

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## **Yttrande över EU-kommissionens förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete, COM (2021) 762 final**

Saco har ombetts att yttra sig över EU-kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete. Mot bakgrund av den korta tidsfristen har vi valt att fokusera på övergripande arbetsrättsliga frågor av facklig betydelse.

### **Allmänna synpunkter**

EU-kommissionens övergripande målsättning med förslaget är att förbättra arbetsvillkor och sociala rättigheter för personer som arbetar via digitala plattformar. Det ska uppnås genom att:

- säkerställa att personer som arbetar via digitala plattformar får korrekt anställningsstatus (eng. employment status) genom att en införa en rättslig presumtion
- föreslå nya rättigheter avseende algoritmhantering (eng. algorithmic management)
- förbättrad transparens och spårbarhet vid plattformarbete för bland annat nationella myndigheter samt bättre verkställighet av tillämpliga regler

Saco delar EU-kommissionens grundläggande intention att skapa bättre villkor för plattformarbetare och förslaget i sig sänder en tydlig signal till digitala arbetsplattformar att det är hög tid att ta ett arbetsgivaransvar för de arbetstagare som utför plattformarbete. Samtidigt är vissa delar av förslaget problematiska så som de är formulerade idag Exempelvis kan den rättsliga presumtionen som föreslås komma att innebära att man på EU-nivå, i vart fall indirekt, kringgår det nationella arbetstagarbegreppet och tillämpningen av det. De hänvisningar som görs till nationell rätt blir i den nuvarande utformningen ihåliga. Saco deltar gärna i arbetet med att hitta konstruktiva ändringsförslag.

Det finns också vissa oklarheter när det gäller hur förslaget förhåller sig till sociala trygghetssystem som är en nationell angelägenhet och huruvida presumtionen ska tillämpas inom andra rättsområden än arbetsrätten. Exempelvis är det problematiskt att det anges att myndigheter ansvariga för social trygghet ska kunna förlita sig på den rättsliga presumtionen.

Samhällspolitiska  
avdelningen

Sveriges akademikers  
centralorganisation  
Box 2206  
103 15 Stockholm  
Besök: Lilla Nygatan 14  
Tel växel: 08-613 48 00  
Fax: 08-24 77 01  
E-post: kansli@saco.se  
www.saco.se

Detta fodrar ytterligare analys och att eventuella behov av ändringar i förslaget identifieras för att säkerställa att nationell kompetens respekteras i detta avseende och att EU-kommissionen inte lägger förslag som överskrider EU:s kompetens.

EU-kommissionen föreslår nya rättigheter avseende algoritmhantering och även om intentionen även här är god så innebär det att plattformarbete särregleras. Användning av AI är inte begränsat till plattformarbete utan förekommer på hela arbetsmarknaden. Sacos inställning är att man vid användning av artificiell intelligens (AI) som påverkar arbetstagare och arbetsmarknaden måste säkerställa rättssäkerhet, att rättigheter för arbetstagare efterlevs samt att den personliga integriteten värnas. Eventuella förslag på området måste präglas av transparens, insyn samt möjliggöra professionens inflytande i syfte att fastställa hur data får behandlas och AI användas.

Saco noterar att genuina egenföretagare omfattas av vissa rättigheter avseende algoritmhantering och att förslaget delvis baseras på artikel 16(2) TFEU som ger befogenhet att fastställa bestämmelser om skydd för enskilda personer när det gäller behandling av personuppgifter. Samtidigt är det oklart vad som avses med begreppet "personer som utför plattformarbete" och om det skulle kunna innebära att även genuina egenföretagare omfattas av flera rättigheter utöver personuppgiftsbehandling. Även i denna del fordras ytterligare analys och förtydligande bland annat om förslaget ligger inom ramen för den rättsliga grunden.

Avslutningsvis är det Sacos inställning att det är av stor vikt att medlemsstaternas nationella arbetsrättsliga regler och system respekteras och att det finns utrymme för nationella anpassningar. Arbetsrätten är nära sammankopplad med rättsområden där medlemsstaterna har exklusiv kompetens, till exempel socialförsäkringssystem och skattelagstiftning varför det är viktigt med ett nationellt handlingsutrymme. Det är därför bekymmersamt att se att förslaget är så pass detaljerat som det är. Ett direktiv är bindande avseende de resultat som ska uppnås men ska överlämna åt medlemsstaterna att bestämma tillvägagångssättet för genomförandet. I förslaget verkar också myndigheter ges en särskilt framträdande roll som är främmande i svensk arbetsrätt som utgår från partsmodellen, där arbetsmarknadens parter reglerar arbetsvillkor i avtal samt sköter efterlevnad och tvistelösning. Parternas autonomi, arbetstagares och fackförningars rättigheter måste även fortsättningsvis respekteras i minst samma utsträckning som idag och befintliga rättigheter får inte inskränkas.

Saco välkomnar en fortsatt konstruktiv dialog mellan Arbetsmarknadsdepartementet och oss parter under förhandlingarna och diskuterar gärna framtida skrivningsförslag.

När det gäller enskilda artiklar har Saco följande synpunkter i nuläget. Ytterligare kan tillkomma vid en närmare analys senare. Synpunkter kan också tillkomma även i de delar vi i nuläget inte kommenterar.

## **Kapitel I Allmänna bestämmelser**

### **Artikel 1 Ämne och omfattning**

#### Synpunkter och analys

I punkt 2 anges att direktivet fastställer minimirättigheter som gäller för varje person som utför plattformarbete i unionen som har, *eller som utifrån en bedömning av fakta kan anses ha*, ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definition o lag, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna med beaktande av EU-domstolens praxis.

Här är avsikten att peka ut arbetstagare. Förslaget skiljer sig från andra direktiv som fastställer minimirättigheter för arbetstagare genom tillägget ”eller som utifrån en bedömning av fakta kan anses ha”. Fråga är om tillägget riskerar att bli för invecklat. En person är antingen arbetstagare eller inte, något mellanting finns inte och man bör vara försiktig med att öppna upp för formuleringar som kan tolkas som en tredje kategori mellan arbetstagare och uppdragstagare. Det kan eventuellt vara bättre att stryka ordet ”kan”.

### **Artikel 2 Definitioner**

#### Synpunkter och analys

I punkt 1 definieras begreppet ”digital arbetsplattform”. Det är positivt att man förtydligar att en nödvändig och väsentlig komponent inbegriper arbetets organisering. Det kan dock noteras att det är svårt att göra en enhetlig definiering av begreppet digital arbetsplattform och att gränsdragningsproblem riskerar att uppstå, inte minst mellan digitala plattformar som organiserar arbete respektive förmedlar arbete.

I punkt 2 är det positivt att definitionen av ”plattformarbete” avser vilket arbete som helst. Plattformarbete inkluderar arbete som utförs såväl digitalt och online som lokalt och manuellt samtidigt som arbete kan vara både kvalificerat och okvalificerat.

I punkt 3 definieras begreppet ”person som utför plattformarbete”. Begreppet förekommer återkommande i

förslaget och det är oklart huruvida begreppet inkluderar såväl arbetstagare som egenföretagare och i vilken utsträckning direktivförslaget innehåller rättigheter för genuina egenföretagare. Vi ser därför ett behov av att begreppet förtydligas.

Punkt 5 begreppet ”representanter” bör i förekommande fall strykas och genomgående bytas ut mot ”arbetstagarorganisationer” för att inte urholka partsmodellen.

## **Kapitel II Anställningsstatus**

### **Artikel 3 Korrekt fastställande av anställningsstatus**

#### Synpunkter och analys

I punkten 1 anges att medlemsstaterna ska ha lämpliga förfarande för att kontrollera och säkerställa korrekt bestämning av anställningsstatus i syfte att fastställa förekomsten av ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av EU-domstolens praxis.

Här är det viktigt att låta medlemsstaterna bestämma vilka förfaranden som är lämpliga för att kontrollera och säkerställa. Det är också viktigt att arbetstagarbegreppet även fortsättningsvis regleras på nationell nivå. Den nuvarande utformningen av förslaget den rättsliga presumtionen, innebär att hänvisningen till nationell rätt och praxis blir ihålig och skapar en specialreglering för personer som utför arbete via digitala arbetsplattformar. Ytterligare analys och klargörande av vilka rättsföljder som förslaget innebär fordras.

I punkten 2 anges att beslut att det förekommer ett anställningsförhållande främst ska vägledas av fakta relaterat till det faktiska utförandet av arbete oavsett hur förhållandet har klassificerats i avtal. Även om formuleringen är i linje med nationell rätt och praxis så är det en långtgående reglering av vad som utgör ett anställningsförhållande och som öppnar för att EU-domstolen tolkar begreppet anställningsförhållande.

I punkten 2 sista meningen anges att den part som tar på sig arbetsgivarförpliktelser tydligt ska identifieras enligt nationella rättssystem. Det kan noteras att det inte finns någon arbetsgivardefinition i svensk rätt utan att vem som är arbetsgivare fastställs i relation till den person som bedöms vara arbetstagare. Då direktivförslaget tar sikte på att utreda om det föreligger en anställningsrelation mellan det digitala plattformsföretaget och den som utför plattformsarbete bör syftet med formuleringen klargöras.

## Artikel 4 Rättslig presumtion

### Synpunkter och analys

- I punkt 1 anförs att ett avtalsförhållande mellan en digital arbetsplattform som kontrollerar arbetets utförande, i enlighet med punkt 2, och en person som utför plattformens arbete via plattformen rättsligt ska presumeras vara ett anställningsförhållande.
- I punkt 1 stycke 2 anförs att den rättsliga presumtionen ska gälla i alla relevanta administrativa och rättsliga förfaranden. Behöriga myndigheter som kontrollerar efterlevnad av eller tillämpar relevant lagstiftning ska kunna förlita sig på presumtionen.
- I punkt 2 förtydligas att vad som avses med att kontrollera arbetets utförande och att det förutsätter att minst två av fem angivna kriterier är uppfyllda.
- I punkt 3 anförs att medlemsstaterna ska vidta stödåtgärder för att säkerställa ett effektivt genomförande av den rättsliga presumtionen genom olika åtgärder som anges i punkterna 3 a – d.

Det finns vissa svårigheter med att förslaget innehåller en rättslig presumtion. Även om förslaget inte synes utgöra ett direkt ingrepp i det nationella arbetstagarbegreppet så kan presumtionen komma att innebära att man på EU-nivå, i vart fall indirekt, kringgår det nationella arbetstagarbegreppet och tillämpningen av det. De hänvisningar som görs till nationell rätt blir, som tidigare nämnt, i den nuvarande utformningen ihåliga.

I artikeln anges att om två av fem kriterier enligt punkten 2 är uppfyllda ska det anses föreligga ett anställningsförhållande. Nationella kriterier för arbetstagarbegreppet aktualiseras och prövas dock först om presumtionen motbevisas i enlighet med artikel 5 i förslaget. Det kan också visa sig vara problematiskt och ge ett missvisande utfall att ställa krav på att ett visst antal kriterier är uppfyllda i stället för att göra en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet. Kriterierna i punkten 2 och utformningen av artikeln måste därför analyseras noggrant, exempelvis huruvida genuina egenföretagare riskeras att inkluderas och vilka konsekvenser EU-domstolens tolkning av kriterierna kan få för det nationella arbetstagarbegreppet.

Det finns också vissa oklarheter med vad som avses i punkt 1 stycke 2 där det anges att behöriga myndigheter ska kunna förlita sig på presumtionen och om presumtionen ska tillämpas inom andra rättsområden än arbetsrätten. I förslaget anges att ett specifikt mål är att säkerställa att personer som arbetar via

digitala arbetsplattformar har, eller kan få rätt anställningsstatus och därmed få tillgång till tillämpliga arbetsrättsliga regler *och socialt skydd*. Det bör noteras att Sverige inte har ett harmoniserat arbetstagarbegrepp för alla rättsområden. Förslaget kan därför innebära ett avsteg från nuvarande ordning och få konsekvenser inom rättsområden där medlemsstaterna har exklusiv kompetens.

Här måste det klargöras på vilket sätt presumtionen styr myndigheten och om det är en skyldighet eller möjlighet att tillämpa presumtionen. Saco anser inte att det bör vara en skyldighet. Skulle så vara fallet måste det åtminstone finnas en möjlighet för myndigheten att motbevisa presumtionen enligt artikel 5.

Avslutningsvis kan det konstateras att punkten 3 är mycket detaljerad särskilt gällande åtgärderna som syftar till att utveckla vägledning för arbetsmarknadens parter att förstå och genomföra den rättsliga presumtionen samt vägledning avseende myndigheternas uppdrag. Punkten bör vara mer generellt formulerad och överlämnas åt medlemsstaterna vilka stödåtgärder som ska vidtas och av vem. När det är ändamålsenligt bör arbetsmarknadens parter ges en möjlighet att utföra dessa åtgärder samtidigt som det är viktigt att parterna inte åläggs någon formell tillsynsskyldighet.

## **Artikel 5 Möjlighet att motbevisa den rättsliga presumtionen**

### Synpunkter och analys

Artikeln innebär en möjlighet för den digitala arbetsplattformen och personen som utför plattformens arbete att motbevisa presumtionen och visa att avtalsförhållandet inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av EU-domstolens praxis. Nationella kriterier för arbetstagarbegreppet aktualiseras och prövas således först om presumtionen motbevisas i enlighet med artikel 5. Myndigheter ges enligt nuvarande formulering ingen möjlighet att motbevisa presumtionen och det bör analyseras varför så är fallet och vad det kan få för konsekvenser.

## **Kapitel III Algoritmisk verksamhetsledning**

### Övergripande synpunkter och analys

EU-kommissionen föreslår nya rättigheter avseende algoritmhantering och även om intentionen är god så innebär det

att plattformarbete särregleras. Användning av AI är inte begränsat till plattformarbete utan förekommer på hela arbetsmarknaden. Fragmentiserade regler kan innebära svårigheter för såväl individer som företag att förstå vilka rättigheter och skyldigheter som gäller när.

De konkreta förslagen avseende transparens vid användning av automatiserade övervaknings- och beslutsystem samt mänsklig tillsyn och granskning kräver ytterligare granskning och analys för att se över behov av ändringar. Förslaget bör också analyseras i relation till EU-kommissionens förslag till förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens (COM (2021)206) samt befintlig reglering som dataskyddsförordningen.

En grundläggande utgångspunkt bör dock vara att den information och som plattformarbetaren och/eller myndigheter kan ta del av är begriplig och lätt att förstå. Även om algoritmstyrda beslut kan bli olika bör beslutsreglerna vara detsamma och kunna förklaras på ett lättillgängligt sätt.

Eventuella skyldigheter för den digitala arbetsplattformen gällande arbetstagarinflytande får inte ersätta arbetsgivares skyldigheter i förhållande till gällande EU- och nationell rätt gällande information, samråd och samverkan. Det gäller exempelvis skyldigheter enligt MBL, Arbetsmiljölagen och föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Regler avseende mänsklig tillsyn och granskning bör inkludera arbetstagarorganisationer. Självregleringssystem är sällan tillräckliga.

Eventuella möjligheter för arbetstagarorganisationer att assisteras av en expert eller dylikt får inte inskränka eller påverka nuvarande möjligheter som finns inom detta område.

Avslutningsvis noteras att förslaget saknar en möjlighet till dataportabilitet, det vill säga en möjlighet för plattformarbetaren att ta med sig upparbetade data, ranking med mera från en digital arbetsplattform till en annan.

## **Artikel 10 Person som utför plattformarbete som inte har ett anställningsförhållande**

### Synpunkter och analys

Artikeln tar sikte på genuina egenföretagare och vilka artiklar i förslaget som även ska tillämpas på dem. Det är dock oklart huruvida genuina egenföretagare även omfattas av de delar av förslaget som hänvisar till ”personer som utför plattformarbete” (se exempelvis artiklarna 13 – 18) och om det innebär att även genuina egenföretagare omfattas av flera rättigheter utöver

personuppgiftsbehandling. Artikeln fodrar ytterligare analys om huruvida ändringar behövs.

Detta är viktigt inte minst i relation till EU-kommissionens utkast till riktlinjer om tillämpningen av EU:s konkurrenslagstiftning på kollektivavtal om arbetsvillkoren för solo egenföretagare (C(2021) 8838). Förslagen är nära sammankopplade och en sammantagen analys är därför värdefull.

## **Kapitel IV Insyn i plattformarbete**

### **Artikel 11 Deklaration av plattformarbete**

#### Synpunkter och analys

Det är positivt att det tydliggörs att även digitala arbetsplattformar som är arbetsgivare har en skyldighet att deklarerar arbete som utförs till myndigheter i likhet med och i samma utsträckning som andra företag som är arbetsgivare.

## **Kapitel V Rättsmedel och verkställighet**

### **Artikel 13 Rätt till gottgörelse**

#### Synpunkter och analys

Det noteras att artikeln skiljer sig från liknande bestämmelser om rätt till gottgörelse genom tillägget ”inklusive adekvat kompensation”. Syftet med detta tillägg bör klargöras och analyseras.

### **Artikel 14 Förfaranden på uppdrag av eller till stöd för personer som utför plattformarbete**

#### Synpunkter och analys

I artikeln anges att medlemsstaterna ska se till att representanter för person som utför plattformarbete *eller annan rättslig enhet* (eng. other legal entities) kan delta i alla rättsliga eller administrativa förfaranden för att verkställa någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av detta direktiv. Det måste dock vara tydligt att arbetstagar företrädare av arbetstagarorganisationer och i enlighet med vad som anförts ovan bör begreppet ”representanter” i förekommande fall bytas ut mot ”arbetstagarorganisationer”. Begreppet ”annan rättslig enhet” riskerar att bli problematiskt och bör analyseras i syfte att se över eventuella behov av ändringar. Vi vill exempelvis inte öppna upp för gula fackföreningar.



## **Artikel 15 Kommunikationskanaler för personer som utför plattformarbete**

### Synpunkter och analys

Artikeln innebär att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att digitala arbetsplattformar skapar möjlighet för personer som utför plattformarbete att kontakta och kommunicera med varandra samt kunna kontaktas av representanter för personer som utför plattformarbete.

Sacos inställning är att det är positivt med en sådan möjlighet för arbetstagarorganisationer att kommunicera med personer som utför plattformarbete, inte minst i syfte att bättre kunna tillvarata individernas intressen samt skapa möjlighet till organisering. Det är dock viktigt att kommunikationen uppfyller gällande regler om personuppgiftsbehandling.

## **Artikel 19 Övervakning och sanktioner**

### Synpunkter och analys

I artikeln anges att den eller de myndigheter ansvariga för att övervaka tillämpningen av dataskyddsförordningen också ska vara ansvarig för att övervaka tillämpningen av artikel 6, artikel 7 (1) och (3), artikel 8 och artikel 10 i förslaget.

Även i denna del är förslaget detaljerat och det är bättre att låta medlemsstaterna bestämma ansvarig myndighet.

## **Kapitel VI Slutbestämmelser**

### **Artikel 20 Bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivå och förmånligare bestämmelser**

#### Synpunkter och analys

Det är bra att denna artikel finns. Men avvikelser från vissa artiklar bör också tillåtas, så länge syftet med direktivet upprätthålls. Det är viktigt att möjligheter att reglera villkor i kollektivavtal inte inskränks. Avtalsfriheten är en grundförutsättning för den svenska partsmodellen och möjligheten att göra avsteg genom kollektivavtal måste vara fredad. Vidare ska tolkningen av avtalen och dess bestämmelser ske i enlighet med de tvistlösningsmekanismer som återfinns i svensk rätt inklusive de nationella kollektivavtalen. Ett framförhandlat kollektivavtal ska betraktas som en helhet som ger ett övergripande skydd som är tillräckligt även om en viss fråga

inte regleras alls alternativt på ett mer eller mindre förmånligt sätt.

## **Artikel 21 Införlivande och genomförande**

### Synpunkter och analys

Enligt punkten 4 i artikeln får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, på gemensam begäran från dessa och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att alltid säkerställa att direktivet får önskad verkan.

Det är positivt att man anger att direktivet kan genomföras av parterna, även om detta inte lär bli aktuellt i Sverige eftersom våra kollektivavtal inte är heltäckande. Det är viktigt att den svenska lagstiftningen blir semidispositiv, så parterna får ett stort utrymme, men detta är en senare fråga.

Med vänlig hälsning

Sveriges akademikers centralorganisation

Lena Granqvist  
Samhällspolitisk chef

Jenny Wahlbäck  
Jurist