

Arbetsmarknadsdepartementet
Johanna Ingschöld
103 33 Stockholm

Vår referens/dnr:
Niklas Beckman

Er referens/dnr:
A2021/02328/ARM

2022-01-13

Remissvar

Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762

Sammanfattning

EU-kommissionens förslag är långtgående och utgör ett tydligt ingrepp i den nationella kompetensen och strider därmed mot subsidiaritetsprincipen. Det gäller särskilt den föreslagna presumtionen för anställning samt regelverket för hur presumtionen ska kunna motbevisas. Definitionen av arbetstagarbegreppet och hur ett anställningsförhållande fastställs är centrala kriterier i varje lands arbetsrätt. Att EU försöker reglera detta i en överstatlig lagstiftning kan få stora negativa konsekvenser. För svenskt vidkommande innebär det bland annat att arbetsmarknadens parter förlorar möjligheten att kunna hantera dessa frågor genom kollektivavtal.

En del av förslagets bestämmelser är även tillämpliga på personer som arbetar för digitala plattformar utan att vara arbetstagare. Skapandet av ett sådant mellanting mellan arbetstagare och företagare är främmande för svensk rätt och utgör ett ingrepp i den nationella kompetensen.

Det föreslagna regelverket kan också påverka det svenska näringslivet negativt. Det är vanligt att nystartade och mindre tjänsteföretag erbjuder tjänster via en digital plattform. Att det inte ska kunna ske utan att tjänsteutövaren presumeras vara anställd om det inte motbevisas i domstol skulle avsevärt försvåra möjligheten att driva företag och erbjuda tjänster via digitala plattformar i Sverige.

Förslagets olika rapporterings- och informationsskyldigheter innebär en orimlig administrativ börda för de företag som omfattas. Eftersom många av frågorna redan omfattas av annan europeisk och nationell lagstiftning blir den redan komplicerade lagstiftningen ännu mer svårtillämpad.

Sammanfattningsvis anser Svenskt Näringsliv att direktivförslaget strider mot subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

Presumption för anställning

EU-kommissionens förslag är långtgående och utgör ett stort ingrepp i den nationella kompetensen. Skiljelinjen mellan arbetstagare och personer som arbetar som egenföretagare är naturligtvis redan reglerad i svensk rätt. Gränsdragningen görs i enlighet med Arbetsdomstolens praxis genom en bedömning av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet. Det finns ingen presumtion för anställning eller regler om omvänd bevisbörda när anställningsförhållandet ska motbevisas.

Förslaget till direktiv avviker således från svensk rätt genom att endast vissa fastställda kriterier ska beaktas enligt artikel 4. Kriterierna i artikeln kan visserligen ingå i den bedömning som den svenska rättstillämparen gör men bedömningen är inte begränsad till dessa. Förhållandena varierar stort mellan olika företag och Svenskt Näringsliv anser att det är betydligt mer rimligt att använda en helhetsbedömning än att försöka fastställa vissa fasta kriterier för när ett anställningsförhållande ska föreligga eller inte. Detta riskerar att skapa en stelbent lagstiftning som inte är anpassad efter teknikutvecklingen eller utvecklingen på arbetsmarknaden i stort. Presumtionen för anställning utgör även ett oacceptabelt ingrepp i den nationella arbetsrätten och avtalsfriheten.

EU-kommissionens förslag kan förväntas få en mycket bred tillämpning. Det är vanligt att mindre tjänsteföretag erbjuder sina tjänster åtminstone delvis digitalt via en hemsida eller en mobil applikation. Om exempelvis tjänsteutövarens ersättning för tjänsten och att tjänsteutövaren ska utföra tjänsten själv regleras via plattformen skulle ett anställningsförhållande föreligga enligt förslaget. Många tjänsteutövare som skulle falla inom definitionen är dessutom högkvalificerad arbetskraft, såsom ingenjörer, IT-konsulter eller jurister. De har varken ett intresse eller behov av att omklassificeras till arbetstagare.

Det faktum att anställningspresumtionen måste motbevisas i domstol för att inte gälla kan förväntas bli mycket tvistedrivande och innebär en orimlig administrativ börda för de företag som uppfyller två eller fler av kriterierna i artikel 4. Detaljregleringen av hur processen ska hanteras enligt artikel 3 och 5 utgör ett kraftigt ingrepp i det nationella självbestämmandet över en så central fråga som fastställandet av ett anställningsförhållande. Frågor som bevisbördans placering eller betydelsen av att algoritmer används i organiseringen av arbete måste vara upp till medlemsstaterna att bestämma snarare än genom överstatlig EU-lagstiftning.

Svenskt Näringsliv vill även framhålla att direktivtexten ger ett vilseledande intryck. Enligt artikel 1 ska förslaget ge minimirättigheter till personer som arbetar för digitala arbetsplattformar i unionen och som är anställda eller är att betrakta som anställda enligt reglerna i medlemsstaten. Enligt vad som angetts ovan beaktar definitionen som ska tillämpas vid bedömningen av anställningspresumtionen inte alls reglerna i medlemsstaten. Presumtionen kan förväntas få en mycket bred tillämpning och att tvista i domstol för att motbevisa den kommer att kräva betydande resurser och leda till stora kostnader. EU-definitionen kan därför förväntas bli den i huvudsak rådande och betydelsen av det nationella anställningsbegreppet kommer att urholkas. En konsekvens av detta är att det blir EU-domstolen som i praktiken kommer att avgöra kollektivavtalens tillämpningsområde, trots att det är Arbetsdomstolen som har ingående kännedom om den svenska arbetsmarknaden.

Det föreslagna regelverket kan också påverka det svenska näringslivet negativt. De flesta företag börjar i liten skala och det är naturligtvis vanligt att de erbjuder tjänster via en digital

plattform som en mobil applikation eller hemsida. Att det inte ska kunna ske utan att tjänsteutövaren presumeras vara anställd om det inte motbevisas i domstol skulle avsevärt försvåra möjligheten att starta och driva företag som erbjuder tjänster via digitala plattformar i Sverige.

Användande av plattformar är dessutom något som ger en mer effektiv fördelning av eftertraktad kompetens. Individer som besitter spetskompetens som är efterfrågad på arbetsmarknaden har via plattformar möjlighet att erbjuda sin kompetens till en rad olika arbetsgivare som har ett behov som inte motsvarar en heltidstjänst. Individen kan då helt och fullt arbeta med det som den är bäst på istället för att via en anställning ägna sig åt specialområdet under betydligt kortare tid.

Möjligheterna med uppdrag via plattformar är avsevärd när det kommer till just högt efterfrågade specialistkompetenser och kan bidra till att lösa den allt större kompetensbristen på arbetsmarknaden. Genom att, som EU-kommissionen gör i sitt förslag, i praktiken reglera bort den möjligheten försämrar den europeiska konkurrenskraften jämfört mot övriga marknader. Vidare berövas individer en möjlighet till sysselsättning som innebär stor kontroll över den egna situationen och stor grad av specialisering.

Det är vidare oklart vad som avses med stadgandena i artikel 4 och skäl 24 att myndigheter ska kunna förlita sig på presumptionen. Om det innebär att myndigheter som exempelvis Skatteverket och Försäkringskassan ska betrakta samtliga individer som omfattas av presumptionen som arbetstagare får det stora konsekvenser för tillämpningen av regelverket på ett flertal områden, inklusive sådana där EU saknar kompetens.

Plattformsarbete är också delvis reglerat inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Arbetsmarknadens parter har nyligen påbörjat utvecklingen av branschpassade kollektivavtal för plattformsföretag, vilka även har träffats av plattformsföretag. En EU-reglering riskerar att hämma denna utveckling och arbetsmarknadens parter kan förlora möjligheten att fortsatt kunna hantera dessa frågor.

Noteras kan även att plattformsarbete som regel inte är gränsöverskridande. EU-kommissionen har heller inte lyckats motivera vilket mervärde en europeisk lagstiftning skulle medföra.

Förslaget riskerar vidare att få oönskade konsekvenser genom att det är omöjligt att förutse hur tjänsteutövare och tjänstemottagare organiseras i framtiden. Därmed kan förslaget komma att hindra teknikutveckling samt hur uppdrag och arbete kan komma att utövas. I förlängningen kan detta försämma resursallokering och därmed försvaga tillväxt och välfärd.

Vissa rättigheter till personer som arbetar för digitala plattformar utan att vara arbetstagare

Artikel 10 ger vissa rättigheter avseende information till personer som utför plattformsarbete utan att vara anställda. Därtill är artiklarna 13–19 tillämpliga på "persons performing platform work". Enligt direktivets definitioner synes detta även kunna omfatta personer som inte är arbetstagare enligt direktivet. Skapandet av ett sådant mellanting mellan arbetstagare och företagare är främmande för svensk rätt och utgör ett ingrepp i den nationella kompetensen.

Reglerna om exempelvis information och skydd mot uppsägningar i den svenska arbetsrätten är tillämpliga på arbetstagare. Skyddet för företagare vid exempelvis avslutande

av kontrakt samt information mellan avtalsparter regleras i huvudsak i avtalsrätten. Att låta företagare omfattas av arbetsrättsliga regler om förbud mot missgynnande eller åtgärder som har motsvarande effekt som uppsägning skulle leda till svåröverskådliga och oönskade konsekvenser för såväl den svenska arbetsrätten, avtalsrätten och bolagsrätten.

Eftersom företagare inte omfattas av medbestämmandelagens regler skulle informationsplikten som föreskrivs i artikel 10 behöva uppfyllas på annat sätt än genom information till arbetstagarorganisationer.

Informationsskyldigheter och deklaration av plattformarbete

Även de informationsskyldigheter som föreskrivs i artiklarna 6 – 9 avviker från den svenska lagstiftningens uppbyggnad. Enligt medbestämmandelagen finns normalt ingen skyldighet att informera om förekomsten av vissa algoritmbaserade system. Om systemen ger upphov till viktigare beslut i verksamheten som påverkar exempelvis arbetsvillkor, arbetsmiljö eller uppsägning föreligger dock förhandlingsskyldighet. Rätten till förhandling enligt medbestämmandelagen torde omfatta viktigare beslut om de frågor som nämns i de aktuella artiklarna. Svenskt Näringsliv anser att medbestämmandelagens regler om information inför beslut är fullt tillräckliga och det saknas anledning att vidga regelverket enligt förslaget.

Även skyldigheten att ge information i skriftlig form inom viss tid samt i vissa fall motivera, överpröva och rätta beslut avviker från hur dessa frågor hanteras i svensk rätt och bör inte införas i svensk rätt. Förhandlings- och informationsskyldighet måste kunna fullgöras med arbetstagarorganisationer utan den extra administration och kostnader som förslaget skulle innebära.

På samma sätt bör inte regelverket föreskriva att uppgifter som kontakt med anställda, övervakning och efterlevnad av regelverket ska ske på visst sätt och av personer med viss utbildning etc. Hur skyldigheterna som räknas upp i artikel 7 – 9 bäst uppfylls måste vara upp till företagen själva att bedöma. Reglerna för kontaktpersoner och att företagen i vissa fall ska betala skäliga kostnader för experter avviker från den svenska lagstiftningen där utgångspunkten är att dylika kontakter sker mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivaren.

Behandling av känsliga personuppgifter regleras redan enligt såväl EU-direktiv som svensk lagstiftning och det saknas anledning att införa ytterligare särreglering. Som framgår av förslaget till direktiv finns det även befintlig EU-regling om information och samråd med arbetstagare och detta bör inte heller särregleras vid plattformarbete.

Den deklaration av plattformarbete som föreskrivs i artiklarna 11 och 12 kan förväntas bli administrativt betungande och kostsam för berörda företag. Eftersom svenska myndigheter normalt inte övervakar frågor som anställningsvillkor kan även nyttan av informationsskyldigheten ifrågasättas.

Upprätthållande m.m.

Förslagen i artiklarna 14 – 16 är onödigt detaljerade och riskerar att påverka existerande processuella regler i medlemsstaterna. Stadgandet i artikel 13 torde vara tillräckligt utan att i artikel 14 konstatera att en eller flera personer som utför plattformarbete ska kunna företräddas av ombud. Frågor om edition och sekretess bör inte särregleras för

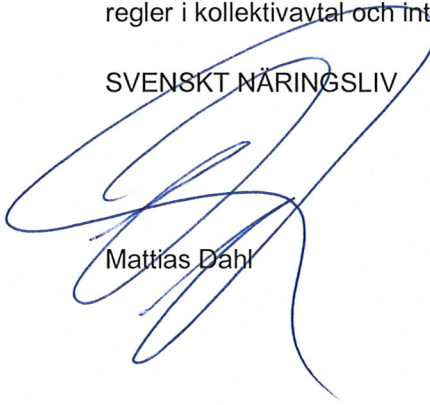
plattformarbete utan hanteras genom de normala nationella reglerna. För svenskt vidkommande kan Högsta domstolens avgörande i mål nr Ö 2232-19 om edition och de principer som återfinns där noteras särskilt.

På samma sätt saknas det anledning att särreglera ett missgynnandeförbud och skydd mot uppsägning i artiklarna 17 och 18. Som angetts ovan skulle ett utsträckande av dessa regler till personer som inte är arbetstagare innebära ett ingrepp i den nationella kompetensen med svåröverblickbara konsekvenser.

Avseende artikel 19 måste det vara upp till medlemsstaterna att närmare bedöma vilken eller vilka myndigheter som är bäst lämpade att övervaka tillämpningen av artiklarna 6, 7, 8 och 10. Samma övervägande gäller vilka sanktioner som myndigheterna ska kunna använda och regleringen av samarbetet mellan de nationella myndigheterna.

Vidare måste arbetsmarknadens parter ha möjlighet att fritt kunna avvika från direktivets regler i kollektivavtal och inte bara till arbetstagarnas fördel som föreskrivs i artikel 20.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Mattias Dahl