje elektroniskt format som uppfyller kraven på att vara transparent, begripligt och lättillgängligt (jfr författningskommentaren till 10 §).

Dataportabilitet

13 § Personer som utför plattformsarbete ska ha rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som genereras genom att de utför arbete inom ramen för en digital arbetsplattforms automatiserade övervaknings- och

beslutssystem, utan att detta påverkar de rättigheter enligt EU:s dataskyddsförordning som mottagaren av tjänsten har.

Den digitala arbetsplattformen ska kostnadsfritt tillhandahålla verktyg för att underlätta ett effektivt utövande av deras portabilitetsrättigheter, som avses i första stycket och i artikel 20 i EU:s dataskyddsförordning till personer som utför plattformsarbete. Om personen som utför plattformsarbete begär det ska den digitala arbetsplattformen skicka över sådana personuppgifter direkt till en tredje part.

Paragrafen genomför artikel 9.6, som motiveras i skäl 45. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3. Artikel 9.6 och den nu aktuella paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskydd i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Av *första stycket* framgår att personer som utför plattformsarbete har rätt att få del av personuppgifter som genereras genom att de utför arbete inom ramen för en digital arbetsplattforms automatiserade övervaknings- och beslutssystem. För att kunna uppfylla bestämmelsen behöver den digitala arbetsplattformen alltså spara information gällande den som utför plattformsarbete.

Till den del informationen innefattar personuppgifter som avser mottagaren av tjänsten behöver den bara lämnas om det är förenligt med EU:s dataskyddsförordning.

Rätten till portabilitet gäller både arbetstagare och uppdragstagare som utför plattformsarbete, oavsett om de har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

Av *andra stycket* framgår att den digitala arbetsplattformen kostnadsfritt ska tillhandahålla verktyg för att underlätta ett effektivt utnyttjande av personernas portabilitetsrättigheter. Uppgifterna ska lämnas i ett strukturerat, allmänt använt och maskinläsbart format (jfr artikel 20 i EU:s dataskyddförordning). Vilka närmare verktyg som kan användas får den digitala arbetsplattformen avgöra. På begäran av personen som utför plattformsarbete ska personuppgifterna skickas direkt till en tredje part.

Beslut som ska fattas av en människa

14 § Varje beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel ska fattas av en människa.

Paragrafen genomför artikel 10.5, som motiveras i skäl 48. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.7. Paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskydd i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Paragrafen innebär att vissa av den digitala arbetsplattformens beslut som rör personer som utför plattformsarbete ska fattas av en människa. Bestämmelsen innebär alltså ett förbud mot att vissa beslut fattas uteslutande av automatiserade system. Detta gäller beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel. I en tvist där den arbetspresterande parten gör gällande att beslutet inte har fattats av en människa har den digitala arbetsplattformen eller intermediären bevisbördan för att så är fallet. Det kan exempelvis visas genom att det av beslutet framgår vilken person (människa) som har fattat det.

Uppräkningen av vilka beslut som ska fattas av en människa är inte uttömmande. Även varje annat beslut som är till motsvarande nackdel som en uppsägning, en avstängning etc. ska fattas av en människa. Särskilt ingripande omplaceringar hör också till sådana beslut som ska fattas av en människa. Paragrafen gäller både arbetstagare och uppdragstagare som utför plattformsarbete, oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

Mänsklig granskning av beslut

15 § Digitala arbetsplattformar ska till den som utför plattformsarbete lämna en skriftlig redogörelse för skälen till beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem om beslutet är av väsentlig betydelse för honom eller henne.

Paragrafen genomför artikel 11.1 andra stycket, som motiveras i skäl 49. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.9.3. Paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Av paragrafen framgår att den digitala arbetsplattformen i vissa fall ska lämna en skriftlig redogörelse för skälen till ett beslut. Detta gäller om beslutet fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem och om det är av väsentlig betydelse för den som utför platt-

formsarbete. Den skriftliga redogörelsen ska lämnas till arbetstagare och uppdragstagare som utför plattformsarbete, oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

Det är tillräckligt att beslutet stöds av ett automatiserat beslutssystem, t.ex. genom att ge ett förslag eller underlag till ett beslut som därefter fattas av en människa.

Med beslut av väsentlig betydelse avses sådana beslut som räknas upp i artikel 11.1 andra stycket. Där framgår att det rör beslut att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, beslut om att inte betala för utfört arbete och beslut om avtalsstatusen. Det framgår vidare att beslut som har liknande verkan eller i övrigt påverkar de väsentliga aspekterna av avtalsförhållandet ska omfattas. Gemensamt är att besluten påverkar möjligheterna att få ersättning för att utföra arbete genom den digitala arbetsplattformen. Även en särskilt ingripande omplacering är ett sådant beslut av väsentlig betydelse.

Redogörelsen ska vara skriftlig och kan lämnas i elektronisk form. Den ska innehålla skälen till beslutet. Av 3 kap. 8 § framgår att den som utför plattformsarbete ska ha fått allmän information om vilka skäl som kan ligga till grund för beslut av väsentlig betydelse.

Bestämmelsen påverkar inte tillämpningen av andra regler som omfattar skyldigheten att uppge skälen för vissa beslut, t.ex. 9 § anställningsskyddslagen.

16 § Den som utför plattformsarbete har, efter begäran och utan oskäligt dröjsmål, rätt till en tydlig förklaring från den digitala arbetsplattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem och som rör honom eller henne.

Paragrafen genomför artikel 11.1 första stycket, som motiveras i skäl 46 och 49. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.9.3. Paragrafen kompletterar EU:s dataskyddsförordning. Paragrafen rör dataskyddsfrågor i den mening som avses i artikel 24.1 i plattformsdirektivet.

Av paragrafen framgår att den som utför plattformsarbete har rätt att begära en förklaring från den digitala arbetsplattformen av beslut som rör honom eller henne och som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Rätten att begära en förklaring tillkommer arbetstagare och uppdragstagare som utför plattformsarbete,

oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

Rätten till förklaring gäller alla beslut, även sådana som inte är av väsentlig betydelse (jfr 15 §). Det kan handla om beslut om att fördela arbetsuppgifter, prissätta enskilda uppgifter, fastställa arbetsscheman, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran men också att behandla de som utför plattformsarbete mindre gynnsamt. Det kan även gälla begränsning av kontot för en person som utför plattformsarbete, varmed avses varje begränsning av den personens möjlighet att utföra plattformsarbete via kontot. En begränsning kan bestå av att åtkomsten till kontot eller arbetsuppgifterna inskränks. En begränsning av kontot är en sorts beslut (se skäl 46).

Beslutet ska fattas eller stödjas av ett automatiserat beslutssystem. Det är alltså tillräckligt att beslutet stöds av ett automatiserat beslutssystem, t.ex. genom att ge ett förslag eller underlag till ett beslut som därefter fattas av en människa.

Förklaringen ska lämnas utan oskäligt dröjsmål och den kan vara muntlig eller skriftlig. Det finns inget hinder mot att en skriftlig förklaring lämnas i elektronisk form.

17 § Bestämmelserna i 15 och 16 §§ gäller inte sådana företagsanvändare som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster.

Paragrafen genomför artikel 11.5, som motiveras i skäl 49. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.9.3.

Av paragrafen framgår att företagsanvändare inte har rätt till den skriftliga redogörelse och förklaring som följer av 15 och 16 §§.

Företagsanvändare definieras i artikel 2.1 i plattformsförordningen och omfattar en privatperson som affärs- eller yrkesmässigt, eller en juridisk person som, via onlinebaserade förmedlingstjänster erbjuder konsumenter varor eller tjänster inom ramen för sin närings- eller yrkesverksamhet.

4 kap. Inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning

Information, samråd och biträde av experter

1 § 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.

Arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls ska förhandla enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet med alla berörda arbetstagarorganisationer innan beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

Paragrafen genomför artikel 13, som motiveras i skäl 52. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.11.3.

Första stycket innehåller en upplysning om vad som gäller enligt 11 § medbestämmandelagen för arbetsgivare med kollektivavtal. Införandet av, eller väsentliga förändringar i användningen av, automatiserade övervaknings- eller beslutssystem är en sådan viktigare förändring av verksamheten som medför att arbetsgivaren är förhandlingsskyldig på sätt som framgår enligt 11 § medbestämmandelagen. Underlåtenhet att förhandla är således ett brott mot medbestämmandelagen och inte mot denna lag.

Av *andra stycket* framgår en förhandlingsskyldighet för arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls. Om en digital arbetsplattform som är arbetsgivare sluter ett kollektivavtal är bestämmelsen inte tillämplig. Förhandling ska, enligt 11 § medbestämmandelagen, genomföras innan beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Det är således arbetsgivaren som ska ta initiativ till förhandling. Förhandling ska hållas innan beslutet fattas. Arbetsgivaren kan således inte ha bestämt sig för att t.ex. införa automatiserade system och först därefter ta initiativ till förhandling. Tidsbestämningen genom ordet innan har här samma innebörd som i 11 § medbestämmandelagen. Att förhandlingen ska genomföras i enlighet med medbestämmandelagen innebär att medbestämmandelagens regler om förfarandet kring förhandlingens genomförande gäller.

En arbetsgivare som bryter mot andra stycket kan bli skyldig att betala skadestånd till berörd arbetstagarorganisation (se 7 kap. 13 §).

Att arbetsgivaren ”tillfälligt” inte är bunden av något kollektivavtal har samma innebörd som i 13 § andra stycket medbestämmandelagen.

2 § En arbetstagarorganisation får 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.

Om den digitala arbetsplattformen sysselsätter fler än 250 arbetstagare har arbetstagarorganisationen rätt till ersättning för kostnaderna för experten som biträder arbetstagarorganisationen i den utsträckning som det är skäligt utifrån den vid förhandlingarna behandlade frågan.

Paragrafen genomför artikel 13.3, som motiveras i skäl 52. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.11.3.

Av *första stycket* framgår att berörda arbetstagarorganisationer har rätt att biträdas av experter som de utser. Detta gäller i den mån det är nödvändigt för att organisationerna ska kunna granska den fråga som är föremål för förhandlingar. Rätten att biträdas av experter i förhandlingar tillkommer de arbetstagarorganisationer som har rätt till förhandling enligt 1 §. Det är arbetstagarorganisationen som ska utse experten och därmed är det den organisationen som bestämmer vilka kvalifikationer han eller hon ska ha.

Av *andra stycket* framgår att en arbetsgivare som sysselsätter fler än 250 arbetstagare ska bära kostnaden för experten. Kostnadsansvaret omfattar skäliga kostnader. Vid bedömningen av skäligheten får behovet av en expert vägas mot den fråga som är föremål för förhandling.

Den digitala arbetsplattformen ska lämna information till Arbetsmiljöverket om antalet personer som utför plattformsarbete och den informationen ska vara uppdelad efter avtals- eller sysselsättningsstatus, dvs. antalet arbetstagare, se 5 kap. 1 §. Plattformen behöver alltså av flera skäl ha klart för sig hur många arbetstagare som den sysselsätter.

Det är möjligt att avvika från bestämmelsen genom kollektivavtal på sätt som framgår av 1 kap. 4 §.

3 § Om det inte finns en berörd arbetstagarorganisation ska den digitala arbetsplattformen skriftligen informera arbetstagarna om beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.

Paragrafen genomför artikel 14, som motiveras i skäl 53. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.11.3.

Paragrafen tar sikte på situationen att berörd arbetstagarorganisation saknas, dvs. att det inte finns någon organisation med vilken den digitala arbetsplattformen har kollektivavtal och det inte heller finns någon arbetstagarorganisation som har en medlem som utför plattformsarbete.

Den digitala arbetsplattformen ska i sådana fall informera de enskilda arbetstagarna om beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Uppdragstagare behöver inte informeras.

Informationen ska lämnas skriftligen och i tydlig, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och tydligt språk (se artikel 14). Den kan lämnas i elektronisk form.

4 § Digitala arbetsplattformar ska till berörd arbetstagarorganisation lämna en omfattande och detaljerad redovisning av information som avses i 3 kap. 7–9 §§ när det gäller alla relevanta system och deras funktioner.

Informationen ska lämnas

– innan dessa system används,

– innan det införs ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och

– på deras begäran.

Paragrafen genomför artikel 9.4, som motiveras i skäl 44. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3.

Av *första stycket* framgår att den digitala arbetsplattformen ska lämna en omfattande och detaljerad redovisning av information om det som avses i 3 kap. 7–9 §§.

Av *andra stycket* framgår när informationen ska lämnas. Den ska lämnas innan systemen används eller det införs ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande. Berörd arbetstagarorganisation kan även begära att den digitala arbetsplattformen lämnar sådan information som avses i paragrafen. Begäran kan framställas när som helst.

Även tillsynsmyndigheten kan begära att sådan information lämnas enligt 5 kap. 7 §.

Information om konsekvensbedömning avseende dataskydd

5 § Den digitala arbetsplattformen ska lämna en konsekvensbedömning som avses i 3 kap. 4 § till berörd arbetstagarorganisation.

Paragrafen genomför artikel 8.2, som motiveras i skäl 43. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.6.4.

Paragrafen innebär att den digitala arbetsplattformen ska lämna konsekvensbedömningen till berörd arbetstagarorganisation. Parterna får hitta lämpliga former för detta.

Mänsklig kontroll av automatiska övervaknings- och beslutssystem

6 § Digitala arbetsplattformar ska genomföra en granskning av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete.

Paragrafen genomför artikel 10.1, som motiveras i skäl 47. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.4.

Enligt paragrafen ska den digitala arbetsplattformen genomföra en granskning av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. Det som ska genomföras är en systematisk granskning av hur personerna påverkas av besluten och inte en granskning av effekten av varje beslut.

Den digitala arbetsplattformens arbete ska bedrivas i förhållande till beslut som gäller personer som utför plattformsarbete, dvs. både arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om personerna har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

Granskningen ska avse de typer av beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§ och inriktas på hur besluten påverkar personerna som utför plattformsarbete, t.ex. i fråga om arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen (se artikel 10.1).

7 § Digitala arbetsplattformar ska regelbundet, åtminstone vartannat år, genomföra en skriftlig utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete.

Paragrafen genomför artikel 10.1 och 10.2, som motiveras i skäl 47. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.4.

Enligt paragrafen ska den digitala arbetsplattformen självmant genomföra en utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. Utvärderingen ska genomföras med ett visst tidsintervall, minst vartannat år.

Uttrycket ”hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete” har samma innebörd som i 6 §. Den nu aktuella paragrafen innebär därmed att den digitala arbetsplattformen återkommande ska göra en utvärdering av den granskning som görs enligt 6 §.

Utvärderingen ska innehålla en redovisning av hur besluten påverkar personer som utför plattformsarbete. Det kan bl.a. röra frågor om beslut som fattas med användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem medför risk för diskriminering på arbetsplatsen eller att rättigheter för personer som utför plattformsarbete kränks (jfr artikel 10.3).

Av artikel 10.2 i plattformsdirektivet framgår att den digitala arbetsplattformen ska säkerställa att den har tillräckliga personalresurser för en ändamålsenlig tillsyn och utvärdering av effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att granska och utvärdera effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion. Personerna ska också kunna ändra automatiserade beslut. Den digitala arbetsplattformen ska se till att det som anges är uppfyllt.

Utvärderingen ska resultera i ett skriftligt dokument, som kan lämnas till berörd arbetstagarorganisation (se 11 §).

8 § Den digitala arbetsplattformen ska vidta nödvändiga åtgärder, och, om så är lämpligt, ändra det automatiserade övervaknings- eller beslutssystemet eller upphöra med dess användning om det vid granskningen eller utvärderingen enligt 6 och 7 §§ framkommer följande:

1. En hög risk för diskriminering på arbetsplatsen i samband med användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem.
2. Att enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervaknings- och beslutssystem har kränkt rättigheterna för en person som utför plattformsarbete.

Paragrafen genomför artikel 10.3, som motiveras i skäl 47. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.4.

Av paragrafen framgår att vissa skyldigheter inträder med anledning av vad som framkommer i den digitala arbetsplattformens granskning eller utvärdering. Den digitala arbetsplattformen ska då, om så är lämpligt, ändra det automatiserade övervaknings- eller beslutssystemet eller upphöra med dess användning.

Åtgärder behöver vidtas om utvärderingen visar en hög risk för diskriminering på arbetsplatsen i samband med användningen av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. Med diskriminering avses inte annat än vad som framgår av diskrimineringslagen (2008:567). Av 1 kap. 4 § diskrimineringslagen framgår att med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Av 3 kap. 2 § 1 diskrimineringslagen framgår att arbetsgivare ska undersöka om det finns risker för diskriminering. I förhållande till det krävs något ytterligare för att det ska föreligga en hög risk för diskriminering.

Vidare behöver åtgärder vidtas om det vid utvärderingen konstateras att enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervaknings- och beslutssystem har kränkt rättigheterna för en person som utför plattformsarbete. Med kränkning av rättigheterna avses att tillämplig lag eller tillämpligt kollektivavtal överträtts. Det kan t.ex. handla om att arbete utförts i strid med arbetstidslagen (1982:673) eller att arbetstagare inte fått lag- eller kollektivavtalsenlig semester.

Åtgärderna ska vidtas om de är nödvändiga och kan, om det är lämpligt, bestå i att t.ex. ändra det automatiserade systemet så att situationen inte uppstår igen. Det är den digitala arbetsplattformen själv som, utifrån det som framkommer, har att avgöra vad som är lämpliga och nödvändiga åtgärder. Plattformens överväganden ska framgå av den skriftliga utvärderingen (se 11 §).

9 § Utvärderingen ska innefatta en redovisning av hur granskningen enligt 6 § genomförs och vilka åtgärder som vidtagits i enlighet med 8 § eller varför åtgärder inte vidtagits.

Paragrafen genomför artiklarna 10.1 och 24 i plattformsdirektivet. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.4.

Av paragrafen framgår att den digitala arbetsplattformen i utvärderingen ska redovisa hur den genomför granskningen enligt 6 §. Det är inte närmare reglerat hur den digitala arbetsplattformen ska genomföra granskningen men av här aktuell paragraf framgår att utvärderingen ska innehålla en redovisning av hur den digitala arbetsplattformen går tillväga.

Utvärderingen ska även innehålla en redovisning av vilka åtgärder som vidtagits enligt 8 § eller varför åtgärder inte vidtagits. Det innefattar den digitala arbetsplattformens bedömning av vad som utgör nödvändiga och lämpliga åtgärder i förhållande till vad som framkommit vid utvärderingen.

10 § En berörd arbetstagarorganisation får begära att den digitala arbetsplattformen genomför en utvärdering enligt 7 § och ska ges möjlighet att delta i genomförandet.

Paragrafen genomför artiklarna 10.1 och 24.5 i plattformsdirektivet. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.4.

Av paragrafen framgår att en berörd arbetstagarorganisation får begära att den digitala arbetsplattformen genomför utvärderingen enligt 7 §. Av den paragrafen framgår att den digitala arbetsplattformen inte behöver genomföra en utvärdering oftare än vartannat år.

Oavsett om berörd arbetstagarorganisation begär att utvärderingen ska genomföras eller om den genomförs på den digitala arbetsplattformens initiativ ska den berörda arbetstagarorganisationen ges möjlighet att delta i genomförandet av utvärderingen.

11 § Den digitala arbetsplattformen ska till berörd arbetstagarorganisation lämna utvärderingen som avses i 7 §.

Paragrafen genomför artikel 10.4, som motiveras i skäl 47. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.4.

Av paragrafen framgår att den digitala arbetsplattformen ska lämna utvärderingen till berörd arbetstagarorganisation. Utvärderingen ska vara skriftlig och kan lämnas i elektronisk form. Parterna kan hitta lämpliga former för detta.

12 § Digitala arbetsplattformar ska göra utvärderingen tillgänglig för de personer som utför plattformsarbete.

Paragrafen genomför artikel 10.4, som motiveras i skäl 47. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.4.

Av paragrafen framgår att den digitala arbetsplattformen ska göra utvärderingen tillgänglig för personer som utför plattformsarbete. Den digitala arbetsplattformen avgör hur den ska göras tillgänglig. Det kan ske genom publicering på en intern webbplats men även genom den digitala arbetsplattformens applikation. Det är den färdiga utvärderingen som ska göras tillgänglig för arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

13 § De personer som utför granskningen eller utvärderingen får inte sägas upp, utsättas för disciplinåtgärder eller annan ogynnsam behandling med anledning av att de utför sin uppgift.

Paragrafen genomför artikel 10.2, som motiveras i skäl 47. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.4.

Av paragrafen framgår ett förbud mot repressalier. Den eller de personer som fått uppgiften att genomföra granskningen behöver inte vara anställda av den digitala arbetsplattformen. Skyddet mot repressalier gäller oavsett vem som är deras huvudman.

Kontaktperson, omprövning och rättelse av beslut

14 § Den digitala arbetsplattformen ska utse en kontaktperson. Den som utför plattformsarbete ska ges möjlighet att med kontaktpersonen diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§.

Paragrafen genomför artikel 11.1 första stycket, som motiveras i skäl 49. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.9.3.

Paragrafen innebär att en person som utför plattformsarbete har rätt att med en kontaktperson, som är utsedd av den digitala arbetsplattformen, diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§. Denna rätt tillkommer arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär.

Kontaktpersonen behöver inte vara anställd av den digitala arbetsplattformen men ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion.

Dialogen med kontaktpersonen kan handla om sådana beslut som är av väsentlig betydelse för den som utför plattformsarbete. Vidare kan möjligheten tas i anspråk gällande alla beslut, dvs. även beslut som utpekas enligt 3 kap. 16 §.

Dialogen ska ske med en människa och möjliggöra klargöranden av det som lett fram till beslutet, men det finns inga krav på hur dialogen närmare ska utformas.

15 § På begäran av den som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen ompröva beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§. Den digitala arbetsplattformen ska inom två veckor svara på en sådan begäran genom ett motiverat skriftligt svar.

En arbetstagarorganisation som den som utför plattformsarbete är medlem i får begära omprövning enligt första stycket.

Paragrafen genomför artikel 11.2, som motiveras i skäl 49. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.9.3.

Av *första stycket* framgår att personer som utför plattformsarbete får begära omprövning av beslut. De beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§ är beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Det rör sig om många olika typer av beslut som den digitala arbetsplattformen kan fatta i förhållande till de som utför plattformsarbete.

En begäran om omprövning kan framföras muntligt eller skriftligt. Rätten till omprövning innebär inte att den digitala arbetsplattformen är skyldig att ändra ett fattat beslut.

Om en person som utför plattformsarbete begär omprövning är den digitala arbetsplattformen skyldig att svara inom två veckor. Svaret ska vara skriftligt och motiverat. I direktivet anges att svaret ska vara tillräckligt exakt och väl motiverat (se artikel 11.2).

Av *andra stycket* framgår att även den arbetstagarorganisation i vilken den beslutet rör är medlem kan begära omprövning enligt första stycket.

16 § Om beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§ kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål och senast inom två veckor från antagandet av beslutet rätta det, eller, om det inte är möjligt, erbjuda lämplig ersättning för den skada som lidits.

Paragrafen genomför artikel 11.3, som motiveras i skäl 49. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.9.3.

Den digitala arbetsplattformen ska självmant rätta beslut som kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete. Genom hänvisningen till 3 kap. 15 och 16 §§ framgår att det är fråga om beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Det rör sig om många olika typer av beslut som den digitala arbetsplattformen kan fatta i förhållande till de som utför plattformsarbete.

Rättelse ska ske vid kränkning av en rättighet. Med rättighetskränkning avses en överträdelse av en lag eller ett kollektivavtal. Rättelse ska ske senast två veckor från antagandet av beslutet.

Det finns olika sätt på vilket den digitala arbetsplattformen kan få kännedom om beslut som kränker rättigheterna för de som utför plattformsarbete. Ett sätt som framgår av lagen om plattformsarbete är genom den utvärdering som ska genomföras enligt 7 §. Ett annat sätt är när någon som utför plattformsarbete eller den organisation i vilken vederbörande är medlem begär omprövning av ett visst beslut.

Om det inte är möjligt att rätta beslutet ska den digitala arbetsplattformen i stället erbjuda lämplig ersättning för den skada som den som utför plattformsarbete har lidit. Ett skäl till att rättelse inte kan ske är att arbetet redan har utförts i strid med en viss bestämmelse och att det inte är möjligt att utföra arbetet igen. I en sådan situation ska således lämplig ersättning erbjudas. Det är ersättning utöver den påföljd som gäller avseende kränkningen av rättigheten i sig, dvs. skadestånd för lag- eller kollektivavtalsbrottet. Den lämpliga ersättningen som den digitala arbetsplattformen ska erbjuda ska alltså kompensera att rättelse inte kan ske och inte själva rättighetskränkningen i sig.

Bestämmelsen är skadeståndssanktionerad i 7 kap. 13 §. För att en domstol ska döma ut skadestånd för överträdelse av bestämmelsen krävs att det i målet är visat dels att det skett en rättighetskränkning, dels att denna varken rättats i rätt tid eller att lämplig ersättning erbjudits. Frågan om en rättighetskränkning har ägt rum kommer alltså att få avgöras i efterhand. Det skadestånd som kan komma i fråga vid överträdelse av denna bestämmelse avser allmänt skadestånd för att rättighetskränkningen inte rättats eller kompenserats i tid.

17 § Bestämmelserna i 14–16 §§ ska inte gälla sådana företagsanvändare som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster.

Paragrafen genomför artikel 11.5, som motiveras i skäl 49. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.9.3.

Av paragrafen framgår att företagsanvändare inte har rätt att diskutera beslut med en kontaktperson som annars tillkommer personer som utför plattformsarbete. De omfattas inte heller av bestämmelserna om omprövning och rättelse i 15 och 16 §§.

Företagsanvändare definieras i artikel 2.1 i plattformsförordningen och omfattar en privatperson som affärs- eller yrkesmässigt, eller en juridisk person som, via onlinebaserade förmedlingstjänster erbjuder konsumenter varor eller tjänster inom ramen för sin närings- eller yrkesverksamhet.

Särskilda representanter

18 § Representanter för uppdragstagare, som utför plattformsarbete och som inte kan företrädas av en arbetstagarorganisation, ska kunna utöva de rättigheter som avses i 4, 5 och 11 §§ såvitt avser skydd för personuppgifter. Representanterna får även begära omprövning enligt 15 § andra stycket med avseende på skyddet för personuppgifter.

Paragrafen genomför artikel 15. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.12.3.

Paragrafen syftar till att det ska finnas särskilda representanter för sådana uppdragstagare som inte kan företrädas av en berörd arbetstagarorganisation. Arbetstagare kan företrädas av arbetstagarorganisationer. Så kallade jämställda uppdragstagare enligt 1 § andra stycket medbestämmandelagen kan också företrädas av arbetstagarorganisationer.

Representanter för uppdragstagare som inte kan företrädas av arbetstagarorganisationer ska enligt paragrafen kunna utöva vissa i lagen uppräknade rättigheter. De ska få information om automatiserade övervaknings- och beslutssystem (4 §). Representanterna ska också få del av en konsekvensbedömning avseende dataskydd (5 §). Vidare ska de få utvärderingen av hur beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete (11 §). Avslutningsvis har representanterna möjlighet att begära omprövning av beslut som avses i 3 kap. 15 och 16 §§. Samtliga rättigheter som räknas upp i paragrafen har endast bäring på skydd av uppdragstagarnas personuppgifter.

5 kap. Information till myndigheter och berörda arbetstagarorganisationer

Information om plattformsarbete

1 § Digitala arbetsplattformar ska lämna följande information till Arbetsmiljöverket:

1. Antalet personer som utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen uppdelat efter tjänstgöringsgrad och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.
2. De allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden.
3. De intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.
4. Det arbete som utförs av personer som utför plattformsarbete och om deras sysselsättningsstatus.

Informationen ska gälla arbete som utförs i Sverige och lämnas senast när någon börjar utföra plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen här i landet.

Paragrafen genomför artiklarna 16 och 17 i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 56–59. Utredningens överväganden finns i avsnitt 8.2.5.

Paragrafen innebär att viss där angiven information ska lämnas till Arbetsmiljöverket. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela närmare föreskrifter om hur lämnandet av information ska ske (se 6 §). Lämnandet av information utgör en sådan anmälan som avses i artikel 16 i plattformsdirektivet.

Första stycket innehåller fyra punkter som räknar upp den information som ska lämnas. Informationen bygger på de bedömningar som plattformen själv gör av de personer som utför arbete genom den digitala arbetsplattformen.

Enligt den *första punkten* ska information lämnas om antalet personer som utför plattformsarbete. Det är det totala antalet oavsett hur personerna kategoriseras av den digitala arbetsplattformen. Informationen ska även avse personer som utför plattformsarbete och har ett avtal med en intermediär. Vidare ska den innehålla en indelning av de som utför plattformsarbete efter tjänstgöringsgrad och deras avtals- eller sysselsättningsstatus. Med tjänstgöringsgrad avses personernas arbetstidsmått. Det kan anges i antal timmar per vecka men också, i förekommande fall, som en andel av kollektivavtalad heltid, alternativt en andel av ordinarie arbetstid enligt arbetstids-

lagen. Vidare ska informationen innehålla en uppdelning efter avtals- eller sysselsättningsstatus. Det ska alltså framgå om personerna är arbetstagare eller uppdragstagare.

Av den *andra punkten* framgår att informationen ska lämnas om de allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden. Det handlar således om generell information om de allmänna villkor som är tillämpliga på de personer som utför plattformsarbete. Det kan i förekommande fall innefatta tillämpliga kollektivavtal. Informationen som ska lämnas enligt denna punkt ska inte röra enskilda personer som utför plattformsarbete.

Av den *tredje punkten* framgår att information ska lämnas om de intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med. Intermediärer definieras i 1 kap. 5 § 3.

Av den *fjärde punkten* framgår att information ska lämnas om det arbete som utförs av personer som utför plattformsarbete och om deras sysselsättningsstatus. Denna punkt handlar om vilken typ av arbete som utförs. Informationen kan t.ex. utgå från den förekommande standarden för yrkesklassificering (SSYK).

Av *andra stycket* framgår att informationen ska gälla arbete som utförs i Sverige. Det är inte tillräckligt att lämna allmän information om den verksamhet som den digitala arbetsplattformen bedriver. Informationen ska lämnas till Arbetsmiljöverket senast när någon börjar utföra plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen här i landet.

Av 7 kap. 5 § framgår att Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över att bestämmelserna om informationsskyldighet till myndigheten följs. Enligt 7 kap. 7 § får Arbetsmiljöverket besluta de förelägganden som behövs för tillsynen.

2 § Informationen i 1 § ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation vid motsvarande tidpunkt.

Paragrafen genomför artikel 17 i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 58 och 59. Utredningens överväganden finns i avsnitt 8.2.5.

Av paragrafen framgår att information enligt 1 § om antalet personer som utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen, de allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen, de intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtals-

förhållande med och det arbete som utförs av personer som utför plattformsarbete och om deras sysselsättningsstatus också ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation.

Informationen ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation senast vid den tidpunkt som den ska lämnas till Arbetsmiljöverket. Det är alltså senast när någon börjar utföra plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen här i landet som informationen ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation.

Att inte lämna informationen till berörd arbetstagarorganisation är ett brott mot lagen som kan medföra skadeståndsskyldighet i förhållande till berörd arbetstagarorganisation (7 kap. 13 §).

3 § Digitala arbetsplattformar ska på begäran av Arbetsmiljöverket eller berörd arbetstagarorganisation lämna information om genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen.

Paragrafen genomför delvis artikel 17.1 c samt 17.3 i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 58 och 59. Utredningens överväganden finns i avsnitt 8.2.5.

Av paragrafen framgår att ytterligare information ska lämnas på begäran till Arbetsmiljöverket eller berörd arbetstagarorganisation. Den information som Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation kan begära är information om genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen. Det är således fråga om viss information av generell karaktär. På begäran ska digitala arbetsplattformar lämna information om genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen. Informationen som ska lämnas på begäran ska således upplysa om ett genomsnitt. Den rör inte enskilda personer som utför plattformsarbete. Vidare ska genomsnittet baseras på de som regelbundet utför plattformsarbete.

4 § Informationen enligt 1 § ska uppdateras minst var sjätte månad. När det gäller 1 § 2 ska uppdatering ske varje gång villkoren väsentligen ändras.

Paragrafen genomför artikel 17.4 i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 58 och 59. Utredningens överväganden finns i avsnitt 8.2.5.

Av paragrafen framgår det tidsintervall inom vilket den information som den digitala arbetsplattformen lämnar till Arbetsmiljöverket ska uppdateras. Informationen ska uppdateras minst var sjätte månad. I skyldigheten att uppdatera ingår att lämna den uppdaterade informationen till Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation.

Om det inte skett några förändringar ska den digitala arbetsplattformen informera om det. För det fall att det inte längre finns några personer som utför plattformsarbete i Sverige genom den digitala arbetsplattformen är det något som kan upplysas om i samband med att informationen i enlighet med denna bestämmelse ska uppdateras.

Bestämmelsen i 1 § 2 avser information om de allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden. Sådan information ska uppdateras så snart den ändras.

5 § Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation har rätt att begära ytterligare förtydliganden och preciseringar av den information som de digitala arbetsplattformarna lämnat. De digitala arbetsplattformarna ska utan onödigt dröjsmål lämna ett motiverat svar på en sådan begäran.

Paragrafen genomför artikel 17.5 i plattformsdirektivet, som motiveras i ingressens skäl 58 och 59. Utredningens överväganden finns i avsnitt 8.2.5.

Av paragrafen framgår att Arbetsmiljöverket och berörd arbetstagarorganisation kan begära förtydliganden och preciseringar av den information som den digitala arbetsplattformen lämnat. Den ytterligare informationen ska således gälla den information som redan lämnats till Arbetsmiljöverket enligt 1 och 3 §§, alternativt till berörd arbetstagarorganisation enligt 2 och 3 §§. Den digitala arbetsplattformen ska lämna ett motiverat svar. Information som kan efterfrågas och som ska lämnas kan avse detaljer om anställningsavtalet (jfr artikel 17.5).

Svaret ska lämnas utan onödigt dröjsmål till den som gjort begäran. I det ligger att information ska lämnas så snart den digitala arbetsplattformen tagit fram den.

6 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om hur informationsskyldigheten till Arbetsmiljöverket ska fullgöras.

Utredningens överväganden finns i avsnitt 8.2.5.

Paragrafen är en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela närmare föreskrifter om hur informationsskyldigheten till Arbetsmiljöverket ska fullgöras.

Övrig information

7 § På begäran av tillsynsmyndigheten ska digitala arbetsplattformar lämna en omfattande och detaljerad redovisning av information som avses i 3 kap. 7–9 §§ när det gäller alla relevanta system och deras funktioner.

Paragrafen genomför delvis artikel 9.1 och 9.4. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.7.3.

Av 3 kap. 7–9 §§ framgår att digitala arbetsplattformar ska ta fram information om automatiska övervaknings- och beslutssystem samt andra automatiserade system vilka påverkar personer som utför plattformsarbete. Informationen ska lämnas till personer som utför plattformsarbete enligt 3 kap. 10 §. Av den aktuella paragrafen framgår att tillsynsmyndigheten får begära att den digitala arbetsplattformen lämnar en omfattande och detaljerad redovisning av information om det som avses i 3 kap. 7–9 §§ när det gäller alla relevanta system och deras funktioner, dvs. även andra automatiserade system än automatiserade övervaknings- och beslutssystem.

Även berörd arbetstagarorganisation har möjlighet att begära sådan information enligt 4 kap. 4 §.

8 § På begäran av Arbetsmiljöverket ska den digitala arbetsplattformen göra information om utvärderingen enligt 4 kap. 7 § tillgänglig för myndigheten.

Paragrafen genomför artikel 10.4. Utredningens överväganden finns i avsnitt 7.8.4.

Enligt 4 kap. 7 § ska digitala arbetsplattformar åtminstone vartannat år genomföra en skriftlig utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och besluts-

system påverkar personer som utför plattformsarbete. Information om den utvärderingen ska på begäran lämnas till Arbetsmiljöverket eller på annat sätt göras tillgänglig för myndigheten.

6 kap. Kommunikationskanaler

1 § Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla en elektronisk kommunikationskanal eller liknande ändamålsenliga medel som gör det möjligt för personer som utför plattformsarbete att på ett privat och säkert sätt kommunicera med varandra.

Sådana kommunikationskanaler som avses i första stycket ska även möjliggöra kontakt mellan personer som utför plattformsarbete och berörda arbetstagarorganisationer.

Paragrafen genomför artikel 20, som motiveras i skäl 62. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.7.3.

Av *första stycket* framgår att den digitala arbetsplattformen ska tillhandahålla en möjlighet för personer som utför plattformsarbete att kommunicera med varandra. I rubriken till artikel 20 i plattformsdirektivet talas om kommunikationskanaler. Direktivet anger att den digitala arbetsplattformen ska tillhandahålla medel som möjliggör privata och säkra sätt för de som utför plattformsarbete att kommunicera med varandra. Det syftar till att arbetspresterande part ska kunna ta individuella kontakter med andra personer som utför plattformsarbete.

Så länge detta mål uppnås har de digitala arbetsplattformarna ett stort utrymme att själva utforma kommunikationskanalerna, alternativt ge någon annan i uppdrag att tillhandahålla en kommunikationskanal eller liknande ändamålsenliga medel.

Av *andra stycket* framgår att kommunikationskanalen även ska göra det möjligt för personer som utför plattformsarbete och berörda arbetstagarorganisationer att kommunicera med varandra. Företrädare för berörda arbetstagarorganisationer behöver inte vara verksamma vid samma digitala arbetsplattform som arbetspresterande part. Kommunikationskanalen behöver därför ordnas på så sätt att det är möjligt för den berörda arbetstagarorganisationen att få tillgång till kommunikationskanalen även om det inte finns en företrädare för organisationen som är verksam hos arbetsplattformen.

Om den digitala arbetsplattformen inte tillhandahåller en kommunikationskanal är det ett brott mot lagen som kan medföra skyl-

dighet att betala skadestånd till de som utför plattformsarbete och berörda arbetstagarorganisationer (7 kap. 13 §).

2 § De digitala arbetsplattformarna får inte bereda sig tillgång till eller övervaka kommunikationen som regleras i 1 §.

Paragrafen genomför artikel 20, som motiveras i skäl 62. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.7.3.

Av paragrafen framgår att de digitala arbetsplattformarna ska avstå från att övervaka eller på annat sätt bereda sig tillgång till vad som sägs i de tillhandahållna kommunikationskanalerna. Det tillförsäkrar att kommunikationen mellan de som utför plattformsarbete och även kommunikationen med berörd arbetstagarorganisation förblir dold. Paragrafen hindrar inte att en digital arbetsplattform ger en tredje part i uppdrag att t.ex. moderera kommunikationen i kanalen för att motverka oegentligheter.

Brott mot paragrafen kan medföra en skyldighet för den digitala arbetsplattformen att betala skadestånd till den vars kommunikation den digitala arbetsplattformen berett sig tillgång till eller övervakat.

7 kap. Tillsyn och påföljder

Tillsyn över bestämmelserna i 3 kap.

1 § Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av EU:s dataskyddsförordning ska utöva tillsyn över 3 kap. i enlighet med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i EU:s dataskyddsförordning.

När den svenska tillsynsmyndigheten utövar tillsyn över 3 kap. gäller bestämmelserna i 2–4 §§ i detta kapitel.

Paragrafen genomför artikel 24.1, som motiveras i skäl 64 och 65. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.3.

Första stycket utpekar vilken myndighet som ska ansvara för tillsyn av 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning.

Den svenska lagen om plattformsarbete är avsedd att tillämpas på plattformsarbete som utförs i Sverige, i vart fall när arbetet utförs varaktigt här. Av direktivet framgår dock att tillsynsansvaret i dataskyddsfrågor följer det som gäller enligt EU:s dataskyddsförordning (se artikel 24.1).

Vilket lands tillsynsmyndighet som är ansvarig bestäms i artikel 56 i EU:s dataskyddsförordning. Där framgår att tillsynsmyndigheten för den personuppgiftsansvariges eller personuppgiftsbiträdets huvudsakliga verksamhetsställe eller enda verksamhetsställe ska vara behörig att agera som ansvarig tillsynsmyndighet för den personuppgiftsansvariges eller personuppgiftsbiträdets gränsöverskridande behandling i enlighet med det förfarande som föreskrivs i artikel 60 i EU:s dataskyddsförordning.

Samma tillsynsmyndighet som är ansvarig för tillsyn gällande EU:s dataskyddsförordning ska alltså vara ansvarig för tillsyn av 3 kap. Det innebär exempelvis att om det huvudsakliga verksamhetsstället är beläget på Irland och irländska tillsynsmyndigheter är ansvariga enligt EU:s dataskyddsförordning ska de vara ansvariga också för tillsynen av 3 kap., såvitt avser plattformsarbete som utförs i Sverige.

I artikel 56.2 i EU:s dataskyddsförordning finns ett undantag med bäring på den situation som regleras i 3 kap. i denna lag. Enligt bestämmelsen är varje tillsynsmyndighet behörig att behandla ett klagomål som lämnats in till denna eller en eventuell överträdelse av EU:s dataskyddsförordning, om sakfrågan i ärendet endast rör ett verksamhetsställe i medlemsstaten eller i väsentlig grad påverkar registrerade endast i medlemsstaten. Med stöd av denna undantagsbestämmelse finns ett visst utrymme för den svenska tillsynsmyndigheten att utöva tillsyn över plattformsarbete som utförs i Sverige även om den digitala arbetsplattformen har sitt huvudsakliga verksamhetsställe i ett annat EU-land.

Av *andra stycket* framgår att bestämmelserna i 2–4 §§ tillämpas vid den svenska tillsynsmyndighetens tillsyn över 3 kap.

2 § Tillsynsmyndigheten ska i sin tillsyn över att denna lag följs ha de befogenheter som framgår av EU:s dataskyddsförordning.

Paragrafen genomför artikel 24, som motiveras i skäl 64. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.4.3.

Tillsynsmyndigheten har samma befogenheter som vid tillsyn över EU:s dataskyddsförordning. Vilka dessa är framgår av artikel 58 i EU:s dataskyddsförordning. Befogenheterna är av olika slag. Tillsynsmyndigheten har för det första ett antal utredande befogenheter, för det andra ett antal korrigerande befogenheter och för det tredje befogenheter att utfärda tillstånd och ge råd.

3 § Tillsynsmyndigheten får i enlighet med artikel 83 i EU:s dataskyddsförordning ta ut en sanktionsavgift av den digitala arbetsplattformen vid överträdelser av bestämmelserna i 3 kap. i denna lag. Vid sådana överträdelser ska avgiftens storlek bestämmas med tillämpning av artikel 83.5 i EU:s dataskyddsförordning.

Paragrafen genomför artikel 24, som motiveras i skäl 64. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.4.3.

Paragrafen gör det möjligt att påföra administrativa sanktionsavgifter enligt artikel 83 i EU:s dataskyddsförordning för överträdelser av bestämmelserna som finns i 3 kap. I artikeln anges de omständigheter som ska beaktas vid påförandet av sanktionsavgifter.

Enligt artikel 83.5 i EU:s dataskyddsförordning får avgiftens storlek högst uppgå till 20 000 000 EUR eller, om det gäller ett företag, upp till 4 procent av den totala globala årsomsättningen under föregående budgetår, beroende på vilket värde som är högst.

4 § Vid beslut om sanktionsavgifter ska 6 kap. 4–7 §§ lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning tillämpas.

Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.4.3.

Av paragrafen framgår att förfarandebestämmelserna i 6 kap. 4–7 §§ dataskyddslagen ska tillämpas vid beslut om sanktionsavgifter. Nämnda förfarandebestämmelser reglerar bl.a. den bortre gränsen för när en sanktionsavgift får beslutas. Om kommunikation med den som avgiften ska tas ut av inte har skett inom fem år från den dag då överträdelsen ägde rum, får en sanktionsavgift inte tas ut (6 kap. 4 § dataskyddslagen). Eftersom hänvisningen även omfattar 6 kap. 7 § dataskyddslagen gäller också de ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter som meddelas i anslutning till dataskyddslagen.

Tillsyn över bestämmelserna i 5 kap.

5 § Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att de digitala arbetsplattformarna fullgör sin informationsskyldighet till Arbetsmiljöverket enligt 5 kap.

Paragrafen genomför artikel 24. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.3.

Av 5 kap. följer att digitala arbetsplattformar ska lämna viss information till Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn

över att bestämmelserna i det kapitlet följs till den del de avser informationsskyldighet till verket.

6 § En digital arbetsplattform ska på begäran av Arbetsmiljöverket lämna de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

Paragrafen genomför artikel 24 och utredningens överväganden finns i avsnitt 9.4.3.

Arbetsmiljöverket ska i sin tillsyn över om bestämmelserna i 5 kap. om informationsskyldighet till myndigheten följs ha möjlighet att inhämta information. Den digitala arbetsplattformen ska till myndigheten lämna de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

7 § Arbetsmiljöverket får besluta de förelägganden som behövs för tillsynen.

Paragrafen genomför artikel 24 och utredningens överväganden finns i avsnitt 9.4.3.

Arbetsmiljöverket får enligt paragrafen befogenhet att besluta om de förelägganden som är nödvändiga. Det innebär att myndigheten kan förelägga den digitala arbetsplattformen att inkomma med den information som plattformen enligt 5 kap. 1 § ska lämna till Arbetsmiljöverket. Myndigheten kan också förelägga den digitala arbetsplattformen att lämna ytterligare information enligt 5 kap. 3 §.

8 § Ett beslut om föreläggande får förenas med vite.

Paragrafen genomför artikel 24 och utredningens överväganden finns i avsnitt 9.4.3.

Av paragrafen framgår att beslut om förelägganden får förenas med vite. Bestämmelser om viten finns i lagen (1985:206) om viten. Av 2 § i den lagen framgår att ett vitesföreläggande ska vara riktat till en eller flera namngivna fysiska eller juridiska personer. Om föreläggandet innebär en skyldighet för adressaten att vidta en viss åtgärd, ska det av föreläggandet framgå vid vilken tidpunkt eller inom vilken tidsfrist åtgärden ska vidtas. Av lagen framgår ytterligare krav som myndigheten ska beakta när förelägganden förenas med vite.

Gränsöverskridande informationsutbyte

9 § Tillsynsmyndigheten och Arbetsmiljöverket ska utbyta information med behöriga myndigheter i andra länder inom EU i syfte att säkerställa efterlevnaden av denna lag.

Paragrafen genomför artikel 24.3 och 24.4 och motiveras i skäl 65. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.10.3.

Av paragrafen framgår att den svenska tillsynsmyndigheten och Arbetsmiljöverket ska samarbeta med myndigheter i andra länder. Samarbetet kan bl.a. innefatta informationsutbyte om genomförandet av den rättsliga presumtionen.

Förbud mot repressalier

10 § En digital arbetsplattform eller en intermediär får inte utsätta den som utför plattformsarbete eller en representant som avses i 4 kap. 18 § för repressalier för att denne påtalat, anmält eller inlett rättsliga eller administrativa förfaranden med anledning av överträdelser av denna lag.

Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att åtgärden har vidtagits för att denne påtalat, anmält eller inlett rättsliga eller administrativa förfaranden med anledning av överträdelser av denna lag, är det svaranden som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

Paragrafen genomför artiklarna 3 och 22 samt artikel 23.1 och 23.3, som motiveras i skäl 66. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.9.3.

Första stycket innehåller ett repressalieförbud. Repressalier kan ta sig olika uttryck. Karaktäristiskt är dock att de har drag av bestraffningsåtgärd. Det kan röra sig om en uppsägning men även om en utebliven förmån. Paragrafen ska tolkas konformt med artiklarna 22 och 23. Den omfattar således först och främst all ogynnsam behandling till följd av att en person som utför plattformsarbete antingen fört fram klagomål till den digitala arbetsplattformen eller inlett förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i lagen om plattformsarbete.

Repressalierna kan vidare bestå i uppsägning och avskedande av en arbetstagare men även uppsägning av uppdragsavtal som vidtas på grund av att personen som utför plattformsarbete utövat rättigheter som följer av denna lag. Förbudet omfattar även förberedelser för

uppsägning. En varning kan, om den vidtas med anledning av att en person använt rättigheter enligt denna lag, utgöra en repressalie som är förbjuden.

Första stycket gäller alla personer som utför plattformsarbete, oavsett om de rättsligt kvalificeras som arbetstagare eller uppdragstagare.

Andra stycket innehåller en reglering av bevisbördan i mål där någon gör gällande att han eller hon blivit utsatt för repressalier. Regeln är utformad på i huvudsak samma sätt som bevisbörderegeln i diskrimineringslagen (6 kap. 3 §) och utstationeringslagen (47 §).

Regeln innebär att den som påstår sig ha blivit utsatt för repressalier ska bevisa att han eller hon har blivit utsatt för en åtgärd samt visa omständigheter som gör det antagligt att åtgärden vidtagits för att han eller hon t.ex. lämnat in en anmälan till tillsynsmyndigheten. Det kan röra sig om att den digitala arbetsplattformen behandlat den som gjort anmälan sämre än andra i en jämförbar situation. Om personen som utför plattformsarbete visar omständigheter som gör det antagligt att det fanns ett repressaliesyfte måste svaranden, för att inte behöva betala skadestånd, åberopa och bevisa omständigheter som visar att åtgärden inte vidtagits i sådant syfte.

11 § En person som utför plattformsarbete och anser att hans eller hennes avtalsförhållande har avslutats för att han eller hon utövat rättigheter enligt denna lag, får begära att den digitala arbetsplattformen eller intermediären uppger de omständigheter som åberopas som grund för att avtalsförhållandet avslutats. Detsamma gäller om personen varit föremål för åtgärd med motsvarande verkan. Den digitala arbetsplattformen eller intermediären ska svara skriftligen utan oskäligt dröjsmål.

Paragrafen genomför artiklarna 3 och 23.2, som motiveras i skäl 66. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.9.3.

Av paragrafen följer att en person som utför plattformsarbete kan begära att den digitala arbetsplattformen eller intermediären skriftligen anger skäl för att avtalsförhållandet avslutats. Paragrafen gäller uppdragstagare och arbetstagare, oavsett om personen har ett avtal med en digital arbetsplattform eller med en intermediär. Det skriftliga svaret kan begäras om personen anser att åtgärden vidtagits för att han eller hon utövat sina rättigheter enligt denna lag.

Bestämmelsen kompletterar förbudet mot repressalier i 10 §.

12 § Vid en uppsägning eller ett avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas den lagen i stället för 10 och 11 §§.

Av paragrafen följer att anställningsskyddslagen ska tillämpas i stället för 10 och 11 §§ om repressalien utgörs av ett skiljande från anställningen och arbetstagaren omfattas av anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

Skadestånd

13 § En digital arbetsplattform som bryter mot denna lag ska betala ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat. Detsamma gäller om en intermediär bryter mot 10 eller 11 §§.

Bryter någon mot tystnadsplikt som avses i denna lag gäller 56 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Paragrafen genomför artiklarna 3, 18 och 24.5. Utredningens överväganden finns i avsnitt 8.2.6, 9.4.3 och 9.9.3.

Av *första stycket* framgår att om en digital arbetsplattform bryter mot lagen kan den bli skyldig att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd. Bestämmelsen anger inte vem som är berättigad till skadestånd. Detta kan utläsas av lagens övriga bestämmelser, där det framgår vem som är berättigad.

Enligt många av lagens bestämmelser är det personer som utför plattformsarbete som är de berättigade. Här följer några exempel. Om den digitala arbetsplattformen bryter mot förbudet gällande behandling och insamling av vissa personuppgifter i 3 kap. 1 och 2 §§ ska skadestånd betalas till den som utför plattformsarbete. Detsamma gäller om den digitala arbetsplattformen inte lämnar information enligt 3 kap. 10 § eller inte ombesörjer den rätt till dataportabilitet som följer av 3 kap. 13 §. Den digitala arbetsplattformen kan även bli skadeståndsskyldig mot personer som utför plattformsarbete om plattformen inte svarar på en begäran om omprövning enligt 4 kap. 15 §. Motsvarande gäller om den digitala arbetsplattformen inte rättar beslut som kränker rättigheter eller, om det inte är möjligt, erbjuder lämplig ersättning enligt 4 kap. 16 §. Uppräkningen är inte uttömmande.

I andra fall ska den digitala arbetsplattformen betala skadestånd till berörd arbetstagarorganisation. Det gäller om plattformen bryter

mot en bestämmelse i lagen som berättigar en sådan organisation. Det gäller t.ex. bestämmelserna i 4 kap. 1 § andra stycket om att plattformen ska ta initiativ till förhandling och i 4 kap. 5 § om att konsekvensbedömning avseende dataskydd ska lämnas till berörd arbetstagarorganisation.

Om en intermediär bryter mot repressalieförbudet eller skyldigheten att uppge skäl för exempelvis ett skiljande från anställningen kan intermediären bli skadeståndsskyldig.

Vid bestämmandet av det allmänna skadeståndets storlek ska artikel 24.5 beaktas. Där anges att sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella till arten, allvaret och varaktigheten av företagets överträdelse och till antalet berörda arbetstagare.

Av *andra stycket* framgår att skadestånd för brott mot tystnadsplikt enligt denna lag utgår enligt reglerna i medbestämmandelagen. Skadeståndet kan avse både allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Enligt *tredje stycket* kan skadeståndet jämkas eller helt falla bort om det är skäligt. Bedömningen ska göras på samma sätt som enligt anställningsskyddslagen eller medbestämmandelagen.

14 § Om en digital arbetsplattform är skadeståndsskyldig enligt 13 § första stycket mot en person som utför plattformsarbete och har ett avtalsförhållande med en intermediär, ansvarar intermediären solidariskt med den digitala arbetsplattformen för skadeståndet.

Paragrafen genomför artiklarna 3, 18 och 24.5. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.5.

Av paragrafen följer att intermediären kan vara solidariskt ansvarig för skadestånd som den digitala arbetsplattformen är skyldig att betala med anledning av brott mot lagen.

Så är fallet när den digitala arbetsplattformen inte iakttar bestämmelserna i 3 och 4 kap. Det kan exempelvis handla om att den digitala arbetsplattformen i strid med 3 kap. 1 § behandlar personuppgifter genom automatiserade övervakningssystem.

Det solidariska ansvaret förutsätter att den person som utför plattformsarbete och har rätt till skadestånd av den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med intermediären. Intermediärens solidariska ansvar förutsätter inte att plattformens skadeståndsskyldighet har avgjorts av domstol eller på annat sätt klarlagts. Frågan om den digitala arbetsplattformen i och för sig är skadeståndsskyldig

kan prövas i en tvist mellan personen som utför plattformsarbete och intermediären.

Personen som utför plattformsarbete kan välja om han eller hon ska framställa krav mot den digitala arbetsplattformen eller intermediären, eller båda.

Den digitala arbetsplattformen och intermediären kan avtala om hur kostnadsansvaret ska fördelas dem emellan.

8 kap. Överklagande, rättegång och preskription

1 § Den svenska tillsynsmyndighetens och Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt denna lag får överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Paragrafen är ett genomförande av artiklarna 18 och 24. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.4.3.

I *första stycket* förtydligas rätten att överklaga beslut av den svenska tillsynsmyndigheten och Arbetsmiljöverket. Den myndighet som är tillsynsmyndighet enligt EU:s dataskyddsförordning ska utöva tillsyn över 3 kap. om dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning. I samband med det kan den myndigheten utfärda beslut i enskilda fall riktade till digitala arbetsplattformar. Svensk tillsynsmyndighet är Integritetsskyddsmyndigheten, IMY, (se 3 § förordningen, 2018:219, med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning). Tillsynsmyndigheten har ett antal korrigerande befogenheter som exempelvis att utfärda reprimander och administrativa sanktionsavgifter. Sådana beslut fattade av IMY ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol, dvs. till en förvaltningsrätt som första domstolsinstans. Beslutet kan överklagas av den som beslutet angår, om det har gått honom eller henne emot (se 42 § förvaltningslagen, 2017:900).

Även Arbetsmiljöverkets beslut om förelägganden ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Förvaltningsrättens avgörande kan på sedvanligt sätt överklagas till kammarrätt.

Andra stycket innehåller en upplysning om att det krävs prövningstillstånd vid överklagande dit (jfr 34 a § förvaltningsprocesslagen, 1971:291).

Ytterligare bestämmelser om överklagande av myndigheternas beslut finns i förvaltningslagen och förvaltningsprocesslagen.

Frågan om överklagande av utdömda viten regleras i lagen (1985:206) om viten. Den nu aktuella paragrafen är alltså inte tillämplig vid överklagande av beslut om utdömande av vite.

2 § Mål mellan enskilda om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Paragrafen genomför artiklarna 18 och 24. Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.4.3.

I paragrafen regleras handläggningen av mål mellan enskilda. Lagen om plattformsarbete kan ge upphov till civilrättsliga anspråk av olika slag. Tvister om sådana anspråk ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Här följer några exempel på tvister som kan uppstå.

En person som utför plattformsarbete kan göra gällande att han eller hon är berättigad enligt en lag som är tillämplig på arbetstagare och exempelvis kräva semesterförmåner. Inom ramen för en sådan tvist kan personen göra gällande att han eller hon ska ses som arbetstagare med tillämpning av reglerna om rättslig presumtion i 2 kap. Personen kan också föra en talan om att domstol ska fastställa att han eller hon är arbetstagare.

En annan måltyp utgörs av att en person som utför eller har utfört plattformsarbete kräver skadestånd med anledning av brott mot denna lag. Personen kan exempelvis göra gällande att ett beslut som skulle fattas av en människa enligt 3 kap. 14 § har fattats av ett automatiserat system. Skadeståndskrav kan även aktualiseras om en person som utför plattformsarbete inte har möjlighet att diskutera ett visst beslut med en kontaktperson (4 kap. 14 §). Sådana mål om skadestånd ska handläggas enligt arbetstvistlagen oavsett om personen som utför plattformsarbete är arbetstagare eller uppdragstagare. Detsamma gäller om en person som har ett avtal med en intermediär för talan mot en digital arbetsplattform för att plattformen brutit mot lagen.

Vidare kan berörda arbetstagarorganisationer väcka talan om skadestånd med anledning av brott mot lagen, t.ex. med anledning av att organisationen inte fått information och liknande.

Fördelningen av mål mellan allmän domstol och Arbetsdomstolen ska ske enligt bestämmelserna i arbetstvistlagen.

Lagen innehåller inte någon reglering av regressrätt mellan en intermediär och en digital arbetsplattform, vilket gör att det inte heller finns någon bestämmelse om rättegången för en sådan tvist. Mål mellan en intermediär och en digital arbetsplattform får följaktligen prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om dispositiva mål.

3 § En person som utför plattformsarbete ska väcka talan om skadestånd för brott mot denna lag senast fem år efter det att brottet ägde rum. Har talan inte väckts inom denna tid är rätten till talan förlorad.

För berörd arbetstagarorganisations talan för egen del om skadestånd för brott mot denna lag tillämpas 64 och 65 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Utredningens överväganden finns i avsnitt 9.4.3.

Paragrafen innehåller preskriptionsbestämmelser och anger inom vilken tid en talan om skadestånd ska väckas. Det finns skilda regler för om talan väcks av en person som utför plattformsarbete respektive av en berörd arbetstagarorganisation.

Av *första stycket* framgår att en person som utför plattformsarbete ska väcka talan senast fem år efter det att brottet mot lagen skedde. En digital arbetsplattform som bryter mot lagen genom att underlåta att vidta åtgärder bryter fortlöpande mot lagen. En talan om ett sådant perdurerande brott kan avse den femårsperiod som föregår att talan väcks. Om talan väcks för sent är skadeståndsanspråket preskriberat.

Enligt *andra stycket* ska berörda arbetstagarorganisationers talan för egen del väckas inom de tidsfrister som framgår enligt 64 och 65 §§ medbestämmandelagen. Om förhandling inte begärs alternativt talan inte väcks inom föreskriven tid är skadeståndsanspråket preskriberat. Stycket är inte tillämpligt om berörd arbetstagarorganisation för talan om att skadestånd ska betalas till en medlem.

Det är möjligt att avvika från paragrafen genom kollektivavtal på sätt som framgår av 1 kap. 4 §. Om den digitala arbetsplattformen eller intermediären har träffat ett kollektivavtal med andra preskriptionsbestämmelser än lagens gäller dessa, under förutsättning att

avtalet respekterar det övergripande skydd som avses i plattformsdirektivet.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 2 december 2026.
2. Bestämmelserna i 2 kap. 1 och 2 §§ tillämpas inte i mål där talan väckts före ikraftträdandet.
3. Digitala arbetsplattformars skyldigheter enligt 5 kap. 1 och 2 §§ ska fullgöras första gången 2027.

Utredningens överväganden finns i kapitel 10.

Enligt *första punkten* träder lagen i kraft den 2 december 2026. Denna tidpunkt sammanfaller med det datum då plattformsdirektivet ska vara genomfört i medlemsstaterna.

Av *andra punkten* framgår att den rättsliga presumtionen som regleras i 2 kap. 1 och 2 §§ inte ska tillämpas retroaktivt.

I *tredje punkten* anges när digitala arbetsplattformar första gången ska fullgöra den informationsskyldighet som följer av 5 kap. 1 och 2 §§. Det ska ske 2027.

12.2 Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

28 kap.

Ärenden enligt lagen om plattformsarbete

15 a § *Sekretess gäller hos Arbetsmiljöverket och domstol i ärende enligt lagen (2026:000) om plattformsarbete för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs.*

För uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om sekretess i ärenden enligt lagen (2026:000) om plattformsarbete. Utredningens överväganden finns i avsnitt 8.2.6.

Av *första stycket* framgår att sekretess, under vissa omständigheter, gäller för uppgifter om enskildas affärs- eller driftförhållanden i ärenden enligt lagen om plattformsarbete. Bestämmelsen är tillämp-

lig hos Arbetsmiljöverket och domstol. Sekretessen gäller om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs. Bestämmelsen har alltså ett rakt skaderekvisit, vilket innebär att det råder en presumtion för offentlighet.

Av *andra stycket* följer att sekretesstiden för uppgift i allmän handling är högst 20 år.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 2 december 2026.

Utredningens överväganden finns i kapitel 10.

Av ikraftträdandebestämmelsen framgår att ändringen träder i kraft den 2 december 2026. Denna tidpunkt sammanfaller med det datum då plattformsdirektivet ska börja tillämpas.

Särskilt yttrande

Särskilt yttrande av experten Julia Boija (Arbetsmiljöverket)

Som utredningen har konstaterat talar starka skäl för att direktivet avser att värna arbetsmiljön för personer som utför plattformsarbete. Mot denna bakgrund är det centralt att det, när så är påkallat, finns ändamålsenliga möjligheter att ställa krav utifrån arbetsmiljölagstiftningen.

I betänkandet har beskrivits att direktivet vilar på ett antagande om att personer som utför plattformsarbete genom att klassificeras som arbetstagare får del av de villkor som framgår i medlemsstaternas nationella reglering om arbetsrätt, inbegripet regler om arbetsmiljö. Den rättsliga presumtion till förmån för personer som utför plattformsarbete, som plattformsdirektivet kräver att medlemsstaterna ska inrätta, tar följaktligen sikte på bedömningen av om arbetspresterande part är att anse som arbetstagare. När det gäller möjligheten att utkräva arbetsmiljöansvar inrymmer bedömningen emellertid fler aspekter än så. Gentemot den som är arbetstagare kan, som utredningen har beskrivit, nämligen flera ansvarssubjekt ha ett delat skyddsansvar. Det behöver alltså inte enbart vara arbetstagarens arbetsgivare som har ett skyddsansvar, utan sådant ansvar kan också samtidigt tillkomma exempelvis den som råder över ett arbetsställe eller den som anlitar inhyrd arbetskraft. När det gäller avtalskonstellationer som inbegriper flera parter behöver ett ställningstagande gällande arbetsmiljölagstiftningens tillämplighet alltså inbegripa en bedömning av om skyddsansvar kan föreligga för flera av parterna och i så fall på vilken grund.

Att fördelning av skyddsansvar i förekommande fall fastslås är angeläget inte minst eftersom graden av ansvar enligt arbetsmiljölagstiftningen varierar mellan olika ansvarssubjekt. Arbetsgivarens

skyddsansvar är till exempel mer vidsträckt än ansvaret för den som råder över ett arbetsställe eller den som anlitar inhyrd arbetskraft. De faktiska skyldigheter som ryms inom skyddsansvaret för ett ansvarssubjekt kan därtill variera beroende på vilket inflytande över olika arbetsmiljöförhållanden som detta subjekt har i det enskilda fallet, vilket bland annat kan vara avhängigt hur avtalsförhållandet ser ut. Ordningen med delat skyddsansvar ligger i linje med att det inte går att rikta krav på arbetsmiljöförbättrande åtgärder gentemot en skyddsansvarig som denne saknar faktisk eller rättslig möjlighet att efterleva. I förarbetena till arbetsmiljölagen framhålls i detta avseende exempelvis att en arbetsgivare som hyr ut sina arbetstagare i stor utsträckning saknar rådighet över förhållandena som gäller för arbetet på det främmande arbetsstället, vilket motiverar det särskilda skyddsansvaret för den som hyr in arbetskraft. I förarbetena betonas också att en fördelning av ansvaret mellan arbetsgivaren och inhyraren, för de arbetsmiljöåtgärder som behövs i det aktuella arbetet, måste göras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.[1]

Som utredningen har redogjort för kan frågor om delat skyddsansvar när det gäller plattformsarbete göra sig gällande om personer som utför plattformsarbete har avtalsförhållande med en intermediär. En problematisk följd av ordningen med delat skyddsansvar är därvid att komplexa flerpartsförbindelser mellan digitala arbetsplattformar och intermediärer riskerar att leda till oklar ansvarsfördelning i arbetsmiljöhänseende. Ytterst går detta ut över de arbetstagare som utför plattformsarbete, för vilka en otydlighet i fråga om vem som har ett arbetsmiljöansvar gentemot dem kan innebära otrygga och bristfälliga arbetsmiljöförhållanden. Det innebär också att det kan vara svårt för Arbetsmiljöverket att veta gentemot vem eventuella tillsynsbeslut ska riktas. Sammanfattningsvis har detta alltså direkt bäring på möjligheterna att ställa krav utifrån arbetsmiljölagstiftningen. Situationen kompliceras ytterligare av att det, som utredningen har beskrivit, i Sverige är vanligt förekommande med olika typer av intermediärer i form av det som benämns som ”egenanställningsföretag” och att rättsläget får anses oklart i fråga om hur sådana bolag ska klassificeras i arbetsrättslig mening.

I sammanhanget måste något också sägas om vissa arbetsmiljörisker som får anses utmärkande för just plattformsarbete. Det handlar bland annat om risker som uppkommer som en följd av den algorit-

[1] Se prop. 1993/94:186 s. 31 och 68.

miska verksamhetsledning som de digitala arbetsplattformarna utövar, det vill säga plattformarnas användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem. I plattformsdirektivets ingress understryks exempelvis att algoritmisk ledning, utvärdering och disciplin intensifierar arbetsinsatsen genom att öka övervakningen, öka den takt som krävs av arbetstagarna, minimera luckorna i arbetsflödet och utöka arbetsverksamheten utanför den vanliga arbetsplatsen och de vanliga arbetstiderna. Vidare framhålls att det begränsade lärandet på arbetsplatsen och det begränsade inflytandet över uppgifter till följd av användningen av icke-transparenta algoritmer, arbetsintensifiering och osäkerhet utifrån användandet av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem sannolikt kommer att öka arbetsstyrkans stress och oro.[2]

Utifrån att användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem ingår som en central del i de tjänster som digitala arbetsplattformar tillhandahåller, får det också anses vara de digitala arbetsplattformarna som råder över användningen av de aktuella systemen.[3] Det kan med andra ord antas att en intermediär många gånger saknar direkt möjlighet att påverka användningen av sådana system. Utredningen har anfört att om en person som utför plattformsarbete är arbetstagare hos en intermediär, är det primärt intermediärens ansvar att se till att arbetsmiljölagens krav uppfylls i förhållande till de anställda. Enligt utredningen får det förutsättas att intermediären, ytterst genom att avsluta avtalsförhållandet med den digitala arbetsplattformen, har möjlighet att se till att arbete inte utförs under förhållanden som strider mot arbetsmiljölagen. Ett sådant synsätt ter sig problematiskt med avseende på Arbetsmiljöverkets möjlighet att utöva tillsyn. Som har sagts ovan kan krav på arbetsmiljöförbättrande åtgärder inte riktas mot en skyddsansvarig som saknar faktisk eller rättslig möjlighet att efterleva de aktuella kraven. Detta följer direkt av viteslagstiftningen.[4] Beslut som en myndighet meddelar måste också vara proportionerliga.[5] Även om Arbetsmiljöverket har ett betydande utrymme att meddela de förelägganden och förbud som behövs för att säkra efterlevnaden av arbetsmiljölagstiftningen, kan det ifrågasättas om ett tillsynsbeslut som ytterst skulle innebära att en intermediär tvingas avsluta avtalsförhållandet med

[2] Se skäl 50.
[3] Jfr artikel 2.1 punkten a) i plattformsdirektivet.
[4] Se 2 § andra stycket lagen (1985:206) om viten.
[5] Se bl.a. 5 § tredje stycket förvaltningslagen (2017:900).

en digital arbetsplattform uppfyller nu nämnda krav. Mot denna bakgrund och med beaktande av de särskilda arbetsmiljörisker som kan uppkomma vid plattformsarbete framstår det därför som centralt att digitala arbetsplattformar, när så är påkallat, kan åläggas ett skyddsansvar utifrån arbetsmiljölagstiftningen.

Den rättsliga presumtion som utredningen föreslår ska gälla vid Arbetsmiljöverkets tillsyn kommer enbart att vara tillämplig vid bedömningen av om den som utför plattformsarbete är att anse som arbetstagare i förhållande till den digitala arbetsplattformen eller en intermediär, och om något av dessa rättssubjekt därmed är att anse som arbetsgivare. Presumtionen kommer inte vara tillämplig vid bedömningen av om en digital arbetsplattform eller en intermediär har skyddsansvar på någon annan grund enligt arbetsmiljölagstiftningen. Att åtgärder vidtas i syfte att förbättra Arbetsmiljöverkets möjligheter att utöva tillsyn i frågor om plattformsarbete är positivt. För att säkerställa ändamålsenliga möjligheter att ställa krav utifrån arbetsmiljölagstiftningen till skydd för arbetstagare som utför plattformsarbete är det dock inte tillräckligt med en justering enbart av regleringen i fråga om vem som ansvarar i egenskap av arbetsgivare. Utifrån det som har beskrivits ovan behöver en genomlysning göras även i förhållande till andra ansvarssubjekt enligt arbetsmiljölagstiftningen, för att säkerställa att samtliga relevanta bestämmelser står i samklang med varandra och att den tillsynande myndigheten alltid kan vända sig mot relevant ansvarssubjekt.

Även om den problematik som har beskrivits ovan primärt tar sikte på genomförandet av plattformsdirektivet kan det konstateras att den också inrymmer frågor som har bäring på arbetsmiljöfrågor inom fler områden än enbart plattformsarbete. Det är dock frågeställningar som det inte har ingått i utredningens uppdrag att ta ställning till. Som utredningen har konstaterat har en tidigare utredning föreslagit bland annat ett utökat rådighetsansvar, vilket utredningen menar skulle ge utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö för arbetstagare som utför plattformsarbete och är anställda av en intermediär.[6] Utredningen avstår dock från att lämna motsvarande förslag eftersom det inte bedöms vara nödvändigt för ett genomförande av plattformsdirektivet. Utifrån den problematik som har beskrivits ovan anser jag emellertid att det kan finnas skäl att ytter-

[6] Se förslag om utökat rådighetsansvar från Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (SOU 2022:45).

ligare analysera det aktuella förslaget och dess bärighet på de utmaningar som beskrivits. Sammantaget är det min bedömning att frågan om möjligheten att ställa krav utifrån arbetsmiljölagstiftningen vid plattformsarbete bör utredas ytterligare.

Kommittédirektiv 2024:116

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 parters 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 plattformsarbete 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 plattformsarbete 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 plattformsarbete har Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete, i fortsättningen plattformsdirektivet, antagits. Direktivet ska vara genomfört senast den 2 december 2026.

Vad innebär plattformsdirektivet?

Vad avses med plattformsarbete och plattformsarbetstagare?

Med plattformsarbete 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 plattformsarbete. Plattformsarbetstagare är personer som utför plattformsarbete 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 plattformsarbete är alla som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets natur eller vilken beteckning som används för avtalsförhållandet. Det är alltså fråga om en vidare kategori som, utöver plattformsarbetstagare, omfattar t.ex. personer som utför plattformsarbete i egenskap av uppdragstagare. Vissa av direktivets bestämmelser gäller endast plattformsarbetstagare, såsom artikeln om säkerhet och hälsa.

Vad avses med att fastställa sysselsättningsstatus?

Plattformsdirektivet innehåller bestämmelser som handlar om att korrekt sysselsättningsstatus ska kunna fastställas för personer som utför plattformsarbete. Det handlar i huvudsak om att kunna fastställa om en person som utför plattformsarbete 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 plattformsarbete ska antas utgöra ett anställningsförhållande om det finns sakförhållanden som tyder på att den digitala arbetsplattformen utövar ledning och kontroll över den som utför plattformsarbete. 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 plattformsdirektivet vara tillämplig i alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden där det är aktuellt att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete.

Algoritmisk verksamhetsledning

Plattformsdirektivet 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 plattformsarbete att få en förklaring från den digitala arbetsplattformen av beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutsystem.

Möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal

Plattformsdirektivet ger ett visst utrymme för medlemsstaterna att låta arbetsmarknadens parter avvika från direktivets bestämmelser genom kollektivavtal. Direktivet anger även att medlemsstaterna ska främja arbetsmarknadens parters roll och uppmuntra utövandet av kollektiva förhandlingar vid plattformsarbete. 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 plattformsarbetstagare iakttas.

Hur ska plattformsdirektivet genomföras?

En särskild utredare ska analysera hur plattformsdirektivet 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 plattformsdirektivets 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 parters 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 parters 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 ekonomis 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 förslagens påverkan på företagens tillväxt, konkurrenskraft, innovations- och omställningsförmåga samt särskilt redovisa påverkan på företagens 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 avförordningarna (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)

Europeiska unionens officiella tidning

SV
L-serien

2024/2831

11.11.2024

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2024/2831

av den 23 oktober 2024

om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artiklarna 153.1 b och 16.2,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande [1],

med beaktande av Regionkommitténs yttrande [2],

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet [3], och

av följande skäl:

(1) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) har unionen bl.a. som mål att främja folkens välfärd och verka för en hållbar utveckling i Europa som bl.a. bygger på välavvägd ekonomisk tillväxt och en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas.

(2) Enligt artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*) har varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga samt rättvisa arbetsförhållanden. Artikel 27 i stadgan skyddar arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget. I artikel 8 i stadgan föreskrivs att var och en har rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. I artikel 12 i stadgan föreskrivs att var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet på alla nivåer. I artikel 16 i stadgan erkänns näringsfriheten. I artikel 21 i stadgan förbjuds diskriminering.

(3) I princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter (*pelaren*), som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, anges att arbetstagare, oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet, har arbetstagare rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till socialt skydd och utbildning; att, i överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal, den flexibilitet arbetsgivare behöver för att snabbt anpassa sig till förändringar i ekonomiska förhållanden ska säkerställas; att innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas, att entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras; att yrkesrörlighet ska underlättas och att anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förebyggas, inklusive genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer. Enligt princip 7 i pelaren har arbetstagare när anställningen börjar rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter i enlighet med anställningsförhållandet. Före eventuell uppsägning har arbetstagare rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid, och de har rätt att hänvända sig till verksam och opartisk tvistlösning samt, i händelse av omotiverad uppsägning, rätt till gottgörelse, inklusive skälig ersättning. I princip 10 i pelaren föreskrivs att arbetstagare bl.a. har rätt till en hög skyddsnivå för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och rätt till skydd för sina personuppgifter kopplade till anställningen. Vid det sociala toppmötet i Porto den 7 maj 2021 välkomnades den handlingsplan som åtföljer pelaren.

[1] EUT C 290, 29.7.2022, s. 95.
[2] EUT C 375, 30.9.2022, s. 45.
[3] Europaparlamentets ståndpunkt av den 24 april 2024 (ännu inte offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 14 oktober 2024.

(4) Digitaliseringen förändrar arbetslivet, med ökad produktivitet och flexibilitet, samtidigt som den medför vissa risker för anställnings- och arbetsvillkoren. Algoritmbaserad teknik, inbegripet automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, har möjliggjort framväxten och tillväxten av digitala arbetsplattformar. Nya former av digital interaktion och ny teknik i arbetslivet kan, om de regleras och genomförs riktigt, möjliggöra tillgång till anständiga arbetstillfällen av god kvalitet för personer som ofta saknar sådan tillgång. Om de är oreglerade kan de emellertid leda till teknikbaserad övervakning, ökad maktobalans och bristande insyn i beslutsfattandet och medföra risker i fråga om anständiga arbetsvillkor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, likabehandling och rätten till integritet.

(5) Plattformsarbete utförs av enskilda personer genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur som tillhandahåller en tjänst åt kunderna. Plattformsarbete förekommer på många olika områden och kännetecknas av att typerna av digitala arbetsplattformar, de sektorer som omfattas och den verksamhet som bedrivs samt profilerna hos de personer som utför plattformsarbetet är mycket olika. I mindre eller större utsträckning, beroende på företagsmodell, organiserar de digitala plattformarna genom algoritmer arbetets utförande, ersättningen för arbetet och förhållandet mellan kunderna och de personer som utför arbetet. Plattformsarbete kan utföras uteslutande online med hjälp av elektroniska verktyg (onlineplattformsarbete) eller i en form som kombinerar onlinekommunikation med efterföljande verksamhet i den fysiska världen (plattformsarbete på plats). Många av de befintliga digitala arbetsplattformarna är internationella affärsaktörer som bedriver verksamhet och har infört företagsmodeller i flera medlemsstater eller över gränserna.

(6) Plattformsarbete kan ge möjlighet att lättare komma in på arbetsmarknaden och ge ytterligare inkomster genom en bisyssla eller viss flexibilitet i förläggningen av arbetstiden. Samtidigt har de flesta personer som utför plattformsarbete ett annat arbete eller en annan inkomstkälla och tenderar att vara lågavlönade. Dessutom utvecklas plattformsarbete snabbt, vilket leder till nya affärsmodeller och anställningsformer som ibland faller utanför de befintliga skyddssystemen. Därför är det viktigt att den processen åtföljs av lämpliga skyddsåtgärder för personer som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets art. Plattformsarbete kan i synnerhet leda till oförutsägbara arbetstider och sudda ut gränserna mellan anställning och egenföretagande respektive arbetsgivarnas och arbetstagarnas ansvar. Den felaktiga klassificeringen av sysselsättningsstatusen får konsekvenser för dem som berörs, eftersom det sannolikt kommer att begränsa tillgången till befintliga arbetstagarrättigheter och sociala rättigheter. Det leder också till ojämlika villkor när det gäller företag som klassificerar sina arbetstagare korrekt och får konsekvenser för medlemsstaternas system för arbetsmarknadsrelationer, deras skattebas samt täckningen av och hållbarheten i deras system för socialt skydd. Även om dessa utmaningar inte bara omfattar plattformsarbete, är de särskilt akuta och angelägna i plattformsekonomin.

(7) Domstolsärenden i flera medlemsstater har visat att det alltjämt förekommer felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen inom vissa typer av plattformsarbete, särskilt i sektorer där de digitala arbetsplattformarna utövar en viss styrning och kontroll. Trots att digitala arbetsplattformar ofta klassificerar personer som arbetar genom dem som egenföretagare eller ”oberoende entreprenörer” har många domstolar slagit fast att plattformarna utövar faktisk ledning och kontroll över dessa personer, och ofta involverar dem i den huvudsakliga affärsverksamheten. Domstolarna har därför klassificerat om förmenta egenföretagare till arbetstagare som är anställda av plattformarna.

(8) Automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem som drivs av algoritmer ersätter i allt högre grad uppgifter som chefer vanligtvis utför på företag, t.ex. att fördela arbetsuppgifter, prissätta enskilda uppgifter, fastställa arbetsscheman, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran och tillämpa ogynnsam behandling. Digitala arbetsplattformar, i synnerhet, använder sådana algoritmiska system som standardmetod för att organisera och leda plattformsarbete genom sin infrastruktur. Personer som utför plattformsarbete med sådan algoritmisk verksamhetsledning har sällan tillgång till information om hur algoritmerna fungerar, vilka personuppgifter som används och hur dessa personers beteende påverkar beslut som fattas av automatiserade system. Arbetstagarrepresentanter, andra representanter för personer som utför plattformsarbete, yrkesinspektioner och andra behöriga myndigheter har inte heller tillgång till sådan information. Dessutom känner personer som utför plattformsarbete ofta inte till skälen till de beslut som fattas eller stöds av automatiserade system och kan intet få en förklaring till dessa beslut, diskutera dessa beslut med en mänsklig kontaktperson och bestrida dem och erhålla rättelse och, i förekommande fall, gottgörelse.

(9) När plattformar är verksamma i flera medlemsstater eller över gränserna är det ofta oklart var plattformsarbetet utförs och av vem, i synnerhet när det gäller onlineplattformsarbete. Nationella myndigheter har inte heller enkel tillgång till uppgifter om digitala arbetsplattformar, inbegripet antalet personer som utför plattformsarbete, deras sysselsättningsstatus och deras arbetsvillkor. Detta gör det svårt att säkerställa att tillämpliga regler följs.

(10) Ett antal rättsliga instrument föreskriver miniminormer för arbetsvillkor och arbetstagares rättigheter i unionen. Detta innefattar särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG ([4]), 2008/104/EG ([5]) och (EU) 2019/1152 ([6]), samt andra särskilda instrument om aspekter såsom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, gravida arbetstagare, balans mellan arbete och privatliv, visstidsarbete, deltidsarbete, utstationering av arbetstagare, med mera. Dessutom har Europeiska unionens domstol (*domstolen*) funnit ([7]) att jourtid, under vilken arbetstagarens möjligheter att utföra andra aktiviteter är mycket begränsade, ska betraktas som arbetstid. Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG ([8]) inrättas en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen i unionen.

(11) Enligt rådets rekommendation av den 8 november 2019 ([9]) rekommenderas medlemsstaterna att vidta åtgärder för att säkerställa formellt och faktiskt skydd samt fullgott skydd och transparens i systemen för socialt skydd för alla arbetstagare och egenföretagare.

(12) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 ([10]) säkerställer skyddet för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, och föreskriver särskilt vissa rättigheter och skyldigheter samt skyddsåtgärder avseende laglig, rättvis och transparent behandling av personuppgifter, inbegripet med avseende på automatiserat individuellt beslutsfattande.

(13) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 ([11]) främjar rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster som tillhandahålls av onlineplattformsaktörer.

(14) Även om vissa allmänna skyddsåtgärder föreskrivs i befintliga unionsrättsakter kräver utmaningarna inom plattformsarbete ytterligare några specifika åtgärder. För att skapa en lämplig ram för utvecklingen av plattformsarbete på ett hållbart sätt är det nödvändigt att unionen fastställer minimirättigheter för plattformsarbetstagare och regler för att förbättra skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete, för att hantera de utmaningarna. Åtgärder som underlättar fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete i unionen bör införas, och transparensen avseende plattformsarbete bör förbättras, inbegripet i gränsöverskridande situationer. Dessutom bör personer som utför plattformsarbete ges rättigheter som syftar till att främja transparens, rättvisa, mänsklig tillsyn, säkerhet och ansvarsskyldighet. Dessa rättigheter bör också syfta till att skydda arbetstagare och förbättra arbetsvillkoren vid algoritmisk verksamhetsledning, inbegripet utövandet av kollektiva förhandlingar. Detta bör göras i syfte att förbättra rättssäkerheten och sträva efter att uppnå lika villkor mellan digitala arbetsplattformar och offline-tillhandahållare av tjänster och stöd för en hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i unionen.

(15) Kommissionen har i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) genomfört ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter om förbättring av arbetsvillkoren för plattformsarbete. Detta ledde inte till att arbetsmarknadens parter enades om att inleda förhandlingar i dessa frågor. Det är emellertid viktigt att vidta åtgärder på unionsnivå på detta område genom att anpassa den nuvarande rättsliga ramen till framväxten av plattformsarbete, inbegripet vad gäller användningen av automatiserade övervakningssystem och

([4]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

([5]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 5.12.2008, s. 9).

([6]) Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

([7]) Domstolens dom av den 21 februari 2018, Ville de Nivelles mot Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82, domstolens dom (stora avdelningen) av den 9 mars 2021, RJ mot Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, domstolens dom (stora avdelningen) av den 9 mars 2021, D.J. mot Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

([8]) 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 (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

([9]) Rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare (EUT C 387, 15.11.2019, s. 1).

([10]) 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) (EUT L 119, 4.5.2016, s. 1).

([11]) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster (EUT L 186, 11.7.2019, s. 57).

automatiserade beslutssystem. Dessutom har kommissionen hållit omfattande diskussioner med relevanta berörda parter, däribland digitala arbetsplattformar, sammanslutningar av personer som utför plattformsarbete, experter från den akademiska världen, medlemsstaterna och internationella organisationer, samt representanter för det civila samhället.

(16) Detta direktiv syftar till att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare och skydda personuppgifterna för personer som utför plattformsarbete. Båda målen eftersträvas samtidigt och är ömsesidigt förstärkande och oskiljaktigt förenade; inget av dem är underordnat det andra. Vad gäller artikel 153.1 b i EUF-fördraget fastställs i detta direktiv regler som syftar till att stödja fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete och förbättra arbetsvillkoren och transparensen avseende plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer, liksom skyddet av arbetstagare i samband med algoritmisk verksamhetsledning. Vad gäller artikel 16 i EUF-fördraget fastställs i detta direktiv regler i syfte att förbättra skyddet för personer som utför plattformsarbete när det gäller behandling av deras personuppgifter genom att öka transparensen, rättvisan, mänsklig kontroll, säkerhet och ansvarsskyldigheten i de berörda förfarandena för algoritmisk verksamhetsledning vid plattformsarbete.

(17) Detta direktiv bör tillämpas på personer som utför plattformsarbete i unionen och som har, eller som efter en bedömning av sakförhållanden kan anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis. Bestämmelserna om algoritmisk verksamhetsledning som rör behandling av personuppgifter bör också vara tillämpliga på personer som utför plattformsarbete och som inte har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

(18) Genom detta direktiv bör obligatoriska regler fastställas som är tillämpliga på alla digitala arbetsplattformar, oavsett etableringsort eller oavsett vilken lagstiftning som annars är tillämplig, förutsatt att det plattformsarbete som organiseras genom den digitala arbetsplattformen utförs i unionen.

(19) Digitala arbetsplattformar skiljer sig från andra onlineplattformar genom att de använder automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem för att organisera arbete som utförs av enskilda personer på begäran, vid enstaka eller upprepade tillfällen, av mottagaren av en tjänst som tillhandahålls av plattformen. Automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem behandlar personuppgifter om personer som utför plattformsarbete och fattar eller stödjer beslut som påverkar, bland annat, arbetsvillkor. Dessa funktioner gör digitala arbetsplattformar till en särskild form av organisering av yrkesutövares tillhandahållande av tjänster, i förhållande till mer traditionella organisationsformer för tillhandahållande av tjänster, såsom traditionella former av taxi- eller transporttjänster. Den ökade komplexiteten i de digitala arbetsplattformarnas strukturella organisation går dessutom hand i hand med deras snabba utveckling, vilket ofta resulterar i system med en ”variabel geometri” i organiseringen av arbetet. Det kan till exempel finnas fall där digitala arbetsplattformar tillhandahåller en tjänst vars mottagare är den digitala arbetsplattformen i sig eller en separat affärsenhet inom samma företagsgrupp, eller där plattformarna organiserar arbetet på ett sådant sätt att de traditionella mönster som är typiska för system för tillhandahållande av tjänster suddas ut. Detta skulle också kunna vara fallet med plattformar för mikroarbete eller crowd-work, som är en typ av digital arbetsplattform online som ger företag och andra kunder tillgång till en stor och flexibel arbetsstyrka för små uppgifter som går att utföra på distans med hjälp av en dator och internetanslutning, såsom taggning. Uppgifterna delas upp och fördelas på ett stort antal personer (*crowd*) som kan utföra dem asynkront.

(20) Organiseringen av arbete som utförs av enskilda personer bör som ett minimum inbegripa en betydande roll i matchningen av efterfrågan på en tjänst med det utbud av arbetskraft som kan erbjudas av en person som har ett avtalsförhållande med den digitala plattformen eller en intermediär, oavsett parternas formella beteckning eller dess art, och som är tillgänglig för en viss arbetsuppgift. Organisering av sådant arbete kan inbegripa annan verksamhet såsom hantering av betalningar. Onlineplattformar som inte organiserar arbete som utförs av enskilda personer, utan bara tillhandahåller resurser genom vilka tillhandahållaren av tjänsten kan nå slutanvändaren utan ytterligare deltagande av plattformen, t.ex. annonsering av erbjudanden eller begäranden om tjänster eller sammanställning och visning av tillgängliga tillhandahållare av tjänster inom ett visst område, bör inte betraktas som digitala arbetsplattformar. Definitionen av digitala arbetsplattformar bör inte omfatta tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser, såsom korttidsuthyrning av bostäder, eller genom vilka enskilda personer som inte är yrkesutövare kan återförsälja varor, och inte heller dem som organiserar verksamhet som utförs av frivilliga. Definitionen bör vara begränsad till tillhandahållare av en tjänst för vilken organisationen av det arbete som utförs av enskilda personer, såsom person- eller varutransporter eller städning, utgör en nödvändig och väsentlig del och inte enbart en mindre och rent underordnad del.

(21) Arrangemangen och förfarandena för arbetstagarrepresentanter är olika i olika medlemsstater, vilket beror på ländernas historia och institutioner och deras ekonomiska och politiska situation. En av de möjliggörande förutsättningarna för en välfungerande social dialog är starka, självständiga arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer med tillgång till relevant information som krävs för att delta i den sociala dialogen samt respekt för de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

(22) Enligt Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 135 (1971) om arbetstagarrepresentanter, som för närvarande har ratificerats av 24 medlemsstater, kan arbetstagarrepresentanter vara personer vilka på grund av nationell rätt eller praxis är erkända som sådana, antingen de är fackliga representanter, det vill säga representanter utsedda eller valda av arbetstagarorganisationer eller av medlemmar i sådana föreningar, eller valda representanter, det vill säga representanter som fritt valts av arbetstagarna i företaget i enlighet med bestämmelser i nationell rätt eller i kollektivavtal och vilkas uppgifter inte omfattar åtgärder som erkänns såsom uteslutande förbehållna arbetstagarorganisationerna i vederbörande land. I den konventionen anges att när både fackliga representanter och valda representanter finns i samma företag, ska en sådan representation inte utnyttjas för att undergräva berörda arbetstagarorganisationers eller deras representanters ställning, och att samarbete mellan de valda representanterna och de berörda arbetstagarorganisationerna eller deras representanter ska främjas.

(23) Medlemsstaterna har ratificerat ILO:s konvention nr 98 (1949) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, som föreskriver att rättsakter som syftar till att främja inrättandet av arbetstagarorganisationer under arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisationernas dominans, eller att stödja arbetstagarorganisationer med ekonomiska eller andra medel, i syfte att ställa sådana organisationer under arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisationernas kontroll, ska anses utgöra inblandning som ILO:s medlemsstater behöver skydda arbetstagarorganisationerna ifrån. Det är viktigt att sådana rättsakter behandlas för att säkerställa att arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter, när de fastställer eller genomför praktiska arrangemang för information och samråd enligt detta direktiv, arbetar i en anda av samarbete och med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter, med beaktande av såväl företagets eller verksamhetens som arbetstagarnas intressen.

(24) I en del fall har personer som utför plattformsarbete inte något direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen utan en förbindelse till en intermediär genom vilken de utför plattformsarbete. Detta sätt att organisera plattformsarbete medför ofta en stor mängd olika och komplexa flerpartsförbindelser, inbegripet underleverantörskedjor, samt en oklar ansvarsfördelning mellan den digitala arbetsplattformen och intermediärerna. Personer som utför plattformsarbete genom förmedlare utsätts för samma risker kopplade till felklassificering av deras sysselsättningsstatus och användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem som personer som utför plattformsarbete direkt för den digitala arbetsplattformen. Medlemsstaterna bör därför fastställa lämpliga åtgärder för att säkerställa att personer som utför plattformsarbete som arbetar genom intermediärer inom ramen för detta direktiv åtnjuter samma nivå av skydd som personer som utför plattformsarbete och som har ett direkt avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen. Medlemsstaterna bör fastställa lämpliga mekanismer, inbegripet, när så är lämpligt, genom flera system med solidariskt ansvar.

(25) För att bekämpa falskt egenföretagande inom plattformsarbete och för att underlätta fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete bör medlemsstaterna ha lämpliga förfaranden för att förhindra och åtgärda felaktig klassificering av sysselsättningsstatusen för personer som utför plattformsarbete. Syftet med dessa förfaranden bör vara att fastställa huruvida det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, med beaktande av domstolens rättspraxis, och därigenom säkerställa att plattformsarbetare fullt ut åtnjuter samma anställningsrättigheter som andra arbetstagare i enlighet med relevant unionsrätt, nationell rätt och kollektivavtal. När ett anställningsförhållande fastställs på grundval av sakförhållanden bör den eller de parter som innehar arbetsgivarens skyldigheter vara tydligt identifierad och uppfylla motsvarande arbetsgivarskyldigheter enligt den unionsrätt, och nationella rätt och de kollektivavtal som är tillämpliga inom verksamhetens sektor.

(26) Om en part konstateras vara arbetsgivare och uppfyller villkoren för att vara ett bemanningsföretag i enlighet med direktiv 2008/104/EG, ska skyldigheterna enligt det direktivet vara tillämpliga.

(27) Principen om att sakförhållanden bör ha företräde, vilket innebär att fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande i första hand bör vägledas av faktiska förhållanden för arbetets utförande, inbegripet ersättningen för arbetet, och inte av parternas beskrivning av förhållandet, i enlighet med ILO:s rekommendation om anställningsförhållanden (nr 198) (2006), är särskilt relevant när det gäller plattformsarbete, där avtalsvillkoren ofta fastställs ensidigt av en part.

(28) Missbruk av statusen som egenföretagare, antingen på nationell nivå eller över gränserna, är en form av falskdeklarerat arbete som ofta är förknippat med odeklarerat arbete. Det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklareras som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande. Ett vanligt syfte med en falsk deklaration som egenföretagare är att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter eller skapa en konkurrensfördel i förhållande till företag som följer lagen. Domstolen har funnit i ett antal domar att klassificeringen av en egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att vederbörande klassificeras som arbetstagare i unionsrättens ([12]) mening om den personens oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande.

(29) Säkerställandet av fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete bör inte utgöra ett hinder för bättre villkor för äkta egenföretagare som utför plattformsarbete. Kommissionens meddelande av den 30 september 2022, som innehåller *riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda* och där det anges att kommissionen anser att kollektivavtal som rör arbetsvillkoren mellan egenföretagare utan anställda och digitala arbetsplattformar faller utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget, kan i detta syfte fungera som en användbar vägledning. Det är emellertid mycket viktigt att införandet av dessa kollektivavtal inte undergräver de mål som eftersträvas i detta direktiv, i synnerhet den korrekta klassificeringen av personer som utför plattformsarbete med avseende på deras sysselsättningsstatus.

(30) Ledning och kontroll kan ta sig olika uttryck i konkreta fall, med tanke på att modellen för plattformsekonomin ständigt utvecklas. Till exempel skulle den digitala arbetsplattformen kunna utöva ledning och kontroll inte bara direkt, utan även genom att tillämpa bestraffningsåtgärder eller andra former av ogynnsam behandling eller påtryckningar. När det gäller plattformsarbete är det ofta svårt för de personer som utför sådant arbete att få lämplig tillgång till de verktyg och information som behövs för att inför en behörig myndighet hävda avtalsförhållandets faktiska karaktär och de rättigheter som är knutna till detta. Dessutom kännetecknas ledningen av personer som utför plattformsarbete genom automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem av brist på transparens avseende den digitala arbetsplattformen. Genom dessa särdrag i plattformsarbetet vidmakthålls fenomenet med felklassificering som falskt egenföretagande, vilket hindrar fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete och tillgången till anständiga levnads- och arbetsvillkor för plattformsarbetstagare. Medlemsstaterna bör därför fastställa åtgärder som möjliggör ändamålsenliga förenklade förfaranden för personer som utför plattformsarbete när de förvissar sig om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för dessa personer. I det sammanhanget är en rättslig presumtion om att ett anställningsförhållande föreligger, till förmån för de personer som utför plattformsarbete ett ändamålsenligt instrument som i hög grad bidrar till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare. Ett sådant avtalsförhållande bör därför rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras.

(31) För en ändamålsenlig rättslig presumtion krävs att nationell rätt gör det enkelt för den person som utför plattformsarbete att dra nytta av presumtionen. Kraven enligt den rättsliga presumtionen bör inte vara betungande utan bör underlätta svårigheterna för personer som utför plattformsarbete när det gäller att tillhandahålla bevis som tyder på att det föreligger ett anställningsförhållande i en situation där det finns en maktobalans i förhållande till den digitala arbetsplattformen. Syftet med den rättsliga presumtionen är att den ändamålsenligt ska hantera och korrigera maktobalansen mellan de personer som utför plattformsarbete och den digitala arbetsplattformen. Formerna för den rättsliga presumtionen bör fastställas av medlemsstaterna, förutsatt att dessa former säkerställer inrättandet av en ändamålsenlig, motbevisbar rättslig presumtion om anställning som gör att förfarandena förenklas till förmån för personer som utför plattformsarbete och inte leder till att kravbördan ökar för dessa personer, eller deras representanter, i förfaranden som syftar till att fastställa sådana personers korrekta sysselsättningsstatus. Tillämpningen av den rättsliga presumtionen bör inte automatiskt leda till en omklassificering av personer som utför plattformsarbete. Om den digitala arbetsplattformen försöker motbevisa den rättsliga presumtionen bör det åligga den digitala arbetsplattformen att bevisa att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

([12]) Domstolens domar
— av den 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284,
— av den 13 januari 2004, Debra Allonby mot Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18,
— av den 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre m.fl., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612,
— av den 11 November 2010, Dita Danosa mot LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674,
— av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411,
— av den 9 juli 2015, Ender Balkaya mot Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455,
— av den 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH mot Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883,
— av den 16 juli 2020, UX mot Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572
och domstolens beslut av den 22 april 2020, B mot Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

(32) I linje med detta direktivs mål att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetare genom att underlätta fastställande av deras korrekta sysselsättningsstatus och därigenom säkerställa att de åtnjuter de relevanta rättigheter som följer av unionsrätt, nationell rätt och kollektivavtal bör den rättsliga presumtionen tillämpas i alla administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden vid vilka sysselsättningsstatusen prövas för personer som utför plattformsarbete. Även om detta direktiv inte ålägger medlemsstaterna någon skyldighet att tillämpa den rättsliga presumtionen på skatte- och straffrättsliga förfaranden eller förfaranden som avser social trygghet, är det mycket viktigt att den rättsliga presumtionen tillämpas ändamålsenligt i alla medlemsstater enligt detta direktiv. I synnerhet bör ingenting i detta direktiv hindra medlemsstaterna att, i nationell rätt, tillämpa den rättsliga presumtionen i skatte- och straffrättsliga förfaranden eller förfaranden som avser social trygghet eller andra administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden eller att erkänna resultaten av förfaranden vid vilka den rättsliga presumtionen har tillämpats i syfte att tillhandahålla omklassificerade arbetstagare rättigheter inom ramen för andra rättsliga områden.

(33) Av rättssäkerhetsskäl bör den rättsliga presumtionen inte ha några retroaktiva rättsverkningar och bör därför endast tillämpas på perioden från och med 2 december 2026, inbegripet för avtalsförhållanden som ingåtts före och som fortfarande pågår den dagen. En talan som rör en eventuell förekomst av ett anställningsförhållande före den dagen bör därför endast bedömas på grundval av unionsrätt och nationell rätt som är tillämplig den dagen, inbegripet direktiv (EU) 2019/1152.

(34) Förhållandet mellan en person som utför plattformsarbete och en digital arbetsplattform uppfyller kanske inte kraven för ett anställningsförhållande i enlighet med definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i relevant medlemsstat med beaktande av domstolens rättspraxis. Medlemsstaterna bör säkerställa att det är möjligt att motbevisa den rättsliga presumtionen genom att på grundval av den definitionen bevisa att förhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande. Digitala arbetsplattformar har en fullständig överblick över alla faktiska omständigheter som avgör förhållandets rättsliga karaktär, särskilt de algoritmer genom vilka de leder sin verksamhet. Digitala arbetsplattformar bör därför ha bevisbördan när de hävdar att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande. En motbevisad rättslig presumtion i rättsliga eller administrativa förfaranden bör inte hindra att den rättsliga presumtionen tillämpas i efterföljande rättsliga förfaranden eller överklaganden i enlighet med nationell processrätt.

(35) Det ändamålsenliga genomförandet av den rättsliga presumtionen genom en ram för stödjande åtgärder är avgörande för att rättssäkerhet och transparens för alla berörda parter ska kunna säkerställas. Sådana åtgärder bör omfatta spridning av omfattande information till allmänheten, utarbetande av vägledning i form av konkreta och praktiska rekommendationer för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformsarbete, arbetsmarknadens parter och nationella behöriga myndigheter samt tillhandahållande av ändamålsenliga kontroller och inspektioner, i enlighet med nationell rätt och praxis, inbegripet, när så är lämpligt, genom fastställande av mål för sådana kontroller och inspektioner.

(36) Dessa åtgärder bör stödja fastställandet av huruvida det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i den berörda medlemsstaten, med beaktande av domstolens rättspraxis, inbegripet, i lämpliga fall, en bekräftelse av en klassificering av en person som utför plattformsarbete som äkta egenföretagare. För att dessa myndigheter ska kunna utföra sina uppgifter när det gäller genomförandet av bestämmelserna i detta direktiv, med hänsyn till medlemsstaternas behörighet att besluta om de nationella myndigheternas personal betonas, behöver de tillräckligt med personal. Detta kräver tillhandahållande av tillräckliga personalresurser för nationella behöriga myndigheter, med erforderlig kompetens och tillgång till lämplig utbildning och möjlighet att tillhandahålla teknisk expertis på området algoritmisk verksamhetsledning. ILO:s konvention nr 81 om arbetsinspektion (1947) innehåller anvisningar om hur ett tillräckligt antal arbetsinspektörer ska fastställas för att dessa ska kunna fullgöra sina uppgifter på ett ändamålsenligt sätt. Ett beslut av en nationell behörig myndighet som leder till en ändring av sysselsättningsstatusen för en person som utför plattformsarbete bör beaktas av nationella behöriga myndigheter när de fattar beslut om kontroller och inspektioner som de har för avsikt att utföra.

(37) Medlemsstaternas behöriga myndigheter bör samarbeta sinsemellan, inbegripet genom informationsutbyte, som föreskrivs i nationell rätt och praxis, för att säkerställa fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete.

(38) I förordning (EU) 2016/679 fastställs den allmänna ramen för skydd av fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter, men det är nödvändigt att fastställa specifika regler som tar itu med de frågor som rör behandling av personuppgifter genom användning av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem i samband med plattformsarbete. I artikel 88 i förordning (EU) 2016/679 föreskrivs redan att medlemsstaterna, i lag eller i kollektivavtal, får fastställa mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden. I detta direktiv föreskrivs mer

specifika skyddsåtgärder när det gäller behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade system i samband med plattformsarbete, vilket ger en högre skyddsnivå avseende personuppgifter för personer som utför plattformsarbete. I detta direktiv fastställs i synnerhet mer specifika regler i förhållande till förordning (EU) 2016/679 rörande användning av och transparens med avseende på automatiserat beslutsfattande. I detta direktiv fastställs också ytterligare åtgärder i förhållande till förordning (EU) 2016/679 för skydd av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete i samband med plattformsarbete, särskilt när beslut fattas eller stöds genom automatiserad behandling av personuppgifter. Begrepp som rör skydd av personuppgifter i detta direktiv tolkas mot bakgrund av definitionerna i förordning (EU) 2016/679.

(39) Enligt artiklarna 5, 6 och 9 i förordning (EU) 2016/679 ska personuppgifter behandlas på ett lagligt, korrekt och öppet sätt. Det innebär vissa begränsningar av hur digitala arbetsplattformar kan behandla personuppgifter med hjälp av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem. I det särskilda fallet med plattformsarbete kan det emellertid inte förutsättas att personer som utför plattformsarbete frivilligt har gett sitt samtycke till behandlingen av personuppgifter. Personer som utför plattformsarbete har ofta inte något verkligt fritt val och kan inte vägra eller dra tillbaka sitt samtycke utan att det påverkar deras avtalsförhållande negativt, med tanke på maktobalansen mellan den person som utför plattformsarbete och den digitala arbetsplattformen. Digitala arbetsplattformar bör därför inte behandla personuppgifter om personer som utför plattformsarbete på grundval av att dessa personer har gett sitt samtycke till behandlingen av personuppgifter.

(40) Digitala arbetsplattformar bör inte, med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller något automatiserat system som används för att fatta eller stödja beslut som påverkar personer som utför plattformsarbete, behandla några personuppgifter om det känslomässiga eller psykologiska tillståndet för personer som utför plattformsarbete, behandla några personuppgifter i samband med deras privata samtal, samla in några personuppgifter när den person som utför plattformsarbete inte erbjuder eller utför plattformsarbete, behandla några personuppgifter för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter, inbegripet föreningsfriheten, förhandlingsrätten, rätten till kollektiva åtgärder och rätten till information och samråd, enligt definitionen i stadgan, eller behandla personuppgifter för att sluta sig till personens ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, inbegripet kronisk sjukdom och hiv-status, känslomässigt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning.

(41) Digitala arbetsplattformar bör inte behandla biometriska uppgifter om personer som utför plattformsarbete i identifieringssyfte, det vill säga fastställa en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om ett antal personer i en databas (en-till-många-identifiering). Detta påverkar inte de digitala arbetsplattformarnas möjlighet att utföra biometrisk verifiering, det vill säga att verifiera en persons identitet genom att jämföra hans eller hennes biometriska uppgifter med uppgifter som tidigare lämnats av samma person (en-till-en-verifiering eller en-till-en-autentisering), om sådan behandling av personuppgifter i övrigt är laglig enligt förordning (EU) 2016/679 eller annan relevant unionsrätt och nationell rätt.

(42) Biometribaserade uppgifter är personuppgifter som erhållits genom särskild teknisk behandling och som avser en fysisk persons fysiska, fysiologiska eller beteendemässiga särdrag, signaler eller kännetecken, såsom ansiktsuttryck, rörelser, pulsfrekvens, röst, tangenttryckningar eller gång, som kan eller inte kan möjliggöra eller bekräfta identifieringen av en fysisk person.

(43) Behandlingen av personuppgifter i automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem som används av digitala arbetsplattformar kommer sannolikt att leda till en hög risk när det gäller rättigheterna och friheterna för personer som utför plattformsarbete. Därför bör digitala arbetsplattformar alltid genomföra en konsekvensbedömning avseende dataskydd i enlighet med kraven i artikel 35 i förordning (EU) 2016/679. Med beaktande av den verkan som beslut fattade av automatiserade beslutssystem har på personer som utför plattformsarbete, särskilt plattformsarbetstagare, fastställs i detta direktiv mer specifika regler för samråd med personer som utför plattformsarbete och deras representanter i samband med konsekvensbedömningar avseende dataskydd.

(44) Utöver de krav som fastställs i förordning (EU) 2016/679 bör digitala arbetsplattformar omfattas av skyldigheter när det gäller transparens och information i samband med automatiserade övervakningssystem och automatiserade system som används för att fatta eller stödja beslut som påverkar personer som utför plattformsarbete, inbegripet plattformsarbetstagares arbetsvillkor, såsom deras tillgång till arbetsuppgifter, deras inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, deras tillgång till utbildning, befordran eller motsvarande och deras avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto. Typen av information som ska tillhandahållas personer som

utför plattformsarbete rörande sådana automatiserade system samt tidpunkten för dess tillhandahållande bör specificeras. Enskilda plattformsarbetstagare bör få denna information i koncis, enkel och begriplig form, i den mån systemen och deras funktioner direkt påverkar dem och, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor, så att de informeras på ett ändamålsenligt sätt. De bör också ha rätt att begära omfattande och detaljerad information om alla relevanta system. Omfattande och detaljerad information om sådana automatiserade system bör också på begäran lämnas till representanter för personer som utför plattformsarbete samt till nationella behöriga myndigheter, så att de kan utföra sina uppgifter.

(45) Utöver den rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som den registrerade har tillhandahållit en personuppgiftsansvarig i enlighet med artikel 20 i förordning (EU) 2016/679 bör personer som utför plattformsarbete ha rätt att, utan hinder och i ett strukturerat, allmänt använt och maskinläsbart format, ta emot alla personuppgifter som genereras när de utför sitt arbete i samband med en digital arbetsplattforms automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, inbegripet betyg och recensioner, för att överföra dem eller låta överföra dem till en tredje part, inbegripet en annan digital arbetsplattform. Digitala arbetsplattformar bör förse personer som utför plattformsarbete med verktyg för att underlätta ändamålsenlig dataportabilitet som är kostnadsfri för att de ska kunna utöva sina rättigheter enligt detta direktiv och enligt förordning (EU) 2016/679.

(46) I vissa fall avslutar digitala arbetsplattformar inte formellt sin förbindelse till en person som utför plattformsarbete, men begränsar kontot för den person som utför plattformsarbete. Begränsning av kontot ska förstås som varje begränsning av den personens möjlighet att utföra plattformsarbete via kontot, inbegripet begränsning av åtkomsten till kontot eller arbetsuppgifter.

(47) Digitala arbetsplattformar använder i stor utsträckning automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem i administrationen av personer som utför plattformsarbete. Elektronisk övervakning kan vara inkräktande, och beslut som fattas eller stöds av sådana system, t.ex. sådana som rör erbjudande om tilldelning av arbetsuppgifter, inkomst, säkerhet och hälsa, arbetstid, tillgång till utbildning, befordran eller ställning inom organisationen och avtalsstatus, påverkar direkt de personer som utför plattformsarbete, som kanske inte har någon direkt kontakt med en mänsklig chef eller arbetsledare. Digitala arbetsplattformar bör därför säkerställa mänsklig kontroll och regelbundet, och i varje fall vartannat år, genomföra en utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen. Arbetstagarrepresentanter bör delta i utvärderingsprocessen. Digitala arbetsplattformar bör säkerställa att de har tillräckliga personalresurser för sådan tillsyn och utvärdering. De personer som av den digitala arbetsplattformen har fått i uppgift att se över effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion, och särskilt rätten att avvika från automatiserade beslut. De bör skyddas mot uppsägning, disciplinåtgärder och annan ogynnsam behandling vid utövandet av deras uppgifter. Dessutom är det viktigt att digitala arbetsplattformar tar itu med systematiska brister i användningen av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem. När resultatet av tillsynsverksamheten identifierar stora risker för diskriminering på arbetsplatsen, eller kränkning av rättigheter för personer som utför plattformsarbete, bör digitala arbetsplattformar därför vidta lämpliga åtgärder för att ta itu med dem, inbegripet möjligheten att upphöra med sådana system.

(48) Enligt förordning (EU) 2016/679 krävs att personuppgiftsansvariga genomför lämpliga åtgärder för att säkerställa den registrerades rättigheter, friheter och rättsliga intressen i fall där de sistnämnda är föremål för beslut som enbart grundar sig på automatiserad behandling. Enligt den bestämmelsen krävs att den registrerade åtminstone ska ha rätt till personlig kontakt med den personuppgiftsansvarige för att kunna uttrycka sin åsikt och bestrida beslutet. Utöver de krav som fastställs i förordning (EU) 2016/679 i samband med algoritmisk verksamhetsledning och med tanke på den allvarliga inverkan på personer som utför plattformsarbete till följd av beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta respektive stänga av eller avsluta deras avtalsförhållande eller deras konto, och varje annat beslut som är till motsvarande nackdel, bör sådana beslut alltid fattas av en människa.

(49) Utöver kraven i förordning (EU) 2016/679 i samband med algoritmisk verksamhetsledning inom plattformsarbete bör personer som utför plattformsarbete ha rätt att utan oskäligt dröjsmål få en förklaring från den digitala arbetsplattformen gällande ett beslut, avsaknaden av ett beslut eller ett antal beslut som har fattats eller stötts av automatiserade beslutssystem. I detta syfte bör den digitala arbetsplattformen ge personer som utför plattformsarbete möjlighet att diskutera och klargöra fakta, omständigheter och skäl för sådana beslut med en mänsklig kontaktperson på den digitala arbetsplattformen. Eftersom vissa beslut dessutom sannolikt kommer att få särskilt betydande negativa konsekvenser på personer som utför plattformsarbete, särskilt deras potentiella inkomster. För beslut som begränsar, tillfälligt stänger av eller avslutar kontot för en person som utför plattformsarbete, vägrar att

betala för arbete som utförts av den personen eller påverkar de väsentliga aspekterna av avtalsförhållandet, förse den person som utför plattformsarbete med en skriftlig motivering till det beslutet så snart som möjligt och senast den dag då ett sådant beslut får verkan. Om den förklaring eller de skäl som tillhandahålls inte är tillfredsställande eller om personer som utför plattformsarbete anser att deras rättigheter har åsidosatts genom ett beslut bör de också ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen prövar beslutet och att få ett motiverat svar utan onödigt dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från mottagandet av begäran. Om sådana beslut kränker dessa personers rättigheter, såsom deras arbetstagarrättigheter, rätten till icke-diskriminering eller rätten till skydd för vederbörandes personuppgifter, bör den digitala arbetsplattformen rätta sådana beslut utan oskäligt dröjsmål eller, om detta inte är möjligt, tillhandahålla lämplig ersättning för den skada som lidits och vidta nödvändiga åtgärder för att undvika liknande beslut i framtiden, inbegripet. om så är lämpligt, ändring eller upphörande av användandet av det relevanta automatiserade beslutssystemet. När det gäller mänsklig granskning av beslut, bör de särskilda bestämmelserna i förordning (EU) 2019/1150 ha företräde med avseende på företagsanvändare.

(50) Genom rådets direktiv 89/391/EEG ([13]) införs åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa, inbegripet arbetsgivarnas skyldighet att bedöma riskerna för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, och fastställs allmänna principer för förebyggande åtgärder som arbetsgivarna ska genomföra. Automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem kan ha en betydande inverkan på plattformsarbetstagarnas säkerhet och fysiska och psykiska hälsa. Algoritmisk ledning, utvärdering och disciplin intensifierar arbetsinsatsen genom att öka övervakningen, öka den takt som krävs av arbetstagarna, minimera luckorna i arbetsflödet och utöka arbetsverksamheten utanför den vanliga arbetsplatsen och de vanliga arbetstiderna. Det begränsade lärandet på arbetsplatsen och det begränsade inflytandet över uppgifter på grund av användningen av icke-transparenta algoritmer, arbetsintensifiering och osäkerhet som härrör från användandet av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem kommer sannolikt att öka arbetsstyrkans stress och oro. Därför bör digitala arbetsplattformar utvärdera dessa risker, bedöma huruvida systemens skyddsåtgärder är lämpliga för att hantera riskerna och vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder. De bör undvika att användningen av sådana system leder till onödigt tryck på arbetstagarna eller äventyrar deras hälsa. För att göra dessa bestämmelser mer effektiva bör den digitala arbetsplattformen göra sin riskbedömning och bedömningen av de riskreducerande åtgärderna tillgängliga för plattformsarbetstagare, deras representanter och de behöriga myndigheterna.

(51) Personer som utför plattformsarbete utsätts, särskilt i samband med arbete på plattformens plats, för risker för våld och trakasserier, utan att ha en fysisk arbetsplats där de kan lämna in klagomål. Trakasserier och sexuella trakasserier kan inverka negativt på plattformsarbetstagarnas hälsa och säkerhet. Medlemsstaterna bör därför tillhandahålla förebyggande åtgärder, inbegripet inrättandet av ändamålsenliga rapporteringskanaler. Medlemsstaterna uppmanas också att stödja ändamålsenliga åtgärder för att bekämpa våld och trakasserier inom plattformsarbete och i synnerhet att inbegripa lämpliga rapporteringskanaler för personer som utför plattformsarbete som inte har ett anställningsförhållande.

(52) Information till och samråd med arbetstagarrepresentanter, som regleras på unionsnivå enligt direktiv 2002/14/EG, är avgörande för att främja en effektiv social dialog. När digitala arbetsplattformar inför eller väsentligen ändrar användningen av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem får detta en direkt inverkan på organisationen av arbetet och enskilda arbetsvillkor för plattformsarbetstagare, och därför krävs ytterligare åtgärder för att säkerställa att digitala arbetsplattformar informerar och på ett ändamålsenligt sätt samråder med representanter för plattformsarbetstagare innan sådana beslut fattas, på lämplig nivå. Med tanke på den tekniska komplexiteten i systemen för algoritmisk verksamhetsledning bör information ges i god tid för att göra det möjligt för representanter för plattformsarbetstagare att förbereda sig för samråd, vid behov med hjälp av en expert som valts ut av plattformsarbetstagarna eller deras representanter på ett samordnat sätt. De informations- och samrådsåtgärder som föreskrivs i direktiv 2002/14/EG påverkas inte av detta direktiv.

(53) Om arbetstagarrepresentanter saknas bör det vara möjligt för arbetstagarna att få information direkt genom den digitala arbetsplattformen om varje sådant införande eller varje sådan betydande förändring i användandet av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem.

(54) Ett antal personer som utför plattformsarbete är egenföretagare. De automatiserade övervakningssystemen eller automatiserade beslutssystem som används av digitala arbetsplattformar påverkar skyddet för egenföretagares personuppgifter och deras inkomstmöjligheter på ungefär samma sätt som för plattformsarbetstagare. Därför bör de

([13]) Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

rättigheter som fastställs i detta direktiv som rör skyddet av fysiska personer vid behandling av personuppgifter i samband med algoritmisk verksamhetsledning, närmare bestämt de som rör transparens med avseende på automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem, begränsningar av behandling eller insamling av personuppgifter, mänsklig övervakning och omprövning av viktiga beslut, också vara tillämpliga för personer som utför plattformsarbete och som inte har något anställningsförhållande. De rättigheter avseende hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt information till och samråd med plattformsarbetstagarna eller deras representanter som är specifika för arbetstagare enligt unionsrätten bör inte tillämpas på personer som utför plattformsarbete och som inte har något anställningsförhållande. Förordning (EU) 2019/1150 föreskriver skyddsåtgärder avseende rättvisa villkor och transparens för egenföretagare som utför plattformsarbete, förutsatt att de betraktas som företagsanvändare i den mening som avses i den förordningen. När det gäller mänsklig granskning av viktiga beslut, bör de särskilda bestämmelserna i förordning (EU) 2019/1150 ha företräde med avseende på företagsanvändare.

(55) De digitala arbetsplattformarnas skyldigheter, inbegripet när det gäller information och samråd med avseende på automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, är tillämpliga oavsett om sådana system förvaltas av den digitala arbetsplattformen i sig eller av en extern tjänsteleverantör som utför databehandling för den digitala arbetsplattformens räkning.

(56) För att göra det möjligt för nationella behöriga myndigheter att säkerställa att digitala arbetsplattformar följer arbetsrättslig lagstiftning och bestämmelser, särskilt om de är etablerade i en annan medlemsstat än den medlemsstat där plattformsarbetstagaren utför arbete eller i ett tredje land, bör digitala arbetsplattformar deklarera arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs. Ett systematiskt och transparent system för att tillhandahålla information, inbegripet på gränsöverskridande nivå, har också avgörande betydelse när det gäller att förhindra otillbörlig konkurrens mellan digitala arbetsplattformar. Skyldigheten att deklarera utfört plattformsarbete enligt detta direktiv bör inte ersätta de deklarations- eller informationsskyldigheter som inrättats i andra unionsrättsakter.

(57) Europeiska arbetsmyndigheten, inrättad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1149 ([14]), bidrar till att säkerställa rättvis rörlighet för arbetskraften i hela unionen och underlättar i synnerhet samarbetet och utbytet av information mellan medlemsstaterna i syfte att underlätta en konsekvent, effektiv och ändamålsenlig tillämpning och efterlevnad av relevant unionsrätt, samordna och stödja samordnade och gemensamma inspektioner, utföra analyser och riskbedömningar när det gäller arbetskraftens rörlighet över gränserna och stödja medlemsstaterna när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete. Myndigheten har därför en viktig roll att spela när det gäller att ta itu med de utmaningar som är kopplade till den gränsöverskridande verksamhet som bedrivs av många digitala arbetsplattformar, liksom de utmaningar som är kopplade till odeklarerat arbete inom plattformsarbete.

(58) Information om plattformsarbete som utförs av personer som utför plattformsarbete genom digitala arbetsplattformar, särskilt dessa personers antal, om deras avtals- eller sysselsättningsstatus och de allmänna villkor som gäller för dessa avtalsförhållanden är av avgörande betydelse för att stödja relevanta myndigheter när det gäller att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete och när det gäller att säkerställa att rättsliga skyldigheter efterlevs samt för att stödja representanter för personer som utför plattformsarbete när de verkar i egenskap av representanter. Dessa myndigheter och representanter bör också ha rätt att be digitala arbetsplattformar om ytterligare förtydliganden och preciseringar om den tillhandahållna informationen.

(59) Det finns bevis att odeklarerat arbete används inom leveransplattformar i flera medlemsstater. Detta sker med hjälp av hyrda identiteter, då personer som utför plattformsarbete med rätt att arbeta registrerar sig på den digitala arbetsplattformen och hyr ut sina konton till papperslösa migranter eller minderåriga. Detta medför ett bristande skydd för dessa personer, inbegripet tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i medlemsstaterna, vilkas situation ofta leder till att tillgången till rättslig prövning begränsas på grund av rädsla för repressalier eller risk för utvisning. I Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG ([15]) fastställs minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. De krav på transparens och regler om intermediärer som fastställs i detta direktiv bidrar, tillsammans med direktiv 2009/52/EG, i hög grad till att problemet med odeklarerat arbete inom plattformsarbete kan tas upp till behandling. Det är dessutom viktigt att digitala arbetsplattformar säkerställer en tillförlitlig verifiering av identiteten för personer som utför plattformsarbete.

([14]) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1149 av den 20 juni 2019 om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheten, om ändring av förordningarna (EG) nr 883/2004, (EU) nr 492/2011 och (EU) 2016/589 och om upphävande av beslut (EU) 2016/344 (EUT L 186, 11.7.2019, s. 21).

([15]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt (EUT L 168, 30.6.2009, s. 24).

(60) Ett omfattande system av bestämmelser för efterlevnaden av unionens regelverk på sysselsättningsområdet har tagits fram, och delar av detta bör tillämpas på detta direktiv för att säkerställa att personer som utför plattformsarbete har tillgång till snabb, ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse, inbegripet lämplig ersättning för skada de lidit. Med tanke på att rätten till ett ändamålsenligt rättsligt skydd har grundläggande betydelse, bör personer som utför plattformsarbete fortsätta att åtnjuta ett sådant skydd även efter slutet på det anställningsförhållande eller avtalsförhållande som gav upphov till en påstådd överträdelse av rättigheterna enligt detta direktiv.

(61) Representanter för personer som utför plattformsarbete bör, i enlighet med nationell rätt och praxis, kunna företräda en eller flera personer som utför plattformsarbete i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv. Att föra talan för eller att stödja flera personer som utför plattformsarbete är ett sätt att underlätta förfaranden som annars inte skulle ha inletts på grund av förfarandehinder, kostnadshinder eller rädsla för repressalier.

(62) Plattformsarbete kännetecknas av att det saknas en gemensam arbetsplats där personer som utför plattformsarbete kan lära känna varandra samt kommunicera med varandra och med sina representanter, också när det gäller försvar av deras intressen gentemot den digitala arbetsplattformen. Det är därför nödvändigt att skapa digitala kommunikationskanaler, i linje med de digitala arbetsplattformarnas arbetsorganisation, där personer som utför plattformsarbete kan kommunicera med varandra på ett privat och säkert sätt och kontaktas av sina representanter. Digitala arbetsplattformar bör skapa sådana kommunikationskanaler inom sin digitala infrastruktur eller genom liknande ändamålsenliga medel, samtidigt som de respekterar skyddet av personuppgifter och avstår från att bereda sig tillgång till eller övervaka sådan kommunikation.

(63) I administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som rör de rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv kan sådana uppgifter om arbetets organisation som möjliggör fastställandet av korrekt sysselsättningsstatus, i synnerhet huruvida den digitala arbetsplattformen styr eller kontrollerar vissa delar av arbetets utförande, liksom andra delar av användningen av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, innehas av den digitala arbetsplattformen och eventuellt inte vara lättillgängliga för personer som utför plattformsarbete och för behöriga myndigheter. Nationella domstolar eller behöriga myndigheter bör därför kunna kräva att den digitala arbetsplattformen lämnar all relevant bevisning som de förfogar över, inbegripet konfidentiell information, med förbehåll för effektiva åtgärder för att skydda sådan information.

(64) Med tanke på att det i detta direktiv föreskrivs mer specifika och nya regler i förhållande till förordning (EU) 2016/679 när det gäller plattformsarbete för att säkerställa skyddet för personuppgifter för personer som utför plattformsarbete, bör de nationella tillsynsmyndigheter som föreskrivs enligt artikel 51 i förordning (EU) 2016/679 ha befogenhet att övervaka tillämpningen av dessa skyddsåtgärder. Den processuella ramen i förordning (EU) 2016/679, i synnerhet kapitlen VI, VII och VIII, bör vara tillämpliga för tillämpningen av de mer specifika och nya reglerna i detta direktiv, särskilt när det gäller mekanismerna för tillsyn, samarbete och enhetlighet samt rättsmedel, ansvar och sanktioner, inbegripet befogenheten att påföra administrativa sanktionsavgifter upp till det belopp som avses i artikel 83.5 i den förordningen.

(65) Automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem som används i samband med plattformsarbete inbegriper behandling av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete och påverkar arbetsvillkoren och rättigheterna för plattformsarbetstagare, vilket väcker frågor om dataskyddsrätt samt om andra rättsområden som arbetsrätt. Dataskyddsmyndigheter och andra behöriga myndigheter bör därför samarbeta, inbegripet på gränsöverskridande nivå, i fråga om efterlevnaden av detta direktiv, bl.a. genom att utbyta relevant information med varandra, utan att det påverkar dataskyddsmyndigheternas oberoende.

(66) För att säkerställa ändamålsenligheten av skyddet som föreskrivs i detta direktiv måste personer som utför plattformsarbete och utövar sina respektive rättigheter som föreskrivs i detta direktiv skyddas från uppsägning, avslutande av sina avtal och varje motsvarande åtgärd inbegripet tillfällig avstängning av kontot.

(67) Eftersom det dubbla målet för detta direktiv, nämligen att förbättra såväl arbetsvillkoren för plattformsarbete som skyddet av personuppgifter, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av behovet att fastställa gemensamma minimikrav, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

(68) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla bestämmelser som är mer förmånliga för personer som utför plattformsarbete. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att vara tillämpliga, inbegripet mekanismer för att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande, om inte förmånligare bestämmelser införs i och med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter enligt befintlig unionsrätt eller nationell rätt på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån på det område som omfattas av detta direktiv, eller arbetstagarrepresentanters befintliga befogenheter.

(69) Arbetsmarknadens parters autonomi ska respekteras. Medlemsstaterna bör, på särskilda villkor, kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och genomföra kollektivavtal som avviker från vissa bestämmelser i detta direktiv, samtidigt som det allmänna skyddet för arbetstagarna respekteras.

(70) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana onödiga administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att bedöma hur deras införlivandeåtgärder påverkar små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt påverkade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan.

(71) Medlemsstaterna bör kunna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat. Medlemsstaterna bör också, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsmarknadens parter faktiskt medverkar och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv.

(72) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument ([16]), har medlemsstaterna åtagit sig att, när det är motiverat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Lagstiftaren anser att det är motiverat att sådana dokument översänds avseende detta direktiv.

(73) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 42.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 ([17]) och offentliggjorde formella kommentarer den 2 februari 2022.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll och tillämpningsområde

1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete genom

a) införande av åtgärder för att underlätta fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete,

b) främjande av transparens, rättvisa, mänsklig kontroll, säkerhet och ansvarsskyldighet i algoritmisk verksamhetsledning av plattformsarbete, och

([16]) EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.
([17]) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 av den 23 oktober 2018 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter som utförs av unionens institutioner, organ och byråer och om det fria flödet av sådana uppgifter samt om upphävande av förordning (EG) nr 45/2001 och beslut nr 1247/2002/EG (EUT L 295, 21.11.2018, s. 39).

c) förbättrad transparens när det gäller plattformsarbete, även i gränsöverskridande situationer.

2. I detta direktiv fastställs minimirättigheter som är tillämpliga för alla personer som utför plattformsarbete i unionen och som har, eller på grundval av en bedömning av sakförhållandena anses ha, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

I detta direktiv fastställs också regler för att förbättra skyddet för fysiska personer när det gäller behandlingen av deras personuppgifter genom att det föreskrivs åtgärder som rör algoritmisk verksamhetsledning, vilka är tillämpliga på personer som utför plattformsarbete i unionen, inbegripet personer som inte har något anställningsavtal eller anställningsförhållande.

3. Detta direktiv är tillämpligt på digitala arbetsplattformar som organiserar sådant plattformsarbete som utförs i unionen, oavsett etableringsort eller vilken rätt som annars är tillämplig.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:

a) *digital arbetsplattform*: varje fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en tjänst som uppfyller samtliga följande krav:

i) Den tillhandahålls, åtminstone delvis, på distans genom elektroniska medel, till exempel genom en webbplats eller en mobilapplikation.

ii) Den tillhandahålls på begäran av en mottagare av tjänsten.

iii) Den inbegriper, som en nödvändig och väsentlig del, organisering av arbete som utförs av enskilda personer mot betalning, oavsett om arbetet utförs via nätet eller på en viss plats.

iv) Den inbegriper användning av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem.

b) *plattformsarbete*: arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform och utförs i unionen av en enskild person på grundval av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen eller en intermediär och den enskilda, oavsett om det finns ett avtalsförhållande mellan den enskilda eller en intermediär och mottagaren av tjänsten.

c) *person som utför plattformsarbete*: varje enskild person som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets natur eller vilken beteckning som används för det förhållandet av de ifrågavarande parterna.

d) *plattformsarbetstagare*: varje person som utför plattformsarbete och som har ett anställningsavtal eller kan anses ha ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

e) *intermediär*: en fysisk eller juridisk person som, i syfte att göra plattformsarbete tillgängligt för eller genom en digital arbetsplattform,

i) ingår ett avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen och ett avtalsförhållande med den person som utför plattformsarbete, eller

ii) befinner sig i en underleverantörskedja mellan den digitala arbetsplattformen och den person som utför plattformsarbete.

f) *arbetstagarrepresentanter*: representanter för plattformsarbetstagare, såsom arbetstagarorganisationer och representanter som väljs fritt av plattformsarbetstagarna, i enlighet med nationell rätt och praxis.

g) *representanter för personer som utför plattformsarbete*: arbetstagarrepresentanter och, i den mån detta föreskrivs i nationell rätt och praxis, representanter för andra personer än plattformsarbetstagare som utför plattformsarbete.

h) *automatiserade övervakningssystem*: system som används för eller som stöder övervakning, kontroll eller utvärdering genom elektroniska medel av arbetets utförande för personer som utför plattformsarbete eller av den aktivitet som bedrivs i arbetsmiljön, inbegripet genom insamling av personuppgifter.

i) *automatiserade beslutssystem*: system som används för att genom elektroniska medel fatta eller stödja beslut som väsentligen påverkar de personer som utför plattformsarbete, inbegripet plattformsarbetstagarnas arbetsvillkor, framför allt beslut som påverkar deras rekrytering, tillgång till och organisation av arbetsuppgifter, deras inkomst, inbegripet prissättningen av enskilda uppgifter, deras säkerhet och hälsa, deras arbetstid, deras tillgång till utbildning, deras befordran eller motsvarande, deras avtalsstatus, inbegripet begränsning, tillfällig avstängning eller avslutande av deras konto.

2. I definitionen av *digitala arbetsplattformar* i punkt 1.1 ingår inte tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela resurser eller genom vilken enskilda personer som inte är yrkesutövare kan återförsälja varor.

Artikel 3

Intermediärer

Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att personer som utför plattformsarbete och som har ett avtalsförhållande med en intermediär, när en digital arbetsplattform använder sig av intermediärer, åtnjuter samma skyddsnivå enligt detta direktiv som de personer som har ett direkt avtalsförhållande med en digital arbetsplattform. I detta syfte ska medlemsstaterna vidta åtgärder i enlighet med nationell rätt och praxis för att inrätta lämpliga mekanismer, som när så är lämpligt ska omfatta flera system med solidariskt ansvar.

KAPITEL II

SYSSELSÄTTNINGSSTATUS

Artikel 4

Fastställande av korrekt sysselsättningsstatus

1. Medlemsstaterna ska ha lämpliga och ändamålsenliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete, i syfte att fastställa om det föreligger ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, inbegripet genom tillämpning av den rättsliga presumtionen om ett anställningsförhållande enligt artikel 5.

2. Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande ska i första hand styras av sakförhållanden som rör det faktiska utförandet av arbetet, inbegripet användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem i organisationen av plattformsarbete, oavsett hur förhållandet betecknas i ett eventuellt avtalsarrangemang som de ifrågavarande parterna kan ha ingått.

3. Om det konstateras att ett anställningsförhållande föreligger, ska den eller de parter som ansvarar för arbetsgivarens skyldigheter tydligt framgå i enlighet med nationella rättssystem.

Artikel 5

Rättslig presumtion

1. Avtalsförhållandet mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformsarbete genom den plattformen ska rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras, i enlighet med gällande nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna och med beaktande av domstolens rättspraxis. Om den digitala arbetsplattformen försöker motbevisa den rättsliga presumtionen ska det åligga den digitala arbetsplattformen att bevisa att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

2. Vid tillämpning av punkt 1 ska medlemsstaterna inrätta en ändamålsenlig, motbevisbar rättslig presumtion om anställningsförhållande som utgör ett förenklat förfarande till förmån för personer som utför plattformsarbete. Medlemsstaterna ska dessutom säkerställa att den rättsliga presumtionen inte leder till att kravbördan ökar för personer som utför plattformsarbete, eller deras representanter, i förfaranden för att fastställa deras korrekta sysselsättningsstatus.

3. Den rättsliga presumtion som föreskrivs i denna artikel ska vara tillämplig i alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden där fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete är i fråga.

Den rättsliga presumtionen ska inte tillämpas på förfaranden som rör skatte- och straffrättsliga frågor eller frågor som avser social trygghet. Medlemsstaterna får dock tillämpa den rättsliga presumtionen i sådana förfaranden i nationell rätt.

4. Personer som utför plattformsarbete och, i enlighet med nationell rätt och praxis, deras representanter ska ha rätt att inleda de förfaranden som avses i punkt 3 första stycket för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete.

5. Om en nationell behörig myndighet anser att en person som utför plattformsarbete kan vara felaktigt klassificerad ska den inleda lämpliga åtgärder eller förfaranden, i enlighet med nationell rätt och praxis, för att fastställa den personens korrekta sysselsättningsstatus.

6. När det gäller avtalsförhållanden som ingåtts före och som pågår den 2 december 2026 ska den rättsliga presumtion som föreskrivs i denna artikel tillämpas endast på perioden från och med den dagen.

Artikel 6

Ram för stödjande åtgärder

Medlemsstaterna ska inrätta en ram för stödjande åtgärder för att säkerställa ett ändamålsenligt genomförande och iakttagande av den rättsliga presumtionen. De ska särskilt göra följande:

a) Utarbeta lämplig vägledning, inbegripet i form av konkreta och praktiska rekommendationer, för digitala arbetsplattformar, personer som utför plattformsarbete och arbetsmarknadens parter för att förstå och tillämpa den rättsliga presumtionen, inbegripet om förfarandena rörande dess motbevisning.

b) Utarbeta vägledning och fastställa lämpliga förfaranden för nationella behöriga myndigheter i enlighet med nationell rätt och praxis, inbegripet om samarbete mellan nationella behöriga myndigheter, för att proaktivt identifiera, rikta in sig på och följa upp digitala arbetsplattformar som inte följer reglerna som är tillämpliga på fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete.

c) Tillhandahålla ändamålsenliga kontroller och fältinspektioner av nationella myndigheter, i enlighet med nationell rätt eller praxis, och i synnerhet, när så är lämpligt, tillhandahålla kontroller och fältinspektioner av specifika digitala arbetsplattformar om en nationell behörig myndighet har fastställt att det föreligger ett anställningsförhållande mellan en sådan plattform och en person som utför plattformsarbete, samtidigt som det säkerställs att sådana kontroller och inspektioner är proportionella och icke-diskriminerande.

d) Tillhandahålla lämplig utbildning för nationella behöriga myndigheter och tillgång till teknisk expertis på området algoritmisk verksamhetsledning, för att dessa myndigheter ska kunna utföra de uppgifter som avses i led b.

KAPITEL III

ALGORITMISK VERKSAMHETSLEDNING

Artikel 7

Begränsningar för behandling av personuppgifter med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem

1. Digitala arbetsplattformar får inte med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem

a) behandla personuppgifter om det emotionella eller psykologiska tillståndet hos en person som utför plattformsarbete,

b) behandla personuppgifter som rör privata samtal, inbegripet samtal med andra personer som utför plattformsarbete och representanter för personer som utför plattformsarbete,

c) samla in personuppgifter för en person som utför plattformsarbete när den personen inte erbjuder eller utför plattformsarbete,

d) behandla personuppgifter för att förutse utövandet av grundläggande rättigheter, inbegripet föreningsfrihet, förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder eller rätt till information och samråd, som fastställs i stadgan,

e) behandla personuppgifter för att härleda en persons ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, inbegripet kronisk sjukdom eller hiv-status, emotionellt eller psykologiskt tillstånd, medlemskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning,

f) behandla biometriska uppgifter, enligt definitionen i artikel 4.14 i förordning (EU) 2016/679, som avser en person som utför plattformsarbete för att fastställa den personens identitet genom att jämföra dessa uppgifter med lagrade biometriska uppgifter om fysiska personer i en databas.

2. Denna artikel ska tillämpas på alla personer som utför plattformsarbete från och med början av rekryterings- eller urvalsförfarandet.

3. Utöver tillämpningen på automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem ska denna artikel också tillämpas när digitala arbetsplattformar använder automatiserade system som fattar eller stöder beslut som på något sätt påverkar de personer som utför plattformsarbete.

Artikel 8

Konsekvensbedömning avseende dataskydd

1. Behandling av personuppgifter som utförs av en digital arbetsplattform med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem är en typ av behandling som sannolikt leder till en hög risk för fysiska personers rättigheter och friheter i den mening som avses i artikel 35.1 i förordning (EU) 2016/679. När digitala arbetsplattformar, enligt den bestämmelsen, utför en bedömning av hur behandlingen av personuppgifter genom automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem påverkar skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete, inbegripet de begränsningar för behandling enligt artikel 7 i detta direktiv, ska de, i egenskap av personuppgiftsansvariga enligt definitionen i artikel 4.7 i förordning (EU) 2016/679, inhämta synpunkter från de personer som utför plattformsarbete och deras representanter.

2. De digitala arbetsplattformarna ska tillhandahålla bedömningen enligt punkt 1 till arbetstagarrepresentanterna.

Artikel 9

Transparens när det gäller automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem

1. Medlemsstaterna ska ålägga digitala arbetsplattformar att informera personer som utför plattformsarbete, representanter för plattformsarbetstagare och, på begäran, nationella behöriga myndigheter, om användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem.

Den informationen ska avse

a) när det gäller automatiserade övervakningssystem

i) det faktum att sådana system används eller håller på att införas,

ii) de kategorier av uppgifter och åtgärder som övervakas, kontrolleras eller utvärderas av sådana system, inbegripet bedömning av mottagaren av tjänsten,

iii) syftet med övervakningen och hur systemet ska utföra den övervakningen,

iv) mottagarna eller kategorierna av mottagare av de personuppgifter som behandlas av sådana system samt eventuell översändning eller överföring av sådana personuppgifter, inbegripet inom en företagsgrupp,

b) när det gäller automatiserade beslutssystem

i) det faktum att sådana system används eller håller på att införas,

ii) de kategorier av beslut som fattas eller stöds av sådana system,

iii) de kategorier av uppgifter och de huvudsakliga parametrar som sådana system beaktar och den relativa betydelsen av dessa parametrar i det automatiserade beslutsfattandet, inbegripet det sätt på vilket personuppgifterna för den person som utför plattformsarbete eller dennes beteende påverkar besluten,

iv) skälen till beslut om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, om att vägra betala för arbete som utförts av denne, samt för beslut om dennes avtalsstatus eller varje annat beslut med motsvarande eller skadlig verkan.

c) alla kategorier av beslut som fattas eller stöds av automatiserade system vilka på något sätt påverkar personer som utför plattformsarbete.

2. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 i form av ett skriftligt dokument, som får vara i elektroniskt format. Informationen ska presenteras i transparent, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och enkelt språk.

3. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla kortfattad information som avses i punkt 1 när det gäller de system och deras funktioner som direkt påverkar dem, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor, till personer som utför plattformsarbete

a) senast den första arbetsdagen,

b) före införandet av ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och

c) när som helst på deras begäran.

På begäran av personer som utför plattformsarbete, ska digitala arbetsplattformar också tillhandahålla dem omfattande och detaljerad information som avses i punkt 1 om alla relevanta system och deras funktioner.

4. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla omfattande och detaljerad information som avses i punkt 1 när det gäller alla relevanta system och deras funktioner till arbetstagarrepresentanter. De ska tillhandahålla sådan information

a) innan dessa system används,

b) innan det införs ändringar som påverkar arbetsvillkoren, organisationen av arbetet eller övervakningen av arbetets utförande, och

c) när som helst på deras begäran.

Digitala arbetsplattformar ska när som helst tillhandahålla omfattande och detaljerad information som avses i punkt 1, till behöriga nationella myndigheter på deras begäran.

5. Digitala arbetsplattformar ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 till personer som genomgår ett rekryterings- eller urvalsförfarande. Denna information ska tillhandahållas i enlighet med punkt 2, vara kortfattad och avse endast de automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem som används i det förfarandet och ska tillhandahållas innan rekryterings- eller urvalsförfarandet inleds.

6. Personer som utför plattformsarbete ska ha rätt till portabilitet när det gäller personuppgifter som genereras genom att de utför arbete inom ramen för en digital arbetsplattforms automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem, inbegripet betyg och omdömen, utan att detta åsidosatt rättigheter för mottagaren av tjänsten enligt förordning (EU) 2016/679.

Den digitala arbetsplattformen ska kostnadsfritt tillhandahålla verktyg för att underlätta ett effektivt utövande av deras portabilitetsrättigheter, som avses i artikel 20 i förordning (EU) 2016/679 och i första stycket i denna punkt till personer som utför plattformsarbete. Om personen som utför plattformsarbete begär det ska den digitala arbetsplattformen översända sådana personuppgifter direkt till en tredje part.

Artikel 10

Mänsklig kontroll av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar idkar tillsyn över och, med deltagande av arbetstagarrepresentanter, regelbundet och åtminstone vartannat år genomför en utvärdering av hur enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete, inbegripet, i tillämpliga fall, deras arbetsvillkor och likabehandling på arbetsplatsen.

2. Medlemsstaterna ska ålägga de digitala arbetsplattformarna att säkerställa tillräckliga personalresurser för en ändamålsenlig tillsyn och utvärdering av effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervakningssystem- eller automatiserade beslutssystem. De personer som av den digitala arbetsplattformen fått i uppgift att idka tillsyn över och utvärdera effekterna ska ha den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion, också för att avvika från automatiserade beslut. Dessa personer ska åtnjuta skydd mot uppsägning eller motsvarande, disciplinåtgärder och annan ogynnsam behandling när de utför sina uppgifter.

3. Om det vid den tillsyn eller utvärdering som avses i punkt 1 identifieras en hög risk för diskriminering på arbetsplatsen i samband med användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem eller konstateras att enskilda beslut som har fattats eller stötts av automatiserade övervakningssystem och automatiserade beslutssystem har åsidosatt rättigheterna för en person som utför plattformsarbete, ska den digitala arbetsplattformen vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet, om så är lämpligt, genom att ändra det automatiserade övervakningssystemet eller det automatiserade beslutssystemet eller upphöra med dess användning, för att undvika sådana beslut i framtiden.

4. Information om utvärderingen enligt punkt 1 ska översändas till representanter för plattformsarbetstagare. Digitala arbetsplattformar ska också göra denna information tillgänglig för de personer som utför plattformsarbete och för de nationella behöriga myndigheterna på deras begäran.

5. Varje beslut om att begränsa, tillfälligt avbryta eller stänga av eller avsluta avtalsförhållandet eller kontot för en person som utför plattformsarbete eller varje annat beslut som är till motsvarande nackdel ska fattas av en människa.

Artikel 11

Mänsklig granskning

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att personer som utför plattformsarbete har rätt att utan oskäligt dröjsmål få en muntlig eller skriftlig förklaring från den digitala arbetsplattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem. Förklaringen ska presenteras på ett tydligt och begripligt sätt, med användning av ett klart och tydligt språk. Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar ger personer som utför plattformsarbete tillgång till en kontaktperson som utsetts av den digitala arbetsplattformen för att diskutera och klargöra de fakta, omständigheter och skäl som lett till beslutet. Digitala arbetsplattformar ska säkerställa att sådana kontaktpersoner har den kompetens, utbildning och befogenhet som krävs för att utöva denna funktion.

Digitala arbetsplattformar ska utan oskäligt dröjsmål och senast den dag då besluten får verkan ge den person som utför plattformsarbete en skriftlig redogörelse för skälen till alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem om att begränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, alla beslut om att vägra betala för arbete som utförts av den person som utför plattformsarbete, alla beslut om avtalsstatusen för den person som utför plattformsarbete, alla beslut med liknande verkan eller varje annat beslut som påverkar de väsentliga aspekterna av anställningsförhållandet eller ett annat avtalsförhållande.

2. Personer som utför plattformsarbete och, i enlighet med nationell rätt eller praxis, representanter för personer som utför plattformsarbete som agerar på deras vägnar ska ha rätt att begära att den digitala arbetsplattformen omprövar de beslut som avses i punkt 1. Den digitala arbetsplattformen ska reagera på en sådan begäran genom att utan oskäligt dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från mottagandet av begäran ge den person som utför plattformsarbete ett tillräckligt exakt och väl motiverat svar i form av ett skriftligt dokument som får vara i elektroniskt format.

3. Om det beslut som avses i punkt 1 kränker rättigheterna för en person som utför plattformsarbete ska den digitala arbetsplattformen utan dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från antagandet av beslutet rätta det beslutet. Om en sådan rättelse inte är möjlig ska den digitala arbetsplattformen erbjuda lämplig ersättning för den skada som lidits. Den digitala arbetsplattformen ska under alla omständigheter vidta nödvändiga åtgärder, inbegripet i lämpliga fall genom att ändra det automatiserade beslutssystemet eller upphöra med dess användning så att sådana beslut undviks i framtiden.

4. Denna artikel påverkar inte disciplinära förfaranden och förfaranden för uppsägning enligt nationell rätt, kollektivavtal eller praxis.

5. Denna artikel ska inte vara tillämplig på personer som utför plattformsarbete som också är företagsanvändare enligt definitionen i artikel 2.1 i förordning (EU) 2019/1150.

Artikel 12

Säkerhet och hälsa

1. Utan att det påverkar tillämpningen av direktiv 89/391/EEG och relaterade direktiv på arbetsmiljöområdet, i fråga om plattformsarbetstagare, ska digitala arbetsplattformar

a) utvärdera riskerna med automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem för deras säkerhet och hälsa, särskilt när det gäller eventuella risker för arbetsolyckor och psykosociala och ergonomiska risker,

b) bedöma om skyddsåtgärderna i dessa system är lämpliga för de risker som framkommit med hänsyn till arbetsmiljöns särskilda egenskaper,

c) vidta lämpliga förebyggande åtgärder och skyddsåtgärder.

2. När det gäller kraven i punkt 1 i denna artikel ska digitala arbetsplattformar säkerställa effektiv information till och samråd med och medverkan av plattformsarbetstagare och/eller deras representanter i enlighet med artiklarna 10 och 11 i direktiv 89/391/EEG.

3. Digitala arbetsplattformar får inte använda automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem på ett sätt som utsätter plattformsarbetstagare för otillbörliga påtryckningar eller på annat sätt äventyrar plattformsarbetstagarnas säkerhet och fysiska och psykiska hälsa.

4. Utöver tillämpningen på automatiserade beslutssystem ska denna artikel också tillämpas när digitala arbetsplattformar använder automatiserade system som fattar eller stöder beslut som på något sätt påverkar plattformsarbetstagarna.

5. För att säkerställa plattformsarbetstagarnas säkerhet och hälsa, inbegripet skydd mot våld och trakasserier, ska medlemsstaterna säkerställa att digitala arbetsplattformar vidtar förebyggande åtgärder, vilket inbegriper tillhandahållandet av effektiva rapporteringskanaler.

Artikel 13

Information och samråd

1. Detta direktiv ska inte påverka direktiv 89/391/EEG när det gäller information och samråd samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG eller 2009/38/EG ([18]).

([18]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28).

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att de digitala arbetsplattformarnas information till och samråd med arbetstagarrepresentanter enligt definitionerna i artikel 2 f och g i direktiv 2002/14/EG även omfattar beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem.

Vid tillämpningen av denna punkt ska information till och samråd med arbetstagarrepresentanter genomföras på samma villkor som de som fastställs i direktiv 2002/14/EG när det gäller utövandet av rätten till information och samråd.

3. Representanter för plattformsarbetstagare får biträdas av en expert som de själva väljer, i den mån det är nödvändigt för att de ska kunna granska den fråga som är föremål för information och samråd och utarbeta ett yttrande. Om en digital arbetsplattform har mer än 250 arbetstagare i den berörda medlemsstaten ska expertens utgifter bäras av den digitala arbetsplattformen, förutsatt att de är rimliga. Medlemsstaterna får fastställa hur ofta en expert får begäras, och säkerställa att experthjälpen är ändamålsenlig.

Artikel 14

Tillhandahållande av information till arbetstagare

Om det inte finns några representanter för plattformsarbetstagare ska medlemsstaterna säkerställa att de digitala arbetsplattformarna direkt informerar de berörda plattformsarbetstagarna om beslut som kan medföra införande av eller väsentliga förändringar i användningen av automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem. Informationen ska tillhandahållas i form av ett skriftligt dokument som får vara i elektroniskt format. Den ska tillhandahållas i tydlig, begriplig och lättillgänglig form, med användning av ett klart och tydligt språk.

Artikel 15

Specifika arrangemang för andra representanter för personer som utför plattformsarbete än representanter för plattformsarbetstagare

Andra representanter för personer som utför plattformsarbete än arbetstagarrepresentanter ska kunna utöva de rättigheter som föreskrivs för arbetstagarrepresentanter enligt artiklarna 8.2, 9.1, 9.4, 10.4 och 11.2 endast i den mån de agerar på personers vägnar som utför plattformsarbete men som inte är plattformsarbetstagare med avseende på skyddet av deras personuppgifter.

KAPITEL IV

TRANSPARENS NÄR DET GÄLLER PLATTFORMSARBETE

Artikel 16

Anmälan av plattformsarbete

Medlemsstaterna ska kräva att digitala arbetsplattformar anmäler arbete som utförs av plattformsarbetstagare till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat där arbetet utförs, i enlighet med de regler och förfaranden som fastställs i den berörda medlemsstatens lagstiftning.

Detta ska inte påverka specifika unionsrättsliga skyldigheter enligt vilka arbete ska anmälas till medlemsstatens relevanta organ i gränsöverskridande situationer.

Artikel 17

Tillgång till relevant information om plattformsarbete

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att de digitala arbetsplattformarna gör följande information tillgänglig för de behöriga myndigheterna och för representanterna för personer som utför plattformsarbete:

a) Antalet personer som utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga uppdelat efter verksamhetsnivå och deras avtals- eller sysselsättningsstatus.

b) De allmänna villkor som fastställs av den digitala arbetsplattformen och som är tillämpliga på dessa avtalsförhållanden.

c) Verksamhetens genomsnittliga varaktighet, genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka per person och genomsnittlig inkomst från verksamheten för personer som regelbundet utför plattformsarbete genom den digitala arbetsplattformen i fråga.

d) De intermediärer som den digitala arbetsplattformen har ett avtalsförhållande med.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att digitala arbetsplattformar tillhandahåller information om det arbete som utförs av personer som utför plattformsarbete och om deras sysselsättningsstatus till behöriga myndigheter.

3. Den information som avses i punkt 1 ska tillhandahållas för varje medlemsstat där personer utför plattformsarbete via den digitala arbetsplattformen i fråga. När det gäller punkt 1 c ska denna information endast tillhandahållas på begäran.

4. Informationen enligt punkt 1 ska uppdateras minst var sjätte månad och, när det gäller punkt 1 b, varje gång villkoren väsentligen ändras.

Utan hinder av vad som sägs i första meningen, får medlemsstaterna när det gäller digitala arbetsplattformar som är små och medelstora företag, inbegripet mikroföretag, föreskriva att den information som avses i punkt 1 ska uppdateras minst en gång om året.

5. De behöriga myndigheterna och representanter för personer som utför plattformsarbete ska ha rätt att be de digitala arbetsplattformarna om ytterligare förtydliganden och preciseringar av den information som tillhandahållits, inbegripet detaljer om anställningsavtalet. De digitala arbetsplattformarna ska reagera på en sådan begäran genom att utan onödigt dröjsmål lämna ett motiverat svar.

KAPITEL V

RÄTTSMEDEL OCH EFTERLEVNAD

Artikel 18

Rätt till gottgörelse

Utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 79 och 82 i förordning (EU) 2016/679 ska medlemsstaterna säkerställa att personer som utför plattformsarbete, även sådana vars anställningsförhållande eller annat avtalsförhållande har upphört, har tillgång till, ändamålsenlig och opartisk tvistlösning i tid och rätt till gottgörelse, inbegripet lämplig ersättning för den skada som lidits, i händelse av kränkning av deras rättigheter enligt detta direktiv.

Artikel 19

Förfaranden för eller till stöd för personer som utför plattformsarbete

Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 80 i förordning (EU) 2016/679 ska medlemsstaterna säkerställa att representanter för personer som utför plattformsarbete och rättsliga enheter som i enlighet med nationell rätt eller praxis har ett legitimt intresse av att försvara rättigheterna för personer som utför plattformsarbete, får delta i alla domstolsförfaranden eller administrativa förfaranden om hävdande av rättigheter eller skyldigheter enligt detta direktiv. Medlemsstaterna ska säkerställa att sådana representanter och rättsliga enheter kan agera på uppdrag av eller till stöd för en eller flera personer som utför plattformsarbete vid kränkning av någon rättighet eller skyldighet som följer av detta direktiv, i enlighet med nationell rätt och praxis.

Artikel 20

Kommunikationskanaler för personer som utför plattformsarbete

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att digitala arbetsplattformar för personer som utför plattformsarbete genom de digitala arbetsplattformarnas digitala infrastruktur eller liknande ändamålsenliga medel tillhandahåller möjlighet att på ett privat och säkert sätt ta kontakt med och kommunicera med varandra och att ta kontakt med eller kontaktas av representanter för personer som utför plattformsarbete, under iakttagande av skyldigheterna enligt

förordning (EU) 2016/679. Medlemsstaterna ska ålägga de digitala arbetsplattformarna att avstå från att bereda sig tillgång till eller övervaka dessa kontakter och denna kommunikation.

Artikel 21

Tillgång till bevis

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar eller behöriga myndigheter, i förfaranden som rör bestämmelserna i detta direktiv, kan förelägga de digitala arbetsplattformarna att lämna all relevant bevisning som de förfogar över.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för förfarandet. De ska säkerställa att nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda sådan information.

Artikel 22

Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda personer som utför plattformsarbete, inbegripet de som är deras representanter, mot all ogynnsam behandling från den digitala arbetsplattformens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till den digitala arbetsplattformen, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Artikel 23

Skydd mot uppsägning

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller uppsägning av ett avtal för personer som utför plattformsarbete eller varje motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för detta på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

2. Personer som utför plattformsarbete och som anser sig ha sagts upp, fått sitt avtal uppsagt eller varit föremål för eventuell åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv, får begära att den digitala arbetsplattformen lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen, uppsägningen av avtalet eller den motsvarande åtgärden. Den digitala arbetsplattformen ska utan oskäligt dröjsmål lämna sina skäl skriftligen.

3. När sådana personer som utför plattformsarbete som avses i punkt 2, i domstol eller inför annan behörig myndighet eller annat behörigt organ, visat på omständigheter av vilka slutsatsen kan dras att en uppsägning, uppsägning av ett avtal eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger den digitala arbetsplattformen att bevisa att uppsägningen, uppsägningen av avtalet eller den motsvarande åtgärden hade andra skäl än sådana som avses i punkt 1.

4. Medlemsstaterna ska inte vara skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ att utreda omständigheterna i målet.

5. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Artikel 24

Tillsyn och sanktioner

1. Den eller de tillsynsmyndigheter som ansvarar för att övervaka tillämpningen av förordning (EU) 2016/679 ska också ansvara för övervakningen och verkställandet av tillämpningen av artiklarna 7–11 i detta direktiv i fråga om dataskyddsfrågor, i enlighet med de relevanta bestämmelserna i kapitlen VI, VII och VIII i förordning (EU) 2016/679.

Den övre gräns för sanktionsavgifter som avses i artikel 83.5 i den förordningen ska vara tillämpliga på överträdelser av artiklarna 7–11 i detta direktiv.

2. De myndigheter som avses i punkt 1 och andra nationella behöriga myndigheter ska vid behov samarbeta vid genomförandet av detta direktiv, inom ramen för sina respektive befogenheter, särskilt när det uppstår frågor om hur automatiserade övervakningssystem eller automatiserade beslutssystem påverkar personer som utför plattformsarbete. För detta ändamål ska dessa myndigheter utbyta relevant information med varandra, inbegripet information som erhållits i samband med inspektioner eller utredningar, antingen på begäran eller på eget initiativ.

3. De nationella behöriga myndigheterna ska samarbeta genom utbyte av relevant information och bästa praxis om genomförandet av den rättsliga presumtionen, med stöd av kommissionen.

4. Om personer som utför plattformsarbete utför plattformsarbete i en annan medlemsstat än den där den digitala arbetsplattformen är etablerad ska de behöriga myndigheterna i dessa medlemsstater utbyta information i syfte att säkerställa efterlevnaden av detta direktiv.

5. Utan att det påverkar tillämpningen av förordning (EU) 2016/679 enligt punkt 1 ska medlemsstaterna fastställa regler om sanktioner för överträdelser av nationella regler som antagits enligt andra bestämmelser i detta direktiv eller av relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella till arten, allvaret och varaktigheten av företagets överträdelse och till antalet berörda arbetstagare.

6. Vid överträdelser som rör digitala arbetsplattformars vägran att följa ett rättsligt avgörande som fastställer korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner, vilka kan inbegripa ekonomiska sanktioner.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 25

Främjande av kollektiva förhandlingar inom plattformsarbete

Medlemsstaterna ska, utan att det påverkar arbetsmarknadens parters autonomi och med beaktande av skillnaderna i nationell praxis, vidta lämpliga åtgärder för att främja arbetsmarknadens parters roll och uppmuntra utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar inom plattformsarbete, inbegripet åtgärder för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för plattformsarbetstagare och för att underlätta utövandet av deras rättigheter i samband med algoritmisk verksamhetsledning enligt kapitel III.

Artikel 26

Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som plattformsarbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter, inbegripet när det gäller etablerade förfaranden för fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utövar plattformsarbete, inbegripet deras representanters befintliga befogenheter.

2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för plattformsarbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för plattformsarbetstagare, i enlighet med målen för detta direktiv.

3. Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som personer som utför plattformsarbete ges genom andra unionsrättsakter.

Artikel 27

Spridning av information

Medlemsstaterna ska säkerställa att personer som utför plattformsarbete samt digitala arbetsplattformar, inbegripet små och medelstora företag, och allmänheten får kännedom om de nationella åtgärder varigenom detta direktiv införlivas, tillsammans med de relevanta bestämmelser som redan är i kraft med avseende på det innehåll som anges i artikel 1, inbegripet information om tillämpningen av den rättsliga presumtionen. Medlemsstaterna ska säkerställa att denna information ska tillhandahållas på ett tydligt, begripligt och lättillgängligt sätt, inbegripet för personer med funktionsnedsättning.

Artikel 28

Kollektivavtal och särskilda regler om behandling av personuppgifter

Medlemsstaterna får, genom rätt eller kollektivavtal, föreskriva mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete enligt artiklarna 9, 10 och 11, enligt artikel 26.1. Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av plattformsarbetstagare iakttas, fastställer regler för plattformsarbete som avviker från dem som avses i artiklarna 12 och 13 i detta direktiv och, när de överlåter genomförandet åt arbetsmarknadens parter enligt artikel 29.4, från dem som avses i artikel 17.

Artikel 29

Införlivande och genomförande

1. Medlemsstaterna ska senast den 2 december 2026 sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om texten till de centrala bestämmelser i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna ska, i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa en faktisk medverkan av arbetsmarknadens parter och verka för en stärkt social dialog i syfte att genomföra detta direktiv.

4. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de alltid kan garantera att detta direktiv får avsedda resultat.

Artikel 30

Översyn av kommissionen

Senast den 2 december 2029 ska kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter på unionsnivå och centrala berörda parter, och med beaktande av hur det påverkar mikroföretag samt små och medelstora företag, se över tillämpningen av detta direktiv och vid behov föreslå ändringar i lagstiftningen. Vid en sådan översyn ska kommissionen ägna särskild uppmärksamhet åt hur användningen av intermediärer påverkar det övergripande genomförandet av detta direktiv samt åt ändamålsenligheten hos den rättsliga presumtionen.

Artikel 31

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 32

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 23 oktober 2024.

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
R. METSOLA	ZSIGMOND B. P.
Ordförande	*Ordförande*

Jämförelsetabell

Nedan redogör vi i tabellformat för var i svensk rätt som artiklarna i plattformsdirektivet föreslås att genomföras. Om det inte anges i vilken författning som en bestämmelse finns är det den föreslagna lagen om plattformsarbete som avses. I de fall det inte finns en bestämmelse som motsvarar direktivet markeras detta med ett streck. I dessa fall är bedömningen att ingen genomförandeåtgärd i form av lagstiftning är nödvändig.

Artikel i plattformsdirektivet	Svensk rätt
Artikel 1.1	–
Artikel 1.3	1 kap. 3 §
Artikel 2	1 kap. 5 §
Artikel 3	2 kap. 2 § och 4 § andra stycket, 3 kap., 4 kap., 6 kap., och 7 kap. 10–14 §§
Artikel 4	–
Artikel 5	2 kap. 1–4 §§ samt övergångsbestämmelser
Artikel 6	–
Artikel 7	3 kap. 1–3 §§
Artikel 8	3 kap. 4 och 5 §§ samt 4 kap. 5 §
Artikel 9.1–9.5	3 kap. 6–12 §§, 4 kap. 4 § och 5 kap. 7 §
Artikel 9.6	3 kap. 13 §
Artikel 10.1–10.4	4 kap. 6–13 §§ och 5 kap. 8 §
Artikel 10.5	3 kap. 14 §
Artikel 11	3 kap. 15–17 §§ och 4 kap. 14–17 §§
Artikel 12	Arbetsmiljölagen och med stöd av den utfärdade föreskrifter, främst AFS 2023:1 och AFS 2023:2
Artikel 13	4 kap. 1 och 2 §§ samt 11 § medbestämmandelagen
Artikel 14	4 kap. 3 §
Artikel 15	4 kap. 18 §
Artikel 16	5 kap. 1 §

Artikel i plattformsdirektivet	Svensk rätt
Artikel 17	5 kap. 1–5 §§
Artikel 17.4 andra stycket	– Ej utnyttjad
Artikel 18	7 kap. 13 och 14 §§ samt 8 kap. 1 och 2 §§
Artikel 19	–
Artikel 20	6 kap. 1 och 2 §§
Artikel 21	38 kap. 2–5 §§ rättegångsbalken
Artikel 22	7 kap. 10 §
Artikel 23	7 kap. 10 och 11 §§
Artikel 24.1	1 kap. 5 § 7, 4 kap. 9 §, 7 kap. 1–3 §§ och 8 kap. 1 §
Artikel 24.2	8 § förvaltningslagen och 6 kap. 5 § offentlighets- och sekretesslagen
Artikel 24.3 och 24.4	7 kap. 9 §
Artikel 24.5	1 kap. 3 §, 4 kap. 10 §, 7 kap. 2, 3, 5–8, 13 och 14 §§, och 8 kap. 2 §
Artikel 24.6	–
Artikel 25	1 kap. 4 § och 1 kap. 5 § 4
Artikel 26	–
Artikel 27	–
Artikel 28	1 kap. 4 §
Artikel 29	Ikraftträdandebestämmelser
Artikel 30	–
Artikel 31	–
Artikel 32	–

Statens offentliga utredningar 2026

Kronologisk förteckning

1. Skatteincitament för forskning och utveckling – ett nytt incitament baserat på utgifter för FoU-personal. Fi.
2. 710 miljoner skäl till reformer. Ju.
3. Genomförande av plattformsdirektivet. A.

Statens offentliga utredningar 2026

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av plattformsdirektivet. [3]

Finansdepartementet

Skatteincitament för forskning och utveckling – ett nytt incitament baserat på utgifter för FoU-personal. [1]

Justitiedepartementet

710 miljoner skäl till reformer. [2]