



JURIDISKA FAKULTETEN

vid Lunds universitet

Hedvig Sävenryd

Gigarbete, arbetskydd och
arbetstagarpresumtionen i COM(2021)762

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet

15 högskolepoäng

Handledare: Richard Croneberg

Termin: HT22

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Förkortningar	3
Abstract.....	4
Summary.....	4
Sammanfattning	5
1. Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Avgränsning.....	7
1.4 Metod och material.....	8
1.5 Terminologi	8
1.6 Disposition	11
2. Arbetstagarbegreppet	12
2.1 Arbetstagarbegreppet i Sverige	12
2.2 Arbetstagarbegreppet i EU	14
3. Nuvarande tillgång till arbetskydd	15
3.1 Gigarbetares möjlighet att innefattas i rådande arbetstagarbegrepp	15
3.2 Konkurrensregler och kollektivisering av egenanställda.....	17
4. Plattformdirektivet art. 4.....	23
4.1 Arbetstagarpresumtionen och dess nationella betydelse.....	23
4.2 Konsekvenser på svenska skyddslagars tillämpningsområde	25
4.2.1 Lagen om anställningsskydd.....	25
4.2.2 Lagen om medbestämmande i arbetslivet.....	26
4.2.3 Arbetsmiljölagen.....	26
5. Slutsatser och avslutande reflektioner	28
Källförteckning.....	30

Förkortningar

AD – Arbetsdomstolen.

AML – Arbetsmiljölagen

Bet. – Betänkande

EU – Europeiska unionen.

EUD – Europeiska unionens domstol.

FEU – Fördraget om Europeiska unionen.

FEUF – Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

LAS – Lagen om anställningsskydd.

MBL – Lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. – Proposition.

SOU – Statlig offentlig utredning.

Abstract

Summary

The gig economy's quick progression has led to uncertainties regarding the labour protection of gig workers. This essay's aim is to overall analyse gig workers possibility to be included within the scope of application of Swedish worker's rights laws through the amplitude of the legal term *employee*. The EU directive COM(2021) 762 (called the platform directive) art. 4 proposes that people performing platform work, while the labour platform is controlling the work, shall be legally presumed to be in an employment relationship and therefore be given the legal protection employees have. This essay analyses the material consequences of such a presumption for the Swedish labour law.

In Sweden case law constitutes the definition of an employee. Gig workers have not in any court case been included in the scope of the word employment. I investigate the possibility for gig workers to be part of the definition through analysing case law and the circumstances regarding the platforms control in a typical gig work. Since the guidelines and principles developed in case law in many ways uses circumstances that are non-typical for gig workers, I find the possibility small and therefore it can't be assumed that gig workers will be included in the Swedish scope of the word employee.

Gig workers are therefore considered self-employees. The essay analyses whether gig workers as self-employees have the right to be a part of collective agreements. The demarcation between the right to be part of collective agreements and competition law is centred in different legal terms. The essay ascertains that the Swedish legal term giving the right for collective agreement is wider than the EU legal term. I find that gig workers right to enter collective agreements can't be ruled out, but circumstances regarding the way of working creates practical issues regarding entering and organizing for such an agreement.

Through the presumption in art. 4 COM(2021) 762 the legal starting point for gig workers change and Swedish labour laws will be applicable. This constitutes a new definition of the relationship between platform and platform worker and new obligations for the platforms because of them being an employer.

Sammanfattning

Gigekonomin snabba framfart har lett till oklarheter kring tillämpandet av arbetsskyddet för gigarbetare. Uppsatsens övergripande syfte är att analysera gigarbetares möjlighet till arbetsskydd enligt svensk lag utifrån arbetstagarbegreppets omfattning. I EU-direktivet COM(2021) 762 art. 4 föreslås en presumtion för att personer vilka utför plattformarbete, och utsätts för kontroll av plattformen, ska presumeras vara arbetstagare och därmed tillgodoseas med det skydd vilket följer av att vara arbetstagare. I uppsatsen analyseras de materiella konsekvenserna för den svenska arbetsrätten av en sådan presumtion.

Arbetstagarbegreppet får i Sverige sitt innehåll från tolkande domstolsavgöranden. Jag undersöker gigarbetares möjlighet att innefattas i arbetstagarbegreppet genom praxis och de faktiska omständigheterna rörande plattformarnas kontroll över typiskt gigarbete. Eftersom principerna som utvecklats i praxis värderar omständigheter vilka inte är typiska för gigarbetare finner jag att möjligheten är liten och att det därför inte kan antas att gigarbetare kommer inkluderas i det svenska arbetstagarbegreppet.

Gigarbetare är därmed ansedda att vara egenföretagare. Uppsatsen analyserar huruvida gigarbetare i egenskap av egenanställda har en möjlighet att ingå kollektivavtal. Gränsdragningen mellan rätten att ingå kollektivavtal och tillämpningsområdet för konkurrenslagar cirkulerar kring juridiska begrepp. Uppsatsen konstaterar att det svenska begreppet för undantag från tillämpningsområdet för konkurrenslagen är vidare än det EU-rättsliga. Jag anser att det inte kan uteslutas att gigarbetare har rätten att ingå kollektivavtal, men omständigheter rörande organiseringen av arbete skapar praktiska problem att ingå och organisera för avtalen.

Genom arbetstagarpresumtionen som föreslås i COM(2021) 762 kommer utgångspunkten för gigarbetare förändras och svenska arbetsskyddslagar kommer att bli tillämpliga. Detta leder till en ny definition av relationen mellan plattform och plattformarbetare och nya skyldigheter för plattformar i och med att de anses vara arbetsgivare.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Under 1900-talet formades arbetsmarknaden i hög grad av det *fordistiska* produktionssystem, i vilket standardiserade anställningar i en massproducerande industri utgjort den vanligaste anställningsformen.¹ Inom *fordismen* var egenanställningar en form av arbete för de som aktivt eftersökte större frihet, flexibilitet och högre lön.² I Sverige präglades arbetsmarknaden under fordismen av låg arbetslöshet och hög facklig organisering.³ Genom 1980-talet växte ett behov av flexibilitet i ekonomin och detta ledde till en övergång till *post-fordismen*.⁴ I kontrast till tidigare präglas den moderna arbetsmarknaden i Sverige av flexibilitet, stor täckning av kollektivavtal och låg facklig organisering.⁵

Gigekonomin kan anses vara en naturlig följd av en digitaliserad arbetsmarknad där flexibilitet värderas högt.⁶ Den har växt fram i och ur ekonomiska kriser under 2000-talet⁷ och dess expanderings har gjorts möjlig genom politiska marknadsbeslut⁸. Gigekonomin expanderings och arbetsmetod är förknippad med teknologiska framsteg och dess närvaro på arbetsmarknaden skapar ett nytt synsätt på människor och deras arbete.⁹ Centralt inom gigekonomin är att institutioner som traditionellt förknippas med den svenska arbetsmarknaden ofta tycks sättas ur spel.¹⁰ Att genom olika modeller och anställningsformer kringgå rätten att ingå kollektivavtal eller undvika bland annat arbetsgivaravgifter har däremot förekommit i arbetsmarknaden under längre tid och är inte unikt för gigekonomin.¹¹

Arbetsmarknaden är en ständigt förändrande del av samhället vilket medför att den rättsliga hanteringen ständigt står inför utmaningar. Genom plattformsdirektivet sker ett judiciell åtagande för att behandla gigekonomin relation till den traditionella arbetsrätten. EU har tidigare visat intresse för en unionsgemensam arbetstagarpresumtion, med inverkan på

¹ Palm (2018) s. 5.

² Conen och Schippers (2019) s. 1.

³ Palm (2018) s. 5.

⁴ Casale och Perulli (2014) s. 12.

⁵ Se Visser (2016) ICTWSS Database; Palm (2018) s. 27; Casale och Perulli (2014) s. 12.

⁶ Galan och Zuñiga-Vicente s. 5 ff.

⁷ De flesta plattformsgiganterna bildades 2008 (inkl. AirBnB, Lyft och Uber) se Acquier, s. 13–14.

⁸ Anxo och Ericson (2019) s. 153 ff.

⁹ Prassl (2018) s. 5 ff.

¹⁰ Se SOU 2020:30 s. 119.

¹¹ Läs gärna vidare i Thörnquist (2011) s. 105 ff. om rättsfall och diskussioner under 1900-talet om arbetstagarbegreppets gränser.

medlemsstaternas nationella arbetsrätt, som en del av resan för att modernisera arbetsrätten.¹² Att den judiciella processen pågår på EU-nivå är inte en traditionell metod för att hantera tillämpningsområdet för nationell arbetsrätt och presumptionens konsekvenser för svensk arbetsmarknadspolitik är svåröverblickbara.

1.2 Syfte och frågeställning

Det övergripande syftet med denna uppsats är att undersöka gigarbetares anställnings- och arbetsskydd. Detta görs särskilt genom att analysera framtida materiella konsekvenser av arbetstagarpresumtionen som föreslås i COM(2021) 762, det så kallade plattformsdirektivet.

För att uppnå uppsatsens övergripande syfte har jag tagit stöd av följande frågeställningar:

- *Vilken tillgång till rådande arbetsskydd har gigarbetare?*
- *Hur kommer denna tillgång påverkas av art. 4 i plattformsdirektivet?*

1.3 Avgränsning

Uppsatsen är avgränsad på så sätt att den tar avstamp i det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Arbetstagarbegreppet enligt gällande rätt i Sverige och EU sammanfattas kort genom de mest framträdande delarna av praxis och uppsatsen innehåller inte någon längre analys av de skiljaktigheter som finns mellan olika skyddslagars praxis.

Delningsekonomin består av tre olika aktörer; tjänsteleverantörer, användare och mellanhänder vilka för samman tjänsteleverantörer och användare genom en digital plattform.¹³ Av dessa behandlar uppsatsen främst tjänsteleverantörer och dess relation till mellanhänderna. Trepartsrelationen i beaktande till användare av plattformstjänster behandlas inte närmare.

Jag analyserar hur arbetstagarpresumtionen i plattformsdirektivet art. 4 skulle påverka gigarbetares rättsliga skydd. Analysen behandlar inte övriga delar av direktivet och ser inte heller till införlivandet av detsamma. De lagar som behandlas i relation till gigarbetares rättsliga skydd är lagen om anställningsskydd (LAS), lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och arbetsmiljölagen (AML).

¹² Se Grönboken COM(2006) 708 och COM (2017) 797 final.

¹³ COM(2016) 365 s. 3.

1.4 Metod och material

Metoden har valts med utgångspunkt i uppsatsens syfte och frågeställning. Den mest tillfredsställande metoden är den rättsdogmatiska metoden. Den rättsdogmatiska metodens utgångspunkt är användandet av de allmänt accepterade rättskällorna.¹⁴ Det innebär lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och rättsdogmatiskt orienterad litteratur.¹⁵ Typiskt sätt används den rättsdogmatiska metoden för att undersöka, analysera och fastställa gällande rätt genom att applicera rättsregler på ett rättsligt problem.¹⁶ I förevarande fall utför jag en analys av gällande rätt samt en prognos genom att applicera art. 4 i plattformsdirektivet inom den svenska arbetsrätten. Metoden svarar tillfredsställande på frågeställningen.

Arbetsrättens källor tar sitt ursprung i hur anställningsavtal får sitt innehåll. I relation till detta kan källorna ordnas, hierarkiskt, enligt tvingande EU-rätt respektive nationell lag, tvingande kollektivavtal, semidispositiv lag, enskilda anställningsavtal, dispositiv lag och dispositiva kollektivavtal.¹⁷ Ordningen är som mest framstående i relationen mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare, den individuella arbetsrätten.

Förutom rättskällor har jag använt mig av litteratur och vetenskapliga artiklar från verksamma forskare inom arbetsrätt och dess relation till plattformarbete och egenföretagare. Detta för att kunna göra definitioner av icke-juridiska begrepp samt att ha möjlighet till djupare diskussion.

1.5 Terminologi

Terminologin inom den moderna arbetsrätten är splittrad och komplex. Plattformföretag arbetar aktivt med att skapa nya begrepp för att beskriva processen i tjänsteproduktionen då ny terminologi innebär juridiska gråzoner.¹⁸ Det påvisar hur lingvistik och därinom definitioner är av stor vikt rörande arbetsrättens tillämpning.

Flertalet begrepp används för att förklara närliggande koncept, inom och utom gigekonomin. Nära besläktade begrepp som delningsekonomi, on-demand-ekonomi, digital ekonomi,

¹⁴ Kleineman (2018) s. 21.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Selberg och Sjödin (2019) s. 18.

¹⁸ The Guardian, *The Guardian View on Corporate-Speak: Offboarding the Jargon*; se gärna även Prassl s. 42 om begrepp såsom "tasker", "rider" och "matchmaker".

kollaborativ ekonomi och plattformsekonomi har komplicerade relationer och skilda politiska och ideologiska konnotationer.¹⁹ Närmast i linje med uppsatsens syfte och område placeras begreppet gigeekonomi och jag undersöker inte övriga begrepp.

Definitionen av gigeekonomin är splittrad. Begreppet baseras på ordet ”gig”, vilket refererar till kortvariga uppdragstaganden musiker gör.²⁰ På samma sätt består gigarbete typiskt av korta och temporära uppdrag. Begreppet är inte fixerat och inom akademien saknas konsensus kring definitionen.²¹ Begreppets innehåll förändras utifrån den vinkel litteraturen vill belysa. En negativ, respektive positiv, syn på gigeekonomins framgångar och konsekvenser visar sig i dess definition.²² Gigeekonomin anses av vissa vara ett förändrande fenomen snarare än en typ av ekonomi. *Gigifiering*, att gigeekonomin expanderar och ändrar förutsättningar för traditionella anställningar, anses ha en påverkan på grundstrukturen av arbetsmarknaden, och därmed anses den inte kunna förstås som en separat del av arbetsmarknaden.²³

De generella drag inom gigeekonomin som flertalet källor konstaterar är bland annat att;²⁴ arbetsförmedlingen ofta, men inte alltid, sker via en teknologisk plattform, arbetet är kortlivat och består av en specifik uppgift, arbetsfördelningen är baserad på att uppdragstagaren väljer att utföra uppgiften själv, arbetet är ofta inte knutet till en specifik geografisk plats och ekonomin centreras kring begreppet flexibilitet²⁵. Därutöver är en central del av affärsmodellen inom gigeekonomin att överföra kostnader för arbetsutrustning och dylikt till arbetsutförarna, exempelvis att cykelbud ofta cyklar med egen cykel och utför arbetet genom egen telefon men blir tillgodosedda med logotyp-prydd väska som håller värme.²⁶

¹⁹ Läs gärna vidare i SOU 2017:26 s. 62.

²⁰ Graham och Woodcock (2020) s. 3.

²¹ Se till exempel i SOU 2020:30 s. 119; Galan och Zuñiga-Vicente (2022) s. 4.

²² Läs vidare i Prassl (2018) s. 8, om *narrativens krock*; Se även utförlig tabell i Geissinger, Lougui och Weidenstedt (2020) s. 25 ff.; Se Galan och Zuñiga-Vicente (2022) för en positiv definition och jmf. med Gig Watch; Stewart och Stanford (2017); Graham och Woodcock (2020).

²³ Se vidare om *gigifiering*. Läs gärna vidare i De Stefano (2015); Prassl (2018) s. 22; GigWatch s. 15 ff.

²⁴ Se fotnot 22.

²⁵ Begreppet *flexibilitet* tolkar jag i enlighet med Casale och Perulli (2014). *Flexibilitet* enligt den europeiska debatten består enligt Casale och Perulli av; legislativ flexibilitet som förenklar processen att ingå och avsluta anställningar, möjligheten att ingå icke-traditionella anställningsrelationer och tendensen att flytta delar av produktions- och tjänstekedjor till utomstående. Läs gärna vidare om flexibilitet i Galan och Zuñiga-Vicente (2022) s. 4 f.; Thörnqvist (2011) s. 123; Graham och Woodcock (2020) s. 115 som beskriver flexibilitet som anses åtråvärd för arbetaren.

²⁶ Stewart och Stanford (2017) s. 421.

Den definition av gigekonomi vilken jag använder mig av utgår från de egenskaper jag beskrivit ovan som generella drag och jag begränsar begreppet till beskrivande faktorer med avsikt att inte se till politiska värderingar av dem. Jag begränsar gigekonomin till att behandla det som nedan definieras som plattformar.

Det finns två grenar av gigarbete: crowd-work och on-demand-work. Crowd-work utförs digitalt och genom plattforms-applikationer, det kan utföras var som helst. On-demand-work karakteriseras av traditionella arbetsuppgifter utförda lokalt på efterfrågan genom en plattform som även utför viss typ av kontroll av arbetet.²⁷ Gigarbete är därmed en heterogen arbetsform vilket kan innebära mycket skilda arbetsuppgifter och arbetsplatser.

De bäst lämpade definitionerna utifrån den metod jag använder är de som följer av plattformsdirektivet. I art. 1 i plattformsdirektivet finner vi legala definitioner av flertalet begrepp centrala för dess tillämpningsområde, bland annat *digital arbetsplattform*, *plattformarbete*, *person som utför plattformarbete* och *plattformarbetstagare*. Enligt art. 1.1 anses en *digital arbetsplattform* vara varje fysisk eller juridisk person som tillhandahåller en kommersiell tjänst på, åtminstone delvis, distans på elektronisk väg och på begäran av tjänstemottagare och som inbegriper organisering av arbete som utförs av enskilda personer, vare sig via nätet eller på viss plats.²⁸ *Plattformarbete* definieras som allt arbete som organiseras genom digital arbetsplattform och som utförs av enskild person på grundval av ett avtalsförhållande mellan den digitala arbetsplattformen och den enskilda.²⁹ Definitionen ställer inte krav på ett avtalsförhållande mellan enskild och tjänstemottagaren. *Plattformarbetstagare* är varje person som utför plattformarbete och som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.³⁰ I det fall en gigarbetare inte anses innefattas i begreppet plattformarbetstagare blir de begränsade till tillämpningsområdet för *person som utför plattformarbete*.³¹ Personer som saknar anställningsförhållande innefattas, enligt direktivets skäl, i art. 6–8, men direktivet i övrigt tillämpas enbart på plattformarbetstagare.³²

²⁷ Se De Stefano (2015).

²⁸ Både on-demand och crowd-work innefattas därmed i definitionen.

²⁹ Plattformsdirektivet art. 1.2.

³⁰ Plattformsdirektivet art. 1.4.

³¹ Plattformsdirektivet art. 1.3.

³² Plattformsdirektivet p. 40.

1.6 Disposition

Arbetet inleds med att förklara gällande rätts definitioner av arbetstagarbegreppet i Sverige och EU. Begreppen analyseras sedan utifrån gigarbetares möjlighet att innefattas i rådande rättsliga skydd för att kunna se till den egentliga skillnaden mellan gällande rätt och plattformsdirektivet. Därefter sker en analys om möjligheten för egenanställda att ingå kollektivavtal enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet och dess gränser till konkurrenslagen, respektive EU:s konkurrensrätt. Plattformsdirektivet analyseras därefter utifrån materiella skillnader för gigarbetares rättsliga skydd i Sverige samt för den svenska modellen.

2. Arbetstagarbegreppet

2.1 Arbetstagarbegreppet i Sverige

Arbetstagarbegreppet anger gränserna för tillämpligheten av flertal lagar och sedvanerättsliga regler inom arbetsrättens område, eftersom begreppet ingår som ett rättsfaktum eller rekvisit.³³ Svensk lag har inte fixerat begreppet. Enligt Adlercreutz är riskerna med ett lagfäst begrepp att kriterierna skulle formas av yrkesskillnader och att möjligheten att kringgå lagar blir större genom att anställningsavtal kan ordnas med ledning av lagtext.³⁴ För att tolka tillämpningsområdet för arbetstagarbegreppet används prejudikatbildning. Att definieras som arbetstagare innebär att personen anses stå i kvalificerat förhållande till den andre parten, arbetsgivaren. I Sverige tillämpas ett binärt system i vilken arbetande antingen är arbetstagare eller egenanställd och vi finner egenanställda i det okvalificerade begreppet uppdragstagare.³⁵

Genom det välkända rättsfallet NJA 1949 s. 768 förklarades bedömningen ta avstamp i avtalstolkning men därtill beakta och ta hänsyn till exempelvis sociala och ekonomiska ställningar och andra omständigheter.³⁶ Praxis har utvecklat riktlinjer för omständigheter vilka kan avgöra huruvida ett arbetstagar- eller uppdragstagarförhållande föreligger.³⁷ SOU 1961:57 konstaterar att domstolens avsikt är att bedöma en social situation genom att värdera avtalsmässiga och faktiska omständigheter vilka talar för ett arbetstagarförhållande.³⁸

Omständigheterna ansågs vara att personen:

- 1) åtager sig att personligen utföra arbetet, vare sig detta uttryckligen avtalats eller får anses vara förutsatt mellan parterna,*
- 2) helt eller så gott som helt själv i realiteten utför arbetet,*
- 3) har att utföra honom efter hand ålagda eller påkommande arbetsuppgifter, m. a. o. ställer sin arbetskraft till förfogande,*
- 4) är helt knuten till en arbetsgivare och sålunda — på grund av uttryckligt förbud eller med hänsyn till arbetsförhållandena — är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt andra,*

³³ Adlercreutz (1964) s. 15.

³⁴ Ibid. s. 217.

³⁵ Westregård (2021) s. 248.

³⁶ Se NJA 1949 s. 768.

³⁷ Se till exempel NJA 1953 s. 138; NJA 1971 s. 69; AD 1958 nr. 17.

³⁸ Utredningen är befäst i praxis, se till exempel AD 2013 nr 32.

- 5) är underkastad ledning och kontroll i fråga om sättet för arbetets utförande,
har att iakttaga bestämd arbetstid och utföra arbetet på anvisad arbetsplats,
6) använder arbetsgivarens redskap, maskiner och råvaror och får särskild
ersättning för sina direkta utlägg i arbetet,
7) har åtminstone någon garanterad lön.³⁹

Hur de olika omständigheterna hanteras skiljer sig mellan olika lagar och hur kriterier utformas påverkas av branschpraxis.⁴⁰ Det civilrättsliga arbetstagarförhållandet vägleds av övervikten av omständigheter som talar för antingen ett arbetstagarförhållande eller ett uppdragsförhållande. Arbetstagarbegreppet ska tolkas extensivt⁴¹ och har utvecklat en princip om att vid tvekan döma till arbetstagarens fördel⁴².

I AD 1995 nr. 26 bedömde domstolen om en person som tidigare varit anställd men sedan avskedats och anlåtats i egenskap av uppdragstagare var att anse vara arbetstagare. Arbetets faktiska omständigheter kvarstod och att enbart förändra anställningsformen var ej tillräckligt för att frångå arbetstagarbegreppet och därigenom arbetsgivaransvar.⁴³

I AD 2005 nr. 16 bedömde domstolen om ett uppdragsavtal mellan SVT och en enskild firma utgjorde ett arbetstagarförhållande. Faktumet att producenten arbetade mer än heltid och att firman därför inte hade faktisk möjlighet att tacka ja till ytterligare uppdrag ansågs innebära att personlig arbetsskyldighet förelåg. Domstolen bedömde även att hur avtalet betecknats eller hur parterna uppfattat rättsförhållandet inte kan åläggas avgörande vikt. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagarförhållande förelåg.⁴⁴

³⁹ SOU 1961:57 s. 85.

⁴⁰ Westregård (2021) s. 250.

⁴¹ AD 1987 nr. 57.

⁴² NJA 1996 s. 311.

⁴³ AD 1995 nr. 26. Särskilt relevant blir detta inom fenomenet *gigifiering*.

⁴⁴ AD 2005 nr. 16.

2.2 Arbetstagarbegreppet i EU

Arbetstagarbegreppet innefattas i art. 45 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), om fri rörlighet för arbetstagare. En EU-rättslig definition av arbetstagarbegreppet är nödvändig för bestämmelsens unionsgemensamma tillämpning.⁴⁵ EU-rätten har företräde framför nationell rätt och att en person kvalificeras som egenföretagare enligt nationell rätt hindrar den inte från att kvalificeras som arbetstagare enligt unionsrätten.⁴⁶ Den EU-rättsliga definitionen av arbetstagare har färre rekvisit och tolkningsregler än det svenska. Gemensamt är att begreppet ej ska tolkas restriktivt.⁴⁷ Det finns tendenser bland nationella arbetstagarbegrepp att efterlikna EU-rättens mer och mer.⁴⁸

Rekvisiten för det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet är få och omfattar enbart ett krav på verkligt och faktiskt arbete.⁴⁹ Det innebär att personer som arbetar i så pass liten omfattning att det framstår som ett marginellt komplement faller utanför begreppet. Att arbetet sker på deltid är däremot inte en omständighet vilken utesluter att arbetet är verkligt och faktiskt.⁵⁰ Kravet innebär inte att arbetet måste ske med en viss nivå av avlöning.⁵¹

Outtalade tolkningsregler kan utläsas genom praxis. Till exempel har tillämpning av arbetstagarbegreppet nekats då en person inte stod i beroendeställning till en presumtiv arbetsgivare.⁵² EUD har även, i ett förhandsavgörande mot plattformsföretaget Yodel, konstaterat omständigheter som talar mot att någon som i tjänsteavtal anges vara självständig företagare kvalificeras som arbetstagare. Omständigheterna beaktas när det framgår att personens självständighet inte är enbart fiktiv och ett hierarkiskt förhållande mellan personen och hans presumtiva arbetsgivare inte går att fastställa. Omständigheterna ansågs vara:

- Möjligheten att anlita underleverantör, att inte ha personlig arbetsplikt.
- Möjligheten att acceptera och inte acceptera arbetsuppgifter.
- Möjligheten att utföra tjänster för presumtiva arbetsgivares konkurrenter.
- Möjligheten att, inom vissa gränser, själv fastställa arbetstid.⁵³

⁴⁵ C-75/63 [Unger].

⁴⁶ C-256/01 [Allonby]; C-413/13, [FNV Kunsten Informatie en Media].

⁴⁷ C-53/81 [Levin] p. 13.

⁴⁸ Bennaars (2019) s. 42.

⁴⁹ Se ex. C-53/81 [Levin] p. 17; C-107/94 [Asscher] p. 25.

⁵⁰ Se C-53/81 [Levin] p. 17.

⁵¹ Ibid. p. 16.

⁵² C-107/94 [Asscher].

⁵³ C-692/19 [Yodel].

3. Nuvarande tillgång till arbetskydd

3.1 Gigarbetares möjlighet att innefattas i rådande arbetstagarbegrepp

Gigarbetares möjlighet att innefattas i rådande svenska och europeiska arbetstagarbegrepp stadgar en grund för analysen av plattformsarbetstagarpresumtionens materiella konsekvenser. Bedömningen avgörs från fall till fall utifrån de omständigheter som jag angett i föregående kapitel. Det finns förnuvarande inget prejudikat i Sverige som undersöker gigarbetares rättsliga ställning i relation till arbetstagarbegreppet. Flertalet jurister aktiva i ämnet, till exempel Westregård, anser det dock troligt att ett sådant avgörande hade konstaterat en arbetstagarrelation, givet att plattformen tar en aktiv, kontrollerande, roll.⁵⁴

Vad som innebär kontroll är inte särskilt föreskrivet. Som exempel anför jag vad som i det engelska rättsfallet emot plattformsföretaget Uber ansågs påvisa att kontroll förelåg. Faktumen att företaget använde sig av att automatiskt fastlägga ersättningsnivån, enhälligt författa villkoren vilka förarna körde under, inskränka möjligheten att avstå från uppdrag, använda sig av bedömningssystem vilka påverkade förarnas framtida arbete och inskränka kontakten mellan tjänsteutförare och tjänsteköpare till minimal kontakt för att kunna utföra ett uppdrag ansågs innebära att företaget utövade kontroll över utförarna.⁵⁵ Kontroll skulle även kunna påvisas genom att plattformsföretagen har utvecklat policys vilka styr vissa gigarbetares arbetsvillkor. Dokumenterade policys har varit att erbjuda tuggummi till de som åker via Uber, att hälsa på kunder med en ”fist bump” eller att utförare i digitalt crowdwork är tvungna att acceptera att de inte får använda sig av automatiska metoder för att avsluta uppdraget.⁵⁶ Även den detaljerade informationen om utförarna i form av plats tjänster kan anses vara en typ av kontroll.⁵⁷

Algoritmiskt ledarskap är utmärkande för plattformsföretag och kan i vissa anseenden utgöra en kontrollmekanism. Det finns begränsad forskning och kunskap kring hur algoritmiskt ledarskap utövas och vilken typ av kontroll det innebär.⁵⁸ Vissa plattformsföretag använder sig av bedömningssystem från kunder, vilka företaget använder för att genom algoritmer leda arbetet. Det kan innebära att utförare med lägre betyg blir borttagna från plattformen eller

⁵⁴ Westregård (2020) s. 82.

⁵⁵ Se UKSC 5, Uber BV m.fl. mot Aslam m.fl.

⁵⁶ Prassl (2018) s. 56.

⁵⁷ Ibid. s. 55.

⁵⁸ Gerber och Krzywdzinski (2019) s. 125.

kraftigt begränsas i sin möjlighet att ta uppdrag.⁵⁹ Algoritmiskt ledarskap kan även innebära att utförarna ifrågasätts när de försöker stänga ner applikationen när det finns uppdrag.⁶⁰ Det algoritmiska ledarskapet innebär i många fall en kontrollmekanism med både straff och belöning för plattformsarbetare beroende av bedömningar från kunder.⁶¹ Arbetssättet kan styrka att ett arbetstagarförhållande existerar, men det finns inget avgörande i Sverige vilket konstaterar detta.

Det svenska arbetstagarbegreppet tolkas utifrån avtal och omständigheter rörande anställningen. De omständigheter vilka kan tala för att gigarbetare inkluderas i begreppet är kontrollmekanismer från plattformen och eventuella, individuella, sociala och ekonomiska omständigheter och att de i vissa fall inte tillåts anställa andra för att utföra deras uppdrag. Det finns även en möjlighet att arbeta i sådan utsträckning att det faktiskt anses föreligga arbetsplikt.⁶² De omständigheter vilka talar mot att gigarbetare inkluderas i begreppet är att de generellt inte har arbetsplikt, att de i många fall arbetar med egna redskap, att de kan arbeta i konkurrerande verksamheter och de typiskt sätt inte iakttar bestämd arbetstid eller arbetsplats. Kammarätten i Göteborg har i två avgöranden bedömt att två skilda plattformsföretag (TaskRunner och TipTapp) ej visats vara arbetsgivare och därför inte ansetts bära ansvar över arbetsmiljön.⁶³ Båda avgöranden anser att flexibiliteten rörande utförarnas arbetsvillkor och bristen på kontroll utförd av plattformen innebär att de ej kan anses vara arbetsgivare. Avgörandena kommer från underrätter och deras rättskällevärde är därför begränsat.

Genom ett förhandsavgörande gällande plattformsföretaget 'Yodel' konstaterade EUD att det finns omständigheter som talar mot att någon som i tjänsteavtal anges vara självständig företagare kvalificeras som arbetstagarare. I fallet begärde England ett förhandsavgörande från EU-domstolen och frågade efter en definition av arbetstagarbegreppet och därigenom tillämpningsområdet av arbetstidsdirektivet (2003/88). De fyra omständigheterna som talar mot att en egenanställd kvalificeras som arbetstagarare⁶⁴ anser jag sammanfalla väl med vad som typiskt är arbetsvillkoren för en gigarbetare⁶⁵. Framför allt cirkulerar omständigheterna

⁵⁹ Prassl (2018) s. 61.

⁶⁰ Ibid. s. 56.

⁶¹ Prassl (2018) s. 55 ff.

⁶² Se ovan om AD 2005 nr. 16.

⁶³ Kammarätten mål nr. 4120–21; Kammarätten mål nr. 6394–21.

⁶⁴ Se ovan i 2.2 Arbetstagarbegreppet i EU, sista stycket.

⁶⁵ Se ovan i 1.5 Terminologi.

kring *flexibilitet* för tjänsteutföraren. Rättsfallet försvårar för nationella domstolar att bedöma att gigarbetare faller inom arbetstagarbegreppet.

Det föreligger inte starkt stöd för att gigarbete innefattas i nuvarande arbetstagarbegrepp. Det finns inget svenskt prejudikat vilken konstaterar ett arbetstagarförhållande. Däremot finns det fall där underrätter avgjort frågan om arbetsgivaransvar och bedömt att ett arbetstagar- och arbetsgivarförhållande inte existerat.⁶⁶ Enligt min analys kan gigarbetare inte anses ha stor möjlighet att inkluderas i arbetstagarbegreppet.

3.2 Konkurrensregler och kollektivisering av egenanställda

Konkurrensrätten anses av Loi vara ett av de största hindren till förhandlingsrätt för gigarbetare.⁶⁷ Konkurrenslagen i Sverige har till syfte att undanröja hinder för en effektiv konkurrens genom att, bland andra åtgärder, motverka avtal, överenskommelser eller samordningar mellan företag.⁶⁸ Av 1 kap. 2 § konkurrenslagen stadgas att lagen inte tillämpas på överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare, det så kallade ”arbetsmarknadsundantaget”. Enligt förarbetena till 1982 års konkurrenslag ska tillämpningen ansluta till arbetsrättens begrepp och därtill lagen om medbestämmande i arbetslivets (MBL) tillämpningsområde.⁶⁹

MBL:s tillämpningsområde inkluderar, förutom arbetstagare, även ”*jämställda uppdragstagare*”. Att definieras som jämställd uppdragstagare innebär att MBL:s regler om bland annat föreningsrätt, förhandlingsrätt, rätt till information, rätt att ingå kollektivavtal och skyldighet till fredsplikt är tillämpliga. En jämställd uppdragstagare definieras som den som utför arbete åt annan utan att vara anställd hos denne men med en ställning av väsentligen samma slag som en anställd.⁷⁰ Prövningen utgår från en helhetsbedömning.⁷¹

Bensinstationsföreståndare används som exemplifiering av jämställda uppdragstagare eftersom de driver rörelse i egen regi och inte under ett anställningsförhållande, men är starkt beroende av oljeleverantören.⁷² I motiven till MBL angavs även symaskinsrepresentanter och

⁶⁶ Se kammarrätten mål nr. 4120–21; Kammarrätten mål nr. 6394–21.

⁶⁷ Loi (2022) s. 29.

⁶⁸ Se Prop. 2007/08:135 s. 67.

⁶⁹ Se prop. 1981/82:165 s. 194 ff.

⁷⁰ MBL 1 § 2 st.

⁷¹ Se till exempel AD 1994 nr. 130.

⁷² Bergqvist, Lunning och Toijer s. 45.

skogskörare med egna fordon som jämställda uppdragstagare.⁷³ I avgörandet AD 1985 nr. 57 kommenterade arbetsdomstolen att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet kommit att bli mycket vidsträckt och domstolen ifrågasatte om det fanns något utrymme att tillämpa bestämmelsen om jämställda uppdragstagare överhuvudtaget.⁷⁴ Avgörandet har dock kritiserats och ansetts ha svagt rättskällevärde då den strider mot både lagtext och saknar förklaring på varför jämställda uppdragstagare ska tolkas statistiskt medan arbetstagarbegreppet tolkas föränderligt.⁷⁵

Gigarbetare faller inom MBL:s tillämpningsområde, och därmed utom konkurrenslagens, i den mån de anses vara jämställda uppdragstagare. Genom praxis har konstaterats att franchisetagare, beroende på omständigheter, kan anses vara jämställda uppdragstagare.⁷⁶ Vilka omständigheter som påvisar att en uppdragstagare är ”jämställd” är inte självklart. 1945 års lagändringar av MBL föranleddes av en utredning av Socialstyrelsen som listade bland annat viss typ av handelsagenter, försäljningsagenter och utkörare med egen häst/bil, som exempel på jämställda uppdragstagare, men då kallat, beroende uppdragstagare.⁷⁷ Socialstyrelsen ansåg att gränstragningen mellan beroende och oberoende uppdragstagare, nu jämställda uppdragstagare och uppdragstagare, skulle dras genom en skälighetsbedömning av samtliga omständigheter.⁷⁸ Utgångspunkten skulle enligt utredningen vara arten och graden av beroende som uppdragstagaren står inför gentemot sin huvudman.⁷⁹ I de fall handlingsfriheten är begränsad på grund av avtalets beskaffenhet gällande exempelvis kontroll och skötsel talar det för en beroendeställning. Däremot ansåg utredningen inte att det skulle tillmätas betydelse om uppdragstagarens frihet begränsas gällande prissättning och dylikt. Uppdragstagarens ekonomiska och sociala ställning har viss vikt. Även omständigheten att uppdragstagarna själva betraktar sig likställda med arbetstagare och visat detta genom att ansluta sig fackligt talar för ett beroendeskap.⁸⁰ Dessa uttalanden godtogs under det fortsatta lagstiftningsarbetet.⁸¹

⁷³ Se SOU 1975:1 s. 726-727.

⁷⁴ AD 1985 nr. 57 s. 345.

⁷⁵ Se Sigeman (1987); SOU 1994:141 s. 81.

⁷⁶ Jmf. AD 1994 nr. 130.

⁷⁷ SOU 1975:1 s. 700.

⁷⁸ Ibid. s. 701.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Se prop. 1945:88 s. 50 ff; jfr. SOU 1961:57 s. 191.

Gigarbetare kan anses stå inför viss typ av beroende gentemot plattformsföretagen. Detta exempelvis genom att plattformsföretagen har möjlighet att avsluta utförarnas tillgänglighet till att tacka ja till uppdrag och viss typ av gigarbete begränsas genom policydokument kring deras bemötande med kunder eller utförande av uppdrag.⁸² Vid crowd-work är arbetet i regel mer flexibelt. Att gigarbetare i Europa i olika mån startat rättsliga processer för att få inkluderas i legala definitioner och har visat fackligt intresse talar för att de betraktar sig likställda med arbetstagare.⁸³ Frågan om gigarbetare kan anses vara jämställda uppdragstagare består av individuella bedömningar vilka kan skilja sig åt. Jag anser att det inte går att utesluta att gigarbetare, vilka utför uppdrag under de arbetsvillkor och ledning jag definierat ovan, är att anses stå i tillräcklig form av beroendeskap och kontroll för att anses vara jämställda uppdragstagare.

Den EU-rättsliga konkurrensrätten behandlas i avdelning VII kap. 1 FEUF. I art. 101 FEUF stadgas att alla avtal mellan företag gällande exempelvis inköps- eller försäljningspriser eller andra affärsvillkor är förbjudna. Det materiella tillämpningsområdet av art. 101.1 FEUF var frågan i förhandsavgörandet *FNV Kunsten*. Den fackliga sammanslutningen FNV Kunsten begärde tillsammans med den nederländska staten ett förhandsavgörande.

Förhandsavgörandet skulle fastställa huruvida den nederländska konkurrensmyndigheten hade rättslig grund för att ha uttalat att ett kollektivavtal om lägsta ersättningsnivåer för egenföretagare inte är undantagen från tillämpningsområdet. I förhandsavgörandet bedömer EU-domstolen att kollektivavtal om lägsta ersättningsnivåer för egenföretagare ej faller utanför konkurrensreglernas tillämpningsområde eftersom egenföretagare, trots att de utför liknande arbete som arbetstagare, anses vara företag.⁸⁴ Endast i det fall det är fråga om ”*falska egenföretagare*” kan avtalet falla utanför tillämpningsområdet för konkurrensreglerna.⁸⁵ Falska egenföretagare definieras i avgörandet som ” [...] tjänsteleverantörer som befinner sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagare befinner sig i ”.⁸⁶

Det finns därmed två centrala begrepp vid gränsdragningen mellan konkurrensrätt och egenföretagares rätt att ingå i kollektivavtal. Begreppen används omväxlande eftersom

⁸² Se ovan i kap. 3.1.

⁸³ GigWatch (2021) s. 50 ff.; UKSC 5, Uber BV m.fl. mot Aslam m.fl.

⁸⁴ C-413/13, FNV Kunsten-fallet, p. 27.

⁸⁵ Ibid. p. 31.

⁸⁶ Ibid. p. 31.

effekten av dem är densamma.⁸⁷ En viktig skillnad är att jämställda uppdragstagare är att anse ha karaktärsdrag som pekar mot både arbetstagare och uppdragstagare och problematiken däremellan är att fastställa en legal status, medan falska egenföretagare i enkelhet ger uttryck för en gömd arbetstagarrelation.⁸⁸ Det svenska begreppet verkar vara vidare än det stadgat av EU-domstolen.⁸⁹

Svårigheterna att tolka art. 101.1 FEUF tillämpningsområde och problematiken det kan innebära för vissa egenanställda, särskilt gigarbetare, har konsekvensbedömningen ”*Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of EU competition rules*” försökt åtgärda.⁹⁰ Dokumentet är enbart till för att tillgodose läsaren med information och innebär inget löfte om rättens utformning.⁹¹ Kommissionen konstaterar att det föreligger fyra alternativ för definitionen av egenanställda vars avtal inte strider mot konkurrensrätten. Alternativen innebär olika vida eller smala definitioner. *Solo self-employed*, egenanställda vilka inte anställer andra, och vilka arbetar genom digitala plattformar anses i alla definitionerna inkluderas i avtal som inte strider mot konkurrensrätten, men i olika utsträckning, med olika undantag och under olika förutsättningar. Jag anser att en vilja från kommissionen att inkludera gigarbetare därmed kan utläsas.⁹² Förhandlingsrätten för egenanställda har dessutom erkänts av europeiska kommittén för sociala rättigheter genom art. 6.2 och 6.4 i europeiska sociala stadgan, på grund av utsattheten och behovet av att balansera makten i ett arbetsförhållande.⁹³

Gigarbetares rätt att ingå i kollektivavtal är därför begränsad i den mån de kan inkluderas i både begreppet jämställda uppdragstagare och falska egenföretagare. Begreppet falska egenföretagare ställer ett krav på ett *undagömt* arbetstagarförhållande och därmed möjligen ett hårdare krav på formen av kontroll som ska föreligga. Begreppet är dock inte självklart i sin utformning och det blir en bedömningsfråga i enskilda fall. Inom EU kan utläsas ett intresse för att gigarbetare ska inkluderas i begreppet och jag anser därför att rätten för gigarbetare att ingå kollektivavtal inte kan uteslutas.

⁸⁷ Thörnqvist (2011) s. 109.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Westregård (2021) s. 260.

⁹⁰ Inception Impact Assessment , ‘Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of EU competition rules’.

⁹¹ Ibid.

⁹² Ibid.

⁹³ Se European Committee of Social Rights, Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v Ireland.

Gigarbetare har därmed en viss rätt att ingå kollektivavtal. Kollektivavtal ingås i relationen mellan arbetstagare, eller jämställda uppdragare, och arbetsgivare. Genom förhandlingar, kompromisser och möjligheter till stridsåtgärder ska parterna komma överens och därefter forma kollektivavtal. Den svenska modellens tillämpningsbarhet i gigekonomin påverkas av de omständigheter som är typiska rörande gigarbetets format.

Ett grundläggande krav på ett kollektivavtal är att det ingås mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation.⁹⁴ Faktumet att plattformsföretagen inte anser sig vara arbetsgivare⁹⁵, och argumenterar för att gigarbetare inte är arbetstagare, innebär att det är mycket svårt att ingå i ett kollektivavtal.⁹⁶ Arbetsgivarbegreppet definieras negativt genom maktutövande över utförare som är arbetstagare⁹⁷ och är därför beroende av en relation till en arbetstagare. Trepartsrelationen i gigekonomin försvårar bedömningen eftersom kunden som betalar för tjänsten är uppdragsgivare men inte nödvändigtvis utövar kontroll över arbetet och gigarbetaren finner sig i subordination gentemot en digital marknad vilken enbart ska agera i egenskap av digital mellanhand.

Att arbetstagarna i många fall hanteras som egenanställda gör dem svåra att organisera. De arbetar oftast solitärt och i konkurrens med varandra om arbetstillfällen. Plattformarbete kännetecknas av bristen på gemensam arbetsplats.⁹⁸ Många gigarbetare är migranter med svag anknytning till den svenska arbetsmarknaden.⁹⁹ Gigarbetare har även svårare att genomföra stridsåtgärder med resultat eftersom plattformsföretag *överanställer*, har fler tjänsteutförare än uppdrag, för att kunna tillgodose ständig tillgänglighet av sina tjänster.¹⁰⁰ Det finns dessutom fall där plattformarna i sina användarvillkor kräver att gigarbetarna försvarar företaget från missidentifiering som arbetsgivare.¹⁰¹

Utrymmet för gigarbetare att inom den svenska modellen få tillgång till arbetsskydd är därmed inte en metod utan hinder. På grund av juridiskt svåra begrepp vilka medför individuella helhetsbedömningar med oklar utgångspunkt är tillgången till rätten att ingå

⁹⁴ 23 § MBL.

⁹⁵ Se tydligt i Arbetsmiljöverkets rapport, A2018/01348/ARM s. 13.

⁹⁶ Westregård (2020) s. 75.

⁹⁷ Selberg (2017) s. 45 och prop. 1974:148 s. 95.

⁹⁸ Plattformdirektivet s. 32 p.45.

⁹⁹ Se Thörnquist (2015).

¹⁰⁰ Thörnquist (2011) s. 123; GigWatch (2021) s. 51.

¹⁰¹ Se exempelvis TaskRabbit, Terms of Service.

kollektivavtal inte självklar. I de fall en rätt att ingå kollektivavtal stadgas medför praktiska omständigheter rörande gigarbetare svårigheter att organisera dem. På grund av att plattformsföretagen även tar en aktivt frånvarande roll blir själva förhandlingen och ingåendet av ett kollektivavtal svårt att uppnå.

4. Plattformsdirektivet art. 4

4.1 Arbetstagarpresumtionen och dess nationella betydelse

Art. 4 i plattformsdirektivet ger uttryck för en arbetstagarpresumtion vilken blir tillämplig om arbetsplattformen utövar kontroll över personen som utför plattformsarbete. Kontroll definieras i art. 4.2 genom fem rekvisit, där minst två måste uppfyllas för att kontroll ska anses föreligga. Rekvisiten är följande:

- ''(a) I praktiken fastställa eller sätta övre gränser för ersättningsnivån.*
- (b) Ålägga den person som utför plattformsarbete att följa särskilda bindande regler om utseende, uppförande gentemot tjänstemottagaren eller arbetets utförande.*
- (c) Övervaka arbetets utförande eller kontrollera kvaliteten på resultaten av arbetet, även på elektronisk väg.*
- (d) I praktiken begränsa friheten, inbegripet genom sanktioner, att organisera arbetet, särskilt friheten att välja arbetstid eller frånvarotid, acceptera eller inte acceptera uppgifter eller anlita underleverantörer eller ersättare.*
- (e) I praktiken begränsa möjligheten att bygga upp en kundkrets eller utföra arbete för tredje man. ''¹⁰²*

Om någon av parterna yrkar på att plattformsarbetstagaren blivit felaktigt klassificerad kan omprövning ske i enlighet med art. 5. Genom arbetstagarpresumtionen beräknas att mellan 1.72 miljoner och 4.1 miljoner människor kommer omklassificeras till arbetstagare.¹⁰³ Det definierade arbetstagarbegreppet ska gälla i alla rättsliga och administrativa förfaranden, även de som inleds av nationella myndigheter.¹⁰⁴ Genom ett korrekt fastställande ska plattformsarbetstagare åtnjuta rättigheter gällande arbetsmiljö, anställningsskydd, tillgång till utbildning och tillgång till socialt skydd i enlighet med nationella bestämmelser.¹⁰⁵

Direktivet är ett minimidirektiv som ska genomföras gradvis, med beaktande av de villkor och tekniska regler som gäller i var och en av medlemsstaterna.¹⁰⁶ Relationen mellan lagstiftning

¹⁰² COM(2021)762.

¹⁰³ Ibid. s. 13.

¹⁰⁴ Ibid. s. 4.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Ibid. s. 8.

och kollektivavtal har beskrivits av Otto Kahn-Freund som att lagstiftning antingen är hjälpande, genom att fastställa regelverk för förhandling, eller reglerande, genom att exempelvis fastställa minimilöner. Hjälpande lagstiftning till den kollektiva organiseringens fördel har successivt tappat fotfäste inom EU-rätten.¹⁰⁷ Plattformdirektivet anser jag vara mer reglerande än hjälpande, då det inte anspelar på plattformsarbetstagares rätt till organisering utan dess rätt att innefattas i nationellt reglerande lagstiftning.

Från svenska remissinstanser uttrycks tveksamhet gentemot plattformdirektivet.

Arbetsgivarverket anför i sitt remissvar att förslaget om en plattformsarbetstagarpresumtion strider mot subsidiaritetsprincipen. De anför att skiftet i bevisbördan, från att tillhöra den som hävdar ett anställningsförhållande till att tillhöra plattformen som hävdar motsatsen, är en icke-godtagbar rubbning av balansen på den svenska arbetsmarknaden och en modell som kommer ändra svensk arbetsrätt i grunden.¹⁰⁸ Landorganisationen (LO) ställer sig kritiska till att överlåta rätten att definiera arbetstagarbegreppet till EU och anser att presumtionen innebär en avvikelse från den svenska arbetsrättsliga systematiken i och med att den innebär en särreglering för plattformsföretag, vars konsekvenser måste analyseras vidare.¹⁰⁹

EU-rättens lagstiftningsbefogenhet styrs av fem viktiga principer. En av dessa är subsidiaritetsprincipen uttryckt i art. 5.3 Fördraget om Europeiska unionen (FEU). I de områden där EU inte har exklusiv befogenhet ska de vidta åtgärder endast om målet med åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna. EU-kommissionen anser att plattformarnas gränsöverskridande natur och det faktum att mycket plattformsarbete är internetbaserat, och därmed har global prägel, gör EU-lagstiftning till den mest tillfredsställande metoden för att undvika fragmentering.¹¹⁰ Huruvida plattformsarbete har en gränsöverskridande karaktär är dock omtvistat inom Sveriges gränser.¹¹¹ Sveriges regering och arbetsmarknadsutskottet har framfört att förslaget om en arbetstagarpresumtion strider mot subsidiaritetsprincipen och de båda anser att kommissionen på ett icke-tillfredsställande sätt har visat att förslagets syfte bättre uppnås på EU-nivå.¹¹²

¹⁰⁷ Loi (2022) s. 27–30.

¹⁰⁸ Arbetsgivarverket, Remiss av Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(2021) 762.

¹⁰⁹ Landsorganisationen (LO) i Sverige, Remiss angående Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar COM(2021) 762.

¹¹⁰ Se C(2021) 1127 final s. 6.

¹¹¹ Se Selberg (2022).

¹¹² Bet. 2021/22:AU16.

Plattformsdirektivet kommer givet sin nuvarande utformning att påverka och förändra den svenska modellens fastställande av sysselsättning, den kommer att lagfästa rekvisit för en ny specifik form av arbetstagare och innebär ett steg mot en legislativ arbetsrätt. Flertalet remissinstanser och svenska politiska organ är dock kritiska till om EU innehar rätten att lagstifta på detta område.

4.2 Konsekvenser på svenska skyddslagars tillämpningsområde

4.2.1 Lagen om anställningsskydd

Enligt 1 § i lagen om anställningsskydd (LAS) är lagen tillämplig för arbetstagare i allmän och enskild tjänst. En presumtion i enlighet med art. 4 i plattformsdirektivet kommer medföra att LAS som utgångspunkt blir tillämplig även på plattformsarbetstagare.

LAS innehåller regler kring ingåendet av ett anställningsavtal. Enligt 4 § LAS finns en presumtion om att anställningsavtal som huvudregel ska anses gälla tills vidare, tidsbegränsade avtal får träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§ LAS. Enligt 5 § 1 p. får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för särskild visstidsanställning. Det krävs ingen objektiv grund till att särskild visstidsanställning erbjuds.¹¹³ En intermittent anställning är en form av särskild visstidsanställning vilken kännetecknas av att arbetstagaren arbetar en begränsad mängd på kallelse av arbetsgivaren och varje arbetstillfälle innebär en ny anställning.¹¹⁴ Gigarbete kommer på grund av sin arbetsform troligtvis hanteras som intermittenta anställningar eftersom intermittenta anställningar utmärks, likt gigarbete, av möjligheten att tacka nej till uppdrag, bristen på personlig arbetsplikt, och består av kortvariga uppdrag.¹¹⁵ Det ankommer arbetsgivaren att göra det tydligt vid avtalets ingående att det gäller en intermittent anställning.¹¹⁶

Plattformsarbetstagare kommer få möjligheten att bli *inlasade* i enlighet med 5 a § LAS, när en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning. Omvandlingsregeln blir aktuell när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än 12 månader under en fem års period, eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning och

¹¹³ Prop. 2006/07:111 s. 28.

¹¹⁴ AD 2008 nr. 81.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Ibid.

anställningarna följt på varandra. En anställning anses ha följt på en annan om den tillträds inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. 3 § LAS har särskilda regler för beräkning av anställningstiden i bland annat 5 a § LAS. Enligt denna ska en arbetstagare vilken haft tre eller fler särskilda visstidsanställningar hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad även räkna tiden mellan anställningarna.¹¹⁷ Plattformarbetstagare kommer därför ha en möjlighet att bli inlasade samt en möjlighet att räkna tiden mellan arbetspassen.

Även avslutande av en anställning regleras i LAS, men det är enbart tillsvidareanställningar vilka kan sägas upp då visstidskontrakt upphör när avtalet upphör.¹¹⁸ Det finns därmed inte skydd för intermittert anställda i de fall deras möjlighet att tacka ja till uppdrag begränsas, till exempel när en person blir avaktiverad från plattformen på grund av bristande betyg eller efterlevnad av plattformens policy.¹¹⁹ Det finns däremot viss rätt till företrädesrätt vid återanställning.¹²⁰

4.2.2 Lagen om medbestämmande i arbetslivet

Enligt 1 § i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) är lagen tillämplig på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Inom arbetstagarbegreppet enligt MBL innefattas även jämställda uppdragstagare. Se ovan i kap. 3.2 för en diskussion om huruvida plattformarbetstagare ingår i begreppet jämställda uppdragstagare. I föregående analys kommer jag fram till att det inte kan uteslutas att gigarbetare i vissa fall innefattas i MBL:s tillämpningsområde, men att detta är beroende av individuella helhetsbedömningar med relativt oklara bedömningsmodeller. Med presumptionen som följer av art. 4 i plattformsdirektivet kommer plattformarbetstagare per automatik anses innefattas i tillämpningsområdet och det grundläggande skydd för förenings- och förhandlingsrätt, samt skyldigheten till fredsplikt, vilken MBL föreskriver kommer därför att gälla även plattformarbetstagare.

4.2.3 Arbetsmiljölagen

Enligt 1 kap. 2 § i arbetsmiljölagen (AML) är lagen tillämplig i varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. I 1 kap. 2 § st. 3 AML kan utläsas vissa

¹¹⁷ Läs gärna vidare i prop. 2021/22:176 s. 141 ff.

¹¹⁸ Se LAS 4 § 2 st.

¹¹⁹ Prassl (2018) s. 8.

¹²⁰ Se LAS 25 §.

skyldigheter som gäller förhållandet för andra än arbetsgivare och arbetstagare. 3 kap. 6–13 §§ innehåller inte begreppen arbetstagare respektive arbetsgivare och är därmed tillämplig även i andra fall. Dessa behandlar dock främst byggnadsentreprenad och är inte generellt tillämpningsbara i gigarbete. 5 kap. behandlar anställning av eller utförande av arbete av minderåriga. I den mån uppdragstagare inom gigekonomin är ett kalenderår yngre än sexton år eller ej fullgjort sin skolplikt är reglerna tillämpningsbara.

Genom arbetstagarpresumtionen kommer lagen tillämpas för plattformsarbetstagare. Arbetsgivaransvaret åläggs de som typiskt sett, med hänsyn till organisatoriska och ekonomiska förutsättningar, har möjlighet att infria ansvaret.¹²¹ Härfter listas exempel genom vilka ansvaret för plattformsföretag kommer införlivas. Enligt 2 kap. 7 § är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla personlig skyddsutrustning i de fall betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall inte nås på annat sätt. Detta kommer leda till att exempelvis cykelbud vilka transporterar varor i områden med svår terräng eller genom hårt trafikerade gator enligt lag ska bli tillhandahållna personlig skyddsutrustning. Enligt 3 kap. 2 § 2 st. är arbetsgivare skyldiga att beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam. Eftersom gigarbete kännetecknas av ensamt utförande i heterogena arbetsmiljöer blir skyldigheterna mycket långtgående. Att exempelvis tillgodose gigarbetare vilka städar i privata hushåll, utför digitalt arbete hemifrån eller bär upp soffor i trapphus med en trygg och säker arbetsmiljö är ett mångfacetterat och svårtillgängligt ansvar.¹²² Även krav på skyddsombud kommer bli aktuellt för flertalet plattformsföretag enligt 6 kap. 2 §.

¹²¹ Prop. 1976/77:149 s. 38 och 194–196.

¹²² Läs gärna vidare i Arbetsmiljöverket, A2018/01348/ARM, s. 13.

5. Slutsatser och avslutande reflektioner

I denna uppsats har jag undersökt gigarbetares nuvarande skydd enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet och möjligheten för gigarbetare att ingå kollektivavtal. Då gigarbetares typiska arbetsform kännetecknas av flexibilitet, vilket inte är typisk för den traditionella arbetstagaren, föreligger det inte ett starkt stöd för att gigarbetare kan innefattas i det rådande arbetstagarbegreppet. Gigarbetare hanteras i stället som egenanställda. Egenanställdas rätt att ingå kollektivavtal begränsas av konkurrenslagens tillämpningsområde. Jag konstaterar att de begrepp som utgör en gränsdragning mellan rätten att ingå kollektivavtal och tillämpningsområdet för konkurrenslagar är oklara i sin utformning och betydelse. Det föreligger svårigheter och hinder på vägen för att gigarbetare ska innefattas i dessa begrepp men det går inte att utesluta att gigarbetare har rätt till att ingå kollektivavtal. De traditionella verktygen för organisering och kollektivisering är dock svåra att bruka med resultat på grund av de praktiska omständigheter som följer av gigarbete.

Gigekonomin har i och med det föreslagna plattformsdirektivet påbörjat en judiciell process i vilken unionsgemensamma definitioner av plattformsarbetstagarbegreppet stiftas. Anledningen till direktivet är en önskan att fastställa rätt sysselsättningsstatus för personer som arbetar via plattformar, säkerställa rättvisa och insyn i algoritmisk ledning av plattformsarbete och öka insynen i plattformsarbetets utveckling.¹²³ Direktivet kommer som ett av många förslag i resan att införliva den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Det finns dock en tveksamhet inför direktivets förslag och dess uppfyllande av subsidiaritetsprincipen av sveriges beslutande politiska organ och remissinstanser.

Jag har i uppsatsen undersökt materiella konsekvenser av plattformsdirektivets arbetstagarpresumtion. Arbetsrättsliga skyddslagar kommer bli tillämpliga i en ny arbetsmiljö och arbetsform och därmed utökas ansvaret plattformarna har. Genom lagen om anställningsskydd kommer regeln om övergång från en särskild visstidsanställning till tillsvidareanställning bli tillämpningsbar, lagen om medbestämmande i arbetslivet kommer bli tillämplig och innebära starkare skydd för rätten att ingå kollektivavtal och lagen om arbetsmiljöskydd kommer ge ett långt utökat arbetsmiljöansvar för plattformsföretagen. I rollen som arbetsgivare ingår långtgående ansvar och skyldigheter som plattformarna inte i närheten utövar nu.

¹²³ Se COM(2021)762 s. 3.

Direktivets arbetstagarpresumtion kommer leda till långtgående konsekvenser för arbetskyddet för gigarbete och detta kommer innebära ökade kostnader för företagen som tillhandahåller plattformen. Genom det ökade ansvaret uppkommer även frågeställningar kring plattformsföretagens faktiska möjlighet att till exempel förbättra arbetsmiljön för den heterogena arbetsgruppen vilken plattformsarbetare är. Framtiden för gigeconomien och företag aktiva därinom ser ut att på grund av det utökade och svårtillgängliga ansvaret möta flertalet ekonomiska motgångar på grund av ökade kostnader i rollen som arbetsgivare. I många fall har nämligen undvikandet av traditionella system, och däribland särskilt arbetsgivaravgifter och skatter, varit en central del av etableringen av affärsmodellen från första början.¹²⁴

¹²⁴ Stanford och Stewart.

Källförteckning

Källor

Offentligt tryck

Sverige

Utredningsbetänkanden

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

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar – Bakgrundsmaterial utarbetat av sekretariatet vid 1992 års arbetsrättskommitté.

SOU 2017:26 Delningsekonomi på användarnas villkor.

SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt.

Propositioner

Prop. 1945:88 med förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt, m. m.

Prop. 1974:148 med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.

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

Prop. 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

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

Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Utskottsbetänkanden

Bet. 2021/22:AU16 Subsidiaritetstest av direktivförslaget om bättre arbetsvillkor för plattformarbete.

Europeiska unionen

Europeiska Kommissionen

COM(2016) 365, *Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén samt Regionkommittén*, 2016/06/02.

COM (2017) 797 final, *Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen*. 2017/12/21.

C(2021) 1127 final, Kommissionen, *First Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work*, 2021/02/24.

COM(2021) 762, *Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*, 2021/12/09.

Inception Impact Assessment, 'Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of EU competition rules', Ares (2021) 102652, COMP A4.

Europeiska kommittén för sociala rättigheter

European Committee of Social Rights, Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v Ireland (8 August 2016) C 123/2016, Case No 1, 100.

Praxis

Sverige

Högsta domstolen

NJA 1949 s. 768.

NJA 1953 s. 138.

NJA 1971 s. 69.

NJA 1996 s. 311.

Arbetsdomstolen

AD 1958 nr. 17.

AD 1985 nr. 57.

AD 1987 nr. 57.

AD 1994 nr. 130.

AD 1995 nr. 26.

AD 2005 nr. 16.

AD 2008 nr. 81.

AD 2013 nr 32.

Kammarrätten i Göteborg

Kammarrätten mål nr. 4120–21, 19 november 2021.

Kammarrätten mål nr. 6394–21, 9 december 2021.

EU

EU-domstolen

C-75/63, M.K.H. Hoekstra mot Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses, 19 mars 1964.

C-53/81, D.M. Levin mot Staatssecretaris van Justitie, 23 mars 1982.

C-107/94, P.H. Asscher mot Staatssecretaris van Financiën, 27 juni 1996.

C-256/01, Debra Allonby mot Accrington & Rossendale College m.fl., 13 januari 2004.

C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden, 4 januari 2014.

C-692/19, B mot Yodel Delivery Network Ltd., 17 december 2019.

Övrigt

Supreme Court England

UKSC 5, Uber BV m.fl. mot Aslam m.fl., 19 February 2021.

Övrigt

Arbetsgivarverket (14/01/22), *Remiss av Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar*, COM(2021)762. Dnr. 2021/0827.

Tillgängligt på [nätet](#). (besökt 29/11/22).

Arbetsmiljöverket (16/02/22), *Åtterrapporing - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. A2018/01348/ARM. Tillgänglig på [nätet](#). (besökt 13/12/22).

Landsorganisationen i Sverige (10/01/22), *Remiss angående Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar* COM(2021) 762.

Dnr. 20210449. Tillgängligt på [nätet](#). (besökt 29/11/22).

Visser, Jesse (2016), ICTWSS Database. Version 5.1. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. Finns på [nätet](#). (besökt 14/12/22).

TaskRabbit, Terms of Service. Finns på [nätet](#). (besökt 29/11/22).

Litteratur

Acquier, Aurélien (2019), 'Uberization Meets Organizational Theory: Platform Capitalism and the Rebirth of the Putting-Out System'. I Davidson, M. Nestor och Michèle Finck och John J Infranca (red.), *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*. Cambridge University Press.

Adlercreutz, Axel (1964), *Arbetstagarbegreppet*. P.A Norstedt & Sönders förlag.

Anxo, Dominique och Ericson, Thomas (2019), 'Bogus self-employment in Sweden'. I Conen, Wieteke och Schippers, Joop (red.), *Self-Employment as Precarious Work – A European Perspective*. Edward Elgar Publishing Limited.

Bennaars, Hanneke (2019), 'Social protection for the self-employed: an EU legal perspective'. I Conen, Wieteke och Schippers, Joop (red.), *Self-Employment as Precarious Work – A European Perspective*. Edward Elgar Publishing Limited.

Bergqvist, Olof och Lunning, Lars och Toijer, Gudmund (1997), *Medbestämmandelagen: lagtext med kommentarer*. Andra upplagan, Publica.

Carby-Halland, Jo och Mella Méndez, Lourdes (2020) *Labour Law and the Gig Economy: Challenges Posed by the Digitalisation of Labour Processes*. Routledge.

Casale, Giuseppe och Perulli, Adalberto (2014), *Towards the Single Employment Contract: Comparative Reflections*. Hart Publishing, International Labour Office.

Conen, Wieteke och Schippers, Joop (2019), 'Self-employment: between freedom and insecurity'. I Conen, Wieteke och Schippers, Joop (red.), *Self-Employment as Precarious Work – A European Perspective*. Edward Elgar Publishing Limited.

De Stefano, Valerio (2015), *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*. Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602. Tillgänglig på [nätet](#). (Besökt 27/12/22)

Geissinger, Andrea och Lougui, Monia och Weidenstedt, Linda (2022), *Varför gigga som matkurir: Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete*. Ratio, rapport nr. 15.

GigWatch (2021), *Apparna och arbetet – om gigifieringen av arbetsmarknaden*. Nixon.

Graham, Mark och Woodcock, Jamie (2020), *The Gig Economy – A Critical Introduction*. Polity Press.

Galan, I. Jose och Zuñiga-Vicente, Angel Jose (2022), 'The Gig Economy: A Preliminary Proposal of Some Distinctive Forms'. I Gupta, Ashish och Narayanan Gopalakrishnan, Badri och Tewary, Tavishi (red.), *Sustainability in the Gig Economy Perspectives - Challenges and Opportunities in Industry 4.0*. Springer.

Gerber, Christine och Krzywdzinski, Martin (2019), 'Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork'. I Kovalainen, Anne och Vallas, P. Steve (red.), *Work and Labor in the Digital Age*. Volume 33, Emerald publishing.

Loi, Piera (2022), 'The Boundaries between Collective Agreements and Statutory Legislation in The Gig Economy'. I Boto Miranda María, José och Brameshuber, Elisabeth (red.), *Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models*. Hart Publishing.

Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod'. I Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. Upplaga 2:1, Författarna och studentlitteratur 2013, 2018.

Palm, Johanna (2018), *De oorganiserade - gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*. Landsorganisationen i Sverige.

Prassl, Jeremias (2018), *Humans as a Service, the Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.

Selberg, Niklas (2017), *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer, en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Lunds universitet.

Selberg, Niklas (2022), 'Gig-ekonomin: Bättre villkor för plattformarbete genom presumtion för anställningsförhållande?'. Publicerad artikel i *Realtid*, 16/05/22. Tillgänglig på [nätet](#). (Besökt 15/11/22)

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2019), 'Den polycentriska arbetsrätten: Arbetsmarknad och arbetsrätt på 2010-talet'. I Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (red.), *Lavalgenerationen – 2010-talets doktorsavhandlingar i arbetsrätt*. Författarna och Iustus Förlag AB, Uppsala.

Sigeman, Tore (1987) i *SvJT* 1987 s. 613. Tillgänglig på [nätet](#). (Besökt 1/12 2022).

Stanford, Jim och Steward, Andrew (2017), *Regulating work in the gig economy: What are the options?* *The Economic and Labour Relations Review* 2017, Vol. 28(3) 420–437.

The Guardian, 'The Guardian View on Corporate-Speak: Offboarding the Jargon.' Editorial [osignerad], 06/04/17.

Thörnquist, Annette (2015), 'False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market'. I *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 411-429.

Thörnquist, Annette (2011), 'False Self-employment: A Topical but Old Labour Market Problem'. I Engstrand, Åsa-Karin och Thörnquist, Annette (red.), *Precarious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*. Brussels: Peter Lang.

Westregård, Annamaria (2020), 'Who counts as an employer in Sweden?' I *Italian Labour Law e-Journal*, utgåva 1, Vol. 13.

Westregård, Annamaria (2021), 'Sweden'. I Heißl, Christina och Waas, Bernd (red.), *Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe: Approaches to Reconcile*

Competition Law and Labour Rights. Bulletin of comparative labour relations vol. 109,
Kluwer Law International B.V.