



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Clara Klingspor

# Håller den svenska modellen i gig-ekonomin?

En diskussion om giggarnas plats i den kollektiva arbetsrätten

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Martina Axmin

Termin: VT 2020

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställning	5
1.3 Metod, material och begrepp	5
1.4 Avgränsningar	6
1.5 Disposition	7
1.6 Forskningsläge	7
<b>2 SVENSKA ARBETS RÄTTSLIGA SYSTEMET</b>	<b>8</b>
2.1 Den svenska modellen	8
2.2 Kollektivavtalets särart	8
2.3 MBL:s personkategorier	10
2.3.1 Anställningsavtal eller uppdragsavtal	11
2.3.2 Jämställda uppdragstagare	15
2.3.3 Gränsdragningsproblematik utifrån konkurrensrätten	17
<b>3 GIG-EKONOMIN - EN FÖRÄNDRAD EKONOMI</b>	<b>20</b>
3.1 Gig-ekonomins affärsstrukturer	20
3.2 Arbetet som giggare	22
<b>4 DISKUSSION</b>	<b>25</b>
4.1 Gig-ekonomins aktörer i den kollektiva arbetsrätten	25
4.1.1 Anställningsavtal eller uppdragsavtal	25
4.1.2 Gränsdragningen för jämställda uppdragstagare	27
4.2 Den svenska modellen	29
<b>5 SLUTORD</b>	<b>31</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>35</b>

# Summary

Recently a growing number of companies have established with the business idea of being a connecting platform between self-employed contractors and customers through an app. The business idea is part of the gig economy, and today are sayings like ‘take an Uber’ and ‘order Foodora’ household. There are three fundamental players in the gig economy; the self-employed, the customer, and the platform. The scope of the labour law is, however, based on the bilateral contract between employees and employers. It is therefore not entirely clear how to define the platforms and the workers in the gig economy within the labour law system.

The gig-workers position in labour law is relevant because it affects whether collective agreements can cover them. It becomes especially relevant in Sweden, due to the Swedish model, where the main regulation of the labour law is in the collective agreements. The purpose of the thesis is to examine how the Swedish model and the collective labour-law relates to the gig economy. The thesis has a particular focus on the Co-Determination in the Workplace Act and its area of application based on the definition of employers, employees and dependent workers.

The area of application for the labour-law is built on a social and cultural view of work that originates from the industrial era. The thesis concludes that an outdated notion of employees makes it difficult for the Swedish model to regulate working conditions in the gig economy. The inherited idea of who is an employee or self-employed is problematic. The risk is that gig-workers are excluded from the concept of employees, even though their situation often can be equalled to employees. In these cases, it becomes increasingly important to distinguish when the gig-workers are dependent workers or not. However, the meaning of this term is unclear. In addition, collective agreements for dependent workers reveal issues concerning competition law in the EU.

# Sammanfattning

Ett växande antal företag har etablerats med affärsidén att genom en app vara en förmedlande mellanhand mellan tjänsteutövare och kunder. Affärsidén är en del av gig-ekonomin och idag är uttryck som ”ta en Uber” och ”beställa Foodora” en del av det allmänna språkbruket. Gig-ekonomins affärsstruktur utgår från tre aktörer; den arbetspresterande, kunden och plattformsföretaget. Arbetsrättens tillämpningsområde bygger emellertid på det bilaterala anställningsavtalet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Gig-arbetarnas och plattformsföretagens plats i det arbetsrättsliga systemet är därför inte helt tydlig.

Placeringen av giggarna blir bland annat viktig eftersom det påverkar huruvida de kan omfattas av kollektivavtal. Frågan blir framförallt aktuell i Sverige där den primära arbetsrättsliga regleringen, pga. den svenska modellen, återfinns i kollektivavtal. Uppsatsen behandlar hur den svenska modellen och den kollektiva arbetsrätten förhåller sig till gig-ekonomin. Uppsatsen sätter ett särskilt fokus på MBL:s tillämpningsområde utifrån partsbegreppen arbetsgivare, arbetstagare och jämställda uppdragstagare.

Den arbetsrättsliga gränsdragningen bygger på en social och kulturell föreställning av arbetet som härstammar från industrisamhället. Uppsatsen slutsats är att ett föråldrat arbetstagarbegrepp försvårar den svenska modellens möjlighet att reglera arbetsvillkoren inom gig-ekonomin. De nedärvda föreställningarna om vem som är arbetstagare respektive uppdragstagare gör att giggarnas arbete riskeras att exkluderas från arbetstagarbegreppet, trots att deras situation många gånger kan liknas med en arbetstagares. Gränsdragningen för när giggarna ses som jämställda uppdragstagare blir i dessa fall allt viktigare. Vad begreppet jämställda uppdragstagare innebär är emellertid inte helt klart. Kollektivavtal för jämställda uppdragstagare aktualiserar dessutom konkurrensrättsliga frågeställningar utifrån EU-rätten.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
Art.	Artikel
Ds	Departementsserie
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om europeiska unionens funktionssätt
HD	Högsta domstolen
ILO	Internationella arbetarorganisationen (International Labour Office)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Idag behöver man inte bära sin nyköpta säng själv eller köra sitt skräp till återvinningscentralen. Inte heller behöver man fråga sina kompisar om hjälp eller anlita ett företag. Istället går det att köpa hjälp av en privatperson genom en app. Affärsmodellen har tre aktörer; personen som utför arbetet, personen som köper tjänsten samt en digital plattform som sammanför och möjliggör transaktionen mellan de två privatpersonerna. Modellen har skapats inom det som i dagligt tal brukar benämnas ”gig-ekonomin”. Den arbetspresterande kallas ”giggare” och utför tillfälliga uppdrag hos olika personer och företag vilket kan liknas med musikbranschens gig, därav namnet.<sup>1</sup> Denna nya arbetsform har diskuterats högljutt i media. I radiodokumentärserien ”De nya daglönarna” lyfts frågan huruvida giggarnas begränsade möjlighet till kollektivavtal och anställningsskydd är ett hot mot en trygg arbetsmarknad.<sup>2</sup>

Den kollektiva arbetsrätten har sitt ursprung i mellan- och efterkrigstidens industrisamhälle med löpandeband och organisering av arbetstagarna i fabriker genom fackföreningar.<sup>3</sup> Utvecklingen av rättsområdet har därefter genom den svenska modellen skett främst mellan arbetsmarknadernas parter inom kollektivavtalen. Parternas självständighet i modellen har medfört ett normativt system som kunnat anpassas till förändringar på arbetsmarknaden och specifika förhållandena inom olika branscher och arbetsplatser.<sup>4</sup> Frågan är dock hur giggarna ska klassificeras i det traditionella tvåpartsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare som den kollektiva arbetsrätten bygger på. Är den svenska modellen och kollektiva arbetsrätten anpassningsbar till gig-ekonomins

---

<sup>1</sup> Westregård (2017) s. 319 f.

<sup>2</sup> Sveriges radio P1, Iversen (2019), <<https://sverigesradio.se/avsnitt/1313874>>.

<sup>3</sup> Iossa (2019) s. 206.

<sup>4</sup> Iossa (2019) s. 211.

trepartsförhållande? Räcker den svenska modellen till för att ge tillräckligt skydd för den arbetspresterande?

## 1.2 Syfte och frågeställning

Mitt syfte med uppsatsen är att kritiskt undersöka och analysera hur väl den svenska modellen och den kollektiva arbetsrättsliga lagstiftningen är lämpad att hantera de nya arbetsformer som uppkommer inom ramen för gig-ekonomin. För att uppfylla mitt syfte kommer jag besvara följande frågeställningar:

1. Vad är utmärkande för den svenska modellen och för kollektivavtalet som avtalsform?
2. Vilka personkategorier tillämpas MBL på och hur förhåller sig giggare till dessa?
3. Hur påverkar den konkurrensrättsliga regleringen i art. 101 FEUF möjligheten för giggare att omfattas av kollektivavtal?

## 1.3 Metod, material och begrepp

Uppsatsen tar sin utgångspunkt i den rättsdogmatiska metoden. Metoden innebär att rättskällehierarkins källor så som lagstiftning, rättspraxis och förarbeten används för att utreda rättsläget. Metoden är lämplig eftersom den möjliggör att uppsatsen kan beskriva, systematisera och tolka gällande rätt.<sup>5</sup> För att bättre förstå rättsreglernas tillämpning och för att fördjupa den juridiska diskussionen har även uppsatsen sin grund i den juridiska doktrinen.<sup>6</sup>

Gig-ekonomin är dock en relativt ny företeelse som saknar specifik lagreglering. Det finns därför inte heller lagförarbeten eller svensk praxis på området. Av den orsaken söker jag mig även till andra källor utanför

---

<sup>5</sup> Nääv och Zamboni (2018) s. 21 och 30.

<sup>6</sup> Lehrberg (2018) s. 208.

rättskällehierarkin för att beskriva gig-ekonomins affärsstruktur, bland annat utredningar från ILO och LO. I undersökningen av gig-ekonomin hänvisas också till en bok av Jeremias Prassl som är Professor of Law på University of Oxford. Prassle skriver utifrån ett common-law-system och boken används därför enbart vid beskrivningen av gig-ekonomin. Hans arbetsrättsliga resonemang används inte.

Arbetsstagar- och arbetsgivarbegreppet tillämpas inom flera rättsområden men används inte uniformt. Uppsatsen huvudfokus är på begreppens användning inom MBL, men i vissa avseenden överensstämmer användningen med andra arbetsrättsliga lagar. I de delar begreppen används synonymt kommer rättskällor till dessa lagar också att användas, exempelvis LAS.

## 1.4 Avgränsningar

Jag kommer besvara frågeställningarna med utgångspunkt i svensk rätt. Den omfattande regleringen av arbetsrätten som finns på EU-nivå är svensk gällande rätt. På grund av begränsat utrymme kommer dock uppsatsen inte behandla direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor.<sup>7</sup> Direktivet är ett minimidirektiv och enligt direktivets skäl 38 är det möjligt att avvika från bestämmelserna om det görs genom kollektivavtal. Den svenska modellen och arbetsmarknadernas parter handlingsutrymme påverkas följaktligen inte i någon större utsträckning och en diskussion om direktivet har därför prioriterats bort i uppsatsen.

Det finns flera olika typer av plattformsföretag inom gig-ekonomin och deras affärsstrukturer kan skilja sig åt. Jag kommer i uppsatsen beskriva företagen på ett övergripande plan och inte i detalj. Diskussionen kommer vara principiell och några slutsatser kring enskilda fall kommer inte dras.

---

<sup>7</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.



## 1.5 Disposition

Inledningsvis kommer uppsatsen översiktligt att redogöra för den kollektiva arbetsrättsliga lagstiftningen och den svenska modellen. Därefter kommer uppsatsen utreda MBL:s tillämpningsområde genom en beskrivning av begreppen arbetstagare, arbetsgivare och jämställda uppdragstagare. Betydelsen av tolkningen av begreppet jämställda uppdragstagare i förhållande till art. 101 FEUF kommer i detta sammanhang också lyftas. I det tredje avsnittet kommer gig-ekonomins och plattformsföretagens affärsstruktur att redogöras för samt hur giggarnas arbete ser ut. Avslutningsvis kommer en diskussion föras kring hur gig-ekonomins tre aktörer arbetsrättsligt kan klassificeras i den traditionella tvåpartsstrukturen. Ett resonemang kommer också föras kring huruvida det är möjligt att reglera giggarnas arbetsvillkor genom kollektivavtal. Avslutningsvis diskuteras den svenska modellen och dess effektiva skydd för den växande arbetskåren med giggare.

## 1.6 Forskningsläge

Det finns en omfattande behandling av arbetstagarbegreppet i doktrin och praxis. I synnerhet har Axel Adelcreutz behandlat begreppet i sitt verk ”Arbetstagarbegreppet” från år 1964. Vad avser gig-ekonomins konsekvenser för arbetsrätten är detta något som har varit föremål för forskning främst under de senaste åren. Framförallt kan nämnas Niklas Selbergs doktorsavhandling ”Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer” från 2017. Även Annamaria Westregårds forskning på området vid Lunds universitet kan uppmärksammas.

## 2 Svenska arbetsrättsliga systemet

### 2.1 Den svenska modellen

Ur ett internationellt perspektiv skiljer sig den svenska arbetsmarknaden från många andra länders arbetsmarknad. I Sverige är det traditionellt sätt arbetsmarknadernas parter som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, inte lagstiftaren. Kollektivavtal anses vara det primära instrumentet för förändringar av löner och arbetsvillkor. Staten ska därför i möjligaste mån avstå från att ingripa med lagstiftning.<sup>8</sup> Det är denna ordning som är den svenska modellens kärna. Modellen betonar den fria förhandlingsrätten och det fria avtalet i partssystemet mellan arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer och fackföreningar.<sup>9</sup>

Arbetsmarknadernas parter självbestämmande har medfört att kollektivavtalssystemet många gånger ersatt regleringar som andra länder har i sin arbetsrättsliga lagstiftning. Arbetsvillkor så som minimilön är exempelvis oreglerat i svensk lag. Även om det idag finns svensk lagstiftning som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är lagstiftningen i stor omfattning semidispositiv. Det innebär att lagen kan avvika från genom kollektivavtal, se t.ex. 4 § MBL och 2 § 3 st. LAS.<sup>10</sup>

### 2.2 Kollektivavtalets särart

Kollektivavtal innehåller flera drag som särskiljer det från andra typer av avtal. Enligt 23 § MBL definieras ett kollektivavtal som ett ”skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om

---

<sup>8</sup> Adlercreutz och Mulder (2013) s. 29 f.

<sup>9</sup> Magnusson (2017) s. 46.

<sup>10</sup> Adlercreutz och Mulder (2013) s. 35.

förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare”. Det finns således ett partskrav, innehållskrav och krav på skriftlig form.<sup>11</sup> Brister det i något av rekvisiten är det inte ett kollektivavtal och avtalet medför inte de speciella rättsverkningar som kollektivavtal har. Avtalet kan däremot ha rättsverkningar som ett avtal enligt allmänna avtalsrättsliga principer.<sup>12</sup>

Partskravet innebär att enbart parterna som räknas upp i 23 § MBL kan träffa kollektivavtal. Det är också bara dessa parter som är förhandlingsberättigade enligt 10 § MBL, vilket följer av att förhandlingsrätten syftar till att främja skapandet av kollektivavtal. Enskilda arbetstagare räknas inte upp och kan alltså inte träffa kollektivavtal och saknar partsbehörighet i förhandlingen.<sup>13</sup>

Kollektivavtalets kompetensområde är också begränsat till visst innehåll. Avtalet gäller bara som kollektivavtal i den utsträckning som det reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>14</sup> Ett företag som anlitar uppdragstagare eller hyr in arbetskraft är som utgångspunkt inte skyldig att tillämpa kollektivavtalets regler på dessa personer. Inhyrda arbetstagare omfattas istället av det eventuella kollektivavtal som gäller för bemanningsföretaget.<sup>15</sup>

Även bundenheten av kollektivavtal är speciell i jämförelse med andra avtal. Förutom de avtalsslutande parterna blir också organisationernas medlemmar bundna direkt av avtalet enligt 26 § MBL. Därutöver är en bunden arbetsgivare förpliktad i förhållande till arbetstagarorganisationen att tillämpa kollektivavtalet även på sina arbetstagare som inte är medlemmar i den bundna arbetstagarorganisationen. Det förutsätter dock att de oorganiserade arbetstagarna arbetar inom kollektivavtalets tillämpningsområde.<sup>16</sup> Detta brukar beskrivas som att kollektivavtalet har

---

<sup>11</sup> Källström, Malmberg och Öman (2019) s. 86.

<sup>12</sup> Källström, Malmberg och Öman (2019) s. 88.

<sup>13</sup> Källström, Malmberg och Öman (2019) s. 42.

<sup>14</sup> Källström, Malmberg och Öman (2019) s. 88.

<sup>15</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 174.

<sup>16</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 183.

normerande verkan på utanförstående arbetstagare. Denna speciella rättsverkning av avtalet är också orsaken till en fortsatt hög täckningsgrad av kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden, trots sjunkande medlemsantal i facken.<sup>17</sup> Under 2018 omfattades 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal).<sup>18</sup>

Ett ytterligare särdrag för kollektivavtalet som avtalsform är att det är undantaget från vissa konkurrensrättsliga regleringar. I kollektivavtal med lönevillkor går flera arbetsgivare och arbetstagare samman för att gemensamt försöka fastställa priset på arbetskraften inom den aktuella branschen. Kollektivavtal skulle därför kunna beskrivas som ett konkurrensbegränsande avtal om det inte fanns en uttrycklig bestämmelse i 1 kap. 2 § konkurrenslagen (2008:579) som stadgar att lagen inte tillämpas på överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om lön eller andra anställningsvillkor.<sup>19</sup>

## 2.3 MBL:s personkategorier

Vid tillämpningen av 23 § MBL är alltså begreppen arbetstagare och arbetsgivare centrala. Det framgår även av 1 § MBL att lagen enbart är tillämplig på just förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. MBL har emellertid en utvidgad definition av arbetstagare. Enligt 1 § 2 stycket MBL ska även den som har ”en ställning av väsentligt samma slag som en anställd” ses som en arbetstagare vid tillämpning av MBL. Dessa personer kallas jämställda uppdragstagare. För att bestämma vilka som faller in under MBL:s tillämpningsområde måste därför begreppen arbetsgivare, arbetstagare och jämställda uppdragstagare klargöras.

---

<sup>17</sup> Medlingsinstitutet (2019) s. 14.

<sup>18</sup> Medlingsinstitutet (2019) s. 167.

<sup>19</sup> Källström, Malmberg och Öman (2019) s. 85.

### 2.3.1 Anställningsavtal eller uppdragsavtal

Sverige har en binär definition av arbetspresterande, antingen är personen arbetstagare eller uppdragstagare.<sup>20</sup> I ett anställningsavtal kallas parterna arbetstagare och arbetsgivare, medan i ett uppdragsavtal benämns parterna uppdragstagare och uppdragsgivare. Kärnan i arbetsrätten är att reglera obalansen mellan parterna i anställningsförhållandet.<sup>21</sup> Arbetsrätten hänförs därför till relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare, medan uppdragsavtalen faller utanför arbetsrättens tillämpningsområde.<sup>22</sup>

Arbetsgivaren kan ytters förstås som en person med maktposition i förhållande till den anställda.<sup>23</sup> Arbetsgivarbegreppet har dock ingen självständig definition utan ses som arbetstagarens motpart.

Arbetstagarbegreppet blir därför väsentligt för att utröna om ett anställningsförhållande är för handen.<sup>24</sup> Enligt exempelvis 1 § andra stycket MBL anses den för vars räkning arbetstagaren arbetar vara arbetsgivare.

Trots arbetstagarbegreppets centrala roll saknas en lagstadgad definition. Klassificeringen av avtalet är inte heller avgörande eftersom anställningsavtal saknar formkrav och ett anställningsförhållande kan uppkomma både skriftligt, muntligt och konkludent.<sup>25</sup>

Arbetstagarbegreppets innebörd har istället överlämnats till rättstillämpningen att närmare definiera.<sup>26</sup> Arbetstagarbegreppet är dock tvingande och parterna kan inte själva i avtalet bestämma den arbetspresterades rättsliga ställning. Om tvist uppstår är det arbetsdomstolen som har till uppgift att utröna den arbetspresterandes ställning. Att arbetstagarbegreppet är tvingande kan förefalla naturligt eftersom parterna annars genom sitt avtal skulle kunna binda staten som tredje part till förpliktelser kopplat till arbetstagarstatusen, t.ex. lönegaranti.<sup>27</sup>

---

<sup>20</sup> Adlercreutz (1964) s. 6.

<sup>21</sup> Selberg (2017) s. 45.

<sup>22</sup> Adlercreutz och Mulder (2013) s. 18.

<sup>23</sup> Selberg (2017) s. 45.

<sup>24</sup> Adlercreutz (1964) s. 16.

<sup>25</sup> AD 1996 nr 135.

<sup>26</sup> Sigeman och Sjödin (2017) s. 29.

<sup>27</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 28.

Det finns flera skäl till att arbetstagarbegreppet är oreglerat i svensk lag. Ett lagstadgat begrepp har inte ansetts kunna ges ett sådant vidsträckt innehåll att varje enskilt fall tydligt kan bedömas. Definitionen skulle också snabbt bli föråldrad och begreppets komplexitet riskera att gå förlorad.<sup>28</sup> Ett dynamiskt arbetstagarbegrepp kan istället anpassas till en föränderlig arbetsmarknad och har ansetts svårare att kringgå.<sup>29</sup>

Vid fastställandet av vem som är arbetstagare enligt MBL ska utgångspunkten tas i det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet.<sup>30</sup> Begreppet finns inte definierat i lag men HD har i ett mål från år 1949 utvecklat grunderna för det.<sup>31</sup> Domstolen stadgade i målet att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet ska bestämmas utifrån en helhetsbedömning utifrån vad som är avtalat. Avtalsvillkoren ansågs viktiga men inte ensamt avgörande och domstolen ska därför även betrakta de faktiska omständigheter under vilket arbetet utförs. Parternas sociala och ekonomiska ställning ansågs också belysa hur avtalet bör uppfattas. Utgångspunkten är att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet ska användas enhetligt på såväl civilrättens, skatterättens och socialrättens område.<sup>32</sup> Trots det eftersträvansvärda i att få en likartad begreppshantering i samtliga lagar måste begreppen emellertid förstås i ljuset av syftet med den aktuella lagen. Tillämpningen kan därför skilja sig något åt mellan lagarna, men huvuddragen är de samma.<sup>33</sup>

På grundval av rättspraxis har den juridiska litteraturen och förarbeten uppräknat flera sådana faktiska omständigheter som åsyftas i 1949 års fall. Här bör uppmärksammas att några rekvisit för arbetstagarstatus inte finns, utan enbart faktorer som är tungt vägande indikatorer på en sådan

---

<sup>28</sup> SOU 1961:57 s. 209.

<sup>29</sup> Adlercreutz (1964) s. 217.

<sup>30</sup> SOU 1994:141 s. 70.

<sup>31</sup> NJA 1949 s. 768.

<sup>32</sup> Prop. 1975/76:105 s. 309 och 324.

<sup>33</sup> NJA 1982 s. 784.

ställning.<sup>34</sup> Professor Axel Adlercreutz jämställer varje omständighet närmast med ett rättsfaktum som inte självständigt är nödvändig för rättsföljden.<sup>35</sup> Adlercreutz menar även att det är svårt att tala om *ett* arbetstagarbegrepp. Istället bör kriterierna förstås som en metod för att utifrån olika situationer avgöra om personen är arbetstagare eller uppdragstagare.<sup>36</sup> Kriterierna kan väga olika tungt beroende på arbetets art och ska tillämpas utifrån en överviksprincip och en helhetsbedömning.<sup>37</sup> Genom att begreppen arbetstagare och uppdragstagare är binära i förhållande till varandra kan kriterierna även på motsatt vis tala för att ett uppdragsavtal är för handen.<sup>38</sup> Följande kriterier har belysts i praxis och doktrin som typiska kännetecken för att ett anställningsförhållande föreligger:

- *Avtal om personlig arbetsprestation.* Avtal finns som reglerar personlig arbetsskyldighet, vilket innebär att juridiska personer inte kan vara arbetstagare. Den arbetspresterade kan inte heller överlåta sin arbetsskyldighet åt någon annan.<sup>39</sup>
- *Ledning och kontroll.* Arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll. Den arbetspresterande behöver inte vara övervakad men arbetet ska vara bestämt av huvudmannens ramar och inordnat i dennes verksamhet, t.ex. arbete hemifrån.<sup>40</sup> Om det följer av själva arbetet att uppgiften inte utförs fysiskt hos arbetsgivaren saknar arbetsplatsen större betydelse i helhetsbedömningen, t.ex. stadsbud.<sup>41</sup>
- *Huvudmannens räkning.* Huvudmannen tillgodogörs egendom och mervärde som skapas genom arbetet.<sup>42</sup>
- *Arbetsåtagandets varaktiga karaktär.* Den arbetspresterande står till förfogande för uppgifter som huvudmannen anvisar efter hand.<sup>43</sup>

---

<sup>34</sup> Sigeman och Sjödin (2017) s. 30 f.

<sup>35</sup> Adlercreutz (1964) s. 16.

<sup>36</sup> Adlercreutz (1964) s. 217.

<sup>37</sup> Adlercreutz och Mulder (2013) s. 59.

<sup>38</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 26.

<sup>39</sup> Adlercreutz (1964) s. 228.

<sup>40</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 27.

<sup>41</sup> Adlercreutz (1964) s. 245.

<sup>42</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 27.

<sup>43</sup> Adlercreutz (1964) s. 233.

Anställningsförhållandets tidslängd är inte avgörande utan istället formerna som arbetet utförs under. Även tillfälliga arbeten på bara någon timme kan därför ge en arbetstagarstatus.<sup>44</sup> Arbetsförhållandets längd torde dessutom ha mindre betydelse vid relativt enkla arbeten som i övrigt utförs under typiskt arbetstagarliknande förhållanden, t.ex. snöskottning och grävning.<sup>45</sup>

- *En huvudman.* Avtalsklausul om förbud för den arbetspresterande att arbeta för en annan huvudman talar starkt för en arbetstagarstatus. Det är dock möjligt att ha en bisyssla hos en annan huvudman och arbetstagarstatus kan uppnås hos flera huvudmän samtidigt.<sup>46</sup>
- *Utrustning och material.* Råvaror, redskap och maskiner etc. tillhandahålls av huvudmannen och inte av den arbetspresterande själv.<sup>47</sup>
- *Ersättning för utlägg.* Ersättning erhålls för resor och köp och andra utlägg som görs i arbetet.<sup>48</sup>
- *Vederlagets form.* Garanterad ersättning ges för arbetet, t.ex. timlön. Lön utifrån arbetsresultat förekommer i anställningsförhållanden men är då ofta förenat med en inkomstgaranti.<sup>49</sup>
- *Socialt.* Den arbetspresterande är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagarare, framförallt gällande beroende- och subordinationsförhållandet gentemot huvudmannen.<sup>50</sup>
- *Organisatorisk tillhörighet.* Den arbetspresterande ingår i huvudmannens företagsorganisation och har inte en egen organisation för sitt arbete, t.ex. eget företag.<sup>51</sup>

Karakteristiskt för ett anställningsförhållande är sammanfattningsvis arbetstagararens subordination i förhållande till arbetsgivaren. Avtalet avser inte ett visst resultat utan att arbetstagararen ställer sin arbetskraft fortlöpande till förfogande för arbetsgivaren. Arbetstagararens lojalitets- och lydnadsplikt

---

<sup>44</sup> Sigeman och Sjödin (2017) s. 32.

<sup>45</sup> Adlercreutz (1964) s. 239.

<sup>46</sup> Adlercreutz (1964) s. 240–243

<sup>47</sup> Adlercreutz (1964) s. 249.

<sup>48</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 27.

<sup>49</sup> Adlercreutz (1964) s. 256 f.

<sup>50</sup> Ds 2002:56 s. 117.

<sup>51</sup> Adlercreutz och Mulder (2013) s. 67.



samt arbetsgivarens ledning och kontroll över arbetet är därtill exempel på centrala avtalsförpliktelser i anställningsavtalet.<sup>52</sup> En uppdragstagare däremot, arbetar åt olika uppdragsgivare i en vidare kundkrets och arbetet är ofta en relativt avgränsad uppgift. Uppdragstagaren är på så vis mer självständig jämfört med arbetstagaren. En jämnare maktbalans och förhandlingsposition anses finnas mellan uppdragstagaren och dess uppdragsgivare, medan arbetstagaren är den svagare parten i såväl socialt som ekonomiskt hänseende i förhållande till arbetsgivaren. Behovet av skyddande lagstiftning anses därför inte lika angeläget för uppdragstagarna och de omfattas följaktligen inte av arbetsrätten likt arbetstagarna.<sup>53</sup> Uppdragsavtalen kan istället närmast hänföras till kontraktsrättens område.<sup>54</sup>

I förarbetena till MBL framhölls att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet ska ges ett vidsträckt tillämpningsområde och att i tveksamma fall bör lagen tolkas på ett sådant sätt att det är fråga om ett anställningsförhållande.<sup>55</sup> I praxis har detta inneburit att arbetstagarbegreppet givits en allt mer extensiv tolkning.<sup>56</sup> Om det finns anledning att misstänka att någon av parterna försöker kringgå tvingande arbetsrättslig reglering eller kollektivavtal presumeras avtalet vara ett anställningsavtal. Om uppdragstagarens självständighet enbart är marginell eller fungerar som en falsk fasad kommer personen därför ses som anställd.<sup>57</sup> Kringgåendesyftet kan således medföra att ett avtal som enligt sedvanliga kriterier är ett uppdragsavtal likväl anses vara ett anställningsavtal.<sup>58</sup>

### **2.3.2 Jämställda uppdragstagare**

Enligt 1 § 2 st. MBL ska den som har ”en ställning av väsentligt samma slag som en anställd” ses som en arbetstagare vid tillämpning av MBL, s.k.

---

<sup>52</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 22 f.

<sup>53</sup> Sigeman och Sjödin (2017) s. 14.

<sup>54</sup> Adlercreutz och Mulder (2013) s. 18 f.

<sup>55</sup> Prop. 1975/76:105 s. 309 och 324.

<sup>56</sup> Ds 2002:56 s. 126.

<sup>57</sup> Jfr. AD 1983 nr 89.

<sup>58</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 28.

jämställda uppdragstagare. MBL ska därför tillämpas både på de som enligt sedvanliga kriterier uppfyller det civilrättsliga arbetstagarbegreppet och på jämställda uppdragstagare.<sup>59</sup> Enligt förarbetena till MBL ska gränsdragningen mellan jämställda uppdragstagare och uppdragstagare göras utifrån samtliga omständigheter. Avgörande är om uppdragstagaren intar en ställning i förhållande till sin uppdragsgivare som kan jämföras med ett anställningsförhållande i civilrättslig bemärkelse, trots att det objektivt sett är ett uppdragsförhållande.<sup>60</sup>

Jämställda uppdragstagare har omfattats av arbetsrättslig reglering sedan 1945 års lagstiftning om arbetsfred. Lagstiftaren ville att gruppen, som då kallades beroende uppdragstagare, skulle ges tillträde till förhandlingssystemet och ges möjlighet att hävda sina intressen gentemot sina huvudmän. Ett exempel på sådana uppdragstagare var bensinstationsägare som visserligen drev sina egna verksamheter men som var så pass beroende av oljeföretagen att de borde ges möjlighet till fackliga rättigheter.<sup>61</sup> I takt med att arbetstagarbegreppet fick en mer extensiv tolkning uppstod en diskussion huruvida det utvidgade tillämpningsområdet fortfarande behövdes. Personer som ursprungligen ingick i gruppen ansågs nämligen omfattas av det allt mer vidgade tillämpningsområdet för arbetstagarbegreppet. När lagstiftningen om arbetsfred ersattes med MBL år 1976 ansågs rättsläget oklart kring vilka som exakt ingick i den aktuella gruppen. Lagstiftaren valde därför att ha kvar utvidgningen för att inte riskera ett inskränkt tillämpningsområde. Namnet byttes dock till jämställda uppdragstagare.<sup>62</sup>

Hur bestämmelsen om jämställda uppdragstagare ska tolkas idag finns det fortfarande diskussioner kring. Arbetsdomstolen har i AD 1985 nr 57 ifrågasatt om det finns utrymme att tillämpa bestämmelsen i och med arbetstagarbegreppets extensiva tolkning. Rättsfallet har mött kritik i

---

<sup>59</sup> SOU 1994:141 s. 70.

<sup>60</sup> Prop. 1975/76:105 s. 325.

<sup>61</sup> SOU 1994:141 s. 80 f.

<sup>62</sup> Prop. 1975/76:105 s. 325; SOU 1975:1 s. 727.

doktrin. Sigeman menar att domstolen ger begreppet jämställda uppdragstagare ett statiskt innehåll som kan konsumeras av ett utvidgat arbetstagarbegrepp. En sådan tolkning anser han strider mot syftet bakom bestämmelsen. Begreppet menar han syftar till att ge förhandlingsmöjligheter till en vidare grupp än de som omfattas av arbetstagarbegreppet. I takt med att arbetstagarbegreppet ges ett vidare tillämpningsområde borde därför tillämpningsområdet för jämställda uppdragstagare också vidgas.<sup>63</sup> Källström följer Sigemans linje och menar att MBL är tänkt att ha ett särskilt brett tillämpningsområde i syfte att småföretagare ska kunna förhandla med sina huvudmän, utan att parterna i övrigt träffas av det arbetsrättsliga regelverket. MBL måste därför kunna tillämpas på nya samarbetsformer utan att exempelvis LAS blir tillämplig.<sup>64</sup>

### **2.3.3 Gränsdragningsproblematik utifrån konkurrensrätten**

Om begreppet jämställda uppdragstagare omfattar fler än arbetstagarbegreppet kommer vissa uppdragstagare och uppdragsgivare att ses som arbetstagare respektive arbetsgivare i MBL:s mening. Det öppnar upp möjligheten för arbetstagarorganisationer att även agera för uppdragstagares räkning och exempelvis förhandla om kollektivavtal för dessa. En svårighet vid tecknandet av sådana kollektivavtal är dock bedömningen av avtalets förenlighet med konkurrensrätten.<sup>65</sup> Begreppet arbetstagare i konkurrenslagen har givits samma innebörd som i MBL, och kollektivavtal för jämställda uppdragstagare kommer därför inte i konflikt med konkurrenslagen.<sup>66</sup> En samordnad prissättning mellan företagare kan emellertid strida mot EU-rättens konkurrensrättsliga reglering i art. 101 FEUF. Kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter är dock undantagna från artikelns tillämpningsområde enligt praxis.<sup>67</sup> Frågan är om

---

<sup>63</sup> Sigeman (1987) s. 613 f.

<sup>64</sup> Källström (1994) s. 70 f.

<sup>65</sup> Westregård (2017) s. 330.

<sup>66</sup> prop. 1981/82:165 s. 194; prop. 2007/08:135 s. 247.

<sup>67</sup> Jfr. C-67/96 *Albany International BV mot Stichting Bedrijfspensiefonds Textielindustrie*, EU:C:1999:430.

kollektivavtal för jämställda uppdragstagare är undantagna från art. 101 FEUF på samma sätt.

EU-domstolen har i ett mål från 2014 bedömt huruvida ett nederländskt kollektivavtal som reglerade minimilön för såväl arbetstagare som uppdragstagare stod i konflikt med art. 101 FEUF.<sup>68</sup> Enligt uppdragstagarnas uppdragsavtal utförde de identiska arbetsuppgifter som de anställda på arbetsplatsen. Uppdragstagarna var även medlemmar i den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet.

Domstolen konstaterade inledningsvis att kollektivavtal för uppdragstagare kunde strida mot art. 101 FEUF om arbetstagarorganisationen agerade som en organisation för företagare och inte för arbetstagare. Kollektivavtalet var enligt domstolen enbart undantaget från artikeln om avtalet tillämpades på antingen arbetstagare eller på s.k. falska egenföretagare. Om uppdragstagarna var falska egenföretagare skulle kollektivavtalad minimilön därför inte komma i konflikt med art. 101 FEUF. Begreppet falska egenföretagare definierades av domstolen som en person som ”befinner sig i en situation som är jämförbar med en arbetstagers”. Vid bedömningen av huruvida uppdragstagarna var i en sådan jämförbar situation skulle EU-domstolens tidigare praxis angående arbetstagarbegreppet tillämpas.

Domstolen förklarade att kännetecknande för ett anställningsförhållande är att personen ”under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning”. I målet hänfördes det till den nationella domstolen att avgöra om uppdragstagarna var falska egenföretagare, och kollektivavtalet således var tillåtet. Här bör anmärkas att EU:s arbetstagarbegrepp skiljer sig något från Sveriges definition. Den stora skillnaden är att enligt EU:s definition krävs för en arbetstagarstatus att ersättning för arbetet ges. Det svenska arbetstagarbegreppet har inga rekvisit utan enbart olika tungt vägande omständigheter, varpå ersättning är en.<sup>69</sup> I

---

<sup>68</sup> C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media mot Nederländerna*, EU:C:2014:2411.

<sup>69</sup> Westregård (2016) s. 197.

övrigt är dock metoden för fastställandet likartad för de båda arbetstagarbegreppen.<sup>70</sup> Sveriges och EU:s arbetstagarbegrepp kan därför i viss mån förstås som att ha likartad innebörd.<sup>71</sup>

Enligt EU-domstolens dom är alltså kollektivavtal om minimilön enbart tillåtet om det tillämpas på arbetstagare eller falska egenföretagare. Kollektivavtalad minimilön för jämställda uppdragstagare undantas således enbart från art. 101 FEUF om begreppet jämställda uppdragstagare är synonymt med arbetstagarbegreppet eller med begreppet falska egenföretagare. Om begreppet jämställda uppdragstagare omfattar fler än arbetstagarbegreppet blir således tolkningen av EU-domstolens definition av begreppet falska egenföretagare viktig.<sup>72</sup> Om tillämpningsområdet för falska egenföretagare är snävare än tillämpningsområdet för jämställda uppdragstagare finns risken att kollektivavtalad minimilön för jämställda uppdragstagare strider mot EU-rättens konkurrensregler.<sup>73</sup> Begreppet falska egenföretagare kan på så sätt sägas definiera den yttersta personkretsen vars lönevillkor kan regleras i kollektivavtal.<sup>74</sup>

Hur EU-domstolens definition av falska egenföretagare ska tolkas är dock inte helt klart. Vissa menar att definitionen eventuellt ska förstås som synonym med arbetstagarbegreppet. Att EU-domstolen använder arbetstagarbegreppet vid gränsdragningen för om personerna är falska egenföretagare talar för detta. Någon utvidgad möjlighet till kollektivavtal för andra än arbetstagare kan i så fall inte utläsas ur domen.<sup>75</sup> Andra menar att domskälen inte är lika tydliga. Genom att beskriva falska egenföretagare som *jämförbara* med arbetstagare skapas eventuellt en ytterligare personkategori som kollektivavtal kan reglera, utöver arbetstagare.<sup>76</sup>

---

<sup>70</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 26 not 13 hänvisning till Nielsen 2002 s. 152 ff.

<sup>71</sup> Westregård (2016) s. 198.

<sup>72</sup> Westregård (2017) s. 330.

<sup>73</sup> Westregård (2019) s. 104 f.

<sup>74</sup> Bennaars (2019) s. 44 och 47.

<sup>75</sup> Westregård (2017) s. 332.

<sup>76</sup> Barenberg och Grosheide (2016) s. 224.

# 3 Gig-ekonomin - en förändrad ekonomi

Arbetsrättens tidiga år kännetecknades av en industri som var anpassad till massproduktion av standardiserade produkter. Bilindustrin är det tydligaste exemplet. Marknadskontexten förändrades dock med tiden när massproduktion på löpandeband blev kostsamt och inte passade de nya konsumtionsmönstren. Istället för att samma företag arbetade med hela produktionskedjan överlämnades avgränsade produktionsled till underleverantörer.<sup>77</sup> Produktionsprocesserna har sedan dess fortsatt blivit flexibla och trenden mot en allt mer extern produktion är tydlig. Mellanhänder har fått en ökad betydelse och nätverken i produktionen är lösare.<sup>78</sup>

Framsteg inom digitalisering, ökad internationell konkurrens och politiska beslut har möjliggjort en ny typ av ekonomi och arbetsmarknad. Ett led i denna nya ekonomi är gig-ekonomin.<sup>79</sup> Nu är det inte bara produktionskedjan som kan vara flexibel och slimmad, utan även arbetsstyrkan. Genom ett växande antal digitala plattformar och appar blir arbetet i sig en tjänst som kan delas upp på underleverantörer.<sup>80</sup> VD:n för Amazon Jeff Bezos beskriver företagets affärsidé som ”well, this is basically humans as a service”.<sup>81</sup>

## 3.1 Gig-ekonomins affärsstrukturer

Gig-ekonomin kan förenklat beskrivas som två typer av arbeten med olika affärsstrukturer, ”crowdwork” och ”on-demand via app”. Den första termen

---

<sup>77</sup> Selberg (2017) s. 35 f.

<sup>78</sup> Selberg (2017) s. 43.

<sup>79</sup> Palm (2018) s. 33 f.

<sup>80</sup> De Stefano (2016) s. 4.

<sup>81</sup> Bezos, Keynote interview: *The cultural work of microwork* (2013), citat efter Prassl (2018) s. 3.

refererar till att den arbetspresterande erbjuder sin arbetskraft till ett stort antal personer och företag genom en plattform, vanligast en hemsida eller app. Oftast är arbetena små och avgränsade och kan utföras online, t.ex. utveckling av websidor. Den andra termen syftar på traditionella arbeten så som transport, städning och stadsbud. Plattformföretagen inom on-demand väljer ut de som arbetar för företaget och försäkras ofta en viss kvalitet på tjänsten, tillskillnad från plattformarna inom crowdwork som fungerar mer likt en anslagstavla.<sup>82</sup>

Ett exempel på crowdwork i Sverige är appen Tiptapp.<sup>83</sup> Kunden publicerar en beskrivning och ersättning för det som ska utföras, t.ex. återvinning av skräp. Genom en algoritm matchas förfrågan med aktiva giggare. Kunden får sedan välja utifrån en kortare lista den person som ska utföra tjänsten. Betalning sker via appen efter utfört arbete.<sup>84</sup> På TaskRunner, som har ett liknande upplägg som Tiptapp, kan den arbetspresterande själv bestämma arvudet för uppdraget. Genom att vara villig att utföra arbetet för en lägre kostnad kan giggarna buda mot varandra.<sup>85</sup>

On-demand kan illustreras med Foodora som levererar mat från restauranger eller Uber som erbjuder samåkning. Plattformföretaget lägger ut notiser i appen när det finns ett jobb att utföra i närheten och personer som godkänts av företaget kan välja att utföra tjänsten. Kostnaden för tjänsten bestäms av plattformföretaget och beror ofta på efterfrågan.<sup>86</sup>

Trots olikheterna mellan crowdwork och on-demand delar de flera likheter. De båda möjliggörs genom IT och använder internet för att matcha tillgång och efterfråga. Plattformföretaget fungerar som en mellanhand mellan giggaren och kunden och tar betalt för transaktionen mellan de två. Dessutom kan såväl företag, organisationer som privatpersoner använda sig

---

<sup>82</sup> De Stefano (2016) s. 2 f.

<sup>83</sup> Selberg (2017) s. 44.

<sup>84</sup> Tiptapp AB, "How it works", <<https://www.tiptapp.com/en>>; Prassl (2018) s. 15.

<sup>85</sup> TaskRunners AB, "Så fungerar det", <<https://taskrunner.se/sa-fungerar-det/>>.

<sup>86</sup> Prassl (2018) s. 15.

av giggare från båda modellerna för att utföra arbeten åt dem. Trepartsmodellen blir därför snarlik i de båda arbetsformerna.<sup>87</sup>

## 3.2 Arbetet som giggare

Plattformsföretagen betraktar i regel inte giggarna som arbetstagare och inte sig själva som arbetsgivare. Giggarna har sällan egna företag utan arbetar som privatpersoner och ses därför av plattformsföretagen ofta som uppdragstagare i form av egenanställda.<sup>88</sup> De som arbetar beskrivs som entreprenörer och kallas ”taskers”, ”riders” eller liknade.

Plattformsföretagen marknadsför sig själva som ”matchmakers”.<sup>89</sup> I Ubers användarvillkor beskrivs exempelvis förarna som ”oberoende utomstående entreprenörer som inte är anställda av Uber eller av något av dess samarbetspartner”.<sup>90</sup> I Tiptapps användarvillkor beskrivs tjänsten som en marknadsplats och företaget fransäger sig allt ansvar för det som sker i relationen mellan den som utför arbetet och kunden.<sup>91</sup> Även arbetet i sig beskrivs sällan som just arbete utan istället kallas det ”gigs” eller ”tasks” och arbetskläderna kallas ”kit”.<sup>92</sup> Arbetsutrustningen som krävs för gigget står ofta den arbetspresterande själv för t.ex. bil, smartphone, cykel eller dator. Undantag finns dock, exempelvis värmeryggsäck för matleveranser. Någon ersättning för utlägg i arbetet ges som utgångspunkt inte.<sup>93</sup>

Arvodet för arbetet ges enbart för den tid som giggarna arbetar, vilket kan vara tio minuter eller kortare.<sup>94</sup> De bär följaktligen också själva risken för minskad efterfrågan. Finns inga kunder får de inte betalt och inkomsten kan således variera kraftigt vecka till vecka. Att få en stabil inkomst på gig-arbeten kan vara krävande.<sup>95</sup>

---

<sup>87</sup> De Stefano (2016) s. 3.

<sup>88</sup> Palm (2018) s. 6.

<sup>89</sup> Prassl (2018) s. 4.

<sup>90</sup> Uber AB, Användarvillkor, avsnitt 2.

<sup>91</sup> TipTapp AB, Terms of Service, avsnitt ”Reasonability”.

<sup>92</sup> Selberg 2017 s. 44.

<sup>93</sup> Palm (2018) s. 7.

<sup>94</sup> De Stefano (2016) s. 4.

<sup>95</sup> Prassl (2018) s. 8 och 61.



Efter utfört arbete sätter kunden betyg i appen och snittbetyget visas direkt för andra som vill anlita samma giggare. En överhängande risk finns dock att kunden ger ett dåligt betyg eftersom den är missnöjd med appen snarare än med giggarens arbetsinsats. Kunden ger kanske ett lägre betyg för att den fick vänta länge på en uber-bil eftersom det fanns få förare i området.<sup>96</sup> Ofta vägs fler element in i betyget utöver kundens omdöme, exempelvis hur väl giggaren följer plattformens policys eller hur snabbt och ofta nya arbeten accepteras.<sup>97</sup> Ett gott betyg kan leda till att kunder accepterar ett högre pris för tjänsten. Giggaren kan på vissa plattformar få en s.k. elitstatus vilket ger tillgång till bättre arbeten och högre betalt.<sup>98</sup> Vid ett dåligt betyg å andra sidan kan algoritmer i plattformen sortera ut giggaren från nya uppdrag. I vissa fall leder ett betyg under ett visst snitt till inaktivering av giggarens konto på plattformen.<sup>99</sup>

Gig-ekonomins affärsstrukturer medför betydande flexibilitet för såväl den arbetspresterande som för den som anlitar giggaren. Giggarna sätter upp sitt eget schema och styr själv över arbetstiden. Gig-ekonomin möjliggör därigenom att personer som pga. studier, funktionsnedsättning familjesituation eller annan anledning annars har svårt att nå arbetsmarknaden nu kan arbeta.<sup>100</sup> Affärsmodellen skapar även en flexibilitet hos den som nyttjar tjänsten. Istället för att ha kostsam personal eller besväras med administrationen kring att anlita ett företag kan såväl privatpersoner som företag uppdra en giggare att utföra arbetet. Betalningen sker trådlöst genom appen.<sup>101</sup> Gig-ekonomin har skapat en ”hire-and-fire”-mentalitet där kunden kan anlita en person för en uppgift och sedan snabbt därefter göra sig av med den. En arbetsstyrka med giggare är extremt flexibel och kan snabbt skalas upp och ned utifrån behov.<sup>102</sup>

---

<sup>96</sup> De Stefano (2016) s. 5.

<sup>97</sup> Prassl (2018) s. 54.

<sup>98</sup> Prassl (2018) s. 62.

<sup>99</sup> Prassl (2018) s. 8.

<sup>100</sup> De Stefano (2016) s. 5.

<sup>101</sup> Prassl (2018) s. 3.

<sup>102</sup> De Stefano (2016) s. 6.

Flexibiliteten och friheten för de som utför tjänsterna ska dock inte överdrivas. För att upprätthålla ett bra betyg är giggaren tvungen att ta lågbetalda eller icke önskvärda arbeten och arbeta fler timmar än vad som var tänkt.<sup>103</sup> Giggare är även i viss mån kontrollerade under arbetet genom att plattformsföretaget följer personen genom telefonens GPS. För långa raster eller fortkörning kan direkt uppmärksammas av plattformen.<sup>104</sup> Dessutom påverkas flexibiliteten av att många av arbeten bara kan utföras en viss tid på dygnet, t.ex. upphämtning av en soffa från butik. Därtill kan kundernas efterfråga variera på dygnet och också påverka schemat.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> Prassl (2018) s. 55.

<sup>104</sup> Prassl (2018) s. 57.

<sup>105</sup> De Stefano (2016) s. 7.

## 4 Diskussion

### 4.1 Gig-ekonomins aktörer i den kollektiva arbetsrätten

Hur aktörerna i gig-ekonomin ska förstås utifrån MBL:s personkategorier är viktigt eftersom den påverkar vem, om någon, som är arbetsgivare och således enligt 23 § MBL har partbehörighet att ingå kollektivavtal. Aktörernas placering har också betydelse för giggarnas möjlighet att omfattas av kollektivavtal. Framförallt blir aktörernas plats aktuell i Sverige där den primära arbetsrättsliga regleringen återfinns i kollektivavtal pga. den svenska modellen.

#### 4.1.1 Anställningsavtal eller uppdragsavtal

Om exempelvis ett kollektivavtalsanslutet företag väljer att ersätta hälften av de anställda med giggare från en plattform görs detta troligtvis i syfte att kringgå arbetsrättslig lagstiftning. Eftersom det finns en presumtion för anställningsförhållande i tveksamma fall kommer giggarna därför ses som arbetstagare hos kunden enligt MBL:s vida tolkning av begreppet. Genom kollektivavtalets normerande verkan kommer giggarna dessutom omfattas av arbetsplatsens befintliga kollektivavtal. Detta förutsätter dock att giggarna utför arbete inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Den kollektiva arbetsrättsliga lagstiftningen kan således sägas hantera situationen att en kund i gig-ekonomins trepartsmodell utnyttjar systemet.

Bedömningen blir svårare om giggaren enbart utför enstaka arbeten hos en kund som exempelvis inte vanligtvis har anställda som utför liknande arbeten eller om kunden är en privatperson. Kunden ger instruktioner för arbetet, bestämmer i vissa fall ersättningen och ger feedback genom betygssättningen på arbetet. Det är emellertid tveksamt om det är tillräckligt för en arbetsgivarstatus eftersom arbetet inte anvisas löpande av kunden. I dessa fall är det närmare att tänka att det eventuellt finns ett uppdragsavtal

mellan giggaren och kunden och att plattformsföretaget fungerar som en neutral förmedlande mellanhand. Ett annat alternativ är att plattformsföretaget ses som giggarens arbetsgivare och den anställde ombeds att åka till olika kunder för att utföra arbetsuppgifter som plattformsföretaget anvisar.

Plattformsföretagen ser inte sig som arbetsgivare utan verkar förespråka att det väsentliga avtalet för tjänsten finns mellan giggaren och kunden. Plattformsföretagen beskriver sig själva som en passiv marknadsplats som underlättar mötet mellan uppdragstagare och dess uppdragsgivare. I jämförelse med det civilrättsliga arbetstagarbegreppet syns också flera drag i giggarnas arbete hos kunden som är just kännetecknade för uppdragsavtal. Giggarna står exempelvis själva för den väsentliga arbetsutrustningen. Vidare ges vederlag för varje uppdrag och för den tid giggaren arbetar. Den arbetspresterande står inte heller till förfogande för uppgifter som kunden eller plattformen anvisar efter hand. Giggaren väljer själv sina uppdrag och i vissa fall även hur mycket det ska kosta. Arbetstiden bestäms också av giggaren även om den kan påverkas av yttre faktorer. Giggaren står dessutom för flera av riskerna i verksamheten så som minskad efterfråga och förstörd arbetsutrustning. Dessa omständigheter talar också för att giggaren är så pass självständig att inte heller plattformsföretaget kan ses som giggarens arbetsgivare.

Det finns emellertid andra omständigheter som tyder på att vissa giggare är anställda av plattformen. Krav på att utföra ett visst antal arbeten i veckan för att inte få sänkt betygsnitt kan medföra att giggaren indirekt anvisas uppgifter från plattformen. Plattformsföretagets val av betygskriterier, t.ex. policyefterlevnad, skapar också en möjlighet att styra giggarens beteende och en indirekt ledning och kontroll över arbetet. Övervakningen av mobilens GPS är ett led i kontrollen. Plattformen kan även kontrollera vilka giggare som får erbjuda sina tjänster via plattformen genom att avsluta personens konto om betygsnittet är för lågt. Inom on-demand måste giggaren dessutom bli godkänd av företaget innan den använder plattformen

första gången. Att arbetsplatsen inte fysiskt är hos arbetsgivaren spelar mindre roll eftersom det följer av arbetsuppgiften att arbetet inte utförs på en och samma plats. Giggarna är dessutom generellt sätt ekonomiskt beroende av plattformen och de kan sällan erbjuda sina tjänster utan den. De saknar även egen organisatorisk tillhörighet och utför ofta arbetet som privatpersoner vilket talar för en arbetstagarstatus. Prissättningen på tjänsten skiljer sig från olika plattformar men inom on-demand sätter ofta företaget själv priset.

Sammanfattningsvis finns det visst underlag för att hävda att det i vissa fall finns ett anställningsförhållande mellan plattformen och giggaren.

Framförallt gäller det arbete inom on-demand. Plattformföretagens påstående om att giggarna är uppdragstagare hos kunderna saknar då betydelse eftersom arbetstagarbegreppet är tvingande. I vissa fall finns det dock utrymme att betrakta plattformarna som passiva marknadsplatser och giggarens och kundens förhållande som ett uppdragsavtal. Något entydigt svar om giggarnas plats utifrån de traditionella begreppen kan inte ges. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet ska dessutom bedömas utifrån en helhetsbedömning i varje enskilt fall.

#### **4.1.2 Gränsdragningen för jämställda uppdragstagare**

Om giggaren är uppdragstagare kan han eller hon som utgångspunkt inte omfattas av kollektivavtal, utan måste istället själv avtalsförhandla med uppdragsgivaren om sina anställningsvillkor. Enligt 1 § 2 st. MBL ska dock giggare som är jämställda uppdragstagare ses som arbetstagare vid tillämpning av MBL. De kan i så fall omfattas av kollektivavtal enligt 23 § MBL och deras huvudman kan ingå kollektivavtal i rollen som arbetsgivare. Eftersom giggarna ofta befinner sig i gränslandet mellan anställd och uppdragstagare får tillämpningsområdet av jämställda uppdragstagare en stor betydelse. Vad begreppet jämställda uppdragstagare exakt innebär är dock omdiskuterat. Om begreppet omfattar fler än det civilrättsliga arbetstagarbegreppet är det troligt att flera giggare ses som anställda i

MBL:s mening, antingen av plattformsföretaget eller av kunden. Om jämställda uppdragstagare däremot ska ses som ett statistiskt begrepp, som över tid konsumerats in i arbetstagarbegreppets tillämpningsområde, kommer flera giggare falla utanför MBL:s tillämpningsområde. Lagtextens lydelse i 1 § 2 st. MBL får i så fall närmast förstås som en historisk rest.

Om begreppet jämställda uppdragstagare ges den vidare tolkningen uppkommer emellertid svårigheter vid bedömningen av om ett kollektivavtal för jämställda uppdragstagare är förenligt med EU-rättens konkurrensregler. Ett kollektivavtal om minimilön får enligt art. 101 FEUF enbart tillämpas på arbetstagare eller på falska egenföretagare. EU-rättens definition av falska egenföretagare sätter på så sätt den yttersta gränsen för vilka personer kollektivavtalet kan reglera. Enligt EU-domstolen är en person en falsk egenföretagare om personen befinner sig i en situation som är jämförbar med en arbetstagers. Precis som begreppet jämställda uppdragstagare har begreppet falska egenföretagare också vållat tolkningssvårigheter. Vissa tolkar begreppet falska egenföretagare som synonymt med arbetstagarbegreppet, medan andra menar att det omfattar fler personer utöver arbetstagarna.

Beroende på hur extensiva tolkningarna görs av begreppen jämställda uppdragstagare och falska egenföretagare kommer möjligheten att reglera minimilönen för giggare som är jämställda uppdragstagare alltså att påverkas. Om begreppet jämställda uppdragstagare omfattar fler än begreppet falska egenföretagare kommer kollektivavtal för jämställda uppdragstagare strida mot EU-rätten. I vart fall gäller det avtalsvillkor gällande minimilön. Att ett sådant kollektivavtal är tillåtet enligt 23 § MBL samt inte strider mot den svenska konkurrenslagen saknar betydelse eftersom EU-rätten står över nationell lag i rättskällehierarkin.

Det är oklart hur många giggare som riskerar att hämnas i en situation att de omfattas av MBL genom begreppet jämställda uppdragstagare, samtidigt som kollektivavtal för dessa inte skulle vara tillämbart pga. EU:s

konkurrensrätt. Eventuellt är det enbart en teoretisk diskussion. EU-domstolens mål *FNV Kunsten Informatie en Media* gällde dessutom bara frågan om kollektivavtalad minimilön. EU-rättens syn på andra villkor i kollektivavtal eller syn på övriga förhandlingsmöjligheter som MBL erbjuder för jämställda uppdragstagare är inte helt klart.

## 4.2 Den svenska modellen

Den svenska modellen ger arbetsmarknadens parter ett stort inflytande över arbetsvillkoren på arbetsmarknaden. Den arbetsrättsliga regleringen är därför anpassningsbar utifrån branschförhållanden eller eventuella förändringar på marknaden. Modellens nära koppling till kollektivavtalet gör dock att partskravet och innehållskravet i 23 § MBL ges en avgörande roll för hur flexibel den svenska modellen är i praktiken. Definitionen av arbetstagare, arbetsgivare respektive jämställda uppdragstagare i 1 § MBL är därför central i den svenska modellen.

Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet har sitt ursprung i en tid med andra föreställningar och normer kring arbetet och yrkeslivet. Det återspeglas i kriterierna för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Den typiske arbetstagaren enligt kriterierna är tillsvidareanställd, har fasta arbetstider på en och samma arbetsplats och har en tydligt underordnad ställning i förhållande till sin arbetsgivare. Genom allt komplexare företagsstrukturer och flexiblare produktionsprocesser har emellertid arbetstagarbegreppet utmanats.

Gig-ekonomin medför en förändrad syn på arbetet och ett ytterligare steg bort från den traditionella arbetstagardefinitionen. Arbetskraften marknadsförs närmast som en teknologisk lösning och plattformsföretagen erbjuder arbete likt vilken produkt som helst. Klassiska kännetecken för arbetsgivaren delegeras dessutom idag till andra subjekt, t.ex. till kunden som köper tjänsten. Därtill har teknikutvecklingen gjort att sättet att utföra

ledning och kontroll över arbetet förändrats. Samtidigt har platsen och tiden för arbetsprestationen blivit allt mer flexibel.

En föråldrad syn på vad som är arbete och vem som är arbetsgivare medför att giggarnas arbete ses som avvikande och giggarna riskeras därför att exkluderas från, eller hamna i utkanten av, arbetstagarbegreppet och arbetsrättens tillämpningsområde. Den binära uppdelningen mellan arbetstagare och uppdragstagare kan på så sätt också ifrågasättas. Den nedärvda tanken om den svaga skyddsvärda arbetstagaren och den starka uppdragstagaren innebär ett upprätthållande av en norm som inte nödvändigtvis är helt sann idag. Gig-ekonomin är ett exempel på att uppdragstagarna inte alltid är lika självständiga och starka som uppdragstagarbegreppet kan ge sken av. Framförallt gäller de giggare som utför arbeten som privatpersoner. Intressant i gig-ekonomins trepartsförhållande är dessutom att osjälvständigheten inte nödvändigtvis är i förhållande till uppdragsgivaren, dvs. kunden. Subordinationen kan finnas till en tredje aktör, plattformsföretaget, utan att det för den saken skall finnas ett anställningsförhållande mellan giggaren och plattformen. Eventuellt är detta det tydligaste exemplet på att den kollektiva arbetsrätten inte är helt anpassad till giggarnas arbetsform.

Genom att arbetsmarknaden förändras och de arbetspresterande rör sig från den typiske arbetstagaren hamnar fler i gränslandet mellan arbetstagare och uppdragstagare. I gig-ekonomins trepartsförhållande finns dessutom två potentiella arbetsgivare; kunden och plattformen. Gränsdragningen för när giggarna räknas som jämställda uppdragstagare blir i dessa fall allt viktigare. Hur gränsdragningen görs är dock som sagt inte helt klar, framförallt i förhållande till EU-rättens definition av falska egenföretagare.



## 5 Slutord

Den svenska modellen och dess idé om ett flexibelt arbetsrättsligt system samt att lagstiftaren ska lämnas utanför den arbetsrättsliga regleringen är inte i sig dåligt lämpad att hantera gig-ekonomins förutsättningar. Däremot har modellens nära anknytning till kollektivavtalet och MBL:s personkategorier gjort modellen mindre rörlig. Den arbetsrättsliga gränsdragningen bygger på en social och kulturell föreställning av arbetet som härstammar från industrisamhället vilket skapar svårigheter att hantera gig-ekonomins trepartsförhållande. Idag är gig-ekonomins aktörer svårplacerade utifrån MBL:s personkategorier. Aktörernas mellanhavanden hamnar lätt utanför MBL:s tillämpningsområde och arbetet riskerar därigenom att exkluderas från den svenska modellen. Framförallt utmanas den svenska modellens möjlighet att reglera gig-arbetet av gränsdragningen för jämställda uppdragstagare och begreppets förenlighet med EU-rättens konkurrensreglering.

Genom att arbetstagarbegreppet enbart regleras i praxis finns det förutsättningar för att begreppet ges ett innehåll som är bättre anpassat till gig-ekonomin. Den svenska modellen och dess nära anknytning till arbetstagarbegreppet skulle i så fall också anpassas till den förändrade arbetsmarknaden. I nuläget finns det dock utrymme att hävda att arbetsmarknaden har rört sig snabbare än utvecklingen av arbetstagarbegreppet. Gig-arbete är ett nytt fenomen och lagstiftaren och domstolarna kommer behöva hantera hur regleringen av arbetet ska se ut.

# Käll- och litteraturförteckning

## KÄLLOR

### Offentligt tryck

#### Statens offentliga utredningar

SOU 1961:57. Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna.

SOU 1975:1. Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1994:141. Arbetsrättsliga utredningar: bakgrundsmaterial.

#### Propositioner

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

Prop. 1981/82:165. Med förslag till konkurrenslag.

Prop. 2007/08:135. Ny konkurrenslag m.m.

#### Departementsserien

Ds 2002:56.

### Övrigt

Sveriges Radio P1, Iversen, Anna (producent), 'Avsnitt 1: Vad är gigeekonomin?', *De nya daglönarna*, 2 juli 2019, tillgänglig på <<https://sverigesradio.se/avsnitt/1313874>> (besökt 2020-04-05).

TaskRunner AB, *Så fungerar det*, <<https://taskrunner.se/sa-fungerar-det/>> (besökt 2020-05-05).

TipTapp AB, *How it works*, <<https://www.tiptapp.com/en>> (besökt 2020-05-05).

TipTapp (2020), Terms of Service, senast ändrat 2019-11-14, <<https://www.tiptapp.com/en/tos>> (besökt 2020-05-03).

Uber användarvillkor, senast ändrat 2020-01-02, <<https://www.uber.com/legal/terms/se/>> (besökt 2020-05-03).

## LITTERATUR

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

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann (2013), *Svensk arbetsrätt*, 14 uppl., Norstedts juridik, Stockholm.

Bennaars, Hanneke (2019), 'Social protection for the self-employed: an EU legal perspective', i: Conen, Wieteke och Schippers, Johannes Jan (red.), *Self-employment as precarious work: a European perspective*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, s. 40–47.

De Stefano, Valerio (2016), 'The Rise of the just-in-time-workforce: On demand work, crowdwork and labour market protection in the gig-economy', International Labour Office, *Conditions of work and employment series*; No. 71, Genève. Tillgänglig på:  
<[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)> (besökt 2020-04-20).

Grosheide, Eva och Barenberg, Mark (2016), 'Minimum fees for the self-employed: a European response to the uber-ized economy?'. *Columbia Journal of European Law*, vol. 22, s. 193–236.

Iossa, Andrea (2019), 'The concept of collective autonomy as the methodological link between labour law and industrial relations', i: Selberg, Niklas & Sjödin, Erik (red.), *Lavalgenerationen: 2010-talets doktorsavhandlingar i arbetsrätt*, Iustus förlag, Uppsala, s. 205–222.

Källström, Kent (1994), 'Vem är att anse som arbetstagare?', i: Schmidt, Folke m.fl. *Löntagarrätt*, rev. uppl., Juristförlaget, Stockholm, s. 59–77.

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

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören (2019), *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 2 uppl., Iustus förlag, Uppsala.

Lehrberg, Bert (2018) *Praktisk juridisk metod*, 10 uppl., Iusté, Uppsala.

Magnusson, Lars (2017), *Håller den svenska modellen?: arbete och välfärd i en globaliserad värld*, 3 uppl., Studentlitteratur, Lund.

Medlingsinstitutet (2019), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019: medlingsinstitutets årsrapport*, Stockholm, tillgänglig på:  
<<https://www.mi.se/publikationer/arsrapport-for-2019/>> (besökt 2020-04-02).

Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.) (2018), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund.

Palm, Johanna (2018), *De oorganiserade: gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*, underlagsrapport till LO:s jämlikhetsutredning, Bantorget Grafiska AB, Stockholm. Tillgänglig på  
<<http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/>

lo\_fakta\_1366027478784\_de\_oorganiserade\_pdf/\$File/de\_oorganiserade.pdf> (besökt 2020-04-20).

Prassl, Jeremias (2018), *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*, 1 uppl., Oxford University Press, Oxford.

Selberg, Niklas (2017), *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö* (diss), Lund University, Faculty of Law, Lund.

Sigeman, Tore (1987), 'Olof Bergqvist och Lars Lunning Medbestämmandelagen.' *SvjT*, s. 609–615.

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

Westregård, Annamaria (2016), 'The Notion of employee in Swedish and European Union Law. An Exercise in harmony or Disharmony?', i: Carlson, Laura, Edström, Örjan och Nyström, Birgitta (red.), *Globalisation, fragmentation, labour and employment law: a swedish perspective*, 1. uppl., Iustus, Uppsala, s. 185–206.

Westregård, Annamaria (2017), 'Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen', i: Arvidsson, Niklas, Nyström, Birgitta & Flodgren, Boel (red.), *Modern affärsrätt: en antologi*, 1 uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, s. 319–337.

Westregård, Annmaria (2019), 'Precarity of new forms of employment under Swedish labour law', i: Kenner, Jeff, Florczak, Izabela och Otto, Marta (red.), *Precarious work: the challenge for labour law in Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, s. 99–113.

# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1983 nr 89.

AD 1985 nr 57.

AD 1996 nr 135.

## Högsta domstolen

NJA 1949 s. 768.

NJA 1982 s. 784.

## EU-domstolen

*C-67/96 Albany International BV mot Stichting Bedrijfspensiefonds  
Textielindustrie*, EU:C:1999:430.

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