



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Diana Prokopic

En växande gig-ekonomi inom traditionell arbetsrätt  
- vem ansvarar för vad?

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats  
Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin: HT 2020

# Innehåll

<b>Summary</b>	<b>2</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>Förkortningar</b>	<b>4</b>
<b>Inledning</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställning	5
1.3 Metod och material	6
1.4 Avgränsningar	6
1.5 Disposition	7
1.6 Forskningsläge	8
<b>2. Arbetsrättens gränsdragning</b>	<b>9</b>
2.1 Inledning	9
2.2 Arbetstagarbegreppet	9
2.3 Uppdragstagaren	12
2.4 Arbetsgivarbegreppet	13
2.5 Arbetsmiljöansvaret	14
<b>3. Gig- ekonomin</b>	<b>17</b>
<b>3.1 Inledning</b>	<b>17</b>
3.2 Taskrunner	18
3.2.1 Arbetsmiljöverkets föreläggande med vite	19
3.2.2 Taskrunners överklagan	20
3.3 Egenanställningsföretagen	21
3.3.1 Kammarrättens dom	22
<b>4. Diskussion</b>	<b>24</b>
4.1 Är "taskrunners" arbetstagare?	24
4.2 Vilket ansvar för arbetsmiljö har egenanställningsföretag?	27
<b>5. Avslutande reflektioner</b>	<b>30</b>
<b>Käll- och litteraturförteckning</b>	<b>31</b>

# Summary

In recent years the “gig-economy” has been established in the Swedish labor market and has grown exponentially in numbers ever since. Different forms of labor in the gig-economy include “crowd-work” and “work-on-demand via apps” under which the demand and supply of working activities is matched online or through mobile apps. Gig-work is often based on flexibility and provides a possible match of job opportunities for the user. Even though this way of working is undeniably growing day by day, the vast majority of workers in Sweden are still permanent full-time employees. Furthermore, it is hard to tell what the future holds in terms of work within the gig-economy, but at the moment, the development shows no signs of slowing down.

The purpose of this essay is to examine who, within the framework of the gig-economy and Swedish Civil law, is responsible for the employer and his or her working environment. Because of the essay's limited scope it will mainly focus from the perspective of two Swedish platform-based companies called *Taskrunner* and *Cool Company*. In Swedish law there is no legal definition of the notion of employee and therefore, guidance can be found instead in legal preparatory work, case law and legal doctrine. As a general rule, an overall assessment of all circumstances in the individual case must be done, to be able to decide whether someone should be seen as an employee or not.

The essay results in a discussion about the difficulties in the inherited idea of who is seen as an employer or not within the gig-economy. As there is no clear perception of who is seen as the employer there is a risk of an employee being left without necessary labour law protection. It is still left upon the courts to individually decide whether someone is seen as an employer or not, but it is expected that in the near future there will arrive some indicative cases that hopefully will bring further clarity into the matter.

# Sammanfattning

Uppsatsen ämnar att utreda, inom ramen av den svenska arbetsrätten och gig-ekonomin, vem det är som ansvarar för gig-arbetarna och deras arbetsmiljö. “Gig-ekonomin” eller även kallat “plattformsekonomin” är en arbetsform som växt fram ur digitaliseringen och har resulterat i nya sätt att organisera arbetet. Ofta beskrivs arbetet inom gig-ekonomin ur ett trepartsförhållande, där det finns en tillhandahållare av en plattform som sammankopplar tjänsteutövare och kunder med varandra. Uppsatsen fokuserar huvudsakligen på det plattformsbaserade företaget *Taskrunner* och egenanställningsföretaget *Cool Company*.

Arbetstagarbegreppet avgränsar arbetsrättens tillämpningsområde. Begreppet saknar en legaldefinition och har istället utvecklats i förarbeten, praxis och doktrin. Dess tillämplighet avgörs genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Som motpart till arbetstagaren står alltid arbetsgivaren, som omfattas bland annat av arbetsmiljöansvaret. Analysen kommer ta avstamp i de arbetsrättsliga bedömningsgrunderna för arbetstagarbegreppet och arbetsmiljöansvaret.

Uppsatsen resulterar i en diskussion kring bland annat arbetsmiljöansvaret och arbetstagarbegreppet inom gig-ekonomin. Bedömningen är att gig-arbetarna inom Taskrunner ska definieras som uppdragstagare. Vidare bedöms egenanställningsföretagen vara arbetsgivare men omfattas inte nödvändigtvis av arbetsmiljöansvaret, bland annat för att de inte har möjlighet att råda över de egenanställdas arbetsplatser. Både Cool Company och Taskrunner utför en del arbetsgivarfunktioner men kanske inte i en tillräcklig utsträckning för att ansvarsgrunder ska aktualiseras. Gig-arbetarna riskerar därför att hamna utanför den traditionella uppfattningen om vem som anses utgöra en arbetstagare och således sakna nödvändigt arbetsrättsligt skydd.

# Förkortningar

AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
CCAB	Cool Company AB
Ds	Departementsserie
EU	Europeiska unionen
FR	Förvaltningsrätt
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
ILO	Internationella arbetsorganisationen
KRNS	Kammarrätten i Stockholm
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1974:371) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Gig-ekonomin har med stormsteg etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden och ett resultat av detta har blivit att gamla titlar försvinner och andra tillkommer. Genom smarta digitala lösningar kan plattformsföretag idag erbjuda tjänster som tidigare inte varit tillgängliga och det öppnar därmed upp för en mer flexibel arbetsmarknad som ter sig på ett annat sätt än vad vi är vana vid. Den som är företagsam kan börja frilansa genom egenanställningsföretag, vilket möjliggör att fasta anställningar kan ersättas med tillfälliga gig. Den nya arbetsformen kan för vissa erbjuda en frihet som kan anses lockande och genom ett enkelt klick kan kunden exempelvis få mat från sin favoritrestaurang levererad direkt till sin dörr.

Den arbetsmarknad vi har idag är uppbyggd för fasta anställningar och den nya arbetsformen kan därför resultera i en del utmaningar för den traditionella svenska arbetsrätten. Det är också med störst sannolikhet ett arbetssätt som är här för att stanna och då återstår frågan: Vem är det som uppbär ansvaret för denna växande grupp och hur kan dessa utöware fogas in i den gällande arbetsrätten?

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att, inom ramen för gig-ekonomin, undersöka vem som uppbär arbetsmiljö- och arbetsgivaransvar.

Uppsatsen ämnar att besvara följande frågeställningar:

- Är “taskrunners” arbetstagare?
- Vilket ansvar för arbetsmiljö har egenanställningsföretag?

### 1.3 Metod och material

Uppsatsen är skriven utifrån ett kritiskt perspektiv och avser att öppna upp för diskussion kring problematiken som kan uppstå ur den växande gig-ekonomin. Under arbetet har jag tillämpat den klassiska rättsdogmatiska metoden. De angivna frågeställningarna kommer att besvaras med hjälp av lagstiftning, domstolspraxis, lagmotiv och med hjälp av den rättsdogmatiskt orienterade litteraturen. Metoden kan även anses fördelaktig då den ger författaren möjlighet att framställa kritik av rättsläget samt förslag på förändring under uppsatsskrivandet.<sup>1</sup>

Eftersom gig-ekonomin utgör ett relativt nytt fenomen på arbetsmarknaden finns det begränsat med material i form av lagstiftning och praxis. Därav kommer material som ligger utanför rättskällevärdet att användas som ett komplement, bland annat utredningar från LO och Arbetsmiljöverket. Vidare, för att kunna redogöra kring de arbetsrättsliga frågeställningarna som aktualiseras av gig-ekonomin, kommer bland annat arbets - och uppdragstagarbegreppen att belysas, men också arbetsmiljö- och arbetsgivaransvaret.

Arbetsmiljöansvaret inom gig-ekonomin har bland annat utretts i SOU 2017:24 "*Ett arbetsliv under förändring - hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*", som behandlar arbetsmiljöreglerna för ett modernt arbetsliv. Syftet med utredningen var att ta fram ett beslutsunderlag för eventuella åtgärder och regeländringar på arbetsmiljöområdet. Utredningen har varit ett vägledande material under uppsatsskrivandets gång.

### 1.4 Avgränsningar

Med hänvisning till uppsatsens syfte och frågeställning är det nödvändigt att redogöra för gällande skyddslagstiftning för den enskilde och klargöra vem som omfattas av detta skydd. Uppsatsens redogörelse är kortfattad då syftet är att ge läsaren en grundläggande kunskap som är nödvändig för den fortsatta framställningen.

---

<sup>1</sup> Kleineman (2018) s.21 och s.24

När det gäller de olika plattformsföretagen som finns inom gig-ekonomin kommer de svenska företagen Taskrunner AB och Cool Company Skandinavien AB att belysas särskilt. Relevant praxis finns kopplat till båda företagen.

Sverige är som medlemsland inom EU skyldig att tillämpa EU-rätten och det utgör således gällande svensk rätt.<sup>2</sup> Med hänsyn till uppsatsens begränsade omfattning kommer EU-direktivet om tydliga och förutsebara arbetsvillkor (2017/0355/COD) att lämnas utan avseende. En diskussion ur ett EU-rättsligt perspektiv, samt en komparativ analys jämfört med de andra medlemsstaters tillvägagångssätt med den växande gig-ekonomin, skulle kunna vara en fortsatt intressant analys till uppsatsen men det lämnas utan avseende på grund av utrymmesskäl.

## 1.5 Disposition

I det inledande kapitlet beskrivs uppsatsens syfte, metod och övriga utgångspunkter. Uppsatsen tar avstamp i två teman. Det första temat, som består av kapitel 2 och 3, är mer deskriptiv. I *kapitel 2* beskrivs arbetstagar-, uppdragstagar- och arbetsgivargivarbegreppet översiktligt. Vidare, i *kapitel 3*, utvecklas innebörden av den växande gig-ekonomin och vilka utmaningarna som plattformsföretagen kan möta.

Det andra temat i uppsatsen avser att vara av en värderande och analyserande karaktär. I dess fjärde kapitel kommer frågeställningarna: “Är “taskrunners” arbetstagar?” och “Vilket ansvar för arbetsmiljö har egenanställningsföretag?” att besvaras och diskuteras med utgångspunkt från det som redogjorts för i de tidigare kapitlena. Slutligen i det femte kapitlet framkommer de avslutande reflektionerna.

---

<sup>2</sup> Nyström (2017) s.66



## 1.6 Forskningsläge

Gig-ekonomin och dess inverkan på arbetsrätten har varit föremål för forskning i viss mån, men kvarstår fortfarande som ett relativt outforskat område och därför har även internationell litteratur tillämpats under uppsatsskrivandet för att kunna beskriva gig-ekonomin. Det rör sig om material från Prassl (“The Concept of the Employer”, utgiven 2015) och De Stefano (“The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy», utgiven 2016). Deras arbetsrättsliga resonemang kommer däremot inte att beaktas då uppsatsen är avgränsad till att enbart redogöra utifrån ett svenskt arbetsrättsligt perspektiv.

## 2. Arbetsrättens gränsdragning

### 2.1 Inledning

Arbetsrätten reglerar anställningsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Vem som anses utgöra en arbetstagare eller inte, är av stor betydelse ur arbetsrättslig kontext, då det avgränsar arbetsrättens tillämpningsområde och fastslår om parten omfattas av den tvingande arbetsrättsliga regleringen. Avtal som upprättas mellan en arbetstagare och arbetsgivaren utgör ett anställningsavtal. Sådant avtal bygger på ett tvåpartsförhållande, där frivillighet utgör en grundförutsättning för avtalets giltighet.<sup>3</sup> Utanför anställningsavtalets ramar finns uppdragsavtal som reglerar förhållandet mellan en uppdragstagare och uppdragsgivare. Även uppdragsavtalen kännetecknas av att det råder en väsentlig avtalsfrihet, men i relation till arbetstagaren uppbär uppdragstagaren inte samma förmåner. Exempelvis omfattas de inte av semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) och trygghet i anställningen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).<sup>4</sup>

Vid upprättandet av dessa avtal finns inga tvingande formkrav kring hur avtalet ska vara utformat. En muntlig överenskommelse, eller ett så kallat konkludent handlande, där parternas faktiska uppträdande grundar ett avtal är tillräckligt.<sup>5</sup> Utöver det som regleras i lagar och anställningsavtalet finns det också i arbetsrätten spelregler som beslutas av arbetsmarknadens parter i kollektivavtal.<sup>6</sup>

### 2.2 Arbetstagarbegreppet

Ur ett arbetsrättsligt perspektiv är det alltid av stor vikt att fastslå ifall någon utgör en arbetstagare på grund av de konsekvenser som följer av ett anställningsförhållande. Inom arbetsrätten saknas det en allmän lagstiftad definition av arbetstagarbegreppet.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 23 och SOU 1994:141 s.71

<sup>4</sup> Sigeman och Sjödin (2017) s.15

<sup>5</sup> SOU 1994:141 s.71

<sup>6</sup> Adlercreutz och Mulder (2007) s.17

<sup>7</sup> Ibid., s. 41

Anledningen till varför lagstiftaren har lämnat begreppet odefinierat är för att lagarna som tillämpar begreppet ofta har olika ändamål och genom att inte ha ett definierat begrepp lämnar det utrymme för rättstillämparen att bestämma dess innebörd.<sup>8</sup> Arbetstagarbegreppet är dessutom av tvingande karaktär, vilket innebär att parter inte själva kan förfoga över om det är ett arbets- eller uppdragsavtal.<sup>9</sup>

Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utgör den centrala utgångspunkten i den svenska arbetsrättsliga regleringen. I rättsfallet NJA 1949 s.768, som handlade om skogskörarens rätt till semesterförmåner, fastslog Högsta domstolen att:

“[...] 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.”

I domen fastslogs att arbetstagarbegreppet ska tolkas utifrån en helhetsbedömning av de objektiva omständigheter som föreligger i varje enskilt fall. En helhetsbedömning ska alltså ske utifrån de omständigheter som talar för, respektive emot, att någon är en arbetstagare eller inte och genom en objektiv bedömning avgörs det åt vilken riktning de övervägande skälen pekar åt. Det blir alltså en form av arbetsrättslig överviktsprincip som tillämpas. I senare praxis har det även fastslagits att arbetstagarbegreppet ska tillämpas till förmån för frågan om ett anställningsförhållande, vilket betyder att även i tveksamma fall kan det tala för att arbetstagarbegreppet är tillämpligt.<sup>10</sup>

Vid sidan av vissa grundläggande förutsättningar, såsom att arbetstagaren är en fysisk person som frivilligt åtagit sig arbete mot betalning för annans räkning, finns det en del andra kriterier som talar om när ett anställningsavtal gäller. Lars Lunning

---

<sup>8</sup> SOU 1975:1 s.693

<sup>9</sup> SOU 2017:24 s. 51

<sup>10</sup> Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 309 och 324 och Adlercreutz och Mulder (2007) s. 41

och Gudmund Toijer anser i sin bok *"Anställningsskydd En lagkommentar"* (nionde upplagan, Wolters Kluwer Sverige AB) bland annat att följande omständigheter kan tyda på 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 och
11. att avtalsparten allmänt sett är i ekonomiskt eller socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.<sup>11</sup>

Ovanstående kriterier kan ge en bra indikation kring huruvida det rör sig om ett anställningsförhållande eller inte. Någoting som också bör beaktas vid bedömning är anställningens varaktighet och om det sträcker sig över en längre period. Däremot finns det inget krav på minsta möjliga varaktighet av ett arbetsförhållande för att ett anställningsavtal ska gälla.<sup>12</sup> Vidare har det heller ingen större betydelse hur parterna själva har uppfattat rättsförhållandet.<sup>13</sup> Oavsett om parterna tolkar det som ett arbetstagarförhållande eller inte, ska bedömning alltid ske utifrån det enskilda fallet med hjälp av ovanstående principer och tolkningsmetoder.

---

<sup>11</sup> Lunning och Toijer (2010), s.21 och 28

<sup>12</sup> Sigeman och Sjödin (2017) s. 31-32

<sup>13</sup> AD 2005 nr 16 s.5

## 2.3 Uppdragstagaren

Uppdragstagarna befinner sig utanför arbetstagarbegreppets tillämpningsområde och det som särskiljer dem är att uppdragsförhållandet oftast är avtalat över en begränsad tid, eller över en specifik arbetsuppgift.<sup>14</sup>

Den *självständige uppdragstagaren* särskiljer sig genom att den inom ramen för avtalet har en självgående karaktär, med stort inflytande över sitt arbetet och där personen inte står i ett avgörande beroendeförhållande till annan part. Frilansfotografer kan exempelvis anses utgöra sådana uppdragstagare. Omständigheter som talar för att någon utgör en självständig uppdragstagare är exempelvis:

- Arbetsåtagandet är begränsat till vissa uppgifter.
- Avtalsförhållandet är av en mer tillfällig natur.
- Ingenting hindrar uppdragstagaren från att samtidigt utföra liknande arbetsuppgifter åt annan.
- Utöver inskränkningar som beror på arbetets natur bestämmer uppdragstagaren själv hur, när och var arbetet ska utföras.
- Uppdragstagaren använder sig av egna maskiner, redskap och dylikt.<sup>15</sup>

De uppdragstagare som är knutna helt eller delvis till en huvudman kan ha en ställning som ekonomiskt, socialt och förhandlingsmässigt kan anses jämförbart med en arbetstagers. Inom arbetsrätten kallas denna grupp för *jämställda uppdragstagare*. Den jämställda uppdragstagaren ska enligt 1 § 2 st lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) anses som arbetstagar vid tillämpning av lagen och uppdragsgivaren anses i relation till denne utgöra en arbetsgivare. Regleringen erbjuder en utsträckt möjlighet för gruppen, bestående av jämställda uppdragstagare, att organisera sig inom fackliga och arbetsrättsliga frågor. Bestämmelser om föreningsrätt, förhandlingsrätt och kollektivavtal omfattar därmed

---

<sup>14</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 23

<sup>15</sup> Viklund (2015) s. 44-45

även dessa.<sup>16</sup> Som tidigare framkommit innebär det dock inte att de jämföras med arbetstagare i andra sammanhang.<sup>17</sup>

Precis som för arbetstagare är det omständigheterna i det enskilda fallet och inte avtalets ordalydelse som är avgörande för om det råder ett uppdragsförhållande eller inte.<sup>18</sup> I en situation där prövning sker om uppdragstagaren är att anses som *jämställd* eller *självständig*, görs även här en bedömning utifrån det enskilda fallet där samtliga omständigheter ska beaktas.<sup>19</sup>

## 2.4 Arbetsgivarbegreppet

Utgångspunkten för vem det är som anses utgöra en arbetsgivare grundar sig i anställningsavtalet, där arbetsgivaren står som motpart till arbetstagaren. Till skillnad från arbetstagaren kan arbetsgivaren även vara en juridisk person. Därav bör det vara relativt enkelt att kunna fastställa vem som anses omfattas av arbetsgivaransvar när ett anställningsavtal finns upprättat.<sup>20</sup> I AD 1984 nr 141 fastslog Arbetsdomstolen att arbetsgivare är:

“den fysiska eller juridiska person som träffat avtal med annan om utförande av arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger”.

En arbetsgivare är vanligtvis en juridisk person som utövar sin arbetsgivarfunktion genom företagets organ, oftast genom anställda, exempelvis genom någon som innehar en chefsposition. Liknande gäller för de offentliga arbetsgivarna inom stat

---

<sup>16</sup> Ds 2002:56 s. 125

<sup>17</sup> Se avsnitt 2.1

<sup>18</sup> Källström och Malmberg (2016) s. 23

<sup>19</sup> Ds 2002:56 s. 125

<sup>20</sup> Lunning och Toijer (2006) s. 41

och kommun.<sup>21</sup> I 6 c § LAS fastslås att arbetsgivaren måste ge information till varje nyanställd om vilken juridisk eller fysisk person som är arbetsgivare.<sup>22</sup>

En viktig arbetsrättslig princip är att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Arbetstagaren har också inom ramen för sin anställning en lojalitetsplikt.<sup>23</sup>

## 2.5 Arbetsmiljöansvaret

Under industrialiseringen väcktes behovet av ett lagstiftat effektivt arbetsskydd för arbetarna. Till en början var det främst användandet av kvinnor och barn i industrierna som resulterade i statligt ingripande genom särskild lagstiftning, men med tiden växte även en generell tillämpar arbetsskyddslagstiftning fram vilket lade grunden för dagens svenska arbetsmiljörätt.<sup>24</sup>

Den statliga myndighet som bär det huvudsakliga ansvaret för tillsyn av arbetsmiljöfrågor i Sverige är *Arbetsmiljöverket*. Myndigheten har till uppgift att inspektera och utreda så att de arbetsmiljörättsliga bestämmelserna fullföljs och respekteras på arbetsplatserna. Arbetsmiljörätten har till syfte att åstadkomma sunda, säkra och från humanitär synpunkt goda arbetsförhållanden. Arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, reglerar arbetsmiljörättens tillämpningsområde och den utgör även en ramlag med allmänna riktlinjer. Syftet med lagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och skapa en god arbetsmiljö. Lagens allmänna bestämmelser kompletteras bland annat med föreskrifter från Arbetsmiljöverket.<sup>25</sup>

Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen ligger hos arbetsgivaren, som ska leda, fördela och kontrollera arbetet, så att en god arbetsmiljö uppnås och fortlöpande analysera över riskerna i sin verksamhet och vidta nödvändiga åtgärder

---

<sup>21</sup> Adlercreutz och Mulder (2007) s.17

<sup>22</sup> Viklund (2015) s. 43

<sup>23</sup> Sigeman och Sjödin (2017) s. 193

<sup>24</sup> Adlercreutz och Mulder (2007) s. 283

<sup>25</sup> Sigeman och Sjödin (2017) s. 237

för att minska eller avlägsna dessa.<sup>26</sup> Arbetsgivaren och arbetstagaren ska alltid samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.<sup>27</sup>

Enligt 1 kap. 2 § AML gäller lagen för “*varje verksamhet i vilket arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning*”, vilket även ger uttryck för dess vidsträckt tillämpningsområde. Vidare i 2 kap. AML, regleras de allmänna principerna för hur arbetsmiljön ska se ut, såsom att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till sociala och tekniska utvecklingen i samhället och sett till arbetets natur.

Till arbetsmiljöansvaret medföljer två olika ansvarstyper; *skyddsansvar* och *straffansvar*. Skyddsansvaret bygger på ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete av arbetsgivaren. Ansvarets sträcker sig till vad som kan anses rimligt att kräva i proportion till det önskvärda resultatet. Detta ansvar kan delas mellan olika parter, men bland de skyddsansvariga uppbär arbetsgivaren en särställning och bär alltid det primära ansvaret. Straffansvaret för arbetsmiljöbrott avser brott där den misstänkte brutit mot bestämmelse som är belagt med straff.<sup>28</sup>

Som tidigare nämnts, bär arbetsgivaren det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Arbetstagaren har också ett ansvar eftersom de ska följa givna instruktioner och använda skyddsanordningar. Arbetstagaren ska dessutom iakttä den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall enligt 3 kap. 4 § AML. Om arbetstagaren inte rättar sig efter skyddsföreskrifter som gäller på arbetsplatsen bör enligt förarbetena arbetsrättsliga åtgärder vidtas.<sup>29</sup> En annan aktör är skyddsombud som företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och har långtgående rättigheter att få vara med och påverka arbetsmiljöns utformning.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Arbetsmiljöverket, “Lagar och andra regler om arbetsmiljö”

<<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/>> (hämtad: 24-11-2020) och Adlercreutz och Mulder (2007) s. 283

<sup>27</sup> SOU 2017:24 s.54 och s.61

<sup>28</sup> Adlercreutz och Mulder (2007) s 287- 289 och Källström och Malmberg (2016) s.29

<sup>29</sup> SOU 2017:24 s. 55

<sup>30</sup> Viklund (2015) s. 269



Det finns tillfällen när en arbetstagare arbetar på en plats där arbetsgivaren inte råder över arbetsförhållandena. I dessa fall är det den som råder över arbetsplatsen som istället omfattas av ansvar. I 3 kap. 12 § AML stadgas följande:

“Den som råder över ett arbetsställe skall se till att det på arbetsstället finns sådana fasta anordningar att den som arbetar där utan att vara arbetstagare i förhållande till honom inte utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall. Han skall även se till att andra anordningar som finns på arbetsstället kan användas utan sådan risk.

Den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet skall vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete.”

Den som råder över ett arbetsställe har ansvar för fast och lösa anordningar gentemot den som arbetar där utan att vara arbetsgivare. Enligt paragrafens andra stycke, ska den som endast har inhyrd arbetskraft vidta de skyddsåtgärder som *behövs*. En arbetsgivare har, till skillnad från en inhyrare, alltså ett mer långtgående ansvar. Även om inhyraren har ett visst arbetsmiljöansvar, behåller arbetsgivaren (uthyraren) kvar sitt ansvar. Det är av central betydelse att uthyraren och inhyraren har klart för sig vem det är som ansvarar för arbetsmiljön.<sup>31</sup>

Som ett styrmedel vid brister i arbetsmiljön har Arbetsmiljöverket befogenhet att utfärda föreläggande eller förbud mot skyddsansvariga. Sådana beslut kan förenas med vite enligt bestämmelserna i 7 kap. 7 § AML.<sup>32</sup> Tillsynsmyndigheten har som huvudregel också rätt att besöka vilket arbetsställe som helst och där, efter anfordran, erhålla de upplysningar, handlingar och prov som påkallar de undersökningar som behövs för tillsynen.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Blyme, Arbetsmiljölag (1977:1160) kommentaren till 3 kap. 12 §, JUNO.

<sup>32</sup> Sigeman och Sjödin (2017) s.244

<sup>33</sup> SOU 2017:24 s. 60

## 3. Gig- ekonomin

### 3.1 Inledning

En övervägande majoritet av de sysselsatta i Sverige idag är arbetstagare med tillsvidareanställning. På senare tid har vi kunnat se nya trender på arbetsmarknaden som växt fram ur digitaliseringen och genom en rad tekniska innovationer. Detta har resulterat i nya sätt att organisera arbetet, bestående av gig- och plattformsekonomin, som kan beskrivas som ett samlingsnamn på aktiviteter som syftar till ett effektivare utnyttjande av resurser genom delning av tillgång av varor och tjänster.<sup>34</sup> Trots att gig-ekonomin kvarstår som ett relativt nytt och utforskat område går det fortfarande att fastslå att det växer och att utvecklingen inte visar några tecken på att sakta ner.<sup>35</sup>

Skatteverkets definierar aktörerna inom gig-ekonomin som ett trepartsförhållande. Definitionen innebär en *tillhandahållare* av en marknadsplats som nyttjas av *utförare* och *konsumenter*.<sup>36</sup> Gig-ekonomin kan beskrivas ur två perspektiv: “*crowd-work*” och “*work-on-demand-via-apps*”.<sup>37</sup> Crowd-work innefattar arbeten som utförs genom användande av digitala plattformar och har en mer global räckvidd då kunder och arbetstagare kan komma i kontakt oberoende var de befinner sig i världen. Uppgifterna, ofta kallat för “*micro-tasks*”, består till störst del av monotona arbeten som fortfarande kräver någon form av bedömning som exempelvis märkning av foton. Andra mer omfattande crowd-work projekt kan innefatta utveckling av webbplatser och logotyper.

“Work-on-demand-via-apps” baseras på tjänster som exempelvis ärende-, städ- eller transporttjänster, men även andra former av enklare kontorsarbeten. Dessa “giggs” tilldelas huvudsakligen genom ett matchningssystem på olika plattformar och mobilapplikationer.<sup>38</sup> Taskrunner utgör ett sådant “on-demand”- företag, vilket kommer redogöras för ytterligare i nästa del.

---

<sup>34</sup> SOU 2017:24 s. 15 och s. 192

<sup>35</sup> Prassl (2018) s. 17–18

<sup>36</sup> Skatteverket (2016), s. 5

<sup>37</sup> Palm (2018) s. 6

<sup>38</sup> De Stefano (2016) s.2- 3 och Prassl (2018) s.4

Jämfört med den traditionella arbetsmarknaden särskiljer sig arbetet inom gig-ekonomin på så vis att de oftast är tillfälliga till sin natur. Det bygger till övervägande del på flexibilitet där “giggaren” istället får en ersättning på tillfällig och oregelbunden basis, vilket kan anses förmånligt för den som behöver hjälp med enklare uppgifter, istället för att anlita företag som kan både vara dyrare och långsammare. Det är inte heller självklart att företaget tillhandahåller arbetsredskap såsom en cykel, dator eller bil till giggarna. Dessutom kräver gig-arbetarna ingen högre formell utbildning för att utföra uppgifterna, undantaget är däremot de “crowdworkers” som behöver ha vissa mer kvalificerade kunskaper för att kunna utföra sina uppgifter.<sup>39</sup> Resultatet av en ökad flexibilitet och förflyttning av risker från arbetsgivaren till arbetstagaren, blir en ökad osäkerhet kring inkomster och arbetsmiljöfrågor menar exempelvis De Stefano.<sup>40</sup>

## 3.2 Taskrunner

Taskrunner är ett plattformsföretag som förmedlar olika servicetjänster till privatpersoner och företag som bland annat montering av möbler, transport av gods, flytthjälp och målning.<sup>41</sup> Det rör sig om enklare tjänster och till största del används plattformen av privatpersoner.<sup>42</sup> De som utför uppdragen kallas för “Runners” och för att bli en Runner måste man vara minst 18 år, ha ett svenskt personnummer och ett kontonummer samt registrera sig i mobilapplikationen. Den sökande blir uppringd för en kortare intervju där företaget säkerhetsställer att personen har rätt kompetens för de uppdrag som efterfrågas. Misskötsamhet eller andra brott mot företagets policy kan leda till avstängning.<sup>43</sup> Enligt villkoren uppställs tre kriterier som består av “mindre”, “medelstora” respektive “stora” misstag som kan leda till avstängning i upp till 14 eller 30 dagar, alternativt permanent avstängning från plattformen.<sup>44</sup>

---

<sup>39</sup> Palm (2018) s. 6-7

<sup>40</sup> De Stefano (2016) s.5

<sup>41</sup> Taskrunner AB, “Så fungerar det”, <<https://taskrunner.se/sa-fungerar-det/>> (hämtad: 01-12-2020)

<sup>42</sup> Arbetsmiljöverket, “Föreläggande med vite i ärende 2019/062973”, s. 1-8

<sup>43</sup> Taskrunner AB, “Så fungerar det”, <<https://taskrunner.se/sa-fungerar-det/>> (hämtad: 01-12-2020)

<sup>44</sup> Taskrunner AB, “Avstängningspolicy”, <<https://taskrunner.se/avsta%CC%88ngningspolicy/>> (hämtad: 09-12-2020)

Företaget förmedlar på sin hemsida att deras Runners är högpresterande och att företaget kontinuerligt följer upp deras arbete. Kunder har också möjligheten att lämna omdömen och betyg. Ytterligare anges det på hemsidan att: *“Efter att du som uppdragsgivare anlitar en Runner som passar just ditt uppdrag betalar du enkelt och säkert genom vår plattform”*. Taskrunner som företag uppställer därmed en del kvalifikationskrav på sina Runners, för att de i sin tur kan matchas till rätt uppdrag.<sup>45</sup>

### 3.2.1 Arbetsmiljöverkets föreläggande med vite

Arbetsmiljöverket beslutade den 9 oktober 2020 om ett föreläggande med vite på 75000kr riktat mot Taskrunner AB. Myndigheten ansåg att företaget hade varit bristfälligt i sitt uppföljningsarbete gällande de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållande för sina arbetstagare. Utifrån en helhetsbedömning av förhållandena och det som beskrivs i företagets policy bedömde Arbetsmiljöverket att Runners ska betraktas som arbetstagare. Sammanfattningsvis fastställde myndigheten följande:

- De grundläggande förutsättningarna för att ett anställningsförhållande ska anses föreligga är uppfyllt. Runners arbetar frivilligt, de utför arbete i egentlig bemärkelse och de utför arbete åt någon annan.
- Runners utför arbetet personligen.
- Runners är underkastade bestämda direktiv och kontroll. Det kan exempelvis röra sig om situationer där en Runner inte dyker upp hos uppdragsgivaren eller meddelar denne om att besöket inte blir av, detta kan leda till permanent avstängning från plattformen.

Arbetsmiljöverket ansåg att även om Runners under vissa omständigheter kan ses som uppdragstagare så fanns flera andra skäl som talade för att de ska bedömas som arbetstagare. Skälen som myndigheten lyfter fram för att uppfylla kriteriet uppdragstagare är att Runners exempelvis inte får ersättning från Taskrunner för direkta utlägg och de har inte heller varit förhindrade att utföra liknande arbete för någon annan.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Taskrunner AB, “Så fungerar det”, <<https://taskrunner.se/sa-fungerar-det/>> (hämtad: 01-12-2020)

<sup>46</sup> Arbetsmiljöverket, “Föreläggande med vite i ärende 2019/062973”, s. 1-8

### 3.2.2 Taskrunners överklagan

Taskrunner överklagade Arbetsmiljöverkets vitesföreläggande till Förvaltningsrätten i Malmö den 30 oktober 2020. Beslutet var enligt Taskrunner otillräcklig eftersom det varken framgick hur Runners var underkastade företagets bestämda direktiv och kontroll, eller hur inspektionen dragit slutsatsen att de omständigheter som lyfts fram i beslutet var tillräckliga för att arbetstagarbegreppet ska anses uppfyllt. I överklagandet framförde Taskrunner bland annat följande:

- Runners har ingen som helst arbetskyldighet och de styr helt över vilka uppdrag de vill åta sig och till vilka villkor uppdragen ska utföras.
- Runners är inte heller begränsade i sin möjlighet att utföra arbete åt någon annan och rättsförhållandet mellan Taskrunner och Runners är inte att jämföra med ett förhållande mellan arbetstagar och arbetsgivare i socialt eller ekonomiskt hänseende.
- Bara för att företaget har möjlighet enligt plattformens policy att stänga av Runners vid misskötsamhet, betyder det inte att Runners är underkastade bestämda direktiv och kontroll. Samtliga digitala plattformar på marknaden, som exempelvis Facebook, har möjligheten att stänga av användare av olika anledningar. Det utgör snarare en grundläggande förutsättning för att plattformen ska fungera.
- Taskrunner utövar ingen kontroll över hur Runners och uppdragsgivare avtalar om ett uppdrag. De ger vidare inga direktiv kring på vilket sätt, vilket plats eller vilken tidpunkt uppdraget ska utföras. Företaget kontrollerar inte Runners i annan utsträckning än att de kan stänga av Runners som inte dyker upp på sina uppdrag.

Taskrunner anser sammanfattningsvis att de övervägande skälen talar för att deras Runners är uppdragstagare och att de därmed inte är arbetsgivare till dessa.<sup>47</sup>

Ärendet väntar i januari 2021 på att bli avgjort i förvaltningsdomstolen.

---

<sup>47</sup> Malmö FR,13356-20 Aktbilaga 27, s. 1-8

### 3.3 Egenanställningsföretagen

Egenanställningsföretag, som exempelvis Cool Company Skandinavien AB (CCAB), marknadsför sig som den smarta, enkla och flexibla lösningen för den företagsamma. Affärsiden bygger på att frilansare ska avlastas från den administrativa bördan genom att använda sig av tjänsten. *“Fakturera utan företag”* och *“frilansa utan krångel”* är företagets slogans och precis som de själva förmedlar, erbjuder de administrativt stöd till personer som inte har ett eget registrerat företag. I tjänsten ingår faktureringshjälp. Företaget anser att de privatpersoner som använder sig av tjänsten utgör egenanställda som är anställda av CCAB under tiden uppdragen utförs, vilket betyder att de fakturerar genom företaget och använder sig av deras f-skattsedel.<sup>48</sup>

Enligt Skatteverket och Egenanställningsföretagens branschorganisation anses den egenanställda som arbetstagare och egenanställningsföretag som arbetsgivare. Den egenanställda är anställd hos egenanställningsföretaget som betalar arbetsgivaravgifter och uppbär det formella arbetsgivaransvaret.<sup>49</sup>

I CCAB:s allmänna villkor framkommer att företaget anställer personer som utför arbete hos kund, i enlighet med vad den egenanställda och kunden kommit överens om. Vidare framkommer att det åligger den egenanställda att se till att han eller hon har CCAB:s godkännande att åta sig uppdrag för att kunna binda parterna. Uppdraget bekräftas genom att kunden betalar fakturan eller bekräftar den uppdragsbeskrivning som CCAB tillhandahållit. Företaget har i regel i samband med en förfrågan ingen skyldighet att godkänna uppdragsavtalet men om det godkänns, måste uppdraget utföras inom ramen för den allmänna visstidsanställningen hos CCAB.

---

<sup>48</sup> CoolCompany AB, “Fakturera utan företag”

<<https://coolcompany.com/se/vart-erbjudande/fakturera-utan-foretag/>> (hämtad: 01-12-2020)

<sup>49</sup> Skatteverket, “Egenanställningsföretag”

<<https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/arbetsgivare/egenanstallningsforetag.4.57cadbbd15a3688ff445d2a.html>> (hämtad: 28-12-2020) och Egenanställningsföretagens

branschorganisation, “Egenanställning”

<<https://www.egenanstallning.org/om-egenanstallningsforetag/om-egenanstallning/>> (hämtad: 28-12-2020)

Av de allmänna villkoren framkommer att arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter ska beaktas av kund såväl av den egenanställda. Kund ansvarar för arbetsledning och kontroll och uppföljning av den egenanställdas arbete. Det framgår vidare att innan uppdraget utförs ska den egenanställda ha god kännedom om eventuella risker. CCAB åtar sig därmed inget ansvar för arbetsmiljön, men däremot erbjuder företaget stöd gällande frågor kring arbetsmiljö. Egenanställda uppmuntras till att anmäla undermålig eller farlig arbetsmiljö till företaget.<sup>50</sup>

### 3.3.1 Kammarrättens dom

Frågan om vem som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön vid egenanställning väcktes i samband med en överträdelse som hade skett på en byggarbetsplats. Det rörde sig om en person som uppgav att de var anställda av CCAB i samband med ett inspektionstillfälle från Arbetsmiljöverket, där det fallskydd som normalt krävs vid takarbete ansågs bristfälligt. På grund av de brister som upptäcktes under inspektionstillfället förelade Arbetsmiljöverket CCAB att betala en sanktionsavgift på 400 000 kr enligt arbetsmiljölagen. Företaget bestred sanktionsavgiften till Förvaltningsrätten i Stockholm, där domstolen i sin tur avslog Arbetsmiljöverkets ansökan om påförandet av sanktionsavgift (mål nr 3944-17).

Myndigheten överklagade förvaltningsrättens dom till Kammarrätten i Stockholm (mål 5725-18). I målet framförde Arbetsmiljöverkets bland annat att CCAB har agerat underentreprenör åt ett annat bolag och var en av dem som drev verksamhet på det arbetsställe där överträdelsen skett. Verket framförde vidare att det skydd som krävs vid takarbeten inte utgör sådana fasta anordningar som avses i 3 kap. 12 § 1 st AML, utan utgör ”andra anordningar”. Eftersom sådana andra anordningar saknades hade rådighetshavaren inget ansvar i den delen. Någon inhyrningssituation enligt 3 kap. 12 § 2 st AML förelåg inte heller enligt verkets mening. Det har inte heller påståtts att CCAB skulle vara ett bemanningsföretag. Arbetsmiljöverket hänvisade även till att egenanställningsföretagens branschorganisation som uppger att det alltid

---

<sup>50</sup> CoolCompany AB, “Allmänna villkor - Egenanställning”

<<https://coolcompany.com/se/resurser/avtal/avtal-for-egenanstallda/>> (hämtad: 09-12-2020)

är arbetstagaren som äger initiativet till uppdraget, jämfört med vid bemanning där det är bemanningsföretaget som äger initiativet.

Cool Companys linje var däremot att företaget inte var det bolag som drev den aktuella verksamheten där överträdelsen skett. Att endast tillhandahålla en arbetstagare för att en annan aktör ska utföra en byggentreprenad kan inte anses vara att driva en verksamhet i den mening som avses med lagstiftningen. Vidare ansåg företaget att de inte haft någon form av rådighet över arbetsplatsen och inte heller något inflytande över det arbete som den egenanställda hade deltagit i. Företaget ansåg sig ha varit arbetsgivare, men var av uppfattningen att bolaget inte kunde anses ansvarigt för arbetsmiljön på det aktuella arbetsstället.

Enligt Kammarrättens bedömning rådde det inga tvivel om att det arbetet som utförts var i strid med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om fallskydd för takarbete. Domstolen avslog dock överklagande med motivering att det vid inspektionstillfället inte fanns ett befintligt avtal mellan CCAB och kunden. Att CCAB i efterhand fakturerat arbetet, betalat ut lön och även gjort vissa andra sociala åtaganden gentemot den enskilde ansåg domstolen inte ha någon betydelse i sammanhanget. Slutsatsen blev därmed att något anställningsförhållande inte fanns vid den aktuella tidpunkten. Kammarrättens bedömning var därför att CCAB inte var arbetsgivare vid det aktuella inspektionstillfället och kunde därmed inte heller påföras sanktionsavgift av den anledningen.<sup>51</sup>

Kammarrättens dom har överklagats av Arbetsmiljöverket till Högsta förvaltningsdomstolen. I januari 2021 har ännu inget prövningstillstånd meddelats.

---

<sup>51</sup> KRNS, mål nr 5725-18, s. 3-5



## 4. Diskussion

### 4.1 Är “taskrunners” arbetstagare?

I den svenska arbetsrätten har arbetstagarbegreppet en särställning då det avgör om arbetsrättslig lagstiftning är tillämpligt. För att kunna utreda arbetstagarbegreppets tillämplighet i relation till Runners kommer bedömningen att utgå från Lunning och Toijers grunder som presenterats i uppsatsens inledande del.<sup>52</sup>

Sammanfattningsvis råder det ingen tvekan om att Runners arbetar frivilligt, att de utför arbetet i egentlig bemärkelse samt att de utför arbetet åt någon annan. Utöver dessa kriterier är det av intresse att bedöma om även andra kriterier är uppfyllda.

Ett viktigt kriterium är om arbetstagaren förlöpande ställer sin egna arbetskraft till arbetsgivarens förfogande, det vill säga ifall det råder *arbetskyldighet* eller inte. Av det som framkommer i Taskrunners allmänna villkor, ställer företaget inga krav på sina Runners vad gäller utförandet av arbetsuppgifter eller i vilken omfattning det ska ske. Företaget tar betalt per uppdrag enligt vad som avtalats mellan Runnern och uppdragsgivaren och de har inte någon allmän arbetskyldighet gentemot Taskrunner. Företaget utövar därmed ingen arbetsledning gällande vilka uppdrag som ska utföras eller ålägger sina Runners med någon form av arbetskyldighet.<sup>53</sup>

Ytterligare ett kriterium är graden av *variation på arbetsuppgifter*. Detta kan vara svårt att fastslå men av det som framgår av företagets villkor, förbehåller Taskrunner ingen rätt att styra över vilka uppdrag en Runner ska erbjudas. I praktiken kan det mycket väl bli så att en Runner kan utföra tjänster enbart åt en uppdragsgivare. Runners själva väljer vilka typer av uppdrag de vill åta sig och det står dem fritt att endast arbeta med en eller flera slags uppdrag. Visserligen är det så att en Runner kan jämföras med en arbetstagare om personen utför flera uppdrag åt en uppdragsgivare. Dock går det inte att dra någon slutsats om detta gäller samtliga

---

<sup>52</sup> Se avsnitt 2.2

<sup>53</sup> Se avsnitt 2.2, 3.2 och 3.2.2.

Runners. Min uppfattning är mot bakgrund av vad som framgår på företagets hemsida att det oftast rör sig om kortare uppdrag med olika uppdragsgivare.<sup>54</sup>

Arbetsmiljöverket anser i sitt beslut att det inte framkommit något som visar att Runners skulle vara *förhindrade att utföra liknande arbete åt någon annan*. Om en arbetspresterande part är förhindrad att utföra liknande arbete för annan tyder det på att det råder ett anställningsförhållande, vilket inte är omständigheterna i detta fall. Vidare framkommer av de allmänna villkoren inga kriterier som reglerar om relationen mellan Taskrunner och deras Runners är av *varaktig eller av en stadigvarande karaktär*. Utan snarare beror det på Runners själva som är initiativtagare och styr över i vilken grad de vill bruka plattformen.<sup>55</sup>

Kriteriet angående Taskrunners eventuella *direktiv och kontroll* var av central betydelse i Arbetsmiljöverkets beslut. Där ansåg myndigheten att Runners var underkastade både direktiv och kontroll av företaget. Bedömningen grundade sig i exempelvis Taskrunners möjlighet att stänga av och meddela varningar till sina användare. Vilket framstår som en viss kvalitetssäkring gentemot kunder, någonting som kan tala för att de råder en övergripande kontroll över de som nyttjar tjänsten. Företaget har i sin överklagan framfört att möjligheten med avstängning bör jämföras med något samtliga sociala plattformar som exempelvis Facebook tillämpar av olika anledningar. Ett bemötande som kanske bör beaktas med viss försiktighet enligt min mening, då det råder väsentliga skillnader mellan Facebook och Taskrunner. Facebook sysslar inte med denna form av utbyte av tjänster.<sup>56</sup>

Arbetsgivarens tillhandahållande av *lokaler, arbetsredskap och maskiner* är ännu ett kriterium som talar för att det råder ett anställningsförhållande enligt Lunning och Toijers bedömningsgrunder. Taskrunner tillhandahåller inga arbetsredskap, maskiner eller lokaler, utan ansvaret ligger hos Runners själva eller uppdragsgivarna enligt överenskommelse. Utifrån denna bedömningsgrund ensamt, talar det för att Runners är att anses som uppdragstagare.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> Se avsnitt 2.2, 2.3 och 3.2

<sup>55</sup> Se avsnitt 2.2 och 3.2.1

<sup>56</sup> Se avsnitt 3.2.1 och 3.2.2.

<sup>57</sup> Se avsnitt 2.2, 2.3 och 3.2

Ersättning från arbetsgivaren för *direkta utlägg* eller dylikt är ännu ett kriterium som talar för att det råder ett anställningsförhållande. Företaget administrerar betalningen av Runners utförda uppdrag och i utbyte mot detta tar Taskrunner en avgift. Dock har Taskrunner ingen inblandning i ersättningens storlek, utan det fastslås enligt överenskommelse mellan uppdragsgivaren och Runnern. Detta påpekas även i myndighetens beslut, att Taskrunner inte ersätter sina Runners för eventuella omkostnader i samband med ett uppdrag och att det är en faktor som talar för att de ska ses som uppdragstagare.<sup>58</sup>

Huruvida Runners är att anses som arbetstagare eller uppdragstagare bedöms utifrån som tidigare nämnts, en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Taskrunner utför en del arbetsgivarfunktioner i form av att de i viss mån bedriver kontroll över sina Runners. Företaget ställer krav och utövar en arbetsledande roll när de bland annat håller intervjuer med alla som vill nyttja tjänsten. De sysslar även med en viss kvalitetssäkring gentemot kund när de både kan stänga av Runners från plattformen vid misskötsamhet och dessutom lämnar möjligheten för uppdragsgivare att lämna recensioner och betyg åt Runners vid varje uppdragstillfälle.<sup>59</sup>

Mot bakgrund av samtliga bedömningsgrunder som presenterats ovan talar enligt min mening övervägande skäl för att Runners ska bedömas som uppdragstagare och inte arbetstagare. Samtidigt anser jag att Arbetsmiljöverket lyfter fram relevanta argument för sin bedömning. Det kommer därför vara intressant att följa hur Förvaltningsrätten i Malmö kommer att bedöma frågan så småningom.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Se avsnitt 2.2, 2.3 och 3.2

<sup>59</sup> Se avsnitt 3.2

<sup>60</sup> Se avsnitt 2.2 och 2.3

## 4.2 Vilket ansvar för arbetsmiljö har egenanställningsföretag?

Egenanställningsföretagens eventuella arbetsmiljöansvar är jämfört med de traditionella arbetsformerna inte helt enkelt att fastslå. Den främsta anledningen är att det kan finnas flera olika potentiella ansvarstagare bland parterna inom gig-ekonomin. För att lyckas fastslå ansvarsbestämmelserna enligt AML, är det nödvändigt att i varje enskilt fall göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter.

Det centrala kriteriet för att omfattas av arbetsmiljölagens bestämmelser är att det föreligger ett arbetsgivar- /arbetstagarförhållande. Om en part anses utgöra en arbetsgivare omfattas de också av tillsynsansvaret för sin verksamhet så att arbetsmiljölagen efterlevs.<sup>61</sup>

Utgångspunkten för vem som omfattats av arbetsgivarbegreppet grundar sig i anställningsavtalet. Som tidigare framkommit finns inget formkrav för ett sådant avtal. Direkt vid anställning blir stora delar av regelsystemet tillämpligt, detta gäller även ansvarsbestämmelserna. Enligt CCAB:s allmänna villkor aktualiseras ett anställningsavtal mellan parterna först efter godkännande från företaget av de avtal som upprättats mellan den egenanställda och uppdragsgivaren. CCAB anställer alltså personer som utför arbete hos kunden i enlighet med vad som kommits överens om mellan kunden och den egenanställda.<sup>62</sup> Enligt Egenanställningsföretagens Branschorganisation, Skatteverket och utifrån CCAB:s verksamhetsbeskrivning anses den egenanställda som arbetstagar och egenanställningsföretaget som arbetsgivare.<sup>63</sup>

I CCAB:s allmänna villkor framkommer det tydligt att de inte åtar sig ansvar för arbetsmiljön. Företagets mening är att kunden ansvarar för den egenanställda såsom för egen anställd personal, alltså blir det en form av *beställaransvar* istället för ett

---

<sup>61</sup> Se avsnitt 3.1 och 2.5

<sup>62</sup> Se avsnitt 2.3 och 2.5

<sup>63</sup> Se avsnitt 3.3

arbetsgivaransvar. Enligt arbetsmiljölagen har alltid arbetsgivaren det yttersta ansvaret för en säker arbetsmiljö på arbetsplatsen. Det är en tvingande lag som inte kan avtalas bort. Bara för att CCAB har stadgat i sina allmänna villkor att de inte vill åta sig något ansvar för arbetsmiljön betyder det enligt min mening inte att företaget inte omfattas av detta ansvar.<sup>64</sup>

CCAB:s linje tar avstamp i rådighetsansvaret som regleras i 3 kap. 12 § AML, där det fastslås att i vissa situationer kan arbetsmiljöansvaret åläggas den som råder över arbetsstället, vilket är beställaren i detta fall. Om arbetet utförs i kundens lokaler har de i egenskap av rådighetshavare ansvar enligt 3 kap. 12 § 1 st AML. Inför Kammarrättens avgörande framförde Arbetsmiljöverket att det skydd som krävs vid takarbeten inte utgjorde sådana fasta anordningar som avses i 3 kap. 12 § 1 st AML, utan bedömdes utgöra andra anordningar. Dessa andra anordningar saknades helt och rådighetshavaren hade därför inget ansvar i den delen. Ansvar låg istället hos CCAB enligt myndigheten. I denna delen delar jag Arbetsmiljöverkets bedömning.

I lagens andra stycke behandlas inhyrarens arbetsmiljöansvar. I fallet med CCAB kan det inte jämföras med en inhyrningssituation, då företaget inte sysslar med sådan bemanning som lagstiftningen avser. Även i denna del delar jag därför Arbetsmiljöverkets bedömning att CCAB inte omfattas av 3 kap. 12 § AML 2 st.<sup>65</sup>

Enligt min mening är det en brist att Kammarrätten inte bemöter Arbetsmiljöverkets överklagande i denna del. Domstolen ansåg att företaget inte omfattades av arbetsmiljöansvar eftersom motparten vid tidpunkten för inspektionen inte var avtalspart till kunden och kunde av den anledningen inte anses ha varit arbetsgivare. Frågan är då om Kammarrättens bedömning hade varit annorlunda om omständigheterna vid den aktuella tidpunkten var sådana att CCAB var avtalspart. Företaget har i efterhand fakturerat den egenanställdas arbete från byggarbetsplatsen, vilket kan ses som ett godkännande av avtalet mellan uppdragstagaren och den egenanställda. CCAB kunde mycket väl välja att i den situationen inte åta sig ansvaret för faktureringen, som en markering mot den otillräckliga arbetsmiljön.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Se avsnitt 2.3 och 2.5 och 3.3

<sup>65</sup> Se avsnitt 2.5 och 3.3.1

<sup>66</sup> Se avsnitt 2.3, 3.3 och 3.3.1

Det är inte helt lätt att fastslå vem som har arbetsmiljöansvaret för de egenanställda eftersom det beror på hur och var arbetet utförs. Det som kan vara avgörande i bedömningen är om arbetet utförs i uppdragsgivarens lokaler och hur anordningarna ser ut i sådana fall. Därför går det inte heller att ge ett överskådligt och tydligt svar utan en helhetsbedömning av det enskilda fallet. Det finns ett behov av förtydligande om vem som ansvarar för arbetsmiljö i arbetssituationer som rör egenanställda. Förhoppningsvis kommer framtida avgöranden i domstol bringa ytterligare vägledning i frågan.

## 5. Avslutande reflektioner

Gig-ekonomin är en intressant trend som etablerat sig på arbetsmarknaden men i relation till de mer traditionella arbetsformerna utgör gig-arbetet fortfarande en liten del. Den nedärvda svenska arbetsrätten växte fram under en tid när företag som Cool Company och Taskrunner inte fanns på marknaden. Lagstiftningen har inte hängt med den tekniska utvecklingen. Om dessa arbetsformer fortsätter att öka i popularitet, som de med störst sannolikhet kommer göra enligt bland annat De Stefano och Prassl, oroar sig forskarna för att risker som tidigare legat hos arbetsgivaren istället kommer förflyttas till individen. Detta kan också bidra till osäkerhet kring inkomster och arbetsmiljöfrågor enligt forskarna.

När någon anställs enbart på tillfälliga gig utan någon varaktighet, kan det vara besvärligt som arbetsgivare att leva upp till de skyldigheter som stadgats i arbetsmiljölagen. Med flexibla arbetsformer och utan fasta arbetsplatser kan det bli utmanande för arbetsgivaren att lyckas med det kontinuerliga arbetsmiljörättsliga uppföljnings- och tillsynsarbetet. Speciellt i de situationer som kräver skyndsamma insatser. Det är inte heller helt enkelt för uppdragsgivarna att förstå om och när de omfattas av ett arbetsmiljöansvar. Kunderna tänker antagligen inte på detta i första hand när de vill utnyttja gig-tjänster. Även uppdragsgivaren kan i praktiken ha svårigheter med arbetsmiljöarbetet som exempelvis förebyggande av ohälsa och olycksfall.

Visserligen erbjuder plattformsekonomin en frihet som kan anses lockande men det kanske inte är en arbetsform som passar alla. Det kommer vara intressant att följa hur domstolarna tänker kring Cool Company och Taskrunner. Förhoppningsvis kommer deras bedömning att bidra till ytterligare klarhet kring dessa frågor. En sak är säker, arbetsmarknaden kommer att fortsätta utvecklas i takt med digitaliseringen och lagstiftningen måste därför hänga med i denna utveckling.

# Käll- och litteraturförteckning

Adlercreutz, A., Mulder, B. J., Svensk arbetsrätt, omarb. och kompletterade uppl. 13, Norstedts juridik, Stockholm, 2007.

De Stefano, Valerio, The Rise of the "just-in-time-workforce": On demand work, crowdwork and labour market protection in the "gig-economy", International Labour Organisation, Genève, 2016.

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

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

Lunning, L., Toijer, G., Anställningsskydd - Kommentar till anställningsskyddslagen, 9:e upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2006.

Nyström, B., EU och arbetsrätten, 5:e upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm 2016.

Palm, J., De oorganiserade: gig-ekonomin och den fackliga anslutningen, underlagsrapport till LO:s jämlikhetsutredning, Bantorget Grafiska AB, Stockholm, 2018.

Prassl, J., Humans as a Service: the Promise and Perils of Work in the Gig Economy, Oxford University Press, Oxford, 2018.

Sigeman, T., Sjödin, E., Arbetsrätten - en översikt, 7:e upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm 2017.

Skatteverket (2016), Kartläggning och analys av delningsekonomin påverkan på skattesystemet, Uppdrag i regleringsbrevet 2016, delrapport, dnr 1 31 129651-16/113.



Viklund, L., Arbetsrätt i praktiken, 18:e upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2015.

## Offentligt tryck

Ds 2002:56

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

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar: bakgrundsmaterial.

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

## Rättsfallsförteckning

NJA 1949 s.768

AD 1984 nr 141

AD 2005 nr 16

FR mål nr 3944-17

KRNS mål nr 5725-18

## Övriga källor

Arbetsmiljöverket, "Föreläggande med vite i ärende 2019/062973"

Arbetsmiljöverket, "Lagar och andra regler om arbetsmiljö"

<<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/>> (hämtad: 24-11-2020)

Blyme, H., Arbetsmiljölagen (1977:1160) kommentaren till 3 kap. 12 §, JUNO.

CoolCompany AB, "Fakturera utan företag"

<<https://coolcompany.com/se/vart-erbjudande/fakturera-utan-foretag/>> (hämtad: 01-12-2020)

CoolCompany AB, "Allmänna villkor - Egenanställning"

<<https://coolcompany.com/se/resurser/avtal/avtal-for-egenanstallda/>> (hämtad: 09-12-2020)

Taskrunner AB, "Avstängningspolicy",

<<https://taskrunner.se/avsta%CC%88ngningspolicy/>> (hämtad: 09-12-2020)

Taskrunner AB, "Så fungerar det", <<https://taskrunner.se/sa-fungerar-det/>> (hämtad: 01-12-2020)

Skatteverket, "Egenanställningsföretag"

<<https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/arbetsgivare/egenanstallningsforetag.4.57cadbbd15a3688ff445d2a.html>> (hämtad: 28-12-2020)

Egenanställningsföretagens branschorganisation, "Egenanställning"

<<https://www.egenanstallning.org/om-egenanstallningsforetag/om-egenanstallning/>>  
(hämtad: 28-12-2020)

Malmö FR,13356-20 Aktbilaga 27 - Taskrunner AB:s överklagan till förvaltningsrätten.