



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Klara Holmberg

Arbetstagarbegreppet och plattformsekonomi

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: Period 1 HT2016

Innehåll

SUMMARY	III
SAMMANFATTNING	IV
FÖRORD	V
FÖRKORTNINGAR	VI
1 INLEDNING	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställningar	2
1.3 Avgränsningar och terminologi	2
1.4 Metod och material	5
1.5 Forskningsläge	9
1.6 Disposition	10
2 DET CIVILRÄTTSLIGA ARBETSTAGARBEGREPPET	12
2.1 Allmänt om arbetstagarbegreppet	12
2.2 Arbetstagarbegreppets gränsdragningsmetod	15
2.3 De grundläggande rekvisiten	17
2.4 Kriterier som beaktas vid helhetsbedömningen	19
2.4.1 Inledning	19
2.4.2 Arbetsledning och kontroll	21
2.4.3 Arbetsåtagandets karaktär och arbetsförhållandets intensitet	22
2.4.4 Organisatorisk tillhörighet	23
2.4.5 Förekomsten av ersättning och dess form	24
2.4.6 Egen firma och F-skattsedel	25
2.4.7 Kollektivavtal och branschsedvana	26

2.4.8	Kringgåendesyfte	27
2.4.9	Ekonomisk och social ställning	28
2.5	Ett enhetligt fragmenterat arbetstagarbegrepp?	30
2.5.1	Kategorier av arbetstagare	31
2.5.2	Särskilt om beroende uppdragstagare	32
2.6	Summering av slutsatser	34
3	GRÄNSDRAGNINGSMETODEN OCH PLATTFORMSARBETET	36
3.1	Inledning	36
3.2	De grundläggande rekvisiten och dess betydelse vid plattformarbete	37
3.3	Kriterierna och dess betydelse för gränsdragningen vid plattformarbete	38
3.3.1	Arbetsledning och kontroll	38
3.3.2	Arbetsåtagandets karaktär och arbetsförhållandets intensitet	43
3.3.3	Organisatorisk tillhörighet	45
3.3.4	Förekomsten av ersättning och dess form	46
3.3.5	Egen firma och F-skattsedel	47
3.3.6	Kollektivavtal och branschsedvana	47
3.3.7	Kringgåendesyfte	49
3.3.8	Ekonomisk och social ställning	50
3.4	Betydelsen av beroende uppdragstagare vid plattformarbete	53
3.5	Summering av slutsatser	54
4	AVSLUTANDE DISKUSSION	58
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	60
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	65

Summary

The notion of employee defines the personal scope of labour law. The purpose of this thesis is to examine and analyse how the Swedish civil law notion of employee relates to the new forms of employment that the platform economy entail. In Swedish law there is no legal definition of the notion of employee. Instead the content of the concept has been developed in legal preparatory work, case law and legal doctrine. The notion of employee consists partly of a few basic necessary prerequisites, and partly of an overall assessment of the circumstances in the individual case which sufficiently indicates that an employment is at hand.

By using a legal-dogmatic method I conclude that the current method to determine whether an individual performing work is an employee, is sufficient, due to the flexibility of the method. One of the advantages of the method is that it consists not only of an assessment of the contract, but also of the social situation and the circumstances under which the work has been performed. Further, I conclude that some of the criteria of the overall assessment are especially complex when assessing work performed via a platform. The factors that contribute most to the classification is supervision and control, and the economic and social standing of the individual. Work in the platform economy raises new questions, such as how the criterion of supervision and control should be interpreted and when the service provider is considered to perform work.

Giving the criterion of economic and social standing greater importance could mean an extension of the civil law notion of an employee. This could result in a more uniform scope of labour law, even though there are modifications to the notion of employee in different regulations. However, the concept must non the less be determined in light of the purpose of the relevant legislation.

Sammanfattning

Arbetstagarbegreppet avgränsar arbetsrättens tillämpningsområde. Syftet med uppsatsen är att undersöka och analysera hur det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet förhåller sig till de nya arbetsformer som plattformsekonomin medför. Det finns ingen legaldefinition av arbetstagarbegreppet, utan begreppet har utvecklats i förarbeten, praxis och doktrin. För att en arbetspresterande ska anses vara arbetstagare krävs dels att de grundläggande rekvisiten är uppfyllda, dels att övervikt åt ett arbetstagarförhållande föreligger efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

Genom att använda rättsdogmatisk metod har jag kommit fram till att den befintliga metoden är tillräcklig för att avgöra vilka arbetspresterande i plattformsekonomin som är att anse som arbetstagare, tack vare att den befintliga gränsdragningsmetoden är flexibel. En styrka är att metoden inte bara består av en tolkning av avtalet, utan även av en bedömning av den sociala relation och de förhållanden under vilka arbetet har utförts.

I uppsatsen visar jag att vissa kriterier är mer komplicerade än andra vid plattformarbete. De kriterier som är av stor betydelse för gränsdragningen vid plattformarbete är arbetsledning och kontroll samt den sociala och ekonomiska ställningen. Plattformarbetet väcker i viss mån nya frågor, vars svar har stor betydelse för bedömningen. Dessa frågor är dels hur kriteriet arbetsledning och kontroll ska tolkas, dels när den arbetspresterande ska anses utföra arbete. Att tillmäta den ekonomiska och sociala ställningen ökad betydelse skulle möjligen innebära en utvidgning av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, vilket skulle kunna medföra att arbetsrättens tillämpningsområde blir mer enhetligt, trots att grupper har adderats eller undantagits i vissa lagar. Betydelsen av ett utvidgat civilrättsligt arbetstagarbegrepp ska inte överdrivas, eftersom begreppet fortfarande ska bedömas mot bakgrund av aktuell lagstiftnings syfte.

Förord

Denna uppsats markerar slutet på min tid på juristprogrammet i Lund. Jag vill tacka min handledare Birgitta Nyström för hennes värdefulla kommentarer som fört arbetet framåt. Jag vill också tacka Annamaria Westregård för att hon delat med sig av sina texter. Det har varit till stor hjälp.

Tack till Sofia Andersson och Matilda Hellström för alla fina timmar i jurrens källare och för alla luncher. Extra tack till Matilda för hennes noggrannhet och till Sofia för hennes omtänksamhet. Jag är fantastiskt glad över att ha fått dela dessa år med er!

Jag vill tacka mina föräldrar och min syster för att de alltid finns där för mig, och alltid tror på mig. Ett särskilt tack vill jag rikta till mitt livs hjälte och klippa. Utan Jakob Green Werkmäster hade ingenting varit möjligt.

Järna i januari 2017

Klara Holmberg

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
COM/KOM	Dokument från Europeiska kommissionen
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Kommissionen	Europeiska kommissionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetsrätten reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Begreppen *arbetsgivare* och *arbetstagare* avgränsar således arbetsrättens tillämpningsområde.¹ Det ursprungliga syftet med arbetsrätten var att balansera den sociala och ekonomiska ojämlikhet som är inneboende i anställningsförhållandet.² Detta innebär att *arbetstagare* är de arbetspresterande parter som ansetts vara skyddsvärda. Arbetstagarbegreppets definition och omfattning har därför betydelse för vilka arbetspresterande som åtnjuter arbetsrättsligt skydd.³

Under senare år har framväxten av plattformsekonomin skapat diskussion om framtidens arbetsmarknad.⁴ Begreppet *plattformsekonomi* kan beskrivas som affärsmodeller där digitala delningsplattformar möjliggör tillfälliga sammankopplingar mellan å ena sidan företag och organisationer som efterfrågar utförande av en tjänst och å andra sidan personer som är villiga att utföra tjänster.⁵ Plattformsekonomin kan betraktas som en del i flexibiliseringen av arbetsmarknaden, en större och pågående strukturell förändring. Denna strukturella förändring gör gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare allt otydligare.⁶ Mot bakgrund av detta aktualiseras frågan huruvida det svenska arbetstagarbegreppet är tillräckligt vid bedömningen av arbete som utförs inom plattformsekonomin.

¹ Källström och Malmberg 2016, s. 19 och 23.

² COM(2006) 708 final, s. 5.

³ Ds 2002:56, s. 86.

⁴ COM(2016) 356 final, s. 2 och 11; Eurofound 2015, s. 1.

⁵ Det finns ingen enhetlig användning av begreppen *plattformsekonomi*, *delningsekonomi* och *gig economy*. Exempelvis använder kommissionen begreppet *collaborative economy* på engelska och begreppet *delningsekonomi* på svenska, se COM(2016) 356 final på engelska respektive svenska. En redogörelse av begreppens användning i uppsatsen finns i avsnitt 1.3.

⁶ COM(2016) 356 final, s. 2 och 11.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka och analysera hur det civilrättsliga arbetstagarbegreppet förhåller sig till de nya arbetsformer som plattformsekonomin medför. För att uppfylla uppsatsens syfte ska följande frågeställningar besvaras:

- Är det civilrättsliga arbetstagarbegreppets gränsdragningsmetod tillräcklig vid bedömningen av de arbetsformer som plattformsekonomin innebär?
- Medför arbete inom plattformsekonomin några svårigheter vid en eventuell tillämpning av det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet, och i så fall vilka?

Vid bedömningen av om någon är arbetstagarare krävs att en helhetsbedömning görs i det enskilda fallet. Syftet är därför inte att generellt uttala att en viss arbetsform innebär att en arbetspresterande är arbetstagarare eller uppdragstagarare, utan snarare att diskutera tendenser utifrån plattformsarbetets särdrag och variationer.

1.3 Avgränsningar och terminologi

Uppsatsen är avgränsad till att analysera arbete som utförs via en digital plattform. Anledningen till att uppsatsen är avgränsad till plattformsarbete är att det är en ny och aktuell företeelse⁷ som varit omdiskuterad i samhällsdebatten den senaste tiden.⁸ Det finns ingen enhetlig begreppsapparat utan flera olika begrepp används för att beskriva plattformsekonomin.⁹ I denna uppsats används *plattformsekonomi* som samlingsbegrepp och *plattformsarbete* som beskrivning av det arbete som utförs genom en plattform.

⁷ Den statistik över plattformsarbetet i Sverige som jag hittat är Huws och Joyce 2016.

⁸ SOU 2016:86. Se exempelvis Nord 2015, Persson 2015 och Öster 2015.

⁹ Exempelvis förekommer begrepp som *delningsekonomi*, *collaborative economy*, *gig-economy* och *sharing economy*. Se exempelvis Busch m.fl. 2016, Carboni 2016, COM(2016) 356 final, de Stefano 2016 och Nerinckx 2016.

Begreppen plattformsekonomi och plattformarbete riktar fokus mot hur transaktionerna förmedlas och sammankopplingen mellan den arbetspresterande och den fysiska eller juridiska person som arbetet utförs åt.¹⁰ Genom att använda dessa begrepp undviks även den uppdelning av arbete i *on-demand arbete* och *crowd work* som förekommer inom ramen för plattformsekonomi.¹¹

I uppsatsen används i huvudsak begreppen *tjänsteleverantör*, *användare* och *plattform* för att beskriva de aktörer som konstituerar plattformsekonomins grundstruktur. Tjänsteleverantören utför ett arbete åt användaren och delningsplattformen utgör en mellanhand mellan användaren och tjänsteleverantören. Hur mellanhandens roll ser ut varierar mellan olika delningsplattformar.¹²

Interna plattformar omfattas inte av uppsatsen. Interna plattformar används inom ett företag för att sköta den egna rekryteringen och distribuering av uppgifter. Uppsatsen tar sikte på externa plattformar, det vill säga plattformar som drivs av ett företag för att möjliggöra sammankoppling mellan användare och tjänsteleverantörer.¹³ Uppsatsen är avgränsad till plattformar där privatpersoner utför *arbete* och omfattar exempelvis inte plattformar där personer hyr ut sin bostad.¹⁴ Plattformar utan kommersiellt syfte, exempelvis ideell samåkningsverksamhet, omfattas inte heller av uppsatsen.¹⁵

Utöver tjänsteleverantör används också begreppet *arbetspresterande* för att beskriva den som utför arbetet via en plattform. Begreppet *den arbetspresterande parten* brukar användas för att beskriva den som ska prestera

¹⁰ Söderqvist 2016, s. 20-21.

¹¹ Jfr de Stefano 2016, s. 1 och Söderqvist 2016, s. 19. *On-demand arbete* kännetecknas av utförande av arbete, så som taxi- och hushållsnära tjänster, via en app. *Crowd work*, eller *crowd sourcing* som det också kallas, kännetecknas av att arbete utförs via en plattform.

¹² COM(2016) 356 final, s. 3. Begreppen *tjänsteleverantör* och *användare* används av kommissionen i COM(2016) 356 final. Hur mellanhandens roll kan se ut redogörs för i kapitel 3.

¹³ de Stefano 2016, s. 1; Eurofound 2015, s. 110-111.

¹⁴ Söderqvist 2016, s. 34-35.

¹⁵ SOU 2016:86, s. 37-38.

arbete i ett ospecificerat arbetsavtal. I ett ospecificerat arbetsavtal är *huvudmannen* motpart till den arbetspresterande. *Arbetsavtal* är ett samlingsbegrepp för avtal om arbetsprestation. Utöver ospecificerade arbetsavtal kan arbetsavtal delas upp i *anställningsavtal*, som ingås mellan *arbetsgivare* och *arbetstagare*, och *uppdragsavtal*, som ingås mellan *uppdragsgivare* och *uppdragstagare*.¹⁶ I uppsatsen används även begreppen *egenföretagare* och *self-employed*. Egenföretagare är inte synonymt med uppdragstagare, eftersom en egenföretagare kan bedriva näringsverksamhet som inte innebär att de utför arbete. När begreppet egenföretagare används i uppsatsen åsyftas utförande av arbete. Self-employed kan översättas på olika sätt. I uppsatsen översätts det med egenföretagare om inte annat framgår.¹⁷

Vem som är att anse som arbetsgivare behandlas inte närmare i uppsatsen. Däremot diskuteras om det är den arbetspresterandes relation till plattformen eller till användaren som ska bedömas. Anledningen till detta är att plattformarbete innebär en något annorlunda konstellation, där den som utför arbete har en koppling både till plattformen och till användaren.¹⁸ Mellanmanssituationer, som kännetecknas av att den arbetspresterande parten anlitar en medhjälpare, avgränsas bort.¹⁹ Denna avgränsning görs eftersom uppsatsens fokus är vem som är att anse som arbetstagare.

Uppsatsen är inte begränsad till plattformarbete som förekommer i Sverige, utan analyserar hur plattformarbete generellt sett ser ut. Däremot är uppsatsen avgränsad till det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Därför kommer det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet enbart beskrivas kort i avsnitt 2.1. Arbetstagarbegreppet som används inom skatte- och socialförsäkringsrätt avgränsas bort. Skatterättsliga regler tas enbart upp i

¹⁶ Adlercreutz 1964, s. 6.

¹⁷ Jfr Ds 2002:56, s. 81.

¹⁸ COM(2016) 356 final, s. 3.

¹⁹ De fullmactsfrågor som aktualiseras i mellanmanssituationer avgränsas således också bort. Med fullmactsfrågor åsyftas bedömningen av om den arbetspresterande kan anses ha haft fullmakt att anställa medhjälpare för huvudmannens räkning eller inte.

den mån de har betydelse för bedömningen av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet inom arbetsrätten.

Arbetstagarbegreppet som används och utformats i kollektivavtal behandlas inte i uppsatsen.²⁰ Kollektivavtal tas upp i den mån de haft betydelse vid bedömningen av om den arbetspresterande är att anse som arbetstigare.

1.4 Metod och material

För att uppfylla uppsatsens syfte och besvara de uppställda frågeställningarna används rättsdogmatisk metod. Den rättsdogmatiska metodens uppgift är att fastställa gällande rätt.²¹ Rättsdogmatiken kan beskrivas som en rekonstruktion av rättssystemet.²² Rättssystemet är en normativ verklighet, det vill säga det som ”gäller” inom ett visst territorium. Gällande rätt kan beskrivas som en struktur som både återspeglar och genererar domstolarnas handlande.²³

Den rättsdogmatiska analysen utgör en analys av beståndsdelarna av rättsskälreläran så att slutresultatet kan sägas spegla gällande rätt, eller med andra ord, hur en viss rättsregel ska uppfattas i ett visst konkret sammanhang.²⁴ Rättsskälreläran pekar ut vilka källor som är relevanta för fastställandet av gällande rätt. Eftersom uppsatsen ska fastställa och analysera gällande rätt är rättsskälreläran vägledande för vilka källor som är relevanta, nämligen lagstiftning, förarbeten, prejudikat och doktrin.²⁵

Lagstiftning och prejudikat har enligt rättsskälreläran formell auktoritet, medan doktrinen endast kan övertyga utifrån kraften i argumentationen.²⁶

²⁰ Arbetsdomstolen har utgått från att kollektivavtalen följer det sedvanliga arbetstagarbegreppet om inte något annat framgår av avtalet, se exempelvis AD 1994 nr 130.

²¹ Sandgren 2015, s. 43.

²² Jareborg 2004, s. 4.

²³ Jareborg 2011, s. 121 och 123.

²⁴ Kleineman 2013, s. 26.

²⁵ Sandgren 2015, s. 40.

²⁶ Kleineman 2013, s. 28.

Med prejudikat menas avgöranden som bygger på rättsliga normer, och inte överväganden av säromständigheter i det individuella fallet, från Högsta domstolen eller annan högre domstol, exempelvis Arbetsdomstolen.²⁷ Lagförarbeten, i form av propositionsuttalanden, har formell auktoritet. Respekten för förarbeten vilar på regeringens förankring i riksdagen. Därför har förarbeten utöver propositionsuttalanden kommit att betraktas på samma sätt som doktrin, framförallt om de inte föranlett någon lagändring.²⁸

Axel Adlercreutz monografi *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt* från 1964 har fått stor betydelse för både den svenska och den europeiska arbetsrätten.²⁹ Den teoretiska grunden till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet gränsdragningsmetod i avsnitt 2.2. baseras därför i huvudsak på *Arbetstagarbegreppet*. För att ge en mer detaljerad beskrivning av de grundläggande rekvisiten och helhetsbedömningen används praxis från Arbetsdomstolen och doktrin av framför allt Kent Källström och Jonas Malmberg (2016), Axel Adlercreutz och Bernard Johann Mulder (2013) samt Tore Sigeman och Erik Sjödin (2013), i både avsnitt 2.2 och avsnitt 2.3-5.

Eftersom Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv*, och SOU 1993:32, *Ny anställningsskyddslag*, inte ledde till någon lagstiftning avseende arbetstagarbegreppet har dessa källor knappast samma rättskällvärde som propositionsuttalanden. Utredningarna används därför snarare som doktrin i uppsatsen.

Eftersom arbetstagarbegreppet i stor utsträckning utvecklats i praxis och doktrin är dessa källor viktiga för uppsatsens beskrivning av gällande rätt. Som kommer belysas i uppsatsen sker en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet vid prövningen av om en arbetspresterande är att anse

²⁷ Peczenik 1980, s. 121.

²⁸ Kleineman 2013, s. 28.

²⁹ Källström och Malmberg 2016, s. 26 not 13.

som arbetstagarare. Prejudikatsvärdet av dessa fall kan således ifrågasättas; i vilken mån kan ett avgörande som beaktat omständigheterna i ett enskilt fall säga något om hur ett annat enskilt fall ska avgöras?³⁰ I vissa av fallen gör Arbetsdomstolen mer generella uttalanden som kan vara till ledning. Utöver detta kan domstolens praxis ses som exempel på hur bedömningen görs och vilka kriterier som kan beaktas.

Den rättsdogmatiska metoden innebär att argumentationen är bunden till rättskälleläran och dess förutsättningar, eftersom rättskälleläran avgör vilka sakskäl som *ska*, *bör* eller *får* beaktas vid fastställandet av gällande rätt.³¹ Även argument som bygger på en viss grundläggande värdering som rättsordningen genomsyras av anses vara bundna. Öppna, eller fria, argument ger utrymme för skälighetsinriktade rättviseargument och andra, mer rättspolitiska, argument. Bundna argument är således sådana som lagtolkaren bör beakta, medan öppna argument är sådana som både får beaktas eller inte beaktas.³² Min argumentation utgår från både bundna och öppna argument. Presentationen av gällande rätt utgår från sådana argument som ska eller bör beaktas. Analysen av plattformsarbetet utgår både från argument som ska eller bör beaktas och från argument som får beaktas. De rättskällor som argumentationen utgår från är framför allt Arbetsdomstolens praxis och doktrin.

Ds 2002:56 och SOU 1993:32 används i analysen av hur arbetstagarbegreppet förhåller sig till plattformsarbete. I denna del är det de argument angående arbetstagarbegreppet och förslag på ändringar av gällande rätt som framförs i utredningarna som används, trots att ingen av utredningarna ledde till någon lagändring gällande arbetstagarbegreppet.³³ I denna diskussion

³⁰ Jfr Adlercreutz 1964, s. 217.

³¹ Jareborg 2011, s. 121.

³² Kleineman 2013, s. 27; Peczenik 1980, s. 66-67.

³³ I Ds 2002:56 förordades inte heller någon lagändring avseende arbetstagarbegreppet, utan utredarna kom fram till att det var upp till rättstillämpningen att avgöra om ändring borde ske. Se Ds 2002:56, s. 133.

framförs även argument från doktrin som inte behandlar svensk rätt, men som analyserar plattformarbete inom ramen för andra rättsordningar.³⁴

Utöver rättskällor förekommer annat material, i form av olika rapporter. Dessa rapporter används för att beskriva plattformsekonomin. Den ena rapporten, *New forms of employment*³⁵, är producerad av Eurofound (Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor). Eurofound är ett trepartsorgan inom EU som har till uppgift att tillhandahålla kunskap på området social- och arbetsmarknadspolitik.³⁶ Även en rapport publicerad av International Labour Organisation (ILO) och författad av Valerio de Stefano³⁷ (2016) används för att beskriva och analysera plattformarbete. Ingen av dessa rapporter behandlar plattformarbete i en svensk kontext, men nyttjas eftersom uppsatsen inte är avgränsad till plattformarbete som förekommer i Sverige.

En av rapporterna, *Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen*³⁸, som används i uppsatsen är författad av Unionen, som är Sveriges största fackförbund på den privata arbetsmarknaden och landets största tjänstemannaförbund. Eftersom avsändaren är en arbetstagarorganisation kan det ligga politiska syften bakom rapporten. Rapporten används inte för att beskriva gällande rätt, utan för att beskriva plattformsekonomin och för att redogöra för Unionens synpunkter på plattformarbete. Eftersom självreglering i form av kollektivavtal är en viktig del av den svenska arbetsrättsliga regleringen är rapporten relevant att använda i detta hänseende.³⁹

³⁴ Se exempelvis de Stefano 2016.

³⁵ Eurofound 2015.

³⁶ Eurofound inrättades 1975 genom rådets förordning (EEG) nr 1365/75 för att bidra till planering och utformning av bättre levnads- och arbetsvillkor i Europa.

³⁷ Ph.D in Law of Business and Commerce.

³⁸ Söderqvist 2016.

³⁹ Källström och Malmberg 2016, s. 22.

1.5 Forskningsläge

Arbetstagarbegreppets förhållande till arbetslivets flexibilisering har utretts, dels i delbetänkandet SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag*, dels i Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv*. I SOU 1993:32 presenterade 1992 års arbetsrättskommitté bland annat sina synpunkter på hur arbetstagarbegreppet borde utformas. Resultatet av utredningen blev bland annat att principen om att tveksamma fall ska bedömas till förmån för att ett anställningsförhållande föreligger inte skulle tillämpas, att parternas gemensamma uppfattning om ett rättsförhållandes status skulle respekteras om inte särskilda skäl förelåg samt att förekomsten av F-skattsedel skulle betyda att personen i normalfallet inte betraktades som arbetstagar.⁴⁰ Utredningen ledde inte till någon lagstiftning avseende arbetstagarbegreppet.⁴¹

I Ds 2002:56 konstaterades att det fanns vissa förutsebarhetsbrister med det befintliga arbetstagarbegreppet, men att en legaldefinition eller presumptionsregel vid F-skattsedelsinnehav inte skulle leda till större förutsebarhet. Den flexibilitet som arbetstagarbegreppet innebär ansågs vara fördelaktig, eftersom nya kriterier relevanta för helhetsbedömningen kan utvecklas i praxis, i takt med arbetsmarknadens utveckling. Att utveckla nya kriterier sågs som en central roll för rättstillämpningen.⁴²

Plattformsekonomin relation till och påverkan på arbetstagarbegreppet och anställningsförhållandet har varit föremål för forskning i viss mån, men är ett relativt outforskat område. På det internationella planet har forskningen på detta område tagit fart under de senaste åren.⁴³ Exempelvis har Stefan Nerinckx skrivit en artikel om Uber och arbetstagarbegreppet i en europeisk

⁴⁰ SOU 1993:32, s. 217-218.

⁴¹ Ds 2002:56, s. 87.

⁴² Ds 2002:56, s. 5-6, 131 och 133.

⁴³ Se exempelvis de Stefano 2016 och *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016.

kontext, med Belgien som exempel.⁴⁴ I en svensk kontext finns inte lika mycket forskning på området. Annamaria Westregård har skrivit om arbetstagarbegreppet och den förändrade arbetsmarknaden.⁴⁵ I ett konferensbidrag har Westregård tillsammans med Jonas Milton skrivit om delningsekonomin och arbetsmarknadens parter.⁴⁶ I ett forskningsprojekt med start januari 2017 ska Westregård forska om egenföretagare från i huvudsakligen låglöneländer inom EU som ersätter anställd personal i svenska företag.

I relation till det befintliga forskningsläget bidrar denna uppsats med en analys av det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet i relation till plattformsekonomin. Westregårds forskningsbidrag fokuserar snarare på arbetstagarbegreppet och den förändrade arbetsmarknaden i mer generella termer, medan fokus för denna uppsats särskilt är plattformarbete. Westregård har även skrivit om hur arbetspresterande inom plattformsekonomin ska garanteras visst arbetsrättsligt skydd. Denna uppsats fokuserar snarare på hur detta sätt att utföra arbete förhåller sig till det svenska arbetstagarbegreppet.

1.6 Disposition

Uppsatsen består av fyra (4) kapitel. Kapitel två (2) syftar till att ge en beskrivning av gällande rätt och det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Kapitlet inleds med en kortare bakgrund för att ge förståelse för arbetstagarbegreppets framväxt och arbetsmarknadens flexibilisering (avsnitt 2.1). Därefter beskrivs grunderna för den metod som används vid gränsdragningen mellan arbetstagare och andra arbetspresterande (avsnitt 2.2). I avsnitt 2.3-4 ges en mer detaljerad beskrivning av gränsdragningsmetodens grundläggande rekvisit och helhetsbedömning. Kapitlet behandlar därefter fragmenteringen av arbetstagarbegreppet och framförallt kategorin

⁴⁴ Nerinckx 2016.

⁴⁵ Westregård 2015; Westregård 2016; Westregård och Milton 2016.

⁴⁶ Westregård och Milton 2016.

beroende uppdragstagare (avsnitt 2.5). Avslutningsvis summeras de slutsatser som framkommit i kapitlet i avsnitt 2.6.

I kapitel tre (3) analyseras det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet i relation till plattformarbete. Efter en kortare inledning (avsnitt 3.1) analyseras de grundläggande rekvisiten i relation till plattformarbete (avsnitt 3.2). I avsnitt 3.3 analyseras plattformarbete i relation till helhetsbedömningen och respektive kriterium och i avsnitt 3.4 diskuteras betydelsen av kategorin beroende uppdragstagare i relation till plattformarbete. Därefter summeras de slutsatser som kapitlet lett fram till i avsnitt 3.5. Uppsatsen avslutas med en diskussion i kapitel fyra (4).

2 Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet

För att lägga grunden till analysen av hur arbetstagarbegreppet förhåller sig till plattformarbete kommer detta kapitel redogöra för det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet.

2.1 Allmänt om arbetstagarbegreppet

I svensk rätt finns ingen legaldefinition av arbetstagarbegreppet, trots att det avgör tillämpningen av arbetsrättsliga regelverk, exempelvis lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS, och lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL.⁴⁷ Istället för att definiera arbetstagarbegreppet i lagstiftning har det utvecklats i förarbeten och praxis samt diskuterats och utretts i doktrin.⁴⁸ Utgångspunkten i den svenska arbetsrättsliga regleringen är det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. I NJA 1949 s. 768, som handlade om skogskörarens rätt till semesterförmåner, konstaterade Högsta domstolen att

[f]rågan huruvida någon i lagens mening är arbetstagarare hos annan eller icke är att bedöma efter vad dem emellan kan anses avtalat varvid man icke kan inskränka sig till något visst avtalsvillkor såsom ensamt avgörande utan har att beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Härvid kan de avtalsslutandes ekonomiska eller sociala ställning vara ägnad att belysa, huru avtalet bör uppfattas. Att förhållandena i varje särskilt fall bliva avgörande hindrar icke att, om avtalet är av en mera allmänt förekommande typ, ledning kan hämtas från den uppfattning om rättsläget som eljest mera allmänt gjort sig gällande.

⁴⁷ Adlercreutz 1964, s. 7; Öman 2016, s. 14; 1 § LAS; 1 § MBL.

⁴⁸ Källström och Malmberg 2016, s. 26; Sigeman och Sjödin 2013, s. 27 not 5.

Bedömningen av om någon var att anse som arbetstagare skulle alltså enligt Högsta domstolen göras som en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Dessa principer anslöt Arbetsdomstolen sig till genom AD 1958 nr 17 och nr 31.

Även om utgångspunkten är ett enhetligt civilrättsligt arbetstagarbegrepp har olika grupper dragits från eller lagts till i olika lagar.⁴⁹ I MBL har tillämpningsområdet vidgats till att inte bara omfatta arbetstagare utan även uppdragstagare som i ekonomiskt och socialt hänseende har en ställning som liknar en arbetstagares, så kallade beroende uppdragstagare.⁵⁰ Dessutom ska det civilrättsliga arbetstagarbegreppet bedömas mot bakgrund av den aktuella lagstiftningens syfte, vilket innebär att begreppet kan variera något beroende på regelverket.⁵¹

När stora delar av den svenska arbetsrättsliga regleringen infördes på 1970-talet präglades arbetsmarknaden av långvariga och stabila anställningsförhållanden. Genom globaliseringen har marknaden utvidgats och svenska företag har blivit aktörer på en global marknad. Detta har medfört en ökad konkurrens som i sin tur lett till ett ökat antal strukturrationaliseringar samt ökad mobilitet hos företag och arbetskraft. Den teknologiska utvecklingen har gett upphov till nya tjänster inom IT-sektorn och även förändrat många arbetsorganisationer genom att underlätta en decentraliserad och flexibel arbetsdelning.⁵² Utvecklingen, från den traditionella anställningen i form av tillsvidareanställning på heltid hos *en* arbetsgivare på *ett* arbetsställe, mot mer flexibla arbetsformer – så som deltidsarbete, inhyrning av arbetskraft eller enmansföretagande – brukar kallas flexibilisering.⁵³

För arbetstagaren som individ har detta inneburit ökade krav på flexibilitet genom behov av att gå mellan anställning till arbetslöshet, från att vara

⁴⁹ SOU 1993:32, s. 218. Se exempelvis 1 § LAS och 1 § MBL.

⁵⁰ 1 § 2 st MBL.

⁵¹ NJA 1982 s. 784. Se även NJA 1996 s. 311.

⁵² Ds 2002:56, s. 55-57.

⁵³ Numhauser-Henning 1993, s. 255-257.

arbetstagare till företagare, mellan deltidsarbete och heltidsarbete et cetera. I dag skulle arbetsrättens syfte därför kunna beskrivas som att dels skapa trygghet, stabilitet och långsiktighet, dels att underlätta de övergångar som en ny flexibel arbetsmarknad kräver.⁵⁴ Med flexibiliseringen som bakgrund har EU fastslagit att *flexicurity* är ett av nyckelkoncepten i EU:s gemensamma sysselsättningspolitik⁵⁵. Flexicurity ska ses som en strategi för att samtidigt öka både flexibiliteten och tryggheten på arbetsmarknaden.⁵⁶ Ett sätt att öka flexibiliteten är att underlätta egenföretagandet.⁵⁷

För att möta upp utvecklingen som sker på arbetsmarknaden har kommissionen tagit initiativ till ett offentligt samråd om den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Syftet är att göra en bedömning av i vilken utsträckning befintliga rättigheter i EU:s nuvarande sociala regelverk tillämpas och fortfarande är relevanta eller om, och i vilka fall, man bör överväga nya sätt att upprätthålla dessa rättigheter. Vidare syftar samrådet till att diskutera den senaste utvecklingen i samhället, och förändringar i arbetsmönstren till följd av ny teknik, demografiska förändringar, eller andra faktorer som påverkar arbetslivet och de sociala förhållandena.⁵⁸ Kommissionen har också tagit initiativ till offentligt samråd om direktiv 91/533/EG om arbetsgivares skyldighet att upplysa de anställda om de gällande villkoren för deras avtal eller anställningsförhållande, det så kallade Cinderelladirektivet. Samrådet sker bland annat mot bakgrund av de nya anställningsformer som uppkommit.⁵⁹

Inom EU-rätten används arbetstagarbegreppet på två sätt; dels som ett unionsrättsligt begrepp, dels genom hänvisning till medlemsstaternas nationella arbetstagarbegrepp. Det unionsrättsliga arbetstagarbegreppet används i FEUF och reglerar exempelvis den fria rörligheten för

⁵⁴ Ds 2002:56, s. 57-58

⁵⁵ Den gemensamma sysselsättningspolitiken baseras på artiklarna 145-150 FEUF.

⁵⁶ KOM(2007) 359 slutlig, s. 5.

⁵⁷ COM(2006) 708 final, s. 8; KOM(2010) 2020 slutlig, s. 19-20.

⁵⁸ COM(2016) 127 final.

⁵⁹ Se COM(2015) 610 final och COM(2015) 610 final annex 2, s. 5.

arbetstagare i artikel 45 FEUF.⁶⁰ EU-domstolen har konstaterat att det unionsrättsliga arbetstagarbegreppet inte är enhetligt, utan att det varierar beroende på i vilket sammanhang det tillämpas.⁶¹ Enligt Källström och Malmberg görs, liksom i svensk rätt, en helhetsbedömning med utgångspunkt i objektiva kriterier i EU-rätten.⁶² Det unionsrättsliga arbetstagarbegreppet skiljer sig inte från det svenska i någon större utsträckning.⁶³ Många direktiv inom EU:s arbetsrätt tillämpar det nationella arbetstagarbegreppet.⁶⁴

2.2 Arbetstagarbegreppets gränsdragningsmetod

I det tidigare nämnda och omfattande arbetet av Adlercreutz (1964) utarbetade han en gränsdragningsmetod för att avgöra vem som är att anse som arbetstagare. Denna gränsdragningsmetod har fortfarande relevans.⁶⁵ Enligt Adlercreutz handlar bedömningen av huruvida en arbetspresterande är att anse som arbetstagare om att bedöma en social situation. I enlighet

⁶⁰ Det unionsrättsliga arbetstagarbegreppet används även i mödraskyddsdirektivet (92/85/EEG).

⁶¹ Mål C-85/96, María Martínez Sala mot Freistaat Bayern, EU:C:1998:217, p. 31.

⁶² Källström och Malmberg 2016, s. 26 not 13.

⁶³ Källström och Malmberg 2016, s. 24; Westregård 2016, s. 198.

⁶⁴ Se exempelvis artikel 2 i överlåtelsedirektivet (2001/23/EG) och artikel 2 utstationeringsdirektivet (96/71/EG). Trots att hänvisning sker till det nationella arbetstagarbegreppet i direktivet om information och samråd (2002/14/EG) har EU-domstolen i mål C-176/12, *Association de médiation sociale mot Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT)*, EU:C:2014:2, fastslagit att medlemsstaterna inte får formulera detta nationella begrepp hur som helst. I målet uttalar sig domstolen enbart om direktivet om information och samråd och det är därför oklart om avgörandet även gäller andra direktiv som hänvisar till det nationella arbetstagarbegreppet (se särskilt p. 24-26 och 28-29 i domen). I avgörandet konstaterade domstolen att "[m]edlemsstaternas utrymme för eget skön inom socialpolitikens område får emellertid inte leda till att genomförandet av en grundläggande unionsrättslig princip eller unionsrättslig bestämmelse blir utan mening" (se p. 27 i mål C-176/12) och hänvisade till ett tidigare mål (C-385/05, *Confédération générale du travail (CGT) m.fl. mot Premier ministre och Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement*, EU:C:2007:37, p. 29). Mot bakgrund av detta och principen om EU-rättens företräde, är det möjligt att medlemsstaternas utrymme att utforma det nationella arbetstagarbegreppet efter eget skön är begränsat. Direktiv 2002/14/EG har införlivats i MBL.

⁶⁵ Källström och Malmberg 2016, s. 26 not 13.

med det uttalande Högsta domstolen gjorde redan 1949, och som Arbetsdomstolen senare anslöt sig till, menar Adlercreutz att både avtalet och andra omständigheter spelar roll för bedömningen av den sociala situationen.⁶⁶

Avtalsregleringen bör beaktas och avtalstolkning är en viktig del av bedömningen, men enligt Adlercreutz finns det inget som med nödvändighet säger att avtalets handlingsregler ska tillmätas större betydelse än andra fakta. Istället menar Adlercreutz att den sociala situationen och hur arbetskraften används bör vara det avgörande. Om det vid bedömningen enbart skulle vara fråga om avtalstolkning finns det enligt Adlercreutz en risk att avvikelser från avtalet inte beaktas, förutom om de indikerar skenavtal. Detta beror enligt Adlercreutz på att bedömningen av avtalet och hur det är utformat kan vara en annan än bedömningen av hur avtalsförhållandet faktiskt har gestaltat sig mellan parterna.⁶⁷

För att skilja arbetstagarbegreppet från andra former av utförande av arbete måste en gränsdragning göras. Adlercreutz presenterar en metod för denna gränsdragning. Metoden består av två delar; dels grundläggande rekvisit, dels en helhetsbedömning. Metodens teoretiska grund är att de faktorer som gränsdragningen baseras på kan kategoriseras på olika sätt utifrån vilken rättslig karaktär eller betydelse de har vid bedömningen. Adlercreutz skiljer mellan två kategorier, nämligen 1) att faktorerna är rekvisit, rättsfakta eller åtminstone moment i rättsfakta, och 2) att faktorerna är indicier, även kallat bevisfakta. Rättsfakta avser faktiska omständigheter som ensamma eller i förening har omedelbar relevans för en viss rättsföljd. För att en faktor ska anses vara ett rekvisit krävs att den är ofrånkomlig för rättsföljden. Bevisfakta har medelbar relevans genom att det enbart har bevisverkan för ett visst rättsfaktum.⁶⁸

⁶⁶ Adlercreutz 1964, s. 218. Jfr NJA 1949 s. 768, AD 1958 nr 17 och 31.

⁶⁷ Adlercreutz 1964, s. 219-221.

⁶⁸ Adlercreutz 1964, s. 223, 228, 270-271 och 287-289.

Enligt Adlercreutz kan vissa grundläggande rekvisit identifieras, nämligen en relation grundad på avtal där den ena parten ska prestera arbete för motpartens räkning och där den arbetspresterande faktiskt personligen deltar i det arbete som ska utföras eller åtminstone att detta förutsätts. Dessa grundläggande rekvisit möjliggör en gränsdragning mellan arbetstagarförhållandet och arbete som utförs inom ramen för offentligrättsligt tvång eller som förtroendeuppdrag och inom ramen för andra typer av avtal, så som renodlade nyttjanderättsavtal eller köpeavtal. Det möjliggör även en gränsdragning i situationer där arbete utförs för egen räkning, exempelvis personer som bedriver handel, eller för gemensam räkning, exempelvis inom ramen för ett bolagsavtal.⁶⁹

Utöver dessa rekvisit menar Adlercreutz att det krävs att en mer eller mindre stark kombination av olika faktorer som i olika hög grad talar för att den arbetspresterande är att anse som arbetstagarare. Enligt Adlercreutz torde bedömningen i praktiken innebära att ett konkret fall jämförs med två mallar, en för arbetstagarare och en för uppdragstagarare, för att undersöka vilken av de två mallarna som det aktuella fallet stämmer bäst överens med. Mallarna består av kriterier som konkretiserar begreppen. Kombinationen av faktorer kan se olika ut, vilket innebär att arbetstagarbegreppets innehåll inte är helt fixerbart. Detta beror på att bedömningen utgår från samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Denna helhetsbedömning gör det möjligt att dra gränsen mellan arbetstagarare och uppdragstagarare.⁷⁰

2.3 De grundläggande rekvisiten

För att en person över huvud taget ska kunna anses vara arbetstagarare krävs att vissa grundläggande rekvisit är uppfyllda. Ett av rekvisiten är att förhållandet är grundat på avtal, det vill säga att det är ett frivilligt åtagande. Det finns inget krav på ett skriftligt avtal och anställningsavtal kan ingås genom

⁶⁹ Adlercreutz 1964, s. 272-273, 275-276 och 287.

⁷⁰ Adlercreutz 1964, s. 222, 226, 228 och 287-289.

konkludent handlande. Kravet på avtalsmässig grund syftar till att avgränsa bort arbete som utförs inom ramen för offentligrättsligt tvång, exempelvis av intagna på kriminalvårdsanstalt.⁷¹

Ytterligare ett rekvisit är att arbetet utförs för någon annans räkning för att ett anställningsförhållande ska föreligga.⁷² Att arbetet utförs för arbetsgivarens räkning innebär enligt Källström och Malmberg att arbetsresultatet och eventuellt mervärde tillfaller arbetsgivaren.⁷³ Detta rekvisit möjliggör, som nämnts ovan, gränsdragningen gentemot situationer där arbete utförs för egen eller gemensam räkning.⁷⁴

Det sista rekvisitet är att den arbetspresterande personligen har att utföra arbetet. Att det föreligger ett avtal om personlig arbetsskyldighet för den arbetspresterande innebär att den arbetspresterande är *skyldig* att själv utföra det arbete som följer av avtalet.⁷⁵ Frånvaron av personlig arbetsskyldighet utesluter inte ett anställningsförhållande, utan det viktiga är om den arbetspresterande utfört arbetet personligen eller att det åtminstone förutsatts vid avtalsslutet att personen personligen skulle utföra arbetet.⁷⁶ Det krävs inte att den arbetspresterande har utfört hela arbetet själv, men om den arbetspresterande parten på egen hand har anlitat medhjälpare till någon del av arbetet, som den arbetspresterande själv står kostnaderna för, blir denna omständighet relevant att beakta vid helhetsbedömningen.⁷⁷ Om den arbetspresterande däremot inte har utfört något av arbetet och det inte heller förväntades vid avtalets ingående är inte ett anställningsförhållande för handen.⁷⁸

⁷¹ Källström och Malmberg 2016, s. 27; SOU 2008:76, s. 76.

⁷² SOU 1993:32, s. 222-224.

⁷³ Källström och Malmberg 2016, s. 27.

⁷⁴ Adlercreutz 1964, s. 273.

⁷⁵ Adlercreutz och Mulder 2013, s. 61 och 66.

⁷⁶ Se exempelvis AD 1976 nr 64 och AD 1979 nr 155. Se även Adlercreutz och Mulder 2013, s. 61.

⁷⁷ Adlercreutz och Mulder 2013, s. 62-63.

⁷⁸ Adlercreutz 1964, s. 287.

Att den arbetspresterande personligen utför arbete är emellertid inte ensamt tillräckligt för att avgöra gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare. I AD 1987 nr 21 konstaterade Arbetsdomstolen att en författare som under många år medverkat i en tidning genom att framför allt skriva bokrecensioner var att anse som uppdragstagare, trots att författaren personligen haft att utföra arbetet. Enligt domstolen låg det i arbetsuppgifternas natur att den som anlitas för att utföra uppgifterna skulle utföra dem personligen. Därför skulle denna omständighet inte påverka bedömningen åt någotdera hållet i det aktuella fallet. I AD 2005 nr 16 uttalade domstolen att det låg i sakens natur att den arbetspresterande hade att utföra arbetet personligen, eftersom det var fråga om enskild firma. För att dra gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare krävs att en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet görs.

2.4 Kriterier som beaktas vid helhetsbedömningen

2.4.1 Inledning

Genom lagstiftning och rättspraxis har allt fler grupper kommit att omfattas av den arbetsrättsliga skyddsregleringen. Arbetstagarbegreppet har fått en vidsträckt tillämpning i praxis.⁷⁹ De två mallar som Adlercreutz menade att bedömningen utgicks ifrån beskrevs i MBL:s förarbeten. De omständigheter som talade för ett arbetstagarförhållande var:

- 1) Han har att personligen utföra arbetet vare sig detta utsagts i avtalet eller får anses vara förutsatt mellan kontrahenterna.
- 2) Han har faktiskt helt eller så gott som helt själv utfört arbetet.
- 3) Hans åtagande innefattar, att han ställer sin arbetskraft till förfogande till efter hand uppkommande arbetsuppgifter.
- 4) Förhållandet mellan kontrahenterna är av mera varaktig karaktär.
- 5) Han är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan, vare sig detta grundar sig

⁷⁹ Ds 2002:56, s. 86 och 126.

på direkt förbud eller bottnar i arbetsförhållandena, såsom exempelvis då hans tid eller krafter ej kan räcka till annat arbete. 6) Han är beträffande arbetets utförande underkastad bestämda direktiv eller närmare kontroll vare sig detta gäller sättet för arbetets utförande, arbetstiden eller arbetsplatsen. 7) Han har att i arbetet använda maskiner, redskap eller råvaror, som tillhandahålls honom av medkontrahenten. 8) Han får ersättning för sina direkta utlägg, exempelvis för resor. 9) Ersättningen för arbetsprestationen utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön. 10) Han är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.⁸⁰

De kriterier som ansågs tyda på ett uppdragsförhållande var:

1) Han är ej skyldig att personligen utföra arbetet utan kan på eget ansvar överlåta arbetet helt eller delvis åt annan. 2) Han låter faktiskt på sitt ansvar annan helt eller delvis utföra arbetet. 3) Arbetsåtagandet är begränsat till viss eller möjligen vissa bestämda uppgifter. 4) Förhållandet mellan kontrahenterna är av tillfällig natur. 5) Varken avtalet eller arbetsförhållandena hindrar honom från att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan. 6) Han bestämmer – frånsett inskränkningar som påkallas av arbetets natur – själv sättet för arbetets utförande samt arbetstid och arbetsplats. 7) Han har att i arbetet använda egna maskiner, redskap eller råvaror. 8) Han har att själv stå för utgifterna vid arbetets utförande. 9) Vederlaget för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat. 10) Han är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en företagare inom verksamhetsgrenen. 11) Han har för verksamheten erhållit personligt tillstånd eller auktorisation av myndighet (exempelvis tillstånd till yrkesmässig automobiltrafik) eller fått egen firma registrerad.⁸¹

I förarbetena till MBL konstaterades att kriterierna ska anpassas i praxis efter förändrade förhållanden och värderingar på arbetsmarknaden, vilket medför en enligt departementschefen önskvärd flexibilitet.⁸² Även i Ds

⁸⁰ SOU 1975:1, s. 722.

⁸¹ SOU 1975:1, s. 722.

⁸² Prop. 1973:129 s. 196; Prop. 1975/76:105 bil. 1. s. 309 och 324.

2002:56 framhölls att det var en angelägen uppgift för rättstillämpningen att fortsätta utveckla bedömningsgrunderna mot bakgrund av arbetsmarknadens förändring.⁸³ Även om helhetsbedömningen innebär att gränsdragningen blir smidig och flexibel medför den samtidigt vissa svårigheter för den enskilde att förutse och avgöra om en arbetspresterande är att anse som arbetstagare på grund av den utredning som krävs för bedömningen.⁸⁴

2.4.2 Arbetsledning och kontroll

Anställningsförhållandet präglas av subordination, genom att den arbetspresterande är underordnad huvudmannen. Ett uttryck för denna underordning är att arbetsgivaren utövar arbetsledning och kontroll över arbetstagaren.⁸⁵ Ett exempel på arbetsledning och kontroll är att den arbetspresterande utför arbetet enligt huvudmannens anvisningar. Fasta arbetstider samt att den arbetspresterande utför arbetet hos huvudmannen är andra faktorer som Arbetsdomstolen tagit hänsyn till vid bedömningen av om huvudmannen utövar kontroll över den arbetspresterande.⁸⁶ Om den arbetspresterande däremot själv bestämmer över var, när och hur arbetet ska utföras kan det indikera att ett uppdragsförhållande föreligger.⁸⁷ Frånvaro av arbetsledning och kontroll utesluter emellertid inte ett anställningsförhållande. I AD 1987 nr 21 konstaterade domstolen att frånvaron av arbetsledning och kontroll kunde förklaras av arbetets natur och påverkade därför inte bedömningen i någon riktning.

Graden av övervakning och kontroll kan variera beroende på vad det är för arbete, var arbetet utförs och arbetstagarens ställning.⁸⁸ Enligt NJA 1973 s. 501 är det inte omöjligt att den arbetspresterande anses vara arbetstagare,

⁸³ Ds 2002:56, s. 5-6.

⁸⁴ Sigeman och Sjödin 2013, s. 59.

⁸⁵ Källström och Malmberg 2016, s. 26-27.

⁸⁶ Se exempelvis AD 1987 nr 21 och AD 1990 nr 116.

⁸⁷ SOU 1975:1, s. 722.

⁸⁸ Källström och Malmberg 2016, s. 27.

trots frånvaro av kontroll, om detta beror på den arbetspresterandes särskilda sakkunskap. Även om arbetet utförs i hemmet, eller på annat sätt som innebär att det är svårt för huvudmannen att övervaka arbetet, kan den som utför arbetet vara att anse som arbetstagare.⁸⁹ Om den arbetspresterande är skyldig att rapportera till huvudmannen eller på annat sätt hålla sig i förbindelse med denne talar det för att viss kontroll föreligger.⁹⁰

Huruvida huvudmannen faktiskt styr eller samordnar arbetet på ett tydligt sätt har haft betydelse i Arbetsdomstolens praxis. I AD 1979 nr 155 hade huvudmannen upprättat arbetstidsscheman med anteckningar om vilka uppdrag som skulle utföras och när varje uppdrag skulle påbörjas. I ett senare fall hade AD 1979 nr 155 åberopats av käranden och domstolen uttalade då att huvudmannen i AD 1979 nr 155 hade lämnat ut uppdragen till den arbetspresterande på ett sätt som starkt påminde om en arbetsgivares ledning och fördelning av arbete i ett anställningsförhållande.⁹¹

2.4.3 Arbetsåtagandets karaktär och arbetsförhållandets intensitet

Om den arbetspresterande fortlöpande ställer sig till förfogande för efterhand uppkomna arbetsuppgifter talar detta för att ett anställningsförhållande föreligger.⁹² Det gäller även om ett varaktigt avtalsförhållande föreligger. Om den arbetspresterande däremot har vissa bestämda arbetsuppgifter att utföra kan detta peka på att ett uppdragsförhållande är för handen. Ett annat kännetecken för uppdragsförhållanden är att de är av tillfällig natur.⁹³

⁸⁹ Se 30 a § semesterlag (1977:480) och Wikrén 2015, s. 202-203.

⁹⁰ Jfr AD 1987 nr 21, där den arbetspresterande inte haft skyldighet att delta på redaktionsmöten eller annat redaktionsarbete. Se även AD 1998 nr 138.

⁹¹ AD 1983 nr 168.

⁹² Källström och Malmberg 2016, s. 26.

⁹³ SOU 1975:1, s. 722.

Ytterligare en omständighet som tyder på ett arbetstagarförhållande är om den arbetspresterande är förhindrad att utföra liknande arbete av betydelse för annan, antingen på grund av att förbud föreskrivs i avtalet eller på grund av arbetets omfattning. Att den arbetspresterande har möjlighet att utföra arbete för annan kan indikera att ett uppdragsförhållande föreligger.⁹⁴ Samtidigt har även arbetspresterande med enbart en huvudman ansetts vara uppdragstagare⁹⁵ och arbetspresterande som haft flera uppdragstagare ansetts vara arbetstagare.⁹⁶ Niklas Bruun och Jonas Malmberg menar att arbetsplatsen och arbetstiden fortsättningsvis varit relevant för gränsdragningen i Arbetsdomstolens praxis, trots flexibiliseringen av arbetsmarknaden. Att arbetet utförts på heltid har ansetts tala för ett arbetstagarförhållande och att arbetet utförts på deltid och hemifrån har ansetts tyda på ett uppdragsförhållande.⁹⁷

2.4.4 Organisatorisk tillhörighet

I Arbetsdomstolens praxis har det beaktats hur förhållandet utåt sett förefaller.⁹⁸ En omständighet som Arbetsdomstolen har tagit hänsyn till i sin praxis är om den arbetspresterande använder sig av huvudmannens redskap, verktyg, material et cetera.⁹⁹ Att den arbetspresterande har använt huvudmannens tekniska utrustning har i Arbetsdomstolens praxis ansetts tyda på ett arbetstagarförhållande.¹⁰⁰ En annan omständighet som pekar i riktning mot att den arbetspresterande är inlemmad i huvudmannens organisation är att den arbetspresterande utför arbetet hos huvudmannen.¹⁰¹

⁹⁴ Se exempelvis AD 1987 nr 21.

⁹⁵ Se exempelvis AD 1998 nr 138.

⁹⁶ Se exempelvis AD 2012 nr 24.

⁹⁷ Ds 2002:56, s. 131.

⁹⁸ Se exempelvis AD 1979 nr 12 och AD 1994 nr 130.

⁹⁹ Adlercreutz 1964, s. 249. Se exempelvis AD 2005 nr 16 och AD 2012 nr 24.

¹⁰⁰ Se exempelvis AD 2012 nr 24.

¹⁰¹ Se exempelvis AD 1978 nr 7 och AD 2012 nr 24.

Om den arbetspresterande använder värdefull utrustning som denne själv äger talar detta emot att den arbetspresterande är att anse som arbetstagare enligt Arbetsdomstolens praxis.¹⁰² Detsamma gäller om den arbetspresterande har eget kontor eller verkstad. Enligt Adlercreutz och Mulder är det emellertid av mindre betydelse om den arbetspresterande använder sig av egen utrustning, än vem som bistår med det material som krävs för att utföra arbetet.¹⁰³ Om det arbetspresterande står för direkta kostnader som uppstår vid utförandet av arbetet eller inte har haft betydelse i Arbetsdomstolens praxis.¹⁰⁴ Att den arbetspresterande hade fått ersättning för kostnader ansågs i AD 2013 nr 92 tala för att denne var arbetstagare.

2.4.5 Förekomsten av ersättning och dess form

Källström och Malmberg menar att det i svensk rätt inte finns något krav på avtalat vederlag utan det räcker att den arbetspresterande parten haft fog för uppfattningen att vederlag skulle utgå. Förekomsten av vederlag kan emellertid avgränsa arbetstagarförhållandet i relation till ideellt arbete eller väntjänster.¹⁰⁵

Vederlagets *form* är däremot en omständighet som tagits i beaktande i Arbetsdomstolens praxis. Vederlagets form och utbetalningssätt verkar framför allt ha haft betydelse tillsammans med andra omständigheter.¹⁰⁶ Exempelvis var det faktum att den arbetspresterande hade rätt att fakturera månadsvis, trots att ersättningen enligt avtalet bestämdes för hela avtalstiden, en av flera omständigheter som beaktades av domstolen i AD 2012 nr 24. Enligt Adlercreutz och Mulder ska ersättningen inte tillmätas någon större vikt vid bedömningen.¹⁰⁷

¹⁰² Adlercreutz 1964, s. 250. Se även AD 1981 nr 121 och NJA 1982 s. 784.

¹⁰³ Adlercreutz och Mulder 2013, s. 61 och 63.

¹⁰⁴ Se exempelvis AD 1979 nr 155, AD 1981 nr 121, AD 1987 nr 21 och AD 2013 nr 92.

¹⁰⁵ Källström och Malmberg 2016, s. 27.

¹⁰⁶ Se exempelvis AD 1983 nr 168, AD 1990 nr 116, NJA 1996 s. 311 och AD 2012 nr 24.

¹⁰⁷ Adlercreutz och Mulder 2013, s. 64.

2.4.6 Egen firma och F-skattsedel

Om den arbetspresterande anses vara arbetstagare i skatterättsligt hänseende kan detta rent praktiskt underlätta bedömningen.¹⁰⁸ Att den arbetspresterande har registrerat egen firma eller innehar F-skattsedel har tagits i beaktande av Arbetsdomstolen.¹⁰⁹ I AD 2013 nr 92 beaktades exempelvis omständigheterna kring registreringen av den arbetspresterandes firma.

F-skattsedel utfärdas till den som uppger att den bedriver eller har för avsikt att bedriva näringsverksamhet.¹¹⁰ Genom en lagändring i 13 kapitlet 1 § inkomstskattelagen gjordes det lättare att få F-skattsedel och starta näringsverksamhet. Det tidigare kravet på att en näringsidkare skulle ha fler än bara ett par uppdragsgivare togs då också bort. Istället skulle fokus ligga på relationen mellan parterna och deras gemensamma avsikt samt i vilken omfattning den arbetspresterande är beroende av huvudmannen och inordnad i huvudmannens verksamhet.¹¹¹

Redan innan lagändringen hade innehav av F-skattsedel begränsad bevisverkan. Innehav av F-skattsedel har således betraktats som en av flera faktorer att ta hänsyn till vid helhetsbedömningen.¹¹² Enligt Sigeman och Sjödin torde innehav av F-skattsedel i praktiken innebära att den arbetspresterande anses vara uppdragstagare.¹¹³ Källström och Malmberg menar att innehav av F-skattsedel i viss mån indikerar att den arbetspresterande inte är arbetstagare, men att denna bevisverkan är begränsad.¹¹⁴ I AD 2005 nr 16 och 2012 nr 24 ansågs de arbetspresterande vara arbetstagare trots innehav av f-skattsedel och förekomsten av egen firma. I de båda fallen hade det påstådda uppdragsförhållandet emellertid föregåtts av

¹⁰⁸ Källström och Malmberg 2016, s. 31.

¹⁰⁹ Se exempelvis AD 1987 nr 21, AD 1994 nr 130, AD 2005 nr 16 och AD 2013 nr 92.

¹¹⁰ Källström och Malmberg 2016, s. 32.

¹¹¹ Prop. 2008/09:62, s. 26 och 32.

¹¹² Se exempelvis NJA 1996 s. 311.

¹¹³ Sigeman och Sjödin 2013, s. 28.

¹¹⁴ Källström och Malmberg 2016, s. 31-32.

ett anställningsförhållande.¹¹⁵ Med andra ord talar innehav av F-skattesedel och förekomsten av egen firma för uppdragsförhållande, men förhindrar inte att ett arbetstagarförhållande föreligger.

2.4.7 Kollektivavtal och branschsedvana

Utgångspunkten är att kollektivavtalen utgår från det civilrättsliga arbetstagarbegreppet om inte annat stadgas i avtalet. I praxis har vissa faktorer fått starkare betydelse vid bedömningen av om en arbetspresterande är arbetstagar och ska omfattas av kollektivavtalet. En faktor som har fått betydelse vid bedömningen är om huvudmannen försökt kringgå kollektivavtalet. Även organisatoriska, ekonomiska och sociala omständigheter har fått betydelse.¹¹⁶ I AD 1979 nr 12 beaktades exempelvis det faktum att de arbetspresterande var etablerade i branschen och hade yrkesvana.

Kollektivavtal har i ett flertal fall fått betydelse som återspeglings av branschsedvana, oavsett om parterna i det aktuella målet är bundna av kollektivavtalet eller inte.¹¹⁷ I fall som rör frilansjournalister har kollektivavtalet mellan Svenska tidningsutgivareföreningen och Svenska journalistförbundet för frilansarbete haft stor betydelse för domstolens bedömning. I detta fall innehåller kollektivavtalet särskilda bestämmelser om att arbetspresterande som utför arbete under vissa förhållanden som talar för att arbetstagarförhållande föreligger ändå ska betraktas som frilansare, det vill säga uppdragstagare. De förhållanden som talar för ett arbetstagarförhållande rör framför allt avtalsförhållandets varaktighet och kontinuitet.¹¹⁸

Branschsedvana kan enligt Arbetsdomstolens praxis få betydelse även om det inte finns något kollektivavtal som kan sägas återspegla den. I vissa fall

¹¹⁵ Se vidare i avsnitt 2.4.8.

¹¹⁶ Se exempelvis AD 1979 nr 12, AD 1994 nr 104, AD 1994 nr 130, AD 2004 nr 18 och AD 2013 nr 92.

¹¹⁷ Se exempelvis AD 1987 nr 21 och AD 1994 nr 104.

¹¹⁸ Se exempelvis AD 1994 nr 104.

verkar domstolen nästan schablonmässigt utgå från att förhållandena i en särskild bransch är sådana att de som utför arbete i branschen i allmänhet är att anse som arbetstagare eller uppdragstagare.¹¹⁹ Exempelvis har domstolen ansett att personer som köper varor av huvudmannen i fast räkning som huvudregel inte ska anses som arbetstagare, om det inte finns fri returrätt på osålda varor, eftersom det innebär att den arbetspresterande står den ekonomiska risken för vidareförsäljningen.¹²⁰ Om den arbetspresterande är särskilt starkt knuten till huvudmannen och har en ställning som i socialt och ekonomiskt hänseende liknar en arbetstagares, kan den arbetspresterande trots branschens sedvana anses vara arbetstagare.¹²¹

Även om branschsedvana kan beaktas när det inte föreligger något kollektivavtal ger förekomsten av ett kollektivavtal större tyngd åt sedvanan. Om ett kollektivavtal föreligger är sedvanan accepterad av arbetsmarknadens parter och risken för att den skulle vara uttryck för en ensidig uppfattning är därför liten.¹²²

2.4.8 Kringgåendesyfte

Kringgåendesyften kan leda till att ett avtal som vid en helhetsbedömning anses vara ett uppdragsavtal istället anses vara ett anställningsavtal. Ett sätt att kringgå tvingande lagstiftning och kollektivavtal kan vara att den arbetspresterande parten bildar ett bolag som står som avtalspart, eftersom enbart fysiska personer kan vara arbetstagare. Normalt sett talar det faktum att en juridisk person ingått avtalet emot att ett anställningsförhållande föreligger. Om avtalet däremot har ingåtts i syfte att kringgå tvingande skyddslagstiftning eller kollektivavtal eller andra starka skäl efter en

¹¹⁹ Se exempelvis AD 1979 nr 12, NJA 1992 s. 631 och AD 1994 nr 130.

¹²⁰ AD 1980 nr 24, AD 1983 nr 89 och 159.

¹²¹ Sigeman och Sjödin 2013, s. 32.

¹²² Ds 2002:56, s. 121.

helhetsbedömning tyder på att ett anställningsförhållande föreligger kan den arbetspresterande fysiska personen anses vara den verkliga avtalsparten.¹²³

Det förekommer att arbetstagare bildar aktiebolag för att fortsätta bedriva arbetet för huvudmannen i uppdragsform. Om den arbetspresterande tidigare har varit anställd av huvudmannen kan detta förhållande indikera att ett anställningsförhållande föreligger, trots att ett nytt avtal slutits där den arbetspresterande är uppdragstagare. För att ett uppdragsförhållande ska anses föreligga i sådana situationer krävs enligt Arbetsdomstolens praxis vanligtvis att en mer ingripande förändring av avtalsförhållandet sker.¹²⁴ Parternas gemensamma uppfattning kan också ha betydelse vid bedömningen av om avtalsförhållandet verkligen förändrats.¹²⁵ Däremot har inte parternas avsikt vid avtalsslutet spelat någon avgörande roll om avsikten skiljer sig från hur avtalsförhållandet faktiskt gestaltat sig.¹²⁶

Avtalets benämning och innehåll är inte heller en avgörande omständighet. Vad som anses avtalat mellan parterna avgörs inte enbart av avtalets lydelse, utan även av omständigheter som hänför sig till tidpunkten för avtalets tillkomst och hur avtalsförhållandet faktiskt gestaltat sig.¹²⁷ Framför allt har rubriceringen av avtalet som något annat än anställningsavtal inte någon betydelse. Om avtalet är rubricerat som anställningsförhållande indicerar detta normalt sett att anställningsförhållande föreligger, men hänsyn måste tas till omständigheterna i övrigt.¹²⁸

2.4.9 Ekonomisk och social ställning

I sin framställning från 1964 tar Adlercreutz inte upp parternas ekonomiska och sociala ställning som en särskild faktor. Däremot understryker han, som

¹²³ Se exempelvis AD 1994 nr 130 och AD 2013 nr 92.

¹²⁴ Se exempelvis AD 1994 nr 130, AD 2005 nr 16 och AD 2012 nr 24.

¹²⁵ Se exempelvis AD 1994 nr 130.

¹²⁶ Se exempelvis AD 1979 nr 155.

¹²⁷ Adlercreutz 1964, s. 218-219. Se exempelvis AD 1979 nr 155, AD 1994 nr 130, NJA 1996 s. 311, AD 2005 nr 16 och AD 2012 nr 24.

¹²⁸ Jfr AD 2005 nr 33.

ovan nämnts, att hela bedömningen av om någon är att anse som arbetstagare är att bedöma en social situation.¹²⁹ Med andra ord ska alla de omständigheter och kriterier som beaktas i helhetsbedömningen säga något om den arbetspresterandes sociala situation.

I praxis har parternas ekonomiska och sociala ställning utgjort en egen faktor i bedömningen.¹³⁰ Med ekonomisk och social ställning åsyftas framför allt den arbetspresterande partens ställning till huvudmannen. Om den arbetspresterande parten i ekonomiskt och socialt hänseende är i en beroendeställning gentemot huvudmannen tyder det på att den arbetspresterande är att anse som arbetstagare.¹³¹ I AD 1978 nr 7 ansågs en frisör ha intagit en underordnad och osjälvständig relation till salongsinnehavaren eftersom hon var ung och saknade yrkeserfarenhet som utbildad frisör. Dessutom hade frisören precis innan det påstådda uppdragsavtalet ingicks blivit uppsagd från en anställning från frisörsalongsinnehavaren på grund av arbetsbrist.

I sin praxis har Arbetsdomstolen fastslagit att en bedömning måste göras i varje enskilt fall, även om arbetspresterande i en viss yrkeskategori normalt sett verkar i otrygga förhållanden. Så var fallet i AD 1982 nr 134 där Arbetsdomstolen konstaterade att den som hyr en frisörstol verkar i mycket otrygga förhållanden och att denna otrygga ställning får anses vara något annat än den affärsrisk som en företagare normalt sett står, men att en prövning måste göras i det enskilda fallet. I det aktuella fallet ansågs frisören inte vara arbetstagare på grund av att personen var särskilt framstående inom yrket och därför hade ett sådant företagskapital att den sociala trygghetsfaktorn var av mindre betydelse. Den arbetspresterande partens förhandlingsposition är med andra ord en faktor som tas i beaktning.

¹²⁹ Adlercreutz 1964, s. 218-219.

¹³⁰ Se exempelvis AD 1978 nr 7 och AD 1979 nr 12.

¹³¹ Adlercreutz och Mulder 2013, s. 67.

I AD 1979 nr 12, som också handlade om en frisör, hänvisade domstolen till att det i förarbetena till MBL¹³² fastslogs att avgörandet i jämnviktslägen ska utfalla till förmån för att ett anställningsförhållande är för handen. Samtidigt konstaterade domstolen att det inte var möjligt att komma tillrätta med oönskade uppdragsförhållanden på det sättet. Sigeman och Sjödin menar att det kan diskuteras om det principiella ställningstagande i MBL:s förarbeten, som domstolen hänvisade till i AD 1979 nr 12, fortfarande återspeglar Arbetsdomstolens praxis.¹³³ I NJA 1996 s. 311 uttalade Högsta domstolen att en princip om att tveksamma fall bör avgöras till arbetstagarens fördel har utarbetats. Även Bruun och Malmberg ställer sig frågande till om en sådan princip fortfarande är gällande, eftersom Arbetsdomstolen inte uttryckligen har uttalat sig i linje med detta uttalande på många år. Enligt Bruun och Malmberg har Arbetsdomstolen inte heller i sina konkreta ställningstaganden visat på en sådan princip.¹³⁴

2.5 Ett enhetligt fragmenterat arbetstagarbegrepp?

Även om det civilrättsliga arbetstagarbegreppet är utgångspunkten i svensk arbetsrättslig lagstiftning undantas och adderas vissa grupper av arbetspresterande till arbetstagarbegreppet i olika lagar. Som nämnts i avsnitt 2.4.1. ska arbetstagarbegreppet dessutom tolkas med bakgrund av syftet med den aktuella lagstiftningen. I detta avsnitt diskuteras de olika kategorier av arbetstagare som finns i svensk rätt, särskilt med fokus på kategorin beroende uppdragstagare, och vilken betydelse förekomsten av olika kategorier får för arbetstagarbegreppet.

¹³² Prop. 1973:129 s. 196; Prop. 1975/76:105 bil. 1. s. 309 och 324.

¹³³ Sigeman och Sjödin 2013, s. 30.

¹³⁴ Ds 2002:56, s. 119. Se även SOU 1993:32, s. 4-5.

2.5.1 Kategorier av arbetstagare

I Sverige har arbetstagarbegreppet länge varit ett enhetligt begrepp, även om det på grund av helhetsbedömningen varit flexibelt.¹³⁵ Trots det går det att urskilja olika kategorier av arbetstagare i den svenska arbetsrätten. En indelning är mellan kollektivanställda arbetare och tjänstemän, eller *blue-collar* och *white-collar workers* som de ibland kallas. I Sverige finns ingen sådan uppdelning i lagstiftning, utan den får relevans genom organiseringen i olika arbetstagarorganisationer och genom olika kollektivavtal. En annan uppdelning är mellan offentligt och privat anställda. Denna uppdelning återspeglas i lag. I lag (1994:260) om offentlig anställning, LOA, finns det viss särreglering för offentligt anställda, men skillnader mellan privat och offentligt anställda är små i svensk rätt.¹³⁶

Fragmenteringen av arbetstagarbegreppet kan kopplas till fragmenteringen av den arbetsrättsliga regleringen. Flera olika kategorier av arbetstagare kopplas till olika arbetsrättsliga skyddsregler. I ett kapitel i *The contract of employment* (2016) analyserar Einat Albin och Jeremias Prassl fragmenteringen i en brittisk kontext. Enligt Albin och Prassl exkluderas många arbetspresterande som utför arbete från arbetsrätten för att de utför arbete under former som inte stämmer överens med de traditionella. Dessa personer behandlas åtskilt och ges särskilt skydd genom fragmenterad skyddsreglering. Desto mer underordnad och beroende av huvudmannen den arbetspresterande är, desto mer omfattande skydd får den arbetspresterande.¹³⁷

Även om det svenska arbetstagarbegreppet inte är fragmenterat i samma utsträckning som det brittiska, har uppdelning av arbetstagare genom olika former av särregleringar som syftar till att skydda olika grupper ökat, exem-

¹³⁵ Prop. 1975/76:105 bil. 1, s. 309.

¹³⁶ Källström och Malmberg 2016, s. 34-36.

¹³⁷ Albin och Prassl 2016, s. 210-211, 215 och 225.

pelvis deltidsarbetande, småbarnsföräldrar, utstationerade arbetstagare, bemanningsanställda och anställda som saknar arbetstillstånd. Dessa särregleringar härrör i hög utsträckning från EU-rätten.¹³⁸ I vissa arbetsrättsliga lagar modifieras det civilrättsliga arbetstagarbegreppet genom att arbetspresterande adderas eller undantas. I 1 § 2 st LAS undantas dessutom vissa grupper av arbetstagare från lagens tillämpningsområde. Exempelvis undantas arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj eller som har företagsledande ställning. Det ansågs inte lämpligt att arbetstagare som tillhörde arbetsgivarens familj omfattades av anställningsskyddet. Arbetstagare med företagsledande ställning har inte ansetts ha samma behov av anställningsskydd som andra arbetstagare.¹³⁹ Även detta kan ses som exempel på att graden av underordning och beroendeställning avgör vilket skydd som den arbetspresterande ska ha rätt till.

2.5.2 Särskilt om beroende uppdragstagare

Kategorin beroende uppdragstagare infördes i svensk rätt för första gången 1945 i de lagar som föregick MBL.¹⁴⁰ MBL:s tillämpningsområde omfattar inte bara det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utan även beroende uppdragstagare. Beroende uppdragstagare är uppdragstagare som i ekonomiskt och socialt hänseende har en ställning som liknar en arbetstagar. Detta innebär att arbetstagarbegreppet i MBL har gjorts vidare än det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.¹⁴¹ Kategorin beroende uppdragstagare kan betraktas som en del av fragmenteringen av arbetstagarbegreppet. När det gäller beroende uppdragstagare kan det även i viss mån sägas att graden av beroende och underordning avgör vilket skydd som den arbets-

¹³⁸ Källström och Malmberg 2016, s. 34.

¹³⁹ Prop. 1973:129, s. 195; Prop. 1981/82:71, s. 93.

¹⁴⁰ Prop. 1945:88, s. 18-22 och 50-52. De lagar som föregick MBL är lag (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt, lag (1920:245) om medling i arbetstvister och lag (1928:253) om kollektivavtal.

¹⁴¹ 1 § 2 st MBL.

presterande åtnjuter, eftersom beroende uppdragstagare omfattas av MBL, men inte av exempelvis LAS.¹⁴²

Genom att MBL även omfattar beroende uppdragstagare får de rätt att organisera sig och ingå kollektivavtal. Därigenom har de möjlighet att förhandla fram det skydd och de förmåner motsvarande det som arbetstagare har rätt till enligt exempelvis LAS eller semesterlagen.¹⁴³ Enligt förarbetena till MBL görs gränsdragningen mellan beroende uppdragstagare och andra uppdragstagare genom en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter. Frågan som ska bedömas är om det är skäligt att uppdragstagaren anses jämställd med en arbetstagare utifrån uppdragstagarens bundenhet till uppdragsgivaren, uppdragsgivarens inflytande och kontroll över uppdragstagarens verksamhet samt uppdragstagarens sociala och ekonomiska ställning.¹⁴⁴ Normalt sett gäller det uppdragstagare som helt eller i hög grad är knutna till en och samma huvudman och vars verksamhet är småskalig. Denna kategori uppdragstagare har ofta inte en lika stark förhandlingsposition som uppdragstagare generellt har. Även i detta hänseende kan de därför liknas vid arbetstagare.¹⁴⁵

När MBL infördes konstaterades att de bedömningsgrunder som skulle tillämpas vid gränsdragningen mellan beroende uppdragstagare och övriga uppdragstagare låg nära de bedömningsgrunder som utgjorde gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare. Detta ansågs innebära att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet omfattade en stor del av de grupper som avsågs med begreppet beroende uppdragstagare. Begreppet behölls ändå för att säkerställa en generös tillämpning av arbetstagarbegreppet.¹⁴⁶

Behovet av kategorin beroende uppdragstagare har ifrågasatts vid senare tillfällen. I AD 1985 nr 57 uttalade Arbetsdomstolen att det civilrättsliga

¹⁴² Jfr avsnitt 2.5.1. Semesterlag (1977:480).

¹⁴³ Sigeman och Sjödin 2013, s. 38.

¹⁴⁴ Prop. 1975/76:105 bil. 1, s. 168-169.

¹⁴⁵ Sigeman och Sjödin 2013, s. 37.

¹⁴⁶ Prop. 1975/76:105 bil. 1, s. 169 och 174.

arbetstagarbegreppet fått så vidsträckt tillämpningsområde att det kunde ifrågasättas om det över huvud taget fanns något utrymme att tillämpa kategorin beroende uppdragstagare. Tore Sigeman kommenterade fallet 1987 och menade då att avgörandet hade svagt rättskällevärde, bland annat med anledning av att det strider mot lagtexten.¹⁴⁷ I SOU 1993:32 uttalades att kategorin kommit att förlora stor del av sin betydelse med hänvisning till AD 1985 nr 57.¹⁴⁸

Kategorin har i viss mån behandlats i AD 1994 nr 130. Arbetsdomstolen ansåg att begreppet inte var tillämpligt i det aktuella fallet eftersom kollektivavtalet som det tvistades om var grundat på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, som inte omfattar beroende uppdragstagare. Därför hade kollektivavtalet ett snävare tillämpningsområde än MBL. Detta kan tolkas som att arbetstagarbegreppet i MBL fortfarande skiljer sig från det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Det innebär att de beroende uppdragstagarna inte omfattas av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, och att vissa arbetspresterande som omfattas av MBL:s arbetstagarbegrepp därför inte skulle anses omfattas av exempelvis LAS arbetstagarbegrepp. I Ds 2002:56 framhålls att Arbetsdomstolens uttalande från 1985 har kritiserats och att begreppet alltså har praktisk betydelse, men att de grupper som kan komma att omfattas av begreppet nu inte är de samma som tidigare omfattats.¹⁴⁹

2.6 Summering av slutsatser

Arbetstagarbegreppets gränsdragningsmetod består av grundläggande rekvisit, som måste vara uppfyllda för att ett arbetsförhållande ska kunna vara ett anställningsförhållande, samt av en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet, som framför allt syftar till att möjlig-

¹⁴⁷ Sigeman 1987, s. 613-614.

¹⁴⁸ SOU 1993:32, s. 218.

¹⁴⁹ Ds 2002:56, s. 126.

göra en gränsdragning mellan arbetstagare och uppdragstagare. Även om gränsdragningsmetoden är flexibel utgår den från två mallar, en för arbetstagare och en för uppdragstagare. Dessa mallar är utformade utifrån de typiska anställnings- och uppdragsförhållanden som länge präglat arbetsmarknaden och som fortfarande är vanligt förekommande. Vilka kriterier som är av särskild betydelse avgörs av omständigheterna i varje enskilt fall samt av vilken lagstiftning som aktualiseras. Arbetstagarbegreppet ska bedömas utifrån den aktuella lagstiftningens syfte.

Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utvidgas respektive begränsas i olika arbetsrättsliga lagar genom att olika kategorier av arbetspresterande adderas eller undantas. Detta medför att en arbetspresterande som omfattas av MBL inte nödvändigtvis omfattas av LAS. En möjlig konsekvens av att arbetstagarbegreppet modifieras i relation till olika arbetsrättsliga lagar är en fragmentering av det arbetsrättsliga skyddet.

Eftersom det svenska arbetstagarbegreppet är flexibelt anser jag att risken för fragmentering av arbetstagarbegreppet är mindre. Det medför att risken för fragmentering av skyddet som olika grupper åtnjuter blir mindre. Flexibiliteten i det svenska arbetstagarbegreppet verkar bero på att många omständigheter inte nödvändigtvis har avgörande betydelse. Ytterligare en bidragande orsak till begreppets flexibilitet verkar vara att det inte enbart är avtalet som spelar roll. Hur förhållandet mellan parterna faktiskt gestaltat sig är av stor betydelse för det svenska arbetstagarbegreppet.¹⁵⁰

¹⁵⁰ Jfr Albin och Prassl 2016, s. 219-222.

3 Gränsdragningsmetoden och plattformsarbetet

3.1 Inledning

Flexibiliseringen av arbetsmarknaden har skapat nya arbetsformer. De nya arbetsformerna utmanar det traditionella anställningsförhållandet och kännetecknas av ovanliga arbetsmönster och arbetsplatser samt avvikande arbetsvillkor.¹⁵¹ Plattformsekonomin är en del i arbetsmarknadens strukturomvandling och förväntas skapa nya sysselsättningsmöjligheter, flexibla arbetsformer och nya inkomstkällor. Plattformsekonomin är en trepartsstruktur bestående av en tjänsteleverantör som utför tjänster åt en användare och en plattform som utgör en mellanhand mellan användaren och tjänsteleverantören.¹⁵²

När det gäller typerna av arbete är det en stor variation beroende på de enskilda plattformarna, med allt från högkvalificerat professionellt arbete till att utföra ärenden åt andra. Arbetet kan vara kontorsarbete, IT- eller kreativt arbete från hemmet, utförande av tjänster i användarens hem och taxitjänster. Allmänna avtalsrättsliga regler är tillämpliga på förhållandet mellan plattformen och tjänsteleverantören, men om den som utför arbetet inte anses vara arbetstagare omfattas personen inte av den arbetsrättsliga regleringen.¹⁵³

Delningsplattformarna fungerar i viss mån på olika sätt och förhållandena för utförandet av arbetet varierar. Detta diskuteras vidare i kommande delar av detta kapitel. I kapitlet kommer gränsdragningsmetoden som presenterades i kapitel 2 (framför allt i avsnitt 2.4-6) analyseras i relation till

¹⁵¹ Eurofound 2015, s. 1.

¹⁵² COM(2016) 356 final, s. 2-3 och 11.

¹⁵³ de Stefano 2016, s. 3; Eurofound 2015, s. 107 och 109.

plattformarbetet. Fokus i analysen är vilka av kriterierna som är respektive inte är relevanta och aktuella vid en bedömning av utförande av plattformarbete. Syftet är inte att generellt uttala att en viss arbetsform innebär att en arbetspresterande är arbetstagare eller uppdragstagare, utan snarare att diskutera tendenser utifrån plattformarbetets särdrag och variationer.

3.2 De grundläggande rekvisiten och dess betydelse vid plattformarbete

Att arbetet som utförs ska vara frivilligt och grundat på avtal är ett rekvisit som inte borde vålla några svårigheter när det kommer till plattformarbete. Ofta förekommer inte något skriftligt avtal mellan tjänsteleverantören och användaren, och kraven på registrering varierar mellan olika plattformar.¹⁵⁴ Trots det utförs arbete via plattformar frivilligt och förhållandet är grundat på avtal, om än ej skriftligt.

Rekvisitet om att arbetet ska utföras för annans räkning verkar inte heller vålla problem. Att arbetet utförs för någon annans räkning innebär enligt Källström och Malmberg att arbetsresultat och eventuellt mervärde tillfaller arbetsgivaren. Frågan är vad arbetets resultat och eventuellt mervärde betyder. Det verkar vara klart att den arbetspresterande utför arbete för någon annans räkning. Däremot är det inte helt klart i relation till vem arbetet utförs.¹⁵⁵ Rekvisitet att arbetet utförs för någon annan syftar till gränsdragningen gentemot arbete som utförs för egen eller gemensam räkning. Detta verkar vara möjligt att bedöma i relation till plattformarbete.

Vid plattformarbete är det oklart om det föreligger någon personlig arbetsskyldighet. I vissa fall kan användaren förmodligen förvänta sig att tjänsteleverantören är den som faktiskt utför arbetet, exempelvis om en

¹⁵⁴ Eurofound 2015, s. 109.

¹⁵⁵ Det är inte heller helt klart i relation till vem vissa av kriterierna ska bedömas. Detta kommer diskuteras i förhållande till kriterierna i avsnitt 3.3, framför allt i avsnitt 3.3.1.

person anlitas på grund av särskild kompetens.¹⁵⁶ Ur plattformens perspektiv finns det antagligen ganska sällan en förväntan, eller än mindre en skyldighet, att tjänsteleverantören personligen utför arbetet, eftersom plattformen inte tillgodogör sig resultatet av tjänsten. Utifrån den information om plattformsarbete som framkommit i uppsatsen verkar den arbetspresterande i normalfallet utföra arbetet själv, åtminstone till viss del.¹⁵⁷

3.3 Kriterierna och dess betydelse för gränsdragningen vid plattformsarbete

3.3.1 Arbetsledning och kontroll

Frågan är om det är gentemot plattformen eller användaren som arbetsledning av och kontroll över den arbetspresterande ska bedömas. En tolkning är att kriteriet arbetsledning och kontroll ska beaktas i relation till användaren, eftersom arbetet utförs för användaren av tjänsten och det är användaren som får nytta av tjänsten som utförs. En annan tolkning är att förekomsten av arbetsledning och kontroll ska bedömas i relation till plattformen, eftersom plattformen också får nytta av tjänsten genom att plattformens kommersiella verksamhet består av att personer utför tjänster åt andra.

Ett tredje alternativ är att jämföra situationen med uthyrning av arbetskraft. I dessa situationer hyr ett bemanningsföretag ut arbetstagare till ett kundföretag för arbete hos kundföretaget under kundföretagets ledning och kontroll.¹⁵⁸ Precis som att ett företag som hyr ut arbetskraft tjänar pengar på det arbete som den uthyrda arbetskraften utför hos det inhyrande företaget kan plattformen sägas tjäna pengar på att tjänsteleverantören utför arbete åt

¹⁵⁶ Jfr Eurofound 2015, s 111-113.

¹⁵⁷ Jfr Eurofound 2015, s. 112-113.

¹⁵⁸ Jfr 1 § lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

användaren.¹⁵⁹ Trots att det är kundföretaget som utövar ledning och kontroll över det arbete som utförs är det hos bemanningsföretaget som arbetstagaren är anställd. När det gäller plattformsarbete skulle detta i så fall innebära att den arbetspresterande kan anses vara anställd av plattformen trots att utövande av arbetsledning och kontroll sker från användaren. Bemanningsföretaget utövar emellertid någon form av arbetsledning och kontroll genom att den arbetspresterande blir uthyrd på uppdrag som bestäms av bemanningsföretaget. Plattformen skulle också kunna utöva arbetsledning och kontroll.

Kommissionen har i ett meddelande gett vägledning för hur bedömningen av vem som är arbetstagare i plattformsekonomin ska göras enligt EU-rätten. Kommissionen har uppställt tre kriterier för att en tjänsteleverantör ska anses vara anställd av plattformen, nämligen 1) underordning, 2) arbetets art och 3) ersättning. Med underordning åsyftas att delningsplattformen ska leda tjänsteleverantörens arbete och avgöra valet av verksamhet, ersättning och arbetsvillkor. Detta betyder enligt kommissionen att tjänsteleverantören inte självständigt råder över vilka tjänster som erbjuds eller på vilket sätt enligt det avtalsförhållande som föreligger mellan tjänsteleverantören och delningsplattformen. Kommissionen lyfter att betalningsförmedling från delningsplattformens sida inte innebär att plattformen fastställer ersättningen. Vidare krävs inte att kontrollen eller ledningen är kontinuerlig.¹⁶⁰

Det är enligt min uppfattning oklart vad som räknas som att tjänsteleverantören inte självständigt råder över vilka tjänster som erbjuds eller på vilket sätt. De tjänster som erbjuds kan i viss mån vara begränsade av vilka användare som plattformen riktar sig till. Exempelvis erbjuds taxitjänster på en plattform för förmedling av taxitjänster. Det förefaller osannolikt att det är denna vida bemärkelse kommissionen åsyftar.

¹⁵⁹ Jfr de Stefano 2016, s. 15-16.

¹⁶⁰ COM(2016) 356 final, s. 12.

Om plattformen påverkar på vilket sätt tjänsterna tillhandahålls så att tjänsteleverantörens självständighet begränsas, kan det liknas vid arbetsledning och kontroll. Kommissionens kriterium kan formuleras som att det är fråga om *hur* plattformen eller användaren utövar arbetsledning och kontroll, exempelvis om det sker genom att tjänsteleverantören är underordnad anvisningar, i form av fasta arbetstider eller genom att arbetet utförs på huvudmannens arbetsplats.¹⁶¹ Snarare verkar det vara så att arbetet ofta medför hög grad av självständighet och flexibilitet när det kommer till var, när och hur arbetet ska utföras.¹⁶² Detta har typiskt sett ansetts tala för att ett uppdragsförhållande är för handen.

de Stefano menar att den flexibilitet och självständighet som arbetet via en plattform innebär inte får överdrivas. Han menar att även om vissa arbetspresterande har stor frihet att själva disponera sin arbetstid går det inte att bortse från att den höga konkurrensen i vissa branscher innebär att den arbetspresterande får arbeta många timmar för att faktiskt tjäna några pengar. Vidare menar han att det för en del arbetspresterande också finns en begränsning i flexibiliteten genom att fler erbjudanden om arbete finns under vissa timmar.¹⁶³

Användarna har på vissa plattformar möjlighet att bedöma och betygsätta de arbetspresterande och det arbete de utför genom olika betygssystem. På vissa plattformar kan dåliga betyg medföra att den arbetspresterande blir utestängd från plattformen. Generellt medför dåliga betyg lägre chans att bli erbjuden arbete, medan höga betyg kan få motsatt effekt.¹⁶⁴

På vissa plattformar måste tjänsteleverantörerna godkänna och efterleva vissa instruktioner och policys för att utföra tjänster via plattformen. de Stefano redogör exempelvis för instruktioner till taxiförarna på en plattform

¹⁶¹ Se avsnitt 2.5.1.

¹⁶² Eurofound 2015, s. 115.

¹⁶³ de Stefano 2016, s. 5-6.

¹⁶⁴ de Stefano 2016, s. 17.

om att hålla bilen ren och förse passagerarna med god service så som att hålla upp dörren, bära bagage och le. En annan plattform kräver enligt de Stefano att förarna genomgår en bakgrundskontroll innan de kan utföra tjänster via plattformen.¹⁶⁵

Det finns en stor variation när det kommer till tjänsteleverantörernas möjligheter att förhandla. På vissa delningsplattformar kan tjänsteleverantören och användaren förhandla relativt fritt, medan det på andra plattformar tillämpas mer standardiserade förfaranden där plattformen i hög utsträckning dikterar och koordinerar villkoren för transaktionen. Enligt de Stefano kräver en plattform som erbjuder taxitjänster att de tjänsteleverantörer som är i tjänst tackar ja till alla tjänsteerbjudanden och att det vid åtminstone ett tillfälle har rapporterats om att en tjänsteleverantör blivit avstängd på grund av att personen inte accepterat tillräckligt många erbjudanden. Det finns även klausuler i avtal som försöker binda tjänsteleverantören till att enbart utföra arbete via plattformen.¹⁶⁶ Det skulle kunna vara ett sätt för plattformen att begränsa tjänsteleverantörens utrymme att självständigt råda över vilka tjänster som erbjuds.

Ytterligare en faktor som kan kopplas till hur tjänsten erbjuds är betalningen till tjänsteleverantören. Det varierar hur plattformarna hanterar detta. På vissa plattformar är det helt upp till användaren och tjänsteleverantören att komma överens om ersättningen och hur den ska betalas. Det förekommer att plattformar bestämmer ett minimibelopp eller ett bestämt belopp för olika uppgifter.¹⁶⁷ Vissa plattformar har en så kallad price surge-mekanism som innebär att priset varierar beroende på efterfrågan på tjänsten.¹⁶⁸ Några plattformar fungerar också som mellanhand för betalningen. I dessa fall för

¹⁶⁵ de Stefano 2016, s. 16-17.

¹⁶⁶ de Stefano 2016, s. 4, 14 och 17.

¹⁶⁷ Eurofound 2015, s. 110.

¹⁶⁸ Söderqvist 2016, s. 25.

användaren över betalningen till plattformen, som sedan för över betalningen till tjänsteleverantören efter att arbetet är utfört.¹⁶⁹

I sin beskrivning har kommissionen inte diskuterat vilka implikationer delningsplattformen får för arbetets utförande. Om tekniska hjälpmedel¹⁷⁰ är en central del i arbetets utförande kan det innebära att det ligger i arbetets natur att det är svårt för huvudmannen att utöva kontroll över arbetet, eftersom det kan medföra en hög grad av självständighet avseende var, när och hur arbetet utförs. Det kan jämföras med hur en viss självständighet ligger i arbetets natur för frilansande journalister. I så fall skulle eventuell frånvaro av kontroll i det enskilda fallet inte nödvändigtvis tala emot att ett arbetstagarförhållande föreligger.

Bruun och Malmberg menar att den ökade flexibiliseringen har medfört att kriteriet om arbetsledning och kontroll inte längre nödvändigtvis bidrar till gränsdragningen mellan uppdragstagare och arbetstagare. De menar att förhandenvaron av arbetsledning och kontroll tidigare varit ett kriterium som nästan regelmässigt talade för att ett arbetstagarförhållande förelåg. När många arbetstagare blivit allt friare och självständigare i relation till sina arbetsgivare och vissa uppdragstagare, exempelvis franchisetagare, är mer bundna av sin huvudmans order och kontroll, har kriteriets betydelse ändrats.¹⁷¹

Min uppfattning ligger i linje med den analys som Bruun och Malmberg gjorde redan 2002. Arbetsledning och kontroll i den traditionella bemärkelsen, exempelvis i form av fasta arbetstider och att arbetet utförs hos huvudmannen, verkar sällan föreligga när det gäller plattformarbete. Däremot verkar det i vissa fall finnas andra indikatorer på att tjänsteleverantören är underordnad plattformens anvisningar och kontroll, exempelvis genom instruktioner och policys samt betygssättning från

¹⁶⁹ Eurofound 2015, s. 110.

¹⁷⁰ Jfr Eurofound 2015, s. 74.

¹⁷¹ Ds 2002:56, s. 130.

användare. Att betrakta dessa omständigheter som uttryck för underordning anser jag ligga i linje med gällande rätt där graden av kontroll varierar beroende på flera omständigheter. Dessutom skulle det kunna sägas arbetets natur, på grund av dess form, att frånvaro eller låg grad av kontroll och ledning föreligger.

3.3.2 Arbetsåtagandets karaktär och arbetsförhållandets intensitet

Precis som gällande kriteriet arbetsledning och kontroll uppkommer frågan om det är i relation till plattformen eller användaren som arbetsåtagandets karaktär och arbetsförhållandets varaktighet ska bedömas. Arbetsåtagandets karaktär och arbetsförhållandets intensitet ser väldigt olika ut för olika tjänsteleverantörer. Som sagt finns det både personer som tillfälligt eller vid enstaka tillfällen utför arbete via plattformar och personer som har arbete via plattformar som sin huvudsakliga inkomstkälla.¹⁷²

Även i detta avseende kan en jämförelse göras med uthyrningssituationen. Det är mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren som det bestående avtalsförhållandet föreligger. Avtalsrelationen mellan tjänsteleverantören och plattformen är ofta mer bestående, än avtalsförhållandet mellan tjänsteleverantören och användaren, som är tillfälligt och avser den specifika tjänst som ska utföras.

Som nämnts i avsnitt 3.3.1 är arbetets art ett av tre kriterier som kommissionen ställt upp för att en tjänsteleverantör ska anses vara anställd av plattformen. Kriteriet ”arbetets art” innebär att den arbetspresterande måste utöva en verklig och faktisk verksamhet med ekonomiskt värde, om inte tjänsten har så begränsad omfattning att den anses vara helt marginell och sidoordnad. Om tjänsten som tillhandahålls är av sådan begränsad omfattning att den är helt marginell och sidoordnad är det en indikation på

¹⁷² de Stefano 2016, s. 3.

att tjänsteleverantören inte är att anse som arbetstagare. Även om tjänsten som tillhandahålls har kort varaktighet och utförs under begränsad arbetstid, på icke-kontinuerlig basis eller med låg produktivitet innebär det inte att ett anställningsförhållande är uteslutet.¹⁷³

Vid plattformarbete är förutsebarheten avseende mängden arbete ofta låg. Samtidigt medför arbetet hög grad av självständighet och flexibilitet när det kommer till var, när och hur arbetet ska utföras.¹⁷⁴ Detta kan tyda på att ett arbetstagarförhållande inte är för handen. Dessutom utför den arbetspresterande i plattformarbetet tjänster till olika användare, vilket kan sägas utgöra bestämda uppgifter. Eftersom många arbetspresterande inom plattformsekonomin inte utför arbete på heltid vid en enskild plattform, borde det enligt min uppfattning många gånger vara möjligt för tjänsteleverantören att utföra annat liknande arbete för någon annan än en specifik plattform.

Frågan är när den arbetspresterande ska anses utföra arbete och när den arbetspresterande står till förfogande för utförande av arbete. Som ovan nämnts menar de Stefano att den flexibilitet och självständighet som arbetet via en plattform innebär inte får överdrivas. Istället menar han att självständigheten begränsas av den höga konkurrensen mellan arbetspresterande i vissa branscher och av att erbjudanden om arbete är fler under vissa timmar.¹⁷⁵

Bedömningen av arbetsåtagandets karaktär och arbetsförhållandets varaktighet verkar i hög grad bero på när den arbetspresterande anses utföra arbete. Ett alternativ är att den arbetspresterande anses ställa sitt arbete till förfogande när den arbetspresterande är tillgänglig för att acceptera tjänster på plattformen. Ett annat alternativ är att den arbetspresterande endast utför arbete när den arbetspresterande faktiskt accepterat ett erbjudande om att

¹⁷³ COM(2016) 356 final, s. 12-13.

¹⁷⁴ Eurofound 2015, s. 115.

¹⁷⁵ de Stefano 2016, s. 5-6.

utföra en tjänst. Hur denna bedömning görs påverkar i sin tur bedömningen av om den arbetspresterande är förhindrad att utföra liknande arbete av någon betydelse åt någon annan. Om den arbetspresterande *de facto* har utfört liknande arbete av betydelse åt någon annan blir den senare bedömningen inte särskilt komplicerad.

3.3.3 Organisatorisk tillhörighet

Det är svårt att uttala sig om det utåt sätt uppfattas som att tjänstleverantören är självständig i relation till plattformen eller är en del av plattformen. På vissa sätt är den arbetspresterande självständig, exempelvis genom hög grad av flexibilitet när det kommer till var, när och hur arbetet ska utföras. De sätt som den arbetspresterande är bunden till plattformen, som har tagits upp ovan, behöver inte nödvändigtvis uppfattas av någon som betraktar avtalsrelationen utifrån. Det är också oklart om den arbetspresterande blir ersatt för de kostnader som uppstår i samband med arbetet eller om personen enbart får ersättning för sin arbetsinsats.¹⁷⁶

Precis som vid förhandenvaron av arbetsledning och kontroll, har den omständighet att den arbetspresterande använder sig av huvudmannens utrustning varit ett kriterium som nästan regelmässigt talat för att en arbetspresterande är att anse som arbetstagare. Enligt Bruun och Malmberg är det inte nödvändigtvis så längre. De hänvisar till AD 1994 nr 104 och det faktum att de arbetspresterande i det fallet inte ansågs vara arbetstagare trots att huvudmannen försåg dem med visst material och viss utrustning. Även platsen för arbetets utförande är en omständighet som inte längre talar lika starkt i någon riktning enligt Bruun och Malmberg, då det är vanligt att arbetstagare utför arbete utanför arbetsgivarens arbetsplats och att uppdragstagare inlemmas i huvudmannens arbetsplats.¹⁷⁷ Mot bakgrund av detta anser jag att organisatorisk tillhörighet inte är ett kriterium som i hög

¹⁷⁶ Eurofound 2015, s. 110 och 115.

¹⁷⁷ Ds 2002:56, s. 130.

grad bidrar till gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare i fall av plattformarbete, även om det såklart är möjligt i det enskilda fallet.

3.3.4 Förekomsten av ersättning och dess form

Det sista av de tre kriterierna som kommissionen har ställt upp för att en tjänsteleverantör ska anses vara anställd av plattformen är ersättning. Kriteriet om ersättning syftar framför allt till att skilja mellan frivilligarbete och arbete som utförs inom ramen för ett anställningsförhållande.¹⁷⁸ Detta kriterium har sällan någon större betydelse i svensk rätt, annat än för att avgränsa bort ideellt arbete, och verkar inte ha det när det gäller plattformarbete heller.

Hur ersättningen bestäms kan däremot påverka bedömningen.¹⁷⁹ Det gäller även ersättningens form. Ersättningen verkar vara låg för de som utför plattformarbete. Samtidigt råder det hög osäkerhet kring när arbete finns tillgängligt och det är hög konkurrens mellan tjänsteleverantörerna om arbetserbjudandena. Dessutom förekommer det på vissa plattformar att betalning uteblir. Det rör sig oftast om en anbudsprocess där flera tjänsteleverantörer får utföra en tjänst enligt vissa anvisningar, exempelvis att ta fram en slogan som ska användas i reklam för en viss produkt. Användaren väljer sedan den lösning som de anser är bäst och det är enbart den tjänsteleverantören som får betalt.¹⁸⁰

Min uppfattning är att ersättningens form inte verkar motsvara varken den traditionella mallen för uppdragstagare eller för arbetstagare. Däremot skulle de anbudsliknande processer där bara vinnaren få betalt som beskrivits ovan snarare likna uppdragstagarförhållandet än arbetstagarförhållandet. Samtidigt förekommer andra former av anställningar, så kallade behovsanställningar, som är uppdragsliknande på det vis att

¹⁷⁸ COM(2016) 356 final, s. 12-13.

¹⁷⁹ Se avsnitt 3.3.1.

¹⁸⁰ Eurofound 2015, s. 111 och 115.

arbetstagaren inte kan förvänta sig en viss månadslön, eftersom arbetsgivaren inte är skyldig att erbjuda arbete på en kontinuerlig basis.¹⁸¹ Mot bakgrund av detta är ersättningsens form enligt mig inte ett kriterium som i hög grad bidrar till gränsdragningen mellan uppdragstagare och arbetstagare när det gäller plattformarbete, men det är möjligt att det kan göra det i det enskilda fallet.

3.3.5 Egen firma och F-skattsedel

I de flesta fall sker ingen kontroll av tjänsteleverantörernas rättsliga status från plattformens sida. Plattformen tar i de flesta fall inte heller något ansvar för rättsliga skyldigheter som uppkommer med anledning av arbetet som utförs, exempelvis skyldighet att betala skatt. Det är generellt accepterat att detta inte heller är användarens ansvar.¹⁸²

Det är oklart i vilken utsträckning de arbetspresterande som utför plattformarbete innehar F-skattsedel. Om den arbetspresterande har F-skattsedel och har registrerat enskild näringsverksamhet kan det tala för att ett uppdragstagarförhållande är för handen, men det utesluter inte arbetstagarförhållande. På samma sätt kan en arbetspresterande vara uppdragstagare utan att ha F-skattsedel och utan att ha registrerat enskild näringsverksamhet. Enligt gällande rätt har innehav av F-skattsedel viss bevisverkan. Det finns enligt min uppfattning inte några anledningar att anstå att så inte är fallet när det gäller plattformarbete.

3.3.6 Kollektivavtal och branschsedvana

Frågan är om det i dagsläget verkligen kan sägas finnas någon branschsedvana när det gäller plattformarbete, eftersom arbetet kan vara allt från kontorsarbete, kreativt eller IT-arbete från hemmet till utförande av tjänster i

¹⁸¹ Eurofound 2015, s. 46 och 55.

¹⁸² Eurofound 2015, s. 110.

användarens hem eller taxitjänster.¹⁸³ Plattformarbete verkar i dagsläget inte utgöra en egen bransch, utan förefaller snarare vara ett nytt sätt att utföra arbete i befintliga branscher. Det finns inte heller något kollektivavtal angående plattformarbete i nuläget.

Med hänvisning till Unionens rapport *Unionen om plattformsekonomin och den svenska partsmodellen* och kollektivavtalet mellan Svenska tidningsutgivareföreningen och Svenska journalistförbundet för frilansarbete menar Westregård och Milton att ansvaret för regleringen av crowd work och delningsekonomin i svensk kontext vilar på arbetsmarknadens parter. Författarna hänvisar till att Arbetsdomstolen exempelvis har följt den branschpraxis som framkommer av kollektivavtalet för frilansarbetande journalister och att parterna tidigare har reglerat nya arbetsformer, så som bemanningsanställningar, genom kollektivavtal.¹⁸⁴ I sin rapport föreslår Unionen att arbetsmarknadens parter själva ska reglera plattformsarbetet genom att upprätta en certifierings- och regleringsinstitution i ett centralt kollektivavtal. Enligt Unionen skulle en sådan självreglering medföra en flexibilitet som möjliggör att hänsyn tas till olika branschens villkor och till strukturomvandlingens påverkan på olika marknader.¹⁸⁵

Att arbetsmarknadens parter skulle reglera plattformarbete skulle enligt min uppfattning kunna ha betydelse för de arbetspresterandes rättsliga status om den rättsliga statusen reglerades i kollektivavtal¹⁸⁶, exempelvis som frilansarbete har reglerats i kollektivavtal. Branschsedvana har skapats genom en uttrycklig regel i kollektivavtalet. Denna sedvana medför att frilansarbete ska anses vara ett uppdragsförhållande, trots att arbetet ofta utförs under sådana förhållanden att vissa omständigheter som tyder på ett

¹⁸³ de Stefano 2016, s. 3; Eurofound 2015, s. 107.

¹⁸⁴ Westregård och Milton 2016, s. 16-19.

¹⁸⁵ Söderqvist 2016, s. 101-102.

¹⁸⁶ Unionens förslag verkar inte syfta till att reglera den rättsliga statusen och villkoren, utan snarare att upprätta någon form av kontrollinstitution. Ett kollektivavtal som reglerar den rättsliga statusen skulle kunna slutas mellan centralorganisationerna eller på förbunds nivå.

arbetstagarförhållande. Däremot är det enligt mig svårt att se hur branschsedvana som inte kan härröras till ett kollektivavtal skulle kunna få betydelse för bedömningen, eftersom förhållandena för arbetet i dagsläget varierar kraftigt från plattform till plattform.

3.3.7 Kringgåendesyfte

Eftersom det oftast är privatpersoner som utför arbete via delningsplattformar förefaller det inte vara ett problem att arbetstagarbegreppet kringgås genom att ett bolag har ingått avtalet.¹⁸⁷ Det har inte heller framkommit något som tyder på att arbetspresterande, som tidigare varit anställda av en huvudman, senare anlitas för att utföra arbete via en delningsplattform för samma huvudman.

Däremot är en viktig aspekt av bedömningen att det inte bara är vad som är avtalat mellan parterna som avgör avtalsförhållandets karaktär, utan att det är minst lika avgörande, om inte mer, hur förhållandet mellan parterna faktiskt gestaltat sig. Att detta är en viktig faktor att beakta vid plattformsarbete beror på att många plattformar i avtalen med tjänsteleverantörerna skriver in klausuler som klassificerar tjänsteleverantörerna som egenföretagare, både i relation till plattformen och användarna. Denna klassificering av den arbetspresterandes rättsliga status kan vara korrekt i vissa fall, men inte i andra. Därför anser jag att det i bedömningen blir centralt att beakta hur förhållandet mellan parterna faktiskt gestaltat sig för att undvika kringgående av arbetsrättslig skyddsreglering.¹⁸⁸ Om dessa klausuler hade förekommit i ett kollektivavtal på området är det enligt min uppfattning sannolikt att de skulle fått större betydelse.¹⁸⁹

¹⁸⁷ COM(2016) 356 final, s. 3.

¹⁸⁸ Jfr de Stefano 2016, s. 12.

¹⁸⁹ Jfr avsnitt 2.4.7 och 3.3.6.

3.3.8 Ekonomisk och social ställning

Den ekonomiska och sociala ställningen för de som utför plattformarbete verkar variera mycket. Som ovan nämnts innebär plattformarbete ofta låg ersättning och låg förutsebarhet avseende mängden arbete, samtidigt som det medför hög grad av självständighet och flexibilitet när det kommer till var, när och hur arbetet ska utföras.¹⁹⁰

Bruun och Malmberg menar att de mer traditionella kriterierna, så som att den arbetspresterande är underkastad huvudmannens kontroll och ledning, förlorat i betydelse för gränsdragningen och att det ekonomiska beroendet framstår som det framträdande rättspolitiska skälet till varför en arbetspresterande bör omfattas av den arbetsrättsliga regleringen. Mot bakgrund av detta förordar Bruun och Malmberg att det ekonomiska beroendet tillmäts större betydelse. Med ekonomiskt beroende åsyftas arbetspresterande som utför arbetet personligen för huvudsakligen en huvudman under en längre period, under vilken detta arbete varit den huvudsakliga sysselsättningen. Författarna understryker att det ekonomiska beroendet ensamt inte är tillräckligt för att ett anställningsförhållande ska föreligga. Författarna menar att det kan ifrågasättas om friheten att avböja ett uppdrag har något reellt värde om den arbetspresterande är ekonomiskt beroende av huvudmannen.¹⁹¹

Jag har inte hittat något stöd för att det ekonomiska beroendet tillmäts större betydelse i de rättsfall som jag har behandlat och som avgjordes efter 2002. Dessa rättsfall, förutom ett, behandlar antingen MBL:s arbetstagarbegrepp eller situationer där ett påstått uppdragsförhållande föregåtts av ett anställningsförhållande och ger därför inte någon ledning.¹⁹² Om det

¹⁹⁰ Eurofound 2015, s. 115.

¹⁹¹ Ds 2002:56, s. 131-132.

¹⁹² Se exempelvis AD 2005 nr 16, AD 2012 nr 24 och AD 2013 nr 92.

ekonomiska beroendet tillmätts större betydelse och i så fall i vilken utsträckning är oklart.

Med Bruun och Malmbergs definition av ekonomiskt beroende blir frågan om när den arbetspresterande ska anses utföra arbete central. Om den arbetspresterande anses utföra arbete när den ställer sitt arbete till förfogande på plattformen och inte har flera huvudmän, utan plattformsarbetet vid en plattform är den huvudsakliga sysselsättningen, är det min uppfattning att detta ekonomiska beroende är av betydelse för gränsdragningen.

Det finns andra omständigheter vid utförande av plattformarbete som visar på den arbetspresterandes sociala och ekonomiska situation och beroendeställning gentemot plattformen. Som visats ovan finns det stor variation av vilken typ av arbete som utförs, från högkvalificerat professionellt arbete till att göra ärenden åt andra.¹⁹³ Vissa plattformar har 18-årsgräns och kräver registrering medan andra tillåter alla att använda sig av plattformen. Det finns en stor variation när det kommer till möjligheten att förhandla. På vissa delningsplattformar kan tjänsteleverantören och användaren förhandla relativt fritt, medan det på andra plattformar tillämpas mer standardiserade förfaranden där plattformen i hög utsträckning dikterar och koordinerar villkoren för transaktionen.¹⁹⁴ Betygssystemet förekommer på vissa plattformar och konsekvenser följer av dåliga betyg i vissa fall.¹⁹⁵ Dessa omständigheter kan enligt min uppfattning beaktas vid bedömningen av den arbetspresterandes ekonomiska och sociala ställning.

Eftersom plattformarbete kan se väldigt olika ut anser jag att det är centralt att göra en bedömning i det enskilda fallet. Det går inte att uttala sig generellt om tjänsteleverantörernas ekonomiska och sociala ställning så som

¹⁹³ Se avsnitt 3.1.

¹⁹⁴ de Stefano 2016, s. 3-4; Eurofound 2015, s. 107 och 110.

¹⁹⁵ Se avsnitt 3.3.1.

Arbetsdomstolen gjort angående vissa yrkeskategorier.¹⁹⁶ Tvärtom kan ställningen variera kraftigt. Ena ytterligheten är en arbetspresterande med en självständig position, hög yrkeskunnighet och en stark förhandlingsposition med ett relativt stort förhandlingsutrymme gentemot användaren. Den andra ytterligheten är en arbetspresterande med låg kontinuitet i arbetstillfällen, en svag förhandlingsposition och möjligen mycket litet förhandlingsutrymme gentemot användaren på grund av plattformens standardiserade förfarande som i hög grad styrs av plattformen. Mot bakgrund av detta anser jag att en bedömning av den arbetspresterandes ekonomiska och sociala ställning har betydelse som en egen faktor i helhetsbedömningen.

Vid utförande av plattformsarbete är det troligt att jämnviktslägen, alltså situationer där det vid helhetsbedömningen varken finns övervikt åt uppdragstagar- eller arbetstagarförhållande, inte helt sällan skulle uppkomma. Eftersom det är osäkert om principen om att tveksamma fall ska avgöras till förmån för anställningsförhållande fortfarande utgör gällande rätt, är frågan hur jämnviktslägen ska bedömas. Om en sådan princip även fortsättningsvis anses föreligga skulle det innebära en fördel för de arbetspresterande. Jag anser att denna princip är relevant för jämnviktslägen vid utförande av plattformsarbete. Huruvida principen fortfarande tillämpas eller inte är emellertid en fråga för rättstillämpningen att klargöra.

Mot bakgrund av detta är det min uppfattning att bedömningen av kriteriet ekonomisk och social ställning är av vikt. Det är ett kriterium som i hög grad kan bidra till gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare, eftersom de arbetspresterandes ställning varierar mycket vid utförande av plattformsarbete.

¹⁹⁶ Se avsnitt 3.3.1.

3.4 Betydelsen av beroende uppdragstagare vid plattformarbete

Av de kategorier av arbetstagare som förekommer i svensk rätt förefaller framförallt kategorin beroende uppdragstagare vara av betydelse vid plattformarbete. Som nämnts ovan menar Westregård och Milton att det är sannolikt att arbetsmarknadens parter kan reglera villkoren för arbetspresterande inom plattformsekonomin. För att kunna reglera villkoren i kollektivavtal krävs att de arbetspresterande omfattas av MBL:s vidsträckta arbetstagarbegrepp, det vill säga antingen av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet eller av kategorin beroende uppdragstagare.¹⁹⁷

Westregård och Milton framhåller emellertid att parternas möjlighet att reglera villkoren för de arbetspresterande inom plattformsekonomin avgörs av de EU-rättsliga konkurrensrättsreglerna. Eftersom tjänsteleverantörer rör sig utanför den traditionella relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare är det svårare att hitta en reglering som inte kommer i konflikt med konkurrensreglerna. Om parterna skulle sluta ett kollektivavtal som omfattar uppdragstagare skulle avtalet komma i konflikt med artikel 101 FEUF, eftersom arbetstagarorganisationen i så fall skulle agera som en organisation för uppdragstagare och inte för arbetstagare. Författarna framhåller att det bara är om uppdragstagarna är ”false self-employed” som ett sådant kollektivavtal skulle vara förenligt med konkurrensrätten. Westregård och Milton menar att begreppet beroende uppdragstagare enligt MBL skulle kunna vara vidare än falska egenföretagare enligt EU-rätten.¹⁹⁸ Detta skulle emellertid inte enbart vara ett problem som aktualiseras vid plattformarbete utan även i andra situationer där arbetspresterande omfattas av MBL på grund av kategorin beroende uppdragstagare.

¹⁹⁷ Se avsnitt 3.3.6.

¹⁹⁸ Westregård och Milton 2016, s. 13-14, 16 och 18-19.

En annan aspekt av kategorin beroende uppdragstagare som kan aktualiseras, är om begreppet skulle få minskad betydelse om kriteriet ekonomisk och social ställning skulle ges ökad betydelse för bedömningen av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. En ökad betydelse av ekonomisk och social ställning skulle kunna innebära att arbetstagarbegreppet vidgas något och att fler av de som i nuläget anses vara beroende uppdragstagare skulle anses omfattas av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Det skulle i sin tur innebära att skillnaden mellan arbetstagarbegreppet i MBL och exempelvis LAS blev mindre. Det skulle få betydelse för de som utför plattformarbete, eftersom det skulle kunna innebära att fler får tillgång till annan arbetsrättslig lagstiftning än MBL. Effekten av att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet hade vidgats skulle förmodligen dämpats något av att arbetstagarbegreppet fortfarande ska tolkas i relation till den aktuella lagstiftningens syfte.

3.5 Summering av slutsatser

Bedömningen av de grundläggande rekvisiten för att någon ska kunna anses vara arbetstagare, det vill säga en relation grundad på avtal där den ena parten ska presteras arbete för motpartens räkning och där den arbetspresterande faktiskt personligen deltar i det arbete som ska utföras eller åtminstone att detta förutsätts, verkar inte vålla några större svårigheter vid plattformarbete. De flesta arbetspresterande verkar själva utföra arbetet. Någon form av avtal föreligger och arbete sker för någon annans räkning.

Min slutsats är att plattformarbetet inte enkelt kan placeras in i någon av dessa typiska mallar som helhetsbedömningen utgår från. Detta beror framför allt på formen för plattformarbetet och dess flexibla karaktär. Grundstrukturen för plattformarbetet medför ett avstånd mellan å ena sidan den arbetspresterande och plattformen, och å andra sidan den arbetspresterande och användaren av tjänsten. Med detta sagt är det min uppfattning att det är fullt möjligt att göra en bedömning av om plattforms-

arbete i ett enskilt fall utgör uppdragstagar- eller arbetstagarförhållande utifrån gällande rätt.

Den arbetspresterande som utför plattformarbete är på många sätt självständig. Självständigheten följer bland annat av det avstånd som plattformarbetet innebär mellan den arbetspresterande och plattformen respektive den arbetspresterande och användaren. Tjänsteleverantören är inte tydligt bunden till plattformen och framför allt inte till användaren av tjänsten. Plattformarbetets grundstruktur är typisk för ett uppdragsförhållande, men eftersom plattformarbete utförs på många olika sätt och under olika förhållanden är bedömningen inte helt enkel.

Plattformarbete är snarare ett sätt att utföra arbete som kan användas i olika branscher, än en bransch i sig. Jag anser därför att det inte är möjligt att utgå från någon schablonmässig bedömning eller huvudregel. Därför är bedömningen i det enskilda fallet central för att kunna göra en bedömning av den sociala situation och de förhållanden under vilka arbetet utförs. Enligt den gällande gränsdragningsmetoden ska bedömningen utgå både från avtalet mellan parterna och hur förhållandena faktiskt har gestaltat sig mellan parterna. Jag menar att bedömningen av hur förhållandena faktiskt sett ut blir av stor betydelse med tanke på att vissa plattformar infört klausuler som syftar till att rättsligt klassificera de arbetspresterande.

Vissa frågor verkar vara viktigare än andra vid bedömningen. En av dem är om arbetsledning och kontroll ska bedömas i relation till plattformen eller användaren. Ett alternativ är att den arbetspresterande kan anses vara anställd av plattformen, även om utövande av arbetsledning och kontroll sker från användaren, precis som en utlyrd arbetstagarare anses vara anställd av bemanningsföretaget, trots att kundföretaget utövar arbetsledning och kontroll avseende det arbete som ska utföras. Att bedöma arbetsledning och kontroll i relation till både plattformen och användaren verkar enligt min uppfattning vara mest fördelaktig för att bedöma den sociala situationen som arbetet utförs i.

Den arbetspresterande är på vissa sätt självständig i relation till plattformen och användaren, men denna självständighet begränsas i vissa fall av hög konkurrens mellan arbetspresterande och att uppdragen framför allt kommer under vissa tider. Det varierar också i vilken grad den arbetspresterande självständigt kan avtala om villkor med användaren. I vissa fall förekommer standardiserade avtal mellan plattformen och den arbetspresterande. Samtidigt är det möjligt att utövandet av arbetsledning och kontroll på vissa sätt försvåras på grund av arbetets natur.

Det finns utrymme att tolka vissa omständigheter som ett uttryck för utövande av ledning och kontroll från både plattformen och användaren, exempelvis förekomsten av betygssättning och konsekvenser vid låga betyg samt av instruktioner och policys angående uppträdande och utförande av arbete som på olika sätt begränsar den arbetspresterandes handlingsutrymme. Dessa liknar de traditionella sätten för utövande av arbetsledning och kontroll, men motsvarar dem inte fullt ut. Bruun och Malmberg menar att flexibiliseringen öppnar upp för nya tolkningar och en ny betydelse av kriteriet om arbetsledning och kontroll. Enligt min uppfattning är frågan i vilken utsträckning nya tolkningar är möjliga inom ramen för gällande rätt.

En annan viktig fråga är när den arbetspresterande ska anses utföra arbete. Hur denna fråga besvaras påverkar framförallt bedömningen av arbetsåtagandets karaktär och arbetsförhållandets intensitet. Kriteriet om arbetsåtagandets karaktär och arbetsförhållandets intensitet kan vara av betydelse för gränsdragningen i vissa fall.

Eftersom det förekommer stora variationer kring hur plattformsarbete utförs verkar det inte finnas någon branschsedvana. Det finns i nuläget inte heller något kollektivavtal som reglerar tjänsteleverantörernas rättsliga status. Kollektivavtalsreglering skulle kunna bidra till gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare när det gäller plattformsarbete. Potentiellt är möjligheten att ingå kollektivavtal begränsad av EU-rättsliga konkurrensregler eftersom de definierar kollektivavtal som avtal ingångna av

arbetstagare eller false self-employed och det arbetstagarbegreppet som gäller enligt MBL kan vara vidare än dessa kategorier.

Ytterligare ett kriterium som är av betydelse vid gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare är den sociala och ekonomiska ställningen. Eftersom förhållandena under vilka plattformarbete utförs varierar kraftigt är det min uppfattning att detta kriterium i vissa fall i hög grad kan bidra till gränsdragningen. Bruun och Malmberg ansåg efter sin utredning 2002 att det fanns skäl att lyfta fram det ekonomiska beroendet vid bedömningen om ett uppdrags- eller anställningsförhållande är vid handen. En aspekt som då aktualiseras är om kategorin beroende uppdragstagare skulle få minskad betydelse om kriteriet ekonomisk och social ställning skulle ges ökad betydelse för bedömningen av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Att ekonomisk och social ställning får ökad betydelse skulle kunna innebära att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet vidgas något, vilket i sin tur skulle innebära att skillnaden mellan arbetstagarbegreppet i MBL och exempelvis LAS blev mindre. Effekten av att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet hade vidgats hade emellertid förmodligen dämpats något av att arbetstagarbegreppet fortfarande ska tolkas i relation till den aktuella lagstiftningens syfte.

4 Avslutande diskussion

Syftet med uppsatsen var att undersöka och analysera hur gällande rätt förhåller sig till det nya sätt att utföra arbete som plattformsekonomin medför. För att uppfylla uppsatsens syfte skulle två frågor besvaras, nämligen *Är det civilrättsliga arbetstagarbegreppets gränsdragningsmetod tillräcklig vid bedömningen av de arbetsformer som plattformsekonomin innebär?* och *Medför arbete inom plattformsekonomin några svårigheter vid en eventuell tillämpning av det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet, och i så fall vilka?*

Min slutsats är att den befintliga gränsdragningsmetoden fortfarande är tillräcklig, trots plattformsarbetets särdrag. Som jag visat i uppsatsen ligger styrkan i metoden i att det är en bedömning av den sociala relation och de förhållanden under vilka arbetet har utförts. Min slutsats är att det vid plattformsarbete ofta är särskilt viktigt att göra en bedömning av hur förhållandet mellan parterna sett ut i praktiken. Jag har kommit fram till att det inte är möjligt att göra någon schablonmässig bedömning av plattformsarbete på grund av de stora variationerna från plattform till plattform. Jag anser att vissa kriterier är mer komplicerade än andra vid plattformsarbete. De kriterier som är av stor betydelse för gränsdragningen när det gäller plattformsarbete är arbetsledning och kontroll och den sociala och ekonomiska ställningen. Plattformsarbetet i viss mån väcker nya frågor, vars svar har stor betydelse för bedömningen. Det handlar dels om hur kriteriet arbetsledning och kontroll ska tolkas, dels om när den arbetspresterande ska anses utföra arbete.

Att tillmäta den ekonomiska och sociala ställningen ökad betydelse skulle kunna innebära en utvidgning av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, vilket skulle påverka arbetsrättslig lagstiftnings tillämpningsområde. Betydelsen av ett utvidgat civilrättsligt arbetstagarbegrepp inte ska

överdrivas, eftersom begreppet fortfarande ska bedömas mot bakgrund av lagstiftningens syfte.

En fråga som ligger nära men utanför uppsatsens syfte är huruvida arbetspresterande som utför arbete inom plattformsekonomin omfattas av det arbetsrättsliga skydd de behöver. Som nämnts i uppsatsen har Westregård och Milton diskuterat möjligheten för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal reglera villkoren för arbetspresterande inom plattformsekonomin. En annan lösning som har diskuterats på europeisk nivå är införandet av en tredje kategori som skulle vara en mellankategori mellan arbetstagare och uppdragstagare. Visst arbetsrättsligt skydd skulle knytas till kategorin.¹⁹⁹ Behovet av en tredje kategori utreddes i Ds 2002:56, där Bruun och Malmberg kom fram till att det inte fanns ett sådant behov.²⁰⁰ Westregård och Milton anser att det är osannolikt att en tredje kategori kommer införas i svensk rätt.²⁰¹ Frågan är om plattformsarbetet medför att behovet av en tredje kategori behöver utredas på nytt.

Under arbetets gång har jag reflekterat över att relevansen av de frågor som aktualiserats vid min analys inte nödvändigtvis är begränsade till plattformsarbete, utan att dessa frågor även kan vara relevanta för andra nya sätt att utföra arbete. Frågorna aktualiseras inte enbart på grund av plattformsarbetets särdrag, utan snarare som en följd av en större strukturell förändring, nämligen flexibiliseringen av arbetsmarknaden. Min bedömning är därför att plattformsarbetet kanske inte ensamt innebär att det finns ett behov av att utreda om en tredje kategori ska införas i svensk rätt. I takt med att förekomsten av plattformsarbete och andra arbetsformer som följer av arbetsmarknadens flexibilisering ökar på den svenska arbetsmarknaden är det emellertid möjligt att frågan aktualiseras på nytt.

¹⁹⁹ Se exempelvis Nerinckx 2016 och de Stefano 2016.

²⁰⁰ Ds 2002:56, s. 134.

²⁰¹ Westregård och Milton 2016, s. 13.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

OFFENTLIGT TRYCK

Europeiska Unionen

Kommissionens Green paper, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, COM(2006) 708 final.

Kommissionens meddelande, *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, KOM(2007) 359 slutlig.

Kommissionens meddelande, *Europa 2020: En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*, KOM(2010) 2020 slutlig.

Kommissionens meddelande, *Kommissionens arbetsprogram 2016: Dags för nya tag*, COM(2015) 610 final.

Kommissionens meddelande, *Kommissionens arbetsprogram 2016: Dags för nya tag*, COM(2015) 610 final annex 2.

Kommissionens meddelande, *Europeisk agenda för delningsekonomi*, COM(2016) 356 final.

Kommissionens meddelande, *Samråd om en europeisk pelare för sociala rättigheter*, COM(2016) 127 final.

Sverige

Utredningsbetänkanden

Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv*.

SOU 1975:1 *Demokrati på arbetsplatsen: förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal*.

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag.*

SOU 2008:76 *F-skatt åt flera.*

SOU 2016:86 *Taxi och samåkning – i dag, i morgon och i övermorgon.*

Propositioner

Prop. 1945:88 *med förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 § lagen den 11 september 1936 (nr 506) om förenings- och förhandlingsrätt, m.m..*

Prop. 1973:129 *förslag till lag om anställningsskydd m.m..*

Prop. 1975/76:105 bilaga 1 *med förslag till arbetsrättsreform m.m..*

Prop. 1981/82:71 *om ny anställningsskyddslag m.m..*

Prop. 2008/09:62 *F-skatt åt fler.*

Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, Norstedt, Stockholm, 1964.

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *Avtal: lärobok i allmän avtalsrätt*, 13., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Albin, Einat och Prassl, Jeremias, “Fragmenting work, fragmented regulation: The Contract of Employment as a Driver of Social Exclusion”, i: Freedland, M. R. (red.), *The contract of employment*, First edition., 2016, s. 209-230.

Busch, Christoph, Schulte-Nölke, Hans, Wiewiórowska-Domagalska, Aneta och Zoll, Fryderyk, “The Rise of the Platform Economy: A New Challenge for EU Consumer Law?” *Journal of European Consumer and Market Law*, Vol. 5, No. 1, 2016, s. 3–10.

- Carboni, Megan, "A New Class of Worker for the Sharing Economy", *Richmond Journal of Law & Technology*, Vol. 22, No. 11, 2016, s. 1-56.
- Comparative Labor Law & Policy Journal* [Elektronisk resurs], University of Illinois College of Law, Vol. 37, No. 3, 2016.
- de Stefano, Valerio, "The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'", ILO, Geneva, 2016.
- Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- Huws, Ursula och Joyce, Simon, *Crowd working survey: Size of Sweden's 'Gig Economy' revealed for the first time*, mars 2016.
- Jareborg, Nils, "Rättsdogmatik som vetenskap", *Svensk Juristtidning*, 2004, s. 1-10.
- Jareborg, Nils, *Prolog till straffrätten*, Iustus, Uppsala, 2011.
- Kleineman, Jan, "Rättsdogmatisk metod", i: Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013.
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 4., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2016.
- Nerinx, Stefan, "The 'Uberization' of the labour market: some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy", *ERA Forum*, Vol. 17, No. 2, 2016, s. 245-265.
- Nord, Emelie, "Att stoppa Uber hämmar utvecklingen", *Svenska Dagbladet*, 2015-07-24. <http://www.svd.se/m-att-stoppa-uber-hammar-utvecklingen> (hämtad 2016-12-24).
- Numhauser-Henning, Ann, "Arbetets flexibilisering", i: R. Eklund m.fl. (red.), *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*, Iustus, Uppsala 1993, s. 255–296.

Peczenik, Aleksander, *Juridikens metodproblem: rättskällelära och lagtolkning*, 2. uppl., AWE/Geber, Stockholm, 1980.

Persson, Agneta, "Uberpop bedriver som svarttaxiverksamhet", *Transportarbetaren*, 2015-07-02.

<https://www.transport.se/Transportarbetaren/Start/Nyheter1/Uber-bedriver-svarttaxiverksamhet/> (hämtad 2016-12-20).

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. och rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015.

Sigeman, Tore, "Olof Bergqvist och Lars Lunning. Medbestämmandelagen.", *Svensk Juristtidning*, 1987, s. 609-615.

Sigeman, Tore och Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Söderqvist, Fredrik, *Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen*, Unionen, september 2016.

http://www.unionen.se/sites/default/files/plattformsekonomin_den_svenska_modellen.pdf (hämtad 2016-12-20).

Westregård, Annamaria, *Self-employment versus traditional employment – an analysis from the perspectives of the labour market and the individual*, Conference paper, 2nd Conference Labour Law Research Network, Amsterdam 25-27 June 2015.

Westregård, Annamaria, "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*, 1. uppl., Iustus, Uppsala, 2016, s. 185-206.

Westregård, Annamaria och Milton, Jonas, *Recent trends in collective bargaining structures in the Swedish model*, Conference paper, the 11th ILERA European Congress in Milan, Italy, 8-10 September 2016.

Wikrén, Gerhard, *Semesterlagen med kommentarer*, 7. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015.

Öman, Sören, *AD om arbetstagarbegreppet och tidsbegränsad anställning*, Lars Åhnberg, Stockholm, 2016.

Öster, Justina, ”Uberpop fungerar som svarttaxi”, *Transportarbetaren*, 2015-07-28.

<https://www.transport.se/Transportarbetaren/Start/Nyheter1/Uberpop-fungerar-som-svarttaxi/> (hämtad 2016-12-20).

Rättsfallsförteckning

ARBETSDOMSTOLEN

AD 1958 nr 17

AD 1958 nr 31

AD 1976 nr 64

AD 1978 nr 7

AD 1979 nr 12

AD 1979 nr 155

AD 1980 nr 24

AD 1981 nr 121

AD 1982 nr 134

AD 1983 nr 89

AD 1983 nr 159

AD 1983 nr 168

AD 1985 nr 57

AD 1987 nr 21

AD 1990 nr 116

AD 1994 nr 104

AD 1994 nr 130

AD 1998 nr 138

AD 2004 nr 18

AD 2005 nr 16

AD 2005 nr 33

AD 2012 nr 24

AD 2013 nr 92

EU-DOMSTOLEN

Mål C-85/96, *María Martínez Sala mot Freistaat Bayern*, EU:C:1998:217.

Mål C-385/05, *Confédération générale du travail (CGT) m.fl. mot Premier ministre och Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement*, EU:C:2007:37.

Mål C-176/12, *Association de médiation sociale mot Union locale des syndicats CGT, Hichem Laboubi, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail (CGT)*, EU:C:2014:2.

HÖGSTA DOMSTOLEN

NJA 1949 s. 768

NJA 1973 s. 501

NJA 1982 s. 784

NJA 1992 s. 631

NJA 1996 s. 311