



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Ebba Syrtén

Arbetsvillkor och algoritmer

En arbetsrättslig studie om förslaget till genomförande av
plattformsdirektivets dubbla skyddsintressen i SOU 2026:3

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin: VT 2026

Innehåll

Summary	4
Sammanfattning	5
Förord	6
Förkortningar	7
1 Inledning	9
1.1 Bakgrund	9
1.2 Syfte och frågeställningar	10
1.3 Avgränsningar	11
1.4 Metod och material	13
1.4.1 Rättsdogmatisk metod med rättspolitiska inslag	13
1.4.2 EU-rättslig metod	14
1.4.3 Material	16
1.5 Forskningsläge	17
1.6 Disposition	18
2 Introduktion till gig-ekonomin	19
2.1 Inledning	19
2.2 Digital arbetsplattform	19
2.3 Intermediär	20
2.4 Personer som utför plattformsarbete	21
2.4.1 Plattformsarbetstagare	21
2.4.2 Äkta egenföretagare och uppdragstagare	21
2.5 Algoritmisk verksamhetsledning	22
2.6 Automatiserade övervaknings- och beslutssystem	22
3 Plattformdirektivet	24
3.1 Inledning	24
3.2 Förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare	24
3.2.1 Fastställande av korrekt sysselsättningsstatus	25
3.2.2 Anställningspresumption	26
3.2.3 Skyddsåtgärder för personer som arbetar via en intermediär	29
3.3 Förbättrat skydd av personuppgifter i plattformsarbete	29
3.3.1 Plattformdirektivet v. EU:s dataskyddsförordning	30
3.3.2 Mänsklig granskning och kontroll	34
3.4 Avslutande kommentarer	36
4 SOU 2026:3 – Sveriges förslag till genomförande av plattformdirektivet	38

4.1	Inledning.....	38
4.2	Vägval vid genomförande i svensk rätt	38
4.2.1	Implementeringsalternativ för EU-direktiv.....	38
4.2.2	Utredningens förslag: Lagen om plattformsarbete.....	40
4.3	Förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare	43
4.3.1	Fastställande av korrekt sysselsättningsstatus.....	44
4.3.2	Anställningspresumtion	46
4.3.2.1	Presumtionens utformning i tvister	46
4.3.2.2	Arbetsmiljöverkets tillsynsärenden	49
4.3.2.3	Ram för stödjande åtgärder	50
4.3.3	Skyddsåtgärder för personer som arbetar via en intermediär	50
4.4	Förbättrat skydd av personuppgifter i plattformsarbete	52
4.4.1	Algoritmisk verksamhetsledning – Dataskyddsfrågor	54
4.4.1.1	Förbud mot behandling av vissa personuppgifter	54
4.4.1.2	Informationsplikt och dataportabilitet	55
4.4.1.3	Mänskligt beslutsfattande och förklaring av beslut 57	
4.4.1.4	Konsekvensbedömning	58
4.4.2	Algoritmisk verksamhetsledning – Inflytandefrågor	59
4.4.2.1	Information och samråd.....	59
4.4.2.2	Mänsklig kontroll	60
4.4.2.3	Kontaktperson, omprövning och rättelse av beslut	61
4.4.2.4	Säkerhet och hälsa	62
4.5	Avslutande kommentarer	63
5	Analys och slutsatser	64
5.1	Inledning.....	64
5.2	Plattformsdirektivets skyddsintressen	64
5.3	Skyddsintressenas genomförande i SOU 2026:3	67
5.4	Betänkandets ändamålsenlighet med svensk rätt	71
	Käll- och litteraturförteckning.....	75

Summary

This thesis examines the protection provided by the Platform Work Directive and whether the protection thereby prescribed can be considered sufficiently ensured through the proposed implementation set out in SOU 2026:3, *Implementation of the Platform Work Directive*. The thesis further examines whether the implementation of the Directive's protective interests proposed by the inquiry is appropriate from a Swedish labour law perspective, in particular regarding the Swedish labour market model, the Swedish concept of employee status, the autonomy of the social partners and the rights relating to collective bargaining and negotiation.

One consequence of the expanding digital labour market is the emergence of new business operations and business models. An increase in such activities in turn generates additional working opportunities. One example of this is digital labour platforms, which engage persons performing platform work. The fact that digital labour platforms create further working opportunities is not in itself problematic; however, issues arise when there is insufficient legislation protecting platform workers' working conditions and personal data protection. These constitutes some of the protective interests which the Platform Work Directive seeks to safeguard.

Pursuant to Article 288 TFEU, the Member States of the European Union are under an obligation to implement EU directives within their domestic legal systems. National legislation must conform with the directive, while existing national law must simultaneously be considered. The thesis applies a legal dogmatic method with elements of a legal policy analysis, together with an EU law methodology, to analyse how the inquiry in SOU 2026:3 has balanced these two competing interests through Sweden's implementation of the Platform Work Directive.

In the discussion concerning whether the inquiry has proposed an appropriate implementation of the Directive, the thesis concludes that the objectives pursued by the EU through the Platform Work Directive do not necessarily correspond with the structure of the Swedish labour market. Several of the concerns expressed in the Directive and its recitals, as well as in international legal literature, do not appear to be reflected either in the Swedish inquiry or in the consultation responses submitted by the social partners. Since the overall conclusion reached in the thesis is that SOU 2026:3 proposes an implementation capable of ensuring the protection afforded by the Platform Work Directive, the question that rises instead is whether the detailed nature of the Directive's regulation is proportionate in relation to the internal legal systems of the Member States.

Sammanfattning

I denna uppsats undersöks vilket skydd plattformsdirektivet tillhandahåller och om det därigenom föreskrivna skyddet kan anses tillgodosett genom förslaget till implementering i SOU 2026:3 *Genomförande av plattformsdirektivet*. Uppsatsen undersöker även huruvida den av utredaren föreslagna implementeringen av plattformsdirektivets skyddsintressen är ändamålsenligt ur ett svenskt arbetsrättsligt perspektiv, i synnerhet med beaktande av den svenska arbetsmarknadsmodellen, det svenska arbetstagarbegreppet, arbetsmarknadens parter autonomi samt kollektivavtals- och förhandlingsrätten.

En konsekvens av att den digitala arbetsmarknaden växer i omfattning är att det skapas nya verksamheter och affärsmodeller. En ökning av olika verksamheter innebär i sin tur att det skapas ytterligare arbetstillfällen. Ett exempel på detta är digitala arbetsplattformar, som sysselsätter personer som utför plattformarbete. Att de digitala arbetsplattformarna skapar fler arbetstillfällen är i sig inte problematiskt, men problem uppstår när det saknas tillräcklig lagstiftning som skyddar plattformarbetarnas arbetsvillkor och personuppgiftsskydd. Detta är de skyddsintressen som EU:s plattformsdirektiv avser att tillgodose.

Det följer av artikel 288 FEUF att unionens medlemsstater har en skyldighet att genomföra EU-direktiv i sina interna rättsordningar. Nationell lagstiftning ska vara direktivkonform, samtidigt som befintlig nationell rätt ska beaktas. Uppsatsen har tillämpat en rättsdogmatisk metod med rättspolitiska inslag, samt en EU-rättslig metod, för att analysera hur utredningen i SOU 2026:3 har beaktat dessa två motstridiga intressen genom Sveriges implementering av plattformsdirektivet.

Inom diskussionen för huruvida utredningen har föreslagit ett ändamålsenligt genomförande av direktivet har det i uppsatsen kunnat utrönas att EU:s viljor med plattformsdirektivet inte nödvändigtvis överensstämmer med den svenska arbetsmarknaden. Flera av de farhågor som framkommer vid läsningen av direktivet och dess skäl, samt i juridisk internationell litteratur, verkar till synes inte vara saker som uttrycks av varken den svenska utredningen eller arbetsmarknadens parter i sina remissyttranden till betänkandet. Eftersom slutsatsen som dras är att utredningen i SOU 2026:3 har föreslagit ett genomförande som tillförsäkrar det skydd som plattformsdirektivet tillhandahåller, blir frågan i stället huruvida EU:s detaljrika utformning av plattformsdirektivet är skäligt i förhållande till medlemsstaternas interna rättsordningar.

Förord

Efter många år av studier har tiden nu infunnit sig att säga farväl till juridiska fakulteten i Lund och de platser som skapat så många fina minnen genom åren. Minnen som alltid kommer att finnas kvar och hållas varmt om hjärtat.

Jag vill börja med att tacka min handledare Birgitta Nyström. Utan våra pratstunder om uppsatsämnet och skratt om livets händelser hade denna uppsats aldrig blivit av.

Tammo, jag vill tacka dig för att du i mina sämsta stunder alltid hittar sätt att få mig att skratta och glömma mina bekymmer, om så bara för en stund.

Jag vill rikta ett stort tack till min underbara familj. Ni har alltid funnits på andra sidan telefonlinjen för att tålmodigt lyssna på mitt ältande och berättat att jag duger precis som jag är.

Tack till mina fantastiska vänner. Jag hade aldrig klarat juristprogrammet utan våra många pratstunder, skratt, ölkvällar och timmar av tittande på reality-tv. Ni är ovärderliga.

Mölndal, fredagen den 22 maj 2026

Ebba Syrtén

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Anställningsskyddslagen	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
Arbetsmiljölagen	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Dir.	Kommittédirektiv
Diskrimineringslagen	Diskrimineringslag (2008:567)
EU	Europeiska unionen
EU:s dataskyddsförordning	Europaparlamentet 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)
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Förslag till plattformsdirektiv	Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbetare, KOM(2021) 762 slutlig
ILO	International Labour Organization
IMY	Integritetsskyddsmyndigheten
Kommissionen	Europeiska kommissionen
Lagen om plattformsarbete	Det förslag till särskild lag i betänkandet SOU 2026:3 som överlämnades av Utredningen om genomförande av plattformsdirektivet

Medbestämmandelagen	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Plattformsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete
Plattformsförordningen	Europaparlamentet och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster
Plattformsutredningen	Utredningen om genomförande av plattformsdirektivet
Prop.	Proposition
Rådet	Europeiska unionens råd
SOU	Statens offentliga utredning

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Den digitala arbetsmarknaden har på senare år vuxit sig större. Inte minst på grund av den digitala omställning som uppstod som en konsekvens av covid-19-pandemin, där flera verksamheter tvingades till att i större utsträckning nyttja digitala resurser för att överleva konkurrensen på marknaden. Det är dock inte bara verksamheterna själva som berörs av en ökad digitalisering. Även EU har kunnat konstatera en påverkan på unionens ekonomi och arbetsmarknad. Enligt EU är en bidragande faktor till detta avsaknaden av en tillräckligt reglerad marknad inom gig-ekonomin.¹ Termen gig-arbete användes ursprungligen som ett begrepp inom musikbranschen och avsåg korta tillfälliga spelningar och framträdanden (så kallade gig). Idag associeras gig-arbete snarare med arbete som utförs via digitala arbetsplattformar, även kallat *plattformarbete*.² Plattformarbete kan definieras som ett arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform där en enskild, som har ett avtalsförhållande med en arbetsplattform eller intermediär, utför en tjänst åt någon där kontrahenterna inte nödvändigtvis har ingått avtal med varandra.³ Bland annat betecknas Ubers taxitjänster och Foodoras matleveranser som en typ av plattformarbete.⁴ Enligt EU förväntas arbetstillfällena och inkomsterna att fortsätta öka inom plattformsekonomin. I förslaget till Europaparlamentet och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbetare, KOM(2021) 762 slutlig (förslag till plattformsdirektiv), framhöll kommissionen att den förväntade siffran för personer som arbetar inom digitala arbetsplattformar år 2025, inom EU, skulle utgöra 43 miljoner. Detta innebär möjligheter att införa nya innovativa tjänster och affärsmodeller som kan stimulera ekonomin, skapa arbetstillfällen samt bredda utbudet och efterfrågan för företagare och konsumenter.⁵ Frågan blir då vad EU:s oro gällande plattformsekonomin tillväxt och ökade sysselsättning av arbetare grundar sig i?

De främsta farhågorna grundar sig i den uppkomna rättsosäkerheten och de gråzoner som uppstått som en konsekvens av bristande unionslagstiftning.⁶ Avsaknaden av tillräcklig reglering av dels arbetsvillkor, dels personuppgiftsskydd för plattformarbetare, har i flera medlemsstater

¹ Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbetare, KOM(2021) 762 slutlig (förslag till plattformsdirektiv), s. 1.

² Westregård (2025), s. 8.

³ Se även definition av plattformarbete i artikel 2.1 b) Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete (plattformsdirektivet).

⁴ Westregård (2025), s. 9.

⁵ Förslag till plattformsdirektiv, s. 1 f.

⁶ Plattformsdirektivet, skäl 14.

uppgetts leda till rättsliga problem och osäkerhet i rättstillämpningen.⁷ En problematik framhålls kring vilken arbetsrättslig status som tillerkänns en person som utför plattformsarbete och konsekvenserna som följer av detta. Dessutom uttrycks en ökad oro kring att de digitala arbetsplattformar som tillgängliggör arbete missbrukar sin tillgång till automatiserade system och algoritmer på ett sätt som kan påverka plattformsarbetarens personuppgiftsskydd samt rätt till rättvisa arbetsvillkor. EU ansåg att det saknades tillräckliga åtgärder i medlemsstaternas nationella rättsordningar för att kunna skydda personer som utför plattformsarbete och att vissa minimirättigheter behövde föreskrivas. I enlighet med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen i artiklarna 5.3 och 5.4 i fördraget om Europeiska unionen, upprättades därför minimidirektivet Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete (plattformsdirektivet). Direktivet syftar till att jämna ut den maktobalans som föreligger inom gig-ekonomin genom två tydliga mål. Att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetare och förbättra skyddet av personuppgifter för de som utför plattformsarbete. I skälen till direktivet uttrycks att ”Båda målen eftersträvas samtidigt och är ömsesidigt förstärkande och oskiljaktigt förenade; inget av dem är underordnat det andra”.⁸

Plattformsdirektivet ska, i enlighet med artikel 288 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), genomföras i medlemsstaternas rättsordningar för att med hjälp av nationella rättsmedel kunna tillgodose det skydd som direktivet tillhandahåller plattformsarbetare. Eftersom direktivet är ett minimidirektiv får inte förmånligare befintliga nationella lagstiftningar begränsas i relation till det skydd plattformsdirektivet medger. Samtidigt ska arbetsmarknadens parter autonomi och respekten för den kollektiva dimensionen värnas vid implementeringen av direktivet.⁹ För svenskt vidkommande presenterades betänkandet SOU 2026:3 *Genomförande av plattformsdirektivet* den 12 januari 2026. I denna redogör utredningen för hur svensk rätt förhåller sig till plattformsdirektivet och i vilka fall ytterligare lagstiftningsåtgärder anses nödvändiga för genomförandet av direktivet.¹⁰

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att utforska om plattformsutredningens förslag till implementering av plattformsdirektivet genom SOU 2026:3 kan säkerställa ett ändamålsenligt införlivande av plattformsdirektivets föreskrivna syften. Därtill syftar uppsatsen till att undersöka huruvida den föreslagna regleringen

⁷ Hiessl (2024), s. 56 f.; Plattformsdirektivet, skäl 7.

⁸ Plattformsdirektivet, skälen 4-8, 16 och 67-68.

⁹ Plattformsdirektivet, skälen 67-71.

¹⁰ Se uppsatsens kapitel 4 för en redogörelse av SOU 2026:3 och utredningens framställning och överväganden kring implementeringen av plattformsdirektivet och kapitel 5 för en avslutande analys av implementeringen.

av direktivet bedöms vara motiverad ur ett svenskt arbetsrättsligt perspektiv. I denna bedömning ska särskilt beaktas den svenska arbetsmarknadsmodellen, det svenska arbetstagarbegreppet, arbetsmarknadens parter autonomi samt kollektivavtals- och förhandlingsrätten. Inom bedömningen ska det dessutom analyseras huruvida det i betänkandet har föreslagits en eventuell över- eller underimplementering samt hur utredningen har förhållit sig till att, å ena sidan, beakta EU:s vilja av att uppnå direktivkonformitet, å andra sidan, kommittédirektivets instruktioner om värnande av den svenska arbetsrätten.

Syftet har brutits ner i följande frågeställningar:

- (i) Vad inbegriper det skydd som plattformsdirektivet tillhandahåller?
- (ii) Kan SOU 2026:3 garantera plattformsdirektivets skyddsintressen genom föreslagen implementering i svensk rätt?
- (iii) Är plattformsutredningens förslag på reglering av plattformsdirektivet som anges i SOU 2026:3 ändamålsenligt ur ett svenskt arbetsrättsligt perspektiv?

1.3 Avgränsningar

Vid författandet av denna uppsats har det funnits flera aspekter som har behövt tas i beaktande, bland annat kursens omfång på 30 högskolepoäng samt det begränsade tidsutrymme som har förelagat. För att kunna genomföra en välgjord och högkvalitativ sammanställning och analys har därför en del avgränsningar behövt göras.

Inledningsvis ska nämnas att uppsatsen inte kommer gå in något vidare på den sociala dialogen på EU-nivå. Det anges i kommissionens förslag till plattformsdirektiv att den sociala dialogen är något som bidragit till direktivets existens.¹¹ Detta är dock något som framför allt blir relevant inom en diskussion om lagstiftningsförfarandet på EU-nivå men inte avseende medlemsstaternas implementering av EU-direktiv. Eftersom uppsatsen syftar till att utreda plattformsdirektivets implementering i svensk rätt, är det således inte av betydelse att diskutera den sociala dialogen i detta sammanhang.

Plattformsdirektivets tre huvudsakliga syften kan utläsas i artikel 1.1. (1) Att förbättra *arbetsvillkoren*, (2) *skyddet av personuppgifter* och (3) *transparensen i gränsöverskridande situationer* i plattformsarbete. Med beaktande av uppsatsens syfte att utreda hur plattformsdirektivets skyddsintressen förhåller sig till svensk rätt och implementering, är

¹¹ Förslag till plattformsdirektiv, s. 1.

direktivets tredje syfte inte av relevans och kommer således inte att behandlas vidare.

Uppsatsen kommer inte heller att ingående redogöra för de olika typer av plattformarbete som finns på arbetsmarknaden. Anledningen till detta är att uppsatsen syftar till att undersöka plattformsdirektivets skyddsintressen gentemot de som berörs av förslagen. Det är inte en studie om hur gig-ekonomin och plattformarbete är uppbyggt, vilka affärsmodeller som används och plattformsarbetsmarknadens funktion i samhället. Redogörelsen för vad som utgör plattformarbete kommer därför att begränsas till en överskådlig inblick i vilka arbeten det kan röra sig om och vem som arbetar inom branschen. Detta i syfte att underlätta förståelsen av diskussionen för läsaren.

I plattformsdirektivet och även i SOU 2026:3 talas det mycket om arbetstagarbegreppet och vad som utgör ett anställningsförhållande. Eftersom uppsatsen har i uppgift att utreda plattformsdirektivets införlivande och ändamålsenlighet i förhållande till svensk rätt utifrån mer än bara arbetstagarbegreppets funktion, diskuteras detta i begränsad utsträckning. Bland annat kommer det inte föras någon diskussion om hur anställningspresumtioner och fastställande av korrekt sysselsättningsstatus i andra EU-direktiv är utformade. Detta eftersom uppsatsen inte syftar till att utreda huruvida plattformsdirektivets reglering är ändamålsenlig ur ett EU-rättsligt perspektiv, utan hur direktivet och SOU 2026:3 är ändamålsenliga ur ett svenskt perspektiv. För fastställande av korrekt sysselsättningsstatus i den svenska regleringen kommer uppsatsen endast överskådligt redogöra för hur arbetstagar- respektive uppdragstagarbegreppen ser ut i svensk rätt. Denna del avgränsas till vad som är direkt aktuellt för införandet av plattformsdirektivet avseende hur nationell rätt och praxis ser ut i Sverige. En mer utförlig analys av detta hade varit överflödigt i relation till uppsatsens syfte och frågeställningar.

Det har inkommit 44 remissyttranden gällande SOU 2026:3. Arbetsmarknadens parter, berörda myndigheter och domstolar har yttrat sig i frågor som påverkar deras intressen och verksamheter vilket kan förklara varför ett stort antal remissyttranden har inkommit. Efter att ha gått igenom remissyttrandena har det blivit tydligt att vissa frågor i betänkandet är mer förekommande än andra. En avgränsning som har gjorts är därför att i uppsatsen redogöra för och diskutera de mest återkommande synpunkterna i relation till direktivets skyddsintressen. Uppsatsen har även avgränsats till ett begränsat antal remissyttranden som återspeglar arbetsmarknadens olika parter för att kunna genomföra en omfattande och objektiv analys.

Eftersom många andra rättsområden är knutna till arbetsrätten är det rimligt att anta att även dessa kan komma att påverkas av plattformsdirektivets konsekvenser, bland annat gäller det skatterättsliga och

socialförsäkringsrättsliga aspekter.¹² Inom ramen för denna uppsats finns dock ingen relevans i att undersöka plattformsdirektivets påverkan på andra rättsområden vid besvarandet av uppsatsens frågeställningar. Det ter sig således naturligt att avgränsa denna del.

Plattformsdirektivets kapitel 5, om rättsmedel och efterlevnad, utgör viktiga komponenter för att plattformsarbetare ska kunna hävda sina rättigheter och för att säkerställa att de föreskrivna rättigheterna efterlevs av medlemsstaterna. För uppsatsens vidkommande är detta kapitel dock något som går utöver vad som direkt åsyftas med uppsatsens frågeställningar och syfte. Eftersom det övergripande syftet är att utröna vilka skyddsintressen som direktivet medger, hur dessa har valts att implementeras av plattformsutredningen samt hur de i sig förhåller sig till svensk rätt, har det ansetts överflödigt att dessutom undersöka hur dessa ska tillgodogöras rättsligt för att kunna efterlevas. På grund av kursens omfång finns det begränsat med tid och utrymme att hinna undersöka och behandla samtliga aspekter av direktivet. Det har därför ansetts som mest rimligt att, för besvarandet av frågeställningarna, avgränsa delen om rättsmedel och efterlevnad i plattformsdirektivets. Även kapitel 11 i SOU 2026:3 som berör konsekvenser av de förslag som lämnas i betänkandet, har i viss mån avgränsats.¹³ Avsikten med uppsatsen är att undersöka vad plattformsdirektivet avser att skydda och dess ändamålsenlighet med svensk gällande rätt. Uppsatsens frågeställningar har inte till syfte att försöka förutspå framtiden för plattformsekonomin och dess arbetare, utan att utreda under vilka aktuella förutsättningar direktivet kan implementeras.

1.4 Metod och material

1.4.1 Rättsdogmatisk metod med rättspolitiska inslag

Jag har vid författandet av denna uppsats använt mig av den rättsdogmatiska metoden för att fastställa gällande rätt och däri söka svar på uppsatsens frågeställningar. Kleineman framhåller att den rättsdogmatiska metodens syfte brukar beskrivas som ”att rekonstruera en rättsregel eller kanske bättre, lösningen på ett rättsligt problem genom att applicera en rättsregel på detsamma”. Enligt författaren utgår metoden från att lösningen på det rättsliga problemet ska finnas i de allmänt accepterade rättskällorna. Med detta avses lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten, juridisk litteratur, akademiska avhandlingar och uppsatser.¹⁴

Mitt användande av den rättsdogmatiska metoden har dock huvudsakligen bestått i att analysera konstruktionen av nya rättsregler med bakgrund i dels

¹² Se t.ex. Westregård (2024) som redogör för plattformsekonomin påverkan på flera olika svenska rättsområden.

¹³ SOU 2026:3, s. 383-412.

¹⁴ Kleineman (2025), s. 25.

nationell gällande rätt, dels EU-rätt. I detta sammanhang har jag använt metoden för att kunna föra en friare diskussion i jämförelse med hur jag använt den vid fastställandet och tillämpningen av gällande rätt på ett visst rättsligt problem. Varför jag har valt att använda den rättsdogmatiska metoden för att kunna föra en friare diskussion bottnar i den komplexitet och ovisshet som råder i relation till hur en framtida rättsregel ”bör” utformas. Detta har gett upphov till att jag dessutom har behövt tillämpa någon form av rättspolitisk bedömning inom ramen för den rättsliga analysen. För att kunna besvara uppsatsens frågeställningar utifrån dess syfte har det varit nödvändigt att kunna ställa mig kritisk till utformningen av gällande rätt samt den diskussion som förts i förhållande till den. Där har den rättsdogmatiska metoden med ett rättspolitiskt inslag varit det självklara metodvalet.¹⁵

1.4.2 EU-rättslig metod

För att kunna diskutera och analysera gällande EU-rätt i relation till den svenska rättstillämpning av EU:s rättskällor, har jag i uppsatsen använt mig av den EU-rättsliga metoden. EU:s rättskällor delas huvudsakligen in i dels bindande, dels icke-bindande rättsakter. De icke-bindande rättsakterna består bland annat av förarbeten, EU-rättslig doktrin och ekonomiska teorier. Dessa fungerar som vägledande material vid tillämpningen av EU-rätt. De bindande rättskällorna utgörs bland annat av primärrätt (de grundläggande EU-fördragen), oskrivna rättskällor (allmänna rättsprinciper och domstolspraxis) och bindande sekundärrätt (förordningar, direktiv och beslut). Detta är rättsakter som rättstillämparen är skyldig att rätta sig efter vid tillämpningen av EU-rätt. Inom de bindande rättsakterna står primärrätten som överordnad rättskälla, men även allmänna rättsprinciper och EU-domstolens praxis är tongivande vid tillämpning av EU-rätten.¹⁶

Eftersom EU-rätten i stor utsträckning består av allmänt hållna bestämmelser som ofta är vaga och oprecisa, krävs det enligt Hettne och Otken Eriksson en metod som konkretiserar den generella bestämmelsen för att kunna placera den i ett visst sammanhang. EU-domstolen har därför, enligt författarna, utvecklat en egen tolkningsmetod vilken består av många olika tolkningsmetoder som kompletterar varandra. Bland dessa är den teleologiska (ändamålsorienterade) tolkningsmetoden den mest framträdande eftersom den syftar till att tolka det bakomliggande syftet med bestämmelsen. Dock är även de autonoma och komparativa tolkningsmetoderna samt beaktandet av medlemsstaternas olika språkversioner av EU-rättens källor viktiga för att kunna tillgodose samtliga medlemsstaters behov av vägledning från EU-domstolens avgöranden.¹⁷ EU-domstolen har uttryckt att det inte är tillräckligt

¹⁵ Se t.ex. Kleinman (2025), s. 36 f. som för en analys kring den rättspolitiska bedömningens nödvändighet inom ramen för den rättsdogmatiska metoden vid diskussioner om konstruktionen av nya rättsregler.

¹⁶ Hettne och Otken Eriksson (2011), s. 40 ff., 49 och 64.

¹⁷ Hettne och Otken Eriksson (2011), s. 158 ff. och 168 ff.

att se till bestämmelsens ordalydelse. Vid tolkningen av unionens rättskällor måste även bestämmelsens sammanhang och de syften som eftersträvas med den tas i beaktning.¹⁸ Jag har vid författandet av denna uppsats särskilt använt mig av detta perspektiv när det kom till att analysera hur EU-domstolen kan komma att döma i relation till plattformsdirektivets bestämmelser. Eftersom plattformsdirektivet ännu inte prövats rättsligt, har det varit avgörande att utifrån bestämmelsernas ordalydelse kunna reflektera över hur tidigare EU-rättsliga bestämmelsernas bakomliggande syften, dess sammanhang samt lydelse tidigare har tolkats av domstolen. Detta för att jag skulle kunna bilda mig en uppfattning om hur en framtida tillämpning och tolkning av direktivets bestämmelser kan komma att se ut.

Den EU-rättsliga metoden får genomslag för svensk rättstillämpare när EU-rätten är tillämplig.¹⁹ Enligt EU-domstolens praxis ges EU:s rättskällor företräde när en EU-rättslig bestämmelse och nationell rättsregel står i strid med varandra.²⁰ I linje med detta går den direktivkonforma tolkningsmetoden som har varit särskilt relevant inom ramen för denna uppsats. Den direktivkonforma tolkningsmetoden innebär enligt Hettne och Otken Eriksson att:

[S]åväl den lagstiftning varigenom direktivet införlivas med nationell rätt som den lagstiftning som varit i kraft dessförinnan ska tolkas så att den om möjligt överensstämmer med direktivets ordalydelse och syften och EU-rätten i övrigt.²¹

Medlemsstaternas lagstiftare och domstolar förpliktigas således enligt författarna att, vid införlivande respektive tolkning av EU-direktiv, i sin helhet beakta nationell rätt och praxis för att tillförsäkra sig om att de överensstämmer med direktivsbestämmelserna.²² Reichel understryker att all nationell rätt ska beaktas vid tolkningen av ett direktiv och inte enbart den som antagits för att genomföra bestämmelsen.²³ För att kunna diskutera implementeringen av plattformsdirektivet i svensk rätt måste den direktivkonforma tolkningen inom den EU-rättsliga metoden användas. Jag har med hjälp av denna tolkningsmetod kunnat jämföra lydelse i plattformsdirektivets bestämmelser samt de bakomliggande syftena som EU har utformat, med plattformsutredningens betänkande. För att kunna dra en slutsats i frågan kring huruvida SOU 2026:3 kan genomföra plattformsdirektivets skyddsintressen på ett adekvat sätt, var den direktivkonforma tolkningsmetoden en nödvändig beståndsdel.

¹⁸ Se t.ex. C-292/82 *Merck Hauptzollamt Hamburg-Jonas*, EU:C:1983:335, punkt 12.

¹⁹ Hettne och Otken Eriksson (2011), s. 173.

²⁰ Se t.ex. C-6/64 *Costa mot E.N.E.L.*, EU:C:1964:66 där EU-domstolen för första gången fastslog EU-rättens överordnade ställning gentemot medlemsstaternas interna rättsordningar.

²¹ Hettne och Otken Eriksson (2011), s. 189.

²² Hettne och Otken Eriksson (2011), s. 189 f.

²³ Reichel (2025), s. 200.

1.4.3 Material

Materialet i denna uppsats består framför allt av EU-rättsakter och svensk lagstiftning samt förarbeten och domstolspraxis som hänför sig till regelverken. Det mest använda materialet i uppsatsen är plattformsdirektivet och betänkandet SOU 2026:3 vilka har utgjort kärnan för både faktaframställningen och analysen.

Vad avser plattformsdirektivet så har detta ännu inte tagits upp till prövning i EU-domstolen, vilket innebär att det inte finns någon rättspraxis som är direkt hänförlig till direktivet. Avgöranden från EU-domstolen som berör frågor som är nära sammankopplade med plattformsdirektivet har i stället använts som material för att kunna analysera utifrån EU-domstolens tolkning av och viljor med unionsrätten. Relevanta avgöranden från EU-domstolen har hittats i förarbeten, litteratur och genom korshänvisningar i andra rättsfall. Materialinsamlingen av praxis har sedan skett genom sökningar på målnummer eller relevanta artikelnummer i EU-domstolens databas, Curia. För att ytterligare kompensera för avsaknaden av avgöranden kring plattformsdirektivet, har kommissionens förarbeten till rättsakten och skälen i direktivet fungerat som kompletterande material.

När det gäller svensk rätt har SOU 2026:3 utgjort den primära rättskällan eftersom det är det närmsta den svenska nationella rätten kommer ett genomförande av plattformsdirektivet. Dock har även annan svensk arbetsrättslig och dataskyddsrättslig lagstiftning som refereras till i betänkandet använts för att kunna jämföra betänkandets förslag med gällande svensk rätt. Även remissyttranden till SOU 2026:3 har använts som material för att kunna inkludera arbetsmarknadens parter åsikter i diskussionen om implementeringen av plattformsdirektivet. Utöver det har avgöranden från Arbetsdomstolen, Högsta domstolen och Förvaltningsdomstolen i Göteborg beaktats i syfte att underbygga analysen med svensk domstolspraxis syn på dels plattformsarbete, dels övergripande svensk arbetsrätt. Dessa rättsfall har hittats genom hänvisningar i lagkommentarer, förarbeten och litteratur där materialinsamlingen sedan har skett genom söktjänsterna i JUNO och på Arbetsdomstolens hemsida samt genom beställande av domar från Sveriges domstolars hemsida.

En del av materialet har även bestått av juridisk litteratur och studier av professorer och sakkunniga inom de relevanta rättsområdena. I relation till plattformsdirektivet ur ett EU-rättsligt perspektiv har flera internationella arbetsrättsexperters litteratur utgjort bidragande material. Bland annat har Dr. Amélie Sutterer-Kippings kommentarer till plattformsdirektivets artiklar varit användbara för att få en helhetsbild av bestämmelsernas betydelse.²⁴ Även författarna Silvia Rainone och Antonio Aloisis analys av

²⁴ Se Sutterer-Kipping (2025); jfr framställningen i uppsatsens kapitel 3 för referenser till Sutterer-Kippings kommentarer.

plattformsdirektivets potentiella verkan i medlemsstaternas rättsordningar och den rapport om plattformarbete som lämnats till kommissionen av Egidijus Barcevičius m.fl. har varit av relevans för besvarandet av frågeställningarna.²⁵ För svenskt vidkommande finns begränsat med litteratur på plattformsekonomin område. Professorn Annamaria Westregård har undersökt plattformarbete, framför allt i relation till det svenska arbetstagarbegreppet. Hennes verk har varit mycket användbara i uppsatsens diskussion om anställningspresumtion och fastställande av korrekt sysselsättningsstatus.²⁶ I denna del av uppsatsen har även Jonas Malmberg m.fl. kommentar till lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) utgjort bidragande material för att kunna beskriva det svenska arbetstagarbegreppet.²⁷

1.5 Forskningsläge

Både EU och den svenska utredningen räknar med att plattformsekonomin förväntas öka under kommande år,²⁸ vilket för med sig fler arbetstillfällen och ytterligare påverkan på de som sysselsätts av digitala arbetsplattformar. Det är därför i högsta grad aktuellt att undersöka hur detta kan komma att påverka arbetsmarknaden i Sverige. Nu mer än tidigare är det särskilt motiverat att undersöka frågan sedan betänkandet SOU 2026:3 *Genomförande av plattformsdirektivet* publicerades den 12 januari 2026. Det har tidigare i litteraturen, och i examensuppsatser på juristprogrammet, diskuterats hur implementeringen av plattformsdirektivet eventuellt kan påverka den svenska arbetsmarknaden.²⁹ Dessa verk har dock författats innan publiceringen av SOU 2026:3 och med avsaknad av ett konkret förslag för implementering av plattformsdirektivet. Detta ger denna examensuppsats ett nyhetsvärde som inte kan återfinnas i tidigare framställningar. Bidragande till forskningen utifrån denna uppsats är dessutom att såväl de arbetsrättsliga som dataskyddsrättsliga aspekterna av plattformsdirektivets påverkan på svensk rätt har undersökts. I tidigare uppsatser har frågor om dataskydd i direktivet avgränsats bort och fokus har lagts på den renodlade arbetsrätten. Detta är även något det föreligger en brist på inom litteraturen om plattformarbete på svensk arbetsmarknad. Bidragande material till framtida lagstiftningsarbete av plattformsdirektivet kan således hämtas i denna uppsats.

²⁵ Se Rainone och Aloisi (2024) och Barcevičius m.fl. (2021) och detta bidragande material i uppsatsens tredje kapitel.

²⁶ Se t.ex. Westregård (2024) och Westregård (2025).

²⁷ Malmberg m.fl. (2018).

²⁸ Förslag till plattformsdirektiv, s. 1 f.; jfr SOU 2026:3, s. 389 ff.

²⁹ Se t.ex. professorn och forskaren Annamaria Westregård vid Institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet som bland annat författat litteratur som *Plattformarbetare och egenanställda i svensk rätt – En analys av arbetstagarbegreppet* (2024) och examensuppsatserna Mattson (2024), Nyström (2024) och Sandén (2025) som på olika sätt undersöker plattformsdirektivet i relation till svensk arbetsrätt.

1.6 Disposition

Efter detta inledande kapitel kommer kapitel 2 att ge en introduktion till gig-ekonomin. Kapitlet innehåller definitioner av begrepp som är väsentliga för att läsaren ska få en förståelse för plattformsekonomin. Eftersom denna bransch använder en särskilt särpräglad terminologi krävs det en beskrivning av begreppen i ett introducerande kapitel för att läsaren ska kunna förstå uppsatsens fortsatta redogörelse.

När läsaren har fått bekanta sig med plattformsekonomin terminologi, går uppsatsen över till att i kapitel 3 redogöra för plattformsdirektivet. Här presenteras direktivets uppkomst, bakomliggande syften och relevanta artiklar för besvarandet av uppsatsens frågeställningar. Kapitlet konkretiserar de skyddsintressen som avses i direktivet genom att delas upp i olika avsnitt som motsvarar uppdelningen i direktivet. Kapitel 3 tar enbart sikte på EU-rätten och den nationella rätten lämnas till att behandlas i det efterföljande kapitlet.

I kapitel 4 presenteras, som ovan nämnts, framför allt de svenska rättskällorna och i centrum står betänkandet SOU 2026:3 som ger förslag på genomförande av plattformsdirektivet i svensk rätt. Här får läsaren en inblick i svensk gällande rätt och hur plattformsdirektivets bestämmelser står i proportion till den. Kapitel 4 följer en liknande uppdelning i olika kapitelavsnitt som i kapitel 3, det vill säga utefter de olika skyddsintressena. Kapitlet redogör även för plattformsutredningens slutliga förslag på implementering av direktivet samt en redogörelse av kommentarerna i remissyttrandena till SOU 2026:3.

Det femte och avslutande kapitlet består i en analys av den faktaframställning som gjorts i uppsatsens tidigare kapitel. I kapitel 5 får läsaren svar på de frågeställningar som presenterades i detta inledande kapitel och hur slutsatserna har kommit fram till.

2 Introduktion till gig-ekonomin

2.1 Inledning

I takt med den snabbt växande digitala arbetsmarknaden och den digitaliserade ekonomin har lagstiftningen haft svårt att hinna med. Bland annat har nya rättsliga problem har uppstått för de arbetare som varken faller inom kategorin arbetstagare eller egenföretagare och därtill har problematik uppdragats gällande algoritmisk verksamhetsledning, vilket är varför lagstiftning på området nu anses nödvändigt.³⁰ Plattformdirektivet har antagits av EU-parlamentet och rådet som en åtgärd för att bättre kunna reglera plattformsarbete.³¹ Denna rättsakt behandlas mer ingående i uppsatsens tredje kapitel men för att läsaren ska få en förståelse om vad plattformsarbete innebär och vem som arbetar inom denna bransch, kommer förevarande kapitel definiera några väsentliga begrepp som används inom gig-ekonomin. Detta kompletteras med definitioner av begrepp som är relevanta för att kunna fastställa vilket typ av avtalsförhållande som föreligger mellan en plattformsarbetare och en digital arbetsplattform.

Några av de begrepp, eller liknande sådana, som nedan definieras, förekommer även i andra EU-rättsakter.³² För att tillgodose uppsatsens syfte och frågeställningar, kommer således begreppen att definieras i enlighet med plattformsdirektivets ordalydelser samt andra rättsakter och litteratur som hänför sig till plattformsdirektivet.

2.2 Digital arbetsplattform

När det talas om digitala arbetsplattformar måste det först klargöras att det inte är talan om en specifik affärsmetod eller homogen grupp. Olika plattformar arbetar på olika sätt vad avser exempelvis anställningsförhållanden, typer av tjänster och tillhandahållanden av hjälpmedel i tjänsten.³³ Till exempel tillhandahåller Foodora och Uber Eats viss utrustning, medan Taskrunner, Freelancer och Tiptapp förutsätter att plattformsarbetaren har egen utrustning. Foodora arbetar med anställningskontrakt i form av behovsanställningar, Budbee via egenanställningsavtal och Bolt utan något anställningsförhållande med utföraren över huvud taget.³⁴ En legaldefinition för digitala arbetsplattformar återfinns i artikel 2.1 a) plattformsdirektivet. För att en verksamhet ska falla

³⁰ Westregård (2024), s. 13.

³¹ Plattformdirektivet, skäl 14.

³² Jfr t.ex. automatiserade beslutssystem i artikel 2.1 i) plattformsdirektivet med "[B]eslut som enbart grundas på automatiserad behandling" i artikel 22.1 EU:s dataskyddsförordning.

³³ Westregård (2024), s. 17 f.

³⁴ IAF:s rapport 2020:3, bilaga 1.

inom direktivets definition, måste samtliga förutsättningar vara uppfyllda. Digitala arbetsplattformar definieras som:

[V]arje 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.

Vad som framför allt skiljer digitala arbetsplattformar från traditionella organisationsformer för tillhandahållande av tjänster, är den strukturella och organisatoriska karaktären. Momentet av automatiserade besluts- och övervakningssystem som samlar in tjänsteutövarnas personuppgifter, och som i sin tur fattar beslut avseende plattformsarbetarens arbetsvillkor, skiljer sig i stor utsträckning från bland annat traditionella taxi- och transporttjänster med ett tydligt anställningsförhållande.³⁵

2.3 Intermediär

Kraven som ställs på en intermediär skiljer sig från de som ställs på en digital arbetsplattform. I stället för att vara en fysisk eller juridisk person som *tillhandahåller* en tjänst (jämför med digital arbetsplattform), är syftet för en intermediär att göra plattformsarbete *tillgängligt* för eller genom en digital arbetsplattform. Artikel 2.1 e) plattformsdirektivet föreskriver, utöver det som ovan nämnts, ytterligare två alternativa rekvisit som ska vara uppfyllda för att den fysiska respektive juridiska personen ska kunna klassas som en intermediär. Antingen ska det finnas ett avtalsförhållande med dels den digitala arbetsplattformen, dels den person som utför plattformsarbetet. Alternativt ska den fysiska eller juridiska personen befinna sig i en underleverantörskedja mellan den digitala arbetsplattformen och den person som utför plattformsarbetet. I SOU 2026:3 uttrycker utredningen att avtalsförhållandets natur mellan den digitala arbetsplattformen och den tillgängliggörande parten, torde vara avgörande för om någon kan kategoriseras som intermediär eller ej. Enligt utredningen finns det inget som utesluter att ett bemanningsföretag eller underleverantörskedja skulle kunna klassas som intermediär. Det anses dock tveksamt om ett bolag som enbart

³⁵ Plattformsdirektivet, skäl 19.

sköter bokföring eller annars tillhandahåller andra tjänster mot arbetspresterande part, kan anses vara en intermediär. Utredningen drar slutsatsen att *en avtalspart som står för arbetsstyrkan* är den mest korrekta definitionen av intermediär.³⁶

2.4 Personer som utför plattformsarbete

Plattformsdirektivets definition av en person som utför plattformsarbete (plattformsarbetare) är enligt artikel 2.1 c) ”varje enskild person som utför plattformsarbete, oavsett avtalsförhållandets natur eller vilken beteckning som används för det förhållande av de ifrågavarande parterna”. Med andra ord, en person som utför plattformsarbete oberoende av dennes sysselsättningsstatus, klassas enligt direktivet som plattformsarbetare. Det innebär att en person inte nödvändigtvis behöver ha ett anställningsförhållande med den digitala arbetsplattformen för att omfattas av definitionen.

2.4.1 Plattformsarbetstagare

En plattformsarbetstagare utgör enligt plattformsutredningen en undergrupp till begreppet personer som utför plattformsarbete.³⁷ Enligt artikel 2.1 d) plattformsdirektivet definieras plattformsarbetstagare som:

[V]arje person som utför plattformsarbete och som har ett anställningsavtal eller kan anses ha ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsländerna, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Vad som avses med *kan anses ha ett anställningsförhållande* enligt artikeln, är i vissa situationer en svårbesvarad fråga. Detta eftersom formen för plattformsekonomin ständigt utvecklas.³⁸ Denna fråga behandlas mer ingående i avsnitt 3.2 inom diskussionen för förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare.

2.4.2 Äkta egenföretagare och uppdragstagare

Inom kategorin plattformsarbetare faller även det som i plattformsdirektivet kallas för äkta egenföretagare. Med det avses plattformsarbetare som inte har något anställningsförhållande med den digitala arbetsplattformen och som själva ansvarar för att arbetet utförs och för kvaliteten på det utförda arbetet gentemot kunderna.³⁹ Inom svensk arbetsrätt används begreppet

³⁶ SOU 2026:3, s. 115.

³⁷ SOU 2026:3, s. 113.

³⁸ Plattformsdirektivet, skäl 30.

³⁹ Förslag till plattformsdirektiv, s. 17 och 26; Westregård (2024), s. 149 ff.

uppdragstagare för att beskriva en person som utför arbete åt annan men där ett anställningsförhållande inte föreligger.⁴⁰

2.5 Algoritmisk verksamhetsledning

Begreppet algoritmisk verksamhetsledning har inte getts en klar definition i plattformsdirektivet. Indikationer på vad som konstituerar algoritmisk verksamhetsledning anges dock i ingressen i direktivet. Bland annat nämns sådana arbetsuppgifter som normalt tillfaller chefer på företaget, men i stället styrs av automatiserade övervaknings- och beslutssystem. Det kan röra sig om att fördela arbetsuppgifter, prissätta enskilda uppgifter, fastställa arbetsscheman, ge instruktioner, utvärdera det utförda arbetet, ge uppmuntran samt tillämpa ogynnsam behandling.⁴¹ Utredningen har i SOU 2026:3 kortfattat sammanfattat det som att ”Algoritmisk verksamhetsledning motsvarar således ledning och fördelning av arbete och innebär att dessa uppgifter sker med inblandning av automatiserade system”.⁴²

2.6 Automatiserade övervaknings- och beslutssystem

Enligt plattformsdirektivet kan automatiserade system delas in i två undergrupper, som vardera tjänar olika syften. Dels kan det vara fråga om automatiserade övervakningssystem, dels automatiserade beslutssystem. Automatiserade övervakningssystem definieras enligt artikel 2.1 h) plattformsdirektivet som:

[S]ystem 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.

Artikeln definition av automatiserade övervakningssystem kan anses vara relativt vidsträckt. Bland annat med beaktande av formuleringens teknikneutralitet samt att systemet endast måste *stödja* övervakning, kontroll eller utvärdering.⁴³ Det behöver inte heller vara fråga om en avsiktlig övervakning för att falla inom definitionens omfång.⁴⁴ I SOU 2026:3 anges några exempel på vad som kan tänkas utgöra automatiserade övervakningssystem. Enligt utredningen kan det röra sig om GPS-spårning, en mjukvara som registrerar tangenttryckningar och/eller felfrekvenser samt sammanställning av bilder från övervakningskameror för mänsklig

⁴⁰ Malmberg m.fl. (2018), s. 16 ff.

⁴¹ Plattformsdirektivet, skäl 8.

⁴² SOU 2026:3, s. 177.

⁴³ SOU 2026:3, s. 117 f.

⁴⁴ Sutterer-Kipping (2025), s. 713.

övervakning. På grund av den teknikneutrala utformningen i definitionen, talar det även för att icke-arbetspresterande aktiviteter skulle kunna omfattas. Exempelvis övervakning av plattformsarbetarens raster.⁴⁵

Automatiserade beslutsystem är enligt artikel 2.1 i) plattformsdirektivet:

[S]ystem som används för att genom elektroniska medel fatta eller stödja beslut som väsentligen påverkar de personer som utför plattformarbete, inbegripet plattformarbetstagarnas 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.

Det ska även nämnas att kravet på att det automatiserade beslutssystemet ska fatta eller stödja beslut, innebär att även beslut som fattas av en människa, men med stöd av ett automatiserat system, omfattas av artikeln. Det kan exempelvis röra sig om att systemet tillhandahåller en plattformsarbetares prestationspoäng, som sedan ingår i underlaget för det mänskliga beslutsfattandet.⁴⁶ Innebörden och konsekvenserna av detta kommer att behandlas vidare i kapitel 3.3 angående relationen till förbättrat skydd av personuppgifter i plattformarbete.

⁴⁵ SOU 2026:3, s. 117 f.

⁴⁶ Sutterer-Kipping (2025), s. 714; jfr SOU 2026:3, s. 119 f.

3 Plattformsdirektivet

3.1 Inledning

På grund av de existerande svårigheterna att upprätthålla lika villkor för plattformsarbetare, dels mellan olika digitala arbetsplattformar, dels mellan olika medlemsstater,⁴⁷ överlämnade kommissionen den 9 december 2021 ett förslag till plattformsdirektiv.⁴⁸ Vid val av form för EU-reglering behövde kommissionen ta två motstridiga intressen i beaktning. Å ena sidan är det för EU eftersträvansvärda i huvudsak kongruenta nationella regleringar som garanterar lika arbetsvillkor för plattformsarbetare i samtliga medlemsstater. Å andra sidan eftersträvar medlemsstaterna i sig en EU-rättslig reglering som kan implementeras med deras nationella lagstiftningstekniker. Kommissionen föreslog således i enlighet med proportionalitetsprincipen ett direktiv med föreskrivna minimikrav. Syftet med en sådan reglering var, enligt kommissionen, att det inte skulle vidtas mer ingripande åtgärder än förslaget föreskriver och att de medlemsstater som redan har mer gynnsamma bestämmelser varken ska behöva ändra eller försämra dessa.⁴⁹ På EU-parlamentet och rådets begäran ska EU:s medlemsländer, senast den 2 december 2026, ha färdiga bestämmelser i lagar och/eller andra författningar redo att träda i kraft som är nödvändiga för att följa plattformsdirektivets regler. Medlemsstaten ska i processen främja den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter och säkerställa deras faktiska medverkan. Om direktivets avsedda resultat kan säkerställas genom att medlemsstaten vidtar samtliga nödvändiga åtgärder för detta, får medlemsstaten överlåta ansvaret att genomföra direktivet till arbetsmarknadens parter, om en sådan gemensam begäran framställs av parterna.⁵⁰

3.2 Förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare

I flera av de avsnitt som nedan diskuterar plattformsdirektivets syfte avseende förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare, kommer direktivet föreskriva reglering med grund i dels nationella regler, kollektivavtal och praxis, dels med beaktande av EU-domstolens praxis. Då detta kapitel rör plattformsdirektivet och EU:s syn på skyddsintresset, fokuserar kapitlet på rekvisitet *med beaktande av EU-domstolens praxis*. För en diskussion kring de nationella aspekterna avseende lagstiftning, kollektivavtal och praxis, hänvisas läsaren till avsnitt 4.3 för att se hur den svenska utredningen har valt att tolka och tillämpa rekvisitet i ljuset av nationella rättsmedel.

⁴⁷ Se Hiessl (2024), s. 56 f. för sammanfattning av en komparativ studie av flera medlemsstaters beslut och domar i mål om plattformarbete.

⁴⁸ Förslag till plattformsdirektiv, s. 9.

⁴⁹ Förslag till plattformsdirektiv, s. 9 f.

⁵⁰ Se artikel 29 under *Införlivande och genomförande* i plattformsdirektivet.

3.2.1 Fastställande av korrekt sysselsättningsstatus

För att uppnå plattformsdirektivets första syfte, förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare, är det av särskild vikt att fastställa korrekt sysselsättningsstatus. Det binära systemet som kategoriserar en arbetare som antingen egenföretagare eller arbetstagare, har visat sig kunna bli problematiskt inom plattformsarbete. De flesta som arbetar inom gig-ekonomin i EU-medlemsländer är kategoriserade som självständiga uppdragstagare med tjänsteavtal, vilket i sig inte behöver vara problematiskt. Arbete via digitala arbetsplattformar är ett gynnsamt alternativ för äkta egenföretagare.⁵¹ För denna grupp yrkesutövare ger digitala arbetsplattformar en möjlighet till flexibilitet i sitt arbete och där plattformen dessutom fungerar som en smidig kommunikationsväg mellan egenföretagaren och kunden.⁵² Problem uppstår dock när någon som arbetar för en digital arbetsplattform, och som egentligen räknas till kategorin plattformsarbetstagare, felaktigt klassificeras som egenföretagare, även kallat falskt egenföretagande.⁵³ Risken med en felklassificering är att dessa plattformsarbetare går miste om det arbetsrättsliga- och sociala skydd som plattformsarbetstagare har rätt till.⁵⁴ Barcevičius m.fl. uttrycker att:

[T]he existence of an employment relationship remains a gateway to stronger labour and social protection, both at Member State and EU-level. People working through platforms on the basis of bogus self-employment do not, therefore, have the rights and benefits to which is correctly classified people in similar employment situations are entitled.⁵⁵

För att medlemsstaterna ska kunna fastställa korrekt sysselsättningsstatus för plattformsarbetare, ålägger plattformsdirektivets andra kapitel medlemsstaterna en skyldighet att införa åtgärder som ska säkerställa detta.⁵⁶ Enligt artikel 4 ska det finnas lämpliga och ändamålsenliga nationella förfaranden som kan kontrollera och säkerställa fastställandet av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete. Förfarandet ska huvudsakligen ske med stöd i de aktuella sakförhållandena, inbegripet användning av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem för utförandet av arbetet. Bestämmelsen framhåller att det är irrelevant vilket typ av eventuellt avtalsarrangemang parterna ingått sinsemellan, om det enligt definitionen i nationell gällande rätt, kollektivavtal eller praxis med beaktande av EU-domstolens praxis, kan konstateras att det föreligger ett anställningsförhållande mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. I skälen till artikeln hänvisar direktivet till en rekommendation från ILO som rör

⁵¹ Se uppsatsens avsnitt 2.4.2 för definitionen av äkta egenföretagare.

⁵² Barcevičius m.fl. (2021), s. 49 f. och 59 f.

⁵³ Barcevičius m.fl. (2021), s. 49 f.; Plattformdirektivet, skäl 28.

⁵⁴ Plattformdirektivet, skäl 6.

⁵⁵ Barcevičius m.fl. (2021), s. 60.

⁵⁶ Se t.ex. artikel 4 plattformsdirektivet samt direktivets skäl 30.

anställningsförhållanden.⁵⁷ Rekommendationen speglar plattformsdirektivets bedömningsgrunder för hur korrekt sysselsättningsstatus ska fastställas, och ger i sig uttryck för *principen om att sakförhållanden bör ha företräde*, i engelska termer, principen om 'primacy of facts'. Principen är enligt skälen till direktivet särskilt relevant för fastställande av sysselsättningsstatus just gällande plattformarbete. Detta då avtalsvillkoren inom branschen ofta fastställs ensidigt av en part.⁵⁸ Kocher menar att principen om att sakförhållanden bör ha företräde hjälper till att motverka ett ojämnt maktförhållande mellan arbetstagare och arbetsgivare avseende fastställande av korrekt sysselsättningsstatus. Enligt författaren utformar arbetsgivare i stor utsträckning avtalsförhållanden som framför allt tillgodoser dennes intressen i syfte att kunna undvika oönskad kontroll. Genom att lämna företräde åt de faktiska sakförhållandena minskar risken för att arbetsgivaren ska kunna kringgå sina arbetsrättsliga skyldigheter gentemot sin motpart.⁵⁹

3.2.2 Anställningspresumtion

I plattformsdirektivets skäl framhålls att det inte ska innebära ett betungande förfarande för den som utför plattformarbete vid fastställande av korrekt sysselsättningsstatus. Artikel 5 i direktivet föreskriver således att en motbevisbar rättslig presumtion ska införas av medlemsstaterna i syfte att hantera och korrigera den maktobalans som föreligger mellan plattformarbetare och digitala arbetsplattformar. Avsikten är att underlätta svårigheterna för plattformarbetare att bland annat tillhandahålla bevis som tyder på ett anställningsförhållande, i syfte att förhindra risken för falskt egenföretagande.⁶⁰ Presumtionen innebär enligt direktivet att ett avtalsförhållande mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformarbete, ska presumeras vara ett anställningsförhållande, när sakförhållanden som tyder på tillräcklig *ledning och kontroll* kan konstateras. Kravet på ledning och kontroll ska enligt artikeln definieras enligt nationell gällande rätt, kollektivavtal eller praxis, samt med beaktande av EU-domstolens praxis.⁶¹ När en person som utför plattformarbete kan göra gällande sådana sakomständigheter som tyder på ledning och kontroll, och således presumeras vara plattformarbetstagare, faller det över på den digitala arbetsplattformen att motbevisa att ett anställningsförhållande skulle föreligga. Om den digitala arbetsplattformen kan bevisa att avtalsförhållandet mellan parterna inte utgör ett anställningsförhållande bryts presumtionen.⁶²

⁵⁷Se punkt 9 i ILO (2006), 'R198 Employment Relationship Recommendation' <https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshipprecommendationno198.pdf> (besökt 2026-04-21).

⁵⁸ Plattformsdirektivet, skäl 27; Sutterer-Kipping (2025), s. 718.

⁵⁹ Kocher (2022), s. 38.

⁶⁰ Plattformsdirektivet, skäl 30 ff.; se även Sutterer-Kipping (2025), s. 718 f.

⁶¹ Se EU-domstolens praxis för exempel på när ett anställningsförhållande kan anses föreligga i längre ner i detta avsnitt.

⁶² Artikel 5.1 plattformsdirektivet.

Även om anställningspresumtionen i artikel 5 plattformsdirektivet inte ännu har prövats rättsligt,⁶³ har vad som utgör ledning och kontroll inom plattformarbete diskuterats. Något som har ansetts vara en indikator på att ett anställningsförhållande föreligger är när digitala arbetsplattformar kontrollerar vissa delar av arbetets utförande. För att kategoriseras som arbetsgivare krävs, enligt medlemsstaternas definitioner av anställningsförhållande och EU-domstolens praxis, att ledning och kontroll ska utövas av arbetsgivaren, eller att den som utför arbetet ska ha en underordnad ställning gentemot arbetsgivaren.⁶⁴ Barcevičius m.fl., ger några särskilda exempel på när ett anställningsförhållande föreligger inom plattformsekonomin. Bland annat kan det röra sig om en arbetare som är ekonomiskt beroende av plattformen som huvudsaklig inkomstkälla och arbetsvillkor som är kännetecknande för en arbetsgivare-arbetstagare situation. Ensidiga ersättningsnivåer, arbetstider och utvärdering av arbetsprestationer är exempel på sådana villkor som plattformarbetare kan vara bundna av och, som enligt Barcevičius m.fl., är kännetecknande för viss underordnad kontroll gentemot plattformen.⁶⁵ Sutterer-Kipping talar om en indirekt kontroll från plattformarna genom systemutvärderingar av arbetsprestationer som utförs av automatiserade övervaknings- och beslutssystem, vilka i sin tur påverkar vilka framtida uppdrag och arbetstider som tilldelas plattformarbetaren.⁶⁶

EU-domstolen har i sin praxis fastställt några objektiva kriterier för när någon kan kvalificeras som arbetstagare i generell mening. I målet *Lawrie-Blum* konstaterade domstolen att det viktigaste kännetecknet för att ett anställningsförhållande föreligger, är när en person under en viss tid utför arbete av ekonomiskt värde åt någon annan under dennes ledning, och i utbyte erhåller ersättning.⁶⁷ EU-domstolen uttryckte en liknande åsikt i *FNV Kunsten*. Domstolen konstaterade då att när en person utför arbete åt någon annan under viss tid, mot ersättning och under personens ledning, tyder detta på ett anställningsförhållande. Dessutom fastställde domstolen i målet att även om någon anses vara egenföretagare enligt nationell rätt, hindrar detta inte att personen kan kvalificeras som arbetstagare i unionsrättslig mening, om det skulle röra sig om ett falskt egenföretagare.⁶⁸

Vad avser avgöranden angående plattformarbete utredde EU-domstolen i en dom från 2020 (*Yodel*), om ett cykelbud som enligt arbetsavtalet var uppdragstagare, men på grund av arbetets natur, kunde klassas som arbetstagare. I domskälen uppgav domstolen att avgörande för en bedömning om ett anställningsförhållande föreligger, är att samtliga faktorer och omständigheter som föreligger mellan den påstådda arbetsgivaren och

⁶³ Westregård (2024), s. 152.

⁶⁴ Förslag till plattformsdirektiv, s. 26.

⁶⁵ Barcevičius m.fl. (2021), s. 49 f.

⁶⁶ Sutterer-Kipping (2025), s. 708.

⁶⁷ C-66/85 *Lawrie Blum mot Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284, punkt 17.

⁶⁸ C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media*, EU:C:2014:2411, punkterna 34-35.

arbetstagaren utreds i det enskilda fallet. Vad avsåg förevarande avgörande, fastställde domstolen att de objektiva kriterierna som krävs, exempelvis en underordnad ställning gentemot arbetsgivaren, inte förelåg. Som skäl uppgav domstolen bland annat att cykelbudet, enligt tjänsteavtalet med företaget, hade en absolut rätt att inte acceptera de uppdrag som erbjöds honom. Han kunde även utse en ersättare att utföra uppdragen i hans ställe och dessutom ta uppdrag hos andra företag än det som pekats ut som arbetsgivare.⁶⁹ Domen har dock mötts av kritik i litteraturen. Selberg kritiserar EU-domstolens val att utreda frågan om ett anställningsförhållande föreligger inom det binära system som antingen kategoriserar en arbetare som egenföretagare eller arbetstagare.⁷⁰ Sutterer-Kipping resonerar liknande och anser att domstolen undviker att ta i beaktning det faktum att avvikelser från de avtalsmässiga överenskommelserna i startskedet, är vanligt förekommande inom plattformsekonomin. Hon anser att EU-domstolen underlåter att erkänna praxis för sakomständigheter som är vanliga inom plattformsekonomin,⁷¹ vilket enligt Selberg innebär en svårighet för medlemsstater vid avgöranden i nationella mål.⁷²

Det ska även nämnas att vad avser utformningen av presumptionen, ska medlemsstaterna enligt artikel 5.2 ”inrätta en ändamålsenlig, motbevisbar rättslig presumtion om anställningsförhållande som utgör ett förenklat förfarande till förmån för personer som utför plattformsarbete”. Bestämmelsen föreskriver dessutom att den rättsliga presumptionen inte ska leda till en börda för plattformsarbetaren eller dess representanter, i rättsliga förfaranden för fastställande av korrekt sysselsättningsstatus. Vidare anger artikel 5.3 att presumptionsregeln ska vara tillämplig i alla administrativa förfaranden och domstolsärenden avseende fastställande av korrekt sysselsättningsstatus inom plattformsarbete.⁷³ Artikel 5.4 reglerar rätten för plattformsarbetare och dess representanter att inleda sådana förfaranden som avses i artikel 5.3. Detta inkluderar behöriga myndigheter, som är skyldiga att enligt artikel 5.5 inleda sådana förfaranden eller vidta andra lämpliga åtgärder.

För att kunna säkerställa att den rättsliga anställningspresumptionen i artikel 5 plattformsdirektivet kan genomföras ändamålsenligt och rättssäkert,⁷⁴ föreskriver direktivets artikel 6 att en ram för stödjande åtgärder ska införas i medlemsstaternas rättssystem. Det ska enligt bestämmelsen finnas:

- a) *Vägledning* för samtliga berörda parter inom plattformsekonomin för att kunna förstå och tillämpa den rättsliga presumptionen i dess helhet.

⁶⁹ C-692/19 *B mot Yodel Delivery Network Ltd*, EU:C:2020:288, punkterna 28 och 37-43.

⁷⁰ Selberg (2020), s. 7 f.

⁷¹ Sutterer-Kipping (2025), s. 720 f.

⁷² Selberg (2020), s. 7 f.

⁷³ Se artikel 5.3 andra stycket plattformsdirektivet för vissa undantagsfall.

⁷⁴ Plattformsdirektivet, skälen 35-36.

- b) *Lämpliga förfaranden* för nationella behöriga myndigheter att proaktivt identifiera, rikta in sig på och följa upp arbetsplattformar som inte följer reglerna om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus.
- c) Ändamålsenliga, proportionella och icke-diskriminerande *kontroller och fältinspektioner* av specifika digitala arbetsplattformar vid fall av konstaterade anställningsförhållanden.
- d) Lämplig *utbildning* och tillgång till *expertis* för behöriga nationella myndigheter vad avser algoritmisk verksamhetsledning, i syfte att kunna utföra punkten b).

3.2.3 Skyddsåtgärder för personer som arbetar via en intermediär

Något som också måste belysas är att för en plattformsarbetare som arbetar för en intermediär, kan frågetecken uppstå kring ansvarsfördelningen mellan den digitala arbetsplattformen och intermediären.⁷⁵ Det har konstaterats att oavsett vem plattformsarbetaren har ett avtalsförhållande med, så föreligger samma risk för felklassificering av sysselsättningsstatus. Plattformsdirektivet understryker att alla personer som utför plattformsarbete, oavsett vem denne ingått avtal med, ska erhålla samma skydd. Därför ålägger direktivet medlemsstaterna att införa lämpliga åtgärder, för att de som arbetar via en intermediär eller en digital arbetsplattform, ska kunna garanteras ett sådant skydd. Direktivet uttrycker dessutom att om så är lämpligt, ska flera system med solidariskt ansvar, användas som skyddsmekanism.⁷⁶

3.3 Förbättrat skydd av personuppgifter i plattformsarbete

Enligt direktivets andra syfte ska transparens, rättvisa, mänsklig kontroll, säkerhet och ansvarsskyldighet främjas vid algoritmisk verksamhetsledning av plattformsarbete.⁷⁷ Plattformsarbetare är enligt plattformsdirektivet tillförsäkrade ett skydd för behandling av personuppgifter vid algoritmisk verksamhetsledning, det vill säga oavsett om ett anställningsförhållande föreligger eller ej.⁷⁸ Kommissionen uttrycker i sitt förslag flera potentiella riskfaktorer som kan följa av ett undermåligt skydd av personuppgifter i plattformsarbete. Bland annat framhävs att brist på insyn i automatiserade övervaknings- och beslutssystem som används vid algoritmisk verksamhetsledning kan medföra betydande inverkan på plattformsarbetarnas

⁷⁵ SOU 2026:3, s. 114.

⁷⁶ Plattformsdirektivet, skäl 24.

⁷⁷ Artikel 1.1 b) plattformsdirektivet.

⁷⁸ Plattformsdirektivet, skäl 16.

arbetsvillkor.⁷⁹ Enligt Barcevičius m.fl. väljer de digitala arbetsplattformarna ofta ut vilken information som ska förmedlas till plattformsarbetaren och vilken som ska hållas dold. Denna brist på transparens innebär att besluten, från plattformsarbetarens perspektiv, uppfattas som otydliga eller godtyckliga.⁸⁰ Barcevičius m.fl., och även kommissionen i sitt förslag, menar att bristen på tillgång till data för plattformsarbetaren kan försvåra processen vid fastställande av korrekt sysselsättningsstatus. Detta då information som kan styrka ett falskt egenföretagande behålls dold av den digitala arbetsplattformen.⁸¹ Det kan exempelvis innebära att algoritmer som avgör eventuella bonusar, framtida arbetsmöjligheter, påföljande sanktioner, avstängning från konton etc. som tyder på en underordnad roll, är svåra för plattformsarbetaren att tillgå.⁸²

3.3.1 Plattformsdirektivet v. EU:s dataskyddsförordning

Europaparlamentet 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 benämnt EU:s dataskyddsförordning, är ett övergripande regelverk som reglerar skydd för behandling av personuppgifter för fysiska personer inom unionen. EU:s dataskyddsförordning anses dock, enligt plattformsdirektivet, inte medge ett tillräckligt skydd för behandling av personuppgifter inom plattformsarbete. På grund av det ökade användandet av algoritmisk verksamhetsledning, och särskilt med beaktande av behandling av personuppgifter genom automatiserade övervaknings- och beslutssystem, har direktivet beslutat att med stöd av artikel 23 EU:s dataskyddsförordning, införa lagstiftningsåtgärder som medger ett starkare dataskydd inom ramen för plattformsarbete än det som förordningen erkänner.⁸³

När det kommer till vilken arbetare som omfattas av ett visst dataskydd, finns en bestämmelse i artikel 88 EU:s dataskyddsförordning som reglerar behandlingen av personuppgifter i anställningsförhållanden. Första punkten i artikeln föreskriver att:

Medlemsstaterna får i lag eller i kollektivavtal fastställa mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden.

Noterbart är här att artikeln endast är tillämplig på personer som befinner sig i ett anställningsförhållande. Artikel 7.2 plattformsdirektivet medger däremot

⁷⁹ Förslag till plattformsdirektiv, s. 2.

⁸⁰ Barcevičius m.fl (2021), s. 51.

⁸¹ Barcevičius m.fl (2021), s. 51; Förslag till plattformsdirektiv, s. 2.

⁸² Förslag till plattformsdirektiv, s. 2.

⁸³ Plattformsdirektivet, skäl 38; Sutterer-Kipping (2025), s. 721 f.

ett skydd för behandling av personuppgifter för alla personer som utför plattformsarbete vid algoritmisk verksamhetsledning.⁸⁴ Bestämmelsen lämnar således enligt Sutterer-Kipping den strikta dikotomin mellan arbetstagare och egenföretagare bakom sig, som ett led i att ändamålsenligt kunna uppnå direktivets andra syfte.⁸⁵

I artikel 7.1 plattformsdirektivet föreskrivs vilka typer av personuppgifter som hänför sig till en plattformsarbetare, som digitala arbetsplattformar inte får behandla med hjälp av automatiserade övervaknings- eller beslutssystem, och vilka inte heller får användas för att fatta eller stödja ett beslut som på något sätt påverkar plattformsarbetaren. Det rör sig bland annat om uppgifter om det emotionella och psykologiska tillståndet samt privata samtal. Även behandling av personuppgifter för att förutse utövandet av plattformsarbetarens grundläggande rättigheter,⁸⁶ personuppgifter som kan härleda en persons integritetskänsliga och skyddsvärda uppgifter⁸⁷ samt biometriska uppgifter som kan användas i ett led för att fastställa plattformsarbetarens identitet. Dessutom är det enligt bestämmelsen otillåtet att samla in personuppgifter via automatiserade övervaknings- eller beslutssystem för en person som utför plattformsarbete under tiden personen inte erbjuder eller utför sådant arbete. Jämförelsevis medger artikel 9.1 EU:s dataskyddsförordning ett skydd för behandling av vissa personuppgifter. Exempelvis medlemskap i fackförening och uppgifter om hälsotillstånd. Till skillnad från plattformsdirektivet finns dock en uppräkningslista av undantagsfall för när begränsningen i artikel 9.1 EU:s dataskyddsförordning inte ska tillämpas.⁸⁸ Sutterer-Kipping resonerar som så att bestämmelsen i artikel 7.1 plattformsdirektivet förvisso skapar en rättssäkerhet, men samtidigt begränsar det tolkningsutrymme som EU:s dataskyddsförordnings generella klausuler medger. Det innebär att digitala arbetsplattformar undanhålls från vad som annars hade kunnat åberopats med stöd av EU:s dataskyddsförordning.⁸⁹ Rainone och Aloisi menar att direktivet intar en betydligt bredare och striktare hållning i detta sammanhang. Detta eftersom förbudet att behandla vissa

⁸⁴ Framför allt gällande vad som regleras i artiklarna 7-11 plattformsdirektivet.

⁸⁵ Sutterer-Kipping (2025), s. 722; jfr även med definitionerna av personer som utför plattformsarbete (avsnitt 2.4), plattformsarbetstagare (avsnitt 2.4.1), äkta egenföretagare och uppdragstagare (avsnitt 2.4.2) och om skyddsåtgärder för personer som arbetar via en intermediär (avsnitt 3.2.3).

⁸⁶ Se artikel 7.1 d) plattformsdirektivet med hänvisning till föreningsfriheten (artikel 12), förhandlingsrätten och rätten till kollektiva åtgärder (artikel 28) och rätten till information och samråd (artikel 27) i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

⁸⁷ Artikel 7.1 e) plattformsdirektivet anger att sådana personuppgifter är ras eller etniska ursprung, migrationsstatus, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, inbegripet kronisk sjukdom eller hiv-status, emotionellt eller psykologiskt tillstånd, medlemsskap i arbetstagarorganisation, sexualliv eller sexuella läggning.

⁸⁸ Artikel 9.2 EU:s dataskyddsförordning.

⁸⁹ Sutterer-Kipping (2025), s. 722 f.

personuppgifter endast behöver föräledas av att det hade påverkat plattformarbetaren ”på något sätt” enligt artikel 7.3.⁹⁰

Nära anknytet till frågan om vilka personuppgifter som får insamlas respektive behandlas av digitala arbetsplattformar, är frågan om samtycke till behandling av personuppgifter från den som utför plattformarbete. Plattformdirektivet anger i skäl 39 att på grund av den maktobalans som ofta föreligger mellan en digital arbetsplattform och den som utför plattformarbete, kan personuppgiftsbehandling inom plattformarbete inte grundas på ett samtycke från plattformarbetaren. Det kan inte förutsättas att en plattformarbetare frivilligt har lämnat sitt samtycke till behandling av dennes personuppgifter eftersom det i flera fall inte finns något verkligt fritt val. Enligt skäl 39 blir konsekvensen av att en plattformarbetare vägrar att ge, eller drar tillbaka sitt samtycke, en negativ påverkan på avtalsförhållandet med den digitala arbetsplattformen. En liknande uppfattning om att samtycke inte är tillräckligt för rätten till behandling av personuppgifter i förhållanden där det föreligger en maktobalans, återfinns i EU:s dataskyddsförordning. Detta trots att förordningen har en mer generös reglering kring samtycke för personuppgiftshantering i allmänhet.⁹¹

Rättsakternas syn på vilken utsträckning automatiserade system tillåts bidra till den digitala arbetsplattformens beslutsfattande skiljer sig åt. Som tidigare nämnts i avsnitt 2.6, ger artikel 2.1 i) plattformsdirektivet, uttryck för att elektroniska system som genom sina medel, fattar *eller* stödjer beslut som väsentligen påverkar plattformarbetare, omfattas av direktivets tillämpningsområde. Jämförelsevis föreskriver artikel 22.1 EU:s dataskyddsförordning en mer generös reglering, då beslutsfattandet *enbart* ska grundas på automatiserad behandling, inbegripet profilering.⁹² EU-domstolen har, i relation till EU:s dataskyddsförordning, prövat när automatiserade beslutsfattanden har inneburit rättsliga eller jämförbara beslut, som i betydande grad påverkar den registrerade. I *Schufa-målet* begärde den hänskjutande domstolen ett förhandsavgörande kring frågan om ett beslut om kreditansökan, baserat på ett sannolikhetsvärde för framtida återbetalningsförmåga som skapats av automatiserade system grundade på en persons personuppgifter, innebar en otillåten profilering inom ramen för artikel 22.1 EU:s dataskyddsförordning. Domstolen uttryckte att tre kumulativa rekvisit måste vara uppfyllda för att bestämmelsen ska anses ha brutits mot. 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 inneburit ”[rättsverkan] för [den registrerade]” eller ”på liknande sätt i betydande grad” haft påverkan på

⁹⁰ Rainone och Aloisi (2024), s. 5.

⁹¹ Se artiklarna 6 och 7 EU:s dataskyddsförordning samt förordningens skäl 43.

⁹² Se definitionen av *profilering* i artikel 4.4 EU:s dataskyddsförordning.

honom eller henne.⁹³ Domstolen fann att automatiserat individuellt beslutsfattande hade förelegat, mot bakgrund av resonemanget:

Artikel 22.1 dataskyddsförordningen ska tolkas så, att begreppet "automatiserat individuellt beslutsfattande" i den bestämmelsen omfattar att ett kreditupplysningsföretag automatisk fastställer ett sannolikhetsvärde grundat på personuppgifter om en person, vilket avser personens framtida återbetalningsförmåga, i fall där detta sannolikhetsvärde överförs till en tredje part, och denne i avgörande grad lägger detta värde till grund för sitt beslut att ingå, fortsätta eller avsluta ett avtalsförhållande med denna person.⁹⁴

Eftersom plattformsdirektivets bestämmelser ännu inte prövats rättsligt i EU-domstolen, finns det inget svar på hur algoritmisk verksamhetsledning som fattar *eller* stödjer beslut med hjälp av automatiserade beslutssystem, enligt plattformsdirektivet, kommer att tolkas av EU-domstolen. Den praxis som finns i relation till profilering i EU:s dataskyddsförordning ger dock en indikation på hur EU-domstolen resonerar kring vissa sakomständigheter.

Beslut som fattas med automatiserade system medför genom flera av plattformsdirektivets bestämmelser skyldigheter för den digitala arbetsplattformen gentemot den person som utför plattformsarbete. Bland annat ska plattformen genomföra konsekvensbedömningar av potentiella risker för fysiska personers rättigheter och friheter avseende dataskydd i enlighet med artikel 35.1 EU:s dataskyddsförordning (artikel 8), samt utvärdera risker och vidta åtgärder för säkerställande av säkerhet och hälsa på arbetsmiljöområdet (artikel 12). Plattformen ska dock inte minst säkerställa rätten till transparens i enlighet med plattformsdirektivets riktlinjer. Transparens i datahantering är i sig ingenting nytt inom EU-rätten då det bland annat regleras i EU:s dataskyddsförordning. Plattformsdirektivet väljer dock att, med en tydligare ståndpunkt i relation till reglering av dataskydd på arbetsrättens område, utöka rätten till transparens för plattformsarbetaren.⁹⁵ Som ett steg i detta ska plattformen lämna information om personuppgiftshanteringen och dess roll i beslutsfattandet till bland annat plattformsarbetare, andra relevanta arbetsmarknadsparter och nationella behöriga myndigheter (artikel 9).⁹⁶ Utmärkande är att bestämmelsens utformning innebär att enbart en underrättelse om att systemet har införts inte är tillräcklig. Den digitala arbetsplattformen förpliktas att redogöra för vilka kategorier av uppgifter och åtgärder som behandlas av systemen, samt de parametrar som kan påverka beslutsfattandet.⁹⁷ Enligt Sutterer-Kipping har en person som utför plattformsarbete, enligt artikel 9.6, exempelvis rätt till

⁹³ C-634/21 *Schufa Holding (Scoring)*, EU:C:2023:957, punkterna 40 och 43.

⁹⁴ *Schufa-målet*, punkt 73.

⁹⁵ Rainone och Aloisi (2024), s. 6.

⁹⁶ Se även plattformsdirektivet, skälen 43-46 och 50.

⁹⁷ Se t.ex. Rainone och Aloisi (2024), s. 6 och Sutterer-Kipping (2025), s. 725.

portabilitet för sådan data som genom automatiserade system bland annat genererat betyg och omdömen för utfört arbete.⁹⁸

Vad avser transparens inom plattformsekonomin, utöver vad som framgår av artikel 9 plattformsdirektivet, ska digitala arbetsplattformar enligt artikel 16 plattformsdirektivet, anmäla det plattformsarbete som utförs till nationella behöriga myndigheter. En sådan anmälningsskyldighet av arbete ska ske i enlighet med nationella regler och förfaranden. Syftet med anmälningsskyldigheten är enligt direktivets skäl att det ska finnas möjlighet för nationella behöriga myndigheter att säkerställa att plattformarna följer den arbetsrättsliga lagstiftningen. I skälen framhålls dessutom att det är av avgörande betydelse att sådan information anmäls för att kunna användas av relevanta myndigheter vid fastställande av korrekt sysselsättningsstatus.⁹⁹ Anmälningsskyldigheten sträcker sig, enligt artikel 17.1, till;

- 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.

Enligt artikel 17.1 plattformsdirektivet ska de digitala arbetsplattformarna tillgängliggöra informationen för de behöriga myndigheterna samt representanter för plattformsarbetarna. Artikel 17.4 första stycket förpliktar plattformarna att informationen ska uppdateras minst var sjätte månad, och de allmänna villkor som följer enligt artikel 17.1 b), varje gång villkoren väsentligen förändras. Undantag kan enligt artikel 17.4 andra stycket göras för små och medelstora företag inklusive mikroföretag, som kan förpliktas att uppdatera informationen minst en gång om året. Dessutom föreskriver artikel 17.5 att de digitala arbetsplattformarna ska, på behöriga myndigheters eller representanter för plattformsarbetares begäran, utan onödigt dröjsmål, lämna ytterligare förtydliganden och preciseringar om den information som lämnats, inbegripet information om anställningsavtalet.

3.3.2 Mänsklig granskning och kontroll

⁹⁸ Sutterer-Kipping (2025), s. 725.

⁹⁹ Plattformsdirektivet, skäl 56 och 58.

Plattformsdirektivet identifierar en problematik kring elektronisk övervakning för beslutsfattande, eftersom en brist på direkt kontakt med en mänsklig arbetsledare eller chef för vissa plattformsarbetare kan upplevas som inkräktande och dessutom påverka deras arbetsförhållanden. Direktivet ålägger därför medlemsstaterna att säkerställa att mänsklig kontroll utövas av de digitala arbetsplattformarna.¹⁰⁰ Enligt artikel 10.1 plattformsdirektivet ska plattformarna, med deltagande av arbetsrepresentanter, regelbundet genomföra utvärderingar av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade system och som påverkar personer som utför plattformsarbete. Sådana utvärderingar ska åtminstone genomföras vartannat år. De digitala arbetsplattformarna ska dessutom enligt artikel 10.2 säkerställa att tillräckliga personalresurser, med nog kompetens, utbildning och befogenhet, finns att tillgå för en ändamålsenlig tillsyn och utvärdering av beslut. Det följer även av artikel 10.3 att när en hög risk för diskriminering på grund av användandet av automatiska övervaknings- och beslutssystem uppdagas vid utvärdering av enskilda beslut, ska nödvändiga åtgärder vidtas av plattformarna för att undvika att sådana beslut kan upprepas. Om så är lämpligt, ska det automatiska systemet ändras eller till och med upphöra med att användas. Vissa beslut innebär enligt plattformsdirektivet, en så pass allvarlig inverkan på plattformsarbetaren, att de ska fattas av en människa.¹⁰¹ Enligt artikel 10.5 rör det sig om ”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”.

Beslut, avsaknad av beslut och antal beslut som stöds eller fattas av automatiserade beslutssystem, ska enligt artikel 11 plattformsdirektivet, utan oskäligt dröjsmål, förmedlas av den digitala arbetsplattformen till personer som utför plattformsarbete. Då sådana beslut sannolikt kommer innebära särskilt betydande negativa konsekvenser för plattformsarbetaren, ska plattformen tillhandahålla en mänsklig kontaktperson i syfte att kunna föra en diskussion och ge en förklaring för beslutsfattandet. Enligt artikel 11.1 andra stycket finner direktivet att vissa verkningar av beslut, kräver att en skriftlig redogörelse meddelas plattformsarbetaren. Enligt bestämmelsen rör det sig om beslut om att:

[B]egränsa, tillfälligt stänga av eller avsluta kontot för den person som utför plattformsarbete, alla beslut om att vägra betala för arbete som utförts av den personen 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.

¹⁰⁰ Plattformsdirektivet, skäl 47.

¹⁰¹ Plattformsdirektivet, skäl 48.

Plattformsarbetare eller, i enlighet med nationell rätt eller praxis, dess representanter, får enligt artikel 11.2 begära att den digitala arbetsplattformen omprövar ett beslut som avses i artikel 11.1. När en begäran om omprövning framställts av plattformsarbetaren, ska den digitala arbetsplattformen, utan oskäligt dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från det att begäran mottogs, överlämna ett skriftligt välmotiverat och tillräckligt exakt svar till plattformsarbetaren. Enligt artikel 11.3, ska i det fall ett beslut som avses i artikel 11.1 har kränkt rättigheterna för en person som utför plattformsarbete, en rättelse av beslutet lämnas utan dröjsmål och under alla omständigheter inom två veckor från tidpunkten för antagandet av beslutet. För de fall en rättelse inte är möjlig, ska den digitala arbetsplattformen erbjuda lämplig ersättning för den skada som lidits och är i samtliga fall förpliktad att vidta nödvändiga åtgärder för att undvika att sådana beslut kan fattas i framtiden. Ett möjligt exempel på kränkning av plattformsarbetarens rättigheter kan enligt Sutterer-Kipping vara att en automatiserad blockering av plattformsarbetarens konto varit baserat på diskriminerande betyg, vilket i sin tur lett till tillfällig inkomstförlust för den vars konto har blockerats.¹⁰² Undantag från artikelns bestämmelse är dels disciplinära förfaranden och förfaranden för uppsägning enligt nationell rätt, kollektivavtal eller praxis (artikel 11.4), dels plattformsarbetare som också är företagsanvändare enligt definitionen i artikel 2.1 Europaparlamentet och rådets förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster (plattformsförordningen) (artikel 11.5). Plattformsförordningen tillämpas på företagsanvändare som tillhandhåller tjänster till privatpersoner via onlineplattformar. I syfte att undvika en överlappning av regelverken, har de särskilda bestämmelserna om mänsklig granskning i plattformsförordningen getts företräde.¹⁰³

3.4 Avslutande kommentarer

Avslutningsvis kan det nämnas att Rainone och Aloisi lämnar några kritiska tankar kring plattformsdirektivet och dess efterlevnadsförmåga. De menar att plattformsdirektivet går längre än många andra EU-rättsakter då den erkänner, och faktiskt tar tag i, att reglera den problematiska efterlevnadsnivån på rättsområdet. Genom sin utformning stärker den bland annat den kollektiva dimensionen och skyddet vid utövande av plattformsarbetares rättigheter.¹⁰⁴ Författarna befarar dock att det handlingsutrymme som de nationella lagstiftarna har vid genomförandet av direktivet, kan innebära en begränsning av plattformsdirektivets vidsträckt skydd. För det första uttrycker de att representanternas möjlighet att inleda

¹⁰² Sutterer-Kipping (2025), s. 727.

¹⁰³ Sutterer-Kipping (2025), s. 722.

¹⁰⁴ Se t.ex. artikel 19 om rätt till stöd från representanter i förfaranden om skydd av direktivets rättigheter och skyldigheter; jfr artikel 17 där anmälningsskyldigheten sträcker sig även till plattformsarbetares representanter.

administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden i relation till bland annat artikel 5, i hög grad beror på nationella processrättsliga regler. Detta kan, enligt dem, i sin tur leda till att skyddet som ska gälla för dels den enskilde plattformsarbetaren, dels en större grupp plattformsarbetare, i praktiken kan variera i olika medlemsstaters nationella rättsordningar. För det andra framhåller de att det stora handlingsutrymmet i relation till artikel 5, innebär att lagstiftaren kan införa en kvalificerad presumtion av anställning som medför allt för höga trösklar för att kunna tillämpas i förfaranden.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Rainone och Aloisi (2024), s. 8 ff.

4 SOU 2026:3 – Sveriges förslag till genomförande av plattformsdirektivet

4.1 Inledning

Den 21 november 2024 beslutade regeringen att en särskild utredare skulle tilldelas uppgiften att analysera hur EU:s plattformsdirektiv ska genomföras i svensk rätt. Utredaren gavs i uppgift att dels analysera hur svensk rätt förhåller sig till plattformsdirektivet, dels presentera nödvändiga författningsförslag och eventuellt andra nödvändiga åtgärder för att tillförsäkra en adekvat implementering av direktivet i svensk rätt. I utredningens betänkande skulle den svenska arbetsmarknadsmodellen, det svenska arbetstagarbegreppet, arbetsmarknadens parter autonomi samt kollektivavtals- och förhandlingsrätten värnas. Regeringen beslutade att plattformsutredningens resultat skulle presenteras senast den 31 december 2025.¹⁰⁶ Utredningen överlämnade slutligen den 12 januari 2026 betänkandet SOU 2026:3 *Genomförande av plattformsdirektivet*.¹⁰⁷

Följande kapitel fokuserar på hur plattformsutredningen har tolkat plattformsdirektivets bestämmelser och syften samt hur dessa ställs emot den svenska arbetsrätten. Det huvudsakliga syftet med kapitlet är att utröna i vilka delar utredningen anser att svensk gällande rätt redan uppfyller direktivets skyddsintressen, och i vilka delar det krävs ny/kompletterande lagstiftning och hur detta i sådana fall föreslås regleras.

4.2 Vägval vid genomförande i svensk rätt

Medlemsstater till EU är enligt artikel 288 FEUF skyldiga att anta förordningar, direktiv, beslut, rekommendationer och yttranden under omständigheter då institutionerna utövar unionens befogenheter. Det innebär att när ett slutgiltigt direktiv har antagits av EU-parlamentet och rådet, ska det omsättas i EU-ländernas nationella rätt.¹⁰⁸ Avsnittet kommer således att redogöra för allmänt accepterade former för implementering av EU-direktiv. Detta följt av utredningens överväganden kring olika implementeringsalternativ av plattformsdirektivet, samt dess slutgiltiga förslag som presenteras i SOU 2026:3.

4.2.1 Implementeringsalternativ för EU-direktiv

EU-direktiv är enligt artikel 288 FEUF bindande för medlemsstaten avseende det resultat som ska uppnås genom bestämmelsen, men det är upp till de

¹⁰⁶ Dir. 2024:116, s. 1.

¹⁰⁷ SOU 2026:3, s. 3 f.

¹⁰⁸ Nyström (2021), s. 66.

nationella myndigheterna att bestämma form och tillvägagångssätt för genomförandet. Formuleringen kan framstå som generös, men efter kritik från kommissionen har vissa formella krav för former av implementering av direktiv utvecklats av EU-domstolen.¹⁰⁹ Den nationella lagstiftaren är som huvudregel dels skyldig att värna unionstextens innehåll i den nationella regleringen, dels omsätta det korrekta innehållet i en eller flera bindande rättsakter¹¹⁰ där rättigheter och skyldigheter ska kunna utläsas och göras gällande i rättsliga förfaranden av både arbetstagare och arbetsgivare.¹¹¹ Det finns framförallt två tillvägagångssätt för genomförande av direktiv i nationell lagstiftning. Det första är *inkorporation*, vilket innebär att lagstiftaren för in en bestämmelse i medlemsstatens författning som förklarar att direktivet, de jure, är nationell gällande rätt. Det andra tillvägagångssättet kallas *transformation*, vilket är det vanligaste förekommande tillvägagångssättet för implementering. Transformation innebär att ändringar görs i den nationella lagstiftningen, eller att nya bestämmelser och/eller lagar stiftas, som tillgodoser direktivets krav.¹¹² EU-domstolen har uttryckt att undantag från skyldigheten att genomföra direktiv i nationellt bindande rättsakter får göras, men under strikta förutsättningar. Undantag har endast ansetts tillåtna när ett EU-direktiv kan anses vara uppfyllt genom att en redan allmän nationellt gällande förvaltningsrättslig eller annan bindande tvingande regel utgör en effektiv garanti för att direktivets regler säkerställs ett skydd av medlemsstatens myndigheter. Vidare föreligger krav på att en sådan regel ska kunna åberopas i nationell domstol, samt att, om direktivets bestämmelser syftar till ett rättighetsskydd för enskilda, den nationella regeln är tillräckligt klar och precis så att den berörda parten kan få tillgång till och förstå innebörden av rättighetsskyddet.¹¹³

EU-domstolens något mindre restriktiva syn på implementering av direktiv genom lagtext som tidigare har uttryckts,¹¹⁴ har enligt Bernitz idag förändrats. Författaren menar bland annat att dagens direktivsbestämmelser tenderar att utformas mer ingripande och detaljerade, samt att EU-domstolen i sina avgöranden upprätthåller en direktivkonform tolkning som ger bestämmelserna en autonom och unionsrättslig karaktär. Detta är något som unionsstaterna måste rätta sig efter. Som konsekvens kan det innebära att nationella lagbestämmelser avseende EU-direktiv blir längre och tyngre, vilket enligt Bernitz får tolereras i sammanhanget. Författaren konstaterar dessutom att den svenska lagstiftaren, i allt större utsträckning, faktiskt är villig att inrätta sig efter EU-institutionernas krav på en harmoniserad unionsrättslig implementering. Särskilt konstaterar Bernitz att så är fallet vad

¹⁰⁹ Nyström (2021), s. 66; Bernitz (2020), s. 187.

¹¹⁰ Nyström (2021), s. 66.

¹¹¹ C-143/83 *kommissionen mot Danmark*, EU:C:1985:34 punkterna 8–10.

¹¹² Bernitz och Kjellgren (2022), s. 127.

¹¹³ C-29/84 *kommissionen mot Tyskland*, EU:C:1985:229 punkt 23.

¹¹⁴ Se C-478/99 *kommissionen mot Sverige*, EU:C:2002:281 punkterna 23–25 där EU-domstolen ansåg att bestämmelserna i en bilaga till berörda direktiv garanterades genom reglering i förarbeten.

avser definitioner av begrepp och bestämmelser som direkt reglerar rättigheter och skyldigheter för fysiska och juridiska personer.¹¹⁵

Förutom genomförande av EU-direktiv genom nationell lagstiftning, är det ibland möjligt att på arbetsrättens område reglera direktivsbestämmelser genom kollektivavtal.¹¹⁶ Framför allt tenderar EU-domstolen att tala om två möjliga alternativ för genomförande av direktiv genom nationella kollektivavtal:

- (i) Allmängiltiga kollektivavtal, eller
- (ii) Semidispositiv lagstiftning med möjlighet till avvikande regler i kollektivavtal.¹¹⁷

Vad avser det första alternativet så öppnar artikel 153.3 FEUF för en möjlighet för medlemsstater att, på arbetsmarknadens parter gemensamma begäran, överlåta åt dem att genomföra direktiv. Enligt Nyström kan fördragsbestämmelsens krav på garantier inte uppfyllas genom traditionella svenska kollektivavtal. Eftersom allmängiltiga kollektivavtal inte används i Sverige ligger ett sådant alternativ i nuläget inte för handen för svensk lagstiftare.¹¹⁸

Det andra alternativet, där direktiv genomförs genom semidispositiv lagstiftning med möjlighet till avvikande regler i kollektivavtal, går betydligt mer i linje med den traditionella nordiska modellen. Den modell där lagstiftningen garanterar det arbetsrättsliga skydd för icke-kollektivavtalsskyddade anställda/arbetstagare, som annars hade erhållits genom kollektivavtalsbundenhet.¹¹⁹ Så kallade EU-dispositiva lagregler återfinns numera i flera direktiv för att lämna visst utrymme för nationell reglering genom kollektivavtal, bland annat i plattformsdirektivet.¹²⁰

4.2.2 Utredningens förslag: Lagen om plattformsarbete

Vad avser implementeringsformen för införandet av plattformsdirektivet i sin helhet framhåller plattformsutredningen att den särskilt har övervägt om direktivet ska införas genom en särskild lag eller genom bestämmelser i olika befintliga lagar. Utredningen överväger dessutom hur genomförandet ska förhålla sig till bestämmelserna i EU:s dataskyddsförordning då detta regelverk, enligt artikel 288 FEUF, är direkt tillämplig på svenska

¹¹⁵ Se Bernitz (2020), s. 189 f.

¹¹⁶ Ahlberg och Bruun (2024), s. 13.

¹¹⁷ Ahlberg och Bruun (2024), s. 13 f.

¹¹⁸ Nyström (2021), s. 68 ff.

¹¹⁹ Nielsen (2013), s. 155.

¹²⁰ Se t.ex. artikel 28 i plattformsdirektivet där medlemsstaterna, i viss utsträckning, tillåts föreskriva avvikande regler i kollektivavtal; jfr Ahlberg och Bruun (2024), s. 13.

förfaranden.¹²¹ Huruvida plattformsdirektivet ska genomföras genom en särskild lag eller genom bestämmelser i redan befintliga lagar, har enligt utredningen att göra med direktivets vidsträckta omfattning av flertalet rättsområden. Utredning pekar bland annat på att regleringen av fastställande av korrekt sysselsättningsstatus hänför sig till den arbetsrättsliga lagstiftningen, medan delarna om algoritmisk verksamhetsledning huvudsakligen hör till bestämmelser om dataskydd. Det finns i artikel 12 plattformsdirektivet bestämmelser om arbetsmiljöfrågor, vilka möjligtvis hade kunnat inordnas under bestämmelserna i den svenska arbetsmiljölagen (1977:1160). Det finns också artiklar om information och samråd vilka hade kunnat införlivas genom medbestämmandelagen. Eftersom plattformsdirektivet syftar till att tillhandahålla ett skydd för personer som utför plattformarbete, vilket för svenskt vidkommande omfattar både arbetstagare och uppdragstagare,¹²² övervägde dessutom utredningen om de bestämmelser i direktivet som rör uppdragstagare, bäst skulle regleras i en särskild lag och att bestämmelserna som rör arbetstagare, skulle inkorporeras i relevant befintlig lagstiftning tillämplig på just den kategorin arbetare. I SOU 2026:3 framkommer dessutom att utredningen har övervägt om ett bemyndigande till regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, i enlighet med 8 kap. 2 § 1 respektive 8 kap. 10 § regeringsformen (1974:152), att utfärda föreskrifter om vissa av direktivets delar hade varit ett lämpligt alternativ.¹²³

I ljuset av de överväganden som anges ovan, har plattformsutredningen föreslagit att genomförandet av plattformsdirektivet huvudsakligen ska ske genom särskild lag, eftersom det anses vara det mest ändamålsenliga implementeringsalternativet. Lagen föreslås ges namnet *lagen om plattformarbete*. Motiveringen bakom förslaget grundar sig principiellt på plattformsdirektivets avgränsade inringning av särskilda grupper inom gig-ekonomin och det stärkta skydd direktivet medger just dessa personer. Direktivets tillämpningsområde omfattar endast huvudmän i form av digitala arbetsplattformar, samt vad avser arbetspresterande part, uteslutande personer som utför plattformarbete. Därtill omfattas endast mellanhänder i form av intermediärer. Direktivet har dessutom en i viss utsträckning avvikande reglering kring skyddet av personuppgifter samt tillför algoritmisk verksamhetsledning till tillämpningsområdet för arbetsledning i svensk gällande rätt. Utredningen anser, med detta i beaktande, att plattformsdirektivets särpräglade terminologi och särreglerade skydd, skulle riskera att belasta de redan existerande svenska arbetsrättsliga lagarna samt bestämmelserna om dataskydd i svensk rätt. Dessa befintliga regelverk hade, enligt utredningen, riskerat att växa i omfattning när så egentligen inte är

¹²¹ SOU 2026:3, s. 73 f., 76 och 386.

¹²² Jfr uppsatsens avsnitt 2.4 för definitionen av personer som utför plattformarbete, avsnitt 2.4.1 för definitionen av plattformsarbetstagare, avsnitt 2.4.2 om äkta egenföretagare och uppdragstagare samt avsnitt 4.3.2 om anställningspresumtionen i SOU 2026:3.

¹²³ SOU 2026:3 s. 74-79.

påkallat. Genom att i stället reglera direktivets bestämmelser i en särskild lag blir grupperna inom plattformsekonomin rättigheter och skyldigheter tydligare och enklare att överblicka, och på så sätt även lättare att tillgodogöra sig rättsligt.¹²⁴ För att ytterligare försäkra sig om att lagen om plattformarbete på ett ändamålsenligt sätt ska genomföra direktivet, framhålls det i författningskommentaren i utredningen att ”Lagen syftar till att genomföra plattformsdirektivet och ska tolkas direktivkonformt”.¹²⁵

Vad avser valet av utformning för den särskilda lagen, föreslår utredningen att den ska vara tvingande och semidispositiv. Det innebär att avtal som står i strid med lagen, som utgångspunkt, är ogiltiga. I vissa bestämmelser ska det dock finnas möjlighet för arbetsmarknadens parter att avtala om avvikelser genom kollektivavtal. Beslutet att möjliggöra för semidispositivitet togs med bakgrund i artiklarna 25 och 28 plattformsdirektivet. Artikel 25 framhåller att medlemsstaterna genom den nationella regleringen av direktivet ska ”vidta lämpliga åtgärder för att främja arbetsmarknadens parter roll och uppmuntra utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar inom plattformarbete”. Vidare medger artikel 28 en rätt för medlemsstaterna att genom lag eller kollektivavtal, föreskriva mer specifika regler gällande rättigheter och friheter för plattformsarbetares skydd vid behandling av personuppgifter. Artikel 28 ger således uttryck för att tvingande och semidispositiv lagstiftning är en tillåten utformning av direktivet i nationell rätt. Utredningen föreslår därför att det i författningskommentaren ska upplysas om att det går att träffa kollektivavtal som innehåller mer specifika regler än vad som föreskrivs i den aktuella lagbestämmelsen.¹²⁶

Trots att plattformsdirektivet i många fall tillhandahåller ett generellt starkare skydd av personuppgifter för plattformarbetare än vad EU:s dataskyddsförordning gör, finns det i direktivet uttryckliga hänvisningar till bestämmelser i sagda förordning.¹²⁷ Plattformsutredningen förklarar att flera av hänvisningarna till bestämmelser i EU:s dataskyddsförordning som görs i direktivet saknar motsvarighet i svensk rätt. Med anledning av detta föreslår utredningen att en upplysningsbestämmelse ska införas i lagen om plattformarbete, med en medföljande förklaring om att den svenska lagen om plattformarbete, ska komplettera bestämmelserna i EU:s dataskyddsförordning. Hänvisningen ska enligt utredningen vara dynamisk, det vill säga ”avse rättsakten i den vid varje tidpunkt gällande lydelsen”. En

¹²⁴ SOU 2026:3, s. 75 ff.

¹²⁵ SOU 2026:3, s. 414.

¹²⁶ SOU 2026:3, s. 79 ff. och 327 f.

¹²⁷ Se t.ex. artikel 7.1 f) plattformsdirektivet med hänvisning till artikel 4.14 EU:s dataskyddsförordning för definitionen av biometriska uppgifter, och artikel 24.1 plattformsdirektivet med hänvisning till EU:s dataskyddsförordning för behöriga tillsynsmyndigheter och den övre gränsen för sanktionsavgifter.

sådan hänvisning tydliggör, enligt utredningen, att lagen inte utgör en uttömmande dataskyddsreglering.¹²⁸

Slutligen ska utredningen vid införlivandet av plattformsdirektivet ge förslag på behöriga myndigheter och organ för utförandet av uppgifter inom direktivets tillämpningsområde. Kommittédirektivet uttrycker att vid val av behörig myndighet gäller att ”Utgångspunkten ska vara den systematik och ansvarsfördelning som följer av gällande svenska relevanta regelverk”.¹²⁹ Artikel 24.1 plattformsdirektivet uttrycker att den som ska stå för övervakningen av EU:s dataskyddsförordning även ska agera tillsynsmyndighet för flera av bestämmelserna i direktivet. Den svenska tillsynsmyndigheten för efterlevnaden av EU:s dataskyddsförordning är, enligt 3 § förordning (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, IMY. Utredningens uppfattning är att det är önskvärt att samla så många uppgifter som möjligt för tillsyn hos en och samma myndighet. Mot bakgrund av detta och med stöd av att de flesta delar av direktivet som åläggs agerande av en behörig myndighet berör dataskyddsfrågor med koppling till EU:s dataskyddsförordning, väljer utredningen att föreslå IMY som den huvudsakliga behöriga myndigheten. Arbetsmiljöverket anses dock vara mer lämpad att agera tillsynsmyndighet i frågor som rör artiklarna 16 och 17 plattformsdirektivet om transparens och informationsskyldighet från digitala arbetsplattformar gentemot behöriga nationella myndigheter. Detta eftersom dessa bestämmelser framför allt syftar till att säkerställa en ändamålsenlig arbetsmarknadsreglering, och enligt plattformsutredningen, inte utgör dataskyddsfrågor.¹³⁰

4.3 Förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare

Antalet personer som kommer att beröras av lagen om plattformsarbete är enligt utredningen ännu inte känt. Utredningen ansluter sig till kommissionens uppfattning om att antalet personer som utför plattformsarbete med största sannolikhet kommer att öka.¹³¹ Plattformsutredningen har dessutom med hjälp av kontakter från Statistikmyndigheten SCB, Skatteverket, företrädare för forskargruppen Det nya arbetslivet på Karolinska institutet och tidigare utredningar till lagförslag försökt få en uppfattning av hur många som arbetar inom gig-ekonomin. Uppskattningsvis menar utredningen att det år 2026 är cirka 50-100 företag och 100 000-150 000 personer som i Sverige är verksamma inom branschen. Utredningen framhåller även att det är oklart hur många av dessa plattformsarbetare som har vilket typ av avtalsförhållande gentemot den

¹²⁸ SOU 2026:3, s. 41 och 81 f.

¹²⁹ Dir. 2024:116, s. 5.

¹³⁰ SOU 2026:3, s. 95 f.

¹³¹ Se t.ex. Förslag till plattformsdirektiv; jfr Barcevičius m.fl. (2021).

digitala arbetsplattformen och som i realiteten kommer träffas av lagens bestämmelser.¹³²

För att underlätta för läsaren i frågan om hur utredningen ska kunna ge förslag på förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare på det sätt som föreskrivs i plattformsdirektivet, och samtidigt värna det svenska arbetstagarbegreppet, kommer det i detta avsnitt kortfattat redogöras för dels hur klassificering av olika arbetare ser ut inom ramen för svensk nationell rätt och praxis, dels utredningens överväganden och förslag på hur den svenska regleringen bör utformas för att uppnå plattformsdirektivets första syfte.

4.3.1 Fastställande av korrekt sysselsättningsstatus

Inom svensk arbetsrätt avgörs vilka rättigheter som tillfaller vilken arbetare genom en bedömning om huruvida ett anställningsförhållande föreligger. Om en arbetare klassificeras som arbetstagare medför detta vissa arbetsrättsliga och sociala rättigheter, vilka inte tillerkänns en uppdragstagare.¹³³ Eftersom det inte finns någon legaldefinition av begreppet arbetstagare i svensk rätt, fastställs en arbetares sysselsättningsstatus genom en helhetsbedömning utifrån objektiva omständigheter, med stöd av kriterier framarbetade i förarbeten, praxis och litteratur.¹³⁴ Dessa kriterier kan tala för att det rör sig om antingen ett anställningsförhållande eller ett uppdragsförhållande, men de tjänar inte som lagstadgade rekvisit som måste vara uppfyllda för att en arbetare ska kunna tillerkännas en viss status.¹³⁵ Vilka grundläggande faktorer och mer specifika kriterier som talar för att det rör sig om ett anställningsförhållande har i litteraturen diskuterats av flera olika författare.¹³⁶ För besvarandet av uppsatsens frågeställningar saknas det anledning att djupgående redogöra för vilka kriterier som läggs till grund för helhetsbedömningen. Om läsaren önskar få mer information om dessa kriterier, hänvisas denne till kriterierna listade i Malmberg m.fl.¹³⁷ då plattformsutredningen i SOU 2026:3 bygger sin framställning på detta verk.¹³⁸

När domstolen har gjort en helhetsbedömning av de objektiva omständigheterna, och ett avtalsförhållande konstaterats utgöra ett anställningsförhållande, går den rättsliga kvalificeringen av avtalsförhållandet inte för parterna att ändra. Inom svensk arbetsrätt benämns

¹³² SOU 2026:3, s. 389 ff.

¹³³ Westregård (2016), s. 187 f.

¹³⁴ Källström, Malmberg, Johansson (2025), s. 26; jfr NJA 1949 s. 768 och AD 2005 nr 33.

¹³⁵ Källström, Malmberg, Johansson (2025), s. 26.

¹³⁶ Se t.ex. Adlercreutz (1964) kap. V. Gränsdragningen; Ds 2002:56, s. 110-117; Källström, Malmberg, Johansson (2025), s. 26-32; Westregård (2024), s. 40-49.

¹³⁷ Malmberg m.fl. (2018), s. 16-25.

¹³⁸ Se fotnot 7 i SOU 2026:3, s. 133.

detta som *arbetstagarbegreppets tvingande karaktär*.¹³⁹ Arbetsdomstolen har slagit fast att på grund av den gränsdragningsproblematik som kan uppstå mellan vad som utgör ett anställningsavtal respektive uppdragsavtal, kan vikt inte läggas vid hur parterna själva har valt att beteckna avtalsförhållandet. En sådan omständighet hade enligt domstolen inte varit förenligt med sådana tvingande rättsregler som syftar till att skydda arbetstagare.¹⁴⁰ Plattformsutredningen anser att den svenska regleringen uppfyller de krav som föreskrivs i artikel 4.2 plattformsdirektivet. Den helhetsbedömning som görs av objektiva omständigheter för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus, samt arbetstagarbegreppets tvingande karaktär, är enligt utredningen tillräckliga för att uppfylla principen om att sakförhållanden bör ha företräde.¹⁴¹

I ett anställningsförhållande, är utgångspunkten enligt svensk arbetsrätt, att det är arbetsgivaren, som i egenskap av motpart till arbetstagaren, ansvarar för de skyldigheter och krav som kan följa av anställningsavtalet. Talande för vem som är arbetsgivare är enligt Malmberg m.fl. den vars information lämnas till arbetstagaren enligt 6 c § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), den som ingått avtalet och den som fortlöpande betalar lön.¹⁴² Arbetsdomstolen har även slagit fast att flera aktörer kan ansvara för de skyldigheter arbetsgivare har gentemot en arbetstagare.¹⁴³ Plattformsutredningen framhåller i sin tur att:

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.

På grund av vad som nu tagits upp argumenterar utredningen för att svensk lagstiftning och praxis uppnår kravet i artikel 4.3 plattformsdirektivet, om att det i nationella rättssystem ska framgå vem eller vilka som ansvarar för arbetsgivarens skyldigheter.¹⁴⁴

I svensk rätt utgör en prövning av frågan om ett anställningsförhållande föreligger, som en delbedömning i samband med en prövning av andra materiella rättsregler.¹⁴⁵ Det finns även begränsade möjligheter att inom ramen för en civilrättslig process, begära en fastställsetalan om att ett anställningsförhållande föreligger. Trots att frågan om någon är att betrakta

¹³⁹ Malmberg m.fl. (2018), s. 19.

¹⁴⁰ Se t.ex. AD 2013 nr 92 där ett arbetsavtal betecknat ”uppdragsavtal” ansågs utgöra ett anställningsavtal av Arbetsdomstolen; jfr AD 2005 nr 16.

¹⁴¹ SOU 2026:3, s. 153.

¹⁴² Malmberg m.fl. (2018), s. 34 f.

¹⁴³ AD 2018 nr 29.

¹⁴⁴ SOU 2026:3, s. 153 f.

¹⁴⁵ Se t.ex. AD 2013 nr 92 där frågan om ett anställningsförhållande förelåg gjordes i samband med huruvida ett kollektivavtalsbrott hade förelegat enligt medbestämmandelagen.

som arbetstagare hittills inte har prövats ensamt, är plattformsutredningen av den uppfattningen att en sådan prövning ”är av avsevärd betydelse och kommer att påverka motparten i det rättsliga handlandet i förhållande till den som är motpart” på ett sådant sätt som Arbetsdomstolens praxis förutsätter.¹⁴⁶ Enligt utredningen torde således en sådan fastställsetalan inte avvisas av Arbetsdomstolen enligt 4 kap. 6 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Utredningen vill dock försäkra sig om att möjligheten att ensamt kunna få pröva frågan om fastställsetalan ska finnas för plattformsarbetare. Vilket är varför utredningen föreslår att en sådan uttrycklig lagregel ska införas i lagen om plattformsarbete.¹⁴⁷ I övrigt anser utredningen att kravet på lämpliga och ändamålsenliga förfaranden i plattformsdirektivet är uppfyllda och inte kräver kompletterande nationell reglering.¹⁴⁸

4.3.2 Anställningspresumtion

4.3.2.1 *Presumptionens utformning i tvister*

Kravet på tecken på ledning och kontroll enligt anställningspresumtionen i artikel 5 plattformsdirektivet, överensstämmer enligt Malmberg m.fl. med den svenska helhetsbedömningen vid fastställande av korrekt sysselsättningsstatus.¹⁴⁹ Denna uppfattning styrks även av vad som uttryckts i avgöranden från svenska domstolar.¹⁵⁰ I fyra mål från Kammarrätten i Göteborg, har frågan prövats om när tecken på ledning och kontroll föreligger mellan en person som utför plattformsarbete och en digital arbetsplattform. Dessa mål har berört plattformsföretagen Taskrunner¹⁵¹, Tiptapp¹⁵², Bolt¹⁵³ och Wolt¹⁵⁴ som genom digitala arbetsplattformar förmedlar tjänster på olika sätt. I kammarrättens avgöranden har frågan om huruvida ett anställningsförhållande föreligger, prövats i samband med frågan om arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen. I samtliga mål bedömde domstolen att ledning och kontroll inte hade förelegat. I *Bolt-målet* uttryckte domstolen att:

¹⁴⁶ SOU 2026:3, s. 141 f.; se även AD 2013 nr 19 för kraven på när en fastställsetalan ska tas upp till prövning, respektive avvisas.

¹⁴⁷ SOU 2026:3, s. 44 och 142.

¹⁴⁸ SOU 2026:3, s. 152 f.

¹⁴⁹ Malmberg m.fl. (2018), s. 24.

¹⁵⁰ Se NJA 1996 s. 311 där ”direktiv och kontroll” från huvudmannen till arbetaren utgjorde ett kriterium för att det rörde sig om ett anställningsförhållande; jfr AD 1990 nr 116 där Arbetsdomstolen ansåg att arbete utfört under ett bolags ”anvisningar” skulle läggas till grund för om denne var att anse som anställd i rättslig mening.

¹⁵¹ Kammarrätten i Göteborgs dom den 19 november 2021 i mål nr 4120-21.

¹⁵² Kammarrätten i Göteborgs dom den 9 december 2021 i mål nr 6394-21.

¹⁵³ Kammarrätten i Göteborgs dom den 8 februari 2024 i mål nr 3983-23.

¹⁵⁴ Kammarrätten i Göteborgs dom den 29 november 2024 i mål nr 7245-23.

Bolt varken leder eller fördelar arbetet och kontrollerar inte heller arbetet i mer än i mycket begränsad omfattning med koppling till plattformens funktionalitet, säkerhet och tillförlitlighet.

I domskälen anför domstolen bland annat att utförarens undertecknande av den digitala arbetsplattformens allmänna villkor, inte innebär att denne har ett faktiskt krav på sig för arbetsutförande. Att Bolt tillhandahåller utbildningsmaterial och kan begära in läkarintyg från arbetarna anser domstolen inte heller vara ett tecken på ledning och kontroll.¹⁵⁵ I *Wolt-målet* uppmärksammar domstolen de svårigheter som föreligger vid en bedömning av vad som egentligen utgör ett anställningsförhållande inom just gig-ekonomin, och medger att detta faktum ska tas i beaktning vid en helhetsbedömning. Domstolen ansåg dock att arbetsutförarna för Wolts verksamhet var så pass självständiga att de var att betrakta som egenföretagare och att tecken på ledning och kontroll inte förelåg i tillräckligt hög grad.¹⁵⁶ Westregård lyfter fram att, fastän att kravet på ledning och kontroll även återfinns i den svenska helhetsbedömningen, är det inte det enda kriteriet som ska beaktas. Hon framhåller att olika kriterier ges olika stor betydelse beroende på situation och rättsområde. Enligt artikel 5.1 plattformsdirektivet ska dock anställningspresumtionen utgå från nationell rätt, kollektivavtal och praxis, med beaktande av EU-domstolens praxis. Enligt Westregård torde en helhetsbedömning ur en svensk kontext således vara ändamålsenlig, men kan eventuellt stöta på problem när den ställs i relation till praxis från EU-domstolen och kan föranleda ett behov av förhandsavgöranden. Detta ankommer enligt författaren på nationell domstol att i framtiden avgöra.¹⁵⁷

För att anställningspresumtionen ska slå till krävs, som ovan angetts, att sakförhållandena tyder på att ledning och kontroll har utövats från den digitala arbetsplattformens sida. En sådan allmän presumptionsregel finns för svenskt vidkommande inte vid fastställande av korrekt sysselsättningsstatus. I nuläget åläggs den som hävdar sig vara arbetstagare att ensidigt presentera bevisning som styrker detta. Det är alltså upp till arbetstagaren att bevisa att ett anställningsförhållande föreligger utifrån den helhetsbedömningen av objektiva omständigheter.¹⁵⁸ Trots att en allmän presumptionsregel inom svensk arbetsrätt inte existerar, finns exempel på när liknande presumptionsregler som den i plattformsdirektivet används inom ramen för svenska förfaranden.¹⁵⁹ 6 kap. 3 § diskrimineringslagen (2008:567) föreskriver att den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering eller repressalier ska visa på *omständigheter som ger anledning att anta* att så är fallet. Om denne lyckas bevisa detta faller bevisbördan över på motparten att visa att diskriminering eller repressalier inte har förelegat. Samma bevisregel

¹⁵⁵ Se *Bolt-målet*, s. 28 f.

¹⁵⁶ Se *Wolt-målet*, s. 15 ff.

¹⁵⁷ Westregård (2024), s. 156 ff.

¹⁵⁸ Westregård (2024), s. 156 f.

¹⁵⁹ SOU 2026:3, s. 157.

gäller för den som enligt 3 kap. 5 § lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ”anser sig ha blivit hindrad att rapportera, utsatt för försök att hindra rapportering eller utsatt för repressalier”. Föreligger det *omständigheter som ger anledning att anta* att så är fallet, går ansvaret över på svaranden för att motbevisa detta.

Plattformsutredningen kommer, efter en samlad bedömning, fram till att svensk lagstiftning inte uppfyller kraven på den anställningspresumtion som anges i direktivet och föreslår således införandet av en sådan rättslig presumtion i lagen om plattformsarbete. Presumptionsregeln föreslås av utredningen ha en allmänt vid hållen utformning, med motiveringen att det går i linje med den helhetsbedömning som i svensk rätt görs vid fastställande av korrekt sysselsättningsstatus. Den framhåller även att med beaktande av gig-ekonomins dynamiska karaktär, är en mer generell bevisregel öppen för nya sätt att organisera arbete. Dessutom ska presumptionsregeln tolkas EU-konformt, i och med kravet på beaktande av EU-domstolens praxis, och då är ett införande av detaljerade beviskrav en sådan omständighet som kan försvåra arbetet för domstolarna. Vad avser innebörden av ledning och kontroll i den särskilda lagen, föreslås den motsvara vad som vid den svenska helhetsbedömningen av arbetstagarbegreppet, samt svensk domstolspraxis, avses med ledning och kontroll. För att visa på ledning och kontroll föreslår utredningen att beviskravet för detta ska vara, som i diskrimineringslagen och lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, *omständigheter som ger anledning att anta*. Det är enligt utredningen fördelaktigt att de bevis- och presumptionsregler i svensk rätt, som också grundar sig på andra EU-rättsakter, är utformade på liknande vis. Om en presumtion om anställning kan aktualiseras, ska domstolen utföra en helhetsbedömning av huruvida arbetet har utförts under huvudmannens ledning och kontroll samt omständigheter som åberopats av arbetaren, för att se om presumtionen kan brytas. Utredningen tillägger dessutom att även om en arbetstagare inte skulle kunna visa på omständigheter som ger anledning att anta att arbetet utförts under huvudmannens kontroll och ledning, kan denne fortfarande anses vara arbetstagare efter en helhetsbedömning där bevisbördan är delad.¹⁶⁰

Både Svenskt Näringsliv och Bolt ställer sig i sina remissvar relativt positiva till presumptionsregeln utformning. De framhåller dock att utformningen bör vara strikt hållen till den traditionella svenska helhetsbedömningen och Arbetsdomstolens rättspraxis i förhållande till vad ”tecken på ledning och kontroll” innebär. Detta för att underlätta för digitala arbetsplattformar och intermediärer när de ska presentera motbevisning av anställningspresumtionen. Båda aktörerna föreslår exempel på kriterier som ska intas i bedömningen vilket enligt Bolt ska göras i syfte att tydliggöra att

¹⁶⁰ SOU 2026:3, s. 155 ff.

anställningspresumtionen ska bygga på en faktiskt arbetsledning.¹⁶¹ Arbetstagarorganisationen LO ställer sig däremot mycket kritisk till förslaget på delad bevisbörda och anser i sitt remissyttrande att bevisbördan bör vara helt och hållet omvänd till förmån för plattformsarbetare. Enligt LO bör digitala arbetsplattformar och intermediärer bära hela bevisbördan eftersom det är de som har tillgång till de instrument som ger en faktiskt överblick för om arbetsledning föreligger.¹⁶²

4.3.2.2 *Arbetsmiljöverkets tillsynsärenden*

Plattformsutredningen föreslår att en särskild presumptionsregel ska gälla vid Arbetsmiljöverkets tillsynsärenden. I mål där Arbetsmiljöverket ska utreda om det föreligger ett arbetsmiljöansvar för den digitala arbetsplattformen är det avgörande huruvida plattformen är att anse som arbetsgivare eller ej, eftersom ett arbetsmiljöansvar först inträder då det finns arbetstagare på arbetsplatsen. Ett kontradiktoriskt tvåpartsförhållande uppkommer inte förrän en huvudman överklagar ett av Arbetsmiljöverkets beslut till förvaltningsdomstol. Anställningspresumtionen i tvistemål får på så vis ingen bäring i Arbetsmiljöverkets tillsynsärenden, då det inte finns någon motpart som kan bryta presumtionen om ett anställningsförhållande i denna del.¹⁶³ I stället föreslår utredningen att presumptionsregeln i Arbetsmiljöverkets tillsynsärenden i lagen om plattformsarbete, ska utformas så att:

[E]n 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.¹⁶⁴

Utredningen uppger att ledning och kontroll från den digitala arbetsplattformens sida innebär att den har ett bestämmande inflytande över plattformsarbetaren. Exempelvis över när, var och hur arbetet utförs. Indikationer som ges betydande roll anges även vara när ”plattformen bestämmer över eller övervakar när och var arbetet närmare utförs och det sätt på vilket arbetsuppgifterna genomförs”. För den digitala arbetsplattformen finns en möjlighet att bryta presumtionen om den kan visa på omständigheter som styrker att den inte är arbetsgivare i förhållande till plattformsarbetarna. Detta innebär att en aktiv handling från plattformens sida att tillföra uppgifter till utredningen som styrker att denna inte är arbetsgivare, krävs. Utredningen nämner att tillförandet av sådana uppgifter exempelvis kan ske i det stadiet då Arbetsmiljöverket kommunicerar ärendet till den digitala arbetsplattformen, innan ett beslut är fattat enligt bestämmelserna i

¹⁶¹ Svenskt Näringslivs remissyttrande (2026-03-27), s. 2 f.; jfr Bolt Services ABs remissyttrande (2026-03-31), s. 4.

¹⁶² LO:s remissyttrande (2026-03-30), s. 1 ff.

¹⁶³ SOU 2026:3, s. 159 f.

¹⁶⁴ SOU 2026:3, s. 44.

25 § förvaltningslagen (2017:900). Arbetsmiljöverket ska dock, enligt utredningen, inte ges möjlighet att vid sin handläggning kunna utfärda en fastställelse av sysselsättningsstatus.¹⁶⁵

4.3.2.3 *Ram för stödjande åtgärder*

Plattformsutredningen anser att den ram för stödjande åtgärder som ska ”säkerställa ett ändamålsenligt genomförande och iakttagande av den rättsliga presumtionen” enligt artikel 6 plattformsdirektivet, redan uppfylls i svensk rätt. Som övergripande motivering uppger utredningen att de fackliga förfaranden för övervakning av säkerställande av skyddsregler på arbetsplatser, som idag används inom svensk arbetsrätt, är tillräckliga. Utredningen hänvisar till att det inom andra branscher på den svenska arbetsmarknaden är tillräckligt med facklig närvaro och inflytande för att säkerställa efterlevnaden av arbetsvillkoren. På grund av förslaget om rätten till prövning av fastställsetalan och valet att inte föreslå en möjlighet att för myndigheter att på förhand kunna fastställa om någon är arbetstagare, anser utredningen att behovet av att myndigheter proaktivt ska kunna övervaka digitala arbetsplattformar enligt artikel 6 b) inte är nödvändigt. Den anser även att kravet på vägledning vid tillämpning av den rättsliga presumtionen för arbetsmarknadens parter enligt artikel 6 a), skulle stå i strid med valet att inte närmare definiera vilka kriterier som ska läggas till grund för den helhetsbedömning som ska göras vid tillämpningen av den rättsliga presumtionen. Det hade enligt utredningen stått i strid med den svenska arbetsmarknadsmodellen som den enligt kommittédirektivet¹⁶⁶ avser att värna. Till sist anser den även att den myndighetsövervakning som sker av Arbetsmiljöverket uppnår det avsedda syftet med artikel 6 och att ytterligare övervakning inte är nödvändig.¹⁶⁷

4.3.3 Skyddsåtgärder för personer som arbetar via en intermediär

För svenskt vidkommande har frågan om vem en person som utför plattformsarbete är anställd hos, prövats av Arbetsdomstolen i *Foodoradomen* år 2022. I målet hade en man ingått ett anställningsavtal med Foodora och varit tidsbegränsat anställd som cykelbud hos den digitala arbetsplattformen. När anställningsavtalet löpte ut undertecknade mannen i stället ett avtal med bemanningsföretaget Pay Salary, och arbetade per uppdrag som uthyrd till Foodora. Efter att den 21 juni 2021 blivit avstängd från den app genom vilken arbetspass delas ut av Foodora, ansåg sig mannen ha blivit uppsagd av Foodora och motiverade att en tillsvidareanställning hos budbolaget hade legat för handen då han fortfarande utförde uppdrag åt dem. Arbetsdomstolen fastställde i målet att mannen var att anse som

¹⁶⁵ SOU 2026:3, s. 160 f.

¹⁶⁶ Dir. 2024:116, s. 1.

¹⁶⁷ SOU 2026:3, s. 171 ff.

behovsanställd hos bemanningsföretaget och att han lagligen blev uthyrd som arbetskraft till Foodora för tillfälliga uppdrag. Eftersom domstolen inte ansåg att mannen varit anställd hos Foodora, hade inte heller en uppsägning ägt rum. Anmärkningsvärt i avgörandet var att domstolen höll sig till reglerna om bemanningsföretag och hur helhetsbedömningen avseende kriterierna på ledning och kontroll ser ut utifrån detta perspektiv. Arbetsdomstolen medgav att mannen hade utfört arbetet under Foodoras ledning och kontroll, men att detta är en naturlig del och ett sedvanligt agerande inom bemanningsbranschen.¹⁶⁸ Fritz m.fl. uttrycker att Arbetsdomstolen i målet inte beaktade EU-rätten och dess bakomliggande syften med Europaparlamentet och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillräckligt. Det vill säga att även tillgodose arbetstagarnas behov av anställningstrygghet och möjlighet till fast anställning hos kundföretaget. Författarna framhåller dessutom att domstolen, vid bedömningen av huruvida en anställningsförhållande föreligger, lade en stor del av bedömningen på avtalskonstruktionerna parterna emellan i stället för att beakta de faktiska omständigheterna i arbetsförhållandets natur. Något som går emot den sedvanliga helhetsbedömningen inom svensk arbetsrätt. Det blev därför i målet inte någon prövning av huruvida avsikten med att föra över mannen till bemanningsföretaget, för att sedan hyra in honom som arbetskraft, från Foodoras håll, var ett sätt att kringgå sina skyldigheter som arbetsgivare.¹⁶⁹

Enligt artikel 3 plattformsdirektivet, som föreskriver att samma skydd ska gälla för den som arbetar via en intermediär som för den som har ett avtalsförhållande med den digitala arbetsplattformen, saknas enligt utredningen motsvarande reglering i svensk rätt. För fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för de som arbetar via en intermediär föreslås därför införande av en bestämmelse i lagen om plattformarbete. Vid bedömningen av huruvida intermediären utövar ledning och kontroll över personen som utför plattformarbete, ska även tecken på ledning och kontroll från den digitala arbetsplattformens sida, beaktas. Utredningen menar att den digitala arbetsplattformen indirekt kan utöva ledning och kontroll via den digitala arbetsplattformen, varför det är viktigt att i bedömningen kunna tillgodoräkna plattformens ageranden.¹⁷⁰ Enligt LO:s remissyttrande är detta av stor vikt, särskilt inom transportsektorn. De uttrycker att för svenskt vidkommande är förekomsten av egenanställningsföretag och andra mellanhänder som egentligen styrs av digitala arbetsplattformars algoritmiska verksamhetsledning, ett reellt problem. Denna företeelse får som konsekvens att digitala arbetsplattformar undkommer sitt arbetsgivaransvar, trots att de, de facto, utövar ledning och kontroll över arbetaren.¹⁷¹ Även Svenska Transportarbetareförbundet uttrycker i sitt remissyttrande att det är

¹⁶⁸ AD 2022 nr 45; jfr Westregård (2024), s. 53 ff.

¹⁶⁹ Fritz m.fl. (2023); Fritz (2025), s. 33; Westregård (2024), s. 53 ff.

¹⁷⁰ SOU 2026:3, s. 43, 124 f. och 167 ff.

¹⁷¹ LO:s remissyttrande (2026-03-30), s. 4.

mellanhänderna som är det verkliga problemet. Fackförbundet anser att det för att komma till bukt med problematiken kring trygga arbetsvillkor för personer som utför plattformsarbete, behöver detta problem i första hand åtgärdas.¹⁷²

Utredningen anser det även nödvändigt att i andra delar i lagen om plattformsarbete, införa skyddsbestämmelser för de som arbetar via en intermediär. Bland annat ska det enligt utredningen finnas möjlighet att föra en talan om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för den som arbetar via en intermediär. Vidare ska Arbetsmiljöverket tillämpa en särskild presumtion i dessa fall. Ett solidariskt betalningsansvar kan dessutom aktualiseras om en digital arbetsplattform är skadeståndsskyldig gentemot en plattformsarbetare då plattformen har ett avtalsförhållande med en intermediär.¹⁷³ Att införa ett solidariskt betalningsansvar för intermediärer och digitala arbetsplattformar anser LO vara förenligt med syftet att skydda även de plattformsarbetare som arbetar via intermediärer.¹⁷⁴ Svenskt Näringsliv anser dock att de nuvarande förfarandereglererna är tillräckliga. Det vill säga att personen i första hand kräver ersättning från den part denne har ett avtalsförhållande med, och först om så inte är möjligt, från en annan relevant part.¹⁷⁵ Även Arbetsdomstolen uttrycker i sitt remissyttrande en oro för att ett införande av solidariskt betalningsansvar kommer att vara tvistedrivande och anses i sammanhanget onödigt.¹⁷⁶

4.4 Förbättrat skydd av personuppgifter i plattformsarbete

Vad avser regleringen av förbättrat skydd av personuppgifter i den särskilda lagen, konstaterar utredningen att det finns två motstridiga intressen vid implementeringen av plattformsdirektivet. Å ena sidan ska det eftersträvasvärda vara att unionens medlemsstater gör likartade bedömningar av bestämmelserna, som i sin tur leder till liknande reglering i nationell rätt. Å andra sidan är det för svensk lagstiftare okänt hur dessa bestämmelser valts att regleras i annan nationell rätt, och således omöjligt att kunna göra en likartad implementering. Utredningen menar att det andra alternativet stöds av kommittédirektivets¹⁷⁷ instruktioner om att vid implementeringen av plattformsdirektivet, värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och att utredningen själv ska föreslå ett implementeringsalternativ som går i linje med den svenska arbetsrätten och dataskyddslagstiftningen.¹⁷⁸ Efter att ha mottagit underlag från en expert från

¹⁷² Svenska Transportarbetareförbundets remissyttrande (2026-03-30), s. 2 ff.

¹⁷³ SOU 2026:3, s. 44, 55, 124 f., 167 ff. och 343 ff.

¹⁷⁴ LO:s remissyttrande (2026-03-30), s. 4.

¹⁷⁵ Svenskt Näringslivs remissyttrande (2026-03-27), s. 6.

¹⁷⁶ Arbetsdomstolens remissyttrande (2026-03-24), s. 2 f.

¹⁷⁷ Se dir. 2024:116, s. 1.

¹⁷⁸ SOU 2026:3, s. 182 f.

IMY, och gjort en tolkning av artikel 24.1 och skälen till plattformsdirektivet, står det för utredningen klart att inte allt i artiklarna 7-11 i direktivet utgör dataskyddsfrågor. Med bakgrund av vad som ovan anförts, menar plattformsutredningen att det inte är ett lämpligt alternativ att låta nämnda artiklar implementeras på samma sätt som i direktivet. Det vill säga utan en uppdelning av vad som avser dataskydd och ej. Enligt utredningen är det inte att föredra att överlåta till IMY att själva avgöra vad som är dataskyddsfrågor, eftersom detta hade inneburit en mindre förutsägbar reglering av direktivet, samt en risk för ett ökat antal tvister i frågan. Det är för tillsynsmyndighetens skull fördelaktigt att i den särskilda lagen dela upp vad som omfattas av IMY:s tillsynsansvar och vad som inte gör det.¹⁷⁹ I sitt remissyttrande uttrycker IMY att även om förslaget innebär ett ytterligare tillsynsansvar för myndigheten, torde det i nuläget vara hanterbart inom det befintliga ramanslaget. IMY framhåller dock en reservation för att de efter lagförslaget trätt i kraft, och konsekvenserna kan utläsas, kan återkomma om behov av extra resurser bedöms nödvändigt.¹⁸⁰

Det finns, enligt utredningen, ett visst utrymme för medlemsstaten att göra antingen en extensiv eller restriktiv tolkning av artiklarna 7-11 plattformsdirektivet avseende vad som utgör dataskyddsfrågor. Utredningen väljer att gå på det senare alternativet och inte klassificera mer än nödvändigt vad som är frågor om dataskydd. Den tar således beslutet att i den föreslagna lagen dela upp plattformsdirektivets artiklar om algoritmisk verksamhetsledning i två:

- i) 3 kap. Dataskyddsfrågor vid algoritmisk verksamhetsledning, och
- ii) 4 kap. Inflytande vid algoritmisk verksamhetsledning.¹⁸¹

Vägledning i vad som utgör dataskyddsfrågor har utredningen inledningsvis hämtat i om det finns motsvarande reglering i EU:s dataskyddsförordning.¹⁸² Eftersom att uppsatsen redan har behandlat hur plattformsdirektivet ställs mot EU:s dataskyddsförordning i avsnitt 3.3.1 och hur direktivet utvidgar skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformarbete, kommer nedanstående kapitel inte vidareutveckla hur utredningens förslag på bestämmelser i lagen om plattformarbete står i kontext till motsvarande bestämmelser i EU:s dataskyddsförordning. För en översikt av vilka bestämmelser i artiklarna 7-11 plattformsdirektivet som hänför sig till vilket kapitel i lagen om plattformarbete, hänvisas läsaren även till utredningens tabell.¹⁸³

¹⁷⁹ SOU 2026:3, s. 182 ff.

¹⁸⁰ Integritetsskyddsmyndighetens remissyttrande (2026-03-31), s. 2.

¹⁸¹ SOU 2026:3, s. 44-51 och 183 ff.

¹⁸² SOU 2026:3, s. 185.

¹⁸³ SOU 2026:3, s. 287.

Flera arbetsmarknadsparter uttrycker i sina remissyttranden en oro för gränssnittet mellan den nya regleringen i lagen om plattformsarbete och den befintliga lagstiftning som dels reglerar dataskyddsfrågor, dels arbetsrättsliga sådana. Svenskt Näringsliv och Bolt menar att befintliga bestämmelser i EU:s dataskyddsförordning, som reglerar rätten till skydd av personuppgifter, överlappas med liknande bestämmelser i lagen om plattformsarbete. Remissinstanserna uttrycker en oro kring överimplementering i denna del.¹⁸⁴ Saco delar delvis denna uppfattning och menar dessutom att många av utredningens förslag i huvudsak framstår som förtydliganden av redan gällande rätt. Arbetstagarorganisationen anser det riskabelt och problematiskt med en sådan detaljrik parallell reglering i förhållande till den i stora delar teknikneutrala medbestämmandelagen.¹⁸⁵ Saco och den juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet ställer sig båda kritiska till uppdelningen av dataskyddsfrågor och arbetsrättsliga frågor i två separata kapitel. Som skäl anges att dessa två rättsområden i stor utsträckning är sammankopplade, vilket kan skapa en gränsdragningsproblematik för plattformsarbetare, digitala arbetsplattformar och tillsynsmyndigheter. Det innebär att det blir svårare att urskilja vilka rättigheter och skyldigheter respektive part har.¹⁸⁶

4.4.1 Algoritmisk verksamhetsledning – Dataskyddsfrågor

4.4.1.1 *Förbud mot behandling av vissa personuppgifter*

Inledningsvis framhåller utredningen att förbudet mot behandling av vissa personuppgifter i artikel 7 plattformsdirektivet kräver kompletterande bestämmelser i svensk rätt då EU:s dataskyddsförordning inte anses tillräcklig. Med hänvisning till artikelns avsaknad av hänvisning till nationell rätt, dess nästintill fulla koherens av begreppsdefinitioner i relevanta bestämmelser i EU:s dataskyddsförordning, samt betydelsen av att varken ha en alltför tillåtande eller strikt begreppsutformning i relation till andra EU-länder, föreslår utredningen en så likartad utformning av bestämmelsen som möjligt. Plattformsutredningen går dock utöver regleringen av direktivsbestämmelsen om behandling av biometriska uppgifter. Den menar att ett förbud mot så kallad *en-till-en-verifiering*, det vill säga en jämförelse av biometriska uppgifter som rör en person men inte flera, skulle medföra betydande svårigheter för många digitala arbetsplattformar.¹⁸⁷ Med stöd i plattformsdirektivets skäl¹⁸⁸ väljer utredningen därför att i lagen om plattformsarbete, införa en undantagsregel som föreskriver att:

¹⁸⁴ Svenskt Näringslivs remissyttrande (2026-03-27), s. 4.; jfr Bolt Services ABs remissyttrande (2026-03-31), s. 7 f.

¹⁸⁵ Sacos remissyttrande (2026-03-31), s. 3 f.

¹⁸⁶ Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitets remissyttrande (2026-03-31), s. 2.; jfr Sacos remissyttrande (2026-03-31), s. 3 f.

¹⁸⁷ SOU 2026:3, s. 190 ff. och 429.

¹⁸⁸ Plattformsdirektivet, skäl 41.

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.¹⁸⁹

Inom regleringen av förbudet mot behandling av vissa personuppgifter följer även att personer som utför plattformarbete inte kan samtycka till behandlingen av dennes personuppgifter.¹⁹⁰ Utredningen har valt att i sitt förslag till den särskilda lagen ge uttryck för denna princip i författningskommentaren.¹⁹¹

4.4.1.2 Informationsplikt och dataportabilitet

I 6 c § anställningsskyddslagen finns en reglering kring när arbetsgivare ska informera arbetstagare om anställningsvillkoren. Bestämmelsen har, de facto, utformats i samband med implementeringen av bland annat Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i syfte att förbättra de svenska arbetsvillkoren på ett direktivkonformt sätt.¹⁹² Informationsplikten, i den omfattning som artikel 9 plattformsdirektivet föreskriver, saknar dock enligt utredningen motsvarighet i svensk gällande rätt. Nämda bestämmelse i anställningsskyddslagen tar enligt utredningen sikte på information av annat slag än vad som omfattas av plattformsdirektivet. Dessutom omfattar bestämmelsen enbart arbetstagare och inte den utökade personkrets som föreskrivs i plattformsdirektivet. Utredningen föreslår därför en särskild reglering av informationsplikten i lagen om plattformarbete.¹⁹³ Enligt utredningen rör artikel 9.1-9.5 dataskydd på det sätt som med hänvisning till artikel 24.1, gäller lämnande av information till personer som utför plattformarbete. Även artikel 9.6 om dataportabilitet utgör enligt utredningen en dataskyddsfråga. Däremot rör bestämmelsernas reglering om lämnande av information till berörda arbetstagarorganisationer i artiklarna 9.1-9.5 och 14, inflytandefrågor och ska placeras i 4 kap. lagen om plattformarbete.¹⁹⁴

I frågan om transparens och informationsskyldighet gentemot behöriga myndigheter enligt artikel 16 och 17 plattformsdirektivet, anser utredningen att motsvarande reglering inte heller här finns i svensk rätt. Den framhåller att det endast finns viss reglering av anmälningsskyldighet i några svenska lagar, exempelvis som en konsekvens av införlivande av andra EU-

¹⁸⁹ SOU 2026:3, s. 45.

¹⁹⁰ Se uppsatsens kapitel 3.3.1 om samtyckesreglering i plattformsdirektivet; jfr plattformsdirektivet, skäl 39.

¹⁹¹ SOU 2026:3, s. 427.

¹⁹² Prop. 2021/22:151, s. 187 ff.

¹⁹³ SOU 2026:3, s. 215.

¹⁹⁴ SOU 2026:3, s. 48 ff., 218 ff., 220 ff. och 281.

direktiv.¹⁹⁵ En generell avsaknad av informationsplikt hänför sig i grunden till den svenska arbetsrättens reglering av arbetsmarknaden genom fackligt inflytande, vilket skapat en avsaknad av myndighetsövervakning och informationsplikt gentemot myndigheter i den utsträckning som avses i plattformsdirektivet.¹⁹⁶ Enligt bestämmelserna i lagen om plattformarbete ska Arbetsmiljöverket vara den myndighet som digitala arbetsplattformar ska anmäla uppgifter till. Informationen ska dessutom lämnas till berörd arbetstagarorganisation. Utredningen föreslår även att informationen, oavsett storleken på företaget, ska uppdateras minst var sjätte månad samt varje gång villkoren väsentligen förändras. Utredningen har här valt att inte nyttja undantagsbestämmelsen för små- och medelstora företag som tillåter en mindre frekvent rapportering av information. Detta är ett val som bland annat har kritiserats av Svenskt Näringsliv. De uppger i sitt remissyttrande att en lika konstant rapporteringsskyldighet för små- och medelstora företag, som för stora sådana, leder till en betungande administrativ börda för de berörda företagen.¹⁹⁷ Vad avser omfattningen av information, måste viss information lämnas av plattformen (exempelvis antalet personer som utför arbete, deras avtalsförhållanden och sysselsättningsstatus och arbetsplattformens allmänna villkor som tillämpas på avtalen), medan viss information endast ska lämnas på begäran (exempelvis genomsnittligt antal arbetade timmar per person per vecka).¹⁹⁸

Utredningen framhåller att det i plattformsdirektivet även saknas en uttrycklig reglering av sekretess. Med hänvisning till instruktionerna i kommittédirektivet,¹⁹⁹ väljer utredningen att föreslå vissa åtgärder i lag som ska säkerställa och underlätta regleringen av sekretess vid plattformarbete. Bland annat uttrycker utredningen att, i och med införandet av plattformsdirektivet, kommer digitala arbetsplattformar behöva utveckla nya arbetssätt för att kunna arbeta och kommunicera med berörda arbetstagarorganisationer. Att reglera ett sådant förfarande för digitala arbetsplattformar, på samma sätt som i medbestämmandelagen, torde underlätta interaktionen arbetsmarknadsparterna emellan. Utredningen föreslår således att en hänvisning i lagen om plattformarbete ska göras till 21 och 22 §§ medbestämmandelagen. Även en hänvisning till 56 § medbestämmandelagen ska införas i syfte att följa medbestämmandelagens regler om skadeståndspåföljder för överträdelser. Utredningen föreslår utöver en hänvisning till medbestämmandelagen också införandet av en ny bestämmelse i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Detta då det föreligger en avsaknad av sekretessreglering av enskildas affärs- eller

¹⁹⁵ Se t.ex. prop. 2012/13:71 om införande av anmälningsskyldighet i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

¹⁹⁶ Se SOU 2026:3, s. 292 ff.; jfr uppsatsens avsnitt 4.3.2.3 och utredningens resonemang kring artikel 6 plattformsdirektivet om en ram för stödjande åtgärder.

¹⁹⁷ Svenskt Näringslivs remissyttrande (2026-03-27), s. 5.

¹⁹⁸ SOU 2026:3, s. 298-306.

¹⁹⁹ Se dir. 2024:116, s. 1; jfr uppsatsens kapitel 4.1 för instruktioner för implementering av plattformsdirektivet i svensk rätt.

driftsförhållanden gällande ärenden enligt lagen om plattformarbete. Utredningen noterar att en sådan ny sekretessbestämmelse sannolikt kräver närmre utredning, men föreslår en ny bestämmelse genom 28 kap. 15 a § offentlighets- och sekretesslagen, med följande lydelse:

Sekretess gäller hos Arbetsmiljöverket och domstol i ärende enligt lagen (2026:000) om plattformarbete 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.²⁰⁰

4.4.1.3 *Mänskligt beslutsfattande och förklaring av beslut*

För att uppnå en ändamålsenlig implementering av plattformsdirektivets krav på mänskligt beslutsfattande i artikel 10.5, krävs enligt utredningen en kompletterande bestämmelse om detta i lagen om plattformarbete. Utredningen framhåller att det för svenskt vidkommande, inte finns något krav på att vissa beslut ska fattas av en människa i anställningsskyddslagen. Det går att jämföra de beslut som uppräknas i artikel 10.5 med reglerna för uppsägningar och avskedningar i svensk rätt. Utredning uttrycker bland annat att vissa formkrav följer av 8-10, 19 och 20 §§ anställningsskyddslagen från arbetsgivarens sida, men på grund av avsaknaden av ett generellt krav på mänskligt beslutsfattande, saknas tillräcklig motsvarande reglering i svensk lag.²⁰¹

I samband med regleringen av rätten till förklaring och skriftlig redogörelse av beslut i lagen om plattformarbete, bör frågan om vilka liknande rättigheter och skyldigheter som gäller för parter inom andra verksamhetsområden enligt svensk arbetsrätt, diskuteras.²⁰² Det svenska traditionella anställningsförhållandet präglas av den så kallade *arbetsledningsrätten*. Den innebär att arbetsgivaren ensidigt och fritt leder och fördelar arbetet, medan arbetstagaren utför det arbete den blir tilldelad inom ramen för sin lydnadsplikt. Huvudregeln är att en arbetsgivare inte behöver förklara de beslut som fattas inom dennes arbetsledningsrätt, med undantag för vissa inskränkningar i lag.²⁰³ Det föreligger exempelvis en rätt för arbetstagare att erhålla förklaring av beslut efter begäran vid uppsägning respektive avskedande i enlighet med 9 och 19 §§ anställningsskyddslagen. Sådan förklaring kan enligt 19 § begäras både muntligen och skriftligen. Arbetsdomstolen har även uttryckt, att inom ramen för *bastubadarprincipen*, inbegrips en rätt för arbetstagare att ifrågasätta beslut i fall av särskilt ingripande omplaceringar motiverade av personliga skäl. Med arbetstagarens rätt till ifrågasättande, följer en förklaringsskyldighet för arbetsgivaren till

²⁰⁰ SOU 2026:3, s. 57 och 306-311.

²⁰¹ SOU 2026:3, s. 49 f. och 234 ff.

²⁰² SOU 2026:3, s. 246.

²⁰³ Rönmar (2004), s. 45 ff. och 63.

varför omplaceringen haft godtagbara skäl.²⁰⁴ För uppdragstagare saknas dock helt och hållet en lagstadgad rätt till förklaring av beslut i svensk arbetsrättslagstiftning. Plattformsutredningen uttrycker att det närmaste uppdragstagare kommer rätten till att få förklaring av beslut är de rättigheter som föreskrivs i EU:s dataskyddsförordning. Sammanfattningsvis konstaterar utredningen att mycket i plattformsdirektivet, i stor utsträckning, skiljer sig från vad som normalt följer av den svenska arbetsledningsrätten. Den uttrycker att plattformsdirektivet avser att reglera arbetsledningen inom gigeconomien på ett nytt sätt. Detta innebär att direktivet utvidgar möjligheter för plattformsarbetare om rätt till både förklaring, omprövning och rättelse av beslut, på ett sätt som hittills varit främmande för de svenska arbetsmarknadsparterna.²⁰⁵

Frågan blir därför hur den svenska arbetsledningsrätten ska möta bestämmelsen om mänsklig granskning i artikel 11 plattformsdirektivet. Enligt utredningen utgör vad som i artikel 11.1 avses med rätt till skriftlig redogörelse och tydlig förklaring, dataskyddsfrågor. Vad som i artikel 11 reglerar tillhandahållande av en kontaktperson, rätt till omprövning respektive rättelse av beslut, faller dock enligt utredningen inom tillämpningsområdet för inflytandefrågor.²⁰⁶ Det mest utmärkande i utredningens förslag för regleringen av dataskyddsfrågor i artikel 11.1 är att de beslut som kräver en skriftlig redogörelse, ska vara av *väsentlig betydelse* för den berörda parten och anger först i författningskommentaren till bestämmelsen att de beslut som omfattas är de som tas upp i artikel 11.1 andra stycket plattformsdirektivet.²⁰⁷ Svenskt Näringsliv har i sitt remissyttrande uttryckt att utredningens val att i lagen om plattformsarbete införa ett krav på beslut av väsentlig betydelse, i stället för en uppräkningslista i paragraferna, kan riskera att omfatta mer än vad direktivets krav föreskriver. Svenskt Näringsliv anser att en mer ändamålsenlig implementering av artikel 11.1 hade varit att i lagtexten inkludera den uppräkningslista i direktivbestämmelsen.²⁰⁸

4.4.1.4 Konsekvensbedömning

Enligt skälen till plattformsdirektivet bör digitala arbetsplattformar alltid genomföra konsekvensbedömningar avseende dataskydd, och inom denna bedömning, inhämta synpunkter från berörda plattformsarbetare samt dess representanter.²⁰⁹ Plattformsutredningen motiverar i sitt betänkande att när en plattformsarbetare har valt att ansluta sig till en arbetstagarorganisation, medföljer en vilja att organisationen ska företräda arbetaren och tillgodose dennes intressen. Det är enligt utredningen således inte nödvändigt att, i fall

²⁰⁴ AD 1978 nr 89; jfr SOU 2026:3, s. 247.

²⁰⁵ SOU 2026:3, s. 249 ff.

²⁰⁶ Se uppsatsens kapitel 4.4.2.3 för vidare reglering av artikel 11 plattformsdirektivet i jämförelse med svensk rätt.

²⁰⁷ SOU 2026:3, 48 f., 253 f., 263 f. och 439.

²⁰⁸ Svenskt Näringslivs remissyttrande, s. 4.

²⁰⁹ Plattformdirektivet, skäl 43.

där berörd arbetstagarorganisation finns, i samband med att en konsekvensbedömning ska genomföras också inhämta synpunkter från plattformsarbetaren själv. Bestämmelsen i lagen om plattformarbete föreslås därför utformas på det sätt att synpunkter i första hand ska inhämtas från berörd arbetstagarorganisation i samband med konsekvensbedömningar, och i andra hand av plattformsarbetaren själv, under omständigheter då en sådan berörd organisation inte finns.²¹⁰ I övrigt har utredningen valt att utforma de nationella bestämmelserna avseende konsekvensbedömningar på ett sätt som ansluter sig till direktivets ordalydelse. Bland annat genom att hänvisa till artikel 35 EU:s dataskyddsförordning. Detta ”för att tydliggöra kravet och även placera inhämtandet av synpunkter i sitt sammanhang”.²¹¹ För svenskt vidkommande styrks även detta förfarande i den av IMY presenterade vägledningen vid konsekvensbedömningar. I vägledningen beskrivs vikten av inhämtande av synpunkter vid konsekvensbedömningar, särskilt vad avser behandling som ”påverkar ett stort antal registrerade, omfattar känsliga personuppgifter eller innebär automatiskt beslutsfattande”.²¹²

4.4.2 Algoritmisk verksamhetsledning – Inflytandefrågor

4.4.2.1 Information och samråd

I svensk arbetsrätt följer olika skyldigheter gällande information och samråd för arbetsgivare som är kollektivavtalsbundna respektive de som inte är det. I 10 § medbestämmandelagen regleras den så kallade *allmänna förhandlingsrätten*. Den innebär en rättighet för såväl arbetstagarorganisation som arbetsgivare/arbetsgivarorganisation att påkalla förhandling med motparten. Den allmänna förhandlingsrätten gäller för frågor som rör förhållandet mellan en arbetsgivare och en medlem i en fackförening som antingen är eller har varit anställd hos arbetsgivaren. Arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal har även vissa andra förpliktelser gentemot arbetstagarorganisationer enligt 13 § (förhandlingsskyldighet i vissa frågor) och 19 a § (informationsplikt) medbestämmandelagen. För kollektivavtalsbundna arbetsgivare följer bland annat en primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen. Den förpliktar arbetsgivare att förhandla med den arbetstagarorganisation som denne har kollektivavtal med, innan beslut om viktigare förändringar av verksamheten, eller organisationens arbetstagares anställningsförhållanden, fattas. Ytterligare bestämmelser för arbetsgivare med kollektivavtal återfinns exempelvis i 12 § (rätten för kollektivavtalsbundna fackföreningar att påkalla förhandling) och 19 § (informationsplikt från arbetsgivaren och rätt till granskning av verksamhetens handlingar av den kollektivavtalsbundna

²¹⁰ SOU 2026:3, s. 49.

²¹¹ SOU 2026:3, s. 204 ff.

²¹² Se IMY (2025), ‘Vägledning vid konsekvensbedömning – En praktisk guide’, s. 48, tillgänglig på <https://www.imy.se/globalassets/dokument/vagledningar/en-praktisk-guide.pdf> (besökt 2026-05-16).

arbetstagarorganisationen) medbestämmandelagen.²¹³ Sammanfattningsvis kan det konstateras att förhandlingsskyldigheten för arbetsgivare med kollektivavtal är betydligt mer långtgående än den för arbetsgivare som inte är kollektivavtalsbundna. Enligt plattformsutredningen uppfylls kravet i artikel 13.2 plattformsdirektivet avseende arbetsgivare med kollektivavtal av svensk gällande rätt. För arbetsgivare utan kollektivavtal anser dock utredningen att svensk arbetsrätt inte är tillräcklig och föreslår ytterligare reglering i lagen om plattformsarbete. I bestämmelsen ska en hänvisning göras till den primära förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen, vilket även medför att bestämmelsen är semidispositiv enligt 4 § samma lag.²¹⁴

Enligt artikel 13.3 plattformsdirektivet ska representanter för plattformsarbetstagare ha rätt till biträde av experter inom förhandlingsrättens ramar. Svensk arbetsrätt saknar en sådan generell reglering, men företeelsen förekommer i bland annat ramavtal²¹⁵ och i vissa lagar som genomfört EU-direktiv.²¹⁶ Avsaknaden av en generell reglering av rätten till expertbiträde innebär enligt utredningen att digitala arbetsplattformar, de anställda hos huvudmannen och dess representanter inte kan garanteras en sådan rättighet på det sätt som föreskrivs i direktivet. En ny semidispositiv bestämmelse, med möjlighet till avvikande reglering i kollektivavtal, föreslås därför införas i lagen om plattformsarbete. Bestämmelsen ska gälla i förhållande till möjlighet till biträde av experter och i vilken utsträckning den digitala arbetsplattformen ska ersätta kostnaderna för expertens deltagande.²¹⁷ Utredningen yttrar sig även om rätten till representation för uppdragstagare i artikel 15 plattformsdirektivet. Den framhåller att det inte finns motsvarande reglering i svensk rätt. Det föreslås införande av en bestämmelse som ska reglera inom vilket tillämpningsområdet, och för vilka bestämmelser, representanter för uppdragstagare ska kunna utöva sina rättigheter.²¹⁸

4.4.2.2 *Mänsklig kontroll*

Inom ramen för vad som avses med mänsklig kontroll av automatiska övervaknings- och beslutssystem i artikel 10, uppkommer frågor som hänför sig till diskrimineringsrätt, arbetsrätt och dataskydd. Angående diskrimineringsrätt identifierar utredningen att flera av de åtgärder som utpekats i artikel 10, överensstämmer med vad som redan regleras i 3 kap. diskrimineringslagen om aktiva åtgärder. Utredningen finner det dock

²¹³ Malmberg m.fl. (2018), s. 97 ff.

²¹⁴ SOU 2026:3, s. 275 ff.

²¹⁵ Se 12 § i Utvecklingsavtalet mellan dåvarande SAF (idag Svenskt Näringsliv), LO och PTK som träffades den 15 april 1982, tillgängligt på bland annat <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/04/Svenskt-Naringsliv-PTK-1984-Utvecklingsavtal-1.pdf> (besökt 2024-04-20).

²¹⁶ Se t.ex. 23 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag.

²¹⁷ SOU 2026:3, 278 ff.

²¹⁸ SOU 2026:3, s. 51 och 282 ff.

nödvändigt att i den särskilda lagen reglera frågan om utvärderingar av diskriminering, då plattformsdirektivet även tar sikte på sådana digitala arbetsplattformar som inte sysselsätter någon arbetstagare, ett skydd som 3 kap. diskrimineringslagen inte kan säkerställa. Utredningen väljer att hålla bestämmelserna om mänsklig granskning och kontroll relativt direktivnära, och förpliktigar inte de digitala arbetsplattformarna att genomföra utvärderingar mer regelbundet än vad som föreskrivs i direktivets bestämmelser. Den väljer även att inte införa något krav på hur utredningarna ska gå till utan lämnar detta val till plattformarna själva. Med hänvisning till kommittédirektivets²¹⁹ instruktioner att värna arbetsmarknadens parter autonomi, föreslår utredningen att bestämmelserna som genomför artikel 10 plattformsdirektivet inte ska underställas myndighetsövervakning. I stället ska utvärderingar lämnas till berörda arbetstagarorganisationer vid en begäran.²²⁰ Eftersom personerna som har i uppdrag att utföra utvärderingarna arbetar på uppdrag av den digitala arbetsplattformen och inte för en arbetstagarorganisation eller i egenskap av skyddsombud, erhåller de inte det skydd som finns i bland annat medbestämmandelagen respektive arbetsmiljölagen.²²¹ Utredningen anser det således nödvändigt att i lagen om plattformarbete tillförsäkra dessa personer ett visst skydd mot disciplinåtgärder eller annan ogynnsam behandling på grund av sin utförda granskning.²²²

4.4.2.3 *Kontaktperson, omprövning och rättelse av beslut*

Bestämmelserna om tillhandahållande av en kontaktperson, rätt till omprövning respektive rättelse av beslut i artikel 11 plattformsdirektivet, anses inte i tillräcklig utsträckning motsvara några rättigheter som finns i existerande svensk arbetsrättslagstiftning. Mer ingående framhåller utredningen att det generellt sett inte föreligger någon rätt för en arbetstagare att diskutera beslut fattade av arbetsgivaren som hänför sig till den anställda. Arbetstagarorganisationer har en rätt att kalla till förhandling för att diskutera förhållanden mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt bestämmelser i medbestämmandelagen, vilket dock inte inkluderar uppdragstagare.²²³ I svensk arbetsrättslagstiftning saknas även en formell möjlighet att begära omprövning av uppsägning eller avskedning av en arbetstagare, som i sin tur skulle medföra en efterföljande rättsverkan. Enligt 34 och 35 §§ anställningsskyddslagen föreskrivs i stället en rätt för arbetstagare som blivit uppsagda, respektive avskedade, att påkalla tvisteförhandling med sin arbetsgivare, och yrka på att uppsägningen/avskedningen ska ogiltigförklaras av domstolen. En sådan talan kan även medföra en skadeståndsskyldighet enligt 38 och 38 a §§ samma lag. Vid utformningen av bestämmelsen om

²¹⁹ Dir. 2024:116, s. 1.

²²⁰ SOU 2026:3, s. 227 ff. och 389.

²²¹ SOU 2026:3, s. 227 ff.; se även Westregård (2024), s. 69.

²²² SOU 2026:3, s. 51.

²²³ Se uppsatsens kapitel 4.4.2.1 *Information och samråd*.

rätten till omprövning, konstaterar dock plattformsutredningen att eftersom direktivet inte lämnar några specifika begränsningar vad avser vilka beslut som får omprövas, väljer den inte heller att göra det. Den motiverar det med att det troligtvis grundar sig i ett medvetet val från EU:s sida att inte begränsa plattformsarbetares rätt till överklagan av beslut, vilket är varför den svenska lagstiftaren inte heller rekommenderas gå utöver detta syfte. Utredningen framhåller att det för svenskt vidkommande inte heller föreligger någon lagstadgad skyldighet för arbetsgivare att rätta felaktiga beslut, och om så inte är möjligt, i stället erbjuda ersättning. Närmare bestämmelser om vad som i artikeln ska avses med rättighetskränkning, hur en sådan bedömning ska gå till, storleken på eventuell ersättning eller skadeståndsförpliktelse, diskuteras i utredningen, men några uttryckliga regleringar om detta föreslås inte i lagen om plattformarbete.²²⁴

4.4.2.4 Säkerhet och hälsa

När det kommer till arbetsmiljöansvar regleras detta primärt i arbetsmiljölagen. Enligt 1 kap. 2 § arbetsmiljölagen inträder ett arbetsmiljöansvar för varje verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Arbetsmiljöansvaret inbegriper bland annat en skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen (3 kap. 2 § arbetsmiljölagen). Bestämmelsens första stycke ger uttryck för principen om att huvudansvaret för arbetsmiljön åvilar arbetsgivaren.²²⁵ Utöver detta finns det dock i 6 kap. arbetsmiljölagen bestämmelser om samverkanansvar för arbetsmiljön mellan arbetsgivare och arbetstagare som bland annat reglerar i vilka situationer ett skyddsombud ska finnas på arbetsplatsen (6 kap. 2 §). Som komplement till arbetsmiljölagen finns även regleringar om det systematiska arbetsmiljöarbetet i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.²²⁶ Artikel 12 plattformsdirektivet skiljer sig från flera andra artiklar i direktivet då den endast medför ett arbetsmiljöansvar för de digitala arbetsplattformar som sysselsätter arbetstagare. På grund av detta anser utredningen att svensk gällande rätt om arbetsmiljöansvar går i linje med plattformsdirektivets bestämmelser, och att myndighetsföreskrifter från Arbetsmiljöverket samt arbetsmiljölagen uppfyller direktivets krav.²²⁷

Arbetsmiljöverket uttrycker i sitt remissyttrande till SOU 2026:3 att förslaget kräver vissa justeringar för att myndigheten ska kunna säkerställa ett

²²⁴ SOU 2026:3, s. 50 f., 248 ff., 256 ff. och 264.

²²⁵ Se Dalekant och Weihe, Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 2 §, Karnov (JUNO) (besökt 2026-04-21).

²²⁶ Se t.ex. AFS 2023:1. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar*. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-grundlaggande-skyldigheter-for-dig-med-arbetsgivaransvar-afs2023-1.pdf> (besökt 2026-04-21).

²²⁷ SOU 2026:3, s. 266 ff.

ändamålsenligt utförande av sin tillsynsplikt. Tillsynsmyndigheten efterfrågar bland annat en integration med nuvarande arbetsmiljörättsliga regler i form av terminologi och arbetsgivarskyldigheter. Den anser även att ett utökat rådighetsansvar är nödvändig för att ett regelrätt tillsynsarbete ska kunna ske, även för verksamheter som bedrivs av intermediärer. Som ett steg i att uppnå detta efterfrågas en bestämmelse om att skyddsombud även ska ges befogenhet att agera å en uppdragstagares vägnar. Avslutningsvis framhåller Arbetsmiljöverket ett behov av rätt till särskilt bemyndigande för att kunna meddela verkställighetsföreskrifter. Detta anses nödvändigt för att kunna strukturera upp informationsflödet av uppgifter mellan de digitala arbetsplattformarna och tillsynsmyndigheten.²²⁸

4.5 Avslutande kommentarer

Med hänvisning till att Sverige inte vill riskera att bryta mot sina förpliktelser gentemot EU-rätten, uppger utredningen att handlingsalternativen har varit begränsade avseende implementeringsformen av plattformsdirektivet. Plattformsutredningen uttrycker att flertalet artiklar i plattformsdirektivet saknar motsvarande reglering i svensk rätt och att det därför ansetts nödvändigt att införa nya bestämmelser för att ändamålsenligt genomföra direktivets bestämmelser. Detsamma gäller de förslag som utredningen lämnat som går utöver vad plattformsdirektivet föreskriver.²²⁹

²²⁸ Arbetsmiljöverkets remissyttrande (2026-03-18), s. 3 ff.

²²⁹ SOU 2026:3, s. 73 f., 76, 386 och 389.

5 Analys och slutsatser

5.1 Inledning

Uppsatsen har haft till syfte att undersöka huruvida ett ändamålsenligt införlivande av plattformsdirektivet föreslås av plattformsutredningen i SOU 2026:3. För att kunna uppnå syftet skulle det, å ena sidan, undersökas om plattformsdirektivets skyddsintressen kunde tillförsäkras i det svenska betänkandet, å andra sidan, undersökas i vilken utsträckning betänkandet har förhållit sig till den svenska arbetsrätten och dess rättskällor. Syftet utkristalliserades sedan i följande frågeställningar för en systematiserad undersökning:

- (i) Vad inbegriper det skydd som plattformsdirektivet tillhandahåller?
- (ii) Kan SOU 2026:3 garantera plattformsdirektivets skyddsintressen genom föreslagen implementering i svensk rätt?
- (iii) Är plattformsutredningens förslag på reglering av plattformsdirektivet som anges i SOU 2026:3 ändamålsenligt ur ett svenskt arbetsrättsligt perspektiv?

Nedan kommer frågeställningarna att analyseras i samma ordning varav slutsatser dras i förhållande till de enskilda frågorna.

5.2 Plattformsdirektivets skyddsintressen

Så som anges i skälen till plattformsdirektivet, syftar regelverket till att uppnå två ömsesidigt förstärkande och oskiljaktigt förenade mål. Dels förbättrade arbetsvillkor för personer som utför plattformarbete, dels förbättrat skydd av personuppgifter i plattformarbete. Vad som i sammanhanget avses med ”förbättring” verkar sättas i relation till befintlig EU-rätt och medlemsstaternas nationella lagstiftningar i frågor som rör rättigheter och skyldigheter för aktörer inom gig-ekonomin. Förarbeten, litteratur och kommentarer till plattformsdirektivet försöker utröna vad som kräver förbättring och vilka medel som kan användas för att angripa problemen.

Av plattformsdirektivets skäl och bestämmelser att döma, verkar det främsta medlet för att åstadkomma förbättrade arbetsvillkor, vara att kunna fastställa korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformarbete. Det talas om distinktionen mellan äkta och falska egenföretagare. Äkta egenföretagare, det vill säga självständiga uppdragstagare med tjänsteavtal, verkar enligt direktivet inte vara i behov av förbättrade arbetsvillkor då tjänstesektorn inom plattformsekonomin redan tillgodoser denna grups

intressen. Att en digital arbetsplattform vill frångå sina arbetsrättsliga skyldigheter gentemot en arbetstagare är ingenting som en äkta egenföretagare berörs av. För denne är förmedlingstjänsten endast ett hjälpverktyg som används för att kunna fortsätta bedriva och utöka sin egen verksamhet. Problemet tycks i stället vara falska egenföretagare som står i maktobalans gentemot digitala arbetsplattformar och som går miste om arbetsrättsliga och sociala rättigheter. För att förbättra deras arbetsvillkor krävs enligt direktivet att det finns nationella rättsliga och administrativa förfaranden som med vissa hjälpmedel kan identifiera om det faktiskt rör sig om ett anställningsförhållande eller ej. De riktlinjer som föreskrivs i direktivet är att *principen om att sakförhållanden ska ha företräde* ska ligga till grund för helhetsbedömningen, att en rättslig motbevisbar anställningspresumtion ska användas vid förfarandena, att den digitala arbetsplattformens användning av automatiserade övervaknings- och beslutssystem ska intas i bedömningen, samt att en ram för stödjande åtgärder ska införas i de nationella rättssystemen. För att ytterligare säkerställa att direktivsbestämmelserna om förbättrade arbetsvillkor inte ska kunna kringgå, ska medlemsstaterna vid bedömningen även beakta EU-domstolens praxis. Med hänvisning till exempelvis domstolens mål *FNV Kunsten*, kan någon som klassificeras som egenföretagare enligt medlemsstaternas nationella rätt, ändå fastställas vara arbetstagare i enlighet med unionsrätten. Genom att hänvisa till EU-domstolens praxis garanteras det unionsrättsliga skyddet för falska egenföretagare, även när nationella rättsmedel är bristfälliga.

En indikator till varför EU vill förbättra arbetsvillkoren för personer som utför plattformsarbete kan grunda sig i att EU-domstolen för egen del haft problem med fastställande av korrekt sysselsättningsstatus när någon varken faller inom kategorin arbetstagare eller egenföretagare. I målet *Yodel* möttes EU-domstolen av kritik för att inte ha beaktat problematiken kring de reella avtalsförhållandena för plattformsarbetare. Möjligtvis införs plattformsdirektivet som ett hjälpmedel för EU-domstolen, som i sin tur ska kunna ge ledning i hur nationella domstolar ska döma, och för att även kunna underkänna domstolars bedömningar i mål om plattformsarbete. Att införa ett krav på att EU-praxis ska beaktas i den nationella bedömningen, samt möjligheten för medlemsstater att begära förhandsavgöranden, torde till synes vara ändamålsenlig med viljan om en "förbättring" och direktivkonformitet mellan medlemsstaternas interna rättsordningar.

Inom tillämpningsområdet för plattformsdirektivet krävs även att en viss diskussion förs om skyddsintressena för personer som arbetar via en intermediär. I sina skäl framhåller direktivet att risken för felklassificering av sysselsättningsstatusen är lika stor oberoende med vem plattformsarbetaren har ett avtalsförhållande med. Med anledning av en generell avsaknad av sådan uttrycklig reglering på EU-nivå, måste det framstå som uppenbart att

en ”förbättring” är att införa regler om sådana skyddsåtgärder i plattformsdirektivet.

Vad en ”förbättring” innebär utifrån ett dataskyddsperspektiv verkar av plattformsdirektivet skäl att döma i största mån gälla i förhållande till EU:s dataskyddsförordning. Förbättringen torde vara att extensivt utvidga de rättigheter som redan följer av EU:s dataskyddsförordning, till att bli mer ingripande för just digitala arbetsplattformar som sysselsätter arbetskraft i form av plattformsarbete. Detta genom att bland annat träffa även de som inte är arbetstagare. Skälen till att det krävs mer ingripande åtgärder för just plattformar verkar både i litteraturen och i skälen till direktivet bottna i bristen på transparens. Om plattformsarbetarna själva, och övriga arbetsmarknadsparter såsom representanter, myndigheter och domstolar inte får ta del av material från automatiserade övervaknings- och beslutssystem, försvåras rättssäkra förfaranden. En stor problematik verkar ligga i hur de digitala arbetsplattformarna använder automatiserat material i sitt beslutsfattande. Genom att föreskriva regler om förbud mot behandling av vissa personuppgifter, förbud mot att lägga dessa till grund för beslut, införande av konsekvensbedömningar, ett krav på ökad myndighetstillsyn för användandet av sådana system samt utökade krav på mänskligt beslutsfattande och förklaring, borde riskerna för diskriminerande behandling och beslutsfattande begränsas, och i bästa fall upphöra helt. Att även förpliktiga digitala arbetsplattformar att anmäla informationen till berörda parter bör öka transparensen och förhindra missbruk från den digitala arbetsplattformen gentemot personen som utför plattformsarbete.

En ytterligare aspekt av ”förbättring” av hantering av personuppgifter inom gig-ekonomin från EU:s sida, kan motiveras av det relativt nya fenomenet *algoritmisk verksamhetsledning*. Att EU-domstolen underkänner automatiserat individuellt beslutsfattande i bland annat *Schufa-målet* talar för att EU ser allvarligt på sådan personuppgiftsbehandling för beslutsfattande i relation till bestämmelserna om profilering. Ett sätt att förbättra detta skydd och i högre grad hindra digitala arbetsplattformar från att kunna utnyttja automatiskt beslutsfattande är att, som i plattformsdirektivet, även förbjuda beslut som har stötts på automatiserad behandling av personuppgifter.

Svaret på frågan om vad som inbegrips i det skydd som plattformsdirektivet tillhandahåller är att förbättra det redan existerande skydd som finns för personer som utför plattformsarbete ur dels ett arbetsrättsligt, dels ett dataskyddsrättsligt perspektiv. Förbättringen sker i kompletterande lagstiftningsåtgärder som fyller ut redan existerande EU-lagstiftning genom att införa förpliktelser för medlemsstaterna i plattformsdirektivet. Direktivbestämmelserna syftar till att klara upp det som i nuläget skapar osäkerhet för efterlevnaden av rättigheter för plattformsarbetare och skyldigheter för digitala arbetsplattformar.

5.3 Skyddsintressenas genomförande i SOU 2026:3

För att besvara den andra frågeställningen behöver det klargöras hur plattformsutredningen har valt att genomföra och reglera skyddsintressena i betänkandet. Denna fråga syftar enbart till att utröna om de skyddsintressen som direktivet medger, kan tillgodoses inom den föreslagna implementeringen. Något ställningstagande till varför valen har gjorts och om det är en rimlig avvägning kommer att diskuteras inom ramen för den tredje frågeställningen i nästa avsnitt.

Något av det mest anmärkningsvärda i utredningens förslag, är valet att göra en uppdelning mellan vad som utgör dataskyddsfrågor respektive inflytandefrågor. Att vissa delar av artiklarna om algoritmisk verksamhetsledning i plattformsdirektivet, i stället ska regleras som arbetsrättsliga frågor i lagen om plattformsarbete, är ett prekärt val. Utredningen motiverar att det finns ett skönsmässigt utrymme för medlemsstaterna att antingen göra en extensiv eller restriktiv tolkning kring vad som ska utgöra dataskyddsfrågor. Det ska dock framhåvas att flera parter, både på EU-nivå och nationell nivå, vidhåller att dessa rättsområden är nära sammankopplade. Detta går bland annat i linje med vad Barcevičius m.fl., och kommissionen i sitt förslag, anger som skäl till varför plattformsdirektivet behövs; ökad transparens i förmedlingen och samverkan av automatiserat beslutsfattande mellan digitala arbetsplattformar, plattformsarbetare, dess representanter och andra berörda parter. Trots att inte allt i artiklarna om algoritmisk verksamhetsledning i direktivet berör dataskyddsfrågor, kan det ifrågasättas varför en uppdelning i två kapitel anses nödvändig. Det förefaller fortfarande som att skyddsintressena i största allmänhet kan uppnås genom den valda implementeringen, men att en uppdelning riskerar att försvåra tillämpligheten i framtida tvister.

Som ett första steg i att uppnå förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare ska det finnas lämpliga och ändamålsenliga förfaranden för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus. I nuläget förekommer inga prövningar om enbart ett fastställande om korrekt sysselsättningsstatus i svensk domstol eller vid administrativa förfaranden. Utredningen anser dock att Arbetsdomstolen troligtvis hade tillåtit att en sådan fastställelse talan förs, med stöd i sin egen praxis. Den väljer trots det att ändå föreslå en bestämmelse som medger rätten för en person som utför plattformsarbete att föra en sådan fastställelse talan, vilket måste anses tillgodose plattformsdirektivets syften. Inom ramen för svenska förfaranden vid fastställande av om någon är att anse som arbetstagare eller ej, följer det redan av praxis, litteratur och sedvana att en helhetsbedömning av objektiva omständigheter ska göras. Förfarandet stöds även av arbetstagarbegreppets tvingande karaktär. På så sätt överensstämmer den svenska rättsliga bedömningen redan med principen om att sakförhållanden bör ha företräde. Det är därför ostridigt att utredningens förslag även uppnår skyddsintresset i denna del.

Som ett andra steg förpliktas medlemsstaterna att införa den anställningspresumtion som föreskrivs i plattformsdirektivet. Vid genomförandet av presumtionen ska nationell rätt, kollektivavtal och praxis beaktas med stöd av EU-domstolens praxis. Det finns flera omständigheter som talar för att en anställningspresumtion är nödvändig att införa i svensk rätt. Till att börja med kan det konstateras att det inte finns någon generell anställningspresumtion inom svenska förfaranden. Ett sådant införande stöds även av det faktum att frågan om vem som är att anse som arbetsgivare inom algoritmisk verksamhetsledning, har tagits upp till prövning återkommande gånger i svenska domstolar. Det framkommer såväl i de förvaltningsrättsliga avgörandena, som i *Foodoradomen*, att lagstiftning krävs som ett hjälpmedel vid domstolens helhetsbedömning då det fortfarande föreligger en del frågetecken vid rättstillämpningen. Att plattformsutredningen föreslår ett införande av en presumtionsregel i lagen om plattformarbete måste således anses ändamålsenligt med direktivets syften. Vid utformningen av presumtionen, kan det anmärkas att kravet på ledning och kontroll i direktivet, även utgör ett av de kriterier som används vid den svenska helhetsbedömningen för fastställande av korrekt sysselsättningsstatus. Det behöver därför inte ifrågasättas varför utredningen föreskriver detta som ett bedömningskriterium i den föreslagna anställningspresumtionen. Valet att utforma presumtionen på det sätt att *omständigheter som ger anledning att anta* att tecken på ledning och kontroll utövas av den digitala arbetsplattformen, går i linje med annan svensk arbetsrättslig lagstiftning. Att omständigheter ”tyder på”, som i plattformsdirektivet, eller ”ger anledning att anta” som i utredningens förslag, kan inte rimligen anses utgöra någon reell skillnad. Plattformsutredningen har alltså inte endast värnat den nationella arbetsrätten i detta avseende, utan även unionsrätten. Detta eftersom de nuvarande nationella bestämmelserna som innehåller en motbevisbar presumtionsbestämmelse, har uppkommit genom implementering av andra EU-direktiv. Att lagstifta på följande sätt måste även anses gå i linje med vad som uttryckts i *Yodel* och att det traditionella anställningsförhållandet inte går att applicera på personer som utför plattformarbete. Förslaget har därför även beaktat EU-domstolens praxis vid införandet och utformningen av presumtionen.

Som ett tredje steg föreligger, som ovan angivits, även ett kapitel om inflytandefrågor vid algoritmisk verksamhetsledning. Det blir därför aktuellt att vid en diskussion om plattformsutredningens förslag, behandla dessa frågor som en del av bedömningen av förbättrade arbetsvillkor för plattformarbetare. Bestämmelserna om inflytandefrågor reglerar främst plattformarbetarnas och de berörda arbetstagarorganisationernas relation till de digitala arbetsplattformarna. Utredningen har i detta avseende främst valt att utöka rättigheterna kring information och samråd till de icke-kollektivavtalsbundna parterna, samt till de personer som ej klassificeras som arbetstagare. I förslaget har den redan existerande primära förhandlingsskyldigheten beaktats. Dock har förhandlingsskyldigheten för

icke-kollektivavtalsbundna arbetsgivare i 13 § medbestämmandelagen bedömts otillräcklig i sitt sammanhang. Utredningen har valt att i viss mån utöka skyddet kring information och samråd, men har samtidigt i denna del valt att nyttja den kollektiva dimensionen genom införande av semidispositiva lagregler. Med beaktande av artikel 25 och 28 plattformsdirektivet, där utrymme ska lämnas åt arbetsmarknadens parter att få avtala och förhandla, kan skyddsintresset i denna del anses tillgodosett. Det märks dock av utredningens resonemang att de delar om mänsklig kontroll, tillhandahållande av kontaktperson, rätt till omprövning respektive rättelse av beslut, är så pass detaljerade i direktivet att en särreglering i annan svensk arbetsrättslagstiftning, ansetts för riskabel för ett ändamålsenligt genomförande. Av betänkandet framkommer det tydligt att direktivets reglering i denna del nästintill helt och hållet saknar motsvarighet i svensk rätt och att utredningen inte haft något annat val än att införa mer specifika bestämmelser i lagen om plattformsarbete. Det finns efter en analys av svensk rätt samt av utredningens överväganden, ingen anledning att ifrågasätta utredningens beslut om en ny reglering för att uppnå plattformsdirektivets skyddsintressen i denna del.

Det ska även nämnas att när det kommer till arbetsmiljöansvaret, anser utredningen att svensk rätt redan tillgodoser skyddsintresset eftersom bestämmelsen endast medger skyldigheter för arbetsgivare, och inte de digitala arbetsplattformar som inte sysselsätter någon arbetstagare. Valet att inte införa ytterligare reglering för efterlevnaden av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, kan inte kritiseras i sig. Svensk rätt medger här ett rigoröst skydd för arbetstagare, och begränsningarna i den nationella rätten går i linje med dem i plattformsdirektivet. Dessutom föreslår utredningen en utökad reglering i andra delar av lagen om plattformsarbete som ska bidra till att tillförsäkra att även de digitala arbetsplattformar som sysselsätter uppdragstagare, ska tillgodose rättigheter för alla plattformsarbetare. Att Arbetsmiljöverket dock själva efterfrågar ändringar i utredningens förslag, försvårar svaret på frågan om skyddsintressena är uppfyllda. Det blir problematiskt när tillsynsmyndigheten inte själva anser att de kan utföra sitt arbete ändamålsenligt med nuvarande förslag. På grund av detta är det svårt att innan lagen om plattformsarbete trätt i kraft, kunna avgöra huruvida skyddsintresset kan anses uppnått genom den föreslagna regleringen.

Frågan om ett förbättrat skydd för personer som arbetar via intermediärer har diskuterats i samband med *Foodoradomen* 2022. Fritz m.fl. har kritiserat Arbetsdomstolen för att inte ha beaktat EU-rätten i tillräckligt stor utsträckning och att det märks av domstolens resonemang att de faktiska arbetsförhållandena bakom avtalen har lämnats oberörda. Genom att identifiera denna problematik har plattformsutredningen tagit tag i de bakomliggande faktorerna som orsakar svårigheter i ansvarsfördelningen. Att förpliktiga domstolar att inte bara bedöma ledning och kontroll från intermediärens sida, utan även från den digitala arbetsplattformen, är ett aktivt

steg i att förbättra skyddet för personer som arbetar via en intermediär och förhindra missbruk av maktförhållanden inom branschen. Utredningen väljer även att införa ytterligare skyddsbestämmelser för denna grupp. Bland annat i form av särskilda presumtionsregler och solidariskt betalningsansvar när både digitala arbetsplattformar och intermediärer begått överträdelser. Det går därför inte att dra någon annan slutsats än att skyddsintressena uppfylls i denna del.

Avseende dataskydd väljer utredningen i största allmänhet att hålla sina föreslagna bestämmelser direktivnära. De verkar till synes hålla sig till plattformsdirektivets skyddsintressen av att utöka skyddet från det EU:s dataskyddsförordning medger, i relation till gig-ekonomin. På grund av detta behövs således ingen ingående diskussion föras kring huruvida skyddsintresset *förbättrat skydd av personuppgifter*, tillförsäkras eller inte. Några kommentarer kan dock lämnas över de tillfällen då plattformsutredningen valt att frånga direktivets utformning.

Ett exempel är att plattformsutredningen föreslår en särskild sekretessbestämmelse som ska tillförsäkra att skyddet av personuppgifter inte missbrukas. Detta är något som plattformsdirektivet inte föreskriver men som indikerar utredningens nyttjande av direktivets karaktär av minimidirektiv. Ett annat exempel som kan nämnas är att betänkandet föreskriver en uttrycklig tillåtelse av en-till-en-verifiering inom tillämpningsområdet för behandling av biometriska uppgifter. Detta är dock inte något som bör kritiserats eller hindra skyddsintressets efterlevnad eftersom det i skälen till direktivet uttryckligen tillåts. Inte heller att i första hand inhämta synpunkter från berörda arbetstagarorganisationer kan ifrågasättas. Eftersom bestämmelsen i övrigt är utformad direktivnära, samt att möjlighet till inhämtande av uppgifter från plattformsarbetare själva finns, kan skyddsintresset även här anses uppnått.

Att föreskriva att beslut av *väsentlig betydelse* ska medföra en skyldighet till skriftlig förklaring, kan eventuellt skapa oklarheter vid tillämpningen av bestämmelsen. Det hade kunnat tolkas som att fler, eller färre, av de omständigheter direktivet föreskriver, hade kunnat tillämpas inom ramen för bestämmelsen. Eftersom utredningen i författningskommentaren uttrycker att lagen om plattformsarbete genomför plattformsdirektivet och att den ska tolkas direktivkonformt, får det antas att yrkesverksamma inom branschen kommer att respektera plattformsdirektivets bakomliggande syften och inte tolka ”väsentlig betydelse” som mer eller mindre generös än vad direktivet reglerar. Även i författningskommentaren som genomför bestämmelsen anges vilka beslut som kan tänkas vara av väsentlig betydelse enligt plattformsdirektivets angivelser. Det finns därför inte anledning att i någon större utsträckning, i nuläget ifrågasätta valet att inte i lagregeln uppräknat de i direktivbestämmelsens omfång av beslut.

Sammantaget kan det i sitt sammanhang inte ifrågasättas huruvida plattformsdirektivets skyddsintressen kan tillgodoses inom ramen för plattformsutredningens förslag i betänkandet SOU 2026:3. Utredningen har i sitt betänkande genomgående redogjort för plattformsdirektivets syften och uttryckliga reglering, EU-rättslig praxis samt ställt detta i förhållande till när svensk rätt ansetts uppnå kraven. Svaret på frågan om den föreslagna implementeringen av plattformsdirektivet i SOU 2026:3 kan garantera plattformsdirektivets syften, måste därför besvaras jakande.

5.4 Betänkandets ändamålsenlighet med svensk rätt

Det ska till en början konstateras att plattformsutredningen har att följa det kommittédirektiv, samt de allmänna regler i unionsrätten och praxis som gäller vid implementeringen av direktiv. Med beaktande av detta blir utredningens handlingsutrymme begränsat utifrån två olika riktningar:

- (i) EU vill hålla medlemsstaterna ansvariga ur ett unionsrättsligt perspektiv.
- (ii) Den svenska regeringen vill värna svensk arbetsmarknadsmodell och den kollektiva dimensionen.

Viktigt att nämna ur denna aspekt är att plattformsdirektivet är ett minimidirektiv, men som är semidispositiv och därför erbjuder en möjlighet till avvikande reglering i kollektivavtal. Direktivet föreskriver en uttrycklig vilja att värna nationella rättsordningar och dess befintliga ändamålsenliga regleringar inom gig-ekonomin. Syftet med direktivet är som sagt att förbättra arbetsvillkoren samt skyddet av personuppgifter, men inte att ålägga medlemsstaterna att överimplementera direktivets bestämmelser. Genom att nyttja både inkorporation och transformation vid införlivandet, har plattformsutredningen värnat de allmänt accepterade tillvägagångssätten för implementering av EU-direktiv. Utredningen får även anses ha utgått från EU-rättens terminologi och direktivets innehåll då den har valt att reglera de flesta bestämmelser i en särskild lag. Att identifiera en eventuell problematik med att sprida ut plattformsdirektivets särpräglade, och i stor mån komplexa reglering av en viss branschmodell, måste EU-rättens viljor här anses värnade. Nästa fråga blir således att utröna om den svenska arbetsmarknadsmodellen och regeringens viljor har tagits i beaktning i tillräckligt stor utsträckning.

Som utgångspunkt anges i kommittédirektivet att, i förhållande till svensk rätt, ska den svenska arbetsmarknadsmodellen, det svenska arbetstagarbegreppet, arbetsmarknadens parter autonomi samt kollektivavtals- och förhandlingsrätten värnas. Utredningen måste anses ha nyttjat det handlingsutrymme för värnande av nationella regleringar och bestämmelser, på det sätt som plattformsdirektivet tillåter. Ett första exempel

på detta är att lagen om plattformarbete utformats som tvingande och semidispositiv på det sätt som tillåts och uppmuntras i artiklarna 25 och 28 plattformsdirektivet. Att överlåta åt arbetsmarknadens parter att i flera fall förhandla enligt medbestämmandelagen och att sluta och anpassa sig till ram- och kollektivavtal, får anses gå i linje med plattformsdirektivets anvisningar och den partsautonomi som åsyftas att respekteras. Detta finner även stöd i utredningens val att inte införa ytterligare lagstiftning för en ram för stödjande åtgärder. Att i detta avseende lägga en tilltro till den fungerande svenska arbetsmarknadsmodellen, organisationernas inflytande och en begränsad myndighetstillsyn talar för att utredningen värnar den svenska modellen. Valet att även tilldela befintliga tillsynsmyndigheter ansvaret för övervakning av efterlevnaden, och inte blanda in fler parter än nödvändigt eller mer lagstiftning än nödvändigt, är en avvägning som går i linje med kommittédirektivets anvisningar. Utredningen har även i många delar av betänkandet, ingående redogjort för svensk gällande rätt, praxis och sedvana i relation till plattformsdirektivets bestämmelser. Bland annat avseende arbetsledningsrätten, rapporter för vägledning vid konsekvensbedömningar och träffade avtal mellan arbetsmarknadsparterna. Med detta i beaktande märks det mer än väl att utredningen har slitits mellan upprätthållandet av plattformsdirektivets innehåll och kommittédirektivets anvisningar.

Vad gäller anvisningarna om att det svenska arbetstagarbegreppet ska värnas måste detta skäligen anses uppnått genom utredningens betänkande. Som konstaterats i diskussionen av uppsatsens andra frågeställning, uppfyller svensk rätt redan kraven på principen om att sakförhållanden bör ha företräde vid helhetsbedömningen om fastställande av korrekt sysselsättningsstatus. Att låta den redan existerande bedömningsmodellen kvarstå, måste innebära att det svenska arbetstagarbegreppet här har värnats. Diskussionen uppkommer först vid valet av utformningen av anställningspresumtionen som sådan. Det verkar inte råda någon tvekan om att ett införande av en anställningspresumtion är nödvändig, varken från plattformsutredningens, arbetsgivar- eller arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanters håll. LO ställer sig dock mycket kritisk till om utformningen av presumtionsregeln som motbevisbar, kommer innebära ett verkligt skydd och användbart hjälpmedel för falska egenföretagare vid hävdande av anställningsstatus. En annan utformning hade dock skiljt sig avsevärt från annan nationell arbetsrätt och det går att ställa sig frågande till om det hade varit ändamålsenligt ur ett svenskt perspektiv. Som sagt är det otvetydigt att en anställningspresumtion behövde genomföras. Genom att då lägga kravet på ledning och kontroll, samt utforma den på ett liknande sätt som andra svenska arbetsrättsliga presumtionsregler, måste utredningen anses ha värnat svensk rätt i tillräckligt stor utsträckning.

Vid frågan om en över- eller underimplementering av plattformsdirektivet har ägt rum, är det viktigt att beakta de berörda parternas kommentarer till betänkandet. Utredningen anser att det finns luckor i svensk rätt som hindrar

att på ett ändamålsenligt sätt kunna genomföra allt i direktivet genom befintlig lagstiftning. I frågan invänder dock bland annat arbetstagarorganisationen Saco, som befarar att en överimplementering kan ha föreslagits i förhållande till svensk arbetsrättslagstiftning. En parallell och detaljstyrd reglering i lagen om plattformarbete anses enligt fackföreningen eventuellt kunna hämma tillämpningen av den teknikneutrala medbestämmandelagen, en lag som öppnar för ett brett förhandlingsutrymme och främjande av den svenska partsautonomin. Det finns även flera parter som i sina remissyttranden uppger att mycket av det som i EU:s dataskyddsförordning redan regleras, återupprepas i lagen om plattformarbete. Det märks här tydligt att plattformsutredningen och flera av arbetsmarknadens parter är oense i frågan om hur reglerna om dataskydd och algoritmisk verksamhetsledning ska regleras i svensk rätt. Enligt utredningen finns det i skrivande stund många delar av plattformsdirektivet som inte kan tillgodoses genom svensk gällande rätt. Däribland även rättsakter grundade på EU-förordningar och direktiv. Detta är en bild som inte delas i flera av remissyttrandena.

Frågan som här ska besvaras är om den föreslagna implementeringen av plattformsdirektivet, på det sätt som anges i SOU 2026:3, kan anses ändamålsenlig ur ett svenskt arbetsrättsligt perspektiv. Det kan konstateras att utredningen har varit försiktiga i vissa delar och föreslagit flera direktivsnära regleringar där det inte funnits motsvarighet i svensk rätt. Detta kan dock tänkas grunda sig i en rädsla för att äventyra implementeringen av direktivet och få kritik från EU, vilket hade gått i linje med vad Bernitz uttrycker om nutida nationell reglering av EU-direktiv som tenderar att bli tyngre och längre. En slutsats som kan dras är att, en del av arbetsmarknadens parter till synes verkar anse att den svenska modellen borde ha värnats i större utsträckning, medan andra parter anser att ett lite striktare införlivande av direktivet hade behövts med mer kongruenta ordalydelser. Av diskussionen att döma, måste det anses att utredningen har gjort sitt bästa i arbetet med att implementera plattformsdirektivet utifrån kommittédirektivets anvisningar. Att de svenska arbetsmarknadsparterna har olika åsikter och invändningar mot betänkandet, är något som är förutsägbart och ett tecken på att utredningen har lämnat förslag som i vissa delar gynnar den ena sidan, och i vissa delar den andra. De olika sidorna av arbetsmarknaden har olika intressen att skydda och kommer således i de flesta fall tycka att olika förslag är olika bra.

Något som dock inte får glömmas bort är att EU avser att tillförsäkra förbättrade arbetsvillkor och skydd av personuppgifter för plattformarbetare i alla dess medlemsstater, inte bara för plattformarbetare i Sverige. Exempelvis är de farhågor som Rainone och Aloisi uttrycker, om en alldeles för strikt utformning av anställningspresumtionen med höga krav på bevisbörda för plattformarbetaren, inte ett reellt problem för den svenska utredningen eftersom presumptionsregeln hålls generell. Även fastställandet

av korrekt sysselsättningsstatus är i det stora hela ett icke-problem inom ramen för svenska förfaranden. Detta då det redan finns en etablerad helhetsbedömning som går hand i hand med EU:s princip om att sakförhållanden bör ha företräde. I frågan om personuppgiftsskydd finns även här ett omfattande regelverk i form av EU:s dataskyddsförordning som fått ställning som svensk lag. Flera remissyttranden till betänkandet anser att plattformsdirektivets införlivande i denna del, kommer att innebära en överlappande lagstiftning. Något som kan leda till osäkerhet vid rättstillämpningen.

En fråga som uppstår är därför om det är EU som ämnar till att detaljstyra medlemsstaternas rättsordningar i en något för omfattande utsträckning? Utredningen återkommer upprepade gånger till att den svenska arbetsmarknadsmodellen fungerar i sin helhet och av remissyttrandena att döma verkar det inte råda någon stor oro kring att den nuvarande regleringen av plattformarbete skulle vara förödande för branschen. Det är därför rimligt att anta att problematiken befinner sig på en högre nivå än vad som berör den svenska arbetsmarknaden.

Slutsatsen blir därför att plattformsutredningen utifrån omständigheterna, och de två riktningar den har begränsats i, lyckats föreslå ett ändamålsenligt förslag på implementeringsalternativ, men att det är EU:s mycket detaljrika plattformsdirektiv som har gått utöver vad som kan anses vara rimligt att ålägga medlemsstaterna att införliva.

Käll- och litteraturförteckning

Svenskt offentligt tryck

Propositioner

Prop. 2012/13:71 Anmälningsskyldighet vid utstationering.

Prop. 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet.

Utredningsbetänkanden

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

SOU 2026:3 Genomförande av plattformsdirektivet.

Kommittédirektiv

Dir. 2024:116 Genomförande av EU-direktivet om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete.

Remissyttranden

Arbetsdomstolens remissyttrande (2026-03-24) över betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

Arbetsmiljöverkets remissyttrande (2026-03-18) över betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

Bolt Services ABs remissyttrande (2026-03-31) över betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

Integritetsskyddsmyndighetens remissyttrande (2026-03-31) över betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitets remissyttrande (2026-03-31) över betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

LO:s remissyttrande (2026-03-30) över betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

Sacos remissyttrande (2026-03-31) över betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

Svenska Transportarbetareförbundets remissyttrande (2026-03-30) över betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

Svenskt Näringslivs remissyttrande (2026-03-27) över betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

EU-rättsakter

Direktivförslag

Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbetare, KOM(2021) 762 slutlig.

Litteratur

Adlercreutz, Axel (1964), *Arbetstagarbegreppet – Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, Norstedt.

Ahlberg, Kerstin och Bruun, Niklas (2024), 'Kollektivavtalets ställning i EU-rätten', *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 30(2):6-25.

Barcevičius, Egidijus, Gineikytė-Kanclerė, Vaida, Klimavičiūtė, Luka och Ramos Martin, Nuria (2021), "Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work".

Bernitz, Ulf (2020), 'Skärpta krav på hur direktiv ska genomföras; Förarbetsuttalanden otillräckliga', *ERT* nr 2:187-190.

Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders (2022), *Europarättens grunder*, 7:e uppl., Norstedts Juridik.

Dalekant, Per och Weihe, Anders, *Arbetsmiljölagen* (1977:1160) 3 kap. 2 §, Karnov (JUNO) (besökt 2026-04-21).

Fritz, Maria (2025), 'Plattformsdirektivet – Utveckling mot ett mer enhetligt europeiskt arbetstagarbegrepp?', *ERT* nr 1:17-44.

Fritz m.fl. (2023), 'Forskare om Foodora-målet: AD borde ha beaktat EU-rätten', *Lag & Avtal*.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (2011), *EU-rättslig metod – Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2:a uppl., Norstedts Juridik.

Hiessl, Christina (2024), 'Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions', *Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal*.

IAF (2020), Rapport 2020:3, 'Den nya arbetsmarknaden – Utmaningar för dagens arbetslöshetsförsäkring'.

Kleineman, Jan (2025), 'Rättsdogmatisk metod', i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 3:e uppl., Studentlitteratur.

Kocher, Eva (2022), *Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law – Regulating Market Organisers*, Bloomsbury Publishing.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Johansson, Caroline (2025), *Anställningsförhållandet – En inledning till den individuella arbetsrätten*, 7:e uppl., Iustus Förlag.

Malmberg, Jonas m.fl. (2018), *Medbestämmandelagen: En kommentar Del 1 1-32 §§*, Norstedts Juridik.

Nielsen, Ruth (2013), *EU Labour Law*, 2:a uppl., DJØF Publishing.

Nyström, Birgitta (2021), *EU och arbetsrätten*, 6:e uppl., Norstedts Juridik.

Rainone, Silvia och Aloisi, Antonio (2024), 'The EU Platform Work Directive – What's new, what's missing, what's next?', ETUI Policy Brief.

Reichel, Jane (2025), 'EU-rättslig metod', i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 3:e uppl., Studentlitteratur.

Rönmar, Mia (2004), *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet – En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund.

Selberg, Niklas (2020), 'EU-domstolen: Cykelbud var inte arbetstagare', EU och arbetsrätt, Nr. 2.

Sutterer-Kipping, Amélie (2025), 'Platform Work', i: Hiessl, Christina m.fl. (red.), *EU Labour Law – A Commentary*, Wolters Kluwer.

Westregård, Annamaria (2016), 'The Notion of 'employee' in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony?', i: Carlson, Laura, Edström, Örjan och Nyström, Birgitta (red.), *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law – A Swedish Perspective*, Iustus Förlag.

Westregård, Annamaria (2024), *Plattformsarbetare och egenanställda i svensk rätt – En analys av arbetstagarbegreppet*, Norstedts Juridik.

Westregård, Annamaria (2025), 'Digitala daglönare i gig-ekonomin – En rättsvetenskaplig studie av arbetstagarbegreppet', IFAU.

Rättsfallsförteckning

Svenska avgöranden

Högsta domstolen

NJA 1949 s. 768.

NJA 1996 s. 311.

Arbetsdomstolen

AD 1978 nr 89.

AD 1990 nr 116.

AD 2005 nr 16.

AD 2005 nr 33.

AD 2013 nr 19.

AD 2013 nr 92.

AD 2018 nr 29.

AD 2022 nr 45.

Förvaltningsdomstol

Kammarrätten i Göteborgs dom den 19 november 2021 i mål nr 4120-21.

Kammarrätten i Göteborgs dom den 9 december 2021 i mål nr 6394-21.

Kammarrätten i Göteborgs dom den 8 februari 2024 i mål nr 3983-23.

Kammarrätten i Göteborgs dom den 29 november 2024 i mål nr 7245-23.

Avgöranden från EU-domstolen

C-6/64 *Costa mot E.N.E.L.*, EU:C:1964:66.

C-292/82 *Merck Hauptzollamt Hamburg-Jonas*, EU:C:1983:335.

C-143/83 *kommissionen mot Danmark*, EU:C:1985:34.

C-29/84 *kommissionen mot Tyskland*, EU:C:1985:229.

C-66/85 *Lawrie Blum mot Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284.

C-478/99 *kommissionen mot Sverige*, EU:C:2002:281.

C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media*, EU:C:2014:2411.

C-692/19 *B mot Yodel Delivery Network Ltd*, EU:C:2020:288.

C-634/21 *Schufa Holding (Scoring)*, EU:C:2023:957.

Elektroniska källor

AFS 2023:1. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.*

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-grundlaggande-skyldigheter-for-dig-med-arbetsgivaransvar-afs2023-1.pdf> (besökt 2026-04-21).

ILO (2006), 'R198 Employment Relationship Recommendation' <https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshiprecommendationno198.pdf> (besökt 2026-04-21).

IMY (2025), 'Vägledning vid konsekvensbedömning – En praktisk guide' <https://www.imy.se/globalassets/dokument/vagledningar/en-praktisk-guide.pdf> (besökt 2026-05-16).

Mattson, Matilda, *Plattformsarbetares rättsställning och framtid – En analys av plattformsarbetares rättsställning och utmaningar samt eventuella effekter av plattformsdirektivet* <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1893186/FULLTEXT01.pdf> (besökt 2026-05-13).

Nyström, Matilda, *Plattformsarbetares rättsliga ställning efter plattformsdirektivet – Förändring eller osäkerhet? En analys av plattformsdirektivets eventuella genomslag i svensk rätt och dess konsekvenser för plattformsarbetare* <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1946438/FULLTEXT01.pdf> (besökt 2026-05-13).

Sandén, Emelie, *Plattformsdirektivet och det svenska arbetstagarbegreppet – Om plattformsdirektivets utökade skydd för plattformsarbetstagare och direktivets påverkan på den svenska modellen* <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9189004&fileId=9192522> (besökt 2026-05-13).

Utvecklingsavtalet mellan dåvarande SAF (idag Svenskt Näringsliv), LO och PTK som träffades den 15 april 1982, tillgängligt på bland annat <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/04/Svenskt-Naringsliv-PTK-1984-Utvecklingsavtal-1.pdf> (besökt 2024-04-20).