



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Linus Westerberg

# Att lägga sig platt – om arbetsrätten och plattformarbete.

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: HT17

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>I</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>II</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>III</b>
<b>1. INLEDNING</b>	<b>1</b>
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställning	2
1.3 Avgränsningar och terminologi	3
1.4 Metod och material	4
1.5 Forskningsläge	6
1.6 Disposition	7
<b>2. PLATTFORMSARBETE I GÄLLANDE RÄTT</b>	<b>8</b>
2.1 Plattformsekonomin	8
2.2 Allmänt om plattformarbete	9
2.3 Olika typer av plattformarbete	13
2.3.1 Icke-manuellt arbete som kräver hög kompetens	13
2.3.2 Icke-manuellt arbete som inte kräver särskild kompetens	14
2.3.3 Manuellt arbete som körningar där körningen samordnas online	15
2.3.4 Manuellt service-, underhålls- eller byggarbetare som samordnas online	16
2.4 Arbetstagarbegreppet	17
2.4.1 Arbetsledning och kontroll	21
2.4.2 Arbetetsåtagandets karaktär och intensitet/varaktighet	23
2.4.3 Ersättnings form	25
2.4.4 Kollektivavtal och branschsedvana	26
2.4.5 Lokal, redskap och material	27
2.4.6 Egen firma och F-skattsedel	28
2.4.7 Avtalsvilkors betydelse och kringgående av dem	29
2.4.8 Ekonomisk och social hänsyn	30
2.5 Europeiska kommissionen om delningsekonomin och arbetstagarbegreppet	31
<b>3. PLATTFORMSARBETE – DE LEGE FERENDA</b>	<b>33</b>
3.1 Europeisk översikt	33
3.2 Olika regleringar av plattformsekonomin	35

3.2.1	Central branschorganisation	36
3.2.2	Ny kategori av arbetare	37
3.2.3	Partsgemensam ägd institution för certifiering och reglering	38
<b>3.3</b>	<b>Jämförelse med uthyrning av arbetskraft</b>	<b>40</b>
3.3.1	Historisk bakgrund	41
3.3.2	Kort om uthyrning av arbetskraft	42
3.3.3	Plattformsarbete och uthyrning av arbetskraft – modelljämförelse	43
<b>3.4</b>	<b>Framtiden för plattformsarbete</b>	<b>45</b>
<b>4.</b>	<b>AVSLUTNING/DISKUSSION</b>	<b>49</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>55</b>
	<b>Källor</b>	<b>55</b>
	<b>Litteratur</b>	<b>58</b>
	<b>Övrigt</b>	<b>59</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>60</b>

# Summary

This thesis concerns the platform economy and how the works generated by it is regulated in Swedish labor law. The protection the Swedish labor law gives is mainly for employees. Therefore the purpose of this thesis is to see what argues for and against that platform workers should be considered employees. The thesis also aims to determine whether there is a need for closer regulation of platform work.

In order to answer what argues for and against that the platform workers are employees the thesis will examine established law. By using legal-dogmatic method for the first part of the essay I try to explain the concept of employee and apply it for the platform workers. In the second part of the essay a more solutionen oriented method is used in the form of *de lege ferende* perspective, as I in that part discuss the need of regulation.

The thesis starts with more closely explaining the concept of platform economy and platform work. Here I also explain the pros and cons of platform work. After this I introduce the concept of employee and find that according to established law an overall assessment of the circumstances in each given case should be made. The thesis reviews circumstances that are included in the overall assessment and how they can be relevant for the platform worker.

In the second part of the essay the need of regulation of platform work and how it may look is discussed. In the essay three different suggestions is presented and also a comparison of how the labor hire has been regulated in Sweden. Finally a solution which is not based on regulation is also given for platform work performed online.

The answer of the first question I posed is that it is hard to say if the platform workers are employees, since there are differences in how the platform work is organised. Concerning the second question it was shown in the essay that there is a need of regulation in order to secure reasonable terms for platform workers.

# Sammanfattning

Uppsatsen handlar om plattformsekonomin och hur arbetena som skapas i den regleras i svensk arbetsrätt. Skyddet den svenska arbetsrätten ger är primärt för arbetstagare. Därför är syftet med uppsatsen att se vad som talar för respektive emot att plattformsarbetare är arbetstagare. Uppsatsen syftar också att utreda ifall det finns ett behov för närmare reglering av plattformsarbeten.

För att kunna besvara vad som talar för och emot att plattformsarbetare är arbetstagare undersöker uppsatsen gällande rätt. Genom att använda mig av en rättsdogmatisk metod för den första delen av uppsatsen försöker jag förklara arbetstagarbegreppet och tillämpa det för plattformsarbetare. I den andra delen av uppsatsen används en lösningsorienterad metod i form av de lege ferende perspektiv, eftersom jag där diskuterar behovet av en reglering.

Uppsatsen börjar med att närmare förklara begreppen plattformsekonomi och plattformarbete. Här förklaras även fördelar och nackdelar med plattformarbete. Uppsatsen introducerar sedan arbetstagarbegreppet och kommer fram till att enligt gällande rätt ska en helhetsbedömning av omständigheterna i det konkreta fallet göras. Uppsatsen redovisar för de omständigheter som kan ingå i helhetsbedömningen och hur de kan komma att bli relevanta för en plattformsarbetare.

I andra delen av uppsatsen diskuteras om en reglering behövs av plattformarbete och hur den kan komma att se ut. I uppsatsen presenteras tre olika förslag på reglering och det görs också en jämförelse med hur uthyrning av arbetskraft reglerats i Sverige. Slutligen redogörs också för en lösning för plattformarbete som utförs online som inte bygger på reglering.

Den första frågeställningen jag ställde besvaras med att det är svårt att uttala sig om plattformsarbetare är arbetstagare eftersom det finns skillnader i organiseringen av plattformarbete. Vad gäller andra frågeställningen visade uppsatsen att det kan finnas ett behov av reglering för att rimliga villkor till plattformsarbetare ska tillförsäkras.

# Förord

Med det här arbetet avslutar jag min utbildning på juristlinjen. Det har varit blod, svett och tårar men äntligen är det över. Jag vill rikta ett särskilt tack till min sambo Linda som har stöttat mig när motivation truttit. Jag vill även tacka Alexander Albrecht, Kristoffer Kärki Persson och Jonathan Astermark för korrekturläsning och värdefulla kommentarer.

Fridens liljor / Linus Westerberg

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Genom digitaliseringen av samhället sker idag snabba förändringar och tekniska utvecklingar. Digitaliseringen har även bidragit till att gamla metoder för organisering av arbete börjat ifrågasättas och att därmed nya organiseringar av arbeten har uppkommit.<sup>1</sup>

En sådan ny organisering är den av plattformar. Plattformsföretag bygger sin verksamhet på att sammanföra kunder som efterfrågar en tjänst med personer som är villiga att utföra tjänsten. Personerna som utför tjänsten registrerar sig på plattformen och får därefter erbjuda sina tjänster där.<sup>2</sup> Strukturerna mellan dessa företag skiljer sig åt och rör sig över många mänskliga aktiviteter. Plattformarna förmedlar alltifrån taxiresor till textkorrigering.

Direkt när jag läste om dessa företag kopplades mina tankar till hur denna organisering står sig mot den svenska arbetsrätten. Är de personer som utför tjänsterna arbetstagare eller uppdragstagare? Finns det någon särskild reglering för dem och hur ser denna konstellation ut rent juridiskt? I detta arbete hoppas jag kunna ge en bättre bild av vad plattformsarbete innebär och hur den regleras.

---

<sup>1</sup> Söderqvist 2016, s.8.

<sup>2</sup> Mandl, Curtarelli, Riso m.fl. 2015, s.110.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsens syfte är att utreda hur de arbeten som plattformsekonomin skapar regleras inom svensk arbetsrätt. I svensk arbetsrätt skyddas primärt arbetstagare, varför det är av högsta intresse att undersöka om plattformsarbetarna är att anse som arbetstagare. Eftersom arbetstagarbegreppet inte är lagstadgat utan framgår av praxis och doktrin är det av vikt att huvuddragen för begreppet redogörs för. Detta för att möjliggöra en analys och summera rättsläget. Uppsatsen syftar dock inte till att fastställa om arbetarna i en plattformsekonomi är arbetstagare, utan snarare analysera arbetstagarbegreppet i förhållande till plattformsarbeten.

Slutligen syftar även uppsatsen till att se om det finns förslag på specifika regleringar för plattformsarbeten och om dessa behövs. Med regleringar avses både lagstiftning och kollektivavtal.

För att genomföra syftet i uppsatsen används två frågeställningar:

- Vad finns det som talar för respektive emot att plattformsarbetarna bör anses vara arbetstagare?
- Finns det ett behov av närmare reglering av plattformsarbete? Om så, finns det något förslag på reglering?

Det bör förstås beaktas att arbetsätten är olika för plattformsarbetarna och även att hur det enskilda kontraktet parterna emellan ser ut har betydelse för bedömningen om arbetarna är arbetstagare. Emellertid kommer uppsatsen inte att inrikta sig mot något specifikt plattformsarbete utan inriktningen ligger på att ge en övergripande bild av plattformsarbetarnas arbetsrättsliga situation. Exempel på specifika plattformar kommer dock att ges när det anses vara av vikt för framställningen.



## 1.3 Avgränsningar och terminologi

Under arbetets gång har en mängd olika termer dykt upp för att förklara fenomenet med plattformarbete och plattformsekonomin. Termer som crowdworker, on-demand workers<sup>3</sup>, delningsekonomi, kollaborativ ekonomi et cetera förekommer. I uppsatsen kommer dock jag använda mig av begreppet plattformsekonomin eftersom jag vill att fokus ska ligga på plattformarna. Anledningen till varför jag väljer att använda mig av plattformsekonomi istället för exempelvis delningsekonomi förklaras närmare i det inledande kapitlet. Ibland används dock ordet delningsekonomin eftersom det är ett bredare begrepp.

Genomgående i uppsatsen växlar jag mellan begreppen tjänsteleverantör och plattformarbetare. Inget av begreppen ska dock ses som att jag tar ställning för huruvida plattformarbetarna utgör arbetstagare eller uppdragstagare. Begreppet tjänsteleverantör används av Europeiska kommissionen för att beskriva den som utför en tjänst åt en klient.<sup>4</sup> Begreppet plattformarbetare förekommer en del i media<sup>5</sup>.

Vidare används begreppen huvudman och arbetspresterande part för att avtalen mellan plattformen och tjänsteleverantören oftast inte är ett klart anställningsavtal eller uppdragsavtal. Dessa termer används bland i Adlercreutz avhandling<sup>6</sup> om arbetstagarbegreppet. För den som beställer en tjänst från plattformen används växelvis användare och klient.

Arbetet behandlar endast plattformar där tjänsteleverantören utför något form av arbete. Därmed inkluderas inte exempelvis plattformar där bostäder hyrs ut.<sup>7</sup> Plattformar som sysslar med intern rekrytering avhandlas inte då

---

<sup>3</sup> Närmare beskrivning av termerna ges av De Stefano 2016.

<sup>4</sup> COM(2016) 356 final.

<sup>5</sup> Grensman 2016.

<sup>6</sup> Adlercreutz 1964.

<sup>7</sup> Söderqvist 2016, s.34-35.

uppsatsen fokuserar på det trepartsförhållande som råder mellan tjänsteleverantören, plattformen och klienten.<sup>8</sup>

Vem som skulle kunna vara arbetsgivare till tjänsteleverantören utforskas inte djupgående i uppsatsen. Som vi kommer se i uppsatsen finns det en stor diversitet i plattformarbete varför det kan bli svårt att definitivt säga vilken part som är arbetsgivare. Vidare är det huvudsakliga syftet med uppsatsen att diskutera arbetstagarbegreppet.

Även om uppsatsens syfte är att utforska det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet redogörs även kort det unionsrättsliga arbetstagarbegreppet. I ett meddelande från Europeiska kommissionen diskuteras nämligen detta arbetstagarbegrepp i samband med plattformarbete.

Jag har valt att avgränsa mig till att behandla tre olika regleringsförslag i uppsatsen. Anledningen till att jag valde dessa tre är för att de förekommer i ett flertal källor samt att de är väl förklarade.

## 1.4 Metod och material

I mitt arbete försöker jag först och främst att applicera det svenska arbetstagarbegreppet på de arbeten som plattformsekonomin genererar. Det rättsliga problemet är att klassificera plattformarbetare. Metoden som jag använder mig här av är rättsdogmatisk då jag försöker återskapa en rättsregel och tillämpa den på ett rättsligt problem.<sup>9</sup>

Den rättsdogmatiska metoden bygger på att försöka rekonstruera rättssystemet.<sup>10</sup> Detta görs genom att använda sig av allmänt accepterade rättskällor.<sup>11</sup> Rättskällorna kan ha formell auktoritet, exempelvis lagar och rättspraxis, eller försöka övertyga genom god argumentation som

---

<sup>8</sup> De Stefano 2016 s.1.

<sup>9</sup> Kleineman 2013, s.21.

<sup>10</sup> Jareborg 2004, s.4.

<sup>11</sup> Kleineman 2013, s.21.

exempelvis doktrin.<sup>12</sup> För att beskriva arbetstagarbegreppet kommer jag att använda mig av rättspraxis och doktrin. Detta då arbetstagarbegreppet inte är legaldefinerat utan definierat genom vägledande prejudikat och doktrin. Problemet med arbetstagarbegreppet är dock att en bedömning ska göras i varje enskilt fall varför prejudikatvärdet kan ifrågasättas.<sup>13</sup> Emellertid uttalar sig domstolen ibland generellt och det kan också finnas ett värde i att se hur domstolarna gör den konkreta bedömningen. Uppsatsen tar även upp uttalande som gjorts i förarbeten då det ges en stor betydelse i domstolarnas praxis och får en självständig betydelse.<sup>14</sup>

I uppsatsens tredje kapitel tar sig uppsatsen an en mer kritisk metod. Uppsatsen går över till konstruktiv rättsdogmatik de lege ferenda. Med det menas ett övervägande av rekommendationer att ändra rättsystemet.<sup>15</sup> Jag försöker i den här delen att klargöra om gällande rätt är tillräcklig för plattformarbetaren.

I arbetet använder jag mig av ett flertal utländska källor då plattformsbegreppet inte är enbart en svensk företeelse. Dessa utländska källor används för att beskriva och problematisera plattformarbete. Vad gäller praxis har jag valt att inkludera endast svensk praxis, eftersom arbetet berör det svenska arbetstagarbegreppet.

För att besvara frågeställningen om reglering har jag valt att använda mig av Unionens rapport om delningsekonomin. Rapporten är skriven av ett fackförbund så det kan finnas egenintresse bakom den. Jag använde dock inte rapporten för att beskriva gällande rätt utan det var i syfte att se vad för slags förslag det finns på att förändra gällande rätt. Precis som Unionens rapport nämner vore det dock önskvärt om också plattformarna själva uttalade sig i frågan.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Kleineman 2013, s.28.

<sup>13</sup> Adlercreutz 1964, s.217.

<sup>14</sup> Kleineman, s.33.

<sup>15</sup> Lambert, s.265.

<sup>16</sup> Söderqvist 2016, s.107.

## 1.5 Forskningsläge

Vad gäller arbetstagarbegreppet har det gjorts en rad utredningar som utforskar begreppet och det finns även gedigen praxis. Däremot finns det inte särskilt mycket forskning om förhållandet mellan arbetstagarbegreppet och plattformsarbetare, åtminstone inte i svensk kontext. Annamarie Westregård och Jonas Milton har bidragit en del till forskningen genom att diskutera rätten till organisering för plattformsarbetare.<sup>17</sup>

Valerio de Stefano har i sitt arbete<sup>18</sup> försökt att förklara implikationerna med plattformsekonomin och hur det utmanar det traditionella. Andra arbeten som är med i uppsatsen kritiserar istället nuvarande systemet och menar att regelverken är föråldrade.<sup>19</sup>

Mitt bidrag till forskningsläget är en analys av hur arbetstagarbegreppet förhåller sig till den arbetspresterande parten i plattformsekonomin. Vidare sammanfattar den situationen för många plattformsarbetare och hur det kan förbättras. Det behövs dock mer forskning för detta område och lagstiftarna borde utreda närmare plattformsekonomin följder och om en eventuell reglering behövs. Det behövs vidare en öppen diskussion mellan parterna i plattformsekonomin. Med den här uppsatsen hoppas jag att ett intresse för vidare forskning uppstår.

---

<sup>17</sup> Westregård och Milton 2016.

<sup>18</sup> De Stefano 2016.

<sup>19</sup> Exempelvis Harris och Krueger.

## 1.6 Disposition

Uppsatsen delas in i fyra kapitel. I kapitel 2 ger först och främst bakgrunden till plattformsekonomin samt en begreppsbildning. Efter det ges både en allmän och mer exemplifierande bild av vad plattformsarbete innebär. När sedan en klarare bild av vad plattformsekonomin och plattformsarbete är går vi direkt in på det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Detta eftersom syftet med uppsatsen är att analysera hur arbetstagarbegreppet står sig mot plattformsarbete. I varje delavsnitt om arbetstagarbegreppet kommer jag att avsluta med att diskutera kort hur de olika omständigheterna är relevanta för plattformsarbete. Kapitel 2 avslutas sedan med att kort redogöra för EU:s syn på det europeiska arbetstagarbegreppet sett för plattformsarbetare.

I kapitel 3 ändras riktning mot att försöka utröna vilka förändringar som kan komma att behöva ske. Kapitlet börjar med att ge en europeisk översikt för att sedan diskutera olika regleringar som kan komma att bli aktuella. I uppsatsen kommer tre olika förslag presenteras.

Med tanke på att konkreta regleringar diskuteras kan det vara intressant av att jämföra kort med en annan marknad som också varit omstridd nämligen bemanningsbranschen. Uppsatsen går i avsnitt 3.3 kort igenom hur regleringen för uthyrning av arbetstagare växte fram och övervägningar som där gjordes. Jag avslutar sedan kapitel 3 med utblick över framtiden för plattformsarbete och vilka övervägningar som kan behöva göras.

I det avslutande kapitel 4 diskuterar jag och analyserar faktadelen för att sedan försöka besvara mina frågeställningar.

## 2. Plattformsarbete i gällande rätt

I det här kapitlet kommer jag att gå igenom vad plattformsarbeten är och vilket ekonomiskt sammanhang de verkar i. Sedan kommer jag presentera det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Detta kommer att möjliggöra min analys och ge en bättre bild av vad plattformsarbeten innebär.

### 2.1 Plattformsekonomin

Plattformsekonomin måste ses i ljuset av begreppet delningsekonomi, även kallat den kollaborativa ekonomin. En definition av delningsekonomin som ofta förekommer är den av forskaren Rachel Botsman: ”*System som aktiverar outnyttjade värden av alla möjliga sorter, vilka genom modeller och marknader möjliggör effektivitet och tillgång.*” Målet med delningsekonomin är helt enkelt att finna vägar för att dela med sig av information, varor eller tjänster. Normalt sett kommer den enskilda individens prestation endast hans eller hennes ägare till gagn. Delningsekonomin söker istället att dela med sig av den här prestationen till en större grupp. Genom att göra det kommer resultatet av prestationen fler till nytta och det kan antas ha positiva miljöeffekter.<sup>20</sup>

Delningsekonomin är inte ett helt nytt fenomen. Exempelvis har grannar genom tiderna lånat ut gräsklippare, skördetröskor och så vidare. Det som är nytt är att genom användningen av plattformar och appar blir det i en mycket större omfattning och mer systematiskt.<sup>21</sup>

Begreppet delningsekonomi har dock glidit i betydelse och nya begrepp har myntats. Ett sådant begrepp är kollaborativa ekonomin som bland annat Europeiska kommissionen använder sig av. En anledning till att Europeiska kommissionen använder sig istället av det begreppet är att det lägger fokus på att det rör sig om transaktioner av tillfällig art mellan individer.

---

<sup>20</sup> Söderqvist 2016, s.18 ff.

<sup>21</sup> SOU 2017:26, s.59.

Anledningen till att det blir vanligare att använda sig av begreppet plattformsekonomin istället för delningsekonomin är för att ovannämnda mål till stor del uppnås genom plattformar. Dessutom så skiftar begreppet fokus från *varför* till *hur* transaktionerna ska förmedlas.<sup>22</sup>

Dock är det huvudsakliga syftet med att använda begreppet plattformsekonomin istället för delningsekonomin att avgränsa det till plattformar och därmed utesluta andra analoga foror som exempelvis klädbibliotek.<sup>23</sup>

## 2.2 Allmänt om plattformsarbete

Först och främst bör det stå klart att det idag inte finns någon allmän definition på vad plattformsarbete är. Plattformsarbete kan vara arbeten såväl inom redan etablerade arbetsformer som icke etablerade. Vidare kan arbetet: vara betalt eller inte betalt, utföras virtuellt respektive hemma hos en klient, utföras för allmännyttan eller det privata, och så vidare.<sup>24</sup>

Som namnet dock antyder är den gemensamma nämnaren att arbetet organiseras online via plattformar. Strukturellt ser det typiskt ut på följande sätt: Plattformen förmedlar tjänsteleverantörer till användare som anlitar dem till att utföra en tjänst. I vilken mån plattformen är med och utformar kontraktet mellan de två varierar.<sup>25</sup> I somliga fall finns det inte ens ett kontrakt mellan kunden och tjänsteleverantören utan allt går direkt via plattformen.<sup>26</sup>

Innan fördelar och nackdelar med plattformsarbete tas upp är det av vikt att kort redogöra för omfattningen av plattformsarbete. Enligt en studie utförd 2016 uppgav 12 % av svenskarna, det vill säga omkring 700 000, arbeta för

---

<sup>22</sup> Söderqvist 2016, s.20.

<sup>23</sup> SOU 2017:26, s. 61; SOU 2017:24, s.191.

<sup>24</sup> Huws, Spencer och Joyce, 2016, s.2.

<sup>25</sup> Huws, Spencer och Joyce, 2016, s.2.

<sup>26</sup> Prassl och Risak 2016, s.10.

en plattform.<sup>27</sup> Många av dem arbetade dock endast sporadiskt för plattformen. En liknande studie utförd i Storbritannien visade att 11 % arbetar för en plattform. I ett internationellt perspektiv bör det nämnas att under åren 2013–2015 ökades mängden investeringar i on-demand företag markant, med en ökning på 514 % mellan åren 2013–2014. Slutligen uppskattar PWC att plattformsekonomin kommer att omsätta cirka 120 miljarder dollar globalt 2025. Således är plattformsekonomin på uppgång.<sup>28</sup>

I det traditionellt hierarkiska anställningsförhållandet brukar det lyftas fram att det bidrar till minskade transaktionskostnader för entreprenören eftersom produktionsprocessen kontrolleras strikt. På senare tid dock har fokus gått emot en önskan om flexibilitet och arbetsformer så som visstidsanställning, uthyrning av arbetskraft och förstås plattformsarbete.<sup>29</sup>

Meningen med plattformsarbete är att ge en ökad flexibilitet och att minska kostnaderna för så kallat tomt arbete. Samtidigt vill huvudmannen också fortsatt kontrollera produktionsprocessen. Dessa två mål tycks motstridiga, men går att uppnå genom att två krav uppfylls. För det första krävs det att plattformen har tillräckligt stor publik<sup>30</sup>; det här för att alltid ha någon redo till arbete och för att konkurrensutsätta plattformsarbetarna och därmed hålla priserna nere.<sup>31</sup>

Det andra kravet är att kontrollera produktionsprocessen och det kravet kan förverkligas genom så kallat ”digitalt rykte”. Med ”digitalt rykte” menas ett poängbaserat system där användarna kan betygsätta tjänsteleverantören efter utfört arbete. Det går därmed att kontrollera den enskildas prestation både för plattformens ägare och för användare som ska anlita honom eller henne för framtida arbete. Det möjliggör också för plattformens ägare att ge bättre jobb till dem med högre betyg.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> Huws och Joyce 2016.

<sup>28</sup> Söderqvist 2016, s.23.

<sup>29</sup> Prassl och Risak 2016, s.6 f.

<sup>30</sup> Egen översättning, i sammanhanget menas båda tjänsteleverantören och kunder.

<sup>31</sup> Prassl och Risak 2016, s.6 f.

<sup>32</sup> Prassl och Risak 2016, s.6 f.



För plattformsarbetaren själv lyfts särskilt flexibiliteten fram som fördel. Med plattformsarbete bestämmer nämligen tjänsteleverantören själv när, var och om arbetet ska utföras. Det gör det möjligt att kombinera det med exempelvis barnomsorg.<sup>33</sup> I en studie publicerad för Microsoft Research visade det sig även att plattformsarbete kan vara attraktivt för funktionshindrade. I studien nämns bland annat att det kan vara tilltalande att kunna arbeta hemifrån och därmed slippa oroa sig över transport till arbetet. Vidare möjliggör det för den funktionshindrade att bestämma sitt schema och sin arbetstakt. Det gör också att den enskilde själv kan välja om den vill avslöja sitt funktionshinder eller inte.<sup>34</sup>

Flexibilitetsargumentet för plattformsarbetarna kan dock ifrågasättas. I och med att många plattformar agerar på en internationell arena blir konkurrensen mellan arbetarna tuff. De olika tidszonerna kan göra att tjänsteleverantören måste arbeta under obekväma arbetstider. Konkurrensen gör också att leverantören måste jobba långa arbetstimmar för att faktiskt få ihop en skälig lön. Det förekommer också att tjänsteleverantörer som tackat nej till för många jobb blir uteslutna från plattformen.<sup>35</sup> Vidare kan det bli tufft att planera ekonomin och hantera familjelivet eftersom med flexibiliteten tillkommer också risken att inte få jobb och osäkerheten i när jobbet dyker upp. Vissa plattformar erbjuder nämligen jobb med väldigt kort varsel.<sup>36</sup>

De kanske två största problemen är dock låga löner och betygsättningssystemet. Vad gäller låga löner finns det en risk som tjänsteleverantör att inte få betalt från kunden, då vissa plattformar låter kunderna dra tillbaka sin betalning utan att ge en anledning. I somliga fall

---

<sup>33</sup> Ibid, s.7.

<sup>34</sup> Zyskowski, Morris Ringel och Bigham m.fl. 2015.

<sup>35</sup> De Stefano 2016, s.6 och 17.

<sup>36</sup> Huws, Spencer och Joyce 2016, s.11.

finns det till och med en möjlighet för kunden att dra tillbaka betalningen, men ändå begagna sig av arbetet som utförts.<sup>37</sup>

Det stora problemet med betygssättningen är att den eventuellt kan hindra rörligheten för arbetarna. Eftersom varje betygssystem är bundet till den enskilda plattformen och de mest attraktiva jobben går till dem med högst betyg, blir viljan att röra sig mellan företagen låg. Det ”*digitala ryktet*” är därmed heller inget tjänsteleverantören kan använda sig vid förhandling med andra plattformar.<sup>38</sup>

Ett annat problem som är särskilt relevant för plattformsarbetare som arbetar enbart virtuellt är att tjänsteleverantören i princip dehumaniseras. Det kan vara svårt för kunden att se människan bakom maskineriet och det kan i sin tur både ha praktiska som teoretiska följder. Praktiskt så beställer kunderna en tjänst genom ett musklick och plattformsarbetaren utför tjänsten för att sedan åter ställa sig till förfogande för plattformen. Det kan leda till att kunderna ser tjänsteleverantören som en förlängning av plattformen och tror att arbetsprocessen ska ske felfritt och smidigt likt en teknologi. Om kunden då blir missnöjd ger den tjänsteleverantören dåligt betyg, vilket kan leda till svårigheter att få nya och bättre jobb inom plattformen. Ibland kan missnöjdheten bero på externa faktorer, som att väntetiden för att hitta en matchande arbetare har varit lång. I dessa fall finns det en överhängande risk att tjänsteleverantören ses som ansvarig i kundens ögon.<sup>39</sup>

I en utredning om arbetsmiljöansvar nämns plattformsarbetare. Ett problem som lyfts fram är svårigheter med tillsyn för Arbetsmiljöverket. Detta på grund av att det kan vara så att tjänsteleverantören tar sina uppdrag med kort varsel och att det därmed blir svårt att planera in tillsyn. Vidare kan det vara så att tjänsteleverantören utför det mesta av arbetet hemifrån och i sådana

---

<sup>37</sup> Prassl och Risak 2016, s.8.

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> De Stefano 2016, s.5.

fall får tillsyn endast ske om arbetstagare eller arbetsgivaren själv begär det eller andra särskilda skäl föreligger.<sup>40</sup>

Slutligen ska det nämnas att i princip alla företag i plattformsekonomin menar att tjänsteleverantörerna är att betrakta som egenföretagare.<sup>41</sup> Plattformarna beskriver arbete i termer av uppdrag, åkturer, service, gigs och så vidare, vilket rent språkligt ger antydning om att de ser sina tjänsteleverantörer som uppdragstagare.<sup>42</sup> Många av tjänsteleverantörerna ser sig emellertid som arbetare och på senare tid har därför några av dem dragit plattformsföretag i USA inför rätta för att fastställa att de ska anses som arbetstagare.<sup>43</sup>

## 2.3 Olika typer av plattformsarbete

För att få en djupare förståelse för de olika dilemman som plattformsarbete ger upphov till är det viktigt att kortfattat ge exempel på olika former av plattformsarbete. Genom att visa den diversitet av arbete som finns inser man snabbt att det finns svårigheter med att göra en heltäckande lagstiftning. Vidare kan det bli problematiskt vid tolkningen av huruvida plattformsarbetare är arbetstagare eller inte.

Nedanstående indelningar är tagna från en undersökning av plattformsarbete i Europa gjord av Hertfordshire Business School på uppdrag av FEPS och UNI-Europa.<sup>44</sup>

### 2.3.1 Icke-manuellt arbete som kräver hög kompetens

Den förstnämnda kategorin berör arbete som utförs online av tjänsteleverantörer med hög kompetens. Dessa typer av plattformar kräver

---

<sup>40</sup> SOU 2017:24, s.207.

<sup>41</sup> Carboni 2016, s.8.

<sup>42</sup> De Stefano 2016, s.5.

<sup>43</sup> Carboni 2016, s.8.

<sup>44</sup> Huws, Spencer och Joyce 2016.

oftast någon form av inträdesprov innan tjänsteleverantören får erbjuda sina tjänster till klienter, eftersom plattformägaren vill försäkra sig om arbetet som produceras är högkvalitativt. Inträdesprovet kan bestå i att lämna in tidigare arbete för att få det bedömt av experter.<sup>45</sup>

Arbetet i sig kan vara projekttävlingar där den enskilda tjänsteleverantören ska försöka komma på det bästa förslaget för kunden. Till exempel kan uppdraget vara att hitta på en bra slogan för kundens företag eller designa en logga. Endast den tjänsteleverantör som producerar den bästa lösningen betalas. Problematiken med projekttävlingar är att i vissa fall finns det inget immateriellt skydd upprättat för det tjänsteleverantören presterat, vilket innebär att kunden skulle kunna utnyttja förlorande tjänsteleverantörers idéer utan att betala för dem.<sup>46</sup>

Dessa plattformar erbjuder något högre lön än plattformar som inte kräver särskild kompetens.<sup>47</sup> Trots det är dessa plattformar inte särskilt attraktiva på den nordiska marknaden, där tendensen snarare är att plattformarna inriktar sig på låglönesektorerna. Anledningen till det är att det är dyrare med etablering här och att de med högre kompetens i Norden föredrar och söker sig till stabilare jobb. En annan viktig faktor är våra kollektivavtal som säkerställer relativt höga minimilöner inom vissa branscher.<sup>48</sup>

## **2.3.2 Icke-manuellt arbete som inte kräver särskild kompetens**

Denna kategori av arbete rör sig om tjänsteleverantörer som gör så kallade micro-tasks. Som namnet antyder är dessa uppdrag ofta väldigt repetitiva, enkla och utförs mestadels i en standardiserad process. Uppdragen i sig kan

---

<sup>45</sup> Mandl, Curtarelli, Riso m.fl. 2015, s.110.

<sup>46</sup> Ibid, s.111.

<sup>47</sup> Pieter De Groen och Maselli 2016, s.5.

<sup>48</sup> Dølvik och Jensen 2017, s.32.

vara att korrekturläsa översättningar, kategorisera data, skapa bildbeskrivningar och så vidare.<sup>49</sup>

Ett problem med dessa typer av jobb är att de kan vara väldigt lågavlönade. I Eurofonds rapport visade det sig att en plattform betalade sina tjänsteleverantörer i snitt 2 dollar per timme. Tjänsteleverantören måste vidare göra väldigt många micro-tasks, då vissa uppdrag kan ge så lite som mindre än en krona per uppdrag. Vidare kan det diskuteras hur arbetsgivande dessa enkla uppdrag är.<sup>50</sup>

### **2.3.3 Manuellt arbete som körningar där körningen samordnas online**

Anledningen till att dela upp de två sistnämnda kategorierna är för att en av dem utförs i en publik miljö medan den andra kategorin utförs hos klienten. Båda dessa arbeten utförs alltså offline, men med hjälp av en digital plattform.<sup>51</sup>

Typiskt sett börjar tjänsteleverantörens körning med att kunden beställer sin resa via en app i telefonen. Tjänsteleverantören kan välja att utföra eller neka beställningen. Efter körning betalar kunden via appen och plattformen tar ut en kommissionsavgift innan pengarna tillfaller tjänsteleverantören. Både tjänsteleverantören och kunden betygsätter varandra.<sup>52</sup>

Trots att uppsatsen inte inriktar sig på särskilda plattformar bör här nämnas den medialt omnämnda plattformen Uber. Även om den fått omfattande kritik står sig företaget starkt i Sverige.<sup>53</sup> Uber är en plattform som via en app förmedlar körningar mellan tjänsteleverantörer och kunder. Bolaget har inga egna anställda förare och föraren måste själv tillhandahålla en bil.

---

<sup>49</sup> Prassl och Risak 2016.

<sup>50</sup> Mandl, Curtarelli, Riso m.fl. 2015, s.115.

<sup>51</sup> Huws, Spencer och Joyce 2016, s.3.

<sup>52</sup> Prassl och Risak 2016, s.6.

<sup>53</sup> Jansson 2016; Carlsson 2017.

Vidare står Uber inte för bensinkostnader, service av bilen eller sociala försäkringar.<sup>54</sup>

Kritiken gentemot plattformen har framförallt handlat om förarnas arbetsvillkor, ersättning och tveksamma påtryckningsmedel. En del amerikanska förare har dessutom drivit process gentemot Uber, då de menar att Ubers förare faktiskt borde klassificeras som arbetstagare och inte egenföretagare. Rättspraxis pekar dock åt olika håll och inom svensk rätt har inte specifikt frågan om de är arbetstagare prövats.<sup>55</sup>

I försök att påverka ersättningar och villkor har fackliga initiativ startats runtom om i USA. Även Uber själv har i viss mån uppmuntrat detta för att förbättra dialogen med förarna.<sup>56</sup>

### **2.3.4 Manuellt service-, underhålls- eller byggarbetare som samordnas online**

Den sista kategorin av arbetare är de som utför arbetet hos klienten, vilket kan vara hemma hos klienten eller på hans eller hennes arbetsplats. Det kan röra sig om tjänster som exempelvis städning.

Det speciella med att tjänsteleverantören utför uppdrag hos en klient är att i händelse av olycka kan oklarhet i vem som är ansvarig för skadorna uppkomma. I vissa fall råder det ingen oklarhet eftersom plattformen försäkrar uppdragen. Men inte alltför sällan skriver plattformen friskrivningsklausuler. Är det då den enskilda tjänsteleverantören som ska hållas ansvarig eller täcks det möjligtvis av klientens hemförsäkring?<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> Söderqvist 2016, s.24 ff.

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> Huws, Spencer och Joyce 2016, s.17.

## 2.4 Arbetstagarbegreppet

Det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet är inte lagstadgat utan har vuxit fram genom förarbeten, praxis och doktrin.<sup>58</sup> Även om själva begreppet i sig inte är definierat i lag blir det tillämpat i ett flertal lagar, exempelvis arbetsmiljölagen (1977:1160), AML eller lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS. Det är därmed ett begrepp som är centralt för arbetsrätten och är relevant för att definiera en plattformarbetare. De allra flesta arbetsrättsliga regler är nämligen enbart tillämpliga mellan arbetstagare och arbetsgivare.<sup>59</sup>

I en avhandling av Axel Adlercreutz går han igenom arbetstagarbegreppet grundligt. Även om avhandlingen är från 1964 är en hel del i den relevant än idag. Adlercreutz menar i sitt arbete att under 1900-talets början och fram till ungefär 50-talet fanns det inte ett särskilt stort intresse av närmare definiera begreppet arbetstagare. Dels berodde det på att arbetsrätten som en egen disciplin ännu inte existerade, dels för att socialförsäkringslagar ännu inte fanns i stor omfattning.<sup>60</sup> I ett lagförslag från 1935 beskrevs arbetstagarbegreppet fåordigt: ”den arbetskyldige intager en mera underordnad ställning, som samtidigt är av viss varaktighet”.<sup>61</sup>

HD uttalar sig dock i NJA 1949 s.768 att huruvida någon ska anses vara arbetstagare bedöms genom att titta på föreliggande omständigheter. Det ska helt enkelt göras en helhetsbedömning och vikt ska inte fästas vid enskilda avtalsvillkor.

Detta uttalande är relevant än idag, men frågan är förstås vad för slags omständigheter rätten tar i beaktning. Genom rättspraxis har den juridiska doktrinen kunnat utröna en rad omständigheter som tyder på att det rör sig om ett anställningsförhållande. Innan dessa omständigheter redovisas är det

---

<sup>58</sup> Adlercreutz 1964, s.7.

<sup>59</sup> Källström och Malmberg 2016, s.23; DS 2002:56, s.76.

<sup>60</sup> Adlercreutz 1964, s.10 ff.

<sup>61</sup> Ibid, s.12.

viktigt att poängtera att det inte rör sig om rekvisit utan snarare indikatorer på att anställningsförhållande föreligger. Omständigheterna som i huvudsak beaktas är:<sup>62</sup>

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 arbetsförhållandena, såsom exempelvis då hans tid eller krafter ej kan räckta 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>63</sup>

Kärnan i arbetstagarbegreppet är dock att arbetet görs för en annans räkning och under hans eller hennes ledning och kontroll. Det här är så pass centralt att det genomsyrar många andra europeiska länders syn på arbetstagarbegreppet. Med annans räkning menas att arbetstagarens arbetsresultat och det mervärde som skapas erkänns som arbetsgivarens. Ifall den som utför arbetet och ägaren av produktionsmedlen delar resultat rör det snarare sig om ett bolagsavtal. Ledning och kontroll handlar i grunden om den subordination ett anställningsförhållande ger uttryck för. Arbetsgivaren beslutar om vad för slags arbete som ska utföras och hur det passar in i hans eller hennes verksamhet.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Sigeman och Sjödin 2017, s.31.

<sup>63</sup> SOU 1975:1, s.722.

<sup>64</sup> Källström och Malmberg 2016, s.27.



Givetvis kan det finnas omständigheter i det konkreta fallet som visar på att den arbetspresterande parten inte exempelvis befinner sig i den subordination som anställningsförhållandet ger uttryck för. Ett exempel på en sådan omständighet är att denne part har värdefull maskinutrustning som vid en förhandling om arbetsavtal ställer parten i en stark position.<sup>65</sup> Dock finns det i den juridiska litteraturen en presumtion i tveksamma fall att klassificera den arbetspresterande parten som arbetstagare.<sup>66</sup>

Trots att det skall göras en helhetsbedömning och att omständigheter normalt sett inte har karaktären av rekvisit, så finns det vissa grundläggande omständigheter som är fundamentala för arbetstagarbegreppet. De omständigheterna är alltså nödvändiga, men de är inte tillräckliga. Först och främst ska det arbete som utförs åtagas genom frivillighet och för en annans räkning.<sup>67</sup> Med kravet på frivillighet utesluts arbetspliktiga inom exempelvis kriminalvården eller värnplikten. Frivillighet implicerar också att det finns ett avtal och det avtalet ska röra sig om anställningsförhållandet. Det finns inget formkrav på själva avtalet, utan det kan ha skett skriftligen, muntligen eller genom konkludent handlande.<sup>68</sup>

Det krävs också att den arbetspresterande parten personligen åtagit sig att utföra arbetet. Det innebär dock inte att han eller hon behövt utföra hela arbetet själv och utan medhjälp, men att det åtminstone förutsatts att arbetet till större del ska genomföras personligen av den arbetspresterande. Tidigare lades stor vikt vid hur själva avtalet såg ut men idag är det viktigare att se hur arbetet i realiteten utförs.<sup>69</sup> Om det i avtalsslutet inte finns någon personlig arbetsskyldighet i åtanke rör det sig inte om ett anställningsavtal.

70

---

<sup>65</sup> Sigeman och Sjödin 2017, s.31.

<sup>66</sup> Adlercreutz och Nyström 2015, s.33; NJA 1996 s.331.

<sup>67</sup> För annans räkning är närmare beskrivet ovan.

<sup>68</sup> SOU 1993:32, s.219.

<sup>69</sup> Adlercreutz och Mulder 2013, s.61.

<sup>70</sup> Adlercreutz 1964, s.287.

När det kommer till dessa grundläggande omständigheter för en plattformsarbetare tycks alla förekomma mer eller mindre.

Tjänsteleverantören sluter ju ett bilateralt avtal med plattformsägaren.<sup>71</sup>

Vidare är det klart att leverantören gör det för någon annans räkning, men frågan är för vems räkning? Klientens eller plattformsägaren? Denna fråga har dock att göra med vem som har arbetsgivaransvar.<sup>72</sup> När det gäller den personliga arbetskyldigheten finns det en hel del som talar för att det föreligger för tjänsteleverantören. Dels kan det avtalsmässigt föreligga en skyldighet för tjänsteleverantören att utföra uppdraget personligen, dels kan det krävas särskild kompetens<sup>73</sup> och dels kan det ligga en förväntning i att tjänsteleverantören ska utföra det själv eftersom han eller hon betygsatts.<sup>74</sup>

Slutligen är det av vikt att beskriva motkrafter mot det traditionella anställningsförhållandet, arbetsgivare och arbetstagare för att ge en heltäckande bild av begreppet. När lönekostnaderna och sociala kostnader ökar alltmer försöker företag att undvika arbetsgivaransvaret helt eller delvis. Utöver dessa kostnader har arbetsgivaren ansvar för arbetsmiljön och eventuella kostnader som en bristfällig arbetsmiljö kan leda till, något som kan bli väldigt betungande för den enskilde arbetsgivaren. Till följd av det här söker bland annat företagen att fragmentisera sin företagande, det vill säga fördela kostnader och ansvar i flera juridiska personer. En annan lösning som syns är att företagen externaliserar sina kostnader och risker med arbetstagare, genom att de istället hyr in dem. Utöver det här måste företagen hantera det alltmer varierade arbetskraftsbehov som leder till en flexibel arbetsmarknad. Flexibiliseringen av arbetslivet har lett till mer osäkra anställningsavtal, som exempelvis visstidsanställning, deltidsanställning och uthyrning av arbetskraft. Dessa tendenser har lagstiftare försökt bemöta såväl på nationellt plan som på EU-nivå.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> Mandl, Curtarelli, Riso m.fl. 2015, s.109.

<sup>72</sup> Detta kommer närmare diskuteras i kapitel 3.

<sup>73</sup> Mandl, Curtarelli, Riso m.fl. 2015, s.110.

<sup>74</sup> Se kapitel 2.2.

<sup>75</sup> Källström och Malmström 2016, s.20 f.

Med den här övergripande beskrivningen av arbetstagarbegreppet är det av intresse att närmare beskriva de omständigheter som talar för att den arbetspresterande är en arbetstagare. Med tanke på syftet med uppsatsen är det naturligtvis också av intresse att titta närmare på hur dessa omständigheter kan komma att bli relevanta för en tjänsteleverantör för en plattform. Omständigheterna som redogörs är dels de som redan nämnts, dels andra omständigheter som lyfts fram i praxis. Precis som tidigare beskrivit är det inte en uttömmande lista utan jag har gjort ett urval.

## 2.4.1 Arbetsledning och kontroll

Som nämnt ovan är den här omständigheten ett uttryck för att arbetstagaren är underkastad arbetsgivarens direktiv. Detta kan ta sig uttryck bland annat genom att huvudmannen bestämmer den arbetspresterande partens arbetstid.<sup>76</sup>

Inom utländsk rätt och särskilt inom EU-rätten har den här omständigheten lyfts fram som central<sup>77</sup>, men inom svensk rättspraxis tycks den inte fått en lika framtonad roll.<sup>78</sup> I rättsfallet AD 1987 nr 21 ansågs det exempelvis att frånvaron av arbetsledning och kontroll inte talade emot att det skulle föreligga ett arbetstagarförhållande. Det kan nämligen följa av arbetets art att någon ledning och kontroll inte behövs. Exempelvis kan personer som arbetar hemifrån eller annan form av distansarbete fortfarande räknas som arbetstagare.<sup>79</sup> Vidare bör frånvaron heller inte få särskilt stor betydelse i de fall den arbetspresterande parten besitter särskild sakkunskap i arbetet den ska utföra.<sup>80</sup>

I DS 2002:56 diskuteras vidare om omständigheten kommit att få mindre betydelse, eftersom många arbetsplatser inte är längre strikt hierarkiska. Det

---

<sup>76</sup> AD 1990 nr 116.

<sup>77</sup> SOU 1994:141 s.192 ff.

<sup>78</sup> SOU 1994:141 s.77.

<sup>79</sup> Adlercreutz och Mulder 2013. s.62.

<sup>80</sup> NJA 1973 s.501; SOU 1975:1 s.723.

sker exempelvis delegering av beslutsfattande till anställda som kan få flexiblare arbetstider.<sup>81</sup>

Vad gäller plattformarbetare och huruvida det kan anses att de underkastar sig arbetsgivarens direktiv är det första problemet att fastslå vem som är arbetsgivaren. Är det plattformen eller klienten som anlitar tjänsteleverantören? Oftast är de uppdrag som tjänsteleverantören får av en klient väldigt tillfälliga och kortvariga. Dessutom kan tjänsteleverantören ofta utföra ett flertal uppdrag samtidigt för en rad olika klienter, vilket talar emot att ett anställningsförhållande skulle föreligga mellan tjänsteleverantören och klienten.<sup>82</sup> Det kan förstås finnas varianter där klienten anlitar tjänsteleverantören på regelbunden basis, men rent generellt torde ett eventuellt anställningsförhållande föreligga mellan plattformen och tjänsteleverantören.<sup>83</sup>

Vid en första anblick tycks ingen ledning och kontroll förekomma av plattformarbetare. Exempelvis kan en plattformarbetare själv välja om den vill ta ett uppdrag eller inte. Vidare väljer plattformarbetare oftast själv när och hur den ska arbeta. Emellertid tycks det dock det vid en närmare anblick finnas inslag av kontrollmoment inom plattformarbete. Som exempel kan nämnas det betygssystem som en hel del plattformar använder sig av. Det blir nämligen ett slags sätt att kontrollera tjänsteleverantören, eftersom vid för låga betyg riskerar han eller hon att bli utesluten från plattformen.<sup>84</sup>

Särskilt för plattformarbetare inom transport blir kontrollen påtaglig. Föraren förväntas erbjuda god service, följa plattformens policy, hålla sin egen bil ren och genomgå bakgrundskontroll. Även om en tjänsteleverantör har fri rätt till att neka körningar sker det en uppföljning ifall han eller hon nekar för många uppdrag.<sup>85</sup>

---

<sup>81</sup> DS 2002:56 s.130.

<sup>82</sup> Prassl och Risak 2016, s.11.

<sup>83</sup> Se modelljämförelse i kapitel 3 för bättre förståelse.

<sup>84</sup> Prassl och Risak 2016, s.12 och 17.

<sup>85</sup> Ibid s.16-17.

En sak som skiljer sig åt mellan plattformar är hur pass standardiserade kontrakten mellan tjänsteleverantören och klienten är. Ifall de inte är särskilt förhandlingsbara tyder det på att plattformen inte enbart agerar som förmedlare utan även utövar kontroll över transaktionen.<sup>86</sup>

Slutligen borde det rimligtvis gå att jämföra de plattformsarbetare som utför sitt arbete online med arbetstagare som utför arbetet hemifrån eller på distans samt dem med sakkunskap. Därav borde omständigheten att de inte står under ledning och kontroll spela mindre roll i bedömningen av huruvida de utgör arbetstagare.

## 2.4.2 Arbetetsåtagandets karaktär och intensitet/varaktighet

Arbetsåtagandets karaktär kan enligt rättspraxis syfta på en rad olika omständigheter. Det brukar bland annat syfta på att den arbetspresterande parten är ”förhindrad att utföra liknande arbete av betydelse för någon annan”<sup>87</sup>. Med förhindrad menas både rena avtalsförbud och fall där det exempelvis rent tidsmässigt medför att något annat arbete inte kan utföras.<sup>88</sup> Även ekonomiska skäl i kombination med en viss ställning för företaget kan anses vara ett hinder för att ta annat arbete.<sup>89</sup> Om den arbetspresterande däremot kan utföra arbete utan hinder åt andra kan det tyda på att ett uppdragsförhållande föreligger.<sup>90</sup> Trots flexibiliseringen av arbetsmarknaden lägger Arbetsdomstolen fortfarande vikt vid arbetstiden och arbetsplatsen. Om en person exempelvis arbetar deltid och hemifrån föreligger skäl för att se han eller henne som en uppdragstagare.<sup>91</sup>

Vidare karaktäriseras ett anställningsförhållande av att ”*arbetstagaren fortlöpande ställer sin arbetskraft till förfogande*”. Med det menas normalt

---

<sup>86</sup> Ibid s.13.

<sup>87</sup> SOU 1975:1 s.722.

<sup>88</sup> Jfr AD 2013 nr 92 där en lastbilschaufför enbart haft tid att åka för åkeriets räkning.

<sup>89</sup> AD 1977 nr 98.

<sup>90</sup> AD 1987 nr 21.

<sup>91</sup> DS 2002:56 s.131; AD 1998 nr 11.

att arbetstagaren har en fortlöpande rättslig relation till sin arbetsgivare och efterhand som arbetsuppgifter tillkommer åligger det arbetstagaren att utföra dem ifall de ligger inom arbetskyldigheten.<sup>92</sup>

Slutligen är varaktigheten en faktor som spelar in i bedömningen om karaktären av arbetsåtagandet. Om den arbetspresterande parten under en längre tid utfört uppdrag för huvudmannen kan det tyda på ett anställningsförhållande.<sup>93</sup>

Det verkar onekligen som dessa omständigheter starkt talar för att plattformarbetare är uppdragstagare. Plattformarbete kännetecknas av flexibilitet för tjänsteleverantören med möjligheten att själv bestämma sin arbetsdag och sina uppdrag. Vidare förekommer det att tjänsteleverantören arbetar för ett flertal olika plattformar samtidigt.<sup>94</sup> Det som skulle kunna tala för att vissa tjänsteleverantörer faktiskt är förhindrade att utföra andra jobb är ekonomiska skäl i kombination med tid. Då konkurrensen kan vara väldigt tuff bland plattformarbetare kan det bli nödvändigt att arbeta långa arbetsdagar för att kunna konkurrera med andra.<sup>95</sup> Det borde även vara rimligt att beakta betygssystemen som en del plattformar använder sig av. Dessa bidrar till att tjänsteleverantören ogärna vill neka uppdrag och dessutom ta sig an så många som möjligt för att kunna få bättre uppdrag. Som tidigare nämnt är dessa betygssystem enbart giltiga på den enskilda plattformen och därmed skulle det kunna vara ett argument för att tjänsteleverantören skulle anses vara förhindrad att arbeta åt någon annan. Varaktigheten beror helt på hur lång tid tjänsteleverantören arbetat för plattformen. Vidare bygger det på att plattformen torde anses vara arbetsgivaren eftersom uppdragen i sig är mestadels av väldigt tillfällig natur.

---

<sup>92</sup> Lunning och Toijer, LAS (1982:80) kommentaren till 1 kap .1 §, Zeteo.

<sup>93</sup> AD 1979 nr 155.

<sup>94</sup> Carboni 2016, s.1.

<sup>95</sup> De Stefano 2016, s.5.

### 2.4.3 Ersättningens form

I svensk rätt har frågan huruvida det utgår ersättning eller inte mestadels använts för att särskilja arbete från ideellt arbete eller väntjänster.<sup>96</sup> Det som däremot är lite mer intressant är hur formen för ersättningen ser ut.

Vanligtvis brukar en arbetstagare få en fast lön månadsvis, men det kan också förekomma provisionsbaserad inkomst. Hur än ersättningsformen ser ut är det ett tydligt tecken på att ett anställningsförhållande föreligger om någon form av minimiersättning utgår.<sup>97</sup> Detta skiljer sig från en uppdragstagare som fakturerar samlat till huvudmannen och tar ut sin ersättning via sin personliga rörelse.<sup>98</sup> Trots att någon minimiersättning inte utgår kan det dock fortfarande röra sig om ett anställningsförhållande.<sup>99</sup> Det kan även ifrågasättas hur stor vikt som ersättningens form har för bedömningen om någon är en arbetstagare.<sup>100</sup>

Ersättningens form för en plattformarbetare ser givetvis olika ut, men generellt är det ingen fast lön som utgår. Betalning sker bland annat för varje utförd tjänst eller i vissa fall endast för den som vinner en projektävling. Det gör att det dels kan råda en stor ovisshet om huruvida någon ersättning alls kommer att utgå, dels att ersättningen i vissa fall blir låg.<sup>101</sup> Mycket talar alltså för att ersättningens form har karaktären av en uppdragstagare. Det ska dock påpekas att vikten av ersättningens form kan ifrågasättas, särskilt i takt med att det dyker upp nya former av anställningar. Som exempel kan nämnas behovsanställningar där, trots att det råder ett anställningsförhållande, arbetsgivaren i vissa fall inte har någon skyldighet att erbjuda den anställda jobb. Med andra ord utgår där ingen minimiersättning.<sup>102</sup>

---

<sup>96</sup> Källström och Malmberg 2016, s.27.

<sup>97</sup> Jfr AD 1977 nr 98; AD 1979 nr 155; AD 1987 nr 21.

<sup>98</sup> Lunning och Toijer, LAS (1982:80) kommentaren till 1 kap .1 §, Zeteo.

<sup>99</sup> NJA 1996 s.331.

<sup>100</sup> Adlercreutz och Mulder 2013, s.64.

<sup>101</sup> Mandl, Curtarelli, Riso m.fl. 2015, s.115.

<sup>102</sup> Ibid, s.46.

## 2.4.4 Kollektivavtal och branschsedvana

Som grundregel vilar kollektivavtalens arbetstagarbegrepp på samma grund som det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.<sup>103</sup> Emellertid har Arbetsdomstolen i ett flertal fall prövat endast frågan om den arbetspresterande utgör en arbetstagare enligt kollektivavtalet. Det är därför viktigt att ha i åtanke att ibland när Arbetsdomstolen analyserar arbetstagarbegreppet så är det i en strikt kollektivavtalsbemärkelse.<sup>104</sup>

När det då kommer till betydelsen av kollektivavtalen för arbetstagarbegreppet har Arbetsdomstolen i några fall hänvisat till kollektivavtal som gällt för en viss bransch trots att parterna inte varit bundna av den. I AD 1987 nr 21 ansågs nämligen kollektivavtalet vara uttryck för praxis som bildats inom branschen. Detta gjorde att det i normalt fall viktiga kriteriet på varaktighet och regelbundet inte fick lika stor betydelse i fallet.

Det finns även exempel på branscher utan kollektivavtal, men som väl har en utpräglad sedvana. I dessa fall har domstolen ofta kommit fram till att den arbetspresterande parten ska klassificeras i enlighet med den av branschen följda sedvanan. En sedvana som prövats ett flertal gånger är risken för utebliven försäljning.<sup>105</sup> Om den arbetspresterande parten inte kan returnera varorna tyder det på ett uppdragstagarförhållande. Denna presumtion kan dock brytas om det finns ett starkt beroende till huvudmannen från den arbetspresterande parten och att han eller hon kan jämföras i ekonomiskt och socialt hänseende med en arbetstagare.<sup>106</sup> Slutligen ska det nämnas att en sedvana som även finns kodifierad i kollektiv överenskommelse har särskild tyngd.<sup>107</sup>

---

<sup>103</sup> AD 1994 nr 130.

<sup>104</sup> Lunning och Toijer, LAS (1982:80) kommentaren till 1 kap .1 §, Zeteo; AD 1981 nr 71; AD 1982 nr 105.

<sup>105</sup> Se exempelvis AD 1980 nr 24; AD 1983 nr 89 ; AD 1983 nr 159.

<sup>106</sup> RÅ 1987 ref 163.

<sup>107</sup> Sigeman och Sjödin 2017, s.34.



För plattformarbetare existerar idag varken kollektivavtal eller branschsedvana. Det beror dels på att de flesta plattformar ser sina tjänsteleverantörer som uppdragstagare, och dels för att plattformarbetarna verkar inom väldigt olika branscher. Emellertid finns det möjligen ett sätt för plattformarbetaren att inkluderas i kollektivavtal även ifall de inte anses vara arbetstagare. Även beroende uppdragstagare har nämligen rätt att organisera sig och sluta kollektivavtal. Med beroende uppdragstagare menas uppdragstagare som väsentligen har samma slags ställning som en anställd. Genom att kollektivt komma överens om villkor och klassificering av plattformarbetare skulle plattformarna och tjänsteleverantörerna själva kunna styra definition av arbetstagarbegreppet i plattformsekonomin, likt vissa branscher redan gjort. Domstolarna har nämligen som tidigare rättsfall visat tagit hänsyn till branschens syn på vem som utgör arbetstagare och uppdragstagare.<sup>108</sup>

## 2.4.5 Lokal, redskap och material

Tillhandahållandet av lokal, redskap och material bidrar normalt sett huvudmannen med i ett anställningsförhållande. Detta tas bland annat upp i AD 2013 nr 92, där en chaufför för ett åkeri ansågs vara en arbetstagare eftersom åkeriet bidrog med egna dragbilar, telefonutrustning för kommunikation och att chauffören hade tillgång till åkeriets kort för inköp av diesel.

Emellertid har både lokal och redskap kommit att spela mindre roll i bedömningen i takt med att arbetsmarknaden förändrats. Idag är det exempelvis vanligt med uthyrning, vilket gör att krav att huvudmannen står för lokal inte får lika stor betydelse. Dessutom är det i många branscher vanligt att den arbetspresterande parten tar med sig egna redskap, men ändå betraktas som anställd.<sup>109</sup> Men materialet torde fortfarande vara relevant för bedömningen, exempelvis har de arbetspresterande kommit att anses som

---

<sup>108</sup> Westregård och Milton 2016, s.16 f.

<sup>109</sup> Lunning och Toijer, LAS (1982:80) kommentaren till 1 kap .1 §, Zeteo.

arbetstagare när fastighetsägaren stått för materialet för reparation av en byggnad.<sup>110</sup>

Eftersom lokal och utrustning spelar mindre roll är det mest intressant att lyfta fram de plattformarbetare som arbetar manuellt, det vill säga chaufförer, lokalvårdare et cetera. För plattformen Uber ska exempelvis chauffören själv stå för bilen och dess servicekostnader.<sup>111</sup> Vissa plattformar kräver däremot att användaren själv står för materialet.<sup>112</sup> Gemensamt är alltså att plattformen sällan står för redskap och material kopplat till tjänsten.

## 2.4.6 Egen firma och F-skattsedel

En stark indikator på att det råder ett uppdragstagarförhållande mellan huvudmannen och den arbetspresterande parten är ifall den sistnämnda antingen har registrerat en egen firma eller har en F-skattsedel. Denna skattemässiga bedömning utesluter emellertid inte domstolen från att vid en helhetsbedömning ändå bedöma den arbetspresterande parten som arbetstagare.<sup>113</sup> Detta gäller särskilt i de fall där det är huvudmannen själv som krävt att den arbetspresterande ska vara registrerad eller ha F-skattsedel.<sup>114</sup>

Även andra faktorer som exempelvis tidigare anställning har spelat roll i Arbetsdomstolens bedömning. I AD 2005 nr 16 hade en tidigare projektanställd slutit ett nytt avtal med huvudmannen, men nu i egenskap av egenföretagare. Det stod dock inte klart om det skett på eget initiativ varför domstolen tog fasta på att det måste ha skett en verklig förändring av det tidigare arbetsförhållandet och den arbetspresterandes ställning.<sup>115</sup>

---

<sup>110</sup> Adlercreutz och Mulder 2013, s.63.

<sup>111</sup> Se avsnitt 2.3.3.

<sup>112</sup> Tidyapp FAQ – Behöver jag ha städutrustning hemma?

<sup>113</sup> Lunning och Toijer, LAS (1982:80) kommentaren till 1 kap .1 §, Zeteo.

<sup>114</sup> Se ovan nämnda fall AD 2013 nr 92.

<sup>115</sup> AD 2005 nr 16.

Hur många plattformsarbetare som registrerat egen firma eller har F-skattsedel framgår inte av den svenska studien som analyserade omfånget av plattformarbete.<sup>116</sup> Rent generellt påtvingar heller inte plattformar tjänsteleverantörer att registrera egen firma eller inneha F-skattsedel.<sup>117</sup> Från rättspraxis kan vi se att det har betydelse, men det är av vikt att det sker på frivillig basis.

## **2.4.7 Avtalsvilkors betydelse och kringgående av dem**

Avtalsvillkoren mellan huvudmannen och den arbetspresterande parten räcker inte ensamt för att avgöra om ett anställningsförhållande föreligger. Eftersom en del av de arbetsrättsliga lagarna har tvingande bestämmelser till skydd för den enskilda ska en arbetsgivare inte kunna kringgå dem. Domstolarna lägger därmed vikt vid avtalets faktiska betydelse snarare än vad som nedtecknats. Det kan dessutom vara så att rättsförhållandet ändras till något annat än vad som var tänkt från början.<sup>118</sup>

Ett försök till kringgående kan vara att exempelvis teckna avtal med en juridisk person, eftersom endast fysiska personer kan vara arbetstagare. Emellertid har domstolen att beakta andra omständigheter än enbart avtalet och därmed kan även omständigheter som pekar på att det i själva verket är en fysisk person som slutit avtalet med huvudmannen. Detta blir särskilt påtagligt när en tidigare anställd blir återanställd som egenföretagare.<sup>119</sup>

För plattformsarbetare finns det exempel på företag som skriver in klausuler där det poängteras att tjänsteleverantören inte är anställd av plattformen.<sup>120</sup> Dessa klausuler torde dock spela mindre roll vid bedömningen av det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet som bygger på en helhetsbedömning.

---

<sup>116</sup> Huws och Joyce 2016.

<sup>117</sup> Mandl, Curtarelli, Riso m.fl. 2015, s.115.

<sup>118</sup> Lunning och Toijer, LAS (1982:80) kommentaren till 1 kap .1 §, Zeteeo.

<sup>119</sup> AD 1994 nr 130; Adlercreutz 1964, s 268; AD 2005 nr 16.

<sup>120</sup> De Stefano 2016, s.13.

## 2.4.8 Ekonomisk och social hänsyn

Denna sista omständighet som redogörs för handlar i princip om den allmänna föreställningen av vad som kännetecknar en arbetstagare generellt och hans eller hennes förhållande på arbetsmarknaden. Den arbetspresterande parten ses helt enkelt som jämställd i ekonomiskt och socialt hänseende med en arbetstagare.<sup>121</sup> I praxis har denna omständighet förklarats närmare i tre olika mål om uthyrning av frisörstol och arrendeavtal. Det första fallet AD 1978 nr 7 handlade om en frisör som i väsentlig mån kunde jämföras med en arbetstagare. Arbetsdomstolen framförde bland annat att förhållandet mellan arrendatorn (frisören) och kunderna inte märkbart skiljde sig från förhållandet mellan en kund och anställd på en frisörsalong. Dessutom menade Arbetsdomstolen att frisören var beroende av hur huvudmannen skötte sin rörelse och att hon inte hade något vidare inflytande över driften. Hon var dessutom ny i branschen och var inte kapitalstark.<sup>122</sup>

I det andra fallet AD 1979 nr 12 såg omständigheterna annorlunda ut då arrendatorerna hade mer inflytande i rörelsen. Bland annat fick de själva bestämma sin arbetstid, hade sin egen kundbas och de skötte även sin egen bokföring. Denna självständighet medförde att Arbetsdomstolen menade att de var så pass självständiga att de ansågs vara uppdragstagare.

I det sista fallet AD 1982 nr 134 går Arbetsdomstolen närmare in på varför det innebär en otrygghet att hyra en stol av uthyrare. Arbetsdomstolen framförde att avtalet kan sägas upp utan godtyckliga skäl och att det kan vara avtal som slutits på grund av beroendeförhållande, exempelvis unga och oerfarna frisörer. I det konkreta fallet hade dock frisören ifråga ett stort kapital och en framgångsrik rörelse varav någon social utsatthet inte ansågs föreligga. Domstolen beaktade med andra ord frisörens förhandlingsposition och starka kapital.

---

<sup>121</sup> Lunning och Toijer, LAS (1982:80) kommentaren till 1 kap .1 §, Zeteo.

Det går inte att göra något generellt uttalande om plattformarbetare, liksom domstolen gör för frisörbranschen eftersom plattformarbetarna verkar inom väldigt olika branscher. Något som däremot kan tas i beaktning är förhandlingspositionen för tjänsteleverantören och beroendet till huvudmannen.

## **2.5 Europeiska kommissionen om delningsekonomin och arbetstagarbegreppet**

Den 2 juni 2016 släppte Europeiska kommissionen ett meddelande om delningsekonomin<sup>123</sup> och hur den enligt kommission ska ses i ljuset av det europeiska samarbetet. Meningen med meddelandet är att lyfta fram såväl de positiva som de negativa aspekterna med delningsekonomin och att ge rättslig och politisk vägledning.<sup>124</sup>

För uppsatsens syfte är avsnittet om arbetstagare särskilt intressant där kommissionen ger sin syn på saken om arbetstagarbegreppet. Viktigt att poängtera är att kommissionen understryker att de endast uttalar sig om tolkningen av arbetstagarbegreppet vid tillämpning av EU-lagstiftningen. Det är fortsatt den nationella lagstiftningen som bestämmer vem som klassificeras som arbetstagare inom det egna landet.<sup>125</sup>

Kommissionen tar upp tre kriterier som är avgörande för arbetstagarbegreppet: underordning, arbetets art och ersättning. När det kommer till underordning är fokuset på huruvida tjänsteleverantören styrs. Om tjänsteleverantören fritt får välja vilken tjänst han eller hon vill erbjuda eller bestämma sin ersättning själv tyder det på att någon underordning inte förekommer. Vidare räcker inte att plattformen enbart förmedlar ersättningen mellan användaren och tjänsteleverantören för att säga att

---

<sup>123</sup> COM (2016) 356 final.

<sup>124</sup> Ibid.

<sup>125</sup> Ibid.

plattformen fastställer ersättningen. Slutligen ska det sägas att det inte krävs att tjänsteleverantören kontinuerligt ska vara under ledning och kontroll för att anses vara underordnad.<sup>126</sup>

Det andra kriteriet om arbetets art handlar om att den som tillhandahåller tjänsterna ska bedriva en verksamhet som både är verklig och faktisk och dessutom har ett ekonomiskt värde. Undantagna från den här regeln är tjänster som görs i så begränsad omfattning att de anses vara marginella och sidoordnade. Som exempel kan nämnas tjänster med begränsad arbetstid eller exempelvis låg produktivitet<sup>127</sup>. Det här kriteriet verkar tala för att tjänsteleverantörer inte ska anses vara arbetstagare, men det ska inte glömmas att det ska göras en helhetsbedömning av alla tre kriterier. Vissa tjänsteleverantörer för plattformar arbetar ju dessutom på mer beständig tid.

128

Det sista kriteriet handlar om ersättning och det kriteriet handlar i grund och botten om att särskilja frivilligarbetare från arbetstagare. Den fria rörligheten inom EU är för arbetstagare och innebär bland annat rätt till samma sociala förmåner som en inhemsk arbetstagare.<sup>129</sup>

---

<sup>126</sup> Ibid.

<sup>127</sup> COM (2016) 356 final, s.12 ff.

<sup>128</sup> Ibid.

<sup>129</sup> Se artikel 45 FEUF.

## 3. Plattformsarbete – de lege ferenda

### 3.1 Europeisk översikt

Den Europeiska kommissionen ser positivt på delningsekonomin framfart och menar att sysselsättningen och tillväxten kan öka ifall den uppmuntras och utvecklas på ett ansvarsfullt sätt. Delningsekonomin kan även bidra till ett mer hållbart EU, då företag uppmuntras till att dela tillgångar mer så att de befintliga resurserna används effektivare. Dock poängterar kommissionen att det kan uppkomma problem med delningsekonomin. De nuvarande regelverken är nämligen svåra att tillämpa när gränserna mellan exempelvis anställda och egenföretagare börjar suddas ut. Dessutom kan det finnas lokala eller nationella strategier som kan skapa osäkerhet och splittring i vilka regelverk som ska tillämpas. Detta kan hindra delningsekonomin framfart eller leda till ett kringgående av regler som skapats för att skydda allmänintresset.<sup>130</sup>

Vidare menar kommissionen att även om delningsekonomin är liten för tillfället växer den snabbt. Uppskattningsvis hävdar experter att delningsekonomin i framtiden kommer öka EU:s ekonomi mellan 160 till 572 miljarder euro. Det finns alltså en stark potential för nya företag att försöka erövra denna marknad.<sup>131</sup>

Europeisk lagstiftning kan få en påverkan på hur framtida lösningar ser ut. I Westregård och Miltons bidrag till en europeisk konferens i Milano diskuteras bland annat eventuella svårigheter för plattformsarbetare att organisera sig. Kollektiva överenskommelser kan nämligen komma i konflikt med konkurrenslagar. Normalt sätt är rätten till att sluta kollektiva överenskommelser förbehållet till arbetstagare eftersom det annars blir i

---

<sup>130</sup> COM (2016) 356 final, s.2.

<sup>131</sup> Ibid.

princip en företagssammanslutning. En sådan företagssammanslutning skulle med största sannolikhet strida mot artikel 101 i FEUF. Undantaget från regeln om att organisering endast får ske för arbetstagares räkning är ifall de annars kan klassas som ”*false self-employed*”. Med ”*false self-employed*” menas egenföretagare som verkar i sitt eget företag, men ändå klassas som arbetstagare enligt praxis.<sup>132</sup>

I svensk rätt har även beroende uppdragstagare<sup>133</sup> ansetts ha rätt att organisera sig. Dock ställer sig Westergård och Milton frågande till om inte beroende uppdragstagare tänjer begreppet ”*false self-employed*” för långt. Vidare kan det diskuteras om överenskommelser om sociala villkor anses strida mot artikel 101 FEUF även om det rör sig om egenföretagare, särskilt nu när EU fokuserar på att förbättra arbetsvillkoren inom EU.<sup>134</sup>

En intressant aspekt som Westergård och Milton tar upp är det faktum att det faktiskt kan finnas incitament för plattformen att se sina tjänsteleverantörer som arbetstagare. Vissa plattformar vill exempelvis bestämma priser beroende på väder och om tjänsteleverantörerna då anses vara egenföretagare kan en sådan överenskommelse anses strida mot konkurrenslagar. Om de däremot är arbetare finns möjligheter för att förhandla fram dessa villkor i en kollektiv överenskommelse mellan de sociala parterna.<sup>135</sup>

Slutligen ska det påpekas att det idag inte finns någon central organisation i EU som bevakar plattformarbetares rättigheter. Vissa av EU:s medlemsstater som exempelvis Tyskland ser plattformarbetare som egenföretagare och lämnar dem utanför arbetsrätten. Frågor som intellektuellt skydd lämnas åt parterna att lösa själva.<sup>136</sup>

---

<sup>132</sup> Westergård och Milton 2016, s.13 ff.

<sup>133</sup> Se avsnittet 2.4.4.

<sup>134</sup> Westergård och Milton 2016, s.13 och 16.

<sup>135</sup> Ibid, s.17.

<sup>136</sup> Mandl, Curtarelli, Riso m.fl. 2015, s.109.



## 3.2 Olika regleringar av plattformsekonomin

Först och främst bör det diskuteras om det överhuvudtaget är värt att särskilt reglera plattformsekonomin. Lagstiftarna och parterna bör nämligen ha i åtanke att det är en ekonomi som fortfarande utvecklas och förändras. Samtidigt finns det förstås en risk att existerande regelverk inte fångar upp plattformarna tillräckligt väl, vilket kan leda till att plattformarna får reglerings- och villkorsmässiga fördelar i jämförelse med mer traditionella alternativ.<sup>137</sup>

Vidare måste en eventuell reglering dels hantera den innovationskraft som plattformsekonomin kan bidra med, dels säkerhetsställa att allmänintresset skyddas. Med andra ord bör regleringen vara effektiv och i rättsvetaren Sofia Ranchordás arbete diskuteras hur en effektiv reglering tillkommer. Ranchordás menar att först och främst bör en ställa sig frågan om de ekonomiska praktikerna bidrar till en innovation som är värd att skydda och uppmuntra. Ifall så är fallet, bör regleringen för delningsekonomin ha samma mål som för motsvarande tjänst utförd av mer traditionella aktörer? Och slutligen hur kan regleringen hålla sig i fas med innovationerna som delningsekonomin skapar? I sitt arbete kommer Ranchordás fram till att regleringen inte bör hindra innovationen, men att den ska skydda allmänheten mot exempelvis bedrägerier.<sup>138</sup>

Tanken med det här avsnittet är att ge en blick på hur regleringar för plattformsekonomin kan komma att se ut. Det förstnämnda förslaget kommer från en rapport som utfördes för Storbritanniens regerings räkning. Det andra om att införa en ny kategori av arbetare är ett förslag från två amerikanska professorer och slutligen det sista är Unionens förslag om en partsgemensamt ägd institution.

---

<sup>137</sup> Söderqvist 2016, s.91.

<sup>138</sup> Ranchordás 2015, s. 413.

### 3.2.1 Central branschorganisation

I september 2014 fick Debbie Wosskow i uppdrag av den brittiska regeringen att undersöka regleringen av delningsekonomin. I rapporten ger Wosskow en rad förslag till den brittiska regeringen om hur de bäst kan främja delningsekonomin. Det mest intressanta förslaget för den här uppsatsens syfte är förslaget om att införa en central branschorganisation för reglering. Branschorganisation ska bygga på frivillighet och fånga in både små som stora aktörer. Denna organisation ska sträva efter att göra det tydligare för konsumenter med vilken reglering som gäller, samt att arbetare inom plattformarna åtminstone ska få betalt i linje med en levnadslön. Organisationen ska ha ett eget märke som tydligt visar vilka företag som är med och bidrar till en bättre utveckling.<sup>139</sup>

Detta förslag blev till verklighet och idag finns det en organisation vid namn Sharing Economy UK. Organisationen strävar utöver nämnda mål mot att besvara eventuella frågor som kan uppstå i delningsekonomin samt mot att självreglera marknaden. Levnadslönen sätts inte av organisationen själv utan av regeringen, detta eftersom det annars skulle kunna strida mot Storbritanniens konkurrenslagar. Organisationen certifierar plattformar som binder sig till de minimivillkoren organisationen ställt upp och på sätt blir det tydligt för konsumenter, klienter och tjänsteleverantörer att de arbetar med rimliga villkor. Det benämner Wosskow som ”*Digital Single Gateway*” och med det menas att informationsflödet ska vara enkelt och nå ut till alla berörda parter. I Storbritannien är lösningen med en så kallad Code of conduct<sup>140</sup> vanligt att använda sig av för att reglera en bransch och även när det kommer till delningsekonomin menar Wosskow att den är lämplig att använda sig av.<sup>141</sup>

---

<sup>139</sup> Wosskow, s.9.

<sup>140</sup> Uppförandekod (egen översättning).

<sup>141</sup> Söderqvist, s.96 f; [www.sharingeconomyuk.com](http://www.sharingeconomyuk.com)

### 3.2.2 Ny kategori av arbetare

I sitt arbete försöker Harris och Krueger hantera det faktum att tjänsteleverantörer inom plattformsekonomin både har delar som talar för att de är arbetare och delar som talar för att de är egenföretagare. Den här osäkerheten i vad tjänsteleverantörer ska klassificeras som är till men för alla inblandade parter. Dessutom kan osäkerheten leda till att jobb som normalt utförs av arbetare utformas på ett sådant sätt att det blir ett uppdragstagarförhållande istället, vilket gör att tjänsteleverantör går miste om sociala fördelar.<sup>142</sup>

För att lösa problematiken föreslår Harris och Krueger ett införande av ny kategori av arbetare, nämligen oberoende arbetare<sup>143</sup>. Oberoende arbetare ska inte fullt ut få samma rättigheter som en vanlig arbetstagar, men substantiella rättigheter som exempelvis rätt att organisera sig borde också gälla för dem menar Harris och Krueger.<sup>144</sup> Vissa rättigheter som normalt tillkommer en arbetstagar exempelvis minimilön eller övertid får dock anses förhandlats bort eftersom det i gengäld ges en stor flexibilitet till plattformsarbetaren.<sup>145</sup>

Detta förslag är som sagt till följd av att plattformsarbetaren skiljer sig åt från den traditionella synen på arbetare och uppdragstagar. Exempelvis arbetar många plattformsarbetare åt flera huvudmän samtidigt och bestämmer själva ifall de vill utföra ett uppdrag eller inte. Mot det här kommer det faktum att ibland är det plattformen själv som bestämmer prissättningen, samt att plattformsarbetarna trots allt är en integrerad del av plattformen.<sup>146</sup>

---

<sup>142</sup> Harris och Krueger 2015, s.5.

<sup>143</sup> Egen översättning av Independent workers.

<sup>144</sup> Harris och Krueger 2015, s.5.

<sup>145</sup> Ibid, s.13.

<sup>146</sup> Harris och Krueger 2015, s.10.

Med förslaget hoppas Harris och Krueger att den legala osäkerhet som råder ska klarna upp och att vissa sociala rättigheter försäkras även för plattformsarbetare.<sup>147</sup>

Förslaget har dock mötts av en del motstånd. Valerio de Stefano menar att det finns en överhängande risk att den nya kategorin medför att det blir ännu svårare att definiera plattformsarbetaren. Det ska dessutom understrykas att vissa plattformsarbetare mycket väl skulle kunna klassificeras som arbetstagare och därmed gå miste om rättigheter ifall förslaget blev verklighet. Vidare ifrågasätts om det verkligen är rimligt att införa den här kategorin av arbetstagare endast för plattformsekonomin då klassificeringsproblem även finns för andra branscher.<sup>148</sup> Slutligen kan det även leda till att incitamentet för felklassificering ökar i och med att arbetsgivarna skulle kunna undkomma vissa givna rättigheter till sina anställda. Problemet blir nämligen genom att peka ut en särskild grupp finns det en överhängande risk att fler arbetsgivare försöker felklassificera fler grupper.<sup>149</sup>

### **3.2.3 Partsgemensam ägd institution för certifiering och reglering**

Det slutliga förslaget som ska redogöras för kommer från Unionens egen rapport.<sup>150</sup> Detta förslag har likheter med första förslaget som Woskow föreslog, men är anpassat för den svenska modellen med kollektivavtal. Grundpremisen i förslaget bygger på att det ska vara en social och hållbar lösning. Den ska bygga på att det ska råda konkurrensneutralitet mellan olika aktörer samt att arbetare ska tillförsäkras goda arbetsvillkor och löner.<sup>151</sup>

---

<sup>147</sup> Ibid, s.27.

<sup>148</sup> De Stefano 2016, s.19 ff.

<sup>149</sup> Söderqvist 2016, s.94.

<sup>150</sup> Söderqvist 2016.

<sup>151</sup> Ibid 2016, s.97.

Unionen menar att den bästa lösningen för att få till en reformation och ett avtal är att det råder balans mellan parterna. För att kunna skapa en sådan diskussion krävs det alla inblandade parter är villiga att kompromissa och inleda diskussioner. Detta kan uppnås genom att skapa en partsgemensam ägd institution som försöker att certifiera och reglera marknaden.<sup>152</sup>

Skapandet av institutionen bör enligt Unionens uppfattning göras via ett centralt kollektivavtal. Genom att använda sig av kollektivavtal istället för lag är det lättare att anpassa sig efter olika branschens villkor. Det skapar också en flexibilitet då avtalen snabbt kan modifieras när verkligheten förändras.<sup>153</sup>

Institutionen skulle kunna fylla flera olika syften och vara till hjälp för såväl tjänsteleverantörer, plattformar och konsumenter. För den enskilde tjänsteleverantören skapas en förhandlingsyta och plattformen kan göra hållbara transaktioner. Dessutom skulle institutionen kunna fylla ett utbildande syfte för de aktörer som funderar på att göra den tekniska övergången till plattformar. Institutionen skulle även kunna effektivisera för den enskilda plattformen genom att exempelvis teckna gruppörsäkringar, hantera klagomål från konsumenter et cetera. Genom dessa regleringar skapas en möjlighet för samhället att ställa större krav gentemot plattformar.<sup>154</sup>

En annan fråga som institutionen skulle kunna behandla är flexibilitet för enskilda tjänsteleverantörer. Som nämnts tidigare i uppsatsen finns det ett problem med att plattformarnas betygssystem enbart gäller för den specifika plattformen. Meningen med betygssystem är att skapa tillit mellan transaktionsparterna. Emellertid är det ofta enbart tjänsteleverantören som betygsätts och detta kan drabba den enskilda tjänsteleverantören särskilt hårt. Det kan vara i form av att avstängning från plattformen, vilket i princip är en uppsägning eller att ett eventuellt byte av plattform blir svårt eftersom

---

<sup>152</sup> Söderqvist 2016, s.101-105.

<sup>153</sup> Ibid.

<sup>154</sup> Ibid.

det digitala ryktet ännu en gång måste byggas upp. En gemensam standard för betygssystemen skulle innebära att det blir lättare för den enskilda tjänsteleverantören att byta jobb. Det skulle också innebära att nya plattformar minskar sina kostnader eftersom rekryteringen av tjänsteleverantörer skulle förenklas.<sup>155</sup>

En aspekt som också tas upp är hur plattformens utformning påverkar synen på utövarna. Det är därför av vikt att utövarna kommer till tals och att det är tydligt för användarna vem som står bakom tjänsten som ska utföras. Riktlinjer för hur designen bäst ska se ut kan arbetas fram i samförstånd. Genom att använda sig av den svenska partsmodellen slipper plattformarna föra en dialog om det här med alla tjänsteleverantörer utan enbart med förtroendevalda som för deras talan.<sup>156</sup>

Slutligen ska det nämnas att även kundernas beställningsvilja bör öka ifall certifiering införs. Detta genom att kunden får dels veta att plattformen använder sig av rimliga villkor för sina tjänsteleverantörer, dels genom vetenskapen att exempelvis veta vart eventuella klagomål kan riktas och till vem avgifter ska betalas.<sup>157</sup>

### **3.3 Jämförelse med uthyrning av arbetskraft**

För att bättre förstå hur en ny marknad kan komma att regleras är det av intresse att jämföra med tidigare lösningar för en annan marknad. I svensk debatt kom legaliseringen av uthyrning av arbetskraft att bli en het fråga under 90-talet. Den viktiga frågan för fackförbunden kom att bli hur de skulle agera gentemot legaliseringen. Skulle fackförbunden arbeta för reglering vilket skulle legitimera företeelsen eller skulle de arbeta för ett förbud? Fackförbunden kom dock till slut att arbeta för regleringslösningen och idag är 90 % av hela branschen kollektivavtalsanslutna.<sup>158</sup> Anledningen

---

<sup>155</sup> Ibid.

<sup>156</sup> Ibid.

<sup>157</sup> Ibid.

<sup>158</sup> Ibid, s. 82.

till att göra en jämförelse med uthyrning av arbetskraft är för att den likt plattformsekonomin består i ett trepartsförhållande: Uthyraren, den bemanningsanställda och kunden.

### 3.3.1 Historisk bakgrund

Under 90-talets början legaliserades uthyrning av arbetskraft efter att ha varit förbjudet i över 50 år. Legaliseringen skedde efter en översyn av arbetsförmedlingssystemet under 80-talet som gjordes i syfte att bättra matchningar mellan vakanser och arbetssökande. Även om avregleringen infördes med en rad begränsningar möttes legaliseringen av kritik från fackligt håll som menade att avregleringen var obetänksam och riskerade segregera arbetsmarknaden. Regeringen menade att regelverket var tillräckligt och sade att det var upp till parterna själva att vidare reglera förhållandet på arbetsmarknaden. Efter ett regeringsskifte 1994 inleddes en utredning som föreslog en statlig auktorisation av privata uthyrningsföretag, förbud mot visstidsanställning samt att bemanningsanställda i största mån skulle ha samma villkor som andra på arbetsmarknaden. Emellertid framhävde regeringen än en gång att primärt bör parterna själva komma överens om detta.<sup>159</sup>

Anledningen till att en avreglering överhuvudtaget kunde ske var för att skälen bakom förbud mot privat uthyrning inte längre ansågs relevanta. Det första skälet var missförhållande för arbetstagare som rådde, vilket utredarna till förarbeten till lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft<sup>160</sup> bemöter med att situationen har avsevärt förbättrats. Det har vuxit fram en stark facklig organisation och en rad arbetsrättsliga skyddslagar till garanti för att missförhållande stävjas. Det andra skälet till förbud var den komplexitet i regleringen bättre hanteras av så få händer som möjligt. Även detta skäl anses inte vara relevant längre då det innebär att

---

<sup>159</sup> Söderqvist 2016, 82.

<sup>160</sup> Idag är lagen uppdelad i två.

tillgängliga resurser begränsas endast till den av staten finansierade organisation. <sup>161</sup>

Trots fortsatt motstånd från vissa fackföreningar började förhandlingar ta vid för att försöka lösa exempelvis problem med uppdragslös lön och även bemanningsföretag själva försökte förhandla fram en lösning istället för att invänta en statlig reglering. Det viktigaste avtalet som kom till var avtalen mellan Handelsmannatjänsteförbundet och Handels arbetsgivarorganisation. Detta avtal kom att få stor betydelse för att flera parter satte sig ner vid förhandlingsbordet. I och med att detta skedde blev heller aldrig regeringens tidigare förslag om statlig auktorisation aktuellt eftersom parterna kommit överens sinsemellan. <sup>162</sup>

### **3.3.2 Kort om uthyrning av arbetskraft**

Uthyrning av arbetskraft regleras i lag (2012:854) om uthyrning av arbetskraft. I den stadgas bland annat skyldigheter för bemanningsföretaget respektive kundföretaget. För bemanningsföretaget finns det en skyldighet att tillförsäkra sin anställd samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om han eller hon vore anställd i kundföretaget. Vidare får bemanningsföretaget inte hindra den anställda från att ta anställning på kundföretaget som den utfört en tjänst för eller ta betalt för att den anställda ska få jobba på kundföretaget. <sup>163</sup>

Kundföretaget kommer ha kontroll över och arbetsleda den uthyrde, men i övrigt är det inga större skyldigheter annat än att ge den uthyrde tillgång till lokaler samt informera om nyanställningar. <sup>164</sup>

Utöver nämnda lagrum finns det en rad kollektivavtal slutna mellan bemanningsföretag och fackorganisationer. Ett sådant kollektivavtal är avtalet mellan LO-förbunden och Bemanningsföretagen. I den regleras

---

<sup>161</sup> SOU 1992:116, s.31.

<sup>162</sup> Söderqvist 2016, s.82 f.

<sup>163</sup> Lag (2012:854) om uthyrning av arbetskraft § 1, § 6, § 9 och § 10.

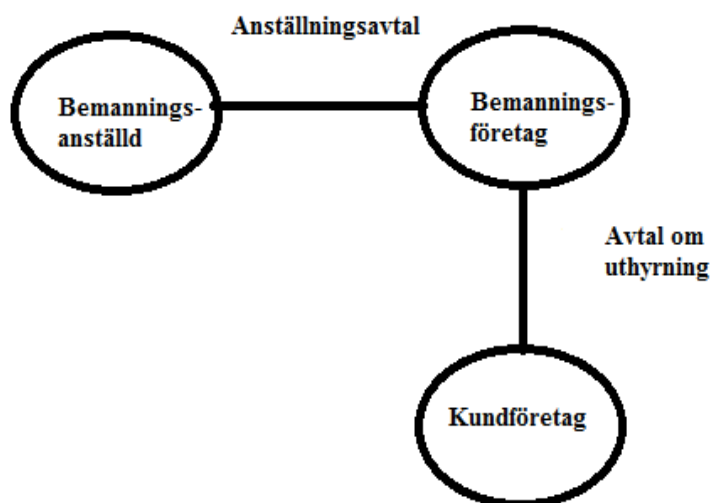
<sup>164</sup> Ibid § 11 § 12.



bland annat rätten till ersättning även ifall den anställda inte står under något uppdrag. Innan detta inkorporerades i kollektivavtal var den anställda hänvisad till att arbetslöshetsstöd, vilket innebar att samhället fick stå för kostnaden.<sup>165</sup>

### 3.3.3 Plattformsarbete och uthyrning av arbetskraft – modelljämförelse

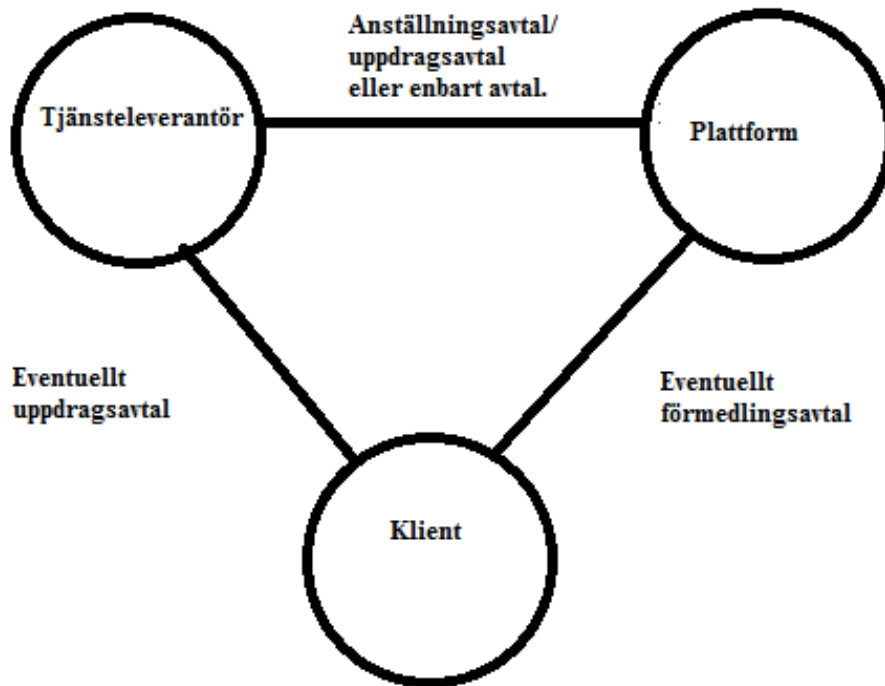
Det råder alltså en skillnad i hur förhållandet mellan parterna ser ut för bemanningsanställda respektive tjänsteleverantörer. Detta kan bäst illustreras enligt följande modeller:



166

<sup>165</sup> Kollektivtal Bemanning med LO-förbunden 2015; Söderqvist 2016, s.83.

<sup>166</sup> Lag (2012:854) om uthyrning av arbetskraft § 1.



167

Som vi ser i den första modellen råder det ett avtalsförhållande mellan den bemanningsanställda och bemanningsföretaget samt ett avtal om uthyrning mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. Oftast råder det inget avtal mellan den bemanningsanställda och kundföretaget. Det kan ske att den bemanningsanställda får anställning via kundföretaget efter utförd tjänst.<sup>168</sup>

I den andra modellen blir det dock aningen mer komplext. Plattformarbete kan nämligen organiseras på väldigt olika sätt. Mellan tjänsteleverantören och plattformen kan det existera tre olika typer av avtal. De två första är de klassiska anställningsavtal och uppdragsavtal. Det sista alternativet med enbart avtal kan exempelvis handla om att tjänsteleverantören åtar sig att ge plattformen korrekt och uppdaterad information om sig själv. Mellan plattformen och klienten kan det råda ett förmedlingsavtal. Det kan även vara avtal kring hur betalning ska ske eller hur urvalet av tjänsteleverantörer görs. Slutligen kan det även finnas ett uppdragsavtal mellan

<sup>167</sup> Prassl och Rissak 2016, s.10 ff.

<sup>168</sup> Lag (2012:854) om uthyrning av arbetskraft.

tjänsteleverantören och klienten. Dessa avtal brukar dock vara av väldigt kort karaktär och oftast har plattformen någon form av inflytande också.<sup>169</sup>

### 3.4 Framtiden för plattformsarbete

I detta avslutande avsnitt presenteras tankar om framtiden för plattformsarbete. Först och främst kan plattformsarbete beskrivas som ett tveeggat svärd för plattformsarbetaren. Å ena sidan kan det avsevärt förbättra livet genom flexibla arbetstider, men å andra sidan finns det plattformsarbete som betalar väldigt låga löner. Den skapar en global marknad och i områden som stagnerar ekonomiskt finns en chans för nya möjligheter till jobb. Samtidigt är många av dess jobb utan något socialt skydd.<sup>170</sup>

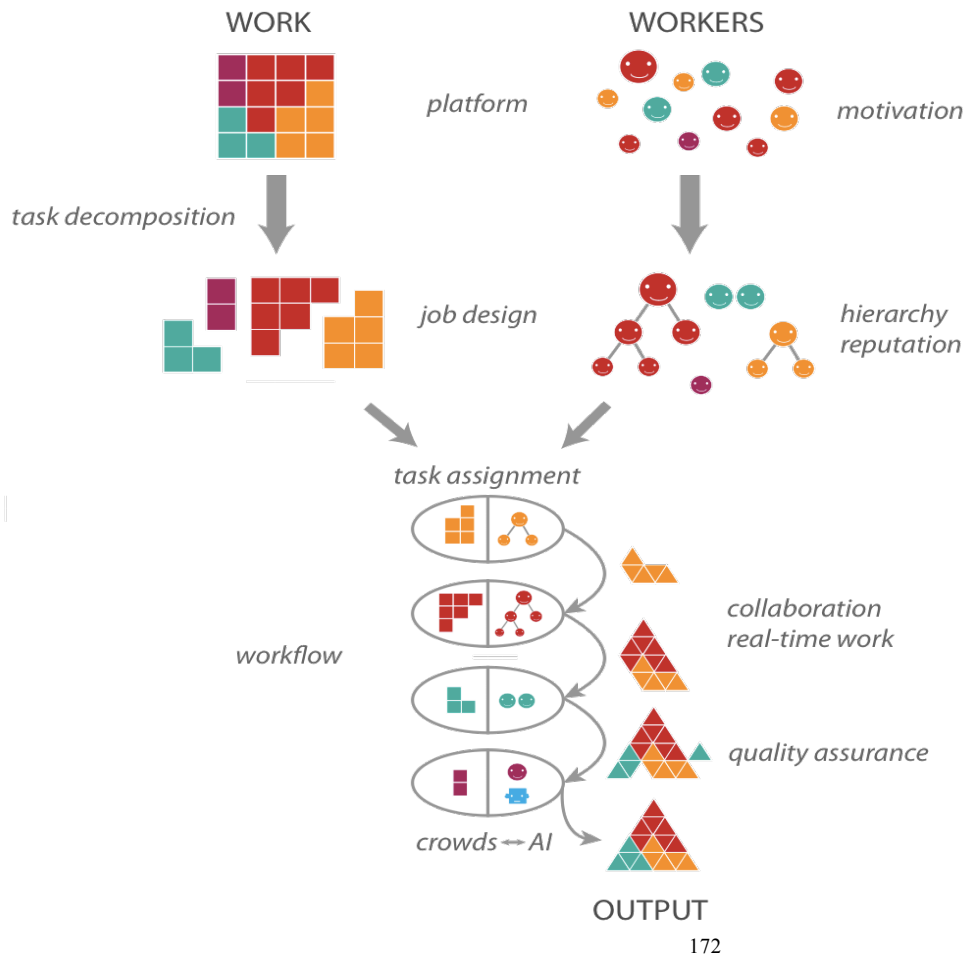
I ett arbete<sup>171</sup> av några amerikanska professorer diskuteras vad framtidens plattformar bör ha i åtanke när jobb konstrueras. Arbetet fokuserar på plattformsarbete som sker online. Tankarna som presenteras i arbetet handlar inte om reglering utan behandlar snarare komplexiteten med teknik och hur det kan lösas såväl socialt som tekniskt. Professorerna kommer fram till i huvudsak två olika typer av hänsyn som måste göras för att skapa jobb som vi kan vara stolta över. Först och främst bör arbetarna på plattformarna visas hänsyn i form av motivation, feedback och att de får betalt. Detta kan ske genom bättre system för digitalt rykte, bättre kommunikation med klienter samt något form av motivationssystem. Hänsyn bör även tas till klienter i form av exempelvis kvalitetskontroll, koordination och god uppdelning av uppdrag. Med allt detta i åtanke arbetar de fram den här modellen:

---

<sup>169</sup> Prassl och Rissak s.10 ff.

<sup>170</sup> Kitter, Jefferson, Bernstein 2013 m.fl.

<sup>171</sup> Ibid.



Plattformen får in uppdrag som sammankopplas med arbetare. Innan uppdragen fördelas bör uppdragen delas upp i mindre delar. Arbetarna ska vara motiverade och fördelningen av uppdrag ska ske genom en slags hierarkisk ordning (denna ordning kan med fördel ske via digitalt rykte). När uppdragen tilldelats är det viktigt att under arbetets gång att tjänsteleverantörerna kommunicerar med varandra. Vidare bör AI guida och kanske även guida arbetarna genom uppdraget. Slutligen bör en kvalitetskontroll göras av varje enskild tjänsteleverantörs arbete göras för att säkerställa en högkvalitativ tjänst produceras.<sup>173</sup>

<sup>172</sup> Kitter, Jefferson, Bernstein m.fl.

<sup>173</sup> Ibid.

Arbetet förklarar vidare att enkla uppdrag som exempelvis textkorrigering bör istället inkorporeras i mer komplexa uppdrag som inte har någon redan förutbestämd lösning. Det kan handla om att vara med redan i stadiet av skrivandet av texten. Men även hur själva uppdragen fördelas bör närmare ses igenom. Ska plattformen fördela uppdragen eller ska det åligga plattformsarbetarna att finna uppdragen? Kanske bör det automatiseras mer för att spara tid och kostnader. Enligt en studie som gjordes för arbetet så vissa tjänsteleverantörer nämligen att det kunde ta en hel del energi att försöka finna uppdrag.<sup>174</sup>

En rad andra lösningar presenteras också i arbetet bland annat att vissa uppdrag borde bygga mer på samarbete än vad det gör idag. Plattformsarbete online brukar vara individuellt, när vissa komplexa uppdrag snarare bör göras av ett helt team. Arbetet går även in på resonemang om hur AI (artificiell intelligens) bör utvecklas till att förstå mänsklig intuition mer och hur systemet bättre kan samarbeta med människor.<sup>175</sup>

I steget med jobbdesign är det väldigt viktigt att jobba med att inte göra uppdragen alltför monotona eftersom det kan leda till att tjänsteleverantörerna inte presterar på sin högsta nivå och att han eller hon inte får utlopp för sin kreativitet.<sup>176</sup>

Arbetet avslutas med att presentera tre konkreta saker att jobba med för att försöka fånga upp allt ovanstående. Först och främst inför bättre möjlighet till karriärklättring. Idag ger plattformarna inte särskilt stor möjlighet till avancemang, vilket lätt kan leda till att tjänsteleverantörerna upplever tristess och ser jobbet som en återvändsgränd. Genom att införa karriärklättring i större mån skapas en miljö för lärande och motivation. Det andra är att jobba mycket med uppdragsdesign och kommunikation. Plattformen och klienterna måste jobba mycket med att göra det tydligt för

---

<sup>174</sup> Kitter, Jefferson, Bernstein m.fl.

<sup>175</sup> Ibid.

<sup>176</sup> Ibid.

tjänsteleverantören vad som eftersträvas. Det sista som plattformar borde jobba med handlar om att lärandet borde få en större roll. Inför exempelvis diplom som motivation för arbetaren att söka utveckla och förfinas sina kunskaper inom tekniska områden.<sup>177</sup>

Slutligen är det av vikt att prata lite om osäkerheten med plattformsarbete och dess framtid. Tekniska förändringar sker hela tiden och det gör att de tankar som presenterats om exempelvis olika former av regleringar kan komma bli obsolet. Synen på både arbetsgivaransvaret och arbetstagarbegreppet i plattformsekonomin kan komma att förändras och vissa former av plattformsarbete kanske till med och med förbjuds. Det går heller inte att utesluta att domstolar finner att det arbetsrättsliga ansvaret ligger på kundföretagen. Och exempelvis regleringen med en partsgemensam ägd institution bygger på att skapa kanaler för att samla plattformar och att det samtidigt faktiskt finns en vilja att göra detta.

---

<sup>177</sup> Kitter, Jefferson, Bernstein m.fl.

## 4. Avslutning/diskussion

Syftet med den här uppsatsen var att analysera plattformarbete i svensk kontext och se vad som talar för och emot att plattformarbetare borde betraktas som arbetstagare. Vidare var syftet med arbetet att se ifall det finns behov av reglering. Arbetet har dock inte helt uteslutit en internationell kontext och det finns allmängiltiga delar som är värda att diskutera.

Först och främst är det av vikt att diskutera plattformsekonomin och dess konsekvenser för arbetsrätten. Som vi kan se utmanar begreppet den traditionella synen på att en prestation endast tillkommer huvudmannen. Genom plattformsekonomin möjliggörs transaktioner som fler parter kan dra gagn av och det öppnar upp en outforskad marknad. Samtidigt innebär plattformsekonomin att kontrollen för huvudmannen inte är lika lätt att uppnå som för traditionella arbetsgivare. Plattformarna kan visserligen vara med i utformningen av kontrakt mellan tjänsteleverantör och klienter, eller förlita sig på betygssystem som vissa plattformar använder sig av. Dock arbetar oftast inte tjänsteleverantörerna direkt under plattformen, vilket gör att insynen inte är lika god som för exempelvis en arbetsgivare vars arbetare jobbar i hans eller hennes lokal.

Att i viss mån uppoffra kontrollen ger dock en rad fördelar i form av flexibilitet och minskade transaktionskostnader. Det möjliggör för plattformen att ha ett stort antal tjänsteleverantörer och därmed alltid ha någon redo. Och som nämnt ovan kan kontrollen behållas i viss mån genom att exempelvis använda sig av betygssystem.

Flexibiliteten ska dock även gälla för plattformarbetare. Och till viss mån finns det en flexibilitet i form av ingen arbetsskyldighet, rätt att bestämma sina egna arbetstider, rätt att neka uppdrag och att kombinera arbetet med exempelvis barnomsorg. Som vi kunde se genom arbetet finns det ändå inslag av så pass omfattande kontroll att flexibiliteten för tjänsteleverantören kan ifrågasättas. Lönerna kan exempelvis vara så pass låga att den enskilda

måste jobba väldigt långa dagar för att uppnå en rimlig inkomst. Vidare kan nekandet av uppdrag innebära att plattformarbetaren blir utesluten från plattformen. Detta har likheter med en uppsägning eftersom tjänsteleverantören då inte kan utannonsera sina tjänster. Att vissa plattformar tillåter kunder att dra tillbaka betalning och lämnar tjänsteleverantören utan betalning visar tydligt bristerna med vissa plattformsarbeten. Slutligen ska även här kommenteras betygssystemet av tjänsteleverantörerna, som jag ser en rad problem med. Dels hindrar det rörlighet eftersom betygssystemen inte är standardiserade och gäller enbart för den enskilda plattformen, dels finns det en överhängande risk att den enskilde tjänsteleverantören straffas för händelser bortom hans eller hennes kontroll.

När det då kommer till diskussionen om plattformarbetare kan anses vara arbetstagare eller inte är det viktigt att ha vissa delar klart för sig. I dagens läge betraktas plattformarbetare som egenföretagare/uppdragstagare av i princip alla plattformar. Även om nu arbetstagarbegreppet inte bestäms via parterna själva ska det poängteras att plattformarbetarna inte är organiserade idag och att driva en process kostar en hel del. Vidare finns det en stor diversitet mellan plattformarna, vilket gör att ett generellt uttalande om plattformarbetare är arbetstagare omöjligt kan göras.

Eftersom det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet bygger på en helhetsbedömning av alla föreliggande omständigheter i det konkreta fallet, presenterade jag omständigheter som beaktats av rättspraxis och hur de kan komma att bli relevanta för en plattformarbetare. Uppsatsen börjar dock med att diskutera grundläggande förutsättningar för att en arbetspresterande överhuvudtaget ska kunna anses vara en arbetstagare. Dessa grundläggande förutsättningar bör dock anses vara uppfyllda för den enskilda tjänsteleverantören.

Den första omständigheten som diskuteras är arbetsledning och kontroll. Som rättspraxis visade har den här omständigheten kommit att spela mindre



roll eftersom en hel del arbeten saknar ledning och kontroll, exempelvis arbete som utförs i hemmet eller på distans. Det finns dock inslag av kontroll för vissa plattformarbetare som nämnts ovan, särskilt för de som arbetar för transportplattformarna. Vidare finns det fall där kontrakten mellan tjänsteleverantören och klienten är så pass standardiserade att något utrymme för förhandlingen inte finns. Detta torde också anses vara ett slags uttryck för kontroll från plattformen.

Genomgående i uppsatsen poängteras den frihet som plattformarbetare har. Denna frihet gör att det vid första anblick kan tyckas som att det är självklart att plattformarbetare är uppdragstagare. Emellertid är det viktigt att, likt domstolarna gör i praxis, problematisera och se hur det rent faktiskt ser ut i det konkreta fallet. Exempelvis finns det oftast inga legala eller avtalsmässiga hinder för plattformarbetaren att ta andra jobb. Det förekommer dock att plattformarbetaren rent praktiskt inte kan ta några andra jobb.

Många av de omständigheter som redovisas för är också under förändring. Exempelvis kan ersättningens form komma att bli irrelevant vid arbetstagarbedömningen eftersom det numera finns arbetstagare som inte får månadslön. En del omständigheter är för närvarande inte relevanta för plattformarbetare, eftersom det fortfarande råder osäkerhet i klassificeringen. Som exempel kan nämnas kollektivavtal, som endast får slutas mellan företrädare för arbetstagare och arbetsgivare. Det finns undantag för beroende uppdragstagare, men även där måste en bedömning göras.

Innan frågeställningen om reglering diskuteras ska även kort det unionsrättsliga begreppet av arbetstagare kommenteras. Även om Sverige inte är bundna av Europeiska kommissionens meddelande vid tolkning av det nationella arbetstagarbegreppet finns det delar som är relevanta för det svenska arbetstagarbegreppet. Exempelvis kan möjligheten för

tjänsteleverantören att förhandla och fritt välja tjänster bli relevant i bedömning om det förekommer någon underordning.

Sammanfattningsvis besvarar jag frågeställningen med vad som talar för respektive emot att plattformsarbetare är arbetstagare att det är upp till domstolarna att närmare avgöra. Branscherna som tjänsteleverantörerna verkar i skiljer sig åt väldigt mycket och plattformsekonomin medför nya dilemman för domstolarna att ta hänsyn till.

Vad gäller regleringen av plattformsarbetare kan det konstateras att det inte idag finns någon specifik reglering i Sverige. Vidare nämner den Europeiska kommissionen att de ser positivt på delningsekonomin framfart, men säger även att nuvarande regelverk kan antingen kringgås eller stjälpa innovationen inom plattformsekonomin.

Innan jag diskuterar de enskilda förslag till reglering som lagts fram är det av vikt att kommentera Westregårds och Miltons artikel. Det kan nämligen finnas ett problem med lösningar som bygger på att organisera plattformsarbetarna. Som nämnts i uppsatsen finns det i svensk lagstiftning en möjlighet att organisera arbetstagare samt beroende uppdragstagare. Därmed kan plattformsarbetare som inte anses vara arbetstagare eventuellt falla under kategorin beroende uppdragstagare. Emellertid finns det en risk att det svenska begreppet beroende uppdragstagare kan anses vara för brett unionsrättsligt och att en organisering eventuellt kan anses strida mot konkurrenslagar. Det är därför av vikt att det klargörs om och hur beroende uppdragstagare kan organisera sig.

Det första förslaget som presenterades var Woskows förslag om en central branschorganisation som genom självreglering söker att förbättra marknaden för alla parter. Förslaget liknar Unionens förslag, men med skillnaden att det inte sker via kollektivavtal och att den är riktad till plattformarna. Den här lösningen bygger också till stor del på frivillighet,

vilket kan leda till att plattformar som fortsatt vill betala ut låga löner inte söker sig till en sådan branschorganisation.

Det andra förslaget är att införa så kallade oberoende arbetare. Jag ser dock, liksom kritiken som riktats mot det, en rad problem med den här typen av förslag. Nya kategorier skulle innebära ännu större svårigheter med att klassificera plattformsarbetare och precis som De Stefano säger är risken att tjänsteleverantörerna går miste rättigheter som faktiskt skulle tillförsäkrats dem. Det ska även poängteras att svensk rätt redan har beroende uppdragstagare som till viss del täcker upp Harris och Kruegers förslag.

Det sista förslaget som presenterades var Unionens, och handlar om att värna den svenska modellen med att reglera via kollektivavtal. Lösning med en partsgemensam ägd institution gör att alla parter får komma till tals, och jag tror liksom Unionen att den bättre skulle kunna hantera förändringar i plattformsarbete än lagstiftning. Liksom Woskows förslag bygger det på frivillighet, vilket kan innebära som sagt att plattformar som är nöjda med dagens system inte väljer att sluta kollektivavtal.

Jag valde även att göra en kort jämförelse med uthyrning av arbetskraft för att se hur den reglerades och se vilka dilemman nya marknader ställs inför. Efter legaliseringen av uthyrning av arbetskraft kom diskussionen från fackligt håll att handla om ifall det borde förbjudas eller regleras. Från lagstiftarnas håll fanns det en vilja att endast reglera ifall bemanningsföretagen och fackförbunden inte kunde komma överens. Vad parterna i plattformsekonomin kan lära sig från diskussionen kring uthyrning av arbetskraft är att försöka lösa det på egen hand först. Vidare finner jag det intressant hur lagstiftarna faktiskt tänkt över hur arbetsgivaransvaret ska fördelas mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. Att lagstifta om plattformsarbete liksom uthyrning av arbetskraft blir dock aningen komplicerat, eftersom partsförhållandena kan se ut på väldigt olika sätt.

Slutligen valde jag att diskutera kring framtiden för plattformsarbetare. Jag lyfte fram plattformsarbetare som arbetar online här för att den branschen utvecklas dagligen, och det ger också en bild av komplexiteten av plattformarbete. Plattformsarbetare som arbetar online riskerar också att få väldigt låg ersättning för sin prestation, och jag finner det upplyftande att det presenteras förslag för hur situation kan förbättras. Vidare är förslagen inte enbart utformade för tjänsteleverantören utan är till gagn för klienten också, eftersom en mer motiverad tjänsteleverantör presterar bättre.

Svaret på frågeställningen om det finns ett behov av reglering för plattformsarbetare är jakande. I uppsatsen blir det tydligt att det behövs för att tillförsäkra plattformarbetarna rimliga villkor. Hur regleringen ska ske är dock föremål för vidare diskussion. Det kan komma att behöva ske via lagstiftning ifall parterna i plattformsekonomin inte själva reglerar branschen. De förslag som presenterades är värt att vidare analysera.

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### OFFENTLIGT TRYCK

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

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

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

SOU 1992:116 *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft.*

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag.*

SOU 1994:141 *Arbetsrättsliga utredningar.*

SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*

SOU 2017:26 *Delningsekonomi På användarnas villkor.*

### ELEKTRONISKA KÄLLOR

De Groen Pieter, Willem och Maselli, Ilaria,” The impact of the Collaborative Economy on the Labour Market”, CEPS Special Report No.138,

[https://www.ceps.eu/system/files/SR138CollaborativeEconomy\\_0.pdf](https://www.ceps.eu/system/files/SR138CollaborativeEconomy_0.pdf)

(hämtad 2017-10-23).

de Stefano, Valerio, “The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’”, ILO, Geneva, 2016, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) (hämtad 2017-09-24).

Harris, Seth D och Krueger, Alan B, ” A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”, december 2015, The Hamilton Project,  
[http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf) (hämtad 2017-12-14).

Huws, Ursula och Joyce, Simon, Crowd working survey: Size of Sweden’s ‘Gig Economy’ revealed for the first time, mars 2016,  
<http://www.feps-europe.eu/en/publications/details/381> (hämtad 2017-10-24).

Huws, Ursula, Spencer, Neil H och Joyce, Simon, “Crowd work in Europe”, december 2016, <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/12/2016-12-Crowd-work-in-Europe.pdf> (hämtad 2017-10-05).

Kittur, Aniket, Nickerson, Jeffrey V, Bernstein, Michael S, Gerber, Elisabeth M, Shaw, Aaron, Zimmerman, John, Lease, Matthew och Horton, John J. “The Future of Crowd Work”, 2013,  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.296.7810&rep=rep1&type=pdf> (hämtad 2017-12-15).

Mandl, Irene, Curtareli, Maurizio, Riso, Sara, Vargas, Llave, Oscar och Gerogiannis, Elias, Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015,  
<https://www.eurofound.europa.eu/sv/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (hämtad 2017-11-22).

Prassl, Jeremias och Risak Martin, ”Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms or Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, 2016,  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2733003](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003) (hämtad 2017-11-10).

Ranchordás, Sofia, ” Does Sharing Mean Caring? Regulating Innovation in the Sharing Economy”, Minnesota Journal of Law, Volume 16, Issue 1, Article 9, 2015,  
<https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1356&context=mjlst> (hämtad 2017-11-25).

Söderqvist, Fredrik, *Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen*, Unionen, september 2016.  
[http://www.unionen.se/sites/default/files/plattformsekonomin\\_den\\_svenska\\_modellen.pdf](http://www.unionen.se/sites/default/files/plattformsekonomin_den_svenska_modellen.pdf) (hämtad 2017-10-25).

Westregård, Annamaria och Milton, Jonas, *Recent trends in collective bargaining structures in the Swedish model*, Conference paper, the 11th ILERA European Congress in Milan, Italy, 8-10 September 2016,  
[http://users.unimi.it/ileraeurope2016/wp-content/uploads/gravity\\_forms/1-0bf0a63ff09eb6c2235a1ac64e151639/2016/09/Westreg%C3%A5rdMiltonILERAMilanoeng.pdf](http://users.unimi.it/ileraeurope2016/wp-content/uploads/gravity_forms/1-0bf0a63ff09eb6c2235a1ac64e151639/2016/09/Westreg%C3%A5rdMiltonILERAMilanoeng.pdf) (hämtad 2017-11-24).

Woskko, Debbie, “Unlocking the sharing economy”, Gov Uk, mars 2014,  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/378291/bis-14-1227-unlocking-the-sharing-economy-an-independent-review.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/378291/bis-14-1227-unlocking-the-sharing-economy-an-independent-review.pdf) (hämtad 2017-12-04).

Zyskowskil, Kathryn, Morris Ringel, Meredith, Bigham, Jeffrey P, Gray, Mary L och Kane, Shane K, “Accessible Crowdwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities”, Microsoft, 2015, [https://www.microsoft.com/en-us/research/wp-content/uploads/2016/02/crowdwork\\_and\\_disability.pdf](https://www.microsoft.com/en-us/research/wp-content/uploads/2016/02/crowdwork_and_disability.pdf) (hämtad 2017-11-02).

Lunning Lars och Toijer Gudmund, kommentaren till LAS (1982:80), Zeteo. (hämtad 2017-11-05)

## Litteratur

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

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *Avtal: lärobok i allmän avtalsrätt*, 13:e upplaga, Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Adlercreutz, Axel och Nyström, Birgitta, *Labour law in Sweden*. International encyclopaedia for labour law and industrial relations, 2015, Kluwer.

Carboni, Megan, "A New Class of Worker for the Sharing Economy", *Richmond Journal of Law & Technology*, Vol. 22, No. 11, 2016, s. 1-56.

Dølvik, Jon Erik och Jesnes, Kristin, *Nordic labour markets and the sharing economy: Report from a pilot project*, Nordic councils of minister, 2017.

Kleineman, Jan, "Rättsdogmatisk metod", i: Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. upplaga, Studentlitteratur, Lund, 2013

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 4:e [rev.] upplaga, Iustus, Uppsala, 2016.

Sigeman, Tore och Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6:e upplaga [rev. och utök.], Norstedts juridik, Stockholm, 2017

## ARTIKLAR

Carlsson, Sven, "Så stora är Uber i Sverige", *Digital*, <https://digital.di.se/artikel/sa-stora-ar-uber-i-sverige> (hämtad 2017-11-22).



Grensman, Jenny "12 % svenskar i "Gig Economy", *Ingenjören* ,  
<http://www.ingenjoren.se/2016/03/21/12-procent-svenskar-i-gig-economy/>  
(hämtad 2017-10-25).

Jansson, Mattias, "Fortsatt kritik mot Ubertaxi", *Svtnyheter*,  
<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vast/fortsatt-kritik-mot-ubertaxi> (hämtad  
2017-12-12).

Jareborg, Nils, "Rättsdogmatik som vetenskap", *Svensk Juristtidning*, 2004,  
s. 1-10. (hämtad 2017-12-12).

Lambertz, Göran, "Nyttig och onyttig rättsvetenskap", *Svensk Juristtidning*,  
2004, s.261-277.

## Övrigt

*Kollektivavtal LO-förbunden med Bemanningföretagen*, 2015,  
[https://www.bemanningsforetagen.se/storage/ma/0a69049c8fee4932960c55950907bf10/e943f83036714b0ca32bd4a9fe752bb7/pdf/55D721571BC6FEF-BF417806AA76F99B2F87E3E7A/Bemanning arbetare 2017-2020.pdf](https://www.bemanningsforetagen.se/storage/ma/0a69049c8fee4932960c55950907bf10/e943f83036714b0ca32bd4a9fe752bb7/pdf/55D721571BC6FEF-BF417806AA76F99B2F87E3E7A/Bemanning%20arbetare%202017-2020.pdf)  
(hämtad 2017-12-15)

Sharingeconomyuk, <http://www.sharingeconomyuk.com> (hämtad 2017-12-02).

Tidyapp, <http://tidyapp.se/faq/?v=f003c44deab6> (hämtad 2017-10-07).

# Rättsfallsförteckning

AD 1977 nr 98

AD 1979 nr 155

AD 1980 nr 24

AD 1981 nr 71

AD 1982 nr 105

AD 1982 nr 134

AD 1983 nr 89

AD 1983 nr 159

AD 1987 nr 21

AD 1990 nr 116

AD 1994 nr 130

AD 1998 nr 11

AD 2005 nr 16

AD 2013 nr 92

NJA 1949 s.768

NJA 1973 s.501

RÅ 1987 ref 163

NJA 1996 s.331