

Kandidatuppsats i arbetsrätt

# **Giget och anställningen**

**En arbetsrättslig analys av gig-ekonomin och  
arbetstagarbegreppet**

Gabriel Lindgren Cortés

Handledare: Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET

<b>Summary</b>	<b>3</b>
<b>Förkortningar</b>	<b>4</b>
<b>1 . Inledning</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställning	6
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Metod och material	7
1.5 Disposition	8
<b>2. Förändringar på arbetsmarknaden</b>	<b>9</b>
2.1 Delningsekonomin	9
2.2 Plattformföretagen	10
2.3 Gig-ekonomin	10
<b>3. Arbetet i gig-ekonomin</b>	<b>12</b>
3.1 En diffus rollfördelning	13
3.1.1 Ett gig istället för ett arbete	13
3.1.2 Aktörernas självbild i trepartsstrukturen	13
3.2 Den atypiska anställningen	14
3.2.1 Den atypiske gig-arbetaren	15
3.2.2 Omfattningen i Sverige	15
3.2.3 Effekterna för arbetstagaren, arbetsgivaren och samhället i stort	16
<b>4. Arbetstagarbegreppet</b>	<b>18</b>
4.1 Helhetsbedömningen	19
4.2 LAS gränsdragning	21
4.3 Uppdragstagare	22
4.4 Jämställda uppdragstagare	22
4.5 Falska egenföretagare	23
4.6 Kort om arbetsgivarbegreppet	24
<b>5. Den svenska arbetsmarknaden</b>	<b>25</b>
5.1 Anställningen	25
5.2 Den svenska modellen	26
<b>6. Analys</b>	<b>27</b>
6.1 Den digitala plattformen som arbetsgivare	27
6.2 Gig-arbetaren som arbetstagare	30
6.3 Kollektivavtal i gig-ekonomin	31
<b>7. Slutsats</b>	<b>33</b>
<b>8. Framtida forskning</b>	<b>34</b>
<b>Käll- och litteraturförteckning</b>	<b>36</b>

## Summary

The labour market is dynamic and constantly changing due to digitalization and new technology. In recent years, the growth and global outspread of the collaborative and gig economy has been evident and companies like Uber and Taskrunner have quickly become well known household names. This essay aims to discuss and analyse the gig economy - its tri-party structure and atypical way of organizing labour - in comparison to the more traditional labour market, its ways of conducting work along with the concept of '*employee*'.

Work within the gig economy is often associated with flexibility and the opportunity to dispose of the working hours along with short, temporary, on-demand work - so called *gigs*. The crowdworker (gig-arbetare) is rarely employed by the platform and work is instead conducted by '*independent contractors*' (uppdragstagare) which, according to the regulation, are not in the scope of the Swedish labour law since the law only applies to employees. The crowdwork, however, is often conducted in a very similar manner to more traditional employment situations, which has caused ambiguity.

To determine whether or not an individual is to be classified as an employee or an independent contractor, the Labour Court makes an assessment of all the relevant circumstances that are of relevance to the specific case. Although, it should be noted that different laws have different concepts of '*employee*'. The 1976 Co-Determination Act, for instance, has a more extended definition, including so called *dependent contractors*, in comparison to 1982 Employment Protection Act. This can result in crowdworkers (classified as dependent contractors) being in the scope of the co-determination regulations.

Further on, the essay will examine how the traditional concepts of *employee* and *employer* are applicable on the crowdworker and the platform companies within the gig economy. In the UK for example, Uber drivers are, according to the Employment Tribunal, classified as employees and Denmark has in 2018 conducted a collective agreement between a platform company and a trade union. Even if Sweden still hasn't had any cases in the Labour Court regarding the gig economy, collective solutions seem possible.

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Ds	Departementsserie
EU	Europeiska unionen
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1974:271) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
SACO	Svenska akademikers centralorganisation
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 . Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbetsmarknaden är dynamisk. Istället för att befinna sig i ett rättsligt vakuum, förändras och påverkas arbetsmarknaden ständigt av sin omgivning och utifrån samhällets dynamik. Något som i hög grad satt sin prägel på arbetsmarknaden och dess sätt att organisera arbete är samtidigt innovationer och tekniska utveckling, vilket öppnat upp för ett helt nytt arbetsliv. Istället för att vara bunden till ett kontor och en fast arbetsplats, tillåter dagens digitalisering en ny flexibilitet för både individ och arbetsgivare, vilket utmanar det traditionella sättet att utföra ett arbete på.

I och med den pågående digitala utvecklingen har begreppet *gig-ekonomi* blivit alltmer förekommande och möjligheten att kunna arbeta, så väl som att anställa via digitala delningsplattformar, har blivit allt vanligare. Kända företag som Uber, Foodora och Taskrunner har på senare år har starkt etablerat sig i Sverige och att beställa en måltid eller en taxiresa via företagens appar är en vardag för många. Men på motsatt sida från plattformsföretagets kunder befinner sig de som utför arbetet - gig-arbetarna - och deras upplevelser uppmärksammas ofta som negativa. I ett stort reportage i Sydsvenskan granskas exempelvis Foodoras affärsmodell, där låga löner och ogynsamma arbetsvillkor synliggörs.<sup>1</sup>

Den svenska arbetsmarknaden som traditionellt sett är uppbyggd av tydliga anställningsförhållanden, anställningsskydd och medbestämmande, utmanas nu av gig-ekonomin. Den atypiske gig-arbetaren befinner sig i en gråzon mellan att vara anställd och egenföretagare, och oklarheterna vad gäller exempelvis arbetsrättslig reglering och kollektivavtal är tydliga.

Denna uppsats kommer att titta på gig-ekonomins sätt att organisera arbete och hur detta ter sig i jämförelse med den redan befintliga arbetsmarknaden och de äldre, mer traditionella, sätt att utföra ett arbete på. Uppsatsen analyserar den atypiska anställningen och dess konsekvenser tillsammans med huruvida gig-ekonomins begrepp och aktörer kan jämföras med det redan befintliga arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet.

---

<sup>1</sup> <https://www.sydsvenskan.se/2020-10-18/sa-pressar-foodora-sina-cykelbud-att-trampa-fortare>

## 1.2 Syfte och frågeställning

Det övergripliga syftet med uppsatsen är att analysera och redogöra för vilka arbetsrättsliga problem som kan uppstå mellan dagens gig-ekonomi och det svenska arbetstagarbegreppet. För att kunna uppnå uppsatsens syfte är därför följande frågeställningar formulerade:

- Vilka arbetsrättsliga problem, jämfört med den traditionella arbetstagaren, uppstår för gig-arbetaren på grund av gig-ekonomins särskilda affärsmodell med annan organisering av arbete och rollfördelning?
- Hur appliceras det traditionella arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet på gig-ekonomins aktörer?

## 1.3 Avgränsningar

Arbete som utförs inom gig-ekonomin kan delas upp i två olika kategorier: '*crowdwork*' samt '*on demand via apps*', vilket redogörs i avsnitt 2.3. Denna uppsats syftar dock främst till att analysera fenomenet gig-ekonomi i formen som ett arbetet som utförs on-demand via en app (exempelvis Uber, Taskrunner, etc.), vilket gör att det är detta arbete som åsyftas med termen *gig-arbete* i uppsatsen. De två olika typerna av gig-arbete bär med sig särskilda problem, men de specifika problem som är kopplade till just crowdwork, kommer inte diskuteras i denna uppsats.

Denna uppsats syftar till att analysera gig-ekonomin i förhållande till det traditionella anställningsförhållandet på den svenska arbetsmarknaden och huruvida gig-arbetaren kan betraktas som anställd eller inte. Detta gör att den del av gig-ekonomin som lägger mer fokus på egenanställningsföretag och paraplyföretag inte kommer att diskuteras i någon vidare utsträckning. Trots att många gig-arbetare i dagsläget klassificeras som egenföretagare eller '*independent contractors*', kommer gig-arbetaren i detta sammanhang endast diskuteras utifrån arbetsrätten och arbetstagarbegreppet. Egenföretagare kommer att tas upp för att belysa gränsdragningen och gränsdragningsproblematiken mellan arbetstagar och egenföretagare, vilket är aktuellt inom gig-ekonomin. Däremot befinner sig egenföretagare i ett annat rättsligt område och de lagar och bestämmelser som kan bli aktuella vid diskuterandet av t.ex. kollektivavtal för egenföretagare i gig-ekonomin (exempelvis konkurrenslagor och liknande), kommer inte att belysas i denna uppsats.

Även avgränsningar vad gäller socialförsäkringsrätt kommer att göras just med tanke på socialförsäkringsrättens vida område och omfattning. Socialförsäkringens reglering är omfattande och kan se väldigt annorlunda ut ifall den försäkrade i fråga är anställd eller egenföretagare. Socialförsäkringen kommer dock nämnas kort i avsnitt 8 vad gäller framtida forskning.

## 1.4 Metod och material<sup>2</sup>

För att kunna uppnå syftet och besvara de ställda frågeställningarna kommer denna uppsats att använda en rättsdogmatisk metod som utgångspunkt. Med en rättsdogmatisk metod är avsikten att klargöra och påvisa gällande rätt, *lex lata*, i syfte att upprätta en juridisk korrekt uppfattning av den valda företeelsen.<sup>3</sup> För att kunna upprätta denna juridiskt korrekta uppfattningen kommer uppsatsen fokusera på samtliga av de svenska rättskällorna, dock med ett främsta fokus på förarbeten och doktrin. Detta främst på grund av att ämnets natur än så länge betraktas som tämligen nytt på arbetsmarknaden, vilket gör att det ännu saknas rättspraxis och lagstiftning som specifikt behandlar gig-ekonomin.<sup>4</sup>

Gällande gig-ekonomins område kommer majoriteten av materialet bestå av vetenskapliga artiklar och bransch- samt arbetsmarknadsrapporter från arbetstagarorganisationer och ILO (international labour organization). Bland annat används Valerio De Stefanos rapport *'The rise of the 'just-in-time' workforce'*, SOU 2017:24 *'Ett arbetsliv i förändring'* samt Annamaria Westregårds arbeten i det nordiska projektet *'The future of work'*, för att ge en god kunskapsgrund för gig-ekonomins område och vilka arbetsrättsliga problem som kan uppstå i och med osäkerheten på området. Vad gäller arbetstagarbegreppet utgår uppsatsen bland annat från Axel Adlercreutz *'Arbetstagarbegreppet'* från 1964.

Fokus i uppsatsen kommer att ligga på gällande svensk rätt tillsammans med inslag från EU-rätten. Gig-ekonomins område är som nämnt relativt nytt och således även i viss mån utforskat i den svenska rätten vad gäller exempelvis rättsfall. Uppsatsen kommer därför att använda bl.a. EU-kommissionens meddelande om delningsekonomin samt utländsk rättspraxis för att sätta fenomenet i en relevant kontext.

---

<sup>2</sup> Metoddelen i denna uppsats har en liknande utgångspunkt som mitt PM, då båda mina arbeten till viss mån behandlar och analyserar liknande företeelser.

<sup>3</sup> Papadopoulou & Skarp (2017), s. 132 ff

<sup>4</sup> Hydén & Hydén (2011), s. 157

## 1.5 Disposition

Uppsatsen delas in i åtta kapitel, där första kapitlet utgörs av inledning, syfte och frågeställningar, avgränsningar samt metod. I kapitel två diskuteras förändringarna på arbetsmarknaden; delnings- och gig-ekonomin presenteras tillsammans med dess aktörer. Vidare redogör kapitlet för hur plattformsföretagen fungerar och hur gig-arbetet kan se ut.

Kapitel tre går in på gig-ekonomins diffusa rollfördelning och hur dess oklarheter skapar en gränsdragningsproblematik på området. Vidare diskuteras även gig-arbetet som en atypisk arbetsform, dess omfattning samt vilka effekter det atypiska giget kan orsaka för individen, arbetsgivaren och samhället.

Kapitel fyra tar upp det svenska arbetstagarbegreppet och redogör för hur domstolen, genom sin helhetsbedömning fastslår ifall ett anställnings- eller uppdragsförhållande föreligger. Kapitlet går även in på arbetsrättens gränsdragning och hur detta påverkar regelverket och i sin tur gig-arbetaren. Slutligen uppmärksammar kapitlet även andra relevanta begrepp inom gig-ekonomin, såsom jämställda uppdragstagare, falska egenföretagare samt arbetsgivarbegreppet.

Kapitel fem ger en kort överblick över den svenska arbetsmarknadens grunder där anställningsavtalet redogörs, tillsammans med den svenska modellen och kollektivavtalet.

I kapitel sex analyseras utformningen av gig-ekonomins affärsmodell tillsammans med dess aktörer och diskussionen kretsar kring dess applicerbarhet på det traditionella arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet. Vidare diskuteras även möjligheten för kollektivavtal inom gig-ekonomin och hur detta kan komma till stånd.

Avslutningsvis redogörs uppsatsens slutsatser i kapitel sju, tillsammans med framtida forskning i kapitel åtta.



## 2. Förändringar på arbetsmarknaden

### 2.1 Delningsekonomin

Begreppet delningsekonomi är tämligen brett och har på så sätt inte heller en (1) tydlig och helt enhetlig definition. Nationalencyklopedin beskriver begreppet som ett *‘samlingsnamn på aktiviteter som syftar till minskad resursåtgång genom effektivare kapacitetsutnyttjande såsom delning av tillgång till varor och tjänster’*.<sup>5</sup> Grunden ligger i interaktionen mellan individer eller företag där ett utbyte av resurser står i centrum.<sup>6</sup> Delningsekonomin växer snabbt och skapar i takt med detta en mängd nya möjligheter för såväl företagare som konsumenter. Nyheter vad gäller innovation och teknik ger plats åt nya och moderna affärsmodeller vilket i sin tur kan leda till ytterligare tillväxt och ökad konkurrenskraft. För en konsument kan detta innebära lägre priser, ett vidsträckt utbud och tillgång till fler tjänster.<sup>7</sup>

I ett meddelande från Europeiska kommissionen framhävs tre stycken aktörer inom delningsekonomin:

- Tjänsteleverantörer som erbjuder sina resurser/tid/kompetenser,
- dess användare, samt
- en mellanhand som för samman tjänsteleverantören med användaren.

Mellanhanden, som vanligtvis är en digital plattform (plattformsföretag), är det som möjliggör transaktionen mellan användare och leverantör.<sup>8</sup>

### 2.2 Plattformföretagen

Tjänsteleverantörerna, dess användare och plattformsföretagen är alltså de som utgör grunden för delningsekonomin, och till skillnad från ett traditionellt anställningsförhållande bestående av en arbetstagare och en arbetsgivare, uppstår nu en ny typ av konstellation. Den digitala plattformen utgör infrastrukturen i form av en onlinebaserad marknadsplats. På denna marknadsplats kan plattformen koordinera utbud och efterfrågan och genom sin plattform para ihop tjänsteleverantör med de användare som vill köpa en särskild tjänst.<sup>9</sup> Målet är att avlägsna så

---

<sup>5</sup> <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/delningsekonomi>

<sup>6</sup> SOU 2017:24, s. 192 f

<sup>7</sup> COM (2016) 356 final, s. 2

<sup>8</sup> COM (2016) 356 final, s. 3

<sup>9</sup> Schmidt (2017), s. 5-10

mycket friktion som möjligt från parternas interaktion och istället, genom väl designade och smarta appar, skapa en snabb och effektiv upplevelse för parterna.<sup>10</sup> Plattformföretaget blir en matchmaker på den digitala arbetsmarknaden och kan genom sin medlande roll föra över kostnader, skyldigheter och risker till plattformens användare.<sup>11</sup>

På samma sätt som bemanningsanställningen utmanade anställningskonceptet genom sin trepartskonstellation, gör plattformföretagen detsamma. I en bemanningssituation ingår den uthyrande arbetsgivaren, den arbetsgivare som blir inhyrd samt den individ som utför arbetet.<sup>12</sup> Bemanningssituationen definieras av ersättningen; frågor som *var* och *hur* ett arbete utförs, blir därför irrelevanta.<sup>13</sup> Liknande gäller för plattformföretagen; plattformen för samman den som vill utföra ett arbete och den som behöver få ett arbete utfört, skillnaden här är dock att ett anställningsförhållande aldrig upprättas.

## 2.3 Gig-ekonomin

Arbetet som genomförs inom delningsekonomin och med hjälp av plattformföretagens matchning av användare och leverantör, kan ges namnet *gig-arbete*. Gig-ekonomin och gig-arbetet beskriver alltså det digitaliserade och effektiva sättet att organisera ett arbete på.<sup>14</sup> Det som började som en snäv nisch inom den digitala världen, där små start-up företag lanserade egna mobilappar för att koppla samman kund, företag och leverantör, har på senare år växt enormt.<sup>15</sup> Gig-ekonomin är idag ett globalt fenomen och de digitala plattformarna går numer att hitta i alla olika typer av branscher. Många av plattformföretagen verksamma inom gig-ekonomin har idag även blivit välkända namn; *Uber*, som erbjuder beställning av taxi- och samåkningsresor, *Foodora*, som erbjuder hemleverans av mat och andra varor, eller *Taskrunner* som erbjuder hjälp med utförandet av tjänster/ärenden, för att nämna några. Namnet gig-ekonomi har sitt ursprung i musik- och konstvärldens *gig* där ett arbete mer betraktas som en engångsuppgift - ett gig - utan att det bär med sig något ytterligare åtagande eller andra

---

<sup>10</sup> Prassl (2018), s. 5

<sup>11</sup> Wahlbäck (2019), s. 7

<sup>12</sup> Selberg (2017) s. 40

<sup>13</sup> Ibid., s. 43

<sup>14</sup> Wahlbäck (2019), s. 7

<sup>15</sup> För ca 12 år sedan, 2010, var 57 miljoner USD investerat i olika on-demand-plattformar. Sju år senare var Uber själva värderade till 70 miljarder dollar och 2019 uppgick värderingen till nästan 100 miljarder dollar, se exempelvis <https://www.svd.se/rekordstor-borsnotering-for-uber--men-inte-riskfritt><https://www.svd.se/rekordstor-borsnotering-for-uber--men-inte-riskfritt>

förpliktelser.<sup>16</sup> De som utför arbetet inom delnings- och gig-ekonomin kallas även ofta för *crowdworkers*, vilket syftar på det stora antalet människor som arbetsuppgifterna erbjuds till.<sup>17</sup>

Något som delnings- och gig-ekonomin fört med sig är markanta öknningar vad gäller flexibilitet för både företag såväl som de som utför gigen. För gig-arbetarna innebär detta ett överlag mer flexibelt arbete. En gig-arbetares arbetstider behöver inte vara fasta utan denne kan istället fritt förfoga över sina egna arbetstider själv. Gig-ekonomin öppnar samtidigt upp för fler arbetsmöjligheter och ytterligare inkomstkällor, vilket inte minst gynnar människor som kanske haft det svårt att komma in på arbetsmarknaden tidigare.<sup>18</sup>

För företagen öppnar gig-ekonomin och dess innovationer upp för en storskalig arbetskraft som även här bär med sig ökad flexibilitet. Gig-arbetarna förses *'just-in-time'* där compensationen sker på en *'pay-as-you-go'*-basis. Gig-arbetaren arbetar on-demand, alltså på begäran, och får endast betalt för de stunder som gigen faktiskt utförs på.<sup>19</sup>

Tittar man på gig-ekonomin och det arbete som utförs via de digitala plattformarna går det att urskilja olika typer av gig-arbete. I en ILO-rapport uppmärksammar Valerio De Stefano dessa två typer; *'crowdwork'* samt *'work on-demand via apps'*.<sup>20</sup> Crowdwork menar De Stefano syftar till en typ av arbete som utförs online via internetbaserade plattformar. Dessa plattformar är ofta globala, vilket gör att de på så sätt kan koppla samman ett odefinierat antal kunder, företag och *'workers'* världen över. Crowdwork-typen av arbetet erbjuder varierade typer av uppdrag. Uppgifterna kan ofta involvera så kallade *'microtasks'*, dvs monotona och enkla uppgifter, men kan även vara av mer kvalificerad karaktär, där exempelvis marketingprojekt, designarbeten eller skapandet av hemsidor kan förekomma. Arbetet genomförs online och är på så sätt inte bundet till någon fysisk plats eller land.<sup>21</sup>

Den andra typen av gig-arbete är work on-demand via apps. Denna typ av arbete kan beskrivas som ett mer traditionellt typ av arbete och relateras ofta till uppgifter som innefattar transport, städning eller andra typer av ärenden. De gig eller uppdrag som förekommer fördelas ut via mobilapplikationer som företagen tillhandahåller. Till skillnad från crowdwork-arbetet kräver work on-demand via apps en fysisk närvaro.<sup>22</sup>

---

<sup>16</sup> Prassl (2018), s. 2

<sup>17</sup> Westregård (2017), s. 320

<sup>18</sup> Prassl (2018), s. 24

<sup>19</sup> De Stefano (2016), s. 4

<sup>20</sup> Ibid., s. 1

<sup>21</sup> Ibid., s. 2

<sup>22</sup> Ibid., s. 3

De två olika typerna av gig-arbetet skiljer sig rätt så tydligt åt och crowdwork-arbetet kan generellt anses vara ett mer meriterande och förtjänstfullt arbete än work on-demand via apps. Det som de två typerna däremot har gemensamt är just den kortvariga och tillfälliga karaktären. Uppgifterna genomförs i stunden och betalningen är kopplat till den utförda uppgiften/tasken/giget. Ofta grundar sig även de båda formerna på att den arbetspresterande parten själv är den som står för den utrustning och de tillbehör som krävs för att genomföra arbetet. Det kan handla om en dator för crowdwork-arbetaren och till exempel en cykel eller en bil för den andre.<sup>23</sup>

De två typerna förenas också i att den mer sedvanliga synen på ett arbete suddat ut och istället för att vara anställd hos plattformsföretagen klassificeras ofta den part som utför arbetet som en *‘independent contractor’*, dvs som egenföretagare. Detta har hos vissa plattformsföretag ibland även varit ett krav.<sup>24</sup>

### 3. Arbetet i gig-ekonomin

Det arbete som utförs och förmedlas inom gig-ekonomin har med sin flexibla utformning etablerat sig på arbetsmarknaden och utmanar den traditionella synen på arbete. Tillsammans med flexibiliteten har dock även andra, mer problematiska aspekter kunnat förknippats med gig-ekonomin, vilket skapat en del obalans på det arbetsrättsliga området.

I detta avsnitt kommer fokus läggas på oklarheterna vad gäller aktörernas roller i gig-ekonomin och hur deras självbild påverkar oklarheterna. Vidare går avsnittet även in på gig-arbetet som atypisk anställning tillsammans med dess omfattning och effekter för aktörerna.

#### 3.1 En diffus rollfördelning

Plattformsföretagen klargör i många fall att gig-arbetet inte utgör någon anställning. Istället utförs arbetsuppgifterna i form av ett uppdrag där gig-arbetaren är en egenföretagare. Men trots att giget, enligt plattformen, sker utanför ett anställningsförhållande, är gig-arbetaren ofta ansluten till en och samma plattform som i sin tur skapar sig ett tydligt inflytande över arbetet och dess genomförande, vilket i många fall kan likna en anställningssituation.<sup>25</sup> Här skapas en

---

<sup>23</sup> Palm (2018), s. 6 f

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

<sup>25</sup> Schmidt (2017), s. 13

diskrepans; är det ett uppdrag? Är någon anställd? Finns det egentligen en arbetsgivare? Tvetydigheten kring aktörernas roller blir tydliga och gig-ekonomins osäkerhet blir genomgående.<sup>26</sup>

### 3.1.1 Ett gig istället för ett arbete

En av anledningarna till varför det råder ett sådant dunkel kring rollfördelningen inom gig-ekonomin kan förklaras genom utsuddandet av begreppet '*arbete*'. Terminologin som används inom den gig-ekonomiska sfären använder nämligen sällan uttryck som '*arbete*', '*anställd*' eller '*worker*'. Istället har dessa bytts ut mot nya termer som speglar gig-ekonomins flexibla fundament. Uppgifterna som utförs benämns istället som ett '*gig*', en '*task*', en '*tjänst*' eller en '*ride*'. Avsaknaden av *arbetet* tillsammans med den generella termen gig-ekonomi, bygger upp en parallell dimension som existerar vid sidan av den traditionella arbetsmarknaden där aktiviteterna som utförs riskerar att aldrig bli erkända som ett faktiskt arbete.<sup>27</sup>

Flexibiliteten inom gig-ekonomin möjliggör de korta och tillfälliga uppdragen men arbetet i sig, tillsammans med den arbetspresterande parten, ses snarare som en vara i detta sammanhang. Faktiskt kontakt behöver inte etableras i någon större utsträckning, då det är uppdraget som ligger i fokus. Gig-arbetaren ses då snarare som en del av plattformen, och arbetskraften säljs som teknologi - som en vara.<sup>28</sup>

### 3.1.2 Aktörernas självbild i trepartsstrukturen

Ytterligare en anledning som kan ligga till grund för den diffusa rollfördelningen inom gig-ekonomin går att kopplas till aktörernas självbild i trepartsstrukturen.

Den traditionella anställningsrelationen består vanligtvis av en arbetsgivare och en arbetstagare som är anställd hos denne. Rollerna bär med sig rättigheter och skyldigheter och i normalfallet råder allt som oftast inga frågetecken kring dessa. I gig-ekonomin ser förhållandet annorlunda ut. Som tidigare nämnt grundar sig gig-ekonomin på en trepartsstruktur där aktörerna består av ett plattformsföretag, en som använder tjänsten och en som utför arbetet. I denna struktur har plattformsföretagen tagit på sig rollen som en intermediär medlarroll som är del av den affärsmässiga relationen - inte en del av anställningsrelationen.<sup>29</sup> Istället för att se sig själv som

---

<sup>26</sup> Wahlbäck (2019), s.15 f

<sup>27</sup> De Stefano (2016), s. 5

<sup>28</sup> Se exempelvis Prassl (2018), s. 4 eller Wahlbäck (2019), s. 16

<sup>29</sup> Wahlbäck (2019), s. 16

arbetsgivaren ser istället plattformen sig själv som en matchmaker. Förnekandet av arbetsgivarrollen påverkar i sin tur den rättsliga relationen mellan parterna. De rättsliga förpliktelserna och befogenheterna som är kopplade till anställningsförhållandet blir då diffusa och svåra att hantera.

Som nämnt klassificeras gig-arbetarna oftast som *'independent contractors'*. En gig-arbetare anställs alltså aldrig av företaget utan alla uppdrag genomförs i rollen som egenföretagare, vilket rimligen bidrar till avsaknaden av en arbetsgivarroll. Vad som däremot förvirrar situationen är att arbetet som utförs ofta kan ske under förhållanden som är väldigt likt en anställds. Gränsdragningsproblematiken som uppstår blir således en påtaglig faktor kring hela osäkerheten.<sup>30</sup>

### 3.2 Den atypiska anställningen

Den traditionella anställningen kan beskrivas som ett lönearbete som sker hos en och samma arbetsgivare, i form av en tillsvidareanställning där arbetet sker på heltid. Arbetet utförs på arbetsgivarens arbetsställe och anställningsvillkoren bestäms kollektivt inom särskilda rättsliga ramar.<sup>31</sup> De anställnings- och arbetsformer som faller utanför denna ram syftar då motsatsvis till icke-traditionella anställningar.<sup>32</sup> I denna uppsats väljer jag att benämna dessa typer av anställningar som *atypiska anställningar*, dvs anställningar som avviker från normen. Detta begrepp avser att innefatta andra förekommande termer för anställningarna, exempelvis: *icke-standardiserade anställningar*, *precarious employments*, eller *non-standard employments*.

Utvecklingen av den atypiska anställningarna kan beskrivas som *'en förskjutning i arbetskraftens sammansättning'*; i centrum befinner sig kärnarbetskraften och längre bort från kärnan befinner sig andra, mer perifera grupper av arbetskraften. Uppdelningen av arbetskraften beskriver i sin tur arbetsgivarens varierande grad av anknytning och association till arbetskraften. Kärnarbetskraften har starkast anknytning till arbetsgivaren och det är även kärnarbetskraften, de tillsvidareanställda, som ofta kan åtnjuta vidareutbildningar och högre kompetensnivåer och som även har starkast anställningsskydd. Arbetskraften kan målas upp som en hierarki, där tillsvidareanställda på heltid har den starkaste ställningen, tillsvidareanställda på deltid har något

---

<sup>30</sup> Ibid., s. 23 f

<sup>31</sup> Selberg (2017), s. 31

<sup>32</sup> Thörnqvist (2011), s. 11-16

svagare ställning, och så vidare. Atypiskt anställda, inhyrd personal därmed gig-arbetare hamnar således längst ut i periferin och längst ner på hierarkiskalan.<sup>33</sup>

### 3.2.1 Den atypiske gig-arbetaren

Som tidigare nämnt skiljer sig alltså gig-ekonomins sätt att organisera arbete tydligt från vad som kan anses utgöra den traditionella anställningen. Istället för att ha ett fast arbetsställe, kollektivt bestämda arbetsvillkor och stabila anställningsförhållanden, är gig-arbetarens arbete ofta det motsatta. Som nämnt är gigen av tillfällig karaktär där små uppdrag utförs med kort varsel åt olika beställare. Gig-arbetet kan, i ljuset av den traditionella anställningen, på så vis definieras som en atypisk anställningsform, långt ute i periferin, långt borta från kärnarbetskraften.

Drivkraften bakom de atypiska anställningarnas utveckling kan tänkas bero på flertalet olika anledningar. En central anledning till detta är att flera typer av arbeten och uppgifter som tidigare varit en del av kärnorganisationen och som utövats av kärnarbetskraften, nu fasats ur och tilldelats andra aktörer. Det är här som de flesta av gig-arbetarens arbetsuppgifter hamnar. Det arbete som fasats ut är ofta av tillfällig och kortvarig natur, och personerna som utför dessa uppgifter anses då inte behöva ha någon stark anknytning till arbetsgivaren, vilket är fallet för gig-arbetarna.<sup>34</sup>

### 3.2.2 Omfattningen i Sverige

De atypiska anställningarna har sedan 90-talet fått en markant ökning på den svenska arbetsmarknaden. Ökningen kan ses mot bakgrund av den dåvarande finanskrisen dess höga arbetslöshet, tillsammans med strukturella förändringar på arbetsmarknaden med nya affärsstrategier, produktionsmönster och krav på flexibilitet.<sup>35</sup> 2019 hade en av sex anställda en atypisk anställning i Sverige och av dessa är kvinnor, unga och utrikesfödda de som oftast faller in i den kategorien.<sup>36</sup>

Vad gäller gig-ekonomin utgör denna i dagsläget endast en liten del av arbetsmarknaden vilket gör att gig-arbetena i sin tur endast utgör en liten del av de atypiska anställningarna.<sup>37</sup> I en studie genomförd av University of Hertfordshire och delfinansierad av Unionen, har Huws och Joyce

---

<sup>33</sup> Ds 2002:56, s. 198

<sup>34</sup> Ibid., s. 213

<sup>35</sup> Se Ibid., s. 211 f samt Alfonsson (2015), s. 7

<sup>36</sup> SCB (2020), *Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005-2019*

<sup>37</sup> Palm (2018), s. 41

tittat på gig-ekonomins omfattning i Sverige. Studien hade 2146 deltagare mellan åldrarna 16-65.<sup>38</sup> Enligt studien har 12% av deltagarna arbetat för någon typ av plattformsföretag inom delningsekonomin. Dubbelt så många, dvs 24%, har använt liknande hemsidor när de letat efter ett jobb. Enligt studien är gig-arbetet något tillfälligt för många; 4% anger att de utövar gigen minst en gång i månaden. Gig-arbetet utgör en betydande del av inkomsten för 23% och av de som utför arbetet är åldrarna 16-34 mest förekommande.

Resultaten från ovanstående studie redovisas tillsammans med två andra studier i en rapport utgiven av Nordic Innovation från 2019. Den sammantagna uppskattningen av plattforms- och gig-arbete i Sverige kan beräknas uppgå till ca 2.5% av arbetsmarknaden. Resultaten från studierna bör dock tolkas kritiskt med tanke på att det ännu råder osäkerhet kring begreppsdefinitionen av gig-ekonomin och att resultatet kan variera beroende på metodologi.<sup>39</sup>

### **3.2.3 Effekterna för arbetstagaren, arbetsgivaren och samhället i stort**

Den atypiska anställningen har både sina för- och nackdelar. Dessa för- och nackdelar kan se olika ut beroende på ifall perspektivet utgår från den enskilda individen, arbetsgivaren eller från samhället i stort.

För den enskilde individen är det viktigt att betona att effekterna kan variera beroende på vilken typ av atypisk anställning individen det rör sig om. En projektanställd besitter exempelvis en atypisk anställning, men den projektanställda kan vara högutbildad, sitta på spetskompetenser och vara välbetald. Denne kan genom sin atypiska anställning frekvent byta jobb och kan på så sätt jobba upp sin lön. Samtidigt kan det finnas atypiskt anställda, exempelvis behovsanställda eller gig-arbetare, som har betydligt mindre inflytande över sin arbetssituation.<sup>40</sup>

Generellt sett är den atypiska anställningen mer osäker, oberoende av hur den enskilde individen bedömer sin situation. Effekter som den atypiska anställningen kan bära med sig handlar bland annat om en minskad kontroll över den egna arbetssituationen, sämre hälsotillstånd, ekonomisk utsatthet samt en generellt ökad oro.<sup>41</sup>

För den enskilde gig-arbetaren är effekterna tydliga. Arbetet har sina fördelar med frihet och flexibilitet, men på grund av konkurrensen riskerar kompensationsnivåerna att tryckas ner. När det inte finns något kollektivavtal som reglerar lönenivåerna och liknande, ökar även risken för

<sup>38</sup> Se rapport från Huws, U. & Joyce, S. (2016)

<sup>39</sup> Se rapport från Nordic Innovation (2019) s. 32-38

<sup>40</sup> Ds 2002:56, s. 209

<sup>41</sup> Se Ibid., s 210 och Palm (2018), s. 42



att gig-arbetarna tvingas till långa arbetsdagar för att nå upp till en rimlig ersättningsnivå. Vidare är det inte säkert att det finns tillgängliga uppdrag att utföra under de timmar som gig-arbetaren är tillgänglig. Efterfrågan av Uber-resor kanske är som högst under helgkvällar och nätter, vilket gig-arbetaren får anpassa sig efter, vilket gör att flexibiliteten i arbetet påverkas.<sup>42</sup> De digitala plattformarna använder sig även ofta av kundomdömen och ratings för att bedöma gig-arbetarna, där sämre ratings i värsta fall kan påverka ersättningen eller leda till att gig-arbetaren inte får jobba kvar för plattformsföretaget.<sup>43</sup> Detta är faktorer som den atypiskt anställde sällan har möjlighet att påverka, och när man exempelvis inte har en stark (om ens någon) koppling till kollegor, chef eller liknande, ökar risken för psykosociala besvär just på grund av anställningsformen.<sup>44</sup>

För arbetsgivaren är minskade åtaganden vad gäller kostnader en tydlig fördel med den atypiska anställningen. Anställandet av en stor personalstyrka leder till höga personalkostnader vilket blir en ekonomisk börda för arbetsgivaren. Utöver detta ges även arbetsgivaren en betydligt större frihet och större möjlighet att anpassa sin verksamhet än om alla som utförde arbetet var tillsvidareanställda. En Uber-chaufför jobbar *'on-demand'* när en användare bokar en resa och den behovsanställda arbetar vid behov. En tillsvidareanställd busschaufför kör sin buss oavsett antalet passagerare som sitter på bussen. En nackdel för arbetsgivaren kan dock vara att den atypiskt anställde inte känner samma tillhörighet till arbetsgivaren och organisationen.<sup>45</sup>

Ser man den atypiska anställningen från ett samhällsperspektiv finns där flera fördelar. Atypiska anställningsförhållanden kan exempelvis ha en positiv effekt på sysselsättningen i samhället, då det öppnar upp för fler jobb möjligheter och nyanställningar. Samtidigt finns risken att en arbetare fastnar i olika atypiska anställningar vilket skulle kunna leda till en segmentering av arbetsmarknaden. De i ett traditionellt anställningsförhållande åtnjuter ett starkt anställningsskydd och stabilitet medan de i ett atypiskt sådant riskerar att fastna i arbeten som generellt sett är mindre fördelaktiga. Som statistiken visar är det även vissa specifika grupper i samhället som oftast innehar en atypisk anställning och skulle segmenteringen av arbetsmarknaden fortsätta, löper denna grupp större risk för att hamna i mindre fördelaktiga situationer - det kanske blir svårare att integreras i samhället, bilda familj, ta lån, och så vidare.<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> De Stefano (2016), s. 5-6

<sup>43</sup> Se Ibid., s. 5 och Palm (2018), s. 42 f

<sup>44</sup> Se SOU 2017:24, s 227 samt Alfonsson (2015), s. 8-9

<sup>45</sup> Se Ds 2002:56, s. 210 och Prassl (2018) s. 21

<sup>46</sup> Ds 2002:56, s. 209 f

## 4. Arbetstagarbegreppet

I detta avsnitt diskuteras det svenska arbetstagarbegreppet tillsammans med dess gränsdragning. Avsnittet går in på den helhetsbedömning som genomförs då ett arbetstagar- eller uppdragsförhållande ska fastslås och tittar sedan på vilka arbetsrättsliga konsekvenser detta kan bära med sig för gig-arbetaren. Slutligen redogörs även andra begrepp som kan aktualiseras inom gig-ekonomin, däribland jämställda uppdragstagare och falska egenföretagare.

Arbetstagarbegreppet är det som utgör gränserna för en stor del av arbetsrättens regelverk och bestämmelser. Begreppet kan sägas utgöra ett rättsfaktum eller ett rekvisit som i sin tur anger tillämpningsområdet för vissa särskilda lagar.<sup>47</sup> Arbetstagarbegreppet fungerar alltså rent tekniskt som ett *kopplingsbegrepp* som sammankopplar särskilda förutsättningar med särskilda rättsregler. Rent generellt föreligger allt som oftast ingen svårighet att fastslå ifall ett arbetstagarförhållande eller att en anställning föreligger, eftersom dessa förhållanden befinner sig nära arbetstagarens kärnområde. Däremot kan gränfallen försvåra situationen och avgörandet huruvida det föreligger ett anställningsförhållande bli komplicerade.<sup>48</sup>

I dagsläget saknas det en arbetsrättslig definition av arbetstagarbegreppet i svensk lagstiftning, detta trots att begreppet är frekvent förekommande i flera delar av lagen. Bedömningen för att avgöra vem som är att betrakta som arbetstagarare avgörs istället genom en helhetsbedömning av domstol eller annan rättstillämpare, där situationens omständigheter antingen pekar för eller emot ett anställningsförhållande. En anledning till detta kan bero på att domstolarna vill undvika att bli tekniskt bundna av en lagstadgad definition. Arbetstagarbegreppet kan på detta vis bli betydligt mer flexibelt och mer dynamiskt, vilket kan vara av stort värde just på grund av den ständiga utvecklingen som sker på området.<sup>49</sup> Arbetsrättens område genomgår ofta förändringar, och skulle definitionen av en arbetstagarare för 60 år sedan jämföras med dagens, skulle de olika definitionerna garanterat skilja sig åt. Inte minst på grund av nya sätt att organisera arbete, andra verksamhetsstrukturer, nya sociala behov, och så vidare. Att göra domstolarna mindre tekniskt bundna av arbetstagarbegreppet gör alltså att definitionen lättare kan anpassas efter hur arbetsmarknaden ser ut.

---

<sup>47</sup> Adlercreutz (1964), s. 15

<sup>48</sup> Ibid., s. 16

<sup>49</sup> Ibid., s. 217

Det är endast fysiska personer som kan betraktas och klassificeras som arbetstagare, vilket innebär att juridiska personer (aktiebolag, kommanditbolag, enskilda firmor, etc.) aldrig kan vara arbetstagare. Domstolar och andra rättstillämpare kan däremot så kallat "se igenom" sådana avtal där en juridisk person står som part i avtalet, se avsnitt om *falska egenföretagare*.<sup>50</sup>

## 4.1 Helhetsbedömningen

För att kunna avgöra ifall en arbetspresterande part ska täckas av civil- och arbetsrättens arbetstagarbegrepp gör alltså, som nämnt ovan, den svenska domstolen en helhetsbedömning av de omständigheter som kan vara av betydelse i det enskilda fallet. Helhetsbedömningen är sedan långt tillbaka allmänt vedertagen och dess grund fastslogs av högsta domstolen redan 1949.<sup>51</sup> I NJA 1949 s. 768 framförde HD bland annat följande om helhetsbedömningen:

*“Fråga 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”.*

Det domstolen gör i helhetsbedömningen är att, i det enskilda fallet, väga omständigheter för och emot varandra, där man ser till vilka av dessa omständigheter som talar för ett anställningsförhållande och vilka som inte gör det. Helhetsbedömningen blir alltså en fråga om en objektiv bedömning, där det är det faktiska sakförhållandet som bedöms och hur avtalsförhållandet faktiskt gestaltat sig. Parternas egna rubricering på avtalet exempelvis blir här endast en faktor som ska bedömas, tillsammans med flera andra. Det är alltså ett stort antal faktorer som ska tas i beaktning, vilket ställer stora krav på utredningen. Med anledning av bedömningens omfattning lämpar sig utredningen därför endast till domstolar att genomföra.<sup>52</sup>

Bedömningskriterierna för helhetsbedömningen hänför sig alltså till hur de faktiska omständigheterna ser ut i det enskilda fallet. Detta gör det svårt att försöka fastställa en innebörd för arbetstagarbegreppet just eftersom alla fall på området är individuella och säregna. Trots detta har dock praxis från domstolar, förarbeten tillsammans med den juridiska doktrin kunnat

---

<sup>50</sup> Ds 2002:56, s. 89 samt s. 111

<sup>51</sup> Ibid., s. 115

<sup>52</sup> Adlercreutz (1972), s. 22

uttröna en del återkommande kriterier som bedöms vara av värde.<sup>53</sup> De bedömningskriterierna för ifall någon är att betraktas som arbetstagarare eller inte, ser bland annat till:

- Har det funnits någon personlig arbetskyldighet, eller har den arbetspresterande parten främst utfört arbetet på egen hand?
- Har den arbetspresterande parten utfört arbetet under huvudmannens ledning och kontroll?
- Har arbetsförhållandet varit av stadigvarande karaktär?
- Vem ansvarar för materialet och den utrustning som arbetet kräver?
- Är avtalsförhållande kortvarigt eller långvarigt?
- Har den arbetspresterande parten haft en eller flera huvudmän under samma tidsperiod?
- Baseras ersättningen på prestation eller är denna tidsbaserad?
- Får den arbetspresterande parten ersättning för direkta utlägg, såsom resor och dylikt?<sup>54</sup>

Kriterierna grundar sig dock som nämnt på det enskilda fallet, vilket gör att dessa kan se helt olika ut beroende på situationen och även beroende på vilken del av lagen som ska tillämpas.<sup>55</sup> Bedömningen av kriterierna beror även till stor del på hur den aktuella organisationen är utformad och hur ett arbete vanligtvis utförs i denna. Vid bedömningen av kriteriet för vem som står för materialet exempelvis, blir detta kriterie kanske inte av betydande värde ifall en dator är det enda material som krävs för arbetet, till skillnad från om det hade handlat om ett byggarbete som kräver plankor, verktyg och så vidare. Likaså gäller för kriteriet för arbetsledning, där vissa jobb på arbetsmarknaden i dagsläget sker helt individuellt utan någon direkt arbetsledning, men där den arbetspresterande parten ändå klassificeras som arbetstagarare.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> Westregård (2019), *Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report*, s. 9. Vad gäller praxis så finns där en hel del rättsfall på området som tar upp arbetstagarbegreppet och helhetsbedömningen, både från högsta domstolen samt arbetsdomstolen. Se exempelvis AD 2005:16, AD 2013:32 och NJA 1996 s. 311.

<sup>54</sup> Bedömningskriterierna går att hitta i flera delar av den juridiska doktrin, se exempelvis Adlercreutz (1964) kapitel 'Gränsdragningen' s. 217 och framåt, Glavå (2020), s. 84, samt förarbeten, exempelvis Ds 2002:56, s. 117

<sup>55</sup> Westregård (2019), *Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report*, s. 10 f

<sup>56</sup> Ibid., s. 11

## 4.2 LAS gränsdragning

Helhetsbedömningen och arbetstagarbegreppet är det som utgör arbetsrättens gränsdragning och begreppet blir som nämnt ett kopplingsbegrepp som för samman särskilda förutsättningar med särskilda rättsregler. Detta gör att klassificeringen av en arbetspresterande part blir helt avgörande ifall denne ska omfattas av arbetsrättens område, dess regler och dess skyddsnet.

När det kommer till gig-ekonomins gråzon uppstår här konsekvenser. Den diffusa rollfördelningen, i kombination med gränsdragningsproblematiken och klassificeringen av gig-arbetarna, leder till en osäkerhet kring vilka arbetsrättsliga regler som ska (och som över huvud taget ens kan) tillämpas på området.

Lagen om anställningsskydd tillämpas på arbetstagare, då den enligt den inledande bestämmelsen omfattar '*arbetstagare i allmän eller enskild tjänst*'. Detta innebär att individer utanför denna definition inte omfattas av regleringen.<sup>57</sup> En gig-arbetare som klassificerats som egenföretagare, en '*independent contractor*', kan på så sätt inte omfattas av regleringen. Detta innebär att samtliga delar av anställningsskyddet inte kan appliceras på gig-arbetaren, och rätten till tillsvidareanställning, uppsägningstid och turordning m.m. går nu miste om.<sup>58</sup>

LAS definition av arbetstagaren går även att återfinna i flera andra lagar på arbetsrättens område, däribland semesterlagen (1977:480) och arbetstidslagen (1982:673). Detta gör att lagarnas tillämpbarhet även här endast tillfaller arbetstagaren och ifall gig-arbetaren klassificerats som egenföretagare, blir reglerna inte tillämpbara.<sup>59</sup> Samma gäller även för sjuklönelagen (1991:1047).

Viktigt att understryka, och som kommer att beskrivas i kommande delar, är dock att arbetstagarbegreppet kan variera beroende på vilken lag som appliceras.

## 4.3 Uppdragstagare

Om den arbetspresterande parten, efter att helhetsbedömningen är genomförd, inte anses ingå i ett anställningsförhållande, betraktas denne i sådant fall som en uppdragstagare. Till skillnad från en arbetstagare är uppdragstagaren självständig i förhållande till den som erbjuder uppdraget (*uppdragsgivaren*). Detta innebär att uppdragstagaren utför ett arbete åt sin uppdragsgivare utan

---

<sup>57</sup> 1 § Lag (1982:80) om anställningsskydd

<sup>58</sup> De Stefano (2016), s. 5-6

<sup>59</sup> Westregård (2019), *Protection of platform workers in Sweden Part 2 Country report*, s. 21-22

att vara anställd hos denne.<sup>60</sup> Arbete som förekommer bland uppdragstagare karaktäriseras ofta av tillfälliga och småskaliga uppdrag, vilket är ofta förekommande, inte minst inom gig- och delningsekonomin.<sup>61</sup> Om en gig-arbetare klassificeras som uppdragstagare finns det alltså inget som hindrar denne från att på dagen vara chaufför för Uber och på kvällen utföra ärenden via Taskrunner. Arbetsrättens regelverk blir dock som nämnt inte applicerbart på uppdragstagaren.

#### 4.4 Jämställda uppdragstagare

Vad gäller gränsdragningen i MBL skiljer sig dock denna från LAS gränsdragning. Liknande som i LAS fall stadgar de inledande bestämmelserna i 1 § MBL att lagen ‘*äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare*’, vilket gör att gig-arbetarens rättsliga klassificering återigen blir avgörande. Däremot har medbestämmandelagen en något mer vidsträckt definition av arbetstagarbegreppet och, till skillnad från LAS arbetstagarbegrepp, omfattar MBL även de så kallade *jämställda uppdragstagarna*.<sup>62</sup>

Medbestämmandelagen tar upp begreppet och stadgar enligt 1 § 2 st att som arbetstagare anses även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne, men som har en ställning av *väsentligen samma slag* som en anställd. Vidare ska även uppdragsgivaren i sådant fall betraktas som arbetsgivare.

Anledningen till varför bestämmelsen om jämställda uppdragstagare infördes var just eftersom att lagstiftarna såg ett syfte i att utvidga arbetstagarbegreppet i MBL. Uppdragstagare omfattas, som nämnt, inte av civilrättens arbetstagarbegrepp. Däremot förekommer förhållanden på arbetsmarknaden mellan en uppdragstagare och uppdragsgivare som är så pass likt ett traditionellt anställningsförhållande, att denna grupp bör ha rätt till det skydd som MBL har att erbjuda. Istället för att MBL strikt ska hålla sig till arbetstagarbegreppets civilrättsliga mening, anses medbestämmande i arbetslivet vara angeläget ur en samhällelig aspekt, vilket gör att en utvidgning av begreppet och ett inkluderande av de jämställda uppdragstagarna, anses nödvändigt.<sup>63</sup>

Rent praktiskt innebär detta att en arbetspresterande part som är att betraktas som en jämställd uppdragstagare omfattas av bestämmelserna i MBL och reglerna om föreningsrätt, förhandling,

---

<sup>60</sup> SOU 2017:24, s. 42

<sup>61</sup> Westregård (2019), *Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report*, s. 5

<sup>62</sup> Begreppet *beroende uppdragstagare* kan även förekomma.

<sup>63</sup> Se exempelvis SOU 1975:1, s. 726, Schmidt (1997), s. 30, Westregård (2017), s. 328 samt Sigeman & Sjödin (2017), s. 40

fredsplikt och kollektivavtal blir tillämpbara. Viktigt att understryka är dock att flera av bestämmelserna i MBL kräver involvering av en arbetstagarorganisation. Den jämställda uppdragstagare behöver alltså vara medlem i sådan arbetstagarorganisation innan reglerna blir tillämpbara.<sup>64</sup>

#### 4.5 Falska egenföretagare

Som tidigare nämnt är det endast fysiska personer som kan betraktas som arbetstagare, vilket innebär att juridiska personer helt utesluts från klassificeringen. Ett problem däremot som på senare år blivit allt mer förekommande i OECD-länder (*Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling*) är fenomenet falska egenföretagare.<sup>65</sup>

En falsk egenföretagare kan beskrivas som en förklädd anställning i syfte att kringgå arbetsgivaravgifter, kollektivavtal, arbetsrättsliga lagar och andra typer av skyldigheter som generellt sett läggs på arbetsgivaren i samband med en anställning. Istället för att anställa den arbetspresterande parten ställs istället ett villkor upp på att den arbetspresterande parten ska driva egen verksamhet, även fast arbetssituationen är identisk som för en anställd. Personen som ska utföra ett arbetet anlitas alltså av huvudmannen som en egenföretagare, och risker och ansvar förflyttas istället till denne.<sup>66</sup> En gig-arbetare kan således anlitas som egenföretagare trots att situationen egentligen är att betrakta som ett anställningsförhållande.

Falska egenföretagare har blivit allt vanligare runt om i världen och trots att problemet inte är lika förekommande i Sverige på grund av fackförbundens starka ställning, är det ett internationellt vidsträckt arbetsmarknadsproblem. De falska egenanställningarna drabbar inte bara de individuella arbetarna genom utnyttjandet av dessa, utan problemet kan även orsaka störningar i länders konkurrens samt leda till social dumpning och undvikande av skatt.<sup>67</sup>

Oavsett vad som står i avtalet eller hur det har benämnts kan dock en falsk egenföretagare alltid betraktas som anställd, just på grund av arbetstagarbegreppets tvingande karaktär. Parterna kan alltså själva inte förfoga över hur avtalet rättsligt ska klassificeras. Ifall domstol eller en rättstillämpare efter en helhetsbedömning anser att den falska egenföretagaren är att betrakta som

---

<sup>64</sup> Ds: 2002:56, s. 126

<sup>65</sup> Thörnqvist (2011), s. 103

<sup>66</sup> Ds 2002:56, s. 77

<sup>67</sup> Thörnqvist (2011), s. 102 ff

anställd är det detta beslut som gäller. Detta på grund av att lagarna inte ska kunna kringgåas endast genom att benämna en anställning för ett annat typ av avtal.<sup>68</sup>

## 4.6 Kort om arbetsgivarbegreppet

Som Niklas Selberg skriver i sin avhandling *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer*, är anställningen det rättsliga uttrycket för när någon säljer sin arbetskraft i utbyte mot ett ekonomiskt vederlag. Arbetsrättens kärna är att jämna ut denna obalans i anställningsavtalet genom skyddsregler åt den underlägsna parten. Arbetstagarens skyddas av reglerna - arbetsgivarens roll är att stå för dem.<sup>69</sup>

Arbetsgivarbegreppet går att beskrivas som arbetstagarens motpart; innebörden av begreppet följer alltså av hur arbetstagarbegreppet bestäms.<sup>70</sup> Arbetsgivaren blir här den fysiska eller juridiska person som träffar ett anställningsavtal, och som i avtalet står som motpart till arbetstagaren.<sup>71</sup>

Arbetsmarknaden och dess olika delar har genomgått en fragmentering under de senaste decennierna, och på samma sätt som arbetstagarbegreppet analyserats utifrån denna fragmentering, bör även arbetsgivarbegreppet göras det; inte minst då begreppet bestämts utifrån arbetstagarbegreppet.<sup>72</sup> Som Selberg nämner har organisationer på arbetsmarknaden blivit allt mer komplexa, vilket gör att subjekten som representerar arbetsgivaren blivit allt fler. Detta gör att en anställning idag kan se ut på många olika sätt - och ifall en gig-arbetare betraktas som anställd, blir dennes motpart dess arbetsgivare.

## 5. Den svenska arbetsmarknaden

I detta avsnitt kommer den svenska arbetsmarknaden kort att förklaras utifrån anställningen och den svenska modellen. Även kollektivavtalsmodellen presenteras och denna knyts i sin tur an till gig-ekonomin.

---

<sup>68</sup> Se Ds 2002:56, s. 112 samt Westregård (2019), *Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report*, s. 10 f

<sup>69</sup> Selberg (2017), s. 45 f

<sup>70</sup> Schmidt (1997), s. 31

<sup>71</sup> Ibid., s. 47 f med hänvisningar till förarbeten och praxis

<sup>72</sup> Ibid., s.47 f



## 5.1 Anställningen

Grunden för den svenska arbetsrätten utgörs av anställningen. För att en anställning ska föreligga krävs förutsättningen att ett arbete utförs på grund av ett avtal - *ett anställningsavtal*. Anställningsavtalet grundar sig på att ett arbete ska utföras för någon annans räkning och det är den arbetspresterande parten som ska utföra detta arbete personligen. Anställningsavtalet har inga specifika formkrav, vilket innebär att avtalet kan uttryckas muntligt, skriftligt, men även konkludent, dvs att parterna agerar som om ett avtal existerade.<sup>73</sup> Adlercreutz beskriver anställningen som ett avtal mellan arbetsgivare och annan person, som handlar om att personen ska utföra ett arbete åt arbetsgivaren mot en ersättning. Arbetsvillkoren i avtalet kan regleras genom ett personligt avtal mellan parterna som ingått avtalet, tillsammans med tvingande lag och specifika bestämmelser i kollektivavtal.<sup>74</sup>

Arbetsrätten kan liknas vid ett binärt system, där en arbetspresterande part antingen betraktas som anställd eller egenföretagare - någon mellankategori existerar inte. En persons arbetssituation som vid en samlad bedömning inte hamnar inom ramen för anställningen kan därför inte räknas in i arbetsrättens område.<sup>75</sup> Ett arbete kan givetvis utföras på andra sätt, exempelvis genom ett uppdragsavtal, men detta hamnar då utanför gränsdragningen. Det som blir avgörande för arbetsrätten, är alltså det faktiska förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.<sup>76</sup>

## 5.2 Den svenska modellen

Sverige skiljer sig åt från övriga länder i världen, EU och norden, när det kommer till arbetsrätten och hur dess spelregler är uppbyggda.<sup>77</sup> Arbetsmarknaden i Sverige präglas av den så kallade *svenska modellen*.

Ett av de viktigaste rättsliga instrumenten för den svenska arbetsrätten och den svenska modellen, är kollektivavtalet. Kollektivavtalet är enligt lagens mening ett skriftligt avtal mellan antingen en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation som behandlar anställningsvillkor och övriga förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagar.<sup>78</sup> Ett

---

<sup>73</sup> Ds 2002:56, s. 110 f

<sup>74</sup> Adlercreutz (1964), s. 35

<sup>75</sup> Westregård (2019), *Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report*, s. 5

<sup>76</sup> Glavå (2020), s. 78

<sup>77</sup> Se exempelvis Nyström (2017) s. 61 ff som tar upp olika arbetsrättsliga modeller

<sup>78</sup> 23 § Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

kollektivavtal som slutits av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder även medlemmarna i organisationen.<sup>79</sup> För en arbetsgivare som inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation finns möjlighet att teckna ett så kallat hängavtal. Ett kollektivavtal har inom den svenska arbetsrätten en normerande verkan. Detta innebär att kollektivavtalet sträcker sig längre än organisationernas egna medlemmar. En arbetsgivare är exempelvis tvungen att tillämpa ett kollektivavtals bestämmelser på en oorganiserad arbetstagarare, eller en arbetstagarare som är medlem i ett annat fackförbund. Kollektivavtalets normerande verkan och att det kan tillämpas på alla, har gjort att täckningen för kollektivavtal i Sverige är väldigt hög (100% inom den offentliga sektorn, 98% för arbetare och 72% för tjänstemän och akademiker inom privat sektor).<sup>80</sup> Vad gäller organisationsgraden har denna på senare år börjat minska bland arbetstagararna. Vad gäller arbetsgivare har organisationsgraden gått upp.<sup>81</sup>

En stor del av den arbetsrättsliga regleringen i Sverige består av semidispositiva lagar. Detta innebär att en rättsregel kan avtalas bort genom ett kollektivavtal. Bestämmelserna kan avtalas till det bättre för arbetstagararna så väl som till det sämre, med undantag för minimiregler och regler med EU-spärr.<sup>82</sup> Semidispositiviteten tillför en hög grad av flexibilitet för parterna eftersom det öppnar upp för branschanpassningar i regleringen vilket båda sidor gynnas av. Detta leder i sin tur till en kollektivavtalsfrämjande effekt.<sup>83</sup>

Den svenska modellen kan alltså karaktäriseras av en samförståndsanda mellan parterna på arbetsmarknaden, regleringens semidispositivitet och organisationsgraden, och kombinationen av de tre gör den svenska modellen arbetsgivarvänlig, flexibel och främjande för samhällsekonomin.<sup>84</sup>

Vad gäller gig-ekonomin utmärker sig denna relativt tydligt i relation till den svenska modellen och dess spelregler, inte minst när det kommer till kollektivavtalet. I dagsläget finns där inget kollektivavtal på den svenska gig-ekonomins område, vilket gör att flera viktiga bestämmelser aldrig regleras. Pensionsbestämmelser, övertidsersättning, OB och minimilön som för

---

<sup>79</sup> 26 § Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

<sup>80</sup> Westregård (2019) *Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report*, s. 7 som hänvisar till Medlingsinstitutets årsrapport från 2018.

<sup>81</sup> Glavå (2020), s. 70

<sup>82</sup> Westregård (2019), *Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report*, s. 6

<sup>83</sup> Glavå (2020), s. 73

<sup>84</sup> *Ibid.*, s. 69

gig-arbetaren rimligtvis kan vara av stor betydelse, inte minst då en stor del av arbetet kanske utförs på kvällar/helger, gås nu istället miste om.<sup>85</sup>

## 6. Analys

I detta avsnitt kommer gig-ekonomin och gig-arbetaren att analyseras utifrån de olika begreppen nämnda i tidigare avsnitt. Avsnittet lägger fokus på ifall en delningsplattform kan betraktas som arbetsgivare samt ifall gig-arbetaren kan vara arbetstagare eller jämställd uppdragstagare. Vidare går avsnittet även in på kollektivavtal inom gig- och delningsekonomin och hur sådant skulle kunna uppstå och se ut.

### 6.1 Den digitala plattformen som arbetsgivare

Som nämnt i tidigare avsnitt är det anställningsförhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som utgör grunden för arbetsrätten. Frågan som uppstår i detta fallet är hur detta anställningskoncept kan appliceras i gig- och delningsekonomin och på en verksam gig-arbetare. För att kunna avgöra detta måste delningsplattformens studeras då svaret är helt beroende av plattformens typ av affärsmodell.<sup>86</sup>

I ett meddelande från Europeiska kommissionen bedöms de digitala plattformarna utifrån två olika led; till att börja med måste det fastslås att plattformen är av sådan typ som levererar professionella tjänster. De digitala plattformarna kan variera tydligt i sin utformning och plattformar som exempelvis som endast agerar mellanhand mellan privatpersoner (exempelvis Blocket eller liknande), bör inte falla inom samma kategori som de plattformar som erbjuder tjänster. Den andra bedömningen ser till ifall det existerar ett anställningsförhållande och ifall gig-arbetaren således kan betraktas som anställd av plattformen.<sup>87</sup>

Huruvida den digitala plattformen står för tillhandahållande av professionella tjänster använder den europeiska kommissionen följande tre kriterier:<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Westregård (2017), s. 320

<sup>86</sup> Se Ibid., s. 322, samt Westregård (2018), s. 100

<sup>87</sup> Se Westregård (2017), s. 322 f, Westregård (2017), *Collaborative economy - a new challenge for the social partners*, s. 428, SOU 2017:24, s. 198 samt COM (2016) 365 final, s. 5 f

<sup>88</sup> COM (2016) 365 final, s. 6

- Fastställer plattformen det pris som användaren ska betala, eller ger plattformen endast ett rekommenderat prispörsölag?
- Fastställer plattformen andra centrala avtalsvillkor (utöver priset) som appliceras på den som levererar tjänsten samt användaren? Finns där exempelvis tvingande instruktioner samt någon skyldighet att tillhandahålla tjänsterna?
- Är det plattformen som äger de huvudsakliga tillgångarna som används för att kunna erbjuda den tjänst som plattformen tillhandahåller?

Ifall samtliga av dessa tre kriterier uppfylls anses plattformen utöva betydande inflytande och kontroll över den som levererar tjänsten. Detta gör att plattformen således bör anses tillhandahålla de tjänster som erbjuds och inte bara betraktas som en förmedlare av dem.<sup>89</sup>

Vid avgörandet ifall ett anställningsförhållande ska anses föreligga, utgår vanligtvis rättskällorna från arbetstagarpartens omständigheter ser ut. I sitt arbete om digitala plattformar som arbetsgivare, vänder Jeremias Prassl och Marin Risak istället på det hela. Istället för att analysera arbetstagarbegreppet inom gig-ekonomin, tittar Prassl och Risak på olika typer av arbetsgivar-kriterier, för att på så sätt kunna avgöra ifall de digitala plattformarna bör anses som arbetsgivare eller inte.<sup>90</sup> De utgår från fem huvudfunktioner och deras funktionella grund för arbetsgivaren; *'inception and termination of the employment'*, *'receiving labour and its fruits'*, *'providing work and pay'*, *'managing the enterprise - Internal market'* och *'managing the enterprise - External market'*.<sup>91</sup> Efter att ha analyserat bland annat Ubers affärsmodell utifrån de fem huvudfunktionerna nämnda ovan, konstaterar Prassl och Risak att plattformens affärsmodell tydligt utövar samtliga av arbetsgivarfunktionerna och att det är få omständigheter som skiljer plattformen från en traditionell arbetsgivare i branschen; detta gör att även Uber bör betraktas som sådan.<sup>92</sup>

London Central Employment Tribunal fick under 2016 upp ett fall som även detta berörde Uber. Rättstvistens berörde frågan ifall Ubers chaufförer enligt brittisk lag hade rätt till minimilön och semesterersättning. För att kunna avgöra tvisten var den brittiska domstolen tvungna att analysera Ubers affärsmodell och se ifall det rädde ett anställningsförhållande mellan förarna och

<sup>89</sup> Se Westregård (2017), s. 323 samt COM (2016) 365 final, s. 6

<sup>90</sup> Prassl & Risak (2016), s. 619 f

<sup>91</sup> Ibid., s. 636

<sup>92</sup> Se Ibid., s. 637-641 samt Westregård (2018), s. 105

plattformen. Precis som Prassl och Risak, menade den brittiska domstolen att mycket pekade på ett anställningsförhållande; förarna hade inte själva möjlighet att förhandla med kunderna utan Ubers styrde de centrala villkoren. Trots att Uber själva ansåg att plattformen var en mellanhand och att förarna var egenföretagare ansåg domstolen att sådant inte var fallet, vilket slutade med att domstolen ansåg att förarna var att betrakta som arbetstagare.<sup>93</sup>

Viktigt att understryka gällande det brittiska Uber-fallet är att Storbritannien, liksom många andra länder inom EU, gör skillnad på *'worker'* och *'employee'*, till skillnad från den svenska rätten där vi inte skiljer på dessa begrepp när vi pratar om en anställd. Begreppen kan alltså innebära olika saker i olika länder, vilket gör att domen får tolkas ur ett brittiskt, arbetsrättsligt perspektiv.<sup>94</sup>

Vad gäller svenska rättstvister har det än så länge inte förekommit några sådana gällande delningsplattformar och gig-arbetare som tagits upp i arbetsdomstolen. Däremot har Arbetsmiljöverket under det senaste året beslutat om vitesföreläggande gällande två stycken delningsplattformar. Arbetsmiljöverkets ärenden rör företagen Taskrunner AB och Tiptapp AB som båda, enligt Arbetsmiljöverkets bedömning, brustit i sitt arbetsmiljöansvar som arbetsgivare.<sup>95</sup> Varken Taskrunner eller Tiptapp anser att de som utför uppdragen (*'Runners'* respektive *'Helpers'*) är att betrakta som arbetstagare och menar på att avtalet mellan utförarna och plattformen är ett uppdragsavtal. Enligt Arbetsmiljöverkets utredning av de två företagen och respektive affärsmodell, utförs dock arbetet personligen åt annans räkning och under så pass bestämd kontroll av plattformarna, att de grundläggande förutsättningarna för ett anställningsförhållande ska anses föreligga.

Det bör däremot understrykas att båda av Arbetsmiljöverkets beslut om att utförarna bör betraktas som arbetstagare och plattformen som arbetsgivare, endast berör dessa begrepp utifrån arbetsmiljölagens tillämpningsområde. Som nämnt har arbetstagarbegreppet olika definitioner i olika lagar. Detta gör att en *'Runner'* eller en *'Helper'* kan betraktas som arbetstagare enligt AML, men det är inte säkert att de skulle göra det enligt LAS mening, exempelvis.

---

<sup>93</sup> Se Aslam, Farrar & Others v Uber, dom meddelad den 28 oktober 2016. Uber valde även att överklaga domen vilket dock senare avslogs av de andra högre instanserna. Se även Wahlbäck (2019), s. 17

<sup>94</sup> Se exempelvis Westregård (2016), s. 195

<sup>95</sup> Se Arbetsmiljöverkets beslut 9 oktober 2020 gällande föreläggande med vite mot Taskrunner AB, samt beslut 13 oktober 2020 gällande föreläggande med vite mot Tiptapp AB.

## 6.2 Gig-arbetaren som arbetstagare

Som nämnt är den svenska arbetsrätten uppbyggt av ett binärt system där en arbetspresterande part antingen betraktas som anställd alternativt egenföretagare. De två kategorierna styr därefter rättsföljderna och får betydelse för vilka lagar som blir tillämpliga och möjligheten att exempelvis reglera arbetsvillkoren genom kollektivavtal.<sup>96</sup>

Att införa en ny, tredje kategori, som skulle hamna någonstans mellan en arbetstagare och egenföretagare är något som har diskuterats i förarbeten och doktrin men som inte fått något större genomslag. Genom en tredje kategori skulle en gig-arbetare, som ofta befinner sig i gråzonen, kunna kvalificera sig för en del av de rättigheter som en arbetstagare traditionellt sett har. En tredje kategori skulle alltså kunna tillåta delningsplattformarna att ge gig-arbetarna vissa särskilda förmåner utan att de för den delen skulle klassificeras som arbetstagare.<sup>97</sup> Däremot hade denna mellankategori kunnat bära med sig ett ytterligare gränsdragningsproblem, och istället för att eliminera det befintliga problemet, finns risken för att problemet endast förflyttas. Incitamenten för att felklassificera arbetare och kringgå arbetsrätten skulle även öka för arbetsgivaren, vilket i sin tur hade kunnat påverka redan fungerade delar av arbetsmarknaden.<sup>98</sup>

Ur ett EU-rättsligt perspektiv analyseras först, som nämnt i tidigare avsnitt, ifall delningsplattformen tillhandahåller professionella tjänster. Ifall sådant är fallet görs en fall till fall-bedömning för att avgöra ifall gig-arbetaren är anställd av denna. Den europeiska kommissionen ställer även här upp tre kriterier som blir avgörande för gig-arbetarens eventuella anställning:<sup>99</sup>

- Underordning: kriteriet kräver att plattformen leder arbetet och bestämmer över valet av verksamhet, arbetsvillkor och ersättning.
- Arbetets art: detta kriterium kräver att den som tillhandahåller tjänsten via plattformen utövar en faktisk verksamhet med ekonomiskt värde.
- Ersättning: det sista kriteriet används för att särskilja på arbetstagare och ideellt arbete

---

<sup>96</sup> Westregård (2017), s. 324

<sup>97</sup> SOU 2017:24, s. 210

<sup>98</sup> Se Ibid., s. 210 f samt Westregård (2017), s. 325

<sup>99</sup> Se COM (2016) 365 final, s. 12 f, Westregård (2017), s. 326 samt Westregård (2018), s. 100

Kriterierna som ställs upp i EU-rätten kan dock, som nämnt, skilja sig från medlemsländernas nationella rätt och definitioner av arbetstagarbegreppet, inte minst eftersom EU-rätten skiljer på *'worker'* och *'employee'* vilket inte är fallet i Sverige. Vidare, inom svensk rätt saknas exempelvis ersättnings-kriteriet helt, och även tidsaspekten som nämns i kriteriet om arbetets art, saknas i Sverige. I jämförelse med EU-rätten är därför det svenska arbetstagarbegreppet tämligen mer vidsträckt. Istället för att vara ett tvingande kriterium som i EU-rätten skulle, säg avsaknad av ersättning, snarare tala emot ett anställningsförhållande i den svenska rätten.<sup>100</sup>

Som framgått av tidigare avsnitt är det alltså helhetsbedömning av gig-arbetarens relevanta omständigheter som blir avgörande för den rättsliga klassificering i Sverige. På grund av gig- och delningsekonomins stora variationer vad gäller affärsmodeller och verksamheter, är det dock svårt att fastslå några exakta faktum. Helhetsbedömningen är, som nämnt, även så omfattande att endast en domstol slutgiltigt kan avgöra i frågan, vilket leder till att processen för att fastslå en gig-arbetares rättsliga status blir en lång och utdragen process.<sup>101</sup>

### 6.3 Kollektivavtal i gig-ekonomin

Kollektivavtalet är som redovisat ett medel av stor signifikans i den svenska arbetsrätten, inte minst på grund av att en stor del av lagarna på området präglas av semidispositivitet. Flera viktiga företeelser, såsom övertidsersättning, OB och liknande, nämns inte heller i lagen utan regleras uteslutande i kollektivavtal. Gig-ekonomin och gig-arbetarna i Sverige saknar dock än idag kollektivavtal på grund av de många frågetecken som fortfarande finns på området, men frågan är ifall detta kan komma till att ändras på?<sup>102</sup>

Vem skulle då kunna täckas av ett kollektivavtal inom gig-ekonomin? Som MBL stadgar måste ett kollektivavtal ingås av en arbetstagarorganisation samt en arbetsgivare alternativt en arbetsgivarorganisation. Eftersom arbetsgivarbegreppet bestämts utifrån vem som är arbetstagarare, är det just arbetstagarbegreppet som blir avgörande. Arbetstagarbegreppet kan som nämnt se olika ut beroende på vilken lag som tillämpas, men sett till den mest vidsträckta definitionen av arbetstagarbegreppet är sannolikheten stor att en betydande andel gig-arbetare skulle kunna omfattas av detta.<sup>103</sup> Om domstolen i en helhetsbedömning anser att gig-arbetaren är

---

<sup>100</sup> Se Westregård (2018), s. 100 f samt Westregård (2017), s. 326

<sup>101</sup> Se Westregård (2018), s. 100 samt SOU 2017:24, s. 223

<sup>102</sup> Westregård (2018), s. 104

<sup>103</sup> Westregård (2020), s. 145

att betraktas som uppdragstagare kan många gig-arbetare fortfarande falla in under MBL:s arbetstagarbegrepp genom kategorin för jämställda uppdragstagare och kollektivavtal hade på så sätt fortfarande varit möjligt. Likaså gäller ifall bedömningen säger att gig-arbetaren är en falsk egenföretagare, där denne då jämföras med det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. En gig-arbetare kan alltså jämföras med en arbetstagar i 23 § MBL om kollektivavtal, både som anställd så väl som (jämställd) uppdragstagare.<sup>104</sup>

Sett till arbetsmarknaden hos de andra nordiska länderna slöts ett kollektivavtal mellan fackförbundet 3F och den digitala plattformen Hilfr under 2018. Enligt kollektivavtalet blir gig-arbetaren anställd av företaget efter ett visst antal arbetstimmar utan någon vidare arbetskyldighet mer än de avtalade uppdragen. Vidare innehåller avtalet även bestämmelser om lön och pension bland annat.<sup>105</sup>

Trots att kollektivavtal saknas för gig-arbetarna har dock aktörer på arbetsmarknaden i Sverige börjat arbeta med dessa frågor och bland annat Unionen försöker attrahera gig-arbetare och få dessa att organisera sig för att på så sätt kunna reglera arbetsvillkoren.<sup>106</sup> Visionen för Unionen är att kunna vara med och påverka gig-ekonomins utveckling, och istället för att det ska ske via statligt inblandning bör det, i enlighet med den svenska modellen, ske genom kollektivavtal.<sup>107</sup> Parterna på arbetsmarknaden har en viktig roll när det gäller skapandet av normer och sedvänjor och ett eventuellt kollektivavtal inom gig-ekonomin hade kunnat bli en betydande faktor för hur gig-arbetaren rättsligt bör betraktas, vilket i sin tur hade blivit en viktig del för rättens praxis. Kollektivavtal inom bland annat journalistbranschen har exempelvis kunnat upprätta en branschpraxis där journalisten klassificeras som egenföretagare, trots att en helhetsbedömning skulle pekat på ett anställningsförhållande.<sup>108</sup> En, i någon mån, liknande lösning hade möjligtvis kunnat vara relevant för gig-ekonomin.

Att få till stånd kollektivavtal inom gig-ekonomin har liknande paralleller till framväxten av bemanningsbranschen. Företagen och arbetsformen var under 90-talet en ny och okänd företeelse, men allt eftersom arbetsmarknadens parter involverades lyckades Almega och LO

---

<sup>104</sup> Westregård (2017), s. 333

<sup>105</sup> Kollektivavtalet mellan Hilfr och 3F går att hitta på: <https://hilfr.dk/en/about-super-hilfrs>. Se även Westregård (2020), s. 145

<sup>106</sup> Palm (2018), s. 46

<sup>107</sup> Se Unionen (2016), s. 97 f. Westregård (2017), *Collaborative economy - a new challenge for the social partners*, s. 435

<sup>108</sup> Se Westregård (2020), s. 146 med hänvisning till kollektivavtalet



samt flera tjänstemannaförbund sluta kollektivavtal och arbetsformen är idag en naturlig del av arbetsmarknaden.<sup>109</sup>

## 7. Slutsats

Arbetsmarknaden är dynamisk och som nämns inledningsvis förändras och påverkas denna ständigt av sin omgivning och utifrån samhällets dynamik. Arbetet och trepartsstrukturen som utgör grunden för gig-arbetet utmanar det sedvanliga anställningsförhållandet och sätter det på prov.

Inom gig-ekonomin råder oklarheter vad gäller roller och då aktörernas självbilder är oklara förs osäkerheten vidare till vilka lagar som är aktuella och hur regleringen bör tillämpas. En gig-arbetare klassificeras i dagsläget ofta som en egenföretagare vilket gör att en stor del av arbetsrättens regler inte kan tillämpas. Detta, eftersom den arbetsrättsliga regleringen utgår från arbetstagarbegreppet, vilket inte omfattar egenföretagare. Arbetstagarbegreppet kan dock se olika ut beroende på vilken lag som åsyftas och MBL har exempelvis ett mer vidsträckt arbetstagarbegrepp än vad LAS har.

Gig-ekonomin utgör i dagsläget en relativt liten del av den svenska arbetsmarknaden men mycket pekar mot en ökning av dess omfattning. Gig-arbetet utgör ett tydligt atypiskt arbetsförhållande i jämförelse med den traditionella tillsvidareanställningen, och utöver att anställningsskydd och liknande gås miste om, ställs gig-arbetaren inför flera olika risker, såsom ekonomisk instabilitet och psykosociala problem. Även arbetsgivaren och samhället i stort påverkas av gig-ekonomin, negativt såväl som positivt.

Arbetsmarknaden och den svenska modellen utgår från anställningsförhållandet mellan en arbetstagarare och en arbetsgivare. För att kunna avgöra ifall något är att betrakta som arbetstagarare gör domstolen en helhetsbedömning där samtliga omständigheter av värde tas i beaktning. Om någon inte är att betrakta som arbetstagarare är denna istället en uppdragstagarare, vilket gör att denne faller utanför arbetsrättens område. Däremot har MBL en extensiv tolkning av arbetstagarbegreppet och tillåter en sk. jämställd uppdragstagarare att omfattas av MBL:s regler.

Vad gäller plattformsföretagen ställer bl.a. EU-kommissionen upp flera kriterier för att en digital plattform ska kunna betraktas som arbetsgivare. Mycket beror på plattformens

---

<sup>109</sup> Se Wahlbäck (2019), s. 26 samt Westregård (2017), s. 336 med hänvisningar

affärsmodell och sett till utländsk rättspraxis har exempelvis Uber ansetts uppfylla kriterierna för att klassificeras som arbetsgivare.

Även på arbetstagar-området ställer EU-kommissionen upp kriterier för att en gig-arbetares situation ska peka på en anställning. Kriterierna är dock inte helt avgörande och EU:s kriterier kan skilja sig från den nationella rätten. Sverige har dock ännu inte haft något fall i domstol där gig-arbetares rättsliga klassificering aktualiseras. Arbetsmiljöverket har dock i sina utredningar bedömt att gig-arbetare är att klassificeras som arbetstagare enligt AML:s mening, vad gäller företagen Taskrunner och Tiptapp.

Något kollektivavtal inom gig-området har ännu inte upprättats men b.l.a. Unionen är en aktiv aktör i frågan. I dagsläget finns där inga tekniska hinder som talar emot slutandet av kollektivavtal för en gig-arbetare, då detta är möjligt, både för en anställd och en jämställd uppdragstagare. Likheter går att dras till bemanningsbranschen och upprättandet av dess kollektivavtal på 00-talet, och sett till den svenska modellen och parternas vilja att lösa konflikter på arbetsmarknaden utan inblandning av staten, bör även en kollektiv lösning vara möjlig för gig-ekonomin.

## 8. Framtida forskning

Ett område inom gig-ekonomin som skulle kunna vara aktuellt för framtida forskning är hur de svenska trygghetssystemen och socialförsäkringen förhåller sig till gig-ekonomin och de verksamma inom denna. Socialförsäkringen är en grundpelare inom den svenska arbetsmarknaden och de försäkringar som finns att tillgå inom trygghetssystemen blir ett finansiellt skydd för de människor som inte har möjlighet att arbeta. En stor del av trygghetssystemen och socialförsäkringen är dock inte uppbyggt på ett sätt som stöttar gig-ekonomins atypiska struktur, vilket i sin tur kan påverka SGI-beräkning och ersättningsnivåer.<sup>110</sup>

Socialförsäkringsrätten är komplex och när dess reglering ska appliceras på gig-ekonomins aktörer som befinner sig i gråzonen mellan anställd och egenföretagare, kan problematik uppstå. Ta sjuklönen som exempel. Skulle en arbetare inom gig-ekonomin exempelvis klassificeras som anställd och på så vis ha rätt till sjuklön, tillkommer ändå svårigheter. Skulle anställningstiden

---

<sup>110</sup> Se SOU 2019:41, s. 110 samt Westregård (2019), *Protection of platform workers in Sweden Part 2 Country report*, s. 37

vara kortare än en månad har denne inte rätt till sjuklön förrän den anställde arbetat i 14 dagar. Detta utgör en tydlig nackdel för gig-arbetaren då gig-arbetet har en mer kortvarig karaktär och kanske snarare handlar om arbete under några timmar än under 14 dagar. En anställd som kvalificerar sig för sjuklön har istället rätt till sjukpenning från Försäkringskassan från och med dag 2 i sjukperioden. Detta under förutsättning att personen skulle arbetat om hen inte varit sjuk, 27 kap 10 § SFB. Nackdelen för en gig-arbetare här blir det faktum att denne sällan är schemalagd långt i förväg just eftersom arbetet sker ‘*on-demand*’ när personen kopplar upp sig till plattformen.<sup>111</sup>

Socialförsäkringens område är vidsträckt och täcker många viktiga delar som är av värde för den arbetande individen. En djupdykning i ämnet om *hur* och *vilka* förutsättningar som gäller för gig-arbetaren, kan därför tänkas vara relevant.

---

<sup>111</sup> Westregård (2019), *Protection of platform workers in Sweden Part 2 Country report*, s. 32.

# Käll- och litteraturförteckning

## Litteratur och artiklar

- Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, Norstedt, Stockholm, 1964
- Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, 3. uppl., 2. tr., Almqvist & Wiksell, Stockholm, 1972
- Alfonsson, Johan, Permanent nykomling - Om behovsanställdas villkor, *Arbetsmarknad och arbetsliv*, Vol. 21, nr. 3, 2015: 7-22,  
<http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:900076/FULLTEXT01.pdf>
- De Stefano, Valerio, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, International Labour Organisation, Genève, 2016
- Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020
- Ivarsson, Dan, *Så pressar Foodora sina cykelbud att trampa fortare*, publicerad i Sydsvenskan den 18 oktober 2020  
<https://www.sydsvenskan.se/2020-10-18/sa-pressar-foodora-sina-cykelbud-att-trampa-fortare?redirected=1> (Hämtad 2020-12-11)
- Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 6., [omarb. och utök.] uppl, Studentlitteratur, Lund, 2011
- Huws, U., Spencer, N. & Joyce, S., *Crowd Working Survey - Size of Sweden's 'Gig Economy' revealed for the first time*, Foundation for European Progressive Studies, 2016  
<https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-survey-swedenpdf.pdf>
- Nordic Innovation, *The knowledge-intensive platform economy in the Nordic countries*, Economics Norway and the Research Foundation Fafo, 2019  
<https://www.nordicinnovation.org/2019/knowledge-intensive-platform-economy-nordic-countries>
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017
- Palm, Johanna, *De oorganiserade: gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*, underlagsrapport till LO:s jämlikhetsutredning, Bantorget Grafiska AB, Stockholm, 2018  
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_de\\_oorganiserade\\_pdf/\\$File/de\\_oorganiserade.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/$File/de_oorganiserade.pdf)

- Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017
- Prassl, Jeremias & Risak, Martin, Uber, Taskrabbitt, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, nr. 3, 2016: 619-652
- Prassl, Jeremias, *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*, First edition, Oxford University Press, Oxford, 2018
- Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, 4., rev. uppl., Juristförl., Stockholm, 1997
- Schmidt, F. A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich Ebert Stiftung, Division for Economic and Social Policy, 2017
- Selberg, Niklas, *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*, Lund University, Faculty of Law, Diss. Lunds universitet, Lund, 2017
- Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, Sjunde upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017
- Thörnquist, A. & Engstrand, Å-K., Precarious Employment in Perspective, i *Precarious employment in perspective: old and new challenges to working conditions in Sweden*, Thörnquist, A. & Engstrand, Å-K. (red.), 11-23, P.I.E. Peter Lang, Bruxelles, 2011
- Thörnquist, A., False Self-Employment. A Topical but Old Labour Market Problem, i *Precarious employment in perspective: old and new challenges to working conditions in Sweden*, Thörnquist, A. & Engstrand, Å-K. (red.), 11-23, P.I.E. Peter Lang, Bruxelles, 2011
- Törnwall, Mikael, *Rekordstor börsnotering för Uber - men riskfylld*, publicerad i Svenska Dagbladet den 11 april 2019  
<https://www.svd.se/rekordstor-borsnotering-for-uber--men-inte-riskfritt> (Hämtad 2020-12-11)
- Unionen, *Plattformsekonomin och den svenska modellen*, Unionen, 2016  
[https://www.unionen.se/sites/default/files/files/plattformsekonomin\\_den\\_svenska\\_modelle\\_n.pdf](https://www.unionen.se/sites/default/files/files/plattformsekonomin_den_svenska_modelle_n.pdf)
- Wahlbäck, Jenny, *Delningsekonomin och digitala plattformar - begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler*. Saco, 2019

[https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2019\\_delningsekonomi-och-plattformsekonomi.pdf](https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2019_delningsekonomi-och-plattformsekonomi.pdf)

- Westregård, Annamaria, The Notion of “employee” in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony? i *Globalisation, fragmentation, labour and employment law: a swedish perspective*, Carlson, L., Edström, Ö. & Nyström, B. (red.), 1. uppl., Iustus, Uppsala, 2016
- Westregård, Annamaria, Collaborative economy - a new challenge for the social partners, i Ahlberg, K., Herzfeld Olsson, P. & Malmberg, J. (red.), i *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*, Upplaga 1, Iustus förlag, Uppsala, 2017
- Westregård, Annamaria, Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin - en utmaning för kollektivavtalsmodellen, i *Modern affärsrätt: en antologi*, Flodgren, B., 319-337, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017
- Westregård, Annamaria, Digital Collaborative Platforms: A Challenge for Social Partners in the Nordic Model, *Nordic Journal of Commercial Law*, Vol. 2018, nr. 1, 2018: 91-115, doi: <https://doi.org/10.5278/ojs.njcl.v0i1.2486>
- Westregård, Annamaria, Key concepts and changing labour relations in Sweden Part 1 Country report, i *Nordic future of work project 2017-2020: Working paper 8. Pillar VI*, Fafo, 2019 <https://www.faf.no/images/pub/2019/Nfow-wp8.pdf>
- Westregård, Annamaria, Protection of platform workers in Sweden Part 2 Country report, i *Nordic future of work project 2017-2020: Working paper 12. Pillar VI*, Fafo, 2019 <https://www.faf.no/images/pub/2020/Nfow-wp12.pdf>
- Westregård, Annamaria, Digital Collaborative Platforms: A Challenge for Both the Legislator and the Social Partners in the Nordic Model, *European Labour Law Journal*, Vol. 11, nr. 2, 2020: 142-153, <https://journals-sagepub-com.ludwig.lub.lu.se/doi/pdf/10.1177/2031952520905154>

## Offentligt tryck

### Europeiska unionen

COM (2016) 356 final. Meddelande från Europeiska kommissionen om en europeisk agenda för delningsekonomin.

### Sverige

#### Beslut från Arbetsmiljöverket:

Arbetsmiljöverkets beslut 9 oktober 2020 gällande föreläggande med vite mot Taskrunner AB

Arbetsmiljöverkets beslut 13 oktober 2020 gällande föreläggande med vite mot Tiptapp AB

#### Departementsserien:

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

#### Statens offentliga utredningar:

SOU 1975:1 *Demokrati på arbetsplatsen*

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

SOU 2019:41 *Företagare i de sociala trygghetssystemen*

## Internetkällor

*Nationalencyklopedin*, [u.å]. Delningsekonomi.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/delningsekonomi>

(Hämtad 2020-12-11)

## Övriga källor

Statistiska centralbyrån, *Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005-2019*, AKU 2020

[https://www.scb.se/contentassets/2a10e4f48c214704810ca7dbf06ad237/am0401\\_2020a01\\_sm\\_am110sm2001.pdf](https://www.scb.se/contentassets/2a10e4f48c214704810ca7dbf06ad237/am0401_2020a01_sm_am110sm2001.pdf) (Hämtad 2020-12-11)

Kollektivavtal mellan Hilfr och 3F, Köpenhamn, 2018 <https://hilfr.dk/en/about-super-hilfrs>

(Hämtad 2020-12-11)

## **Rättsfallsförteckning**

### **Svenska rättsfall**

#### Arbetsdomstolen:

AD 2005:16

AD 2013:32

#### Högsta domstolen:

NJA 1949 s. 768

NJA 1996 s. 311

### **Utländska rättsfall**

Aslam and Farrar v Uber B.V., Uber London Ltd and Uber Britannia Ltd (Case Nos. 2202550/2015 & Others), dom meddelad den 28 oktober 2016