

JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Elin Linnå

**När chefen är en app**  
- Hur det civilrättsliga arbetstagarbegreppet förhåller  
sig till arbete via digitala plattformar

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: Period 1 HT2018

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>3</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>5</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>6</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>7</b>
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställning	9
1.3 Avgränsningar och terminologi	9
1.4 Metod och material	13
1.5 Forskningsläge	15
1.6 Disposition	17
<b>2 DEN PLATTFORMSBASERADE ARBETSMARKNADEN</b>	<b>19</b>
2.1 Allmänt om plattformsekonomin och begreppsproblematiken	19
2.2 Omfattning och tillväxt	23
2.3 Plattformarbetets särskilda karaktär	27
2.4 Olika former av plattformarbete	30
2.5 Möjligheter och utmaningar	31
<b>3 DET CIVILRÄTTSLIGA ARBETSTAGARBEGREPPET OCH PLATTFORMSARBETE</b>	<b>39</b>
3.1 Arbestagarbegreppets gränsdragningsmetod	39
3.1.1 Grundläggande rekvisit	41
3.1.2 Kriterier vid helhetsbedömningen	42
3.2 Gränsdragningsmetoden och plattformarbete	47
3.3 Det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet och plattformarbete	51
3.4 Jämställda uppdragstagare och plattformarbete	55
3.5 Frågan om det behövs en ny kategori mellan arbetstagare och	

uppdragstagare	59
<b>4 AVSLUTANDE DISKUSSION</b>	<b>66</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>71</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>80</b>

# Summary

Work supplied through digital platforms is a new form of employment that has emerged in the course of digitalization. Platform work is part of a bigger ongoing structural shift, namely the flexibilisation of working life. This structural shift blurs out the distinction between an employee and a self-employed worker. The personal scope of Swedish labor law is defined by use of the notion of employee. This study aims to describe and analyze how the Swedish civil law notion of employee relates to platform work and by doing so find answers to whether the notion of employee could operate in a modern platform economy.

The notion of employee is not statutorily defined. Instead its content has been described and developed by the courts in case law, the legislator in preparatory works and the legal doctrine. In order to determine whether or not a specific person is an employee in Swedish labor law the court makes an overall assessment of the situation, taking all the relevant factors of the individual case into consideration. By using a legal-dogmatic method I conclude that the notion of employee could operate in the platform economy, despite the particular nature of platform work. My conclusion is that it is possible to assess the basic prerequisites in relation to platform work, and that, therefore, they do not cause any difficulties for the assessment of a person's status. The current method to determine whether or not a specific person is an employee is flexible in that the courts in the overall assessment take a large number of circumstances into consideration that are also weighted differently on a case-by-case basis. One of the advantages of the method is that it consists not only of an assessment of the contract, but also of the actual situation between the contract parties.

The complexity of classifying platform workers raises the question of how to apply the traditional method to distinguish a status of self-employed and employed in the platform economy. The level of control or influence that the digital platform exerts over the organization of work and working

conditions is considered to be of significant importance for how platform workers are to be classified. By the courts putting greater emphasis on the economic dependence of the worker could lead to an extension of the notion of employee and be of great importance for the classification of platform workers. There have been no court rulings pertaining to the employee status of individuals involved in platform work in Sweden. The significance of various additional assessment factors specific to the platform economy for the overall assessment remains to be seen.

# Sammanfattning

En ny anställningsform som växt fram i digitaliseringens fotspår är arbete som utförs via digitala plattformar. Plattformarbete är en del av en större pågående strukturell förändring, nämligen flexibiliseringen av arbetsmarknaden. Denna strukturella förändring gör att den nuvarande gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare suddas ut. Begreppet arbetstagare anger gränserna för arbetslagstiftningens tillämpningsområde i personligt hänseende. Denna uppsats syftar till att beskriva och analysera hur det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet förhåller sig till plattformarbete och på så sätt finna svar på om arbetstagarbegreppet fungerar i en modern plattformsekonomi.

Det finns ingen legaldefinition av arbetstagarbegreppet utan begreppet har utvecklats i rättspraxis, förarbeten och doktrin. För att avgöra om den arbetspresterande parten i ett enskilt fall är arbetstagare eller inte svensk rätt görs en helhetsbedömning utifrån samtliga relevanta omständigheter. Genom att använda den rättsdogmatiska metoden har jag kommit fram till att arbetstagarbegreppet fungerar i plattformsekonomi, trots plattformarbetets särskilda karaktär. Min slutsats är att det är möjligt att bedöma de grundläggande rekvisiten i relation till plattformarbete och att de därmed inte vållar några svårigheter för gränsdragningen. Den befintliga gränsdragningsmetoden är flexibel eftersom domstolarna vid helhetsbedömningen beaktar ett stort antal omständigheter som dessutom viktas olika från fall till fall. En fördel med metoden är att helhetsbedömningen inte bara utgår från avtalet, utan också från hur förhållandena faktiskt har gestaltat sig mellan avtalsparterna.

Svårigheten att klassificera plattformarbetare väcker frågan om hur den traditionella gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska tillämpas i plattformsekonomi. Vilken grad av kontroll plattformsföretagen har över organiseringen av arbetet och arbetsvillkoren anses vara avgörande

för hur plattformarbete ska klassificeras. Att tillmäta den arbetspresterande partens ekonomiska beroende ökad betydelse skulle kunna medföra en utvidgning av arbetstagarbegreppet och vara av stor betydelse för klassificeringen av plattformarbetare. I Sverige finns ännu inga domstolsavgöranden där en plattformarbetares rättsliga status prövats mot arbetstagarbegreppet. Vilken betydelse olika tillkommande bedömningskriterier specifika för plattformsekonomin får för den totala helhetsbedömningen återstår att se.

# Förord

Denna uppsats markerar slutet av min studietid i Lund. Jag vill tacka min handledare, Birgitta Nyström för samtliga kloka råd under arbetets gång. Jag vill även tacka min familj och vänner som alltid finns där och tror på mig. Ett särskilt tack vill jag rikta till mina föräldrar och mina syskon för deras stöd genom alla dessa år av studier, ni är fantastiska!

Tack Lund, staden som blivit mitt andra hem, för alla oförglömliga minnen.  
Nu väntar nya äventyr!

*Elin Linnå*

Lund den 7 januari 2019



# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ALI	Arbetslivsinstitutet
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
EU-kommissionen	Europeiska kommissionen
HD	Högsta domstolen
ILO	Internationella arbetsorganisationen
KOM	Dokument från Europeiska kommissionen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
NJA	Nytt juridiskt arkiv
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet spelar en viktig roll inom arbetsrätten, eftersom det anger de arbetsrättsliga lagarnas tillämpningsområde i personligt hänseende. Arbetsrätten reglerar endast förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare, däremot inte uppdragsavtal.<sup>1</sup> Till skillnad från uppdragsavtal som karaktäriseras av avtalsfrihet är de arbetsrättsliga reglerna i stor del tvingande till arbetstagarens förmån. Detta innebär att parterna inte kan kringgå de arbetsrättsliga reglerna genom att beteckna sitt avtal på ett annat sätt. Regleringen bygger på att arbetstagaren typiskt sett anses vara den i avtalet ekonomiskt och socialt underlägsna parten och därför bör tillförsäkras visst skydd i avtalsrelationen med arbetsgivaren. Arbetsrätten syftar till att återskapa en balans i anställningsförhållandet och skydda arbetstagare från de negativa följderna av olika marknadskrafter.<sup>2</sup>

Vidare har arbetstagarbegreppet stor betydelse för arbetsmarknadens parter möjlighet att reglera arbetstagarens arbetsvillkor genom kollektivavtal. Vad som gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras i Sverige inte bara genom det enskilda anställningsavtalet och lagstiftning utan också i stor utsträckning genom kollektivavtal som träffas mellan arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer. Från fackföreningshåll har arbetstagarbegreppet beskrivits som nyckeln till arbetstagarens sociala skydd.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Adlercreutz (1964), Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt, s. 16; Adlercreutz och Mulder (2013), Svensk arbetsrätt, s. 18.

<sup>2</sup> Källström och Malmberg (2016), Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten, s. 22f.; Ds 2002:56, s. 92f.

<sup>3</sup> Adlercreutz och Mulder (2013), s. 18; Westregård (2017), Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen, s. 319; Holke (2007), Ordning och reda med lagar och kollektivavtal, s. 3.

I strävan att ge alla löntagare ett arbetsrättsligt skydd gick arbetsrättens utveckling under 1990-talet i riktning mot ett enhetligt och mer vidsträckt arbetstagarbegrepp. De senaste tjugo åren har arbetsmarknaden blivit alltmer flexibel och de långvariga och traditionella anställningarna, som regelmässigt är bestämda och lokaliserade till en viss plats med fasta arbetstider och fulltidssysselsättning, har till viss del ersatts av mer lösa eller atypiska anställningsformer, såsom deltid, visstidsarbete, arbete genom bemanningsföretag, egenföretagande, frilans- och distansarbete.<sup>4</sup> En ny anställningsform som växt fram i digitaliseringens fotspår är plattformarbete, det vill säga arbete som utförs via intermediära, digitala plattformar. Allt fler yrkesgrupper övergår till att få sina arbetsuppgifter förmedlade via mobilappar och webbaserade plattformar.<sup>5</sup> Den nya plattformsbaserade arbetsmarknaden benämns ofta som plattformsekonomin och har blivit ett globalt fenomen.<sup>6</sup>

I takt med att intresset och möjligheterna med plattformsekonomin ökar, växer också antalet arbetsrättsliga frågor och utmaningar. Inte minst utmanar nya sätt att organisera arbete vår traditionella syn på centrala arbetsrättsliga begrepp som arbetstagare, arbetsgivare och arbetsplats. Plattformsekonomin betraktas som en del av en större och pågående strukturell förändring, nämligen flexibiliseringen av arbetsmarknaden. Denna strukturella förändring gör att den nuvarande gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare suddas ut. Detta kan resultera i osäkerhet beträffande vilka regler som gäller för plattformarbetare och vilket skydd de har. Vidare finns det en risk att gråzoner utnyttjas för att kringgå arbetsrättsliga skyddsregler.<sup>7</sup> Mot bakgrund av detta är det angeläget att undersöka hur det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet förhåller sig till plattformarbete.

---

<sup>4</sup> Ds 2002:56, s. 82; Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, KOM(2017) 797 slutlig, s. 1.

<sup>5</sup> Söderqvist (2016), Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen, s. 50.

<sup>6</sup> SOU 2017:24, s. 193ff.

<sup>7</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 2 och 11.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att beskriva och analysera hur det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet förhåller sig till arbete som utförs via digitala plattformar och på så sätt finna svar på om det traditionella arbetstagarbegreppet fungerar i en modern plattformsekonomi. För att uppfylla uppsatsens syfte ska följande frågeställningar besvaras:

1. Vad utmärker och definierar plattformsarbete samt vilka möjligheter och utmaningar innebär denna arbetsform för plattformsarbetare?
2. Vilken innebörd har arbetstagarbegreppet i svensk rätt och hur tillämpas den traditionella gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare i plattformsekonomin?
3. Finns det ett behov av att justera arbetstagarbegreppet med hänsyn till plattformsarbete?

## 1.3 Avgränsningar och terminologi

Uppsatsen är avgränsad till att beskriva och analysera arbete via digitala plattformar av den anledning att plattformsarbete är en ny och aktuell företeelse som varit uppmärksammas och omdiskuterad i samhällsdebatten de senaste åren.<sup>8</sup> Inledningsvis bör det framhållas att uppsatsen skiljer på begreppen plattformsarbete och plattformsekonomin eftersom plattformsekonomin tenderar att ha en bredare betydelse genom att beteckna den plattformsbaserade arbetsmarknaden i stort och inte endast arbetet som sker via digitala plattformar. Det finns dock inget enhetligt begrepp för att beteckna den plattformsbaserade arbetsmarknaden, utan en mängd olika begrepp används för att beskriva hela eller delar av samma fenomen. Utöver plattformsekonomi förekommer begrepp som delningsekonomi, gig-ekonomi, on-demand-ekonomi och crowdsourcing. För att undvika begreppsproblematiken, men även för att rikta fokus mot den centrala innovationen; den intermediära plattformen när den används som en

---

<sup>8</sup> Se exempelvis Söderqvist (2016); SOU 2017:24; SOU 2017:26; Martinsson (2017), Cykelbudet Carlos Gomes fick rätt mot Foodora.

mellanhand för att organisera arbete i någon form, används i denna uppsats fortsättningsvis begreppet plattformsekonomi för att beteckna den plattformsbaserade arbetsmarknaden.<sup>9</sup> I avsnitt 2.1 redogörs mer ingående för plattformsekonomi samt den begreppsproblematik som finns.

Vidare finns det många olika begrepp för att beskriva arbete som sker via digitala plattformar. Utöver begreppet plattformarbete är engelska lånord vanligt förekommande, såsom gig-arbete, crowdwork, work-on-demand och crowdsourcing. I det följande används det neutrala begreppet plattformarbete för att beskriva arbete som förmedlas via digitala plattformar.<sup>10</sup> Uppsatsen är inte begränsad till plattformarbete som förekommer i Sverige, utan analyserar hur plattformarbete generellt ser ut. Vidare är inte uppsatsen begränsad till någon specifik plattform utan uppsatsen syftar till att ge en övergripande bild av plattformarbete. Exempel på specifika plattformar kommer dock att ges när det anses vara av vikt för framställningen. Plattformarbete kan se ut på mycket olika sätt. Av avgränsningsskäl går det inte i detalj att redogöra för alla former av plattformarbete som finns, utan jag har valt att behandla ”crowdwork” och ”work on-demand via apps”.<sup>11</sup> Vad dessa former av plattformarbete innebär redogörs för i avsnitt 2.4.

Under arbetets gång har jag insett att det är oklart huruvida plattformar som förmedlar bostäder, såsom Airbnb, ska omfattas av begreppet plattformarbete. Airbnb nämns i de flesta studier om plattformarbete men enligt Eurofound, EU:s institut för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, definition av plattformarbete omfattas inte sådana bostadsförmedlande plattformar.<sup>12</sup> Med hänsyn till det oklara läget har jag

---

<sup>9</sup> Söderqvist (2016), s.19ff.

<sup>10</sup> Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, s. 9; Sjöberg, Digital Age – Employment and working conditions of selected types of platform work, s. 4.

<sup>11</sup> SOU 2017:24, s. 197; De Stefano (2016), “The rise of the “just-in-time workforce”: Ondemand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”, s. 2f.

<sup>12</sup> Eurofound (2018), s. 9.

valt att inte ta ställning i denna fråga. En närmare beskrivning av vad som ingår i plattformsarbete ges i avsnitt 2.3.

Vidare används begreppen plattform, plattformsarbetare och användare för att beskriva de aktörer som ingår i det trepartsförhållande som kännetecknar plattformsekonomin. Begreppet plattform betecknar den digitala plattform som används som mellanhand för att föra samman plattformsarbetare och användare – den som utför arbetet och den som använder tjänsterna – och möjliggöra en transaktion mellan dem.<sup>13</sup> Begreppet plattformsarbetare används en del i media,<sup>14</sup> det ska dock inte ses som att jag tar ställning i frågan huruvida plattformsarbetare är arbetstagare eller uppdragstagare.

Utöver begreppet plattformsarbetare används också begreppet arbetspresterande för att beskriva den som utför arbete via en plattform. Begreppet den arbetspresterande parten används ofta för att beskriva den part som ska utföra arbete i ett ospecificerat arbetsavtal. I ett ospecificerat arbetsavtal används vidare begreppet huvudmannen för att beteckna den arbetspresterandes motpart. Arbetsavtal är ett samlingsbegrepp för avtal om utförande av arbete. I svensk rätt brukar arbetsavtal delas in i två huvudkategorier, anställningsavtal och uppdragsavtal. Parterna i dessa avtal benämns arbetstagare och arbetsgivare respektive uppdragstagare och uppdragsgivare.<sup>15</sup> Sverige har liksom många andra länder ett binärt arbetsrättsligt system, det vill säga den arbetspresterande definieras antingen som anställd (arbetstagare) eller egenföretagare (uppdragstagare). Begreppet egenföretagare är dock inte synonymt med uppdragstagare eftersom en egenföretagare kan bedriva näringsverksamhet av vilket slag som helst utan att det avser utförande av arbete. Med egenföretagare avses i det följande en arbetspresterande som har en enskild firma eller som är ensam ägare i ett aktiebolag.<sup>16</sup> I avsnitt 3.1.2 redogörs närmare för skillnaden mellan de olika arbetsavtalen.

---

<sup>13</sup> Westregård (2017), s. 319; Söderqvist (2016), s. 21.

<sup>14</sup> Grensman (2016), 12 % svenskar i “Gig Economy”.

<sup>15</sup> Adlercreutz och Mulder (2013), s. 18; Källström och Malmberg (2016), s. 23.

<sup>16</sup> Ds 2002:56, s. 81; Westregård (2017), s. 324.

Vilken aktör i plattformsekonomin som är att anse som arbetsgivare behandlas inte ingående uppsatsen. Anledningen till denna avgränsning är att uppsatsen tar sikte på begreppet arbetstagare. Däremot förs en kort diskussion i avsnitt 3.2 om det är plattformsarbetarens förhållande till plattformen eller till användaren som ska bedömas. Som framkommer i uppsatsen gör plattformsarbetets heterogena karaktär det svårt att definitivt säga vem som är arbetsgivare. Om en plattform kan anses vara en arbetsgivare behandlas dock indirekt i avsnitt 3.3. Definitionen av arbetsgivarbegreppet knyts nämligen ofta till arbetstagarbegreppet genom att det speglar detta istället för att ges en egen definition.<sup>17</sup>

Huruvida plattformsarbetare bör tillåtas att fackligt organisera sig och förhandla kollektivt om arbetsvillkor och löner är en annan viktig fråga i debatten om plattformsarbete. Av avgränsningsskäl redogör uppsatsen inte ingående för facklig organisering och kollektivavtal i plattformsekonomin. Uppsatsen uppmärksammar dock att tolkningen av arbetstagarbegreppet har stor betydelse för arbetsmarknadens parter möjlighet att reglera plattformarbetares arbetsvillkor genom kollektivavtal.

Även om uppsatsens syfte är att utforska det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet redogörs även kort för det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet i avsnitt 3.3. I ett meddelande från Europeiska kommissionen<sup>18</sup> om plattformsekonomin samt i ett förslag till ett nytt direktiv om tydligare och mer förutsägbara arbetsvillkor inom EU diskuteras nämligen begreppet arbetstagare i samband med plattformsarbete.<sup>19</sup> Arbetstagarbegreppet som används inom skatterätten och socialförsäkringsrätten avgränsas bort.

---

<sup>17</sup> Westregård (2017), s. 323.

<sup>18</sup> I det följande EU-kommissionen.

<sup>19</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig; Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, KOM(2017) 797 slutlig.

Som framkommit skiljer svensk rätt på anställningsavtal och uppdragsavtal. Det diskuteras dock, särskilt ute i Europa, med hänsyn till plattformarbete om det finns ett behov av att införa en tredje grupp, en mellangrupp mellan arbetstagare och uppdragstagare. I svensk rätt kompletteras arbetstagarbegreppet av en mellangrupp som benämns jämställda uppdragstagare och regleras i lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580).<sup>20</sup> Mot bakgrund av detta diskuteras plattformarbete även i relation till begreppet jämställda uppdragstagare i uppsatsen.

## 1.4 Metod och material

Vid författandet av denna uppsats har jag använt mig av den klassiska rättsdogmatiska metoden då utgångspunkten är att fastställa och redogöra för gällande rätt utifrån de allmänt accepterade rättskällorna lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och juridisk doktrin.<sup>21</sup> Rättskällevärdet och dess prioriteringsordning har således utgjort grunden för uppsatsen. Professor Peczenik beskriver rättskällorna som sådant material som ska, bör och får beaktas. Högst upp i hierarkin över rättskällor återfinns lagtext och utgör således en källa som i första hand ska beaktas. Därefter kommer rättspraxis, förarbeten och vissa rättsliga principer i hierarkin. De utgör sådana källor som bör beaktas. När dessa rättskällor inte ger vägledning får svar sökas i juridisk doktrin samt övriga rättskällor.<sup>22</sup>

Nästkommande kapitel redogör för plattformsekonomin. Det finns inga definitioner av begreppen plattformsekonomi och plattformarbete i svensk arbetsrätt eller någon separat lagstiftning för att reglera arbetsförhållandena vid plattformarbete i Sverige att utgå från. Det material som används i uppsatsen för att beskriva och analysera plattformsekonomin och plattformarbete är till stor del arbetsrättsliga betänkanden, artiklar och rapporter. Vidare används undersökningar om plattformsekonomin omfattning och tillväxt för att belysa plattformsekonomin utökade roll i

---

<sup>20</sup> I det följande MBL.

<sup>21</sup> Kleineman (2013), Juridisk metodlära, s. 21.

<sup>22</sup> Peczenik (1980), Juridikens metodproblem: rättskällevärdet och lagtolkning, s. 49ff.; Peczenik (1995), Juridikens teori och metod: en introduktion till allmän rättslära, s. 35ff.



samhället. Uppsatsen är inte avgränsad till plattformarbete som förekommer i Sverige, varför såväl svenska som utländska rättskällor används. En av rapporterna som används är Unionens rapport *Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen*. Eftersom Unionen är en arbetstagarorganisation kan det finnas politiska syften bakom rapporten. Den används därmed inte för att beskriva gällande rätt, utan för att beskriva plattformsekonomin och för att redogöra för Unionens förslag om hur plattformsekonomin skulle kunna utvecklas som en del av den svenska partsmodellen.

Uppsatsens tredje kapitel inleds med en redogörelse för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Det finns ingen definition av begreppet arbetstagarare i den arbetsrättsliga lagstiftningen utan begreppet har utvecklats i rättspraxis och förarbeten samt diskuterats och utretts i doktrin.<sup>23</sup> Dessa källor är därför viktiga för uppsatsens beskrivning av arbetstagarbegreppet. Professor Axel Adlercreutz är den som mest ingående inom svensk doktrin redogjort för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Adlercreutzs monografi *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt* från 1964 har fått stor betydelse för såväl svensk som europeisk arbetsrätt. För att fastställa den närmare innebörden av arbetstagarbegreppet har Adlercreutzs *Arbetstagarbegreppet* därmed varit utgångspunkten. För att ge en mer detaljerad beskrivning av de grundläggande rekvisiten och bedömningskriterierna används rättspraxis, departementsserien *Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56) och doktrin av Adlercreutz och Mulder (2013), Källström och Malmberg (2016), Lunning och Toijer (2016) samt Sigeman och Sjödin (2017).

Vid analysen av hur arbetstagarbegreppet förhåller sig till plattformarbete utgör framförallt betänkandet *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* (SOU 2017:24) och Ds 2002:56, EU-kommissionens meddelande *Europeisk agenda för delningsekonomin* och

---

<sup>23</sup> Källström och Malmberg (2016), s. 24ff.; Adlercreutz och Mulder (2013), s. 59.

doktrin viktiga källor. Annamaria Westregård är docent vid Lunds universitet och forskar bland annat om plattformsekonomin. Hennes artikel *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen* används dels för att beskriva plattformsekonomin, och dels för att diskutera hur begreppen arbetstagare och jämställda uppdragstagare förhåller sig till plattformsarbete. Analysen återfinns inte på ett ställe i uppsatsen eller under en egen rubrik, utan den sker i flera steg i uppsatsen och visar sig i de bearbetade resultaten som redovisas.

## 1.5 Forskningsläge

Hur arbetstagarbegreppet förhåller sig till arbetslivets flexibilisering utreddes senast i Ds 2002:56. I utredningen konstaterades att inga så allvarliga problem framkommit vilka skulle motivera lagstiftningsingrepp beträffande arbetstagarbegreppet. Det framhölls dock att det fanns vissa förutsebarhetsbrister med det befintliga arbetstagarbegreppet, men att en legaldefinition inte skulle leda till större förutsebarhet. Vidare sågs det som naturligt att kriterierna vilka enligt rättspraxis anses tala för respektive emot att det föreligger ett anställningsförhållande påverkas av de förändringar som sker på arbetsmarknaden. Att närmare ange vilka kriterier som måste vara uppfyllda för att en arbetspresterande part ska anses som arbetstagare sågs som en central roll för domstolarna rättstillämpningen.<sup>24</sup>

I och med att plattformsarbete är en relativt ny arbetsform har frågan om hur arbetstagarbegreppet förhåller sig till plattformsarbete ännu inte varit föremål för någon statlig utredning. Frågan har dock uppmärksammats i SOU 2017:24. Där framhålls att gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare är högst otydlig när det gäller plattformsarbete och därför utgör en tydlig utmaning. Som en central del av hur arbete via digitala plattformar ska klassificeras framhålls frågan om plattformsföretagens

---

<sup>24</sup> Ds 2002:56, s. 5f.

kontroll över de tjänster som erbjuds.<sup>25</sup> Vidare finns ännu inga domstolsavgöranden i Sverige där en plattformarbetares rättsliga status prövats mot arbetstagarbegreppet. Det saknas således vägledning i rättspraxis om hur den traditionella gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska tillämpas i plattformsekonomin.<sup>26</sup>

I doktrinen har arbetstagarbegreppets förhållande plattformarbete varit föremål för forskning i viss mån, men är ett relativt outforskat område, åtminstone i svensk kontext. I en artikel om kollektivavtalsmodellen och plattformsekonomin har Westregård bidragit en del till forskningen genom att redogöra för arbetstagarbegreppet och dess förhållande till plattformarbete.<sup>27</sup> För att få svar på hur digitalisering och robotisering, atypiska anställningar och egenföretagare samt nya plattformsbaserade företag påverkar arbetsrätten och arbetsmiljön i Norden inleddes 2018 ett stort samnordiskt forskningsprojekt som ska pågå fram till 2020. Projektet är finansierat av Nordiska ministerrådet och riktar bland annat fokus på arbetstagarbegreppet och hur det förhåller sig till plattformarbete.<sup>28</sup>

På EU-rättslig nivå har EU-kommissionen i meddelandet *Europeisk agenda för delningsekonomin* gett viss vägledning om hur den traditionella gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska tillämpas i plattformsekonomin.<sup>29</sup> Plattformarbetarnas rättsliga status har även uppmärksamats i en rapport av Eurofound samt i ett förslag till ett nytt direktiv om tydligare och mer förutsägbara arbetsvillkor inom EU.<sup>30</sup> På det internationella planet finns en del forskning på området. Exempelvis har

---

<sup>25</sup> SOU 2017:24, s. 209f. 222f.

<sup>26</sup> Sjöberg (2018), s. 10.

<sup>27</sup> Westregård (2017).

<sup>28</sup> Söderqvist (2018), Forskare utreder framtidens arbetsliv.

<sup>29</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 11f.

<sup>30</sup> Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, KOM(2017) 797 slutlig, s. 1ff.

arbetsrättsforskarna Jeremias Prassl, Martin Risak och Valerio de Stefano skrivit om plattformarbete och dess påverkan på arbetsrätten.<sup>31</sup>

I relation till det befintliga forskningsläget bidrar denna uppsats med en analys av hur det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet i stora drag förhåller sig till plattformarbete. Vidare ger uppsatsen en övergripande bild av plattformsekonomin och hur plattformarbetarnas arbetsrättsliga situation ser ut. Min bedömning är det behövs mer forskning för detta område och att lagstiftarna närmare bör utreda plattformsekonomin påverkan på arbetsrätten och om arbetstagarbegreppet eventuellt behöver justeras. Med denna uppsats hoppas jag väcka ett intresse för vidare forskning.

## 1.6 Disposition

Uppsatsen består av fyra kapitel. Det andra kapitlet syftar till att ge en djupare förståelse för plattformsekonomin och de möjligheter och utmaningar som plattformsekonomin ger upphov till. Kapitlet inleds med en allmän beskrivning av vad plattformsekonomin innebär samt den begreppsproblematik som finns beträffande arbete via digitala plattformar. Därefter i avsnitt 2.2-4 redogörs för plattformsekonomin omfattning och tillväxt, plattformarbetets särskilda karaktär samt olika former av plattformarbete. Vidare i avsnitt 2.5 beskrivs de möjligheter och utmaningar som plattformsekonomin skapar för såväl enskilda individer och företag som för samhället i stort. Fokus ligger här på de möjligheter och utmaningar som plattformarbete skapar för plattformarbetare.

I tredje kapitlet redogörs för arbetstagarbegreppet och hur det förhåller sig till plattformarbete. Framställningen inleds med en beskrivning av grunderna för den gränsdragningsmetod som domstolarna använder för att avgöra om en arbetspresterande part är att anse som arbetstagar eller inte. I avsnitt 3.1.1 och 3.1.2 redogörs för gränsdragningsmetodens grundläggande rekvisit och de kriterier som beaktas vid helhetsbedömningen. Därefter i

---

<sup>31</sup> Prassl och Risak (2016), Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms or Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork; De Stefano (2016).

avsnitt 3.2 diskuteras hur gränsdragningsmetoden förhåller sig till plattformarbete och i avsnitt 3.3 redogörs för det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet och EU:s syn på plattformarbete. I avsnitt 3.4 diskuteras betydelsen av begreppet jämställda uppdragstagare i relation till plattformarbete. Avslutningsvis i avsnitt 3.5 redogörs för frågan om att införa en mellankategori i svensk rätt. I fjärde och sista kapitlet avslutas uppsatsen med en diskussion av mina slutsatser.

## 2 Den plattformsbaserade arbetsmarknaden

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

### 2.1 Allmänt om plattformsekonomin och begreppsproblematiken

En kombination av faktorer såsom utveckling och applikation av digital teknik, globaliseringens förändringskraft, nya affärsmodeller och ökande krav på flexibilitet i arbetslivet har accelererat framväxten av en ny decentraliserad arbetsmarknad där intermediära, digitala plattformar används för att organisera arbete.<sup>32</sup> Ett samlingsbegrepp som ofta används för att beskriva den plattformsbaserade arbetsmarknaden är plattformsekonomin.<sup>33</sup> Begreppet har ingen enhetlig, vedertagen definition utan används med varierande innebörd i olika sammanhang. I stort avser begreppet den del av ekonomin där en tredje aktör, en digital plattform används som mellanhand för att föra samman två andra aktörer – den som utför arbetet och den som använder tjänsterna – och möjliggöra en transaktion mellan dem.<sup>34</sup> Många företag är verksamma inom den plattformsbaserade ekonomin. Taxitjänsten Uber och boendedelningstjänsten Airbnb är två uppmärksammade exempel på företag som vuxit sig starka.<sup>35</sup>

Ett vanligt förekommande alternativt begrepp är ”gig-ekonomin”, som i regel avser de mer eller mindre korta och tillfälliga uppdrag som

---

<sup>32</sup> Söderqvist (2016), s. 4, 44; Insight Lab (2015), Den nya arbetsmarknaden – mot en ”gigekonomi” med ökad flexibilitet och matching, s. 3f.

<sup>33</sup> SOU 2017:24, s. 193.

<sup>34</sup> Westregård (2017), s. 319; Söderqvist (2016), s. 21.

<sup>35</sup> SOU 2017:26, s. 24.

kännetecknar den nya arbetsmarknaden.<sup>36</sup> De som utför arbete i gig-ekonomin kallas ofta för ”gigare”. Begreppet ”gig” är lånat från musikbranschen och numera är det ett etablerat samlingsnamn för uppdragsbaserat arbete.<sup>37</sup> EU-kommissionen beskriver gig-ekonomin enligt följande: ”An economy in which digital technologies enable teams to be assembled around a given project – and often across borders – while platforms seamlessly connect buyers with sellers.”<sup>38</sup>

Gig- och plattformsekonomin förknippas ofta med och kan inordnas under det bredare begreppet delningsekonomi,<sup>39</sup> som handlar om delande av underutnyttjade resurser.<sup>40</sup> Nationalencyklopedin beskriver delningsekonomin som ett:

”Samlingsnamn på aktiviteter som syftar till minskad resursåtgång genom effektivare kapacitetsutnyttjande såsom delning av tillgång till varor och tjänster. Ofta är ny informations- och kommunikationsteknik en viktig komponent i delningsekonomin.”<sup>41</sup>

Syftet med delningsekonomin är att förbättra nyttjandet av befintliga resurser genom ökat delande och därigenom bidra till en miljömässigt mer hållbar konsumtion i samhället.<sup>42</sup> Den 2 juni 2016 publicerade EU-kommissionen meddelandet *Europeisk agenda för delningsekonomin* för att förbättra tillsynen av utvecklingen i plattformsekonomin. Där definierar EU-kommissionen delningsekonomin som ”affärsmodeller där verksamheten möjliggörs av delningsplattformar som skapar en öppen marknadsplats för

---

<sup>36</sup> SOU 2017:26, s. 62; Westregård (2017), s. 319.

<sup>37</sup> Westregård (2017), s. 319f.; Nachemson-Ekwall (2018), Ett Sverige där anställda äger, en idéskrift från global utmaning, s. 159.

<sup>38</sup> European Political Strategy Centre (2016), *The Future of Work - Skills and Resilience for a World of Change*, s. 1.

<sup>39</sup> European Political Strategy Centre (2016), s. 1.

<sup>40</sup> SOU 2017:26, s. 61.

<sup>41</sup> Nationalencyklopedin: delningsekonomi, <<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/delningsekonomi>>, besökt 2018-12-10.

<sup>42</sup> SOU 2017:26, s. 60; Söderqvist (2016), s. 4.

tillfällig användning av varor eller tjänster, ofta tillhandahållna av privatpersoner.” I sin beskrivning av begreppet framhåller EU-kommissionen också att ”delningsekonomiska transaktioner innebär vanligen inte att varan eller tjänsten byter ägare och de kan utföras antingen med eller utan vinstsyfte.” Delningsekonomin kan följaktligen innefatta såväl kommersiella som icke-kommersiella former för delande, beroende på vad som inkluderas i begreppet. EU-kommissionen understryker dock att definitionen kan komma att ändras i takt med att fenomenet utvecklas.<sup>43</sup>

Begreppet delningsekonomi kommer från engelskans ”sharing economy” men i rapportens engelska lydelse kallas delningsekonomin för ”collaborative economy”. Motsvarande begrepp i rapportens svenska lydelse är som framgått delningsekonomi men ibland används även begreppet kollaborativ ekonomi. vars betydelse ofta, men inte alltid, är densamma som delningsekonomin.<sup>44</sup> Begreppen delningsekonomin och den kollaborativa ekonomin används framförallt i EU-sammanhang och syftet tycks vara att betona att det handlar om transaktioner mellan individer av tillfällig natur.<sup>45</sup>

Delningsekonomin i sig är dock inget nytt fenomenen. Grannar, vänner och bekanta har i alla tider lånat tillgångar av varandra såsom maskiner, verktyg och jordbruksredskap, eller hjälpt varandra med småtjänster såsom trädgårdsarbete eller snöskottning. Det nya är att traditionella mellanhänder har ersatts med digitala plattformar som tillhandahåller matchningsfunktioner, vilka gör det lättare för enskilda att sälja tillgångar, dela på ägande eller använda olika tillgångar eller utföra tjänster. Ny teknik i form av mobilappar och webbplattformar överkommer avstånd och möjliggör för enskilda att dela på resurser på ett effektivare sätt, och i större skala, än som tidigare varit möjligt.<sup>46</sup> Tillgången av digitala plattformar som

---

<sup>43</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 3.

<sup>44</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 3; Sjöberg (2018), s. 1.

<sup>45</sup> Söderqvist (2016), s. 20; SOU 2017:26, s. 63.

<sup>46</sup> SOU 2017:26, s. 12.



mellanhänder har medfört att begreppet plattformsekonomi har blivit allt vanligare för att beskriva fenomenet.<sup>47</sup>

Eurofound anser att begreppet delningsekonomi tycks ha en bredare betydelse än begreppet plattformsarbete, då det ofta beskriver aktiviteter bortom betalt arbete som till exempel delning av varor och tjänster utan utbyte av pengar.<sup>48</sup> Vidare avser delningsekonomin ofta delning av resurser med hjälp av digitala plattformar såväl som via analoga fora, som bytesbutiker, cykelkök, kläd- och verktygsbibliotek. Mot bakgrund av detta är användningen av begreppet delningsekonomi ifråga om arbete via digitala plattformar inte helt oproblematiske.<sup>49</sup>

Att det finns en viss begreppsförvirring kring delande och plattformar kan manifesteras av de många olika begrepp som förekommer.<sup>50</sup> Utöver de begrepp som redan nämnts används också on-demand-ekonomi och crowdsourcing.<sup>51</sup> Att den nya arbetsmarknaden har fått många namn kan förklaras med att det saknas samstämmighet och en gemensam förståelse av arbete som organiseras via digitala plattformar bland beslutsfattare, arbetsmarknadsparter och andra experter inom EU. Därför används en mängd olika begrepp för att beskriva hela eller delar av samma fenomen, vilket lägger hinder i vägen för en politisk diskussion. Vilket begrepp som används och hur man väljer att definiera begreppet varierar ofta från en källa till en annan.<sup>52</sup> Att beskriva fenomenet med enhetliga begrepp är således svårt. En gemensam definition skulle göra det lättare för EU:s medlemsstater att följa utvecklingen och föra en samlad politisk debatt om den plattformsbaserade arbetsmarknaden.<sup>53</sup>

---

<sup>47</sup> SOU 2017:24, s. 193.

<sup>48</sup> Eurofound (2018), s. 9; SOU 2017:26, s. 61.

<sup>49</sup> SOU 2017:26, s. 12ff.

<sup>50</sup> Ljungberg (2018), Digitalisering och arbetslivets utmaningar, s. 64.

<sup>51</sup> Söderqvist (2016), s. 19.

<sup>52</sup> SOU 2017:24, s. 193.

<sup>53</sup> Eurofound (2018), s. 9.

## 2.2 Omfattning och tillväxt

Plattformsekonomin är ett globalt fenomen och de arbetskraftsförmedlande plattformarna står idag för miljontals människors försörjning runtom i världen. I EU är den plattformsbaserade arbetsmarknaden ännu relativt liten men den växer snabbt. Antalet plattformar och plattformarbetare ökar och typen av arbete som organiseras av plattformarna och affärsmodellerna som används varierar alltmer.<sup>54</sup> Enligt en undersökning från 2017 som gjorts av JRC<sup>55</sup> på uppdrag av Europeiska rådet och Europaparlamentet utför omkring två procent av den arbetsföra befolkningen i 14 medlemsstater<sup>56</sup> plattformarbete på heltid eller har det som sin huvudsakliga inkomstkälla. Vidare visar undersökningen att cirka sex procent får stora delar av sin försörjning via tjänsteförmedlande plattformar (minst 25 procent av den genomsnittliga lönen för en arbetsvecka på 40 timmar) och nästan åtta procent utför arbete via digitala plattformar minst en gång i månaden.<sup>57</sup>

Enligt en undersökning från 2016 omfattar den svenska plattformsekonomin 737 000 personer. Cirka tolv procent av de 2 146 tillfrågade i åldrarna 16–65 år uppgav att de utfört arbete via en digital plattform och omkring 24 procent uppgav att de någon gång använt en sådan plattform för att hitta ett arbete. Av de tolv procenten hade endast en fjärdedel denna typ av arbete som huvudsaklig eller enda inkomstkälla. Enligt undersökningen, sökte 82 procent efter arbete som de kan utföra online. Samtidigt uppgav 62 procent att de letar efter arbete som efterfrågas lokalt som städning, snickeri eller trädgårdsarbete, medan 35 procent angav att de söker arbete som förare via exempelvis Uber. För merparten handlar det alltså om sporadiskt arbete. De flesta svenskar som deltar i plattformsekonomin gör det vid sidan av sin huvudsakliga sysselsättning. Samtidigt går det inte att bortse från att en icke försumbar andel av den arbetsföra befolkningen livnär sig på arbete från dessa plattformar, vilket tyder på att svenskar är villiga att arbeta i olika

---

<sup>54</sup> Eurofound (2018), s. 3.

<sup>55</sup> EU-kommissionens gemensamma forskningscentrum.

<sup>56</sup> Sverige, Tyskland, Nederländerna, Spanien, Finland, Slovakien, Ungern, Storbritannien, Kroatien, Frankrike, Rumänien, Litauen, Italien och Portugal.

<sup>57</sup> Pesole m.fl. (2018), Platform Workers in Europe, s. 3 och 19.

arbetsformer och tjäna sitt uppehälle genom att utföra en rad olika uppgifter.<sup>58</sup> En liknande studie utförd i Storbritannien visar att elva procent av brittena utfört arbete via digitala plattformar. Av dessa elva procent hade en fjärdedel denna typ av arbete som huvudsaklig eller enda inkomstkälla.<sup>59</sup>

Flera försök har gjorts att mäta plattformsekonomin storlek i monetära termer. Enligt en ofta citerad amerikansk rapport från konsultföretaget PriceWaterhouseCoopers (PwC) uppskattas den globala plattformsekonomin omsättning inom fem nyckelområden – resor, bildelning, finans, bemanning, och musik- och videostreaming – till totalt cirka 15 miljarder US-dollar. I rapporten görs även bedömningen att omsättningen förväntas växa till 335 miljarder US-dollar till år 2025. Sett till den totala världsekonomin är detta en liten siffra, men beräkningen bör ses som försiktig.<sup>60</sup>

EU-kommissionen ser positivt på plattformsekonomin utveckling och menar att sysselsättningen och tillväxten kan öka om plattformsekonomin uppmuntras och utvecklas på ett ansvarsfullt sätt. Genom att uppmuntra företag till att dela tillgångar mer, så att de befintliga resurserna används effektivare, kan plattformsekonomin också bidra till ett mer hållbart EU. Vidare framhåller EU-kommissionen att fenomenets framväxt i EU har varit stark sedan år 2013 men tilltog år 2015 när stora delningsplattformar satsade stort på att expandera verksamheten i Europa. Bruttointäkterna från delningsplattformar och plattformsekonomin leverantörer i EU uppskattats till 28 miljarder euro 2015. Uppskattningsvis hävdar experter att plattformsekonomin i framtiden kan ge EU:s ekonomi ett tillskott på upp till 572 miljarder euro. Därtill visar resultat från en Eurobarometerundersökning och ett offentligt samråd att intresset bland konsumenterna är

---

<sup>58</sup> Huws och Joyce (2016), Crowd working survey: Size of Sweden's 'Gig Economy' revealed for the first time, s. 2ff.

<sup>59</sup> Huws och Joyce (2016), Crowd working survey: Size of the UK's "Gig Economy" revealed for the first time, s. 1.

<sup>60</sup> PwC (2015), Consumer Intelligence Series: The sharing economy, s. 14; Söderqvist (2016), s. 22.

starkt och att det således finns goda förutsättningar för nya företag att erövra dessa snabbt växande marknader.<sup>61</sup>

Det bör understrykas att uppskattningar om plattformsekonomis omfattning är behäftade med stor osäkerhet. Att mäta fenomenets storlek är svårt såväl i monetära termer som vad beträffar antalet personer som är involverade. Det beror delvis på att det saknas en vedertagen definition av vad som ingår i begreppet plattformsekonomin samt svårigheter i att mäta transaktioner mellan människor.<sup>62</sup>

Konkurrensverket, som fick i uppdrag av regeringen att kartlägga och analysera utvecklingen av plattformsekonomin i Sverige, menar att den ännu är liten i Sverige och att de flesta digitala plattformarna har en mycket låg omsättning. Samtidigt växer antalet plattformar i landet, inte minst inom sektorerna logi- och persontransporter har tillväxten varit stor. Detta kan förklaras med att stora internationella företag som Uber och Airbnb har utvidgat sin verksamhet.<sup>63</sup> På några få år gick Airbnb från ett fåtal användare till att år 2016 förmedla korttidsboende till 60 miljoner användare i 191 länder.<sup>64</sup> När det gäller bostadssektorn har det länge funnits olika plattformar som förmedlat hus och lägenheter, men dessa har inte haft lika bred geografisk täckning som Airbnb och inte erbjudit de kringtjänster som varit viktiga för plattformsekonomis tillväxt, såsom ratingsystem och tillförlitliga betalningslösningar.<sup>65</sup>

De största aktörerna inom plattformsekonomin är amerikanska och europeiska företag, men det finns också svenskutvecklade plattformar inom en rad branscher, så som matleveranstjänsten Foodora, hushållsnära tjänsteförmedlaren TaskRunner, leverantörstjänsten Urb-it och

---

<sup>61</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 2.

<sup>62</sup> SOU 2017:24, s. 196.

<sup>63</sup> Konkurrensverket (2017), Konkurrens och tillväxt på digitala marknader - Ett regeringsuppdrag om e-handel och delningsekonomi, s. 83.

<sup>64</sup> SOU 2017:26, s. 59.

<sup>65</sup> Konkurrensverket (2017), s. 86.

transporttjänsten BagHitch. Vidare finns det plattformar som vänder sig till företag, såsom plattformen Just Arrived, som förmedlar jobb och uppdrag till nyanlända personer i Sverige.<sup>66</sup>

Även om plattformsekonomin växer såväl internationellt som i Sverige förekommer det hinder för plattformsbaserade företag att etablera sig på vissa marknader. I Sverige och andra länder i Europa är det framför allt Ubers samåkningstjänst UberPop som varit föremål för kritik. Till skillnad från Ubers andra tjänster, X, Black och Lux, där förarna har taxilicens, har UberPop byggt på att privatpersoner ska kunna arbeta som förare och transportera kunder i egna bilar, ofta till priser som är lägre än vanliga taxitjänster. Företaget Uber anser att det är fråga om en samåkningstjänst, men då körningarna görs mot ersättning utöver drivmedelskostnader och slitage, menar många att tjänsten är påfallande lik vanlig taxiverksamhet. Som svar på kritiken har Uber försvarat sig med att hävda att det inte handlar om taxiverksamhet utan att det enbart är en teknisk plattform som förmedlar tjänster mellan oberoende individer.<sup>67</sup>

I Sverige har Ubers resonemang bland annat fått kritik från Transportstyrelsen och branschorganisationen Taxiförbundet, som anser att UberPop är att betrakta som en plattform för svarttaxiverksamhet och inte en samåkningstjänst där passagerarna tillsammans med föraren delar på transportkostnaden. Transportstyrelsen har anmält företaget, och i mars 2016 fastslog Svea hovrätt att den som tar emot och utför körningar via appen UberPop gör sig skyldig till olaga taxitrafik och brott mot kravet att ha taxiförarlegitimation.<sup>68</sup> Till följd av att många av dess förare dömts för olaglig taxitrafik i såväl tingsrätt som hovrätt beslutade Uber i maj 2016 att stänga ner den omstridda tjänsten i Sverige med bland annat hänvisning till den då pågående taxiutredningen (SOU 2016:86).<sup>69</sup> Efter att spanska

---

<sup>66</sup> Söderqvist (2016), s. 36; Konkurrensverket (2017), s. 15.

<sup>67</sup> Konkurrensverket (2017), s. 82f.; Söderqvist (2016), s. 27.

<sup>68</sup> Konkurrensverket (2017), s. 82f.; Söderqvist (2016), s. 27.

<sup>69</sup> SOU 2017:24, s. 205f.

taxichaufförer protesterat konstaterade även Europeiska Unionens domstol<sup>70</sup> i en dom december 2017 att Uber Pop lyder under samma regler som all annan taxiverksamhet oavsett om förarna är privatpersoner utan taxilicens och bokningarna sker via en app eller inte. Det är alltså ingen informationsförmedlingstjänst enligt domstolen utan en transporttjänst.<sup>71</sup>

## 2.3 Plattformsarbetets särskilda karaktär

Det bör observeras att det inte finns någon enhetlig, vedertagen definition av begreppet plattformsarbete eller separat lagstiftning för att reglera arbetsförhållandena vid plattformsarbete i Sverige. Följaktligen kan de lagar och kollektivavtal som tillämpas för andra anställningsformer i vissa fall också vara tillämpliga på plattformsarbete. Mot bakgrund av att det inte finns någon allmänt accepterad definition av begreppet utgår uppsatsen i det följande från Eurofound's definition, där plattformsarbete beskrivs som: ”a form of employment that uses an online platform to enable organisations or individuals to access other organisations or individuals to solve problems or to provide services in exchange for payment.”<sup>72</sup>

Ömsesidig tillit är ett kärnelement inom plattformsekonomin. För att decentraliserade transaktioner ska komma till stånd förutsätts att det finns tillit mellan plattformsarbetare och användare. För att skapa tillit utanför lokala miljöer och privata nätverk använder sig många aktörer inom plattformsekonomin av rating- och betygssystem, där plattformsarbetare och användare kan betygsätta varandra efter utfört arbete. Dessa tillitsskapande utvärderingssystem upphäver effekten av opportunistiskt handlande och uppmuntrar plattformsarbetare och användare till att agera långsiktigt, vilket i sin tur antas höja kvalitén och skapar en känsla av tillit. Betygsättningssystemen bör vara rättvisa och transparenta samt kunna överföras mellan olika plattformar för att göra det möjligt för plattformsarbetare att vara aktiva på flera plattformar och säkerställa lika

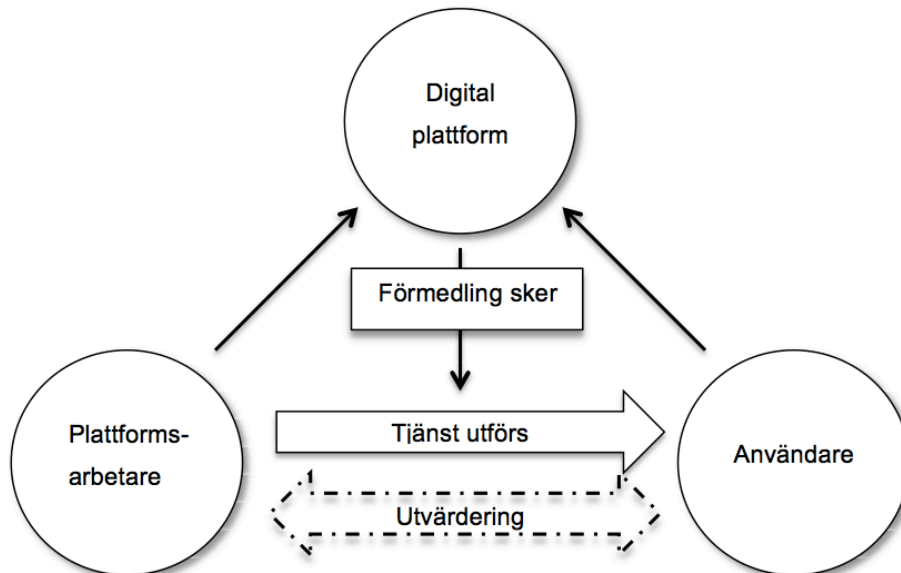
---

<sup>70</sup> I det följande EU-domstolen.

<sup>71</sup> C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain, SL*, EU:C:2017:981.

<sup>72</sup> Eurofound (2018), s. 9; Sjöberg (2018), s. 4.

möjligheter. Även om utgångspunkten är ömsesidig tillit så ligger plattformarnas främsta fokus emellertid ofta på att utvärdera plattformsarbetare, och det är inte ovanligt med ensidiga system för betygsättning.<sup>73</sup>



Figur 1: En plattformsbaserad arbetsmarknadsmodell. Vanligtvis finns det även system för tillit tillgängliga för plattformsarbetare och användare.<sup>74</sup>

Utöver tillit har plattformsarbete vissa väsentliga särdrag som utmärker och till viss del särskiljer arbetsformen från traditionella arbetsformer. För det första handlar det om avlönat arbete som erbjuds via digitala plattformar på webbsidor eller genom en app. Användningen av internet innebär att utbud och efterfrågan på arbete kan matchas med extrem hög fart. Det är vidare fråga om avlönat arbete, det vill säga icke-kommersiella transaktioner som ideellt arbete av olika slag, användning av nätverk och sociala medier (som LinkedIn) eller någon annan form av obetald transaktion är inte att betrakta som plattformsarbete. Här bör också tilläggas att det är själva förmedlingen av arbete som är av intresse. Utifrån Eurofound's definition skulle man kunna argumentera för att försäljningsplattformar och plattformar som i huvudsak utgår från förmedling av bostäder, såsom Airbnb, och finansiella tjänster inte är att anse som plattformsarbete.<sup>75</sup> De flesta studier inkluderar

<sup>73</sup> Söderqvist (2016), s. 4, 18; Eurofound (2018), s. 2.

<sup>74</sup> Söderqvist (2016), s. 45.

<sup>75</sup> Eurofound (2018), s. 9; De Stefano (2016), s. 4.

dock plattformar såsom Airbnb, vilka utgör en källa till inkomst men inte arbete.<sup>76</sup> Det faktum att det råder brist på samsyn och gemensam förståelse av plattformsarbete blir här framträdande. Hur man ska och bör förhålla sig till Airbnb och liknande plattformar ligger dock utanför denna uppsats avgränsningar.

För det andra är det fråga om ett trepartsförhållande där den digitala plattformen utgör en typ av mellanhand som matchar utbud och efterfrågan på avlönat arbete. Plattformen för samman plattformsarbetare med potentiella användare, och vice versa, och skapar därmed förutsättningar för en möjlig transaktion. Användare av tjänsterna kan antingen vara näringsidkare eller privatpersoner.<sup>77</sup> Plattformsarbetare som sedan utför tjänsten kan antingen vara näringsidkare, såsom svenska, taxilicenserade Uber-förare, eller privatpersoner som utför uppdrag på tillfällig basis.<sup>78</sup>

För det tredje kännetecknas plattformsarbete av att vara uppdragsbaserat, det vill säga syftet med arbetet är att utföra specifika uppdrag eller lösa specifika problem.<sup>79</sup> Arbetet består vanligtvis av korta och avgränsade uppdrag som utförs på tillfällig basis snarare än regelbundet på en förutbestämd plats och tid. Som plattformsarbetare tar man ett uppdrag med ett bestämt innehåll och erhåller ersättning för just den arbetsinsatsen.<sup>80</sup>

Ett fjärde utmärkande drag är att arbetet anskaffas på initiativ av plattformsarbetaren. Den plattformsbaserade arbetsmarknaden bygger på att den som utför arbete själv uppsöker och utför arbete åt huvudmannen istället för att ta en anställning hos ett företag som tar hand om tillhandahållandet

---

<sup>76</sup> Palm (2018), De oorganiserade Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen, s. 39;

Söderqvist (2016), s. 34f.

<sup>77</sup> Eurofound (2018), s. 1, 9; SOU 2017:24, s. 198.

<sup>78</sup> SOU 2017:26, s. 62.

<sup>79</sup> Eurofound (2018), s. 9.

<sup>80</sup> Calmfors m.fl. (2018), Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Olika vägar till jobb, s. 35; De Stefano (2016), s. 2ff.; Stewart och Stanford (2017), Regulating work in the gig economy: What are the options?, s. 2f.



av uppdrag.<sup>81</sup> Här bör också tilläggas att det vanligtvis är plattformsarbetaren själv som tillhandahåller den utrustning som krävs för att kunna utföra arbetet, exempelvis i form av dator, cykel eller bil.<sup>82</sup>

Avslutningsvis grundar sig plattformsarbete på så kallad personlig outsourcing<sup>83</sup> där outsourcingen är individuell istället för företagsbaserad.<sup>84</sup> Att via digitala plattformar organisera arbetsuppgifter till en stor grupp potentiella utförare är en form av digital outsourcing som möjliggjort för mindre företag att använda sig av outsourcing i större utsträckning än vad som tidigare varit fallet med mer traditionell outsourcing.<sup>85</sup>

## 2.4 Olika former av plattformsarbete

Plattformsarbete kan se mycket olika ut beroende på hur plattformen i fråga är uppbyggd och vilka tjänster som erbjuds. Utgångspunkten är att det finns två huvudtyper av arbete som förmedlas på detta sätt: ”crowdwork” och ”work on-demand via apps”. Den första kategorin handlar om arbetsuppgifter som utförs online, det vill säga framför datorn.<sup>86</sup> Arbetets decentraliserade, virtuella natur innebär att arbetsuppgifterna kan utföras var som helst i världen under förutsättning att det finns tillgång till relevant utrustning och internetuppkoppling. Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder och Clickworker är exempel på globala crowdworkplattformar som kopplar samman arbetskraft och arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna kan bestå i allt från att granska dokument, översätta eller korrekturläsa texter, samla in och bidra med information till enkäter och hemsidor, till att processa ljud, bild och video.<sup>87</sup>

---

<sup>81</sup> Calmfors m.fl. (2018), s. 35f.

<sup>82</sup> Stewart och Stanford (2017), s. 2.

<sup>83</sup> ”Begreppet outsourcing används normalt för att beskriva när ett företag låter en extern leverantör, som är lokaliserad i hemlandet eller utomlands, sköta produktion av varor eller tjänster.” SOU 2017:24, s. 98.

<sup>84</sup> Eurofound (2018), s. 9; De Stefano (2016), s. 4.

<sup>85</sup> SOU 2017:24, s. 200.

<sup>86</sup> SOU 2017:24, s. 197; De Stefano (2016), s. 2f.

<sup>87</sup> Söderqvist (2016), s. 19f., 31.

Den andra kategorin, work on-demand via apps, handlar om traditionellt, fysiskt arbete som tilldelas av en plattform men utförs på plats. Plattformarbete av detta slag kan innefatta allt från hushållsnärätjänster, såsom trädgårdsarbete och städning, transport- och leveranstjänster, samt olika typer av kontorsarbete. Till skillnad från crowdwork kommer den som utför work on-demand via apps i direkt kontakt med användaren av tjänsterna. Taxitjänsten Uber, matleveranstjänsten Foodora och hushållsnära tjänsteförmedlaren TaskRunner är kända exempel på plattformsföretag som förmedlar arbete av detta slag.<sup>88</sup> När uppsatsen i det följande diskuterar plattformarbete avses båda huvudtyperna av arbete som förmedlas på detta sätt, det vill säga både arbete som sker framför datorn och annat arbete.

## 2.5 Möjligheter och utmaningar

Den snabba tillväxten av de arbetskraftsförmedlande plattformarna kan förklaras av de möjligheter som plattformsekonomin skapar för såväl enskilda individer och företag som för samhället i stort.<sup>89</sup> Framgångsrika plattformar kan i vissa fall innebära en utmaning för etablerade näringar och affärsmetoder, men genom att göra det möjligt för privatpersoner att tillhandahålla tjänster skapar de också nya arbetstillfällen, mer flexibla arbetsformer och nya inkomstkällor.<sup>90</sup> Extra inkomst, flexibilitet, utökad arbetslivserfarenhet, efterfrågan på arbete, och bristande möjligheter på den traditionella arbetsmarknaden förefaller vara de främsta drivkrafterna för plattformarbetare att delta i denna anställningsform.<sup>91</sup> För användarna av de digitala plattformarna erbjuder plattformsekonomin nya tjänster, ett större utbud och lägre priser. Enligt EU-kommissionens mening är plattformsekonomin en väg mot ökad sysselsättning, konkurrenskraft och tillväxt i EU.<sup>92</sup>

---

<sup>88</sup> De Stefano (2016), s. 3; SOU 2017:24, s. 197; Söderqvist (2016), s. 19.

<sup>89</sup> Eurofound (2018), s. 3.

<sup>90</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 2.

<sup>91</sup> Eurofound (2018), s. 60.

<sup>92</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 2.

Förutom att användningen av digitala plattformar minskar samhällets miljömässigt ohållbara konsumtionsmönster, kan de även användas för att sänka transaktionskostnaderna på många olika marknader, det vill säga de kostnader som tillkommer när en transaktion mellan två parter ska förmedlas och genomföras. I transaktionskostnader ingår kostnader för företag att hitta arbetskraft (sökostnader), kostnader för att förhandla och upprätta kontrakt, kostnader för att garantera fullföljandet av avtal, samt kostnader för att skydda företagshemligheter. Transaktionskostnaderna sänks genom att den digitala plattformen intar en renodlad roll som arbetsförmedlare och marknadsplats, samt att förfaranden och villkor standardiseras för att underlätta för användare och plattformsarbetare att genomföra transaktionen.<sup>93</sup>

Vidare har användningen av digitala plattformar en stor produktivitetshöjande potential. Potentialen ligger i att tekniken bakom plattformen möjliggör för ett enkelt och effektivt men delvis nytt sätt att förmedla och organisera arbete, vilket skapar förutsättningar för stora produktivitetssökningar.<sup>94</sup> Användningen av plattformar innebär att plattformsföretag kan ta fasta på ett stort antal flexibla arbetstagare för att minska eller till och med ta bort kostnaden för improduktiv arbetstid. Därtill kan plattformsföretag upprätthålla full kontroll över produktionsprocessen eller tjänsteleveransen genom att använda sig av digitala ratings- och betygsättningssystem. Plattformsföretag och deras användare är beroende av dessa tillitsskapande utvärderingssystem för att kunna vägleda sig i urvalet av plattformsarbetare och för att säkerställa effektiv prestationskontroll. Konkurrensen som uppstår mellan plattformsarbetare säkerställer att kvaliteten förblir hög medan lönerna hålls låga.<sup>95</sup>

De arbetskraftsförmedlande plattformarnas tillväxt ses av många som en positiv förändring som innebär självständighet och flexibilitet. För

---

<sup>93</sup> Söderqvist (2016), s. 5, 39.

<sup>94</sup> Söderqvist (2016), s. 5, 14.

<sup>95</sup> Prassl och Risak (2016), s. 7.

plattformarbetaren själv framhålls särskilt friheten att själv forma sitt arbetsliv som en de stora drivkrafterna för att lämna den traditionella anställningen. Digitala plattformar byter ut traditionella kontor mot flexibla och virtuella kontor, vilket gör det möjligt för plattformarbetare att ta snabba uppdrag, när som helst och var som helst i världen. Större tidsmässig flexibilitet samt den ökade möjligheten till rörlighet avseende arbetsuppgifter och arbetsplatser gör det till exempel lättare för arbetstagare med familjeansvar att kombinera arbetsliv med barnomsorg. Vidare innebär mer flexibla arbetsförhållanden att specifika grupper, för vilka en traditionell anställningsform kanske inte är möjlig eller passande, kan hitta arbete och klara sig i arbetet, såsom personer med funktionsnedsättning, långtidssjuka, personer utan utbildning, unga som varken arbetar eller studerar (NEET)<sup>96</sup>, äldre arbetstagare, långtidsarbetslösa samt personer med invandrarbakgrund.<sup>97</sup>

Utvecklingen av det nya sätt att organisera arbete som plattformarbete innebär, för samtidigt med sig risker och arbetsrättsliga utmaningar. I en statlig utredning om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv (SOU 2017:24) lyfts tre övergripande riskområden avseende plattformarbete. För det första handlar det om fysiska risker vid digitalt arbete. Här avses de risker som följer av dator- och bildskärmsarbete, såsom synbesvär, stress och besvär i till exempel nacke, skuldror och armar. För det andra är det fråga om fysiska risker vid fysiskt arbete (offline). Det kan röra sig om en rad olika fysiska risker beroende hur de aktuella arbetsuppgifterna ser ut samt var arbetet utförs. Exempelvis kan plattformarbetare som utför persontransporttjänster riskera att utsättas för våld och hot, cykelbud kan riskera att drabbas av trafikolyckor, och plattformarbetare inom byggbranschen kan riskera att drabbas av halk- och fallolyckor.<sup>98</sup> För det tredje lyfts psykosociala risker fram. Vad beträffar psykosociala risker är det

---

<sup>96</sup> Not in Education, Employment or Training (NEET) är den benämningen av unga som varken arbetar eller studerar som ofta används internationellt. SOU 2017:9, s. 28.

<sup>97</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 11; Prassl och Risak (2016), s. 6 f.; Pesole m.fl. (2018), s. 5.

<sup>98</sup> SOU 2017:24, s. 206; Arbetsmiljöverket: Dator- och bildskärmsarbete, <<https://www.av.se/inomhusmiljo/dator--och-bildskarmsarbete/#1>>, besökt 2018-11-27.

svårt att förutse hur mycket arbete en plattformarbetare kan förvänta sig från dag till dag i och med att arbetsuppgifter ofta erhålls med kort varsel. Denna oförutsägbarhet, både ifråga om arbetstid och inkomst, gör det svårt att planera arbetslivet och följaktligen privatlivet, vilket i sin tur kan framkalla otrygghet och oroskänslor hos plattformarbetaren.<sup>99</sup> Flexibilitetsargumentet kan således ifrågasättas då plattformarbete inte medför samma regelbundenhet eller stabilitet som traditionella anställningsförhållanden.<sup>100</sup>

Två problem med plattformarbete som ofta uppmärksammas och som kan inordnas under psykosociala risker är plattformarbetarnas låga löner och de betygssystem som ofta är inbyggda i plattformar. De som arbetar inom plattformsekonomin har generellt mycket låga löner som kan vara svåra, eller omöjliga, att leva på. Detta gäller inte bara för de som utför traditionellt servicearbete utan också för högutbildade inom plattformsekonomin. De låga inkomsterna kan förklaras med den stora konkurrens som råder mellan plattformarbetare samt att de inte omfattas av några garantilöner. Vidare regleras löner inom plattformsekonomin generellt inte av kollektivavtal. En relaterad aspekt är att det finns en osäkerhet vad beträffar betalning. Det finns nämligen en risk som plattformarbetare att inte få betalt, då vissa plattformar ger sina användare rätten att avvisa arbetet och dra tillbaka sin betalning utan att ge en anledning. I somliga fall behöver användaren inte ens betala något men ändå dra fördel av arbetet som utförts.<sup>101</sup>

Vidare kan betygssättningen utgöra ett orosmoment. Vilket betyg som tilldelas kan nämligen ge långsiktiga konsekvenser för hur mycket arbete och inkomst plattformarbeten kommer att få framöver. Uber använder sig exempelvis av ett betygssystem där föraren och passageraren ger varandra omdömen och feedback vid resans slut. Dåliga betyg eller specifika

---

<sup>99</sup> SOU 2017:24, s. 207.

<sup>100</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 11.

<sup>101</sup> Eurofound (2018), s. 2; Prassl och Risak (2016), s. 8; Palm (2018), s. 43.

klagomål kan resultera i avdrag från betalningen och förbud mot att köra för företaget.<sup>102</sup> Även om målet är att betygssättningen ska kunna överföras mellan olika plattformar för att göra det möjligt för plattformsarbetare att vara aktiva på flera plattformar samtidigt är många av företagens betygssystem fortfarande bundna till den enskilda plattformen. Till följd av detta och att de mer attraktiva och bättre betalda uppdragen tilldelas dem med högst betyg blir det svårt för plattformsarbetare att röra sig mellan olika företag. Betygsättningen är därmed heller inget som plattformsarbetaren kan använda sig av vid förhandling med andra plattformar.<sup>103</sup>

Plattformsarbetarnas ensamhet framhålls vidare som en möjlig psykosocial risk.<sup>104</sup> Plattformsarbetare har generellt mycket mindre kontakt med andra plattformsarbetare, användare eller plattformen än de som utför liknande arbete på den traditionella arbetsmarknaden.<sup>105</sup> Bristen på direkt kontakt med användare, kollegor eller chefer gör det svårt att upprätthålla den typ av sociala relationer som en fast, traditionell arbetsplats kan erbjuda, vilket i sin tur begränsar plattformsarbetarnas framgång när det gäller att förbättra sina arbetsförhållanden, såsom låga löner.<sup>106</sup>

Fastän plattformsarbete är en relativ ny företeelse på den svenska arbetsmarknaden är många av de risker som plattformsarbetarna ställs inför inte är några nyheter i sig. Det som är nytt är att förhållandena för organiseringen av plattformsarbete och situationerna där risker eventuellt kan uppstå i vissa fall skiljer sig gentemot mot mer traditionella sätt att organisera arbete.<sup>107</sup> Plattformsarbete präglas av ovanliga arbetsmönster och

---

<sup>102</sup> Leighton (2016), Professional self-employment, new power and the sharing economy: Some cautionary tales from Uber, s. 863; Uber: Så här fungerar Uber, <<https://www.uber.com/sv-SE/about/how-does-uber-work/>>, besökt 2018-11-27.

<sup>103</sup> SOU 2017:24, s. 207; Prassl och Risak (2016), s. 8.

<sup>104</sup> SOU 2017:24, s. 207.

<sup>105</sup> Eurofound (2018), s. 60.

<sup>106</sup> Graham m.fl. (2017), The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins, s. 8.

<sup>107</sup> SOU 2017:24, s. 207.

arbetsplatser samt avvikande arbetsvillkor.<sup>108</sup> Inte minst utmanar förändringar i sättet att organisera arbete vår traditionella syn på centrala arbetsrättsliga begrepp. såsom arbetstagare, arbetsgivare och arbetsplats. Den särskilda karaktären som plattformarbete har gör att det ofta kan vara svårt att avgöra vilken status de inblandade parterna har. Ska användarna av tjänsterna anses som arbetsgivare och ska plattformarbetarna uppfattas som anställda av plattformsföretagen eller som egenföretagare? Vilken roll spelar plattformsföretagen? Vilken klassificering plattformarbetare, användare och plattformar ges får stor betydelse för att bedöma ansvar och skyldigheter ifråga om skatter, konsumentskydd, arbetsmiljö, samt plattformarbetarnas rättigheter och skyldigheter kring transaktionerna.<sup>109</sup>

I hjärtat av debatten om plattformarbete i Sverige finns frågan om plattformarbetare ska betraktas som anställda eller som egenföretagare.<sup>110</sup> Till följd av att det inte finns någon separat lagstiftning i Sverige för att reglera arbetsförhållandena vid plattformarbete bestäms plattformarbetarnas status av de villkor som fastställs på den digitala plattformen.<sup>111</sup> I strävan efter att renodla rollen som arbetsförmedlare har plattformarna i hög grad valt att klassificera sina plattformarbetare som egenföretagare.<sup>112</sup> En del plattformsföretag ställer dessutom som krav att de som vill utföra arbete via deras plattform måste vara egenföretagare.<sup>113</sup> Till exempel är det vanligt att företag skriver in klausuler i avtal där det poängteras att tjänsteleverantören inte är anställd av plattformen.<sup>114</sup> I princip alla plattformar använder sig av begrepp som gigs och uppdrag för att beskriva det arbete som förmedlas via plattformen, vilket rent språkligt ger antydning om att de ser sina plattformarbetare som uppdragstagare. Poängen med att anlita egenföretagare istället för att anställa plattformarbetare är att plattformsföretaget ofta kan friskriva sig en mängd

---

<sup>108</sup> Eurofound (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European, s. 1.

<sup>109</sup> SOU 2017:24, s. 209f.; Söderqvist (2016), s. 46.

<sup>110</sup> Sjöberg (2018), s. 3.

<sup>111</sup> Eurofound (2018), s. 1.

<sup>112</sup> Söderqvist (2016), s. 5.

<sup>113</sup> SOU 2017:24, s. 198.

<sup>114</sup> De Stefano (2016), s. 12.

ansvar som normalt tillskrivs en arbetsgivare.<sup>115</sup> Exempelvis hävdar Uber att de förare som kör för dem inte är anställda av företaget utan egenföretagande taxichaufförer.<sup>116</sup>

Plattformarbetarnas status som egenföretagare innebär att plattformarbetare saknar många lagstadgade rättigheter och villkor såsom garanterad semester och arbetstidsreglering, samt inte har samma goda tillgång till exempelvis socialförsäkringssystemen eller andra förmåner som anställda.<sup>117</sup> Plattformarbetare tenderar även att vara sämre skyddade på arbetsmarknaden till följd av att egenföretagare inte är fackligt organiserad i samma omfattning som anställda.<sup>118</sup> Egenföretagare omfattas i regel inte av kollektivavtalens tjänstepensioner och andra förmåner. Den låga, eller i vissa fall, icke-existerande täckningsgraden av facklig organisation och kollektivavtal minskar plattformarbetarnas inflytande över sin arbetssituation, vilket leder till ytterligare exkludering från trygghetssystemen.<sup>119</sup>

Samtidigt bör det understrykas att plattformarbetare inte nödvändigtvis behöver vara egenföretagare. I ett flertal EU-länder pågår rättsfall för att avgöra om plattformarbetare bör klassificeras som anställda istället för som egenföretagare.<sup>120</sup> Ubers påstående om att dess förare är egenföretagare har utmanats i Storbritannien och Kalifornien. The Employment Tribunal i Storbritannien<sup>121</sup> och Labor Commissioner of the State of California<sup>122</sup> har bedömt att plattformarbetare som kör åt Uber är att anse som anställda och inte egenföretagare.<sup>123</sup> Vilka konsekvenser domarna får för

---

<sup>115</sup> De Stefano (2016), s. 5.

<sup>116</sup> Söderqvist (2016), s. 26.

<sup>117</sup> Söderqvist (2016), s. 44.

<sup>118</sup> Eurofound (2018), s. 2.

<sup>119</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 11; Palm (2018), s. 7, 42f.

<sup>120</sup> Eurofound (2018), s. 1.

<sup>121</sup> Employment Tribunal at London Central, Case Numbers: 2202551/2015 & Others: Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v. Uber, Date: 28 October 2016.

<sup>122</sup> Labor Commissioner of the State of California, Berwick v. Uber Technologies, Inc, 3 June 2015.

<sup>123</sup> Westregård (2017), s. 324.



plattformsekonomin återstår dock att se.<sup>124</sup> I Sverige har Uberförarens arbetsstatus ännu inte prövats mot det civilrättsliga arbetstagarbegreppet i AD.<sup>125</sup>

En anställning på den plattformsbaserade arbetsmarknaden behöver inte i sig innebära bättre arbetsförhållanden, men som anställd kan plattformsarbetare kräva sina rättigheter enligt lagar, kollektivavtal och anställningsavtal. Matbuds företaget Foodora har flera gånger varit i blåsväder på grund av dess cykelbuds osäkra anställningar, låga löner och stressiga arbetsförhållanden. Cykelbuden har ofta månadslånga anställningar, vilket leder till osäkerhet vad gäller anställningsskydd och inkomst. Bland annat har Foodora fått kritik för att inte ge bidrag till vinterdäck åt cykelbuden som använder sina egna privata cyklar. Till följd av att flera cykelolyckor skedde 2017 i samband med matleveranser vintertid uppmanades företaget av ett skyddsombud att ge ersättning till cykelbuden för att utrusta sina cyklar med vinterdäck. Trots uppmaningen genomförde inte Foodora några åtgärder. Först när Arbetsmiljöverket hotade om föreläggande valde företaget att vika sig. Från och med den 1 maj 2018 är Foodora skyldig att stå för cykelbudens vinterdäck. Vidare har Foodora fått kritik för att ha sagt upp ett cykelbud som bett fackförbundet Transport om hjälp för att få ut sin sjuklön från företaget. Cykelbudet hade varit hemma med lunginflammation men Foodora hävdade att han inte var fast anställd och således inte berättigad till sjuklön. Efter mycket kritik fick dock cykelbudet rätt och han har nu en tillsvidareanställning.<sup>126</sup>

---

<sup>124</sup> Eurofound (2018), s. 1.

<sup>125</sup> Markusson (2018), Dom i Kalifornien nytt bakslag för plattformsföretag.

<sup>126</sup> Martinsson (2017); Björkman (2018), Foodora vägrade betala för vinterdäck – anställda vittnar om olyckor.

# 3 Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet och plattformsarbete

Om den arbetspresterande är en arbetstagare aktualiseras den arbetsrättsliga skyddslagstiftningen. Detta kapitel redogör för begreppen arbetstagare och jämställda uppdragstagare och hur dessa förhåller sig till plattformsarbete.

## 3.1 Arbetstagarbegreppets gränsdragningsmetod

Trots arbetstagarbegreppets centrala rättsliga betydelse för tillämpningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen och de fackliga organisationernas verksamhetsområde finns ingen definition av begreppet i svensk rätt. Begreppet arbetstagare har istället utvecklats i rättspraxis och förarbeten samt diskuterats och utretts i doktrin. För att avgöra huruvida en arbetspresterande part ska klassificeras som arbetstagare eller inte använder sig domstolarna av en allmänt vedertagen metod som Högsta domstolen (HD) utvecklade i NJA 1949 s. 768. I målet, som handlade om semesterlagens tillämplighet på skogskörare, fastslog HD att:<sup>127</sup>

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

---

<sup>127</sup> Källström och Malmberg (2016), s. 24ff.; Adlercreutz och Mulder (2013), s. 59; Ds 2002:56, s. 114.

om rättsläget som eljest mera allmänt gjort gällande.”<sup>128</sup>

Denna metod för att avgöra, huruvida en person ska klassificeras som arbetstagar eller inte, kännetecknas av en strävan att göra en objektiv helhetsbedömning av samtliga omständigheter i varje enskilt fall.<sup>129</sup> Arbetsdomstolen (AD) anslöt sig till HD:s gränsdragningsmetod genom två domar från år 1958<sup>130</sup> och anser likt HD att det är innebörden av avtalet och de faktiska förhållandena som är avgörande för huruvida en arbetspresterande är att anse som en arbetstagar.<sup>131</sup>

Arbetstagarbegreppet är tvingande i den meningen att parterna i princip inte själva kan förfoga över den rättsliga kvalificeringen av sitt avtal. Avtalets rubricering och hur parterna själva har uppfattat rättsförhållandet är endast faktorer bland andra att ta hänsyn till.<sup>132</sup> Avgörande är istället hur förhållandet faktiskt gestaltat sig mellan avtalsparterna och i vilken riktning övervägande sakliga skäl pekar, det vill säga en slags överviktsprincip tillämpas.<sup>133</sup> Ett avtalsförhållande som till en början varit att anse som ett uppdragsavtal kan således med följd av den faktiska utvecklingen av förhållandet komma att betraktas som ett anställningsavtal.<sup>134</sup> Detta synsätt stämmer överens med att den arbetsrättsliga lagstiftningen i sina huvuddrag är tvingande till arbetstagarens förmån och därmed inte kan åsidosättas genom avtal. Oavsett rubricering ska de arbetsrättsliga reglerna tillämpas om en helhetsbedömning talar för att det är en anställning. Om parterna själva kunde förfoga över hur avtalet rättsligt ska kvalificeras bara genom att sätta en viss rubrik på avtalet skulle det bli lätt att kringgå tvingade lag.<sup>135</sup>

---

<sup>128</sup> NJA 1949 s. 768.

<sup>129</sup> Adlercreutz (1964), s. 217.

<sup>130</sup> AD 1958 nr 17; AD 1958 nr 31.

<sup>131</sup> Adlercreutz (1964), s. 117.

<sup>132</sup> Adlercreutz och Mulder (2013), s. 59; Ds 2002:56, s. 112; Källström och Malmberg (2016), s. 26.

<sup>133</sup> Adlercreutz och Mulder (2013), s. 59; AD 1979 nr 155; AD 1983 nr 101.

<sup>134</sup> Ds 2002:56, s. 115; AD 1979 nr 155.

<sup>135</sup> AD 1981 nr 18.

I det tidigare nämnda och omfattande arbetet av Adlercreutz (1964) framförs att den av HD och AD använda gränsdragningsmetoden är smidig, eftersom domstolarna vid helhetsbedömningen beaktar ett stort antal omständigheter som dessutom viktas olika från fall till fall. En däremot svarande nackdel är att metoden ställer stora anspråk på utredning vid bedömningen, vilket gör metoden svårhanterlig för myndigheter. Vidare gör avsaknaden av en bestämd rättsprincip, till exempel i form av några bestämda minimikrav, det svårt att veta huruvida en omständighet har större betydelse än en annan. Detta medför att de rättsfall där arbetstagarbegreppet tillämpas är mindre användbara som prejudikat. En fördel är emellertid att metoden gör domstolarna mindre bundna, vilket kan vara av betydelse för arbetsrätten under stark utveckling på arbetsmarknaden. En däremot svarande nackdel är att det kan vara svårt för enskilda att förutse och avgöra om någon är att anse som arbetstagare eller inte, vilket kan leda till rättsosäkerhet.<sup>136</sup>

### **3.1.1 Grundläggande rekvisit**

Adlercreutz anser att arbetstagarbegreppet bygger på en kärna av omständigheter (rättsfakta) som måste vara uppfyllda för att ett anställningsförhållande ska anses vara för handen. Till dessa grundläggande rekvisit krävs sedan en mer eller mindre stark kombination av omständigheter (bevisfaktorer), vilka redogörs för i nästa avsnitt. För att en arbetspresterande part ska anses som arbetstagare krävs att rättsförhållandet parterna emellan är grundat på avtal, att avtalet går ut på att utföra arbete för annans räkning, och att den arbetspresterande personligen utför arbetet.<sup>137</sup> Ett par arbetsrättsliga utredningar ställer sig bakom denna uppfattning.<sup>138</sup>

För det första ska arbetsförhållandet mellan parterna vara grundat på avtal, det vill säga ett frivilligt åtagande. Avtalet kan ingås skriftligt, muntligt eller genom konkludent handlande. Kravet på frivillighet syftar i första hand till att utesluta sådana personer som utför arbete på grund av offentligrättsligt

---

<sup>136</sup> Adlercreutz (1964), s. 217.

<sup>137</sup> Adlercreutz (1964), s. 287.

<sup>138</sup> Ds 2002:56, s. 110; SOU 1993:32, s. 219.

tvång som är fallet vid till exempel värnplikt eller annan tjänstgöring på grund av totalförsvarsplikt.<sup>139</sup>

Vidare förutsätts att den arbetspresterande parten utför arbete för huvudmannens räkning, vilket innebär att arbetsresultatet och eventuellt mervärde tillfaller huvudmannen. Skillnaden framträder gentemot personer som utför arbete för egen räkning, som lantbrukare, eller gemensam räkning, som vid bolagsförhållande. Omvårdnad eller hjälp inom en familj eller mellan vänner är inte att betrakta som arbete i civilrättslig mening. Rekvisitet att arbetet ska utföras för huvudmannens räkning avskiljer också de som innehar ett offentligt eller privat förtroendeuppdrag från arbetstagarbegreppet.<sup>140</sup>

Slutligen krävs att den arbetspresterande parten utför arbetet personligen eller vid en bedömning på förhand förutsätts utföra arbetet personligen. Det finns dock inget ovillkorligt krav på att den arbetspresterande parten själv ska utföra allt arbete som avtalet avser, utan en del av arbetet får läggas ut på någon annan. Men om den arbetspresterande parten enligt avtalet inte är skyldig att utföra arbetet och inte heller gör det, är avtalet inte att betrakta som ett anställningsavtal.<sup>141</sup> Här bör tilläggas att endast fysiska personer kan vara arbetstagare i civilrättslig mening. Ett avtal där en juridisk person, såsom ett aktiebolag eller ett handelsbolag, formellt angivits som arbetspresterande part kan således inte utgöra ett anställningsförhållande, om inte situationen ska uppfattas så att det finns en fysisk person som är arbetspresterande part.<sup>142</sup>

### **3.1.2 Kriterier vid helhetsbedömningen**

Vid gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare görs, som tidigare nämnts, en objektiv helhetsbedömning av samtliga omständigheter i

---

<sup>139</sup> Adlercreutz (1964), s. 275; Ds 2002:56, s. 110; Källström och Malmberg (2016), s. 27.

<sup>140</sup> Ds 2002:56, s. 110.

<sup>141</sup> Adlercreutz (1964), s. 273; Ds 2002:56, s. 110.

<sup>142</sup> Sigeman och Sjödin (2017), Arbetsrätten: en översikt, s. 32; Källström och Malmberg (2016), s. 25f.

det enskilda fallet, varvid hänsyn inte endast tas till innehållet i avtalet mellan parterna utan även till omständigheter utan omedelbar anknytning till avtal. Vid sidan av de ovan angivna grundrekvisiten för arbetstagare anses följande omständigheter enligt rättspraxis tala för att ett anställningsförhållande föreligger:

- 1) Att avtalsparten skall utföra arbetet personligen, antingen detta framgår av avtalet eller får anses vara förutsatt.
- 2) Att avtalsparten helt själv eller så gott som helt själv har utfört arbetet.
- 3) Att den arbetspresterande parten har ställt sin arbetskraft till förfogande allteftersom arbetsuppgifter har uppkommit.
- 4) Att arbetsuppgifterna har varierat.
- 5) Att förhållandet parterna emellan har varit av mera stadigvarande eller regelbunden karaktär.
- 6) Att avtalsparten har varit förhindrad – t.ex. genom att tid och krafter inte har räckt till – att samtidigt utföra liknande arbete av betydelse för någon annan.
- 7) Att avtalsparten beträffande arbetets utförande, arbetsplatsen eller arbetstiden har varit underkastad bestämda direktiv eller annans kontroll.
- 8) Att avtalsparten har haft att i arbetet använda maskiner, redskap eller råvaror som har tillhandahållits av motparten.
- 9) Att avtalsparten har fått ersättning för direkta utlägg, t.ex. för resor i samband med arbetet.
- 10) Att ersättningen för arbetsprestationen åtminstone delvis har utgått i form av garanterad lön.
- 11) Att avtalsparten allmänt sett är i ekonomiskt eller socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.<sup>143</sup>

---

<sup>143</sup> Lunning och Toijer: Anställningsskydd (30 juni 2015, 11 uppl., Zeteo, [www.nj.se/zeteo](http://www.nj.se/zeteo)), kommentaren till 1 § till lagen (1982:80) om anställningsskydd, under rubriken Uppdragstagare, egna företagare eller liknande.

Typiska omständigheter som istället talar för att den arbetspresterande parten är att betrakta som uppdragstagare brukar anses vara:

- 1) Att avtalsparten har ett personligt tillstånd av myndighet för verksamheten.
- 2) Att avtalsparten har en egen firma registrerad.
- 3) Att avtalsparten beskattas som näringsidkare.
- 4) Att avtalsparten kan motsätta sig att utföra nya arbetsuppgifter.
- 5) Att avtalsparten kan hålla sig med egna medhjälpare eller anställda.
- 6) Att avtalsparten använder sina egna arbetsredskap.
- 7) Att avtalsparten fakturerar en samlad ersättning för arbetet.
- 8) Att avtalsparten får sin personliga ersättning genom uttag ur den egna rörelsen.<sup>144</sup>

Utmärkande för anställningsavtalet är att det inte avser ett visst arbete eller ett visst resultat, utan att arbetstagaren fortlöpande ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande. Det omvända gäller för ett uppdragsförhållande där avtalet går ut på att prestera ett visst arbete eller visst resultat.<sup>145</sup> Vidare kännetecknas anställningsavtalet av att det finns ett ömsesidigt beroendeförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, men att arbetstagarens självständighet i regel är begränsad. Uppdragstagaren däremot, som ofta är egenföretagare med egen lokal och utrustning, intar en mer självständig ställning gentemot uppdragsgivaren.<sup>146</sup>

De ovan angivna omständigheterna är att se som typiska kännetecken eller kriterier på ett anställningsförhållande respektive uppdragsförhållande. Det är således inte fråga om krav som måste vara uppfyllda. Utifrån dessa kriterier jämför domstolarna det omtvistade arbetsförhållandet med de förhållanden som talar för ett anställningsförhållande och de omständigheter

---

<sup>144</sup> Lunning och Toijer: Anställningsskydd (30 juni 2015, 11 uppl., Zeteo, [www.nj.se/zeteo](http://www.nj.se/zeteo)), kommentaren till 1 § till lagen (1982:80) om anställningsskydd, under rubriken Uppdragstagare, egna företagare eller liknande.

<sup>145</sup> Adlercreutz och Mulder (2013), s. 18; Källström och Malmberg, s. 23.

<sup>146</sup> Adlercreutz och Mulder, (2013), s. 18; Sigeman och Sjödin (2017), s. 15.

som talar för ett uppdragsförhållande, för att sedan hänföra det omstridda fallet till den kategori med vilken det har störst likheter.<sup>147</sup> Var för sig har kriterierna inte någon avgörande betydelse för gränsdragningen men blir avgörande i en tillräckligt stark kombination.<sup>148</sup> Vidare bör tilläggas, att kriterierna ges olika tyngd beroende av tvistetyper, partställning samt syftet bakom den aktuella lagstiftningen. Vem som omfattas av arbetstagarbegreppet kan således variera något beroende på hur en viss arbetsrättslig lag är utformad.<sup>149</sup>

Vid sidan av helhetsbedömningen har det i rättspraxis utvecklats vissa andra bedömningsgrunder som kan få betydelse vid gränsdragningen.<sup>150</sup> Kringgåendesyftet kan till exempel leda till att ett avtal som enligt en helhetsbedömning skulle anses som ett uppdragsavtal istället anses vara ett anställningsavtal. Om huvudmannen har utformat avtalet i syfte att kringgå tvingande lag eller kollektivavtal är det en omständighet i sig som talar för att de arbetsrättsliga reglerna ska tillämpas. Kringgående av tvingande lag eller kollektivavtal torde emellertid främst ha relevans vid jämviktslägen där helhetsbedömning inte ger ett klart besked.<sup>151</sup>

Enligt motiven till lagen (1982:80) om anställningsskydd<sup>152</sup> och MBL bör arbetstagarbegreppet ges en vidsträckt tillämpning och att domstolarna i tveksamma fall, det vill säga när helhetsbedömningen av alla de i fallet relevanta omständigheterna inte ger ett klart utfall, ska låta avgörandet utfalla till förmån för ett anställningsförhållande.<sup>153</sup> HD har anslutit sig till denna princip. I NJA 1996 s. 311 uttalade domstolen att det "... genom rättsutvecklingen under de senaste årtiondena har framträtt en princip att tveksamma fall bör avgöras till arbetstagarens fördel, det vill säga ett arbetstagarförhållande bör anses föreligga." Något liknande uttalande finns

---

<sup>147</sup> Ds 2002:56, s. 116, 131.

<sup>148</sup> Adlercreutz (1964), s. 224ff.; Källström och Malmberg (2016), s. 26.

<sup>149</sup> Källström och Malmberg (2016), s. 28ff.; Se även NJA 1982 s. 784; NJA 1996 s. 311.

<sup>150</sup> Ds 2002:56, s. 6.

<sup>151</sup> Källström och Malmberg (2016), s. 28; AD 1994 nr 66; Ds 2002:56, s. 118.

<sup>152</sup> I det följande LAS.

<sup>153</sup> Prop. 1973:129, s. 196; Prop. 1975/76:105, bil. 1. s. 309 och 324.



inte i AD:s domar från det senaste decenniet, och inte heller går det att utläsa en sådan in dubio-regel i domstolens avgöranden. En omständighet som emellertid anses ha betydelse, vid jämviktslägen och när man saknar anledning att tro att parterna försökt upprätta sitt avtal för att kunna kringgå tvingande lag eller kollektivavtal, är parternas egen uppfattning om avtalets rättsliga kvalificering.<sup>154</sup> Denna synpunkt kommer tydligast till uttryck i AD 1983 nr 89 där domstolen uttalade:

”Man måste alltså utgå från att båda parter avsiktligt inrättat sig efter att det var fråga om ett företagarförhållande eftersom de faktiskt var ense om att så var fallet. När det såsom är fallet i detta mål rör en situation, som ligger i gränsområdet mellan arbetstagare- och företagarförhållandet och ingenting tyder på att avsikten varit att kringgå lag eller avtal, måste särskild hänsyn tas till en sådan omständighet”.<sup>155</sup>

Att den arbetspresterande parten tidigare varit anställd hos huvudmannen är en omständighet som enligt AD kan tala mot att ett nytt avtal mellan parterna är att betrakta som ett uppdragsavtal. Förhållandet kan anses övergå från ett anställningsförhållande till ett uppdragsförhållande, men då brukar AD kräva att det skett en ingripande förändring av arbetsförhållanden.<sup>156</sup>

Omständigheter som kringgåendesyften eller parternas egen uppfattning om avtalet tycks i rättspraxis framför allt användas för att antingen justera det resultat som följer av helhetsbedömningen eller utgöra komplement till denna när sammanvägningen ger ett tveksamt utfall. En omständighet som däremot i princip alltid blir avgörande vid utgången i målet är den inom branschen vedertagna uppfattningen för hur gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska dras. Tendensen är så stark att i de fall det finns en tydlig och accepterad uppfattning om gränsdragningen i branschen, tycks

---

<sup>154</sup> Ds 2002:56, s. 119; NJA 1996 s. 311; Adlercreutz och Mulder (2013), s. 60.

<sup>155</sup> AD 1983 nr 89.

<sup>156</sup> Ds 2002:56, s. 120; Källström och Malmberg (2016), s. 28.

domstolarna hålla sig till det arbetstagarbegrepp som följer av sedvanan, istället för att skapa ett eget arbetstagarbegrepp i det enskilda fallet. Särskild tyngd ges sedvänja som grundas på centrala kollektivavtal då dessa får anses vara utformade mellan två jämnstarka parter.<sup>157</sup>

## 3.2 Gränsdragningsmetoden och plattformarbete

Som tidigare nämnts är det vanligt att plattformar skriver in klausuler i avtal där det poängteras att plattformarbetaren inte är anställd av plattformen. Arbetstagarbegreppets tvingande karaktär innebär dock att hur plattformsföretagen själva valt att klassificera sina plattformarbetare inte är avgörande vid bedömningen för om ett anställningsförhållande faktiskt föreligger. Avgörande är istället hur förhållandet faktiskt gestaltat sig mellan plattformarbetaren och plattformsföretaget och i vilken riktning övervägande sakliga skäl pekar vid en helhetsbedömning. Oavsett hur plattformarna själva valt att klassificera sina plattformarbetare ska därmed de arbetsrättsliga skyddsreglerna tillämpas om en helhetsbedömning talar för att det är en anställning.

Som framgått har Adlercreutz presenterat en rättsfaktumsteori som bygger på en kärna av omständigheter som måste vara för handen för att det ska vara fråga om en anställning. För att en plattformarbetare ska anses som anställd måste till att börja med de grundläggande rekvisiten (kärnan) vara uppfyllda, det vill säga plattformarbetet måste basera sig på ett avtal om att den arbetspresterande personligen ska prestera arbete för annan parts räkning. Rekvisitet att arbetsförhållandet ska vara grundat på avtal, det vill säga ett frivilligt åtagande, torde inte vålla några svårigheter beträffande plattformarbete. Vissa plattformar tillåter alla som har tillgång till internet att använda sina tjänster, medan andra kräver att de arbetspresterande ska registrera sig samt ge plattformen rätt och uppdaterad information. Genom att registrera sig på en plattform meddelar plattformarbetare att de i princip

---

<sup>157</sup> Ds 2002:56, s. 120f.

är tillgängliga för arbete som erbjuds via plattformen. Även om det inte finns någon allmän skyldighet att acceptera några uppgifter, sätter plattformens betygsättningssystem press på plattformsarbetaren att arbeta så mycket som möjligt för att få och behålla ett positivt betyg. För att förare ska ingå avtal med Uber måste de godkänna de regler och villkor som Uber fastställt på den digitala plattformen.<sup>158</sup>

För vissa typer av plattformsarbete finns inget direkt avtalsförhållande mellan plattformsarbetaren och användaren, utan ett avtalsförhållande kan endast existera mellan plattformsarbetaren och plattformen. I sådana fall tillfaller arbetsresultatet plattformen, vilken även utför kvalitetskontrollen samt direkt betalar plattformsarbetaren. I andra konstellationer finns ett direkt avtalsförhållande mellan plattformsarbetaren och användaren trots brist på direkt kommunikation mellan plattformsarbetaren och användaren. Där erbjuds och tillhandahålls arbetet via plattformen, åtminstone när det gäller virtuellt arbete, och det är också plattformen som behandlar betalningar samt bestämmer regler och villkor. Trots plattformens starka närvaro i dessa konstellationer hävdar många plattformar att de endast agerar som en mellanhand eller agent när de samarbetar med användarna. Vanligtvis förekommer inte något skriftligt avtal mellan plattformsarbetaren och användaren. Trots det utförs plattformsarbete frivilligt och förhållandet grundar sig på någon form av avtal.<sup>159</sup>

Det råder ingen tvekan om att plattformsarbete baserar sig på avtal. Däremot är det inte helt klart i relation till vem det föreligger ett eventuellt anställningsavtal. Mot bakgrund av att de uppdrag som plattformsarbetaren får av en användare ofta är mycket tillfälliga och kortvariga, och plattformsarbetaren ofta kan utföra ett flertal uppdrag samtidigt för en rad olika användare, är avtalet mellan plattformsarbetaren och användaren sannolikt inte ett anställningsavtal. Istället torde avtalet vara ett avtal för

---

<sup>158</sup> Eurofound (2015), s. 109f.; Prassl och Risak (2016), s. 12; Uber: ”Agreeing to terms and conditions”, <<https://help.uber.com/sv-SE/partners/article/godk%C3%A4nna-regler-och-villkor?nodeId=44cf1f0e-27ca-4919-9621-f1321a0381c1>>, besökt 2018-12-27.

<sup>159</sup> Eurofound (2015), s. 109f.

tjänster med hänsyn till att plattformarbetaren inte är integrerad i användarens affärer, användarens påverkan på det utförda arbetet är begränsat och det finns inget ekonomiskt beroende på avtalsförhållandet ensamt. Det kan finnas fall där användaren anlitar plattformarbetaren på regelbunden basis men generellt torde ett eventuellt anställningsförhållande föreligga mellan plattformarbetaren och plattformen. Detta verkar i princip alltid vara fallet även i de fall det föreligger ett direkt avtalsförhållande mellan plattformarbetaren och användare.<sup>160</sup>

Vidare förutsätts att plattformarbetaren parten utför arbete för huvudmannens räkning, vilket innebär att arbetsresultatet och eventuellt mervärde tillfaller huvudmannen. Det verkar vara klart att plattformarbetare utför arbete för annan parts räkning, men frågan är för vems räkning? I relation till vem utförs arbetet? En tolkning är att arbetet utförs för användaren av tjänsten eftersom användaren drar nytta av tjänsten som plattformarbetaren utför. En annan tolkning är att arbetet utförs i relation till plattformsföretaget, eftersom företaget drar nytta av arbetet genom att dess kommersiella verksamhet består av förmedling av professionella tjänster. Denna fråga har att göra med vem som har arbetsgivaransvar. Med hänsyn till att plattformarbete kan se mycket olika ut går det inte på förhand säga för vems räkning arbetet generellt utförs utan detta måste bedömas i varje enskilt fall. Mot bakgrund av det resonemang som förts ovan talar dock mycket för att det är plattformen som är huvudmannen vid ett eventuellt anställningsförhållande.

När det gäller rekvisitet om att parten utför arbetet personligen (eller vid en bedömning på förhand förutsätts utföra arbetet personligen) talar mycket för att plattformarbetaren utför arbetet själv, åtminstone till viss del. Dels kan det avtalsmässigt finnas en personlig arbetskyldighet för plattformarbetaren, dels kan det krävas särskild kompetens<sup>161</sup> och dels kan

---

<sup>160</sup> Prassl och Risak (2016), s. 11f.

<sup>161</sup> Eurofound (2015), s. 110.

det finnas en förväntan att plattformarbetaren är den som faktiskt utför arbetet eftersom hen betygsatts.<sup>162</sup>

Föregående kapitel visar att plattformarbete sker i former som skiljer sig från traditionella anställningsförhållanden. Plattformarbetets grundstruktur är typisk för ett uppdragsförhållande, men eftersom plattformarbete kan utföras på många olika sätt och under olika förhållanden är det inte helt lätt att dra gränsen mellan arbetstagare eller uppdragstagare i plattformsekonomin utifrån de omständigheter som traditionellt talar för ett anställningsförhållande respektive uppdragsförhållande. Huruvida plattformarbetare är arbetstagare eller uppdragstagare är helt beroende på omständigheterna och plattformens affärsmodell. Mot bakgrund av detta är det min bedömning att det inte går att göra ett generellt uttalande om plattformarbetare är arbetstagare eller inte, utan en helhetsbedömning måste göras i varje enskilt fall utifrån samtliga relevanta omständigheter. Enligt Westregård kan plattformarbetare säkert i många fall vara att anse som arbetstagare i civilrättslig mening, särskilt om arbetstagarbegreppet ges en extensiv tolkning.<sup>163</sup>

Svårigheten att placera in plattformarbetare i befintliga system väcker frågan om hur den traditionella gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska tillämpas i plattformsekonomin. I Sverige finns ännu inga domstolsavgöranden där en plattformarbetares rättsliga status prövats mot arbetstagarbegreppet, varför det saknas vägledning i svensk rättspraxis om hur den traditionella gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska tillämpas i plattformsekonomin. Vilken betydelse olika tillkommande bedömningskriterier specifika för plattformsekonomin får för den totala helhetsbedömningen återstår att se.<sup>164</sup>

Hur gränsdragningen ska gå till beträffande plattformarbete har däremot uppmärksamats i SOU 2017:24. Där framhålls att gränsdragningen mellan

---

<sup>162</sup> Se avsnitt 2.3.

<sup>163</sup> Westregård (2017), s. 326f, 336; SOU 2017:24, s. 209f.

<sup>164</sup> Westregård (2017), s. 327.

arbetstagare och uppdragstagare är högst otydlig när det gäller plattformarbete och därför utgör en tydlig utmaning.<sup>165</sup> En av de omständigheter som särskilt beaktas vid helhetsbedömningen och som normalt talar för att den arbetspresterande parten är att anse som arbetstagare är att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll.<sup>166</sup> Enligt SOU 2017:24 är frågan om vilken grad av kontroll plattformsföretagen har över organiseringen av arbetet och arbetsvillkoren avgörande för hur plattformarbete ska klassificeras. Hur involverade plattformsföretagen är i att bestämma villkoren mellan plattformarbetare och användare varierar i hög grad. I vissa fall är plattformsföretagens kontroll begränsad och plattformarbetare och användare kan i stort sätt fritt avtala om villkoren. Sedan finns det plattformsföretag som har större kontroll över de tjänster som erbjuds och arbetsvillkoren styrs av det som plattformen avtalar med å ena sidan plattformarbetaren och å andra sidan användaren. I de fall plattformsföretag har en så hög grad av kontroll att det i princip får anses vara plattformen som ansvarar för tjänstens utförande kan det finnas skäl att överväga om det bör medföra något arbetsgivaransvar för plattformsföretagen i förhållande till plattformarbetarna.<sup>167</sup>

### **3.3 Det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet och plattformarbete**

I meddelandet *Europeisk agenda för delningsekonomin* ger EU-kommissionen viss rättslig och politisk vägledning om hur den traditionella gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska tillämpas i plattformsekonomin. Det bör understrykas att meddelandet inte är bindande för Sverige men ger vägledning till myndigheter, marknadsaktörer och den intresserade allmänheten.<sup>168</sup> EU-kommissionens resonemang grundar sig på den definition som EU-domstolen fastställt i sin praxis; ”det grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under viss tid

---

<sup>165</sup> SOU 2017:24, s. 209f, 222f.

<sup>166</sup> Se avsnitt 3.1.2, punkt 7 i listan över omständigheter som talar för ett anställningsförhållande.

<sup>167</sup> SOU 2017:24, s. 198f, 222f.

<sup>168</sup> Kommissionens meddelande, *Europeisk agenda för delningsekonomi*, KOM(2016) 356 slutlig, s. 2, 11f.

mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning”.<sup>169</sup> Det är medlemsländerna själva som avgör vem som är arbetstagare i den egna nationella rättsordningen, men på EU-nivå har EU-domstolen fastställt hur begreppet arbetstagare ska tolkas vid tillämpningen av EU-lagstiftningen. Definitionen av det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet har huvudsakligen fastställts med tanke på den fria rörligheten för arbetstagare. Det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet blir aktuellt när bedömningen av huruvida en arbetspresterande part är arbetstagare eller inte kopplas till tillämpningen av vissa specifika EU-rättsakter.<sup>170</sup> I likhet med den svenska arbetsrätten görs inom EU-rätten en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

För att avgöra om ett anställningsförhållande föreligger för en plattformssamarbetare gör EU-kommissionen en bedömning i två steg. Det första steget går ut på att bedöma huruvida plattformen är en professionell leverantör av tjänster eller det endast är en förmedling av verksamhet mellan två privatpersoner, som exempelvis att organisera samåkning. EU-kommissionen uppställer tre kriterier för att avgöra om plattformen tillhandahåller professionella tjänster eller inte; 1) Bestämmer plattformen priset? 2) Bestämmer plattformen övriga villkor? 3) Äger plattformen verktyg och annat som behövs för att göra jobbet? Om svaret är ja på de tre frågorna talar det för att plattformen utövar betydande kontroll över plattformssamarbetaren, vilket i sin tur tyder på att plattformen tillhandahåller tjänsten och inte endast förmedlar den. Är detta fallet kan det vara fråga om ett arbetsgivare/arbetstagarförhållande och EU-kommissionen utgår i nästa steg från ett binärt rättsligt system.<sup>171</sup>

---

<sup>169</sup> C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284.

<sup>170</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden; Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar; Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 12.

<sup>171</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 5f.; Westregård (2017), s. 323ff.

I det andra steget avgörs om den arbetspresterande är arbetstagare eller egenföretagare. EU-kommissionen ställer utifrån EU-domstolens definition av arbetstagare upp tre kriterier för när plattformarbetaren kan anses vara att anställd av plattformen; underordning, arbetets art och ersättning. Med kriteriet *underordning* åsyftas att plattformen ska leda plattformarbetarens arbete och bestämma över valet av verksamhet, ersättning och arbetsvillkor. Plattformarbetaren får med andra ord inte fritt välja vilken tjänst hen vill erbjuda eller på vilket sätt, i enlighet med det avtalsförhållande som föreligger mellan plattformarbetaren och plattformen. Enbart förmedling av betalning mellan användaren och plattformarbetaren innebär inte att ersättningen fastställs av plattformen. EU-kommissionen understryker dock att själva ledningen eller kontrollen inte behöver vara kontinuerlig för att plattformarbetaren ska anses vara underordnad. Kriteriet *arbetets art* innebär att plattformarbetaren ska utöva en faktiskt och verklig verksamhet med ekonomiskt värde, vilket utesluter allt för marginella och sidoordnade verksamheter. De nationella domstolarna följer olika principer, men enligt EU-kommissionen utesluter inte kort varaktighet, begränsad arbetstid, icke-kontinuerligt arbete eller låg produktion att ett anställningsförhållande föreligger. För att inte hota den fria rörligheten av arbetstagare omfattas även deltidsarbete av arbetstagarbegreppet. Kriteriet *ersättning* syftar framför allt till att skilja mellan frivilligarbetare och arbetstagare.<sup>172</sup>

Vid tillämpningen av nationell arbetsrätt får medlemsstaterna utvidga det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet till situationer som inte omfattas av EU:s definition. Medlemsstaterna får dock inte ge arbetstagarbegreppet en så inskränkt tolkning att det hindrar ett effektivt genomförande av direktiven och resulterar i subjektiva skillnader mellan olika kategorier av arbetande.<sup>173</sup> Som en följd skiljer sig ofta begreppet arbetstagare mellan EU-rätt och nationell rätt. Beträffande det svenska arbetstagarbegreppet finns det inget grundläggande rekvisit att ersättning ska utgå till den arbetspresterande.

---

<sup>172</sup> Kommissionens meddelande, Europeisk agenda för delningsekonomi, KOM(2016) 356 slutlig, s. 11ff.; Westregård (2017), s. 325.

<sup>173</sup> Lunning och Toijer: Anställningsskydd (30 juni 2015, 11 uppl., Zeteo, [www.nj.se/zeteo](http://www.nj.se/zeteo)), kommentaren till 1 § till lagen (1982:80) om anställningsskydd, under rubriken Arbetstagarbegreppet enligt EU:s rättsordning.



Däremot torde den omständigheten att ersättning inte utgår starkt tala emot att det föreligger ett anställningsförhållande.<sup>174</sup> Att det för arbetet utgår ersättning ses snarare som ett typiskt kriterium på ett anställningsförhållande i svensk rätt.<sup>175</sup> Vidare kan det vara fråga om ett anställningsförhållande i Sverige även vid ett mycket kortvarigt arbete. Skillnaderna mellan svensk nationell rätt och EU-rätt i bedömningen av vilka omständigheter som är grundläggande rekvisit för begreppet arbetstagare pekar på att den svenska tolkningen av begreppet arbetstagare anses vara något vidare än EU-domstolens definition, vilket antas bli en utmaning när plattformarbetare ska inordnas i de binära rättsliga systemen.<sup>176</sup>

För att främja plattformsekonomin utveckling uppmanar EU-kommissionen medlemsstaternas beslutsfattare och lagstiftare att se över om deras nationella arbetsrättsliga bestämmelser är ändamålsenligt med hänsyn till arbetstagares och egenföretagens olika behov i plattformsekonomin, samt ge vägledning om tillämpningen av deras nationella arbetsrättsliga bestämmelser. Vidare anser Eurofound att det kan behövas tydligare definitioner av arbetstagare och uppdragstagare i medlemsstaternas nationella lagstiftning och fler åtgärder för att se till att gränsdragningen upprätthålls.<sup>177</sup>

Som ett led i arbetet med att följa upp den europeiska pelaren för sociala rättigheter<sup>178</sup> presenterade EU-kommissionen i december 2017 ett förslag till ett nytt direktiv om tydligare och mer förutsägbara arbetsvillkor inom EU.<sup>179</sup> Det föreslagna direktivet som är avsett att ersätta det så kallade

---

<sup>174</sup> Ds 2002:56, s. 111; Adlercreutz (1964) s, 276 ff., 286.

<sup>175</sup> Se tidigare avsnitt om kriterier vid helhetsbedömning; Westregård (2017), s. 326.

<sup>176</sup> Westregård (2017), s. 326.

<sup>177</sup> Eurofound (2018), s. 2.

<sup>178</sup> Den europeiska pelaren för sociala rättigheter handlar om att ge människor lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor samt social trygghet och social integration, och undertecknades gemensamt av Europaparlamentet, rådet och kommissionen vid det socialpolitiska toppmötet om rättvisa jobb och tillväxt i Göteborg den 17 november 2017. Europeiska kommissionen, Europeiska pelaren för sociala rättigheter, <[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_sv](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_sv)>, besökt 2018-12-11.

<sup>179</sup> Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, KOM(2017) 797 slutlig, s. 1ff.

upplysningsdirektivet från 1991 innebär att arbetsgivarens informationsskyldighet skärps, begreppet arbetstagare samordnas med EU-domstolens rättspraxis, nya materiella minimirättigheter införs, samt att anställningsformer som nu ofta är uteslutna kommer att omfattas, såsom plattformsarbetare. I Sverige anser både riksdagen och arbetsmarknadens parter att det föreslagna direktivet går för långt. Riksdagen menar att förslaget innebär ett för stort ingrepp i den svenska arbetsmarknadsmodellen samt att det strider mot subsidiaritetsprincipen.<sup>180</sup>

Till följd av att många medlemsstater uttryckt missnöje beträffande ett gemensamt EU-rättsligt arbetstagarbegrepp beslutade ministerrådet i juni 2018 om en hänvisning till nationell rätt vad gäller arbetstagarbegreppet i det föreslagna direktivet. Detta innebär att Sverige får behålla flexibiliteten att utvidga arbetstagarbegreppet efter utvecklingen på arbetsmarknaden. Det återstår dock att se hur direktivet kommer förhålla sig till de svenska parternas autonoma rätt att sluta kollektivavtal om arbetsvillkor.<sup>181</sup>

### **3.4 Jämställda uppdragstagare och plattformarbete**

Som nämnts i avsnitt 3.1.2 ska tolkningen av arbetstagarbegreppet alltid ske mot bakgrund av den aktuella lagens eller bestämmelsens syfte. Det går således inte att utgå från att begreppet arbetstagare betyder helt detsamma i alla civilrättsliga lagar.<sup>182</sup> Enligt 1 § 2 stycket MBL ska även den som utför arbete åt annan och som inte är anställd men har en anställning som väsentligen är av samma slag som en anställd betraktas som arbetstagare i MBL:s mening. Till skillnad från andra arbetsrättsliga lagar tillämpas MBL således inte bara på arbetstagare i begreppets vedertagna, civilrättsliga

---

<sup>180</sup> Subsidiaritetsprincipen innebär att beslut i EU ska fattas på den lägsta ändamålsenliga nivån, det vill säga så nära medborgarna som det effektivt är möjligt. Principen skyddar medlemsländernas rätt att ta egna beslut på nationell nivå. Europaparlamentet, Subsidiaritetsprincipen, <<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/7/subsidiaritetsprincipen>>, besökt 2018-12-11.

<sup>181</sup> Persson (2018), Svenska kollektivavtal kan få svag ställning i EU.

<sup>182</sup> Lunning och Toijer: Anställningsskydd (30 juni 2015, 11 uppl., Zeteo, [www.nj.se/zeteo](http://www.nj.se/zeteo)), kommentaren till 1 § till lagen (1982:80) om anställningsskydd, under rubriken Allmänt om arbetstagarbegreppet i svensk rätt.

mening, utan också på den kategorin som brukar benämnas jämställda eller beroende uppdragstagare.

Bestämmelsen om de jämställda uppdragstagarna är gammal och har sedan 1945 funnits i arbetsrättsregleringen om arbetsfred. Vid tillkomsten av MBL 1976 överfördes bestämmelsen. Lagstiftaren bedömde det som angeläget, särskilt mot bakgrund av reglerna om arbetsfred, att även denna kategori av arbetspresterande, skulle skyddas av MBL:s regler vad gäller rätten att organisera sig fackligt, rätten att förhandla och träffa kollektivavtal etc.<sup>183</sup> Utvidgningen av begreppet arbetstagare i MBL har öppnat för möjligheter för egenföretagare att förhandla fram det skydd och de förmåner motsvarande det som arbetstagare har rätt till enligt till exempel LAS eller semesterlagen.<sup>184</sup> Som exempel på jämställda uppdragstagare nämns ofta bensinstationsföreståndare, symaskinsrepresentanter och andra handels- eller försäkringsagenter, annonsombud samt skogskörare med egna fordon. Dessutom torde även franchisetagare omfattas av mellangruppen.<sup>185</sup>

Enligt motiven till MBL bygger gränsdragningen mellan jämställda uppdragstagare och andra uppdragstagare, i likhet med gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare, på en helhetsbedömning av samtliga omständigheter. Frågan som ska bedömas är om uppdragstagaren skäligen kan anses jämställd med en arbetstagare med hänsyn till bland annat uppdragstagarens bundenhet vid uppdragsgivaren, uppdragsgivarens inflytande och kontroll över uppdragstagarens verksamhet samt uppdragstagarens sociala och ekonomiska ställning.<sup>186</sup>

I AD 1985 nr 57 uttalade AD att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet med åren tolkats extensivt och fått ett så vidsträckt tillämpningsområde att det kan ifrågasättas om det över huvud taget finns något utrymme att tillämpa bestämmelsen om jämställda uppdragstagare. Den relativt vidsträckta

---

<sup>183</sup> Ds 2002:56, s. 125; Westregård (2017), s. 328f.

<sup>184</sup> Sigeman och Sjödin (2017), s. 38.

<sup>185</sup> SOU 1975:1, s 726 f.; Ds 2002:56, s. 125.

<sup>186</sup> Prop. 1975/76:105, bil. 1, s. 168f.

tolkningen av arbetstagarbegreppet anses nämligen ha lett till att de flesta arbetspresterande som lagstiftaren ursprungligen hade för avsikt att skydda idag omfattas av arbetstagarbegreppet.<sup>187</sup> Uttalandet har dock kritiserats i doktrinen av bland annat Tore Sigeman som menar att uttalandet har ett svagt rättskällevärde eftersom det strider mot lagtexten och inte förklarar varför begreppet jämställd uppdragstagare skulle vara statistiskt medan arbetstagarbegreppet skulle förändras. Enligt Sigeman är begreppet jämställda uppdragstagare, precis som arbetstagarbegreppet, dynamisk och utvidgas i takt med att arbetstagarbegreppet utvidgas. Därigenom får det särskilda tillägget i MBL fortfarande praktiskt betydelse, låt vara att det omfattar andra yrkesgrupper än tidigare. Sigeman och andra kritiker synes vilja göra gällande att begreppet jämställda uppdragstagare kan tolkas på nya och omfattande sätt för att utvidga den personliga omfattningen av kollektiv arbetsrätt till nya grupper av arbetspresterande personer som behöver skydd.<sup>188</sup> I betänkandet *Ny anställningsskyddslag* (SOU 1993:32) uttalades emellertid att kategorin kommit att förlora stor del av sin betydelse med hänvisning till AD 1985 nr 57.<sup>189</sup>

Hur begreppet jämställda uppdragstagare förhåller sig till plattformarbete har diskuterats i doktrinen av Westregård. Westregård anser att plattformarbetare som inte betraktas som arbetstagare torde kunna inordnas under begreppet jämställda uppdragstagare om begreppet ges en extensiv tolkning. Därigenom skulle plattformarbetare kunna omfattas av MBL:s regler vad gäller rätten att organisera sig fackligt, rätten att förhandla och träffa kollektivavtal etc. Westregård framhåller dock att rättsläget ännu är oklart och att det återstår att se hur begreppet jämställda uppdragstagare ska tolkas.<sup>190</sup>

---

<sup>187</sup> AD 1985 nr 57.

<sup>188</sup> Sigeman (1987), Anmälan av Olof Bergqvist och Lars Lunning; Medbestämmandelagen, s. 613f.

<sup>189</sup> SOU 1993:32, s. 218.

<sup>190</sup> Westregård (2017), s. 325ff.

Om plattformarbetare är att anse som jämställda uppdragstagare uppstår ett nytt dilemma. Ett avtal som bestämmer prissättning och andra regler för företag kommer nämligen i konflikt med konkurrensrätten. Frågan är om det strider mot konkurrensrätten om arbetsmarknadens parter kommer överens om lägsta löner för såväl anställda som egenföretagare som på grundval av ett uppdragsavtal utför samma arbete som de anställda. EU-domstolen hanterar frågan i domen C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden*<sup>191</sup> och fastställer att det är förenligt med konkurrensrätten om egenföretagarnas självständighet bara är marginell eller fiktiv. I domen benämns denna grupp falska egenföretagare.<sup>192</sup> Är det fråga om en sådan falsk egenföretagare anser EU-domstolen att ett kollektivavtal om lägsta lön inte strider mot konkurrensrätten då falska egenföretagare anses som anställda inom EU-rätten. Mot bakgrund av detta anser Westregård att det är möjligt att sluta kollektivavtal för plattformarbetare förutsatt att de enligt MBL betraktas som jämställda uppdragstagare eller som falska egenföretagare enligt EU-domstolens uppfattning.<sup>193</sup>

Domen *FNV Kunsten Informatie en Media* väcker dock många frågor avseende begreppet falska egenföretagare och vad det betyder för det svenska arbetstagarbegreppet. Westregård understryker dock att inget tyder på att EU-domstolen haft som avsikt att införa en tredje aktör när de presenterade begreppet falska egenföretagare. För svensk del torde begreppet falska egenföretagare betraktas som arbetstagare och inte som egenföretagare, särskilt med hänsyn till att det svenska arbetstagarbegreppet, som tidigare nämnts, anses vara något vidare än det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet. Westregård konstaterar att det är oklart huruvida EU-domstolens uttalande om falska egenföretagare också kan tillämpas på jämställda uppdragstagare. Som tidigare nämnts återstår det att se hur

---

<sup>191</sup> C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden*, EU:C:2014:2411.

<sup>192</sup> Falska egenföretagare definieras av EU-domstolen som tjänsteleverantörer som befinner sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagare befinner sig i. Falska egenföretagare är dock inget vedertaget begrepp i Sverige. SOU 2017:24, s. 112f.

<sup>193</sup> Westregård (2017), s. 330f.

vidsträckt begreppet jämställda uppdragstagare kan tolkas och vem som innefattas av det.<sup>194</sup>

### **3.5 Frågan om det behövs en ny kategori mellan arbetstagare och uppdragstagare**

Flexibiliseringen av arbetsmarknaden och det ökande antalet atypiska anställningsformer har lett till en debatt om behovet att justera arbetsrättens tillämpningsområde i personligt hänseende. En återkommande fråga med anledning av den ökade betydelsen av egenföretagande är om det finns ett behov att införa en tredje kategori, en mellankategori, i svensk rätt för egenföretagare som utför arbete personligen och är mer eller mindre ekonomiskt beroende av en enda huvudman, så kallade oberoende arbetstagare eller beroende uppdragstagare.<sup>195</sup> Den särskilda karaktären som plattformarbete har och svårigheten att placera in plattformarbetare i befintliga system har i Sverige och i ett flertal EU-länder på nytt väckt frågan om att erkänna en sådan mellankategori.<sup>196</sup>

För svensk vidkommande besvarades frågan senast i Ds 2002:56 av Arbetslivsinstitutet (ALI) som 2000 fick i uppdrag av regeringen att se över arbetstagarbegreppet så det uppfyller kraven på trygghet och inflytande inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Mot bakgrund av utvecklingen på arbetsmarknaden och den gällande regleringen gjorde ALI en översyn som omfattade om utfallet av de arbetsrättsliga reglerna är tillräckligt förutsebara, om bedömningskriterierna som domstolarna använder sig av fortfarande äger relevans och om vissa grupper uppdragstagare, särskilt sådana som är ekonomiskt beroende av sin

---

<sup>194</sup> Westregård (2017), s. 331f.

<sup>195</sup> Rönmar (2004), The personal scope of labour law and the notion of employee, s. 164.

<sup>196</sup> Eurofound (2018), s. 45; SOU 2017:24, s. 210.

huvudman, bör omfattas av vissa delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen liksom behovet av att införa en mellankategori.<sup>197</sup>

I Ds 2002:56 konstaterar ALI att allt fler arbetstagare arbetar under förhållanden som liknar eller i vart fall inte skiljer sig nämnvärt från uppdragstagarnas arbetsvillkor, och vice versa.<sup>198</sup> Såväl på den svenska som på europeiska arbetsmarknaden tycks det förekomma huvudmän som kräver att den arbetspresterande parten driver egen verksamhet och betalar sina egna socialavgifter för att ett samarbete ska bli av, trots att arbetsuppgifterna i princip är identiska med dem som anställda utför samt att den arbetspresterande parten ekonomiskt är helt eller i vart fall nästan helt beroende av en enda huvudman för sin inkomst. Ofta är skyddet för dessa egenföretagare begränsat i arbets- eller socialförsäkringsrätten, vilket gett kritiker anledning att tala om falska egenföretagare. Utvecklingen innebär både positiva och negativa följder för enskilda personer, men de varierar mellan olika branscher och sektorer, samt mellan mer eller mindre välutbildade och resursstarka grupper på arbetsmarknaden.<sup>199</sup>

ALI framhåller att det finns vissa förutsebarhetsbrister med det befintliga arbetstagarbegreppet. Utvecklingen av nya arbetsformer innebär att flera av de bedömningskriterier som vanligtvis pekar på ett anställningsförhållande inte längre är utmärkande enbart för arbetstagares sätt att arbeta utan kan de facto likaväl vara typiska för hur uppdragstagare utför sina uppdrag.<sup>200</sup> Enligt ALI skulle en legaldefinition emellertid inte leda till större förutsebarhet. Tvärtom visar utländsk rättspraxis att domstolar även med en sådan definition tvingas att i varje enskilt fall göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter.<sup>201</sup> Ett sätt att förbättra förutsebarheten är istället att ta ökad hänsyn till de bedömningskriterier som utvecklats vid sidan av helhetsbedömningen, såsom den inom branschen vedertagna uppfattningen

---

<sup>197</sup> Ds 2002:56, s. 5.

<sup>198</sup> Ds 2002:56, s. 129.

<sup>199</sup> Ds 2002:56, s. 89.

<sup>200</sup> Ds 2002:56, s. 93.

<sup>201</sup> Ds 2002:56, s. 128.

om gränsdragningen. ALI anser att den stora betydelse som domstolarna tillmäter sedvanan i branschen vid bedömningen gagnar förutsägbarheten såväl som utvecklingen av nya arbetsformer. Detta skapar nämligen incitament för arbetstagersidan att delta i förändringsarbetet. ALI understryker att det är en viktig uppgift för domstolar och rättsvetenskap att fortsätta utvecklingen av bedömningskriterier vilka i särskilda situationer kan underlätta helhetsbedömningen.<sup>202</sup>

Vidare konstaterar ALI i Ds 2002:56 att det är naturligt att kriterierna vilka enligt rättspraxis anses tala för respektive emot att det föreligger ett anställningsförhållande påverkas av de förändringar som sker på arbetsmarknaden. Enligt ALI är en följd av utvecklingen att de bedömningskriterier som domstolarna traditionellt använt vid helhetsbedömningen delvis tycks vara på väg att förlora sin betydelse.<sup>203</sup> ALI menar att det inte är lämpligt för lagstiftaren att närmare ange vilka kriterier som ska vara uppfyllda för en arbetspresterande ska betraktas som arbetstagarare. Detta är en uppgift för rättstillämpningen. Det bör dock framhållas, skriver ALI, att det är en central uppgift för domstolarna att fortlöpande och kritiskt granska om de bedömningsgrunderna som tidigare ansetts tala för ett anställningsförhållande respektive uppdragstagarförhållande fortfarande har relevans.<sup>204</sup>

Frågan om behovet av införande av en mellankategori är starkt knuten till problemet om det finns några grupper som inte klassificeras som arbetstagarare men som ändå har ett behov av arbetsrättsligt skydd på samma sätt som arbetstagarare. Enligt ALI finns inget behov av att, utöver vad som följer av 1 § andra stycket MBL, utvidga den arbetsrättsliga lagstiftningen till att omfatta en mellangrupp med vissa uppdragstagarare. Genom det särskilda tillägget i MBL menar ALI att det redan finns en möjlighet för arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal för arbetspresterande som är sämre skyddade på arbetsmarknaden. Även om det fanns ett behov anser

---

<sup>202</sup> Ds 2002:56, s. 5f.

<sup>203</sup> Ds 2002:56, s. 6.

<sup>204</sup> Ds 2002:56, s. 131.



ALI att införande av en tredje grupp i den arbetsrättsliga regleringen inte ter sig ändamålsenligt och skulle leda till en rad svårlösta problem. De arbetspresterande, som idag befinner sig i det som kan betraktas som en gråzon mellan arbetstagare och uppdragstagare, utgör en heterogen grupp, vilket gör det svårt att skapa enhetliga, klara och enkla rättsliga kännetecken för gruppen. Att tillgodose förutsebarhetskravet är därmed svårt. Vidare menar ALI att införandet av en tredje grupp skulle resultera i två nya gränsdragningsproblem istället för ett som idag. Först måste domstolarna dra gränsen mellan arbetstagare och mellangruppen, sedan uppstår problemet att dra gränsen mellan självständiga uppdragstagare och mellangruppen.<sup>205</sup>

ALI drar slutsatsen det att det i utredningen inte förekommit sådana allvarliga problem som motiverar lagstiftningsåtgärder vad gäller justering i gränsdragningen av tillämpningsområdet för den arbetsrättsliga lagstiftningen.<sup>206</sup> Däremot understryker ALI att det finns anledning att inom ramen för helhetsbedömningen ge ökad tyngd åt det förhållandet att den arbetspresterande parten är ekonomiskt beroende av huvudmannen, då det verkar vara det avgörande rättspolitiska skälet till varför vissa arbetspresterande parter bör omfattas av arbetsrätten. Med ekonomiskt beroende åsyftas parter som utför arbetet personligen för huvudsakligen en huvudman under en längre period, under vilken arbetet ifråga varit den huvudsakliga sysselsättningen. Enbart ett ekonomiskt beroende torde dock inte vara tillräckligt för att en arbetspresterande part ska anses som arbetstagare, utan ytterligare tillknytningsfaktorer till huvudmannen bör vara för handen. Vilken vikt den arbetspresterande partens ekonomiska beroende ska tillmätas inom ramen för en helhetsbedömning är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, varför ALI anser att även denna fråga fördelaktigast bör överlämnas åt rättstillämpningen.<sup>207</sup>

---

<sup>205</sup> Ds 2002:56, s. 133f.

<sup>206</sup> Ds 2002:56, s. 4.

<sup>207</sup> Ds 2002:56, s. 131ff.

Förslaget om att införa en ny kategori med hänsyn till plattformarbete har uppmärksammats i doktrinen av Westregård. Enligt Westregård torde det inte vara aktuellt att införa en mellankategori i svenskt rätt, då nya anlitandeformer i arbetslivet hittills klassificerats som antingen arbetstagare eller uppdragstagare samt att frågan tidigare varit uppe i lagstiftningsärenden men utan resultat. Westregård hänvisar bland annat till 2002 års översyn där ALI konstaterar att det inte finns något påtagligt behov av att, utöver vad som redan följer av 1 § andra stycket MBL, utvidga arbetsrätten till att omfatta vissa uppdragstagare. Som framgått i avsnitt 3.4 anser Westregård att plattformarbetare torde kunna omfattas av begreppet jämställda uppdragstagare om det ges en extensiv tolkning.

I Sverige har arbetsmarknadens parter diskuterat men avvisat förslaget om att införa en ny kategori. Parterna anser även att en legaldefinition av arbetstagarbegreppet skulle riskera att bli alltför för statiskt för att hänga med i den snabba utvecklingen på arbetsmarknaden samt ge upphov till nya problem vad gäller gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare. Parterna anser att det befintliga systemet är tillräckligt flexibel för att hantera enskilda fall och anpassa sig till de förändringar som sker på arbetsmarknaden.<sup>208</sup> Även Sveriges arbetsmarknadsminister Ylva Johansson har avvisat förslaget, med argumentet att det snarare ökar gränsdragningsproblem än minskar dem.<sup>209</sup>

Betydelsen av att arbetsmarknadens parter har en aktiv roll i utvecklingen av plattformsekonomin har lyfts på flera håll. Det har bland annat framförts att kollektivavtal skulle kunna utvidgas till att omfatta andra än arbetstagare. Det har också framförts att arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela när det gäller att utveckla gemensamma uppförandestandarder för att skydda plattformarbetare.<sup>210</sup> Samuel Engblom, samhällspolitisk chef på

---

<sup>208</sup> Eurofound (2018), s. 45.

<sup>209</sup> Wingborg (2017), Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingenmansland, s. 20.

<sup>210</sup> Drahokoupil och Fabo (2016), The platform economy and the disruption of the employment relationship s. 5; De Stefano (2016), s. 23f.

TCO, menar att det finns en risk att arbetstagarbegreppet eller andra juridiska begrepp som definierar arbetsrättens personliga räckvidd, och annan social lagstiftning behöver tid för att anpassa sig till utvecklingen av ny teknik och nya sätt att organisera arbete. Engblom menar att arbetsmarknadens primära regleringsstrategi bör, istället för att försöka få igenom särskilda lagändringar beträffande plattformarbete, vara att försöka tillämpa befintliga juridiska begrepp, såsom arbetstagarbegreppet och reda ut nätet av förhållanden, för att hitta, där det är möjligt, en arbetsgivare som är ansvarig enligt arbetsrättsliga regler. Engblom menar inte att det inte behövs nya bestämmelser, men att fackföreningarna, åtminstone för närvarande, bör fokusera på möjligheterna istället för bristerna i gällande reglering i förhållande till plattformsekonomin.<sup>211</sup>

Vidare anser Unionen att regleringsfrågan kan hanteras utan lagstiftning och detaljerad myndighetsstyrning. I rapporten *Plattformsekonomin och den svenska modellen* presenterar Unionen ett förslag om hur plattformsekonomin skulle kunna utvecklas som en del av den svenska partsmodellen, där facken kan bidra till ett bättre skydd för plattformarbetare. Unionen förslår att en partsgemensamt ägd ”certifierings- och regleringsinstitution” bildas för att reglera frågor på den plattformsbaserade arbetsmarknaden för samtliga inblandade aktörer. Vilken roll arbetsmarknadens parter ska ha i utvecklingen av plattformarbete återstår dock att se.<sup>212</sup>

Även i den internationella debatten har förslaget om att upprätta en mellangrupp uppmärksammats. Seth Harris, tidigare chef på arbetsmarknadsdepartementet i USA, och den amerikanska ekonomen Alan Krueger menar att ny, tredje grupp skulle kunna lösa gränsdragningsproblematiken och ge plattformarbetarna en förstärkt ställning på arbetsmarknaden, vad beträffar sociala villkor såsom löner och anställningsvillkor. Mellangruppen är tänkt att ge plattformarbetare tillgång

---

<sup>211</sup> Engblom (2017), *Atypical Work in the digital age – outline of a trade union strategy for the gig economy*, s. 222.

<sup>212</sup> Söderqvist (2016), s. 100f.

till vissa rättigheter och förmåner som normalt endast arbetstagare har, såsom vissa socialförsäkringar och rätten att organisera sig fackligt, utan att de fullt ut ska betraktas som arbetstagare.<sup>213</sup> Förslaget att upprätta en mellangrupp har dock mötts av kritik från bland annat internationella arbetsorganisationen (ILO) som menar att det nya kategorin snarare ökar gränsdragningsproblemen än minskar dem. Det skulle bli svårt att skilja mellan ”riktiga” uppdragstagare och beroende uppdragstagare. Vidare anser ILO att det finns risk att införandet av en ny kategori skulle få konsekvenser för andra delar av arbetsmarknaden. Som exempel skulle en del arbetspresterande personer som idag betraktas som arbetstagare kunna komma att omklassificeras till oberoende uppdragstagare. Arbetsgivare skulle även kunna få ökade incitament att felklassificera anställda för att undgå vissa krav och skyldigheter som ligger i en arbetsgivares åtaganden.<sup>214</sup>

---

<sup>213</sup> Harris och Kreuger (2015), A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The ”Independent Worker”, s. 2.

<sup>214</sup> De Stefano (2016), s. 18ff.

## 4 Avslutande diskussion

Inledningsvis kan det konstateras att det svenska civilrättsliga arbetstagarbegreppet fungerar i en modern plattformsekonomi, trots plattformsarbetets särskilda karaktär. För att plattformsarbetaren ska anses som anställd måste de grundläggande rekvisiten vara uppfyllda. Min slutsats är det är möjligt att bedöma de grundläggande rekvisiten i relation till plattformsarbete och att de därmed inte vållar några svårigheter för gränsdragningen. Den befintliga gränsdragningsmetoden är flexibel eftersom domstolarna vid helhetsbedömningen beaktar ett stort antal omständigheter som dessutom viktas olika från fall till fall. En styrka är att helhetsbedömningen utgår både från avtalet och hur förhållandena faktiskt har gestaltat sig mellan avtalsparterna. Min slutsats är att hur förhållandet mellan avtalsparterna faktiskt gestaltat sig är en viktig omständighet att beakta vid plattformsarbete med tanke på att en del plattformar i avtalen med plattformsarbetarna skriver in klausuler som syftar till att rättsligt klassificera plattformsarbetarna som egenföretagare.

Vidare är det min slutsats att det inte går att göra ett generellt uttalande om plattformsarbetare är arbetstagare eller inte utifrån de omständigheter som traditionellt talar för ett anställningsförhållande respektive uppdragsförhållande. Huruvida en plattformsarbetare är att anse som en arbetstagare eller uppdragstagare är helt beroende på omständigheterna i det enskilda fallet och plattformens affärsmodell. Enligt Westregård kan plattformsarbetare säkert i många fall vara att anse som arbetstagare i civilrättslig mening, särskilt om arbetstagarbegreppet ges en extensiv tolkning.

I Ds 2002:56 konstateras att det är naturligt att bedömningskriterierna påverkas av de förändringar som sker på arbetsmarknaden. Vidare konstateras att det är en angelägen uppgift för rättstillämpningen att fortsätta utveckla bedömningsgrunderna mot bakgrund av de förändringar som sker

på arbetsmarknaden. Gränsdragningsmetoden är på så sätt flexibel och utvecklingsbar. I Sverige finns ännu ingen vägledning i rättspraxis om hur den traditionella gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska tillämpas i plattformsekonomin. Vilken betydelse olika tillkommande bedömningskriterier specifika för plattformsekonomin får för den totala helhetsbedömningen återstår att se. Hur gränsdragningen ska gå till har däremot uppmärksammats på andra håll. Enligt SOU 2017:24 och ett meddelande från EU-kommissionen anses frågan om vilken grad av kontroll plattformsföretagen har över organiseringen av arbetet och arbetsvillkoren vara avgörande för hur plattformsarbete ska klassificeras. EU-kommissionens meddelande är inte bindande för Sverige men ger viss vägledning om hur den traditionella gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska tillämpas i plattformsekonomin.

I Ds 2002:56 konstaterar ALI att den stora betydelse som domstolarna tillmäter sedvanan i branschen vid bedömningen gagnar förutsägbarheten såväl som utvecklingen av nya arbetsformer. När det gäller plattformsarbete finns inga kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden eller någon branschsedvana för hur gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska dras, varför detta kriterium i nuläget inte torde göra gränsdragningen beträffande plattformsarbete mer förutsägbar. Saknaden av kollektivavtal och branschsedvana tycks dels bero på att de flesta plattformsföretagen ser sina plattformsarbetare som egenföretagare, och dels för att plattformsarbetare verkar inom väldigt olika branscher. Plattformsarbete verkar inte utgöra en egen bransch, utan ett sätt att utföra arbete i befintliga branscher. Genom att reglera arbetsvillkor och rättslig status för plattformsarbetare i kollektivavtal skulle arbetsmarknadens parter kunna utveckla en sedvana för hur gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare ska dras i plattformsekonomin, likt vissa branscher redan gjort.

Vidare framhålls i Ds 2002:56 att rättspraxis bör utvecklas i riktning mot att ge ökad tyngd åt det förhållandet att den arbetspresterande parten är ekonomiskt beroende av huvudmannen. Att tillmäta den arbetspresterande

partens ekonomiska beroende ökad betydelse skulle kunna medföra att plattformsarbetare som personligen utför arbete för ett plattformsföretag och vars relation till plattformen pågått under en längre tid och utgjort den huvudsakliga sysselsättningen är att betrakta som arbetstagare eller jämställda uppdragstagare. Arbetstagarbegreppet skulle därigenom ges en mer vidsträckt tolkning. ALI understryker dock att ett ekonomiskt beroende inte ensamt är tillräckligt för att en arbetspresterande part ska anses som arbetstagare, utan ytterligare tillknytningsfaktorer till huvudmannen bör vara för handen. Vilken vikt en plattformarbetares ekonomiska beroende ska tillmätas i förhållande till andra omständigheter återstår att se.

Den särskilda karaktären som plattformarbete har och svårigheten att placera in plattformsarbetare i befintliga system har väckt frågan om att införa en tredje kategori i svensk rätt som skulle vara en mellankategori mellan arbetstagare och uppdragstagare. Behovet av en tredje kategori utreddes senast i Ds 2002:56, där ALI hänvisade till bestämmelsen i MBL om jämställda uppdragstagare och ansåg att det inte fanns något påtagligt behov av att ytterligare utvidga arbetsrättens tillämpningsområde. Westregård anser att det är osannolikt att en tredje kategori kommer införas i svensk rätt och att plattformsarbetare torde kunna klassificeras som jämställda uppdragstagare om begreppet ges en extensiv tolkning. Därigenom skulle plattformsarbetare som betraktas som egenföretagare kunna omfattas av MBL:s regler vad gäller rätten att organisera sig i fackföreningar, rätten till förhandling och rätten att ingå kollektivavtal. Rättsläget är dock oklart och att det återstår att se hur begreppet jämställda uppdragstagare ska tolkas.

Frågan är om plattformarbete medför att behovet av en tredje kategori behöver utredas på nytt. Enligt Ds 2002:56 är frågan om behovet av införande av en mellankategori starkt knuten till problemet om det finns några grupper som inte klassificeras som arbetstagare men som ändå har ett behov av arbetsrättsligt skydd på samma sätt som arbetstagare. Min bedömning är att samtidigt som plattformsekonomin präglas av flexibilitet

och självständighet, så har den inneburit en förflyttning av risker och skyldigheter till den som utför arbete. Detta innebär att en ny arbetsmarknad växer fram som inte kännetecknas av samma villkor och skydd som gäller på den etablerade arbetsmarknaden. Såväl anställda som egenföretagande plattformsarbetare riskerar att hamna i en situation av utnyttjande, utan tillgång till de sociala skyddsnet och inflytande som en traditionell anställning innebär. Enligt EU-kommissionens förslag till ett nytt direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i EU anses plattformsarbetare vara en utsatt grupp på arbetsmarknaden och i behov av tydligare och mer förutsägbara arbetsvillkor. Mot bakgrund av detta anser jag att det finns skäl att se över om arbetsrättens tillämpningsområde behöver justeras.

När det gäller plattformsekonomin omfattning och tillväxt visar undersökningar att det är långt ifrån många som utför plattformsarbete på heltid och endast en liten andel av den arbetsföra befolkning i Sverige såväl som i övriga EU har det som enda eller huvudsaklig inkomstkälla. Än så länge rör det sig alltså om en sidoinkomst för personer med annan huvudinkomst. I stort indikerar dock uppskattningar om plattformsekonomin omfattning och tillväxt att fenomenet är på frammarsch och kommer fortsätta växa såväl i Sverige som i andra länder. Med hänsyn till denna utveckling samt de potentiella vinster som plattformsekonomin skapar i form av en mer effektiv förmedling av arbete, sänkta transaktionskostnader, ökad flexibilitet samt fler karriär- och försörjningsmöjligheter, får det anses ligga i den enskildes såväl som i samhällets intresse att agera för att säkra goda arbetsvillkor och löner på den framtida arbetsmarknaden.

Vidare anser jag att frågan om behovet av införande av en tredje grupp inte enbart är relevant för plattformsarbete utan kan även vara av betydelse för andra nya sätt att organisera arbete. Som framkommit i uppsatsen har debatten om behovet att justera arbetsrättens tillämpningsområde i personligt hänseende uppstått till följd av flexibiliseringen av arbetsmarknaden och det ökande antalet atypiska anställningsformer. I takt



med att plattformsekonomin växer och nya arbetsformer uppstår är det således möjligt att frågan om behovet av införande av en mellangrupp aktualiseras på nytt.

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### Offentligt tryck

#### Sverige

##### Utredningsbetänkanden

Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*

SOU 1975:1 *Demokrati på arbetsplatsen – Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal*

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag*

SOU 2017:9 *Det handlar om oss – unga som varken arbetar eller studerar*

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

SOU 2017:26 *Delningsekonomi: På användarnas villkor*

##### Propositioner

Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

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

#### Europeiska Unionen

##### Europeiska kommissionen

Kommissionens meddelande, *Europeisk agenda för delningsekonomi*, KOM(2016) 356 slutlig.

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, KOM(2017) 797 slutlig.

### Europeiska Unionens råd

Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

### Europaparlamentet och Europeiska Unionens råd och

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

## **Elektroniska källor**

Arbetsmiljöverket: ”Dator- och bildskärmsarbete”,  
<<https://www.av.se/inomhusmiljo/dator--och-bildskarmsarbete/#1>>, besökt 2018-11-27.

Björkman, Fredrik: ”Foodora vägrade betala för vinterdäck – anställda vittnar om olyckor”, Digital, publicerad 2018-06-13,  
<<https://digital.di.se/artikel/foodora-vagrade-betala-for-vinterdack-anstallda-vittnar-om-olyckor>>, besökt 2018-11-27;

Drahokoupil, Jan och Fabo, Brian: ”The platform economy and the disruption of the employment relationship”, ETUI Policy Brief, No. 5/2016,  
<<https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>>, besökt 2018-12-13.

Eurofound: ”New forms of employment”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015,  
<[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)>, besökt 2018-12-17.

Eurofound: "Employment and working conditions of selected types of platform work", Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018,  
<[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18001en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf)>, besökt 2018-10-25.

Europaparlamentet, "Subsidiaritetsprincipen",  
<<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/7/subsidiaritetsprincipen>>, besökt 2018-12-11.

European Political Strategy Centre: "The Future of Work - Skills and Resilience for a World of Change", EPSC Strategic Notes, Issue 13, juni 2016,  
<[http://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/strategic\\_note\\_issue\\_13.pdf](http://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/strategic_note_issue_13.pdf)>, besökt 2018-10-25.

Europeiska kommissionen, "Europeiska pelaren för sociala rättigheter",  
<[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_sv](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_sv)>, besökt 2018-12-11.

Graham, Mark, Lehdonvirta, Vili, Wood, Alex, Barnard, Helena, Hjorth, Isis, Simon, David Peter: "The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins", Oxford Internet Institute, Oxford: Oxford Internet Institute, 2017, <<https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf>>, besökt 2018-11-26.

Grensman, Jenny: "12 % svenskar i 'Gig Economy'", Ingenjören, publicerad 2016-03-21, <<http://www.ingenjoren.se/2016/03/21/12-procent-svenskar-i-gig-economy/>>, besökt 2018-12-20.

Harris, Seth D. och Kreuger, Alan B.: ”A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The ’Independent Worker’”, The Hamilton Project – Brookings Institution, december 2015,  
<[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)>, besökt 2018-12-15.

Holke, Dan: ”Ordning och reda med lagar och kollektivavtal”, informationshäfte, LO-TCO Rättsskydd AB, 2007,  
<<https://www.fackjuridik.se/Bilagor/handbok03.pdf>>, besökt 2018-12-15.

Huws, Ursula och Joyce, Simon: ”Crowd working survey: Size of Sweden’s ’Gig Economy’ revealed for the first time”, University of Hertfordshire, mars 2016,  
<<http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-survey-swedenpdf.pdf>>, besökt 2018-10-25.

Huws, Ursula och Joyce, Simon: ”Crowd working survey: Size of the UK’s ’Gig Economy’ revealed for the first time”, University of Hertfordshire, februari 2016,  
<<http://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2016/02/crowd-working-surveypdf1.pdf>>, besökt 2018-10-25.

Insight Lab: ”Den nya arbetsmarknaden – mot en ’gigekonomi’ med ökad flexibilitet och matchning”, Insight rapport, 2015,  
<<http://insightonline.se/hrleadership/wp-content/uploads/sites/3/2015/12/Temarapport-Gig-ekonomin.pdf>>, besökt 2018-10-25.

Konkurrensverket: ”Konkurrens och tillväxt på digitala marknader - Ett regeringsuppdrag om e-handel och delningsekonomi”, rapport 2017:2, mars 2017,  
<[http://www.konkurrensverket.se/globalassets/publikationer/rapporter/rapport\\_2017-2.pdf](http://www.konkurrensverket.se/globalassets/publikationer/rapporter/rapport_2017-2.pdf)>, besökt 2018-10-28.

Markusson, Aron: ”Dom i Kalifornien nytt bakslag för plattformsföretag”, Arbetsvärlden, publicerad 2018-05-02, <<https://www.arbetsvarlden.se/dom-i-kalifornien-nytt-bakslag-for-plattformsforetag/>>, besökt 2018-11-27.

Martinsson, Karl: ”Cykelbudet Carlos Gomes fick rätt mot Foodora”, Arbetet, publicerad 2017-08-22, <<https://arbetet.se/2017/08/22/cykelbudet-carlos-gomes-fick-ratt-mot-foodora/>>, besökt 2018-11-27.

Nachemson-Ekwall, Sophie: ”Ett Sverige där anställda äger”, en idéskrift från global utmaning, oktober 2018, <[https://www.globalutmaning.se/wp-content/uploads/sites/8/2018/10/GU\\_Ansta%CC%88ldaA%CC%88gerBok\\_165x242\\_low.pdf](https://www.globalutmaning.se/wp-content/uploads/sites/8/2018/10/GU_Ansta%CC%88ldaA%CC%88gerBok_165x242_low.pdf)>, besökt 2018-10-25.

Nationalencyklopedin: ”delningsekonomi”, <<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/delnings-ekonomi>>, besökt 2018-12-10.

Palm, Johanna: ”De oorganiserade Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen”, Underlagsrapport till LOs jämlikhetsutredning, Landsorganisationen i Sverige 2018. <[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_de\\_oorganiserade\\_pdf/\\$File/de\\_oorganiserade.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/$File/de_oorganiserade.pdf)>, besökt, 2018-12-10.

Persson, Ewa: ”Svenska kollektivavtal kan få svag ställning i EU”, Arbetsvärlden, publicerad 2018-06-28, <<https://www.arbetsvarlden.se/svenska-kollektivavtal-kan-fa-svag-stallning-i-eu/>>, besökt 2018-12-14.

Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez: ”Platform Workers in Europe”, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018, <<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112>

157\_pubsy\_platform\_workers\_in\_europe\_science\_for\_policy.pdf>, besökt 2018-12-10.

PwC: ”Consumer Intelligence Series: The sharing economy”, september 2015, <<https://www.pwc.se/sv/pdf-reports/consumer-intelligence-series-the-sharing-economy.pdf>>, besökt 2018-11-15.

Rönmar, Mia: ”The personal scope of labour law and the notion of employee in Sweden”, JILPT Comparative Labor Law Seminar, JILPT Report 2004, <<http://lup.lub.lu.se/record/617804>>, besökt 2018-12-20.

Sjöberg, Ola: ”Digital Age – Employment and working conditions of selected types of platform work”, National context analysis Sweden, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet 2018, <<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpefl18058en.pdf>>, besökt 2018-12-20.

Söderqvist, Jonna: ”Forskare utreder framtidens arbetsliv”, Lag & Avtal, publicerad 2018-06-21, <<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/forskare-utreder-framtidens-arbetsliv-6919901>>, besökt 2018-11-27.

Uber: ”Så här fungerar Uber”, <<https://www.uber.com/sv-SE/about/how-does-uber-work/>>, besökt 2018-11-27.

Uber: ”Agreeing to terms and conditions”, <<https://help.uber.com/sv-SE/partners/article/godk%C3%A4nna-regler-och-villkor?nodeId=44cf1f0e-27ca-4919-9621-f1321a0381c1>>, besökt 2018-12-27.

Wingborg, Mats: ”Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingenmansland”, Futurion rapport 2017:1, <[http://futurion.se/wp-content/uploads/2017/01/Futurion\\_Rapport\\_1-2017-webb.pdf](http://futurion.se/wp-content/uploads/2017/01/Futurion_Rapport_1-2017-webb.pdf)>, besökt 2018-12-27.

## Litteratur

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

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann: *Svensk arbetsrätt*, upplaga 14, Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Calmfors, Lars, Ek, Simon, Kolm, Ann-Sofie, Pekkarinen, Tuomas och Skedinger, Per: *Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Olika vägar till jobb*, Arbetsmarknadsekonomiska rådet, Stockholm, 2018.

De Stefano, Valerio: "The rise of the "just-in-time workforce": Ondemand work, crowdwork and labour protection in the "gigeconomy", ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016, Vol. 37, nummer 3, s. 471-504.

Engblom, Samuel: *Atypical Work in the digital age – outline of a trade union strategy for the gig economy*. I Numhauser-Henning, Ann: *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund, 2017.

Kleineman, Jan: "Rättsdogmatisk metod". I Korling, Fredric och Zamboni, Mauro: *Juridisk metodlära*, upplaga 1, Studentlitteratur AB, Lund, 2013.

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

Leighton, Patricia: "Professional self-employment, new power and the sharing economy: Some cautionary tales from Uber", Journal of Management & Organization, november 2016, Vol. 22, nummer 6, s. 859-874.



Ljungberg, Jan: *Digitalisering och arbetslivets utmaningar*. I Aronsson, Gunnar: *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Arbetsmiljöverket, Stockholm 2018.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund: Anställningsskydd (30 juni 2015, 11 uppl., Zeteo, [www.nj.se/zeteo](http://www.nj.se/zeteo)), kommentaren till 1 § till lagen (1982:80) om anställningsskydd.

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

Peczenik, Aleksander: *Juridikens teori och metod: en introduktion till allmän rättslära*, upplaga 1, Fritze, Stockholm 1995.

Prassl, Jeremias och Risak, Martin: "Uber, Taskrabbitt, & Co: Platforms or Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, Vol. 37, nummer 3, s. 619-652.

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

Sigeman, Tore och Sjödin, Erik: *Arbetsrätten: en översikt*, upplaga 7, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017.

Stewart, Andrew och Stanford, Jim: "Regulating work in the gig economy: What are the options?", *Economic & Labour Relations Review* (Sage Publications Inc.), september 2017, Vol. 28 nummer 3, s. 420-437.

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

Westregård, Annamaria: *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*. I Nyström, Birgitta, Arvidsson, Nicklas och Flodgren, Boel: *Modern affärsrätt*, upplaga 1:1, Wolters Kluwer, Stockholm 2017.

# Rättsfallsförteckning

## **Arbetsdomstolen**

AD 1958 nr 17

AD 1958 nr 31

AD 1979 nr 155

AD 1981 nr 18

AD 1983 nr 89

AD 1983 nr 101

AD 1985 nr 57

AD 1994 nr 66

## **Högsta domstolen**

NJA 1949 s. 768

NJA 1982 s. 784

NJA 1996 s. 311

## **EU-domstolen**

C-66/85 Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg,

EU:C:1986:284.

C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden,

EU:C:2014:2411.

C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain, SL,

EU:C:2017:981.

## **The Employment Tribunal i Storbritannien**

Employment Tribunal at London Central, Case Numbers: 2202551/2015 &

Others: Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v. Uber, Date: 28 October 2016.

**Labor Commissioner of the State of California**

Labor Commissioner of the State of California, Berwick v. Uber Technologies, Inc, 3 June 2015.