



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Daniel Melander Björner

## Egenanställningar

En tillämpning av arbetstagarbegreppet och jämförelse med  
uthyrning av arbetstagare

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: period 1 HT2017

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Metod, material och forskningsläge	6
1.4 Avgränsningar och terminologi	8
1.5 Disposition	10
<b>2 ARBETSTAGARBEGREPPET</b>	<b>11</b>
2.1 En översikt	11
2.1.1 Två olika arbetsavtal och arbetstagarbegreppets funktion	11
2.1.2 Arbetstagarbegreppet – Ett centralt begrepp utan definition i lag	12
2.1.3 Något om arbetsmarknadens utveckling och flexicurity	13
2.1.4 Arbetstagarbegreppet i EU-rätten	15
2.2 Arbetstagarbegreppets gränsdragningsmetod	16
2.3 Helhetsbedömningen	17
2.3.1 Inledning	17
2.3.2 De grundläggande rekvisiten	19
2.3.3 Kringgåendesyfte	21
2.3.4 Tidsperiod, arbetsuppgifter och ensamrätt till arbete	22
2.3.5 Ersättning	24
2.3.6 Lokal, material och andra kostnader	25
2.3.7 F-skatt	25
2.3.8 Ekonomisk och social ställning	26
2.4 Kriteriernas vikt vid olika tvistetyper	27
2.5 Kategorier av arbetstagare	30
2.5.1 Svensk inställning och tendenser i EU:s kölvatten	30
2.5.2 Arbetare och tjänstemän	31
2.5.3 Offentligt anställda	32
<b>3 UTHYRNING AV ARBETSTAGARE</b>	<b>33</b>

3.1	Arbetsgivarbegreppet och bemanning	33
3.2	Bemanning – en delad arbetsgivarfunktion	34
<b>4</b>	<b>DELNINGSEKONOMIN</b>	<b>38</b>
4.1	En översiktlig förklaring	38
4.2	Plattformer och professionella tjänster	39
<b>5</b>	<b>EGENANSTÄLLNINGAR</b>	<b>41</b>
5.1	Affärsmodell	41
5.2	Ett svårkategoriserat begrepp under utveckling	41
5.3	Cool Company	43
5.3.1	Affärsmodellen	43
5.3.2	Användarvillkor	44
5.3.3	Allmänna villkor för den egenanstälde	45
5.3.4	Allmänna villkor för kundföretaget	46
5.4	En teoretisk helhetsbedömning	47
5.4.1	Utgångspunkter	47
5.4.2	De grundläggande rekvisiten	47
5.4.3	Kringgåendesyfte	48
5.4.4	Tidsperiod, arbetsuppgifter och ensamrätt till arbete.	48
5.4.5	Ersättning	48
5.4.6	Lokal, material och andra kostnader	48
5.4.7	F-skatt	49
5.4.8	Ekonomisk och social ställning	49
5.4.9	Sammanvägd bedömning	49
<b>6.</b>	<b>SLUTSATSER OCH ANALYS</b>	<b>51</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>56</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>60</b>

# Summary

Swedish labour law separates employees from agents by use of the notion of employee. The separation is important since it is almost exclusively employees who fall under the personal scope of labour law regulations. An overall assessment of all circumstances in the individual case is performed in order to examine if a person is to be considered an employee or an agent.

The labour market is a mechanism subject to constant change because of, inter alia, the technology and its progress. The “collaborative economy” has resulted in the establishment of self-employment companies on the Swedish labour market. A self-employment company is basically an online platform offering self-employments as its business model. The business model’s way of operating is rather simple: a person agrees on terms for a work performance with a client. The person then employs him/herself on the self-employment company’s platform. Then the self-employment company, as the employer, sends an invoice to the client and pays salary to the self-employed. The business model is tripartite, as it is regarding agency work, but has been called a new phenomenon on the labour market with difficulties regarding how to classify a self-employed worker as an employee or agent using the notion of employee.

In this thesis, I examine the contents of the notion of employee, what it is that characterizes self-employments and then I apply the notion of employee on the business model of self-employment to examine if a self-employed worker is to be considered an employee. I also examine what the difference is between self-employment and agency work, if a self-employed worker could be considered an employee.

It is problematic to state that a self-employed worker is to be considered an employee on beforehand since the overall assessment is performed retrospectively. I conclude that a self-employed worker could be considered an employee, but that the outcome in theory depends on how the notion of employee’s overall assessment is applied. I also find that the difference between agency work and self-employment is to be found in how the tripartite structure is established. However, the tripartite structure is in all essence identical once it is established.

# Sammanfattning

Inom svensk arbetsrätt delas arbetspresterande parter upp som arbetstagare och uppdragstagare genom arbetstagarbegreppet. Uppdelningen spelar stor roll eftersom det i princip endast är arbetstagare som omfattas av arbetsrättens tillämpningsområde. I prövningen av om någon är att anse som arbetstagare tillämpar man en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

Arbetsmarknaden är en mekanism i ständig förändring som påverkas av bland annat teknologin och dess utveckling. ”Delningsekonomin” har resulterat i att egenanställningsföretag etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden. Ett egenanställningsföretag är i princip en plattform på internet som tillhandahåller egenanställningar som affärsmodell. Affärsmodellen går ut på att en arbetspresterande part som saknar arbetsgivare kommer överens om villkor med en kund för ett arbetes utförande. Den arbetspresterande parten anställer sedan sig själv på plattformen. Egenanställningsföretaget fakturerar sedan kunden i form av den egenanställdes arbetsgivare och betalar ut lön till den egenanställda. Affärsmodellen utgörs av en trepartskonstellation, liksom vid uthyrning av arbetstagare, men har benämnts som ett nytt fenomen på arbetsmarknaden där svårigheter uppkommer med att dela in egenanställda som arbetstagare eller uppdragstagare.

I denna uppsats undersöker jag vad som ingår i arbetstagarbegreppets helhetsbedömning, vad som karaktäriserar egenanställningar och tillämpar därefter arbetstagarbegreppets helhetsbedömning på egenanställningar som affärsmodell för att undersöka om en egenanställd är att anse som arbetstagare. En annan fråga jag undersöker är vad som skiljer mellan egenanställningar och uthyrning av arbetstagare, om en egenanställd är att anse som arbetstagare.

Det är problematiskt att på förhand uttala sig om en egenanställd är att anse som arbetstagare eftersom helhetsbedömningen sker i ett bakåtblickande perspektiv. Jag finner i framställningen att en egenanställd kan vara att anse som arbetstagare, men att utfallet i teorin är beroende av hur arbetstagarbegreppets helhetsbedömning tillämpas. Vidare finner jag att skillnaden mellan uthyrning av arbetstagare och egenanställningar består i hur trepartskonstellationen uppkommer, men när trepartskonstellationen väl uppkommit är den i princip densamma.

# Förord

Med handen på hjärtat så är min tid som student en bok med lite för många kapitel, men med det här förordet är det dags att sätta sista punkten. Det är visserligen ett vemodigt farväl till en fantastisk period. Samtidigt är jag glad och tacksam för allt jag lärt mig och alla minnen som jag kan se tillbaka på för att jag inte lärde.

Tack till er som gjorde Lund till något större än kurskoder.

Tack till repan för att ni tog emot mig som om jag aldrig lämnat.

Tack till professor Birgitta Nyström för handledning, tålamod, ifrågasättanden och för att du trots semester tog dig tid.

Tack till Ingela, Emelie och Freja för värdefulla diskussioner och input. Vi ses snart.

Mitt största och mest innerliga tack går till mina vänner och min familj för er finkänsliga förmåga att kunna ge såväl en stor kopp av skärp-dig som stöttande ord. Den senaste tiden har ni gett vind i seglen när jag stått still.

...

Det löste sig den här gången också.

Malmö, den 2 januari 2018

Daniel

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
CC	Cool Company
Dir.	Kommittédirektiv
Ds.	Departementsserie
EU	Europeiska Unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt
HD	Högsta domstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LUA	Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
Prop.	Proposition
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SemL	Semesterlag (1977:480)
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Det torde knappast ses som ett djärvt påstående att säga att människan i ett försök för att förstå sin samtid, omgivning och historia har en benägenhet att kategorisera. Som exempel för att illustrera detta kan nämnas hur tidsperioder delas in i olika kategorier för att beskriva vad som karaktäriserat marknadssamhället. På senare år har termen ”delningsekonomin” tillkommit i syfte att beskriva en pågående marknadsutveckling. Enkelt uttryckt handlar det om affärsmodeller bestående av digitala plattformar som möjliggör en öppen och lättillgänglig marknad för tillfällig användning av varor eller tjänster. Den teknologiska utvecklingen påverkar även arbetslivet och arbetsmarknaden. En fråga som då uppkommer är om det arbetsrättsliga systemet är tillräckligt anpassat för att möta nya innovationer som teknologin möjliggjort.<sup>1</sup>

En sådan innovation på arbetsrättens område som uppkommit ur teknologins kölvatten är ”egenanställningar” vilket har uppmärksammats i medier med såväl positiva som negativa ordalag.<sup>2</sup> Egenanställningar karaktäriseras av att en arbetspresterande part hittar en kund som kan tänka sig att köpa den arbetspresterande partens tjänster. Dessa parter kommer överens om villkoren för arbetsprestationen. Den arbetspresterande parten anställer sedan sig själv via en plattform, egenanställningsföretaget, som fungerar som arbetsgivare under den tid som arbetsprestationen hos kunden varar. När arbetet är utfört fakturerar plattformen kunden enligt de överenskomna villkoren och plattformen betalar sedan ut lön till den egenanställda. Egenanställningar utgörs alltså av en trepartskonstellation bestående av den egenanställda, egenanställningsföretaget och kunden.

En frågeställning som uppkommer avseende egenanställningar är hur de förhåller sig till arbetstagarbegreppet, vilket är ett grundläggande begrepp inom arbetsrätten i syfte att särskilja arbetstagare och uppdragstagare. Olika intressanta frågor av arbetsrättslig karaktär uppkommer. Innebär egenanställningar som affärsmodell en utmaning för arbetstagarbegreppet?

---

<sup>1</sup> Hyden, Håkan: ”Från den nya arbetsrätten till den nya arbetsmarknaden”, i: Rönmar, Mia och Julén Votinius, Jenny (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, 2017, s. 333 f.

<sup>2</sup> Se <https://www.etc.se/ledare/varning-otrygg-egenanstallning>, hämtad 2017-12-11 och <https://digital.di.se/artikel/darfor-ar-egenanstallning-nasta-heta-startupbransch>, hämtad 2017-12-11.



Egenanställningar är ett begrepp som används och har tillkommit för att man ansett det vara ett nytt fenomen på arbetsmarknaden som inte passar in i någon tidigare kategori, men är det verkligen helt nytt eller är det en känd modell för arbete maskerat under nytt namn? Det är denna typ av frågor som uppsatsen har för avsikt att besvara.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att beskriva och redogöra för hur arbetstagarbegreppet förhåller sig till egenanställningar och på så sätt finna svar på om utfallet för en egenanställd efter en prövning av arbetstagarbegreppet kan anses vara rättvist. Med ”rättvist” avses i detta fall inte ett rättsfilosofiskt begrepp, utan om resultatet av en tillämpning av arbetstagarbegreppet är förenligt med de funktioner, normer och värderingar som gäller på arbetsmarknaden. Eftersom syftet till viss del bygger på antagandet att egenanställningar är en ny figur på arbetsmarknaden som ställer arbetstagarbegreppet på prov, så inbegriper syftet också en undersökning av hur egenanställningar fungerar för att på så sätt utröna om det redan finns en existerande reglerad motsvarighet inom arbetsrätten. Tankarna på en sådan existerande motsvarighet går mot uthyrning av arbetstagare, så kallad bemanning, som liksom egenanställningar består av en trepartskonstellation. Uthyrning av arbetstagare utgör ett adekvat underlag för jämförelse i syfte att bedöma om egenanställningar de facto är en ny form av arbete eller inte.

Syftet med uppsatsen har väckt följande frågeställningar:

1. Vad ingår i prövningen av om någon är att anse som arbetstagare?
2. Vad karakteriserar en egenanställning?
3. Kan en egenanställd vara arbetstagare?
4. Under förutsättning att en egenanställd är att kategorisera som arbetstagare: vad skiljer då mellan egenanställningar och uthyrning av arbetstagare?

## 1.3 Metod, material och forskningsläge

För att uppfylla uppsatsens syfte och besvara frågeställningarna är det viktigt att deskriptivt redogöra för vad arbetstagarbegreppet innebär och vilken funktion det uppfyller för att senare analysera hur begreppet förhåller sig till egenanställningar. Vidare ska det ske en beskrivning av egenanställningar för att därefter göra en analytisk jämförelse med uthyrning av arbetstagare. Metoden får därför genomgående sägas vara rättsdogmatisk.

Den rättsdogmatiska metodens syfte kan sägas vara att rekonstruera en rättsregel eller att finna en lösning på ett rättsligt problem genom att tillämpa en rättsregel på problemet.<sup>3</sup> Utgångspunkten för detta är principerna om hur man tillämpar rättskällor, vilket ofta inbegriper att finna svar på frågor i lagstiftning, rättspraxis, förarbeten och den rättsdogmatiskt orienterade litteraturen såsom juridiska monografier.<sup>4</sup> Detta får förstås som att den gällande rätten beskrivs och fastställs genom uttalanden i nyss nämnda auktoritativa källor.<sup>5</sup> Doktrin saknar självständig auktoritet inom en rättsdogmatisk undersökning men får sägas interagera med rättskällorna i sin framställning och ökar därmed rättskällornas legitimitet. På så sätt uppfyller doktrinen en funktion och samspelar med rättsdogmatikens kärna: den juridiska argumentationen. Vid tillämpning av doktrinen är det därför av central vikt att se hur argumenten är uppbyggda i förhållande till rättskällorna.<sup>6</sup>

Rättsdogmatikens bundenhet till de auktoritativa rättskällorna blir problematisk i förhållande till nyare rättsområden där det inte finns något gediget material att beskriva och analysera.<sup>7</sup> Problem uppstår även avseende oklara rättslägen om man accepterar att vetenskap ska hållas värderingsfri.<sup>8</sup> Problemet kan besvaras utifrån att rättsdogmatiken behandlar rättssystemet som ett normativt system, och att ett normativt system i sig förutsätter värderingar.<sup>9</sup> För egen del anser jag det utifrån en rättspositivistisk synvinkel som ofrånkomligt att rätten som konstruktion förutsätter moraliska värderingar. Det sagda torde dock spela störst roll utifrån en diskussion om den rättsdogmatiska metoden är vetenskaplig eller inte.<sup>10</sup>

Metoden som sådan är alltså den som används i framställningen. Avsnittet om arbetstagarbegreppet presenterar begreppet deskriptivt utifrån såväl auktoritativa källor som litteratur. Axel Adlercreutzs monografi har använts för att beskriva den bakomliggande tankegången om varför gränsdragningsmetoden, som tillämpas för att kategorisera ett arbetsavtal, utgår från en social situation mellan avtalets parter snarare än avtalstolkning i dess klassiska bemärkelse. Den del som deskriptivt redogör för kriterierna i helhetsbedömningen består av doktrin och auktoritativa rättskällor – främst

---

<sup>3</sup> Kleineman, Jan: "Rättsdogmatisk metod", i: Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Studentlitteratur, 2013, s. 21.

<sup>4</sup> Kleineman, 2013, s. 21.

<sup>5</sup> Olsen, Lena, SvJT 2004 s. 118 f.

<sup>6</sup> Kleineman, 2013, s. 27.

<sup>7</sup> Olsen, s. 120.

<sup>8</sup> Olsen, s. 120.

<sup>9</sup> Jareborg, Nils, SvJT 2004 s. 9 f.

<sup>10</sup> Jareborg, 2004, s. 10.

förarbeten. Här är det onekligen på sin plats att påpeka att Ds 2002:56 – ”hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv” inte ledde till någon lagstiftning. Utredningen är dock gedigen, välarbetad och har refererats till i doktrinen vilket gör att den använts som material i denna framställning. Lars Lunnings och Gudmund Toijers lagkommentar för lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) har använts som material för att redogöra för kriterierna i helhetsbedömningen. Det material som använts från boken kan tillämpas på arbetstagarbegreppet i dess enhetliga bemärkelse och det utgör därmed inget problem att redogörelsen i boken behandlar arbetstagarbegreppet för LAS.

Det avsnitt som redogör för delningsekonomi och egenanställningar utgörs till stor del av doktrin och atypiskt material. Anledningen till detta är att material avseende egenanställningar inte går att finna i rättskällor, utan doktrin, rapporter och atypiskt material får därför utgöra deskriptivt underlag för att på så sätt finna en koppling och ett förhållningssätt till rättskällor. Det material jag valt för framställan utgörs exempelvis av en rapport från TCO:s tankesmedja Futurion, hur Skatteverket förhåller sig till egenanställningar, praxis från underrätter och en redogörelse för hur Cool Company, ett egenanställningsföretag, fungerar i praktiken baserat på material från dess hemsida. Cool Company kommer att vara utgångspunkten för den deskriptiva framställningen av egenanställningar och därmed även utgöra grunden för de analytiska slutsatserna.

Forskningsläget avseende egenanställningar och dess förhållningssätt till arbetstagarbegreppet är begränsat. I doktrinen återfinns material om arbetstagarbegreppet och delningsekonomi av bland annat Annamaria Westregård och Samuel Engblom. Annamaria Westregård bedriver ett forskningsprojekt sen 2017 om egenföretagare från låglöneländer som anställs av svenska företag och om risker för snedvriden konkurrens och social dumping. I projektet behandlas även egenanställda inom delningsekonomi. Resultatet ska redovisas år 2020. Denna framställning tar dock centralt sikte på egenanställningar och kan förhoppningsvis bidra till en ökad förståelse kring dess förhållande till gällande rätt.

## **1.4 Avgränsningar och terminologi**

Av ämnet följer det en rad arbetsrättsliga frågeställningar vilket resulterat i nödvändiga avgränsningar.

I avsnittet om delningsekonomi redogörs det för olika modeller som delningsplattformar kan konstrueras på. Jag har valt att avgränsa bort delningsplattformar mellan privatpersoner. Vidare har jag avgränsat bort

plattformar där en arbetspresterande part erbjuder en tjänst och hittar leverantörer. Framställningen ämnar endast till att behandla plattformar hänförliga till egenanställningar, det vill säga en plattform konstruerad som ett sätt för en arbetspresterande part som saknar F-skattsedel att komma i åtnjutande av plattformens möjlighet att fakturera genom att begagna sig av den som arbetsgivare.

Vidare är framställningen avgränsad från om en egenanställd egentligen borde vara att anse som arbetstagare hos kundföretaget. Uppsatsen behandlar inte heller tvingande arbetsrättsliga konsekvenser som kan tänkas uppkomma om ett egenställningsföretag är att betrakta som arbetsgivare, såsom hur egenställningsföretaget löser en arbetstagares företrädesrätt till återanställning efter tolv månaders anställning eller när en arbetstagares allmänna visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning.

Framställningen behandlar inte utlåning av uppdragstagare eller om egenanställda är att jämföra med dessa. Vidare avgränsar uppsatsen sig från möjligheten för egenställningsföretag att teckna kollektivavtal.

I framställningen används benämningen *arbetsavtal* i det fall avtalet inte är kategoriserat som ett *anställningsavtal* eller *uppdragsavtal*. Om en person som utför arbete omfattas av arbetsrättens skyddsregler så benämns denna person som *arbetstagare*. Om personen som utför arbete inte omfattas av arbetsrätten så benämns denna person som *uppdragstagare*. Om en person som utför arbete i framställningen ännu inte är att kategorisera som antingen arbetstagare eller uppdragstagare så benämns denna person som *den arbetspresterande parten*.

Jag har valt att använda begreppet *egenanställd* för att benämna en person som anställer sig själv på en plattform där affärsmodellen bygger på att fakturera för det arbete som den egenanstälde utfört. Plattformen benämns som *egenanställningsföretaget*. Det företaget där den egenanstälde utför arbete benämns som *kundföretaget* eller *kunden*.

Den teknologiska utvecklingen, basen för att plattformsmodellerna tillkommit, benämns i uppsatsen huvudsakligen som *delningsekonomin*. Andra förekommande termer i doktrin och rapporter som beskriver samma fenomen används dock även i framställningen. Anledningen är främst för att beskriva teknologins påverkan på arbetsrättens område, såsom termen *gig economy*, vilket i själv är en beskrivning av vad som karaktäriserar arbetsförhållandet på området. I doktrin och rapporter förekommer även termer som *den kollaborativa ekonomin* eller *plattformsekonomin*.

## 1.5 Disposition

Avsnitt två börjar med en deskriptiv framställning av arbetstagarbegreppets funktion, en redogörelse för arbetsmarknadens utveckling, EU-rättens arbetstagarbegrepp samt en omfattande genomgång av arbetstagarbegreppets helhetsbedömning.

Avsnitt tre behandlar uthyrning av arbetstagare. Framställningen fokuserar på den delade arbetsgivarfunktionen.

I avsnitt fyra presenteras en förklaring om vad delningsekonomin är och Europeiska kommissionens bedömning kring om en plattform kan anses tillhandahålla professionella tjänster.

I avsnitt fem behandlas egenanställningar och en redogörelse kring vad det är, om svårigheterna med att kategorisera egenanställningar som arbetstagare eller uppdragstagare, hur arbetstagarbegreppets helhetsbedömning kan appliceras på olika sätt för egenanställda och en teoretisk helhetsbedömning.

Framställningen avslutas med slutsatser och analys.

## 2 Arbetstagarbegreppet

### 2.1 En översikt

#### 2.1.1 Två olika arbetsavtal och arbetstagarbegreppets funktion

Majoriteten av de människor som utför förvärvsarbete gör det genom att arbeta för någon annans räkning i form av anställd, som arbetstagarare. Enligt Arbetskraftsundersökningar från Statistiska centralbyrån var antalet sysselsatta i åldern 15-74 år strax över 5 miljoner, varav strax över 4,5 miljoner hade en anställning.<sup>11</sup> Dessa människor omfattas av arbetsrätten som har till uppgift att reglera anställningsförhållandet – den rättsliga regleringen mellan en arbetsgivare och en arbetstagarare. Avtal om arbete kan delas upp i två olika huvudkategorier: anställningsavtal och uppdragsavtal. De parter som kan ingå ett anställningsavtal kallas för arbetsgivare och arbetstagarare. De parter som kan ingå ett uppdragsavtal kallas för uppdragsgivare och uppdragstagarare. Båda huvudkategorierna har som gemensam nämnare att de kan benämnas som en form av arbetsavtal men gränsdragningen dem emellan är av vital vikt då det endast är anställningsavtalet som hänförs till arbetsrätten.<sup>12</sup> Detta har betydelse då den arbetsrättsliga regleringen till övervägande del är tvingande, till skillnad från uppdragsavtal som karaktäriseras av avtalsfrihet.<sup>13</sup>

Den funktion som arbetstagarbegreppet fyller är sålunda att avgränsa arbetsrätten med tillhörande tvingande skyddsregler från uppdragsavtalen och dess avtalsfrihet. Som exempel är det endast arbetstagarare som omfattas av rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) (SemL) och trygghet i anställningen enligt LAS. En grundläggande motivering avseende många av anställningsavtalets särskilda skyddsregler är att arbetstagarare bör ha särskilt skydd och förmåner då de på grund av sitt ekonomiska och sociala underläge har en svag förhandlingsposition som individuell avtalspart, till skillnad från uppdragstagarare som normalt har en mer oberoende ställning.<sup>14</sup> I det fall man ännu inte kategoriserat ett anställningsavtal så brukar man använda begreppen ”den arbetspresterande

---

<sup>11</sup> Uppgifterna bygger på Statistiska centralbyrån, Arbetskraftsundersökningarna och avser september 2017.

<sup>12</sup> Adlercreutz, Axel och Mulder, Johann: *Svensk arbetsrätt*, Norstedts Juridik, 2013, s. 18.

<sup>13</sup> Källström, Kent och Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet*, iUSTUS, 2016, s. 23.

<sup>14</sup> Sigeman, Tore och Sjödin, Erik: *Arbetsrätten, en översikt*, Wolters Kluwer, 2017, s. 15.

parten” och ”huvudmannen” för att definiera parterna. Det är endast fysiska personer som kan vara arbetstagare.<sup>15</sup>

## 2.1.2 Arbetstagarbegreppet – Ett centralt begrepp utan definition i lag

Trots att arbetstagarbegreppet spelar en central roll inom arbetsrätten så finns det ingen legaldefinition, utan begreppet har istället tillkommit och utvecklats genom förarbeten, praxis och doktrin.<sup>16</sup> Arbetstagarbegreppet är baserat på det civilrättsliga arbetstagarbegrepp som Högsta domstolen (HD) utvecklade i NJA 1949 s. 768, ett mål om semesterlagens tillämplighet på skogskörare:

Frågan huruvida någon i lagens mening är arbetstagare 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.

HD ansåg alltså att prövningen om en arbetspresterande part är att anse som arbetstagare inte kan begränsas till något specifikt avtalsvillkor, utan det är istället fråga om en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Parternas ekonomiska och sociala ställning kan belysa hur det aktuella avtalet bör kategoriseras.

Även om arbetstagarbegreppet är baserat på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, så är utgångspunkten att begreppet är enhetligt för såväl civilrättslig, skatterättslig som socialrättslig lagstiftning.<sup>17</sup> Det förekommer dock variationer av vem som omfattas av begreppet beroende på hur en viss lag är utformad, och i praxis och doktrin har syftet med den specifika rättsregeln lyfts fram som en påverkande omständighet. Som exempel på att arbetstagarbegreppet kan påverkas av en lagstiftnings utformning kan nämnas att arbetstagarbegreppet i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) 1 § 2 stycket uttryckligt

---

<sup>15</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 25.

<sup>16</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 26 och Adlercreutz och Mulder: *Svensk arbetsrätt*, s. 59.

<sup>17</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 26.

omfattar jämställda uppdragstagare.<sup>18</sup> Angående att syftet med en rättsregel kan påverka begreppet så uttalade HD i ett mål rörande förmånsrätt i förmånsrättslagen att även om det är önskvärt att arbetstagarbegreppet bedöms lika av alla myndigheter oberoende av vilken lag som ska tillämpas, så kan det vara svårt att bortse från syftet med den rättsregel som är aktuell i det specifika fallet.<sup>19</sup>

### 2.1.3 Något om arbetsmarknadens utveckling och flexicurity

Arbetsrätten så som vi känner den i dag är har sitt ursprung i, och nära koppling, till ”den industriella revolutionen” där fabrikers organisationer och lönearbetet stod som modell för utförande av arbete.<sup>20</sup>

År 1938 tillkom det s.k. *Saltsjöbadsavtalet*. Avtalet tecknades under en tidsperiod karaktäriserad av passivitet från statsmaktens sida till att vidta lagstiftning på arbetsrättens område. Istället överlät man åt arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal reglera arbetsrättsliga frågor. Statsmaktens passivitet avbröts under 1970-talet när det lagstiftades om ett flertal arbetsrättsliga regleringar.<sup>21</sup> Som exempel kan nämnas LAS som tillkom år 1974 och MBL som tillkom år 1976. Denna lagstiftningsprocess är startskottet för vad som kom att kallas för ”den nya arbetsrätten”.

1970-talets lagstiftning präglades av den principiella synen att arbetsmarknaden var enhetlig och att anställningsförhållanden som huvudregel var stabila och långvariga. Det fanns en allmän uppfattning att storföretag som trygg arbetsgivare kunde garantera ett långt anställningsförhållande och möjlighet till karriärutveckling inom företaget. 1970-talets bild av arbetsmarknaden stämmer dock inte överens med dagens arbetsmarknad. I dag är arbetsmarknaden mer beroende av omvärlden till följd av den internationalisering som nationella ekonomier genomgått. Dessa ekonomier har blivit mer integrerade genom att multinationella företag bedriver en livligare verksamhet på grund av friare rörlighet för kapital, tjänster

---

<sup>18</sup> Se dock AD 1985 nr 57 där AD har ifrågasatt om begreppet jämställda uppdragstagare har någon relevans idag överhuvudtaget mot bakgrund av att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utvidgats till att omfatta arbetspresterande parter som när begreppet infördes inte hade kategoriserats som arbetstagare och därmed inte omfattats av MBL, vilket var anledningen till att kategorin jämställda uppdragstagare infördes.

<sup>19</sup> NJA 1982 s. 784.

<sup>20</sup> Hydén: ”Från den nya arbetsrätten till den nya arbetsmarknaden”, s. 321 och 326 f.

<sup>21</sup> Sigeman och Sjödin: *Arbetsrätten, en översikt*, s. 19 f.



och varor.<sup>22</sup> Detta innebär i sin tur att arbetsgivare är utsatta för förändringar, omstruktureringar och global konkurrens. Det moderna samhället är därför mer riskfyllt för arbetstagare som behöver anpassa sig till förändringar och övergångar genom att gå från arbetstagare till entreprenör, mellan anställning och arbetslöshet, mellan deltid- och heltidsarbete, mellan pension och arbete samt mellan arbete och utbildning. Dessa skiftningar för arbetstagaren är en kontinuerlig process under arbetslivet där arbetsrätten ska verka för att övergångarna kan ske smidigt och flexibelt.<sup>23</sup>

Den utveckling som skett sedan 1970-talet där arbetstagare istället för att ha en långvarig anställning hos en och samma arbetsgivare till andra anställningsformer som deltidsanställning, bemanning och enmansföretag går under benämningen ”flexibilisering”.<sup>24</sup> År 2006 släppte Europeiska kommissionen en grönbok vars syfte var att inleda en offentlig debatt i Europeiska Unionen (EU) gällande hur arbetsrätten kunde utvecklas med hänsyn till Lissabonmålen om hållbar tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen. Arbetsrätten krävde en modernisering så att arbetstagarnas och företagens anpassningsbarhet kunde stärkas. Insatser för att uppfylla moderniseringen skulle ske mot bakgrund av unionens mål om full sysselsättning, arbetsproduktivitet och social sammanhållning.<sup>25</sup> EU:s sysselsättningsmål återfinns i artiklarna 145-150 i Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt (FEUF). Utvecklingen har lett till att *flexicurity*, ett teleskopord av *flexibility* och *security*, idag är ett mantra inom den EU-rättsliga diskursen. Flexicurity handlar delvis om en avreglering av tillsvidareanställningen och dess sammanlänkade anställningsskydd i förening med en likabehandling av olika anställningsformer, och delvis om aktiva arbetsmarknadsåtgärder, livslångt lärande och anställningsbarhet. Tanken är att framtidens betydelse av reell trygghet inte ska vara kopplad till anställningsskydd hos en arbetsgivare, utan ska istället handla om en arbetstagares anställningsbarhet på arbetsmarknaden som sådan.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> Sigeman och Sjödin: *Arbetsrätten, en översikt*, s. 21.

<sup>23</sup> Ds 2002:56 s. 57 f.

<sup>24</sup> Numhauser-Henning, Ann: ”Arbetets flexibilisering”, i: R. Eklund m.fl. (red.), *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*, iUSTUS, 1993, s. 255 ff.

<sup>25</sup> KOM (2006) 708 slutlig s. 3.

<sup>26</sup> Rönmar, Mia och Numhauser-Henning, Ann, EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity, i: Moëll, Christina m.fl. (red.), *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*, 2008, s. 419.

## 2.1.4 Arbetstagarbegreppet i EU-rätten

Inom EU-rätten finns inget enhetligt arbetstagarbegrepp, utan begreppet varierar beroende på i vilket sammanhang som det ska tillämpas.<sup>27</sup> Inom vissa sammanhang används begreppet förvisso enhetligt med följden att medlemsstaterna i sin nationella rättsordning inte kan begränsa tillämpningsområdet. Så är fallet för artiklarna 45-58 FEUF som handlar om fri rörlighet för arbetstagare. Inom dessa artiklar räknas de personer som utfört verkligt och faktiskt arbete under förutsättning att arbetsinsatsen inte framstår som marginell.<sup>28</sup> Den unionsrättsliga definitionen av arbetstagare i dessa sammanhang är att den arbetspresterande parten ska ha utfört arbete för annans räkning, att arbetet skett under annans ledning samt att arbetet skett i utbyte mot vederlag.<sup>29</sup> Det enhetliga arbetstagarbegreppet ligger exempelvis också till grund för EU-rättens bestämmelser om lika lön. För dessa bestämmelser får inte medlemsstaterna ha en möjlighet att begränsa arbetstagarbegreppet eftersom principen om lika lön för kvinnor och män utgör en av grunderna för EU.<sup>30</sup>

I andra fall varierar som sagt innebörden av arbetstagarbegreppet beroende på det avsedda tillämpningsområdet. Direktiv inom det arbetsrättsliga området kan knyta an till den nationella rätten och stadga att direktivets omfattning är beroende av hur arbetstagarbegreppet definieras i varje medlemsstat.<sup>31</sup> Detta innebär att direktivets omfattning i vissa fall är beroende av det nationella arbetstagarbegreppet. EU-domstolen har uttalat att möjligheten att för ett direktiv tillämpa ett nationellt arbetstagarbegrepp eller ett begränsat arbetstagarbegrepp istället för ett unionsrättsligt arbetstagarbegrepp endast är möjligt om det uttryckligen framgår av direktivet att den nationella rätten avgör definitionen av arbetstagare, eller om det hänvisats till en särskild definition i ett annat direktiv.<sup>32</sup> EU-domstolen har vidare uttalat att en medlemsstats nationella arbetstagarbegrepp inte kan tillämpas om det skulle äventyra ett direktivs mål eller fulla verkan.<sup>33</sup> När det

---

<sup>27</sup> Mål C-85/96, Martinez Sala.

<sup>28</sup> Lunning, Lars och Toijer, Gudmund: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, Wolter Kluwer, 2016, s. 23.

<sup>29</sup> Mål 66/85, Lawrie-Blum.

<sup>30</sup> Mål C- 256/01, Allonby.

<sup>31</sup> Nyström, Birgitta: *EU och arbetsrätten*, Wolters Kluwer, 2017, s. 141.

<sup>32</sup> Mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère.

<sup>33</sup> Mål C-229/14, Balkaya och C-216/15, Ruhrlandklinik.

exempelvis gäller bemanningsdirektivet ska det unionsrättsliga arbetstagarbegreppet tillämpas.<sup>34</sup>

## 2.2 Arbetstagarbegreppets gränsdragningsmetod

Dagens metod för att avgöra om någon är arbetstagare härrör från Axel Adlercreutzs gränsdragningsmetod, presenterad i hans monografi ”Arbetstagarbegreppet” som utkom år 1964. Adlercreutzs metod tog avstamp i principuttalandet från HD i NJA 1949 s. 76 om att man vid tolkning av ett arbetsavtals innebörd ska ta hänsyn till samtliga förekommande omständigheter.<sup>35</sup> Han menade vidare att HD och Arbetsdomstolen (AD) anförde fakta som saknade koppling till arbetsavtalet som sådant och som dessutom inte hade grund i en konkret tolkningsram om hur de påverkade avtalet. Han valde att benämna dessa från avtalet fristående fakta som att domstolarna bedömde en social situation där både avtalet och andra omständigheter spelade in.<sup>36</sup>

Adlercreutz menade att om en tvist mellan parterna avsåg fastställande av handlingsregler så var det givet att avtalstolkning skulle tillämpas. Om en tvist däremot handlade om hur man skulle kvalificera ett arbetsförhållande så har de uppställda handlingsreglerna i avtalet visserligen dignitet, men mot bakgrund av att kvalifikationen av avtalet har betydelse för om tvingande lag ska vara tillämplig eller ej så borde den sociala situationen mellan parterna vara avgörande för tolkningen av arbetsförhållandet. Om man endast hade tillämpat en strikt avtalstolkningsmetod vid kvalifikationen av arbetsförhållandet hade man, förutom om de pekade mot ett skenavtal, förmodligen bortsett från omständigheter av betydelse. Teoretiskt sett kan en bedömning baserad på hur förhållandet mellan parterna faktiskt gestaltat sig få olika resultat beroende på när i tiden denna bedömning sker, vilket inte är önskvärt. Endast markanta skillnader i det faktiska arbetsförhållandet borde därför kunna resultera i en ändring av hur förhållandet ska kvalificeras.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Mål C/216/15, Ruhrländsklinik, Europaparlamentets och Rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

<sup>35</sup> Se ovan, avsnitt 2.1.2.

<sup>36</sup> Adlercreutz, Axel: *Arbetstagarbegreppet*, P.A. Norstedt & Söners förlag, 1964, s. 217 f.

<sup>37</sup> Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 219 ff.

De omständigheter som domstolen ser till i en kvalifikationsbedömning kunde enligt Adlercreutz antingen utgöra rättsfakta eller bevisfakta. Rättsfakta innebär att det rör sig om grundläggande rekvisit som måste uppfyllas för att en rättsföljd, såsom kategorisering av arbetstagare, ens ska vara möjlig. Bevisfakta å sin sida är indicier som i kvalificeringen av arbetstagare eller uppdragstagare kan peka åt endera hållet. Med andra ord skulle en omständighet som är rättsfakta ha omedelbar relevans för kvalificeringen, medan en omständighet som är bevisfakta skulle ha medelbar relevans.<sup>38</sup> Dessa olika omständigheter skulle sedan ingå i en helhetsbedömning där man utifrån omständigheterna kunde konstatera om det låg mer vikt åt ett arbetstagar- eller uppdragstagarförhållande.<sup>39</sup>

Adlercreutz identifierade vissa grundläggande rekvisit, varav många alltjämt räknas som sådana, men det finns också skillnader i dagens syn på vilken vikt som ska tillmätas de olika omständigheterna i helhetsbedömningen.<sup>40</sup> Idag definieras de grundläggande rekvisiten för ett arbetstagarförhållande som att arbete utförs på grund av avtal, att arbete utförs för annans räkning samt att den arbetspresterande parten personligen utför arbetet.<sup>41</sup>

## 2.3 Helhetsbedömningen

### 2.3.1 Inledning

Adlercreutz sammanställde även de kännetecken som ska tas i beaktning vid helhetsbedömningen om ett anställningsförhållande föreligger. Han noterade att domstolar i sin praxis huruvida ett anställningsförhållande förelåg utgick från en social situation mellan en huvudman och en arbetspresterande part. Både avtalet mellan parterna och andra omständigheter spelade in i bedömningen.<sup>42</sup> Denna uppfattning stämmer väl överens med dagens synsätt om att anställningen är en form av social samverkan.<sup>43</sup> Många av de omständigheter som ligger till grund för helhetsbedömningen är inte att förstås som rekvisit som måste uppfyllas för att det ska vara tal om ett anställningsförhållande,

---

<sup>38</sup> Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 223.

<sup>39</sup> Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 225 f. Helhetsbedömningen behandlas i avsnitt 2.3

<sup>40</sup> Jfr Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 270-286 och Ds. 2002:56 s. 110 ff.

<sup>41</sup> Ds. 2002:56 s. 110. De grundläggande rekvisiten behandlas mer ingående i avsnitt 2.3.2.

<sup>42</sup> Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 123 och s. 218.

<sup>43</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 24.

utan endast typiska kännetecken att ta i beaktande.<sup>44</sup> De faktorer som Adlercreutz förespråkade återfanns sedan i förarbeten till MBL som omständigheter vilka talar för att en arbetspresterande part är att anse som arbetstagare:

- 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 på direkt förbud eller bottnar i arbetsförhållanden, 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.<sup>45</sup>

I samma betänkande behandlade man även omständigheter som talar för att en arbetspresterande part är att anse som uppdragstagare:

- 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 – fränsett inskränkningar som

---

<sup>44</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 26.

<sup>45</sup> SOU 1975:1, s. 722.

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.<sup>46</sup>

Man kan förhållandevis enkelt se att de respektive omständigheterna i princip står i ett motsatsförhållande till varandra. I det följande kommer faktorerna som inverkar på helhetsbedömningen att behandlas mer detaljerat.

### 2.3.2 De grundläggande rekvisiten

*Avtal om personlig arbetskyldighet* i utbyte mot vederlag och att det avtalade arbetet utförts för *annans räkning och kontroll* utgör kärnan i arbetstagarbegreppet.<sup>47</sup>

Anledningen till att det krävs att ett arbetstagarförhållande grundar sig på avtal beror på att det ska röra sig om ett frivilligt åtagande. Avtalet kan ha ingåtts skriftligt, muntligt, eller vara baserat på konkludent handlande. Det frivilliga åtagandet innebär att arbete som utförs genom offentligt tvång inte kan innebära ett anställningsförhållande, till exempel tjänstgöring på grund av totalförsvarsplikt.<sup>48</sup>

Adlercreutz ansåg att den personliga arbetskyldigheten borde tillmätas stor betydelse som arbetstagarfaktor då det är ett grundläggande kännetecken för ett arbetstagarförhållande att en huvudman söker en person, och inte ett företag, för att tillgodogöra sig en arbetsprestation.<sup>49</sup> Om personlig arbetskyldighet saknades skulle det dock inte innebära att ett anställningsförhållande inte förelåg, eftersom det vore för enkelt att i ett kontrakt skriva in en

---

<sup>46</sup> SOU 1975:1, s. 722.

<sup>47</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 27.

<sup>48</sup> Ds. 2002:56 s. 110.

<sup>49</sup> Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 228 f.

rätt för den arbetspresterande parten att låta andra utföra arbetet utan att detta i realiteten skulle påverka den arbetspresterande partens ställning.<sup>50</sup>

I praxis har AD i sin bedömning kring personlig arbetskyldighet lagt vikt vid om den arbetspresterande parten rent faktiskt utfört arbete personligen. I målet godtog AD att det inte förelåg någon personlig arbetskyldighet enligt avtalet, men avsaknaden av en formell skyldighet tillmättes ingen större betydelse vid prövningen om den arbetspresterande parten var att anse som arbetstagare eftersom denne under en längre tid faktiskt utfört arbete personligen.<sup>51</sup> Enligt AD inverkar den personliga arbetskyldigheten inte på bedömningen om en arbetspresterande part är arbetstagare eller uppdragstagare om personlig arbetskyldighet ligger i arbetsuppgifternas natur.<sup>52</sup>

Den personliga arbetskyldigheten innebär inte något absolut krav på att arbetstagaren ska utföra allt arbete utan viss del av arbetet kan läggas på någon annan att utföra. Man borde dock kunna kräva att arbetstagaren ska delta i arbetet, eller på förhand förutsätta att så ska ske.<sup>53</sup>

Vidare ska arbetet ske för huvudmannens räkning vilket innebär att sedvanlig hjälp eller vård inom en familj eller vänskapsrelationer inte kategoriseras som ett anställningsförhållande.<sup>54</sup> Arbete för huvudmannens räkning innebär också att det resultat och mervärde som uppstår på grund av arbetstagarens arbete tillkommer arbetsgivaren.<sup>55</sup>

Angående ledning och kontroll så är detta en viktig faktor då anställningsförhållandet utmärks av subordination. Arbetsgivaren styr över arbetsprestationen som inryms i dennes organisation. Det krävs inte att arbetstagaren är övervakad eller kontrollerad av arbetsgivaren, men arbetsgivaren ska ha bestämt arbetet och strukturmässigt organiserat arbetstagaren under sig.<sup>56</sup> I förarbeten framhölls det att om en arbetspresterande part är underkastad huvudmannens ledning och kontroll avseende tid, plats och sätt för

---

<sup>50</sup> Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 231.

<sup>51</sup> AD 1976 nr 64.

<sup>52</sup> AD 1987 nr 21.

<sup>53</sup> Lunning och Tojter: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 23.

<sup>54</sup> Ds 2002:56 s. 110.

<sup>55</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 27.

<sup>56</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, iUSTUS, s. 27.

att utföra arbetet så talar det i normalfallet starkt för ett anställningsförhållande. Man framhävde dock att även om en arbetspresterande part har frihet och inte står under huvudmannens arbetsledning och kontroll, så ska detta inte tillmätas någon större betydelse om det beror på att den arbetspresterande parten besitter större sakkunskap än huvudmannen.<sup>57</sup>

Enligt Adlercreutz är bestämd arbetstid ett tydligt kännetecken på ett anställningsförhållande då det i regel innebär viss kontrollutövning och att arbetet utförs på en av huvudmannen bestämd plats under huvudmannens direktiv och arbetsledning.<sup>58</sup>

Som belysande exempel kring kontroll som en faktor i helhetsbedömningen kan nämnas ett mål där AD hade att ta ställning till om en författare som skrev bokrecensioner för en tidning var att betrakta som arbetstagare eller uppdragstagare. Författaren hade ingen skyldighet att delta i redaktionsmöten eller i redaktionsarbetet i övrigt, vilket talade för ett uppdragsförhållande. Inte heller hade hans arbetsuppgifter bestämts på ett sätt som talade för att det förelåg ett anställningsförhållande. AD konstaterade dock att arbetsuppgifterna hos tidningens andra recensenter inte skiljde sig åt, oavsett om de var anställda eller frilansade. Sålunda kunde avsaknaden av direktiv och ledning inte påverka bedömningen om författaren var arbetstagare eller uppdragstagare med hänsyn till arbetets art.<sup>59</sup>

### 2.3.3 Kringgåendesyfte

För arbetsavtal gäller som i annan civilrättslig lagstiftning att parterna som ingått ett arbetsavtal inte kan kringgå tvingande arbetsrättsliga regler genom att rubricera avtalet som ett uppdragsavtal.<sup>60</sup> Istället för att kategorisera arbetsavtalet efter rubriceringen eller hur parterna har uppfattat rättsförhållandet ska man se till den hur den närmare regleringen av avtalsförhållandet ser ut och hur de verkliga förhållandena mellan parterna har gestaltat sig.<sup>61</sup> Om det är huvudmannen som dikterat villkoren och avsiktligt ämnat att kringgå tvingande arbetsrättslig reglering så är det en omständighet i sig som talar för tillämpning av

---

<sup>57</sup> SOU 1975:1, s. 123.

<sup>58</sup> Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 244.

<sup>59</sup> AD 1987 nr 21.

<sup>60</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 27.

<sup>61</sup> AD 2005 nr 16 och AD 2013 nr 92.



arbetsrättsliga regler. Ett kringgåendesyfte kan dessutom resultera i att ett arbetsavtal som vid en helhetsbedömning hade hänförs som ett uppdragsavtal på grund av kringgåendesyftet istället kategoriseras som ett anställningsavtal.<sup>62</sup>

Kringgåendesyftet bör primärt ha relevans när det efter en helhetsbedömning fortfarande är oklart hur ett arbetsavtal ska kategoriseras.<sup>63</sup> Om AD i den situationen inte heller kan fastställa något kringgåendesyfte har den gett särskild hänsyn till hur parterna gemensamt uppfattat rättsförhållandet.<sup>64</sup> I dessa fall spelar alltså parternas uppfattning en roll, trots den principiella utgångspunkten som anförts ovan. En omständighet som kan föranleda att kringgåendesyfte är för handen är om den arbetspresterande parten tidigare har varit arbetstagare hos huvudmannen. För att anställningsförhållandet i dessa fall kan bedömas ha upphört krävs att den arbetspresterande partens ställning verkligen ändrats.<sup>65</sup> En sådan situation kan exemplifieras genom ett arbetsavtal som ingåtts mellan en huvudman och ett aktiebolag. Denna konstellation av avtalsparter talar i normalfallet starkt emot ett anställningsförhållande.<sup>66</sup> Detta kan dock vara ett skenavtal och sålunda ett sätt att kringgå arbetsrättsliga regler då det endast är fysiska personer som kan vara arbetstagare. Om en tidigare arbetstagare hos en huvudman senare bildat ett aktiebolag som utför likartade arbetsuppgifter åt samma huvudman, så talar det för att ett kringgåendesyfte föreligger.<sup>67</sup> I denna bedömning har AD sett till om aktiebolaget fungerat som ett ”riktigt” aktiebolag och lagt särskild vikt vid egen affärsrisk, självständig organisation och driftställe, om verksamheten bedrivits fristående från huvudmannen i tvisten och om bolaget svarat för egna kostnader.<sup>68</sup>

### **2.3.4 Tidsperiod, arbetsuppgifter och ensamrätt till arbete**

Det är utmärkande för en anställning att det rör sig om ett varaktigt förhållande.<sup>69</sup> Däremot finns det inte något krav på någon särskild

---

<sup>62</sup> Ds 2002:56 s. 118.

<sup>63</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 28.

<sup>64</sup> AD 1983 nr 89.

<sup>65</sup> Lunning och Tojter: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 33.

<sup>66</sup> AD 1994 nr 130.

<sup>67</sup> Ds 2002:56 s. 119.

<sup>68</sup> AD 1994 nr 130.

<sup>69</sup> Adlercreutz och Mulder: *Svensk arbetsrätt*, s. 62.

varaktighet utan även tillfälliga arbeten kan innebära att det rör sig om ett anställningsförhållande.<sup>70</sup>

En annan faktor som spelar in i helhetsbedömningen är på vilket sätt den arbetspresterande parten fått instruktioner om hur ett arbete ska utföras. Om den arbetspresterande parten står till löpande förfogande till att utföra uppgifter som uppkommer efterhand så talar det för ett anställningsförhållande.<sup>71</sup> I normala fall innebär ett anställningsförhållande att en arbetstagare är underkastad att utföra de arbetsuppgifter som tilldelas av arbetsgivaren under förutsättning att det är inom ramen för arbetskyldigheten.<sup>72</sup>

Vidare innebär ett anställningsförhållande ofta att arbetstagaren inte kan utföra liknande arbete i betydande omfattning för någon annan arbetsgivare.<sup>73</sup> Denna i praktiken ensamrätt till liknande arbete kräver inte att det rör sig om arbete som motsvarar ett heltidsarbete. Till exempel kan man anta att en arbetstagare som är föräldraledig på deltid är förhindrad att under sin föräldraledighet utföra arbete åt en annan arbetsgivare.<sup>74</sup> Att arbetstagaren inte kan utföra liknande arbete åt annan förhindrar inte att denne kan åta sig bisysslor eller ha olika anställningar hos olika arbetsgivare.<sup>75</sup>

I praxis har AD i sin helhetsbedömning sett till om en arbetspresterande part i praktiken haft rätt att neka arbetsuppgifter eller stått till löpande förfogande, och om det funnits möjlighet att utföra liknande arbete åt någon annan huvudman i nämnvärd utsträckning.<sup>76</sup> Varaktigheten av en anställning synes inte tala för ett anställningsförhållande om en lång tidsperiod hos samma huvudman är normalt även i ett uppdragsförhållande inom samma bransch. I ett mål rörande en TV-recensent som utfört arbete åt en tidning i cirka tio år ansåg AD inte att tiden spelade någon nämnvärd roll då det var en förutsättning i det tillämpliga kollektivavtalet för frilansare att ett uppdrag kunde ingås under lång tid.<sup>77</sup>

---

<sup>70</sup> Sigeman och Sjödin: *Arbetsrätten, en översikt*, s. 32.

<sup>71</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 26.

<sup>72</sup> Lunning och Toijer: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 29.

<sup>73</sup> Lunning och Toijer: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 30.

<sup>74</sup> Adlercreutz och Mulder: *Svensk arbetsrätt*, s. 66.

<sup>75</sup> Lunning och Toijer: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 30.

<sup>76</sup> AD 1977 nr 98, AD 1987 nr 21 och AD 1989 nr 39.

<sup>77</sup> AD 1994 nr 104.

## 2.3.5 Ersättning

Formen av ersättning skiljer sig vanligtvis mellan anställnings- och uppdragsavtal. En arbetstagares ersättning utgår normalt som lön och kan utgöras av exempelvis fast lön eller vara beräknad på arbetstagarens prestation. Som anställd får man även i regel ersättning för kostnader och utlägg i tjänsten. En uppdragstagares ersättning däremot sker ofta utifrån vad denne fakturerat sin huvudman för arbete och omkostnader.<sup>78</sup> Det krävs inte att parterna kommit överens om något särskilt vederlag för att det ska kunna röra sig om ett anställningsförhållande, utan det räcker att en arbetstagare haft fog för uppfattningen att vederlag skulle utgå.<sup>79</sup> Ersättningens form borde dock inte ha någon avgörande betydelse i bedömningen om en arbetspresterande part är att anse som arbetstagare.<sup>80</sup>

Adlercreutz ansåg att om vederlag inte utgått eller är inadekvat kan detta tala för att det snarare rör sig om en väntjänst eller ideell verksamhet än att det rör sig om ett anställningsförhållande.<sup>81</sup> Denna uppfattning har senare bekräftats i prop. 2002:56.<sup>82</sup>

Ett mål i AD där ersättningsfrågan blev en faktor att ta ställning till rörde en innehållsproducent för ett TV-program som tidigare varit arbetstagare, men som senare kom att ingå ett uppdragsavtal med samma huvudman. Tvisten rörde om det ingångna uppdragsavtalet i själva verket var ett anställningsavtal. Enligt det ingångna uppdragsavtalet skulle producenten månadsvis fakturera huvudmannen på belopp motsvarande den lön som hade utgått när producenten var arbetstagare. Ersättningsformen var en av faktorerna som föranledde att producenten ansågs falla under arbetstagardefinitionen.<sup>83</sup> Ett annat mål illustrerar att avtalad form av ersättning inte är ett krav för att en person kan anses kategoriserad som arbetstagare. Målet rörde frågan om en person blivit anställd av ett politiskt parti genom konkludent handlande. Personen kunde inte visa att denne fått någon form av ersättning för det arbete som utförts. I sin bedömning lade AD särskild vikt vid att det rörde sig om ett politiskt parti och att dessa i hög grad är

---

<sup>78</sup> Lunning och Tojjer: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 31.

<sup>79</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 27.

<sup>80</sup> Adlercreutz och Mulder: *Svensk arbetsrätt*, s. 64.

<sup>81</sup> Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 286.

<sup>82</sup> Ds 2002:56 s. 111.

<sup>83</sup> AD 2005 nr 16, jfr AD 2012 nr 24.

beroende av ideellt arbete. Personen ansågs inte haft fog för uppfattningen att vara anställd.<sup>84</sup>

### 2.3.6 Lokal, material och andra kostnader

En omständighet som talar för att det föreligger ett anställningsförhållande är att arbetsgivaren tillhandahåller lokaler, redskap och maskiner för att utföra arbetsuppgifter. Uppdragstagare begagnar sig typiskt sett av egna verktyg, även om det varierar beroende på branschsektor. På grund av arbetsmarknadsrelaterade förändringar, såsom att det blir allt vanligare med inhyrd arbetskraft och bemanningsföretag, håller kriteriet om att huvudmannen tillhandahåller lokal på att tappa sin roll i helhetsbedömningen.<sup>85</sup>

Adlercreutz menade att en arbetspresterande part mycket väl kan tänkas vara arbetstagare även om denne stått för samtliga kostnader för förbrukningsmaterial. Anledningen är att det ur praktisk synvinkel är smidigt att inkludera dessa kostnader i arbetstagarens vederlag då arbetsgivaren slipper kontrollera utgifterna och arbetstagaren å sin sida får intresse av att hålla nere kostnader för material.<sup>86</sup>

AD har i olika fall lagt vikt vid om den arbetspresterande parten tillhandahållits material och egna redskap eller använt egen utrustning. Som exempel kan nämnas en arkitekt, en programledare och en chaufför vid ett åkeri som alla hade begagnat sig av huvudmannens material och redskap vilket tillsammans med andra faktorer i helhetsbedömningen resulterade i att de ansågs vara arbetstagare.<sup>87</sup> Om den arbetspresterande parten själv stått för utrustning och material har AD ansett att det talar för ett uppdragsavtal.<sup>88</sup>

### 2.3.7 F-skatt

Enligt skatteförfarandelagen (2011:1244) 9 kapitel 1 § så ska Skatteverket efter ansökan godkänna den som uppger sig bedriva, eller ha för avsikt att bedriva, näringsverksamhet i Sverige för F-skatt. Näringsverksamhet definieras i inkomstskattelagen

---

<sup>84</sup> AD 1996 nr 311.

<sup>85</sup> Lunning och Tojter: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 31.

<sup>86</sup> Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 248 f.

<sup>87</sup> AD 1995 nr 26, AD 2012 nr 24 och AD 2013 nr 92.

<sup>88</sup> AD 1981 nr 121.

(1999:1229) 13 kapitel 1 § som förvärvsverksamhet som bedrivs yrkesmässigt och självständigt. Sedan en lagändring skett i syfte att främja företagande har det blivit lättare att skaffa F-skattsedel genom att kravet om att ha mer än någon enstaka uppdragsgivare togs bort.<sup>89</sup> Lagändringen borde dock ha ytterst begränsad påverkan i helhetsbedömningen kring om en arbetspresterande part är arbetstagare.<sup>90</sup>

Att inneha F-skattsedel talar för att den arbetspresterande parten inte är att anse som arbetstagare, men det är inte någon given slutsats, utan innehav av F-skattsedel utgör blott en del i helhetsbedömningen och saknar självständig avgörande verkan.<sup>91</sup>

### 2.3.8 Ekonomisk och social ställning

En annan bedömningsgrund av mer generell karaktär handlar om den arbetspresterande parten kan anses vara en arbetstagare i ekonomiskt och socialt hänseende.<sup>92</sup> Man kan påstå att denna faktor inbegriper en form av cirkelresonemang då man i denna del av helhetsbedömningen för att kategorisera om någon är arbetstagare allmänt jämför med en typisk arbetstagare, istället för att som i de andra faktorerna se till någon faktisk omständighet i det konkreta fallet. Anledningen bör vara att arbetstagarbegreppet borde jämföras med de faktiskt rådande förhållandena på arbetsmarknaden, det vill säga en allmän föreställning kring vad som är utmärkande för en arbetstagare.<sup>93</sup>

Adlercreutz tog inte upp ekonomisk och social ställning som en särskild faktor i sin monografi, men faktorn borde rimligtvis kunna spåras tillbaka till hans resonemang om att avtalstolkning inte är tillräckligt för att kvalificera ett arbetsförhållande då denna kvalifikation även bygger på det sociala samspelet mellan den arbetspresterande parten och huvudmannen efter att ett arbetsavtal ingåtts.<sup>94</sup>

I praxis har frågan om den arbetspresterande partens ekonomiska och sociala ställning främst belysts i ett par mål som handlar om

---

<sup>89</sup> Prop 2008/09:62 s. 23 f.

<sup>90</sup> Sigeman och Sjödin: *Arbetsrätten, en översikt*, s. 30 f, NJA 1996 s. 311 och AD 2012 nr 24.

<sup>91</sup> Adlercreutz och Mulder: *Svensk arbetsrätt*, s. 67.

<sup>92</sup> Lunning och Toijer: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 31.

<sup>93</sup> SOU 1994:141 s. 78.

<sup>94</sup> Se Adlercreutz: *Arbetstagarbegreppet*, s. 217 ff.

arrendeavtal, och i synnerhet frisörers arrende av frisörstolar.<sup>95</sup> I AD 1978 nr 7 ansåg AD att det rörde sig om ett arbetstagarförhållande. Den menade att typfallet för arrende av frisörstolar i väsentliga avseenden skiljer sig från vad som är normalt för en självständig företagare och syftade i första hand på att frisören gentemot kunder, eller i övrigt utåt sett, framstod som en arbetstagarare. Vidare menade AD att frisörens verksamhet var beroende av hur frisörsalongens ägare skötte rörelsen övrigt, vilket frisören inte hade något inflytande över. Domstolen antydde dock att arbetsavtalet kunde konstruerats så att en frisör inte hamnar i en beroendeställning och att det därför inte var uteslutet att frisörer kan vara uppdragstagarare. I AD 1979 nr 12 skiljde sig de yttre omständigheterna. Frisörerna intog en mer självständig ställning gentemot ägaren. I synnerhet en av frisörerna var väletablerad inom branschen när arrendeavtalet hade ingåtts. Avtalsförhållandet hade varat under flera år, frisörerna skötte sin verksamhet självständigt, bestämde själva sina öppettider och hade sin egen kundkrets. De skötte själva sin administration, bokföring och inköp av förbrukningsmaterial. Vidare svarade de för skatt, sociala avgifter, försäkringar etc. AD ansåg inte hatt det fanns något som visade att arrendeavtalen hade ingåtts i syfte att kringgå tvingande lag eller kollektivavtal, utan tvärtom hade frisörerna varit de som tog initiativ till att ingå avtalen och önskade behålla dessa av ekonomiska och sociala orsaker. I AD 1982 nr 134 påminde AD om sin principiella utgångspunkt att frisörer borde anses som arbetstagarare. Den menade även att ett arrendeavtal av detta slag i allmänhet innebär att frisörer kommer att verka under mycket otrygga förhållanden på grund av sin beroendeställning till frisörsalongens ägare. Prövningen av om den arbetspresterande parten är arbetstagarare ska dock ske mot omständigheterna i det enskilda fallet. På grund av att frisören uppträdde mycket självständigt, hade ett betydande företagarkapital och en särskild ställning i branschen så kom AD även i detta mål till slutsatsen att frisör inte var att anse som arbetstagarare. Den sociala trygghetsfaktorn som bedömningsgrund spelade inte någon nämnvärd roll i målet.

## **2.4 Kriteriernas vikt vid olika tvistetyper**

Utgångspunkten är som nämnts ett enhetligt begrepp och har samma omfattning oavsett vilken lag som tillämpas. Den allmänna

---

<sup>95</sup> AD 1978 nr 7, AD 1979 nr 12, AD 1982 nr 134 och AD 1988 nr 175.

uppfattningen är att så är fallet avseende civilrättsliga regler.<sup>96</sup> Det borde dock finnas skillnader avseende partsställning och tvistetyper som inverkar på en domstols argumentation och vilka kriterier som ges företräde vid helhetsbedömningen. Tvisterna kan enligt Jonas Malmberg och Kent Källström delas in i olika typfall.<sup>97</sup> Det är från deras bok ”Anställningsförhållandet” som följande framställning är hämtad.

Det första typfallet är när arbetstagarbegreppet ska tillämpas i socialförsäkringsrättsliga sammanhang, till exempel vid arbetsskadeförsäkring. Dessa regler ska tillämpas brett och arbetstagarbegreppet har sålunda en vid tillämpning. I dessa fall så bedöms arbetstagarbegreppet efter ekonomiska och sociala faktorer såsom yrke, sysselsättningsgrad och vederlag. Som exempel kan nämnas att frisörer som arrenderat frisörstol i en frisörsalong har bedömts vara arbetstagare i socialförsäkringsmässiga sammanhang.<sup>98</sup> Bedömningen i AD har däremot varit mer nyanserad och lett till att den arbetspresterande parten varit att anse som såväl arbetstagare som uppdragstagare.<sup>99</sup>

Det andra typfallet handlar om vem som ska stå för arbetsgivarens straff- och skadeståndsrättsliga ansvar. Straffrättsliga och skadeståndsrättsliga regler instiftas med målet att inverka på mänskliga beteenden. Arbetsmiljörregler har som syfte att inverka på företagets beteenden. I dessa fall är parterna i tvisten inte parter i anställningen, det vill säga arbetsgivaren och arbetstagaren, utan frågan är vilken arbetsgivare som ska stå för ansvaret. Ett fall i HD rörde frågan om ett byggföretag hade skadeståndsrättsligt arbetsgivaransvar för de arbetstagare som utförde arbete på platsen, men som hade anställning hos en underentreprenör. I målet bortsåg HD från att underentreprenören utgjorde en egen juridisk person och lade istället tonvikt vid att byggföretaget stod för arbetsledningen på platsen, och därför hade skadeståndsansvar gentemot de arbetstagare som var anställda hos underentreprenören.<sup>100</sup>

I det tredje typfallet rör det sig också om parter i tvisten som inte är parter i anställningsförhållandet. Typfallet behandlar om en arbetspresterande part gör anspråk på förmånsrätt i konkurs enligt 12 § förmånsrättslagen (1979:979) eller anspråk på ersättning från staten enligt lönegarantilagen

---

<sup>96</sup> Sigeman och Sjödin: *Arbetsrätten, en översikt*, s. 33.

<sup>97</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 28 f.

<sup>98</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 29.

<sup>99</sup> Se avsnitt 2.3.8.

<sup>100</sup> NJA 1974 s. 132.

(1992:497). I dessa fall finns det en intressekonfliktsituation mellan den som gör anspråk och konkursboets övriga borgenärer. De kriterier som främst ges tonvikt i helhetsbedömningen i dessa fall är det åberopade beloppets storlek och positionen som den arbetspresterande parten haft i konkursboets centrala verksamhet när verksamheten bedrevs. Om det är ett löneanspråk som motsvarar ett belopp i kollektivavtal och den arbetspresterande parten varit central i verksamheten pekar det mot att förmånsrätt föreligger.<sup>101</sup> Om det åberopade beloppet inte motsvarar en normallön talar det för att den arbetspresterande parten inte är att anse som arbetstagar, och den arbetspresterande parten har följaktligen inte förmånsrätt. Ett mål rörde frågan om lastbilschaufförer som utfört transporter åt ett skogsföretag var att anse som arbetstagar i förmånsrättslagens mening. HD konstaterade att det förelåg personlig arbetsskyldighet, chaufförerna hade underkastat sig direktiv, stått till löpande förfogande, sysselsättningsgraden hade varit så hög att de haft svårt att utföra transporter åt någon annan än skogsföretaget och att uppdragen skett under en varaktig tid. Fordringarna omfattade dock inte endast ersättning för personligen utfört arbete, utan också kostnader för fordonen som kapitalkostnader, kilometerskatt, egenavgifter och sociala avgifter. Mot bakgrund av detta ansågs chaufförerna inte vara arbetstagar.<sup>102</sup>

Det fjärde typfallet berör tvister om ett kollektivavtals tillämpningsområde. I tvister mellan exempelvis arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer berörs frågan om en arbetspresterande part faller under ett särskilt kollektivavtal. I de fallen kan frågan om kringgåendesyfte bli aktuell då frågan är om en arbetsgivare försökt bereda sig arbetskraft på mindre förmånliga villkor än vad särskilda kollektivavtalet medger. Arbetstagarbegreppet har då tolkats extensivt på ett sätt som skiljer sig från andra fall där arbetsrättslig lagstiftning tolkats.<sup>103</sup> Som exempel har föräldrar som utfört arbete på sina barns daghem ansetts vara arbetstagar i ett kollektivavtals mening.<sup>104</sup> En avgörande omständighet för om kringgåendesyfte föreligger är om en arbetsgivare kringgått kollektivavtalsregler genom att systematiskt begagna sig av oavlönade arbetsprestationer på ett sätt som kollektivavtalsparterna inte räknat med när kollektivavtalet ingicks istället för begagna sig av arbetstagar.<sup>105</sup>

Det femte typfallet berör tvister mellan en huvudman och den part som utfört arbetet om anställningsvillkor med basis i tvingande och dispositiv

---

<sup>101</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 30.

<sup>102</sup> NJA 1982 s. 784.

<sup>103</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 30 f.

<sup>104</sup> AD 1982 nr 105.

<sup>105</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 30 f.



lagstiftning, såsom anställningsförmåner för arbetstagare enligt SemL eller LAS. Huvudmannen och den arbetspresterande parten företräds ofta av sina respektive organisationer i tvisterna, men är också själva parter i processen vilket gör att domstolen kan inbegripa deras avsikter vid avtalets ingång och hur avtalet i praktiken har tillämpats på ett mer omfattande sätt i sin helhetsbedömning. Domstolens främsta uppgift i tvister om anställningsvillkor utgörs av att finna en lösning som inte förändrar balansen i förhållandet mellan parterna.<sup>106</sup> Ett fall i AD berörde om en fönsterputsare som bara hade en kommun som uppdragsgivare var att anse som arbetstagare eller uppdragstagare. Fönsterputsaren och kommunens företrädare var överens om att han till en början var uppdragstagare, men fönsterputsaren ansåg senare att han var att anse som arbetstagare. AD ansåg vid en helhetsbedömning att fönsterputsaren uppfyllde flera kriterier för att anses vara en arbetstagare såsom att han i praktiken utfört allt arbete själv och att han stått till löpande förfogande för arbete. Domstolen fann dock att det inte fanns någon samordnande verksamhet hos kommunen utan fönsterputsaren hade själv planerat in uppdragen efter vad han ansåg lämpligt. AD lade särskild vikt vid att fönsterputsning, även när det utförs i blygsam skala, allmänt är att uppfatta som en typisk entreprenadverksamhet. Fönsterputsaren ansågs därför vara uppdragstagare.<sup>107</sup> Denna generella syn om yrket var avgörande då AD ansåg att balansen i avtalsförhållandet hade förändrats på ett sätt som inte kunde anses vara rimligt eller förutsebart vid avtalets ingående om fönsterputsaren hade ansetts vara arbetstagare.<sup>108</sup>

## 2.5 Kategorier av arbetstagare

### 2.5.1 Svensk inställning och tendenser i EU:s kölvatten

I Sverige har det under lång tid ansetts önskvärt att inte göra någon skillnad mellan olika kategorier av arbetstagare, såsom mellan offentligt anställda och anställda i privat sektor eller mellan tjänstemän och arbetare. Sedan 1930-talet har den allmänna uppfattningen varit att lagstiftningen inte bör dela upp olika grupper av löntagare, vilket inte heller har skett förutom för några få undantag. Lagstiftningen som infördes fram till 1970-talet hade generellt som syfte att utjämna skillnader mellan olika kategorier av arbetstagare.<sup>109</sup> Som exempel kan nämnas att när den första semesterlagen trädde i kraft år 1938 så fanns det redan regler om semester i kollektivavtal.

---

<sup>106</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 30 f.

<sup>107</sup> AD 1983 nr 168.

<sup>108</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 31.

<sup>109</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 33.

Syftet med lagen var att utjämna skillnader genom att även de arbetstagare som inte omfattades av kollektivavtal skulle ha rätt till semester.<sup>110</sup> År 1984 genomfördes ändringar om permitteringslön i LAS där utredaren uttryckligen angav att det var angeläget att likabehandla och undanröja skillnader mellan arbetare och tjänstemän.<sup>111</sup>

Den senaste utvecklingen har gått mot att ge ett särskilt skydd för vissa arbetstagare som man ansett vara i en utsatt position, såsom småbarnsföräldrar, deltidsarbetande, bemanningsanställda, utstationerade arbetstagare och arbetstagare som saknar arbetstillstånd.<sup>112</sup> Detta beror till viss del på EU-rättslig reglering, och i Sverige har det antagits särskilda lagar för att skydda dessa yrkesgrupper.<sup>113</sup> I litteraturen har man ställt sig frågan om dessa lagar tillkommit på grund av en ökad segregerad arbetsmarknad på europeisk nivå där allmänna regler inte räcker till för att skydda alla arbetstagare.<sup>114</sup>

## 2.5.2 Arbetare och tjänstemän

Internationellt delas arbetare och tjänstemän upp i olika termer, ”blue-collar worker” och ”white-collar worker”, i syfte att markera förekommande skillnader avseende arbetsuppgifter och social ställning. I flertalet europeiska länder delas dessa kollektivanställda arbetare och tjänstemän upp i lagstiftningen.<sup>115</sup> Denna uppdelning återfinns dock inte i svensk lagstiftning, utan istället sker uppdelningen genom att de två kategorierna företräds av olika arbetstagarorganisationer och omfattas sålunda av olika kollektivavtal med olika villkor. Man kan generellt säga att arbetare hör till LO och tjänstemän hör till TCO eller SACO. I princip är det dock arbetsgivaren som inledningsvis avgör om en arbetspresterande part är arbetare eller tjänsteman.<sup>116</sup> Även om Sverige inte skiljer på kategorier i lagstiftningen så sker en uppdelning på liknande sätt som i andra länder genom att gränsdragningen mellan vilka arbetstagare som hör till vilken arbetstagarorganisation återspeglas av sociala traditioner som påverkas av sättet att reglera anställningsvillkoren.<sup>117</sup>

---

<sup>110</sup> Sigeman, Tore, SvJT 1984 s. 882.

<sup>111</sup> Prop. 1984/85:62 s. 10.

<sup>112</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 34.

<sup>113</sup> Föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och lagen (2013:544) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige.

<sup>114</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 34.

<sup>115</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 34 f.

<sup>116</sup> Adlercreutz och Mulder: *Svensk arbetsrätt*, s. 67 f.

<sup>117</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 34 f.

### 2.5.3 Offentligt anställda

Offentliga anställningar är, liksom anställningar i privat sektor, principiellt baserade på civilrättslig grund och generellt sätt tillämpas samma regler. Verksamhet i offentlig sektor kan dock särskilja sig, och i exempelvis lag (1994:260) om offentlig anställning kan man finna regler som är exklusivt tillämpliga inom offentlig verksamhet.<sup>118</sup> Utöver särregleringar så gäller i princip samma regler inom såväl privat som offentlig sektor, till exempel är LAS och MBL tillämpliga på arbetstagare inom offentlig sektor.<sup>119</sup>

---

<sup>118</sup> Sigeman och Sjödin: *Arbetsrätten, en översikt*, s. 36.

<sup>119</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 36.

# 3 Uthyrning av arbetstagare

## 3.1 Arbetsgivarbegreppet och bemanning

Vid frågan av vem som är arbetsgivare åsyftas vanligtvis rättsfrågan vilket eller vilka rättssubjekt som i egenskap av arbetsgivare ansvarar för krav som kan uppkomma på grund av anställningen. Utgångspunkten är att det är arbetstagarens motpart, det vill säga den fysiska eller juridiska person som ingått avtal om en arbetsprestation och där förhållanden är sådana att ett anställningsförhållande uppkommit.<sup>120</sup> Ett anställningsavtal kan visserligen ingås muntligt vilket kan orsaka oklarheter avseende vem arbetsgivaren är, men i normalfallet är det den som betalar lön som är att kategorisera som arbetsgivare.<sup>121</sup> Dessutom uppställer LAS 6 c § en skyldighet för en arbetsgivare att lämna information till arbetstagaren om arbetsgivarens namn, adress, tillträdesdag, arbetsplats och andra uppgifter om anställningen vilket tydliggör vem arbetstagaren har ingått ett anställningsavtal med. Syftet med regeln är att klargöra vem en arbetsgivare är. Regeln är en implementering av ett EU-direktiv.<sup>122</sup>

Bemanning, eller uthyrning av arbetstagare, är ett relativt nytt arbetsrättsligt förfarande. Fram till 1990-talet var det förbjudet i Sverige att hyra ut arbetstagare och bedriva privat arbetsförmedling. I propositionen till lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft nämndes att en av affärsidéerna med bemanning är att företag mot ersättning överlåter affärsrisker från andra företag, vilket ansågs vara ett problem. Genom att hyra in personal, istället för att anställa, kan ett kundföretag lägga över risken som arbetsgivare på bemanningsföretaget för det fall att det finns minskat behov av arbetskraft vid exempelvis krympt orderingång. Utredaren lade tonvikt vid att oseriösa företag kunde begagna sig av bemanning för att i praktiken placera företagets risker på dem som arbetar och komma från sitt arbetsgivaransvar.<sup>123</sup>

Den 1 januari 2013 trädde lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (LUA) i kraft. Lagen är ett resultat av att EU:s bemanningsdirektiv införlivades i svensk rätt. Direktivet är ett minimidirektiv vars krav

---

<sup>120</sup> AD 1984 nr 141.

<sup>121</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 40.

<sup>122</sup> Rådets direktiv 91/553/EEG av den 14 oktober om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (upplysningsdirektivet).

<sup>123</sup> Prop. 1990/91:124 s. 15 f.

medlemsstaterna måste uppfylla.<sup>124</sup> I propositionen till LUA angavs att även om kollektivavtal på marknaden i stort sett uppfyller bemanningsdirektivets krav så kan man inte garantera kraven kollektivavtalsmässigt utan för detta ändamål krävs lagstiftning.<sup>125</sup> Organisationsmässigt har bemanningsföretag bildat arbetsgivarorganisationen "Bemanningsföretagen" som med sina cirka 600 medlemsföretag utgör en del av Svenskt Näringsliv.<sup>126</sup> Av andelen sysselsatta i Sverige arbetar ungefär 1,6 % i ett bemanningsföretag.<sup>127</sup> 97 % av de som jobbar inom bemanning omfattas enligt Bemanningsföretagen av kollektivavtal.<sup>128</sup>

## 3.2 Bemanning – en delad arbetsgivarfunktion

Uthyrning av arbetstagare består av en trepartskonstellation mellan ett bemanningsföretag, en arbetstagare (bemanningsanställd) och ett kundföretag vilket innebär att förhållandet skiljer sig från den sedvanliga binära konstellationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den bemanningsanställda är anställd hos ett bemanningsföretag. Definitionen och funktionen av ett bemanningsföretag är densamma. Enligt LUA 5 § definieras ett bemanningsföretag som en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets ledning och kontroll. I denna konstellation är det bemanningsföretaget som ingått anställningsavtalet med den bemanningsanställda och är således arbetsgivare.<sup>129</sup> Kundföretaget behöver inte tillämpa sitt kollektivavtal för de inhyrda arbetstagarna utan dessa omfattas istället av kollektivavtalet hos bemanningsföretaget, det vill säga kollektivavtalet hos arbetsgivaren.<sup>130</sup>

Även om bemanningsföretaget är den som är arbetsgivare så delas arbetsgivarfunktionen mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. Kundföretaget är den part som förfogar över arbetskraften och utövar arbetsledande funktioner på samma sätt som en traditionell arbetsgivare med

---

<sup>124</sup> Prop 2011/12:178 s. 24.

<sup>125</sup> Prop 2011/12:178 s. 24 f.

<sup>126</sup> Bemanningsföretagens årsrapport för år 2016, s. 5.

<sup>127</sup> Bemanningsföretagens årsrapport för år 2016, s. 4.

<sup>128</sup> Se Bemanningsföretagens hemsida,

<https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/aktuellt/kommentar-till-if-metall-och-lo>, hämtad 2017-12-14.

<sup>129</sup> Adlercreutz och Mulder: *Svensk arbetsrätt*, s. 74 och Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 45.

<sup>130</sup> Jfr AD 2006 nr 24. Bemanningsföretagens olika kollektivavtal är tillgängliga på deras hemsida, se [https://www.bemanningsforetagen.se/medlemskap/kollektivavtal?expanded\\_accordions=vacc-c4c2d5d5,vacc-07c74579](https://www.bemanningsforetagen.se/medlemskap/kollektivavtal?expanded_accordions=vacc-c4c2d5d5,vacc-07c74579), hämtad 2017-12-14.

följden att de har ett visst rättsligt ansvar gentemot den bemanningsanställda.<sup>131</sup> Kundföretaget har ett arbetsmiljörättsligt ansvar och ska vidta de skyddsåtgärder i verksamheten som behövs för inhyrd arbetskraft.<sup>132</sup> Vidare har kundföretaget ett ansvar för att inhyrd personal inte diskrimineras, att utreda och vidta åtgärder om trakasserier förekommit samt förhindrade att vidta repressalier mot en bemanningsanställd som varit utsatt för trakasserier eller handlat i enlighet med Diskrimineringslagen.<sup>133</sup>

Den bemanningsanställda är även skyddad mot repressalier från kundföretaget om denne slår larm om allvarliga missförhållanden i kundföretagets verksamhet.<sup>134</sup> Kundföretaget har också ett skadeståndsrättsligt principalansvar som arbetsgivare för den bemanningsanställda, om den anställda inlemmats i organisationen så att denne utåt sett framstår som jämställd med ”vanliga” arbetstagare hos företaget. Frågan om den anställda inlemmats i organisationen ska i första hand besvaras utifrån om bemanningsföretaget utövat ledning och kontroll.<sup>135</sup> Principalansvar gäller dock endast för skada som åsamkats tredje man. HD har prövat om ett uthyrande eller inlånande företag bär skadeståndsansvar om en utlånad arbetstagare orsakar skada hos det inlånande företaget. Fallet rörde en svetsare som hade orsakat skada på en stenkrossningsanläggning dit han hade utlånats. Parterna hade inte avtalat om vem som skulle stå för arbetsledning och ansvar för eventuella skador. Eftersom att de uppgifter som svetsaren utförde när skadan orsakades hade skett inom ramen för de uppgifter som avtalats mellan parterna ansåg HD att det uthyrande företaget var den part som stod det skadeståndsrättsliga ansvaret.<sup>136</sup>

En fråga som kan uppkomma av bemanning är om ett kundföretag kan hyra in arbetstagare genom bemanning samtidigt som det kan finnas uppsagda arbetstagare hos kundföretaget med företrädesrätt till återanställning enligt LAS. AD har uttalat att det inte föreligger något generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft i denna situation men att det inte heller kan uteslutas att det finns situationer då det skulle strida mot LAS företrädesregler.<sup>137</sup>

---

<sup>131</sup> Berg, Annika: *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling – en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget i Lund, 2008, s. 187.

<sup>132</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 12 §.

<sup>133</sup> Diskrimineringslagen (2008:567) 2 kap. 1, 3 och 18 §§.

<sup>134</sup> Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden 2 §.

<sup>135</sup> Prop 1972:5 s 478.

<sup>136</sup> NJA 1992 s. 21.

<sup>137</sup> AD 2003 nr 4.

Bemanningsföretaget är arbetsgivaren och har därmed arbetsgivaransvar. LUA 6 § stadgar en likabehandlingsprincip riktad mot bemanningsföretaget. Enligt denna paragraf har bemanningsföretaget en skyldighet att tillförsäkra den bemanningsanställda de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som hade gällt om kundföretaget hade anställt direkt istället för att hyra in arbetskraft. Likabehandlingsprincipens innehåll och dess kopplade skadeståndsrättsliga ansvar utgör en central del av den utyrda arbetstagarens anställning vilket gör att ansvaret åvilar bemanningsföretaget i egenskap av arbetsgivare.<sup>138</sup>

LUA 5 § definierar ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor” som ”villkor som fastställts genom kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget.” och som exempel kan nämnas arbetstidens längd, övertid, semester, helgdagar, lön och skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Enligt LUA 3 § är dock likabehandlingsprincipen semidispositiv. Avvikelse från principen kan ske genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, såsom LO eller TCO, under förutsättning att kollektivavtalet respekterar det överskridande skydd som avses i bemanningsdirektivet. Vidare anger LUA 8 § att lön inte omfattas av likabehandlingsprincipen i det fall att arbetstagaren har en tillsvidareanställning och uppbär lön mellan uppdragen. I förarbeten anges att undantaget överensstämmer med arbetsmarknadens princip att det huvudsakliga ansvaret avseende reglering av löne- och anställningsvillkor åvilar arbetsmarknadens parter.<sup>139</sup>

Ett mål i praxis mellan en facklig organisation och ett bolag rörde frågan om personer som utfört arbete åt bolaget var att anse som arbetstagare hos bolaget genom privat arbetsförmedling eller om avtalen som bolaget hade ingått med ett annat företag var att anse som avtal om inhyrning av arbetskraft. Det var ostridigt att bolaget inte hade tillämpat det gällande kollektivavtalet på arbetsplatsen för arbetstagarna, utan istället tillämpat en lägre nivå enligt det omtvistade avtalet mellan bolaget och det andra företaget. AD uttryckte att det mest karaktäristiska för avtal om uthyrning är att uthyraren får ersättning av inhyraren och att det är uthyraren som bär det ekonomiska ansvaret gentemot arbetskraften, vilket hade skett mellan parterna. AD uttalade även vidare att den sedvanliga helhetsbedömningen för arbetstagarbegreppet inte är applicerbar vid uthyrning eftersom att

---

<sup>138</sup> Prop 2012/12:178 s. 38.

<sup>139</sup> Prop. 2011/12:178 s. 42.

arbetsgivarfunktionen är delad. I dessa situationer får man därför i helhetsbedömningen lägga särskild vikt vid att ett arbetsåtagande ska ha sin grund i ett avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.<sup>140</sup>

---

<sup>140</sup> AD 2006 nr 24,



# 4 Delningsekonomin

## 4.1 En översiktlig förklaring

Det torde knappast framstå som en nyhet att samhället i stort befinner sig i en digitaliseringsprocess där manuella arbetsrutiner och administrativa arbetsuppgifter rationaliseras bort till förmån för digital informationslagring och hantering. Under de senaste åren har också en rad nya tjänster införts på marknaden där själva affärsmodellen ändrats efter att tekniken öppnat upp för nya möjligheter. Denna affärsmodell kallas bland annat för ”delningsekonomin”, eller ”gig economy”. Termen ”gig” är ett låneord från musikindustrin och åsyftar pedagogiskt nog de kortvariga och tillfälliga uppdrag på olika platser som arbetspresterande parter utför.<sup>141</sup> Även om delningsekonomin ännu inte är en stor aktör på marknaden, så växer den alltjämt och tar större marknadsandelar inom vissa sektorer. År 2015 uppskattades bruttointäkterna från delningsplattformar och dess leverantörer i EU vara 28 miljarder euro. I framtiden förutspås det att plattformarna kommer att generera ett tillskott till EU:s ekonomi på mellan 160 och 572 miljarder euro.<sup>142</sup>

Plattformar inom delningsekonomin kan ta sig olika uttryck avseende såväl vilken typ av personer som de riktar sig mot och hur de är uppbyggda. En plattform kan exempelvis förmedla professionella tjänster mellan olika aktörer, men även förmedla tjänster mellan privatpersoner vilket faller utanför den arbetsrättsliga intressesfären då det saknas arbetsgivare och arbetstagare.<sup>143</sup> Gällande hur plattformarna är uppbyggda kan nämnas som exempel att aktör A erbjuder en tjänst och annonserar detta via plattformen där det också finns ett stort antal andra aktörer som erbjuder tjänster samt ett stort antal kunder villiga att köpa arbete. Exempel på sådana plattformar är företaget Uber och företaget Amazons plattform Mechanical Turk. Plattformens funktion i detta fall är att sammanföra personer som erbjuder respektive vill köpa arbete eller en tjänst. Ett annat exempel på en plattformens funktion är när en arbetspresterande part på egen hand har hittat en klient, men saknar eget företag för att fakturera. Plattformens funktion i dessa fall är huvudsakligen att fakturera de kunder som använt sig av den

---

<sup>141</sup> Westregård, Annamaria: ”Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen”, i: Nyström, Birgitta m.fl. (red.), *Modern affärsrätt – en antologi*, 2017, s. 319 f.

<sup>142</sup> COM (2016) 365 final, s. 2.

<sup>143</sup> Westregård, Annamaria: Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen, s. 323,

arbetspresterande partens arbete. De olika plattformarna är visserligen uppbyggda på olika sätt, men har som gemensam nämnare att organisera kortvarigt arbete där den arbetspresterande parten har korta tillfälliga anställningar som ofta, men inte alltid, är för olika kunder eller personer.<sup>144</sup> På så sätt finns det utgångsvis tre parter i konstellationen: plattformen som förmedlar en tjänst, personen eller företaget som erbjuder en tjänst och personen eller företaget som kan tänka sig att få tjänsten utförd.

## 4.2 Plattformar och professionella tjänster

För att kunna avgöra om en plattform är att anse som arbetsgivare är det av intresse att först undersöka plattformens affärsmodell. I juni år 2016 släppte Europeiska kommissionen ”En europeisk agenda för delningsekonomin”, ett meddelande till Europaparlamentet, Europeiska Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén. Syftet med meddelandet var att lyfta fram eventuella farhågor avseende rättigheter och skyldigheter för aktörer inom delningsekonomin men också att ta till vara på dess fördelar. Meddelandet gav rättslig och politisk vägledning till myndigheter, marknadsaktörer och allmänheten. Det beskrevs omfatta de mest centrala problemen som marknadsaktörer och myndigheter kunde stå inför men var inte på något sätt bindande för den EU-rättsliga lagstiftningen.<sup>145</sup>

Kommissionen meddelade att det kan finnas flera kriterier som kan påverka bedömningen av om en plattform är att anse som att den tillhandahåller professionella tjänster men att plattformens kontroll eller inflytande över leverantören av tjänsterna är det som kommer spela störst roll. Bedömningen av kontroll eller inflytande borde ske utifrån tre kriterier: 1) Är det plattformen som fastställer det pris som användaren av plattformens erbjudna tjänst ska betala? 2) Är det plattformen som fastställer andra centrala avtalsvillkor mellan användaren och leverantören än priset (såsom obligatoriska instruktioner för tillhandahållande av tjänsten och skyldighet att tillhandahålla tjänsten)? 3) Är det plattformen som äger de huvudsakliga tillgångar som används för att tillhandahålla tjänsten? Om dessa tre frågor besvaras jakande så talar det för att plattformen tillhandahåller professionella tjänster, och om de besvaras nekande kan det tala för att plattformen istället är att anse som en mellanhand genom att erbjuda betalssystem, försäkringar eller service efter försäljning. Rör det sig om

---

<sup>144</sup> Engblom, Samuel, “Atypical work in the digital age – outline of a trade union strategy for the gig economy”, i: Rönnmar, Mia och Julén Votinius, Jenny (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, 2017, s. 220.

<sup>145</sup> COM (2016) 365 final, s. 2.

förmedling mellan privatpersoner så finns det inget anställningsförhållande och faller således utanför arbetsrättens tillämpningsområde.<sup>146</sup>

---

<sup>146</sup> COM (2016) 365 final, s. 5 f.

# 5 Egenanställningar

## 5.1 Affärsmodell

Egenanställningar är ett nytt begrepp inom svensk arbetsrätt som växt fram ur delningsekonomi och strukturen består likt uthyrning av arbetstagare av en treparts-konstellation. Konceptet går ut på att en arbetspresterande part på egen hand hittar en beställare i behov av det arbete som den arbetspresterande kan erbjuda. Den egenanställda har inte själv F-skatt utan anställer sig själv hos ett egenanställningsföretag, huvudmannen, för att utföra arbetet. Egenanställningsföretaget, som har F-skatt, fakturerar därefter beställaren och betalar ut lön till den egenanställda. Det finns ännu ingen rättspraxis på området avseende vilka förpliktelser som gäller mellan parterna.<sup>147</sup> Affärsmodellen får sägas motsvara den plattformsmodell som Kommissionen beskrivit som en faktureringsplattform.<sup>148</sup> Inledningsvis bör det betonas att utifrån Kommissionens kriterier så bör egenanställningsföretagen kategoriseras som en mellanhand mellan en tjänsteleverantör och en användare. Detta innebär dock inte, som följande framställning kommer att visa, att en egenanställd inte kan anses som en arbetstagare.

## 5.2 Ett svårkategoriserat begrepp under utveckling

Egenanställningar som begrepp är svårt att kategorisera som att det antingen rör sig om ett arbetstagar- eller uppdragstagarförhållande. Det finns inga prejudicerande domar och endast ett fåtal domar från underrätter. Ett mål mellan en egenanställd och en arbetslöshetskassa rörde frågan om en egenanställd hade rätt till arbetslöshetsersättning enligt lagen (1997:328) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetskassan menade att den egenanställda var att betrakta som egenföretagare och egenanställningsföretaget endast som en administratör då den egenanställda på förhand avtalat om uppdragen, använde egen utrustning och hade i vart fall två uppdragsgivare. Dessutom stod den egenanställda själv för förbrukningsmaterial. Kammarrätten kom till slutsatsen att den egenanställda inte var att betrakta som egenföretagare mot bakgrund av det förelåg ett anställningsförhållande mellan denne och egenanställningsföretaget, att den egenanställda betalat A-skatt, att egenanställningsföretaget tog på sig fullt arbetsgivaransvar, att

---

<sup>147</sup> Källström och Malmberg: *Anställningsförhållandet*, s. 47 f.

<sup>148</sup> Se ovan, avsnitt 3.1.

kunderna styrde uppdragens utförande avseende tid och plats samt att den egenanställda endast ställde sin egen arbetskraft till förfogande. Kammarrätten ansåg visserligen att det fanns inslag av självständighet då kunderna kontaktat den egenanställda och inte egenanställningsföretaget samt att den egenanställda använde eget material, men detta hade den egenanställda förklarat med att denne kände kunderna sedan tidigare samt att materialet bestod av utrustning som denne hade i hemmet.<sup>149</sup>

TCO:s tankesmedja Futurion har släppt en rapport på området, ”den svenska partsmodellens ingenmansland”.<sup>150</sup> I rapporten återfinns intervjuer från representanter från olika arbetslöshetskassor samt undersökningar som vittnar om att egenanställningar som begrepp resulterat i tydliga gränsdragningsproblem där det ofta är små skillnader som avgjort om en arbetslöshetskassa kategoriserat en egenanställd som arbetstagarare.<sup>151</sup> I sammanhanget bör det poängteras att det rör sig om ett socialförsäkringsrättsligt arbetstagarbegrepp då ämnet berör arbetslöshetsförsäkring där vikt i en helhetsbedömning torde läggas vid ekonomiska och sociala faktorer såsom yrke, sysselsättningsgrad och vederlag.<sup>152</sup>

Egenanställningsföretag har sedan den 19 september 2012 en egen branschorganisation vid namn ”Egenanställningsföretagens branschorganisation”. Organisationen har ännu inte slutit kollektivavtal med någon arbetstagarorganisation utan får sägas fungera som en intresseorganisation. I dess stadgar står det att föreningens ändamål bland annat är att öka kunskapen om egenanställningar och arbeta för att egenanställning skall betraktas som en anställningsform.<sup>153</sup> Definitionen av egenanställning enligt branschorganisationen lyder: ”en egenanställning innebär att man blir anställd i ett företag för egenanställda, ett egenanställningsföretag. Företaget är arbetsgivare, de egenanställda utvecklar sin egen karriär genom att ta in olika uppdrag. Kunden får en faktura från egenanställningsföretaget som i sin tur betalar ut lön till den anställde”.<sup>154</sup>

Skatteverket definierar egenanställning som att ett egenanställningsföretag med F-skatt fakturerar en uppdragsgivare mot viss provision, redovisar

---

<sup>149</sup> Kammarrätten i Göteborg, mål nr 911-15.

<sup>150</sup> Futurion: *Den svenska partsmodellens ingenmansland*, 2017.

<sup>151</sup> Futurion: *Den svenska partsmodellens ingenmansland*, 2017, s. 17 ff.

<sup>152</sup> Jfr avsnitt 2.4.

<sup>153</sup> <http://www.egenanstallning.org/index/stadgar>, hämtad 2017-12-10.

<sup>154</sup> <http://www.egenanstallning.org/index/egenanstallningcom>, hämtad 2017-12-10.

arbetsgivaravgifter och betalar ut lön och till den egenanställda efter att ha gjort skatteavdrag.<sup>155</sup>

På politisk nivå har egenställningsföretag bidragit till att det tagits beslut om en utredning för att se över F-skattesystemet i 9 kap.

Skatteförordningen (2011:1244). I beslutet omnämns att man särskilt noga ska analysera egenställningsföretag där personer med A-skatt anser sig vara anställda och begagnar sig av bemanningsföretagets F-skatt trots att de egenanställda personligen fått uppdrag och personligen har avtalat om pris och arbetets utförande. Utifrån en analys av företagen ska utredaren ta ställning till om F-skattesystemet behöver ändras i syfte att bekämpa skattefusk och skatteundandragande. Uppdraget ska redovisas senast den 3 juni 2019.<sup>156</sup>

## 5.3 Cool Company

### 5.3.1 Affärsmodellen

Cool Company (CC) är ett av de egenställningsföretag som ingår i Egenföretagens Branschorganisation. CC grundades år 2009 och tar enligt sin hemsida på sig hela arbetsgivaransvaret för den anställde.<sup>157</sup> På sin hemsida har företaget publicerat avtal och villkor riktade mot såväl kunden som egenanställda tillgängliga.<sup>158</sup> Användaravtalet får förstås som de villkor som den egenanställda har att förhålla sig efter i syfte att begagna sig av Cool Company som arbetsgivare och allmänna villkor de villkor som gäller för kundföretag och den egenanställda avseende ett specifikt arbete. Av användarvillkoren och de allmänna villkoren framgår själva uppdragsförloppet.<sup>159</sup>

Genom att registrera sina personliga uppgifter på CC så godkänner den egenanställda även de allmänna villkoren. Av avtalet framgår att det är upp till den egenanställda att själv hitta kunder och genomföra uppdrag. Innan ett uppdrag påbörjas ska dock den egenanställda förstå få uppdraget godkänt av CC och tydligt ha informerat kunden om att det är CC som är kundens juridiska motpart för uppdraget. Det är upp till den egenanställda och kunden att inbördes komma överens om vilka villkor som uppdraget ska

---

<sup>155</sup> <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/inkomster/egenanstallning.4.4a47257e143e26725ae2b73.html>, hämtad 2017-12-10.

<sup>156</sup> Dir. 2017:108 s. 6 och s. 10.

<sup>157</sup> <https://coolcompany.com/se/>, hämtad 2017-12-10.

<sup>158</sup> "Kunden" kommer i avsnitt 3.4 terminologiskt att användas för den part som beställer tjänster av den egenanställda.

<sup>159</sup> <https://coolcompany.com/se/om-cool-company/vara-avtal-anvandare-och-kund/anvandaravtal/>, hämtad 2017-12-10.

omfatta och kunden skickar därefter ett anbud eller offert till CC med villkoren för att ingå ett uppdragsavtal.<sup>160</sup> Den egenanstälde utför därefter arbetet i enlighet med uppdraget. Efter uppdraget fyller den egenanstälde i ett fakturaunderlag och CC skickar därefter en faktura till kunden. Efter detta erhåller den egenanstälde lön från CC i enlighet med villkoren i uppdragsavtalet, vilka är baserade på villkoren från överenskommelsen mellan den egenanstälde och kunden. Av det fakturerade priset tar CC ut ett procentbaserat belopp som avgift för att ha tillhandahållit sina tjänster som arbetsgivare.

### 5.3.2 Användarvillkor

Avtalet mellan den bemanningsanstälde och CC är benämnt som användaravtal och statuerar villkoren som gäller för att den egenanstälde ska kunna anställa sig själv.

Anställningen är en allmän visstidsanställning och varar från det att uppdraget påbörjas till att det avslutas. Anställningsperioden följer alltså uppdraget. Den egenanstälde bestämmer fritt vilka arbetsuppgifter som ska genomföras. Arbetsplatsen och arbetstid är föremål för avtal mellan den egenanstälde och kunden. Den egenanställdes ersättning från CC är beroende av vad den egenanstälde skriver i faktureringsunderlagen hos CC och enligt CC:s allmänna villkor. Ersättningen består av lön inklusive semesterersättning efter att CC betalat lagstadgade källskatter och sociala avgifter. Det åvilar dock den anställde att kalkylera in semesterersättning i sin egen prissättning gentemot kunden. I detta sammanhang blir 5 § i SemL relevant då semesterersättning, istället för semesterledighet, kan avtalas endast för anställning som avses pågå i högst tre månader. En egenanställd med anställningstid i mer än en tre månader har sålunda enligt SemL rätt till semesterledighet.

Vidare kan överenskommelsen mellan den egenanstälde och kunden inkludera logi, reseersättning och utlägg för förbrukningsartiklar. Den egenanstälde ansvarar själv för sin verksamhets finansiering, såsom försäljning, marknadsföring, avsättning för semesterersättning, eventuella försäkringar och pensioner. I samband med att den egenanstälde fakturerar via CC så omfattas denne automatiskt av en olycksfallsförsäkring (TFO) och tjänstegrupplivförsäkring (TGL). Om arbetet utförts inom en bransch som kräver tilläggsförsäkring kommer CC att tillhandahålla den egenanstälde detta på den egenanställdes bekostnad.

---

<sup>160</sup> <https://coolcompany.com/se/om-cool-company/vara-avtal-anvandare-och-kund/allmanna-villkor/>, hämtad 2017-12-10.

### 5.3.3 Allmänna villkor för den egenanställda

I de allmänna villkoren för kunden definieras egenanställning som ett rättsligt förhållande mellan CC, kunden och den egenanställda som privatperson.<sup>161</sup> Konstellationen beskrivs som att CC, på den egenanställdes initiativ och prissättning, ställer den egenanställda till förfogande för arbetsprestationer hos kunden under dennes ledning och kontroll. CC utför administrativa uppgifter åt den egenanställda såsom fakturering och bevakning av fakturor, löneadministration, administration och inbetalning av arbetsgivaravgifter, källskatter och moms, utfärdande av arbetsgivarintyg, erbjuda en administrativ internetplattform och att erbjuda försäkringslösningar från försäkringsbolag.

CC begränsar sitt ansvar till oaktsamhet för administrativa uppgifter och friskriver sig från allt ansvar för direkt eller indirekt skada av alla slag gentemot kunden och tredje man som uppstår till följd av och/eller kan ha samband med det uppdrag som den egenanställda har utfört åt kunden. Om kunden reklamerar något inom uppdraget så åvilar det den egenanställda att hantera detta. Den egenanställda är själv ansvarig för att arbetsuppgifterna utförts på ett fackmannamässigt sätt. Om kunden anser att det föreligger fel eller brister i utförandet så är det den egenanställdes ansvar att avhjälpa detta enligt de villkor som gäller för uppdragen och i enlighet med tillämplig lagstiftning. Om kunden vänder sig till CC för avhjälpande så kan CC på den egenanställdes bekostnad avhjälpa felet eller kräva att den egenanställda på egen bekostnad utför avhjälpandet. I det fall att den påtalade bristen omfattas av CC:s ansvarsförsäkring kan CC bestämma att det ska bekostas via försäkringen, men självrisker och potentiella ökade försäkringskostnader ska ersättas av den egenanställda.

I det fall att skadeståndsansvar skulle uppkomma för CC så är det enligt villkoren begränsat till 0,5 prisbasbelopp, dock högst CC:s andel av uppdragets fakturerade belopp. Om uppdraget är för löpande räkning så ska det fakturerade beloppet anses motsvara priset för de senaste tolv månaderna. Utifall att priset som avtalats mellan kunden och den egenanställda inte uppgår till 0,5 prisbasbelopp ska CC:s ansvar vara begränsat till 0,1 prisbasbelopp. I den mån att skadestånd-, ersättnings- eller annat ansvar gentemot tredje man skulle uppstå för CC utöver vad den egenanställda och CC kommit överens så åvilar ansvaret den egenanställda.

---

<sup>161</sup> <https://coolcompany.com/se/om-cool-company/vara-avtal-anvandare-och-kund/allmanna-villkor/>, hämtad 2017-12-10.



Vidare ska samtliga immateriella rättigheter och resultatet av immateriella rättigheter som kan tänkas uppstå genom utförandet av uppdraget tillkomma CC som i sin tur överlåter rättigheterna till kunden. För uppfinningar gäller att kunden får inträda som rättsinnehavare endast om det medges enligt lag eller kollektivavtal. CC ansvarar inte för något immaterialrättsligt intrång eller olovligt brukande om den egenanstälde gör sig skyldig till det.

### **5.3.4 Allmänna villkor för kundföretaget**

Enligt de allmänna villkoren för kunden så omfattar avtalet mellan CC och kunden, liksom villkoren mellan CC och den egenanstälde, att CC anställer personer som utför arbete hos kunden under kundens ledning och kontroll i enlighet med vad som överenskommit mellan kunden och den egenanstälde. Det är kundens ansvar att den egenanstälde får tillräckliga instruktioner, information och tillhandahållande av arbetsplats och nödvändig utrustning. Kunden förbinder sig till att den egenanstälde behandlas som andra arbetstagare hos kunden i enlighet med lag och god sed på arbetsmarknaden.

Arbetsmiljörättsligt så förbinder sig kunden att iaktta arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kapitel 12 § genom att informera den egenanstälde om lagar och förordningar samt egna interna instruktioner. Det är även kundens ansvar att vidta skyddsåtgärder och att tillhandahålla erforderlig skyddsutrustning.

Om kunden anser sig behöva reklamera fel eller brist som är hänförligt till CC:s ansvar så ska detta omgående reklameras till CC. CC:s ansvar är begränsat till oaktsamhet vid utförande av de administrativa tjänsterna och anför sig således inte till skada i samband med uppdraget som den egenanstälde utför. Vidare är det kunden som är ansvarig för fel eller skada som den egenanstälde kan orsaka kunden eller tredje man inom ramen för uppdraget. Om skadeståndsansvar skulle uppstå för CC så är det begränsat till 0.5 prisbasbelopp, dock högst det pris som avtalats för uppdraget. Om uppdraget sker på löpande räkning ska priset definieras som priset för uppdraget under de senaste tolv månaderna.

Det är upp till CC att genom avtal med den egenanstälde tillse att äganderätten till immateriella rättigheter och resultatet av detta tillkommer kunden. Kunden ska ersätta CC vad CC kan vara skyldig att betala den egenanstälde för överlåtelse av immateriell rättighet enligt lag eller kollektivavtal. Kunden får enbart inträda som rättighetsinnehavare för uppfinningar om det är tillåtet enligt lag eller kollektivavtal. Vidare ansvarar

CC inte för den egenanställdes potentiella immaterialrättsliga intrång eller olovliga brukande av annat system.

## 5.4 En teoretisk helhetsbedömning

### 5.4.1 Utgångspunkter

Utgångspunkterna för denna helhetsbedömning är CC:s användaravtal och allmänna villkor för den egenanställda. Det är naturligtvis vanskligt att uttala sig om en egenanställd ska kategoriseras som arbetstagare eller uppdragstagare utifrån ett användaravtal och allmänna villkor hos CC. För det första kan naturligtvis villkor mellan olika egenanställningsföretag variera. För det andra ska en helhetsbedömning göras i varje enskilt fall i ett tillbakablickande perspektiv där omständigheterna i varje situation åtskiljer sig. Följande teoretiska helhetsbedömning kan därför inte sägas vara mer än en fingervisning och i grova drag visa på om en egenanställd kan anses vara arbetstagare.

### 5.4.2 De grundläggande rekvisiten

De grundläggande rekvisiten utgjordes av *avtal om personlig arbetskyldighet* i utbyte mot vederlag och att det avtalade arbetet utförts för *annans räkning och kontroll*.

Det är tydligt att det föreligger ett avtalsförhållande mellan CC och den egenanställda, och enligt avtalet mellan parterna är den egenanställda allmänt visstidsanställd så länge uppdraget varar. Enligt de allmänna villkoren för den egenanställda ska denne vara en privatperson vilket stämmer överens med Adlercreutzs resonemang om att ett grundläggande kännetecken för ett arbetstagarförhållande är att en huvudman söker en person och inte ett företag. Enligt doktrinen är personlig arbetskyldighet inte något absolut krav på att en arbetstagare ska utföra allt arbete själv, men man borde på förhand kunna förutsätta att en arbetstagare ska delta i arbetet, vilket måste sägas vara fallet för den egenanställda.

Det arbete som den egenanställda utför sker dock inte för CC:s räkning eller under CC:s kontroll. Enligt de allmänna villkoren för såväl den egenanställda som kunden framgår exempelvis att immateriella rättigheter tillkommer kunden. Samtidigt återfinns man i de allmänna villkoren att kunden leder och kontrollerar arbetet på platsen, vilket också får sägas ligga i sakens natur eftersom att det är hos kunden, eller där kunden och den egenanställda avtalat, som platsen för arbetet ska ske. Detta får anses tala för att det rör sig om ett uppdragsförhållande. Denna del är dock en naturlig

följd, liksom det är vid uthyrning av arbetstagare, av att det rör sig om en trepartskonstellation.

### **5.4.3 Kringgåendesyfte**

Eftersom att kringgåendesyftet i huvudsak tar sikte på om en arbetsgivare försökt kringgå tvingande arbetsrättsliga regler genom att ingå ett uppdragsavtal så är denna del av helhetsbedömningen av mindre intresse då ett avtal om egenanställning är ett avtal om allmän visstidsanställning.

### **5.4.4 Tidsperiod, arbetsuppgifter och ensamrätt till arbete.**

Eftersom att det inte finns något krav på särskild varaktighet talar avtalet mellan CC och den egenanställda för att det föreligger ett anställningsförhållande. Anställningsavtalet är benämnt som en allmän visstidsanställning som påbörjas och avslutas med uppdragets utförande.

CC har dock inget inflytande över arbetsuppgifterna utan dessa kommer den egenanställda och kundföretaget överens om vilket talar för att det är ett uppdragsförhållande. Ingenting i CC:s allmänna villkor eller användarvillkor berör uttryckligen ensamrätt till liknande arbete. Arbetets omfattning och krav är statuerade i uppdragsavtalet mellan CC och kundföretaget efter vad som överenskommit mellan kundföretaget och den egenanställda vilket talar för ett uppdragsförhållande.

### **5.4.5 Ersättning**

Enligt CC:s allmänna villkor utgår ersättning i form av lön vilket talar för att den egenanställda är arbetstagare. Ersättningens storlek är dock beroende av det faktureringsunderlag som den egenanställda fyllt i och meddelat CC, och som CC i sin tur fakturerat kundföretaget. Enligt användaravtalet är det dessutom den egenanställda som har ansvar för att faktureringsbeloppet som den egenanställda informerar CC om är inbegripet ersättning för semesterersättning och pension. Sammanfattningsvis får ersättningen anses tala både för ett arbetstagar- och uppdragsförhållande.

### **5.4.6 Lokal, material och andra kostnader**

CC tillhandahåller varken lokal eller material vilket talar för att den egenanställda är uppdragstagare. Detta krav anses dock tappa sin roll i helhetsbedömningen enligt doktrinen på grund av att det blir vanligare med

inhyrd arbetskraft. Sett till att det rör sig om en trepartskonstellation torde detta kriterium spela mindre roll.

### **5.4.7 F-skatt**

Detta krav saknar en självständig verkan i helhetsbedömningen men det faktum att den egenanställda saknar F-skattsedel talar för ett anställningsförhållande.

### **5.4.8 Ekonomisk och social ställning**

Denna bedömning beror till stor del på vilken typ av yrke det rör sig om och hur yrket vanligtvis uppfattas. Är det ett yrke som innefattar kundkontakt kan det enligt AD 1978 nr 7 spela roll om den egenanställda utåt sett framstått som arbetstagare.<sup>162</sup>

### **5.4.9 Sammanvägd bedömning**

Vilka kriterier som det bör läggas vikt vid skiljer sig naturligtvis åt från fall till fall och det finns olika aspekter att ta i beaktande. Viss härledning torde, trots att det rör sig om en domstol vars domar inte är prejudicerande, kunna finnas i Kammarrättens mål 911-15.<sup>163</sup> I det målet lade domstolen vikt vid att det fanns ett avtal mellan egenanställningsföretaget och den anställde, att det fanns personlig arbetskyldighet, att den egenanställda betalade A-skatt och att egenanställningsföretaget tog på sig fullt arbetsgivaransvar samt att beställaren, och inte den egenanställda, styrde uppdragets utförande gällande tid och plats. Utifrån detta torde även CC:s egenanställda kunna anses vara arbetstagare.

Det kan dock anmärkas på vad som menas med ”fullt arbetsgivaransvar”, vilket CC ordagrant åtar sig enligt dess hemsida. Genom sina villkor begränsar CC sitt principalansvar enligt skadeståndslagen (1972:207) 3 kapitel 1 §. Det torde visserligen inte vara några problem för CC att begränsa sitt ansvar för uppkomna skador mot kundföretaget.<sup>164</sup> Däremot begränsar CC även sitt ansvar, och överlåter kostnader härav, på den egenanställda. Möjligheterna till att utkräva ansvar av en arbetstagare för skada som denne orsakar genom fel eller försummelse är ytterst begränsad enligt skadeståndslagen 4 kapitel 1 §. I allmänhet gäller att det är arbetsgivaren som ska stå för skador orsakade i tjänsten.<sup>165</sup>

---

<sup>162</sup> Se avsnitt 2.3.8

<sup>163</sup> Se avsnitt 3.3.2.

<sup>164</sup> Jfr NJA 1992 s. 21.

<sup>165</sup> Hellner, Jan och Radetzki, Markus: *Skadeståndsrätt*, Norstedts Juridik, 2010, s. 260.

En annan variant av hur arbetstagarbegreppet kan tillämpas på egenanställda återfinns i AD 2006 nr 24.<sup>166</sup> Resonemanget i detta fall bygger på att en egenanställning, liksom uthyrning av arbetstagare, baserar sig på en trepartskonstellation med ett delat arbetsgivaransvar. Arbetstagarbegreppet är utformat efter en binär konstellation. I en trepartskonstellation kan därför vikt framförallt läggas vid att det finns ett anställningsavtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Ett sådant avtal föreligger mellan den egenanställda och CC och den egenanställda torde med det resonemanget kunna anses vara arbetstagare.

---

<sup>166</sup> Se avsnitt 3.2.

## 6. Slutsatser och analys

Den första frågeställningen som skulle besvaras var vad det är som ingår i prövningen av om någon är att anse som arbetstagare. Svaret på den frågan återfinns i avsnitt två. Prövningen består av en helhetsbedömning som utgår från att tolka anställningen som en social situation där olika kriterier bedöms i ett bakåtblickande perspektiv. Helhetsbedömningen syftar till att avgöra om en arbetspresterande part är att kategorisera som arbetstagare eller uppdragstagare, och på så sätt avgöra om en arbetspresterande part kommit i åtnjutande av arbetsrätten med dess tvingande skyddsregler. Kriterierna i bedömningen har inte någon fastställd rangordning utan har i praxis visat sig variera beroende på omständigheterna i det särskilda fallet.

Helhetsbedömningen är på så vis dynamisk och en domstol kan i varje mål mot bakgrund av tvistens art bedöma vilka kriterier som är avgörande. Detta innebär att det är problematiskt att på förhand uttala sig om huruvida en arbetspresterande part ska kategoriseras. Problematiken i detta avseende är dock ett naturligt resultat av att det är en bedömning av en social situation. Det är ofrånkomligt att detta endast kan ske i ett bakåtblickande perspektiv. Viss vägledning kan man dock finna genom en grov uppdelning av olika typfall av tvister där vissa omständigheter för respektive typfall har större dignitet. Den som på förhand vill ha svar på om en arbetspresterande part är arbetstagare eller uppdragstagare får därför ställa sig frågan: om arbetet läggs upp på följande vis, hur kommer det i efterhand ha sett ut?

Den andra frågeställningen för framställningen berörde egenanställningar och hur dessa karaktäriseras. Svaret på denna fråga återfinns i den affärsmodell som egenanställningsföretag tillhandahåller. En egenanställning är karaktäriserad av att det rör sig om en arbetspresterande part som på egen hand söker upp en kund i behov av vad den arbetspresterande har att erbjuda. Den arbetspresterande parten har ingen arbetsgivare och kunden är inte beredd att vara det. Parterna kommer överens om vilka villkor som ska gälla och den arbetspresterande parten anställer sig själv via plattformen som åtar sig arbetsgivarrollen i utbyte mot en andel av det pris som kunden och den arbetspresterande parten överenskommit om. På så sätt uppstår en trepartskonstellation som varar lika länge som arbetsprestationen.

Den tredje frågeställningen var om en egenanställd kan anses vara en arbetstagare. Eftersom att arbetstagarbegreppet sker i ett bakåtblickande perspektiv efter hur varje given situation utspelats finns det inget entydigt svar. På ett mer övergripande plan kan frågan besvaras som att egenanställningar som affärsmodell inte nödvändigtvis utgör något hinder

som sådant för att betrakta en egenanställd som arbetstagare i en helhetsbedömning, men det teoretiska utfallet är beroende av hur kriterierna tillämpas och om man anpassar bedömningen efter att det rör sig om en trepartskonstellation.

Tillämpar man kriterierna i en helhetsbedömning utan hänsyn till att det rör sig om en trepartskonstellation blir prövningen minst sagt problematisk eftersom egenanställningsföretaget saknar ledning och kontroll för ett arbetes utförande, vilket utgör en del av arbetstagarbegreppets kärna. Dessutom statueras villkoren för arbetet på förhand mellan den egenanställda och kunderna. I detta sammanhang finns det även anledning att betona att en egenanställd rimligtvis utför arbete hos flera olika kunder där den egenanställda kommit överens om olika villkor för olika uppdrag. Dessutom torde den omständigheten att en egenanställd själv står för sin verksamhets finansiering innebära att denne står för material och kostnader. Dessa omständigheter talar för att en egenanställd är att anse som uppdragstagare.

Det saknas prejudicerande praxis på området vilket gör det svårt att uttala sig om hur en helhetsbedömning bör ske och om trepartskonstellationen spelar någon roll i bedömningen. Hur en underrätt tillämpar helhetsbedömningen är ändock av intresse eftersom den i brist på rättsledning från högre instanser ger en beskrivning av rättstillämpningen i praktiken. Från Kammarrättens mål 911-15 kan man konstatera att strukturen för helhetsbedömningen inte motsvarade resonemanget i AD 2006 nr 24, som berörde uthyrning av arbetstagare och där särskild vikt lades vid att det handlade om en trepartskonstellation med delad arbetsgivarfunktion. I Kammarrättens mål 911-15 kan man ändock finna att domstolen tog hänsyn till att den egenanställda utförde arbete under kundens ledning och lade det till grund som att det talade för att den egenanställda var arbetstagare. Sålunda tog man hänsyn till en tredje part i bedömningen, även om den inte motsvarade helhetsbedömningen som vid bemanning. Detta spelar roll eftersom att om domstolen enbart hade sett till förhållandet mellan ett egenanställningsföretag och en egenanställd hade den egenanställda framstått som självständig i förhållande till egenanställningsföretaget avseende utövande av ledning och kontroll.

Det är även på sin plats att beröra det faktum att den egenanställda på förhand tar kontakt med kunder. I Kammarrättens mål 911-15 tog man upp detta som en omständighet vilket tydde på självständighet och sålunda ett uppdragsförhållande. I fallet förklarades detta dock med att det fanns en personlig vänskap sedan tidigare mellan kunderna och den egenanställda, men den ursprungliga inställningen är alltså att den initiala kontakten med

kunder pekar mot att en egenanställd är uppdragstagare. Här kan man dock ålägga ett annat perspektiv i saken som berör anställningstrygghet, arbetsmarknadens utveckling och flexicurity. Av framställningen har framgått att utvecklingen på arbetsmarknaden går mot att definitionen av trygghet omdefinieras från anställningsskydd hos en arbetsgivare till en anställningsbarhet mot arbetsmarknaden och att företag är mer utsatta för förändringar, omstruktureringar och global konkurrens. Egenanställningar kan sägas utgöra ett alternativ för den arbetstagare som blivit uppsagd, vilket en arbetstagare på den rådande flexibla arbetsmarknaden har att räkna med, och i sökandet efter en ny arbetsgivare utför tillfälliga uppdrag åt kunder som denne kommer i kontakt med utan att för den sakens skull vilja utföra arbete som uppdragstagare. När en domstol i detta fall tillmäter den egenanställdes egna initiala kontakt med kunden, vilket är en förutsättning för egenanställningar som affärsmodell, extra vikt som grund för att det skulle röra sig om ett uppdragstagarförhållande kan detta sägas utgöra en oönskad diskrepans mellan en traditionell syn på arbete och arbetsmarknadens utveckling. En domstol kan lika gärna, som vid uthyrning av arbetstagare, konstatera att helhetsbedömningen inte lämpar sig för egenanställningar som affärsmodell och tillämpa en anpassad variant av kriterierna. Förslagsvis skulle en sådan modell kunna basera sig på om det föreligger ett avtal mellan den egenanställda och egenanställningsföretaget samt om den egenanställdes ekonomiska och sociala situation återspeglar de rådande förhållandena på arbetsmarknaden för en arbetstagare.

Den fjärde frågeställningen var vad det är som skiljer mellan egenanställningar och uthyrning av arbetstagare, om en egenanställd är att kategorisera som arbetstagare. Såväl bemanning som egenanställningar utgörs av en trepartskonstellation. Skillnaden är hur trepartskonstellationen uppkommer. För bemanning är det karaktäristiskt att bemanningsföretaget har kontakt med kundföretag som hyr in arbetstagare från bemanningsföretaget. För egenanställningar är det den egenanställda som på egen hand hittar kunder. I praktiken kan man säga att egenanställningar inte handlar om uthyrning av arbetstagare utan snarare om uthyrning av arbetsgivare. Man kan dock svårligen hävda att trepartskonstruktionen som sådan när den väl uppkommit skiljer sig nämnvärt. Definitionen av ett bemanningsföretag är en fysisk eller juridisk person som anställer arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets ledning och kontroll, vilket överensstämmer med den roll som ett egenanställningsföretag spelar i sin trepartskonstellation med den egenanställda och kunden. Om man accepterar att konstruktionen är i princip densamma så torde rimligtvis också ett egenanställningsföretag vara att betrakta som, eller i alla fall att jämföra med, ett bemanningsföretag. Detta skulle innebära att egenanställningsföretaget, precis som ett



bemanningsföretag, omfattas av lagen om uthyrning av arbetstagare och är skyldiga att uppfylla lagens likabehandlingsprincip. På så sätt åläggs egenanställningsföretaget en skyldighet att kontrollera att villkoren i överenskommelsen mellan den egenanstälde och kundföretaget minst motsvarar de gällande villkor som gäller hos övriga anställda hos kundföretaget, utan att för den sakens skull tvinga in ett egenanställningsföretag i förhandling om själva villkoren. Detta medför att egenanställda garanteras villkor som överensstämmer med arbetsmarknadens värderingar och normer.

Om man accepterar att trepartskonstellationen mellan bemanning och egenanställningar är identisk så torde rimligtvis arbetstagarbegreppets helhetsbedömning för egenanställningar motsvara den som gäller för bemanning, det vill säga att man i bedömningen utgår från en trepartskonstellation och en delad arbetsgivarfunktion. I detta fall ska man enligt AD 2006 nr 24 lägga särskild vikt vid om det föreligger ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagen. Här är det även på sin plats att påpeka att om en egenanställd är att anse som bemanningsanställd och en tvist rör frågor om exempelvis likabehandling, som är baserat på bemanningsdirektivet, så gäller den unionsrättsliga arbetstagardefinitionen.

Man kan även argumentera för att man inte bör likställa egenanställningsföretags och bemanningsföretags affärsmodeller på basis av att trepartskonstellationen skiljer sig åt på fundamentala grunder. Denna argumentation torde bygga på skillnaden att bemanningsföretaget bestämmer var den bemanningsanstälde ska arbeta till skillnad från den egenanstälde som själv styr sina olika arbetsutföranden. Följden av att inte likställa affärsmodellerna resulterar dock i att egenanställda inte omfattas av någon särskild reglering i lagstiftningen, och den naturliga följdfrågan är om någon sådan särskild lagstiftning då borde finnas. Särskild reglering finns inom vissa områden för arbetstagare i en utsatt position, såsom småbarnsföräldrar, deltidsarbetande och bemanningsanställda. I doktrinen har detta antytts bero på en ökad segregerad arbetsmarknad där generella allmänna regler ansetts vara otillräckliga. I ljuset av det torde lagstiftaren införa en särskild reglering med minimikrav för hur en egenanställning bör gå till, inte minst mot bakgrund av att man i förarbetena till den numera upphävda lagen om uthyrning av arbetskraft uttryckte en oro för att bemanning skulle leda till att företag försökte komma ur sitt arbetsgivaransvar. Det finns fog att föra samma argumentation avseende egenanställningar och ett införande av en reglering så att normer och värderingar på arbetsmarknaden inte riskerar att äventyras.

Sammanfattningsvis kan sägas att egenanställningar är ett nytt fenomen på arbetsmarknaden avseende hur trepartskonstellationen uppstår. Själva trepartskonstellationen och hur den fungerar är dock inget nytt utan överensstämmer med modellen för bemanningsföretag. Egenanställningsföretaget bör ha ett ansvar såsom bemanningsföretag för att den egenanställdes villkor motsvarar vad som gäller för andra arbetstagare hos kundföretaget.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Europeiska Unionen

KOM (2006) 708 slutlig    Kommissionens grönbok, *En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar.*

COM (2016) 365 final    Kommissionens meddelande, *Europeisk agenda för delningsekonomin.*

### Svenskt offentligt tryck

#### Departementsserier

Ds 2002:56    Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

#### Kommittédirektiv

Dir. 2017:108    Översyn av F-skattesystemet.

#### Propositioner

Prop. 1972:5 s 478    Kungl. Maj:ts proposition med förslag till skadeståndslag m.m.

Prop. 1984/85:62    Om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, m.m.

Prop. 1990/91:124    Om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.

Prop. 2011/12:178    Lag om uthyrning av arbetstagare.

#### Utredningsbetänkanden

SOU 1975:1    Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1994:141    Arbetsrättsliga utredningar – Bakgrundsmaterial utarbetat av sekretariatet vid 1992 års arbetsrättskommitté.

## Litteratur

Adlercreutz, Axel: *Arbetstagarbegreppet*, P.A. Norstedt & Söners förlag, 1964.

Adlercreutz, Axel och Mulder, Johann: *Svensk arbetsrätt*, Norstedts Juridik, 2013.

Berg, Annika: *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling – en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget i Lund, 2008.

Engblom, Samuel: "Atypical work in the digital age – outline of a trade union strategy for the gig economy", i: Rönnmar, Mia och Julén Votinius, Jenny (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, 2017.

Hellner, Jan och Radetzki, Markus: *Skadeståndsrätt*, Norstedts Juridik, 2014.

Hyden, Håkan, "Från den nya arbetsrätten till den nya arbetsmarknaden", i: Rönnmar, Mia och Julén Votinius, Jenny (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, 2017.

Jareborg, Nils: *Rättsdogmatik som rättsvetenskap*, i: *Svensk Juristtidning*, 2004, s. 1-10.

Kleineman, Jan: "Rättsdogmatisk metod", i: Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Studentlitteratur, 2013.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet*, iUSTUS, 2016.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, Wolters Kluwer, 2016.

Numhauser-Henning, Ann: "Arbetets flexibilisering", i: R. Eklund m.fl. (red.), *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*, iUSTUS, 1993.

Nyström, Birgitta: *EU och arbetsrätten*, Wolters Kluwer, 2017.

Olsen, Lena: ”Rättsvetenskapliga perspektiv”, i: *Svensk Juristtidning*, 2004, s. 105-145.

Rönmmar, Mia och Numhauser-Henning, Ann, EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity, i Moëll, Christina m.fl. (red.): ”*Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*”, 2008.

Sigeman, Tore: ”Från legostadgan till medbestämmandelagen”, i: *Svensk Juristtidning*, 1984 s. 875-892.

Sigeman, Tore och Sjödin, Erik: *Arbetsrätten, en översikt*, Wolters Kluwer, 2017.

Westregård, Annamaria, Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen, i: Nyström, Birgitta m.fl. (red.), *Modern affärsrätt – en antologi*, Wolters Kluwer, 2017.

## Elektroniska källor

### *Bemanningsföretagen*

<https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/aktuellt/kommentar-till-if-metall-och-lo>, hämtad 2017-12-14.

[https://www.bemanningsforetagen.se/medlemskap/kollektivavtal?expanded\\_accordions=vacc-c4c2d5d5,vacc-07c74579](https://www.bemanningsforetagen.se/medlemskap/kollektivavtal?expanded_accordions=vacc-c4c2d5d5,vacc-07c74579), hämtad 2017-12-14.

### *Cool Company*

<https://coolcompany.com/se/>, hämtad 2017-12-10.

<https://coolcompany.com/se/om-cool-company/vara-avtal-anvandare-och-kund/anvandaravtal/>, hämtad 2017-12-10.

<https://coolcompany.com/se/om-cool-company/vara-avtal-anvandare-och-kund/allmanna-villkor/>, hämtad 2017-12-10.

### *Dagens industri*

<https://digital.di.se/artikel/darfor-ar-egenanstallning-nasta-heta-startupbransch>, hämtad 2017-12-11.

### *Egenställningsföretagens branschorganisation*

<http://www.egenanstallning.org/index/stadgar>, hämtad 2017-12-10.

<http://www.egenanstallning.org/index/egenanstallningcom>, hämtad 2017-12-20.

*ETC*

<https://www.etc.se/ledare/varning-otrygg-egenanstallning>, hämtad 2017-12-11.

*Skatteverket*

<https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/inkomster/egenanstallning.4.4a47257e143e26725ae2b73.html>, hämtad 2017-12-10.

## **Övrigt**

Bemanningsföretagens årsrapport för år 2016.

Futurion: *Den svenska partsmodellens ingenmansland*, 2017.

Statistiska centralbyrån, Arbetskraftsundersökningarna, september 2017.

# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1976 nr 64  
AD 1977 nr 98  
AD 1978 nr 7  
AD 1979 nr 12  
AD 1981 nr 121  
AD 1982 nr 105  
AD 1982 nr 134  
AD 1983 nr 89  
AD 1983 nr 168  
AD 1984 nr 141  
AD 1985 nr 57  
AD 1987 nr 21  
AD 1988 nr 175  
AD 1989 nr 39  
AD 1994 nr 130  
AD 1995 nr 26  
AD 1996 nr 311  
AD 2003 nr 4  
AD 2005 nr 16  
AD 2006 nr 24  
AD 2012 nr 24  
AD 2013 nr 92

## EU-domstolen

Mål 66/85, *Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg* [1986]  
ECLI:EU:C:1986:284  
Mål C-85/96, *María Martínez Sala mot Freistaat Bayern* [1998]  
ECLI:EU:C:1998:217  
Mål C- 256/01, *Debra Allonby mot Accrington & Rossendale College*  
[2004] ECLI:EU:C:2004:18  
Mål C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre m.fl.*  
[2010] ECLI:EU:C:2010:612  
Mål C-229/14, *Ender Balkaya mot Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH* [2015] ECLI:EU:C:2015:455  
Mål C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandsklinik gGmbH mot Ruhrlandsklinik gGmbH* [2016] ECLI:EU:C:2016:883

## **Högsta domstolen**

NJA 1974 s. 132

NJA 1982 s. 784

NJA 1992 s. 21

NJA 1996 s. 311

## **Kammarrätter**

Kammarrätten i Göteborg, mål nr 911-15