



EKONOMI-  
HÖGSKOLAN

Komplexa arbetsrelationer – kvalificering av arbetstagare gällande  
plattformarbete

Författare: Beatrice Florin & Enna Jamakosmanovic

Kandidatuppsats i arbetsrätt, HARH16

Termin: HT22

Handledare: Andrea Iossa

Ord: 10 573

# Innehållsförteckning

Innehållsförteckning .....	1
Sammanfattning .....	2
1. Inledning.....	3
1.1 Bakgrund .....	3
1.2 Syfte och frågeställning .....	3
1.3 Metod och material .....	4
1.4 Avgränsningar .....	5
1.5 Disposition.....	6
2. Plattformsarbete .....	6
2.1 Problematisering av plattformsarbete .....	6
2.2 Plattformsarbete; ett nytt sätt att organisera arbete .....	9
2.3 Litteraturgenomgång .....	11
3. Gällande rätt i EU.....	12
3.1 En översikt om arbetstagarbegreppet enligt fri rörlighet.....	12
3.2 Arbetstagarbegreppet enligt EU-domstolens praxis .....	14
3.3 EU-domstolens praxis om plattformsföretag.....	17
3.4 Kommissionens yttranden om bättre arbetsvillkor för plattformsarbetare.....	18
3.5 Direktivförslaget .....	19
4. Gällande rätt i Sverige.....	21
4.1 Översikt av arbetstagarbegreppet .....	21
4.2 Grundläggande förutsättningar .....	22
4.3 Bedömningsmetoden .....	24
4.3.1 Kriterier.....	25
4.3.2 Konceptualisering av essentiella kriterier .....	26
4.4 Remissvar för direktivförslaget .....	28
4.4.1 Artikel 3 .....	29
4.4.2 Artikel 4 och 5 .....	29
5. Analys.....	30
6. Slutsats .....	34
Abstract .....	35
Käll- litteraturförteckning .....	36
Rättsfallsförteckning .....	41

## Sammanfattning

Det ämne uppsatsen behandlar gäller arbetstagarbegreppet och plattformsarbete ur ett komparativt nationellt, svenskt arbetsrättsligt, och EU-arbetsrättsligt perspektiv. Digitaliseringen av arbete har lett till delningsekonomin framväxt, såväl har nya mer flexibla och diversifierade anställningsformer utvecklats. Anställningsformen plattformsarbete innehar en stor heterogen arbetskraft med många oklarheter kring dess rättsliga reglering. Det gäller arbete där tjänsteleverantörer via digitala plattformar blir kontaktade för att utföra tjänster. Uppsatsen avser därmed att utreda omfattningen för tillämpningen av skyddsnormer för plattformsarbetare enligt arbetstagarbegreppet för att få en bättre förståelse för vilket arbetsrättsligt skydd plattformsarbetare har rätt till, genom att granska bedömningsmetoden för en arbetstagarqualifikation.

Genom att först definiera det arbetsrättsliga skyddet för arbetstagare inom svensk nationell arbetsrätt och därefter inom EU-arbetsrätt, samt ett granskande av ett nytt direktivförslag, ger detta en insikt i det rådande skyddet såväl i samband med rättsharmonisering och direktivförslaget, den förväntade regleringen för plattformsarbete.

Sammanfattningsvis är det avgörande om plattformsarbetares kvalificering gentemot arbetstagarbegreppet samt medföljande arbetsrättsligt skydd. Detta avgörs beroende på en helhetsbedömning av objektiva kriterier med framförallt hänsynstagande till subordinationskriteriet. I förhållande till EU och det tänkta direktivförslaget går det att urskilja, överlappande kriterier med dem för arbetstagarbegreppet, en rättsharmonisering av en anställningspresumtion och därmed underlättande fastställelse av arbetstagarstatus i nationell rätt.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbetsrättens ursprungliga syfte var att kompensera sociala och ekonomiska ojämlikheter i anställningsförhållanden. Fastställandet av anställningsstatus har därför varit av stor betydelse för att därefter fastställa vilka rättigheter parterna har.<sup>1</sup> På så sätt omfattar arbetsrätten förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren,<sup>2</sup> där arbetstagaren anses vara den skyddsvärda parten. De senaste åren har en ny form av arbete utvecklats, plattformsarbete, exempelvis innefattande av arbete som varubud, städare eller taxichaufför.<sup>3</sup> Det har möjliggjort nya arbetstillfällen, en ny form av inkomstkälla samt en ökad flexibilitet i arbetet.<sup>4</sup> På så sätt har det civilrättsliga arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet påverkats, eftersom företag via plattformar möjliggör att transaktioner mellan den arbetspresterande parten och kunden kan ske utan arbetsgivarskyldigheter.<sup>5</sup> Oregelbundenheten och instabiliteten i avsaknaden av det traditionella anställningsförhållandet har lett till en osäkerhet gällande plattformarbetarnas rättsliga trygghet, vilket har medfört ett antal oklara rättsliga frågor.<sup>6</sup> Problemet med plattformsarbete är att den arbetspresterande parten ofta anges inkorrekt sysselsättningsstatus, det uppskattas vara närmare fem och en halv miljon människor, i EU, vilket leder till en ökad risk att drabbas av dåliga arbetsvillkor. Felklassificeringar gör att de ej åtnjuter samma rättigheter och skydd de hade haft rätt till, såsom arbetstagare.<sup>7</sup> Detta undersöks därför för att få en bättre överblick inom den gällande rätten över plattformarbetarens skydd i jämförelse med arbetstagaren.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att klargöra det arbetsrättsliga skyddet som plattformarbetare kan tillmätas, med utgångspunkt i det nationella och EU-rättsliga arbetstagarbegreppet. Vi kommer

---

<sup>1</sup> Kommissionens meddelande. *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM (2006) 708 final. S. 5.

<sup>2</sup> Källström, Kent., och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 5:e uppl. Uppsala: Iustus förlag. 2019. S. 19.

<sup>3</sup> Lundberg, Konrad., Schuldt, Johan., Rother-Schirren, Theddo., Lagerstedt, Anders., Calleman, Catharina., Nordell., Per Jonas., Persson, Annina H., Radetzki, Marcus och Zila, Josef. 2021. *Juridik Civilrätt Straffrätt Processrätt*. 6:e uppl. Stockholm: Sanoma utbildning. S. 302.

<sup>4</sup> Kommissionens meddelande. *Europeisk agenda för delningsekonomi*. COM (2016) 356 final. S. 11

<sup>5</sup> Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 4:de uppl. Lund: Studentlitteratur. 2020. S. 86.

<sup>6</sup> COM (2016) 356 final. S. 11.

<sup>7</sup> Kommissionens förklarande promemoria. *Förslag till europaparlament och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete*. COM (2021) 762. S. 2.

att belysa samt differentiera arbetstagarbegreppet och dess ingående avgörande komponenter för att kvalificeras som sådan inom svensk rätt respektive EU-rätten. Vi undersöker därefter anställningsformen plattformsarbete för att undersöka om, och i vilken omfattning en gränsdragning av arbetstagarbegreppet kan tydliggöra det arbetsrättsliga skyddet för plattformsarbetare. Därefter utreder vi på vilket sätt det återfinns en harmonisering av det arbetsrättsliga skyddet däremellan. Med utgångspunkt i syftet har följande frågeställningar framtagits:

- (i) I vilken omfattning kan plattformsarbetare omfattas av det svenska och EU-rättsliga arbetstagarbegreppet?
- (ii) Hur förhåller sig den traditionella gränsdragningsmetoden av arbetstagarbegreppet, i svensk rätt och EU-rätt, vid avgörandet om det arbetsrättsliga skyddet?

### 1.3 Metod och material

Avsikten med uppsatsen är att definiera arbetstagarbegreppet och plattformsarbetare för att kunna utreda rättsproblematiken med plattformsarbetares arbetsrättsliga skydd. Följaktligen kommer den rättsdogmatiska metoden att tillämpas med utgångspunkt i rättskällor,<sup>8</sup> som lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Vidare kommer EU:s rättsakter som fördrag och direktiv att tillämpas för en fördjupad förståelse för arbetstagarbegreppet och plattformsarbetarens skydd. Då arbetstagarbegreppet inte har en legaldefinition faller det sig naturligt att tillämpa rättspraxis, vilket blivit vägledande för definitionen. Av de traditionella rättskällorna kompletterar rättspraxis lagtexten och utvisar hur en stor del av rätten bör förstås i enskilda fall.<sup>9</sup> Uppsatsen kommer därmed i första hand utgå utifrån *de lege lata*<sup>10</sup> om arbetstagarens rättsliga skydd och därefter närma sig frågan om skyddsregler för plattformsarbetare enligt gällande rätt.

Då plattformsarbetare inte har ett explicit arbetsrättsligt skydd kommer förslaget om ett direktiv för förbättrade arbetsvillkor även att tas i beaktande. Detta eftersom det på längre sikt kan visa hur medlemsstaterna kan behöva implementera direktivet och vilket skydd plattformsarbetarna kan komma att få.<sup>11</sup> Till detta kommer remissvar likväl tas i beaktande för en tydligare uppfattning för hur myndigheter, organisationer och domstolar ställer sig till direktivförslaget.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 12:de uppl. Lusté Aktiebolag. 2020. S. 203.

<sup>9</sup> Samuelsson, Joel., och Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*. 2:a uppl. Uppsala: Iustus förlag. 2017. S. 37 ffs.

<sup>10</sup> Bogdan, Michael. *Komparativ rättskunskap*. 2:a uppl. Stockholm: Norstedts juridik. 2020. S. 29.

<sup>11</sup> Samuelsson, Joel., och Melander, Jan. 2017. S. 37 ffs.

<sup>12</sup> Samuelsson, Joel., och Melander, Jan. 2017. S. 43.

Det kan konsekvent ge oss förståelse för direktivets implementering såväl långsiktiga inverkan på svensk rätt samt rättsutvecklingen för plattformarbetare.

Analysdelen kommer besvara uppsatsens frågeställning med en jämförelse mellan svensk arbetsrätt och EU:s arbetsrätt. Av den anledningen kommer den komparativa metoden att tillämpas. Sveriges och EU:s rättsregler kommer med rådande likheter och differenser att särskiljas<sup>13</sup> gällande det rättsliga skyddet gentemot arbetstagare jämförelsevis plattformarbete. Denna jämförelse kan öka förståelsen för Sveriges rättsordning<sup>14</sup> samt på vilket sätt EU har påverkat Sveriges definition av arbetstagarbegreppet respektive plattformarbetare.

## 1.4 Avgränsningar

Denna uppsats är avgränsad berörande arbetstagarbegreppet och plattformarbete med avsikten att endast behandla det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, då det är det mest grundläggande inom arbetsrätten. Det innebär att arbetstagarbegreppet inom skatte- och socialförsäkringsrätten ej redogörs för. Närmare bestämt undersöks det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utifrån nationell arbetsrätt med LAS samt MBL som utgångspunkt för hur arbetstagare behandlas i lagstiftningen. Av den anledningen behandlas exempelvis inte Diskrimineringslag (2008:567) eller Arbetstidslag (1982:673) i uppsatsen. Det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet kommer likaså att tillämpas på grund av dess inverkan på svensk arbetsrätt. Exempelvis kommer fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) att behandlas. Den kommer däremot att avgränsas till arbetsrättsligt aktuella artiklar, huvudsakligen beaktades av fri rörlighet för varor eller tjänster. Praxis kommer såväl vara väsentlig vid bedömning av arbetstagarbegreppet och dess kriterier inom EU-rätten. Även här kommer enbart praxis som berör det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet att tas i beaktande; varken skatte- eller socialförsäkringsnormer redogörs för.

Vidare tar uppsatsen sikte på en viss form av plattformarbete. Det går att beskriva plattformarbete som intern och extern. Denna uppsats kommer endast att hantera externt plattformarbete, vilket drivs av ett företag som i sin tur möjliggör transaktionen mellan arbetare och kund. I sin tur begränsas arbetet i att främst ta hänsyn till privatpersoner som arbetar via plattformar, exempelvis inte inhyrning. Gällande interna plattformar använder sig företag av

---

<sup>13</sup> Bogdan, Michael. 2020. S. 22.

<sup>14</sup> Ibid. S. 27.

dessa för att personligen hantera egna rekryteringar eller fördelning av uppgifter.<sup>15</sup> Anledningen är att flertal faktorerna hade behövt tas i beaktande vid den rättsliga regleringen men begränsas rörande uppsatsens tid eller omfattning för bearbetning av även en vidare kategorisering av de flertalet framväxande former av plattformarbete.

## 1.5 Disposition

Uppsatsen delas in i sex kapitel. Kapitel 2 syftar på att ge en djupare förståelse av plattformarbete och dess innebörd, därefter sker det en problematisering av arbetet och hur det påverkat arbetsrätten. I samma kapitel finns även en litteraturgenomgång vilken tar upp viktiga författare som skriver om plattformarbete. Vidare i kapitel 3 görs det en närmare anblick på EU:s gällande rätt för arbetstagaren, för att längre fram få en förståelse hur detta påverkat skyddet för det nationella civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Den fria rörligheten samt praxis från EU domstolen behandlas här, likväl praxis från EU domstolen gällande plattformarbete. Direktivförslaget gällande förbättrade arbetsvillkor för plattformarbetare behandlas även i kapitlet. Uppsatsen går därefter in på att i kapitel 4 behandla Sveriges arbetsrättsliga skydd. Det inleds med en allmän förståelse för arbetstagarbegreppet, för att därefter gå in på de grundläggande förutsättningarna samt bedömningsmetoden med föreliggande kriterierna för arbetstagarqualifikation. Därefter behandlas även remissvar från arbetsmarknadsaktörer till direktivförslaget i kapitel 4. I det avslutande kapitlet 5 förs det en komparativ analys och diskussion rörande gränsdragningsmetoden och plattformarbetares arbetsrättsliga skydd utifrån det svenska och EU-rättsliga arbetstagarbegreppet, vilket sammanfattas av slutsatser i kapitel 6.

## 2. Plattformarbete

### 2.1 Problematisering av plattformarbete

Enligt Söderqvist pågår det kontinuerligt en strukturomvandling som följer samhällets utveckling, med digitalisering som en genomgående faktor till förändring.<sup>16</sup> Den pågående tekniska utvecklingen möjliggör nya arbeten och effektivitetsvinster, men det har det lett till att människor förlorar sina arbeten och hamnar i teknologisk arbetslöshet.<sup>17</sup> Plattformarbete är den del av strukturomvandlingen vars framväxt varit fortskridande och omfattande. Det

---

<sup>15</sup> De Stefano, Valerio. "The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"". *ILO Conditions of Work and Employment Series*. No. 71. Comparative Labor Law & Policy Journal. 2016. Vol. 37. Nr. 3. S. 1 och Eurofound. 2015. S. 110 fs.

<sup>16</sup> Söderqvist, Fredrik. 2016. *Plattformsekonomi och den svenska partsmodellen*. Unionen. Stockholm. S. 8.

<sup>17</sup> Ibid. S. 10 och 15.

förväntas även utgöra en utmärkande del av sysselsättningen i framtiden.<sup>18</sup> Efter uppkomsten i USA av plattformarbete runt 2010, har förekomsten under de senaste 10 åren snabbt spridits till Europa och även nya former av plattformarbete. Efterfrågan av plattformarbete har följaktligen ökat i samband med den ekonomiska krisen, eftersom affärsmodellen möjliggör konkurrenskraftigt låga kostnader.<sup>19</sup>

Den framväxta plattformsekonomin har emellertid föranlett en risk för kommodifiering av arbetet. Genom en operationell affärsstruktur att via internet erbjuda kortare uppdrag och för utförare att kompenseras enligt en ”pay-as-you-go”<sup>20</sup> praxis, har det tillgängliggjort en oerhört skalbar arbetskraft.<sup>21</sup> När en arbetare i praktiken endast blir betald för den faktiska arbetstiden, innebär det minimerade transaktionskostnader och för ett plattformsföretag en stor effektivitetsvinst.<sup>22</sup> En översikt av denna arbetsmarknadsutveckling kan förtydligas i relation till fordistekonomin. Tjänsteproduktionen med rötter i det löpande bandet har innefattat stabila strukturer mellan anställd och arbetsgivare med en högt värdesatt yrkestillhörighet. Strukturomvandlingen har successivt omformat produktionsprocesser till mer flexibla och öppna i en post-fordistisk ekonomi, därmed sådana nya ekonomiska utbyten som gig-ekonomin innehar.<sup>23</sup>

Plattformarbete grundas på dikotomin flexibilitet och autonomi,<sup>24</sup> därtill har denna form av arbete egna fördelar och risker. Flexibilitetsargumentet innefattar en ökad möjlighet för arbetarna att anpassa sitt arbetsschema.<sup>25</sup> En annan omtalad fördel är att exkluderade individer från den traditionella arbetsmarknaden även kan ha lättare att tillträda, därmed inkluderas, såsom migranter eller de med funktionsnedsättning.<sup>26</sup> Det har även gett möjligheten för många att få en extra inkomst vid sidan av deras huvudinkomst. Nackdelarna som går att identifiera är sämre arbetsvillkor; en svårighet med en heterogen arbetskraft är att organisera den, vilket

---

<sup>18</sup> Söderqvist. 2016. S. 16.

<sup>19</sup> Eurofound. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. 2018. S. 3 och 11.

<sup>20</sup> De Stefano, Valerio. 2016. S. 2.

<sup>21</sup> Ibid. S. 4.

<sup>22</sup> Ibid. S. 3 fs.

<sup>23</sup> Selberg, Niklas. *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. 1:a uppl. [Doktorsavhandling (monografi), Juridiska fakulteten]. Lund University. 2017. S. 43.

<sup>24</sup> Prassl, Jeremias och Risak, Martin. “Uber, Taskrabbit & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork”. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. Vol. 37. No. 3. 2016. S. 5.

<sup>25</sup> De Stefano. 2016. S. 8.

<sup>26</sup> Eurofound. 2018. S. 59.



orsakar obalans i medbestämmanderättigheterna. Slutligen påverkas arbetarna negativt av plattformarnas betygssystem. Det möjliggör för kunder att ge betyg på plattformsarbetaren vilket ökar arbetarens förtroende och möjlighet till fler arbeten. Det är inte möjligt att föra över betygssystemet mellan plattformarna vilket påverkar arbetarens möjlighet till mer arbete samt högre inkomst. Det gör att plattformsföretagen utnyttjar en intern konkurrens mellan arbetarna baserat på kundomdömen för att bibehålla kvalitet men lågavlönat arbete, men att arbetarna blir bundna av plattformen.<sup>27</sup>

Vidare kan plattformsarbete sättas i relation till hur det utmanar den traditionella legala dikotomin av arbetstagar och arbetsgivare i arbetsrätten. Arbetsrättens centrala del handlar om att reglera och balansera ojämlikhet där arbetsgivaren har en maktposition i anställningsförhållandet.<sup>28</sup> Arbetsgivarbegreppet är därför viktigt för att beskriva arbetstagaren. I återkommande prejudikat beskrivs arbetsgivaren som motparten, ett rättssubjekt i anställningsförhållandet, och den som förpliktas upprätthålla skyddsansvaret för arbetstagaren.<sup>29</sup> Arbetstagarbegreppet kan således beskrivas som ett tröskelbegrepp. Om arbetaren inte omfattas av arbetstagarbegreppet kan arbetsrättsliga regler inte åberopas vilket avgör vem som kan skyddas av arbetsrättens regler.<sup>30</sup>

Förståelsen för arbetsgivar- och arbetstagarbegreppet finner sig i “frågan om *hur* arbetsrätten tillämpas kan sägas blir alltmer präglad av frågan om *mot vem* som den ska tillämpas i komplexa flerpartsrelationer”.<sup>31</sup> Det är därför vanligt förekommande att arbetstagaren tar på sig en arbetsgivarroll vid komplexa arbetsrelationer som plattformsarbete. Denna arbetstagar får därför en dubbelroll, vilket gör att anställningsförhållandet inte bör betraktas som en relation mellan två parter utan istället mellan arbetstagar och en arbetsgivare av en särskild grad.<sup>32</sup> Detta framhåller bekymret med plattformsföretag och gig-ekonomin, komplexa flerpartsrelationer är alltmer ingående i dessa affärstrukturer därmed den dualistiska arbetsrelationen bytts ut mot att subjekt än motparten utövar arbetsgivarfunktioner.<sup>33</sup> I samband med det ökade antalet plattformsarbetare samt den variationsrikedom av former av plattformsarbete har, har det orsakat en omfattande gråzon mellan att vara arbetstagar och

---

<sup>27</sup> De Stefano. 2016. S. 7 fs.

<sup>28</sup> Selberg. 2017. S. 46.

<sup>29</sup> Ibid. S. 48.

<sup>30</sup> Ibid. S. 46.

<sup>31</sup> Ibid. S. 51.

<sup>32</sup> Ibid. S. 56.

<sup>33</sup> Ibid. S. 479.

egenföretagare. Detta har lett till en arbetsrättslig utmaning vilket har ställt två arbetskategorier mot varandra.<sup>34</sup>

## 2.2 Plattformsarbete; ett nytt sätt att organisera arbete

Stundom de stora strukturella omvandlingarna och framväxten av delningsekonomin kan en översikt om plattformsarbete i fråga om trepartsförhållandet, former och affärsmodell ges. I den digitaliserade ekonomin är termen ”delningsekonomin” ett begrepp med omfattande samt varierande definition som brukas gement ”kollaborativ ekonomi”, ”gig-ekonomi” eller ”plattformsekonomi”, varav alla anger det moderna fenomenet av *delande*.<sup>35</sup> Då kännetecken för plattformsekonomin har angetts i 2.1, kan begreppsbredden tjäna till att lägga grunden för förhållandet inom vilket former av delande sker. Notabelt är dock att termen ”gig”, vilket lånat från musikbranschen syftande på tillfälliga och enstaka uppdrag bör behandlas försiktigt eftersom delningsekonomin främst innefattar en ny version av att organisera arbetet.<sup>36</sup> Till detta kan synas organiserade affärsmodeller som är kommersiella respektive ideellt drivna plattformsföretag. I dessa kan affärsmodellen till synes simpelt struktureras upp i ett trepartsförhållande.<sup>37</sup> De tre aktörerna definieras enligt EU-kommissionen som:

1. Tjänsteleverantörer – privatpersoner eller professionella inom sin näringsverksamhet, som erbjuder tillgångar, kompetens, resurser och tid
2. Användare – av de delade tjänsterna
3. Delningsplattformen – mellanhänder som möjliggör den delningsekonomiska transaktionen mellan tjänsteleverantörer och användare genom en digital plattform.<sup>38</sup>

Plattformen koordinerar eller matchar tillgång och efterfrågan av en vara eller tjänst mellan, såväl förmedlar transaktion mellan tjänsteleverantör och användare.<sup>39</sup> Plattformar utformat för delningsekonomin är digitala och brukas via en mobilapplikation, med medhavande egenskaper som betalningssystem, sökfunktioner och ett betygssystem.<sup>40</sup> Dessa är en informationsteknisk infrastruktur. Däremot förekommer även plattformar av fysiska lokala former som närbutiker

---

<sup>34</sup> Prassl och Risak. 2016. S. 4.

<sup>35</sup> SOU 2017:26 *Delningsekonomin framväxt och utmaningar*, S. 61 och SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*, S. 193.

<sup>36</sup> SOU 2017:26, S. 62; Westregård, Annamaria, ”Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen”. I Arvidsson, Nicklas., Nyström, Birgitta., och Flodgren, Boel. *Modern affärsrätt*. upplaga 1:1. Stockholm: Wolters Kluwer. 2017. S. 319 fs.

<sup>37</sup> Selberg. 2017. S. 479.

<sup>38</sup> COM (2016) 356. S. 3.

<sup>39</sup> SOU 2017:26, S. 64.

<sup>40</sup> Ibid.

via en digital bytargrupp, exempelvis Facebook, men som träffas för utbytet.<sup>41</sup> Själva användaren, oftast privatpersoner, är de som efterfrågar eller nyttjar något som tjänsteleverantören erbjuder och tillhandahåller.<sup>42</sup>

En grov indelning av plattformarbete kan inträdesvis åtskiljas, med arbete som både är erbjuden och utfört digitalt samt arbete som är erbjudet digitalt medan utfört fysiskt.<sup>43</sup> Den förstnämnda, vilken kan benämnas icke-manuellt arbete, har en global arbetsmarknad medan den följande med manuellt arbete, är mer begränsad av en lokal prestation trots att plattformen i sig fortfarande är globalt tillgänglig. Detta är den övergripande principiella skillnaden som kan urskiljas, en matchning mellan utförare och leverantör via en plattform där koordineringen såväl sker digitalt men beroende på arbetsformen utförs det digitalt eller manuellt.<sup>44</sup> Vidare kan en ytterligare särskiljning antas med högskickligt arbete, korresponderande med kreativa tjänster, konsultarbete eller redovisningsarbete samt lågskickligt arbete, korresponderade med repetitivt utförande av monotona kortare uppgifter ofta kallat ”micro-tasks”.<sup>45</sup> I manuellt arbete kan såväl underkategorier som körnings- eller leverantörstjänster respektive hemtjänstsbete eller entreprenadsuppdrag. Dessa fyra kategorier kan omfattas av följande plattformar: Upwork, Clickworker, Uber eller Taskrabbit.<sup>46</sup>

Kort kan Uber, en plattform av informationsbaserad infrastruktur via en mobil app illustrera en form av extern ”crowdwork”, där arbetskraften består av aktiva registrerade tjänsteleverantörer från plattformen men som ej grundar sig på existerande intern arbetskraft anknutet till plattformsföretaget.<sup>47</sup> Användare av den mobila applikationen efterfrågar en ett uppdrag om en körningstjänst, vilket utskickas till tjänsteleverantörer i närområdet. Därefter ett uppdrag antagits navigeras tjänsteleverantören till användaren och den angivna destinationen. Den mobila applikationen innehar en automatisk betalningslösning, följande en kommission av 20-30 %. En anonym betygssättning av båda parter medhålls efteråt och denna publiceras inför följande körningsuppdrag i applikationen.<sup>48</sup>

---

<sup>41</sup> SOU 2017:26 S. 64.

<sup>42</sup> Ibid. S. 64.

<sup>43</sup> Huws, Ursula., Spencer, Neil H., och Joyce, Simon. *Crowd work in Europe*. University of Hertfordshire. 2016. S. 2.

<sup>44</sup> De Stefano. 2016. S. 3.

<sup>45</sup> Huws, Spencer och Joyce. 2016. S. 2 fs; De Stefano. 2016. S. 2 fs.

<sup>46</sup> Huws, Spencer och Joyce. 2016. S. 3; Söderqvist. 2016. S. 36.

<sup>47</sup> Prassl och Risak. 2016. S. 5.

<sup>48</sup> Ibid. S. 6.

## 2.3 Litteraturgenomgång

Från den arbetsrättsliga diskursen om plattformarbete är det framträdande att plattformarbete har utmanat arbetstagarbegreppet med ett upprotande av klassificeringsproblemet mellan arbetstagare och egenföretagare. En återkommande hantering av denna rättsproblematik återges av Söderqvist som refererar till författarna Seth Harris och Allan Kreugers studie med en lösning på problemet.<sup>49</sup> De föreslår en tredje anställningskategori ”oberoende arbetstagare”<sup>50</sup> för att enklare ge skydd åt plattformarbetare, samt att definiera anställningsstatusen. Sveriges arbetsmarknadsparter har däremot avvisat idén om en juridisk definition. De argumenterar att den skulle bli för strikt och statisk, samt leda till nya gränsfrågor om själva anställningsstatusen.<sup>51</sup> Detta förslag har även bemötts av kritik från De Stefano som framhåller att det endast skulle utgöra ett hinder för att urskilja ett arbetsrättsligt skydd med en förhastad reglering, såväl hänvisar till ett försök i Italien av ”para-subordinate” arbetsförhållande men som återdrogs då det uppfattades vara en falsk version av ett anställningsförhållande. Översiktligen anmärks att trots att en tredje kategori kan av länder som Frankrike, Tyskland eller Kanada ha implementerats, ser De Stefano att ett tillägg av en ytterligare kategori som kräver kvalificering således en legal definition är svåravgörande, i ett område redan präglad av felklassificering. Detta understryks även av den nationella variationen av vad en sådan intermediär kategori skulle innefatta.<sup>52</sup>

En inträdesvis motsägelsefull hantering, är en förfarande rekonceptualisering av arbetsgivarbegreppet till ett funktionellt sådant, vilket kan resulterande komma att klarlägga arbetsgivarbegreppet såväl medföljande tillämplbart skyddsansvar. Med ett funktionellt arbetsgivarbegrepp fokuserar Prassl och Risak istället på en analys av de multilaterala kontraktsförhållandena än en direkt hantering av de två traditionella arbetskategorierna. Detta för att utröna om en nivå av skyldigheter och rättigheter bland flera subjekt som uppbär funktioner av det som kan utgöra arbetsgivarbegreppet. Till detta anges 5 kriterier, exempelvis ingång och terminering av arbetsavtalet såväl makt som kontroll över produktionsfaktorer. På så vis svarar detta sekundärt mot att avgöra plattformsbetarens rättigheter och skyldigheter, genom att bland komplexa arbetsorganisationer utreda vart arbetsgivarfunktioner uppbärs i arbetsförhållandet.<sup>53</sup>

---

<sup>49</sup> Söderqvist. 2016. S. 93.

<sup>50</sup> Egen översättning av ”independent workers”.

<sup>51</sup> Eurofound. 2018. S. 45.

<sup>52</sup> De Stefano. 2016. S. 18 ffs.

<sup>53</sup> Prassl och Risak. 2016. S. 2, 15 och 17.

Vad som fastställs om plattformarbetare, är även ett lagstiftningsalternativ. Till detta kan det från Sveriges kommission anges ha tillkommit ett förslag på ett minimidirektiv vilket skulle syfta till att förbättra plattformarbetarnas arbetsvillkor. Kommissionen menar på att direktivet kan säkerställa en korrekt anställningsstatus av plattformarbetare.<sup>54</sup> Orsaken till direktivet enligt kommissionen är att utan det, riskerar allt fler arbetare att bli felaktigt klassificerad och gå miste om sina rättigheter och skyddet de har rätt till.<sup>55</sup> En förespråkare för en liknande EU-arbetsrättslig utvidgning av arbetstagarbegreppet, är Kenner som hanterar ämnet relativt ”flexicurity” och den vertikala disintegreringen av arbetsorganisationer som en stor utmaning EU står framför. Av den stora diversitet av arbetsavtal föreslår Kenner 3 scenarion för en rättsharmonisering, där 2 anger åtgärder i form av direktiv; ett avser ett ramdirektiv för att med nationella subordinationskriterier upprätta en presumtionsregel om ett anställningsavtal för ekonomiskt beroende uppdragstagare, medan ett andra om ett horisontellt verkande skyddsdirektiv för specifikt ”arbetare” vilka särskiljs från det nationella arbetsrättsliga skyddet ”arbetstagare” har.<sup>56</sup>

### 3. Gällande rätt i EU

#### 3.1 En översikt om arbetstagarbegreppet enligt fri rörlighet

Det första som anmärks gällande gemenskapsrätten och EU:s arbetstagarbegrepp är att arbetsrätten ingår inom det socialpolitiska området där EU och medlemsstater delar befogenhet över. Det som är förekommande är ett antal socialpolitiska minimistandarder, vilka ej är heltäckande varav det ges utrymme för nationell arbetsrätt i medlemsstaterna att utvidga EU-begreppet arbetstagare.<sup>57</sup> Många arbetsrättsliga direktiv låter nationell rätt vara avgörande där andra som direktivet om kollektiva uppsägningar<sup>58</sup>, ej tillmäter någon definition alls.<sup>59</sup> Det singulära direktivet medhavande en uttrycklig definition är ramdirektivet om hälsa och säkerhet i arbetet, där arbetstagarbegreppet i artikel 3(a) gäller ”*varje person anställd i av en*

---

<sup>54</sup> Detta direktivförslag COM (2021) 762 har kommenterats inom svensk rätt i promemorian 2021/22:FPM36. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*. S. 1.

<sup>55</sup> 2021/22:FPM36. S. 5.

<sup>56</sup> Kenner, Jeff., Florczak, Izabela., och Otto, Marta., *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*. Edward Elgar Publishing. Cheltenham. 2019. S. 279 fs och 296 fs.

<sup>57</sup> COM (2016) 756 S. 11.

<sup>58</sup> Direktiv 98/59/EG om tillnärmning av EU-ländernas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

<sup>59</sup> Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. 6:e uppl. Norstedts Juridik. Stockholm. 2021. S. 413.

*arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar, men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll*".<sup>60</sup>

Fremst i förhållande till fri rörlighet har därmed arbetstagarbegreppet definierats eftersom gällande denna har EU-domstolen en omfattande praxis, därtill det i senare fall går mot en enhetlig arbetstagardefinition utifrån de arbetsrättsliga direktiven.<sup>61</sup> Delningsekonomi har nämligen påverkat och öppnat en marknad för tillfälligt nyttjande av varor eller tjänster och denna frihet är en av EU: fyra fundamentala sådana.<sup>62</sup> Den fria rörligheten gäller enligt artikel 45 i FEUF med en speciell gemenskapsrättslig karaktär vilket ej tillåter någon annan definition av medlemsländerna, men där EU-domstolen har framhållit en vidsträckt mening av arbetstagarbegreppet. Enligt Angonese-målet fastslog således artikelns horisontella direkt effekt.<sup>63</sup> Det kan påpekas att bestämmelserna i artiklarna 45-48 behandlar alla fri rörlighet för arbetstagare, varmed ett antal begränsningar vilka ej upptas ytterligare i denna uppsats.<sup>64</sup>

Däremot har EU-domstolens praxis om arbetstagarbegreppet spridits. EU-domstolen har själv refererat till gagnad praxis inom fri rörlighet vid en tolkning av liknande termer i andra sociala direktiv.<sup>65</sup> Trots medlemsstaternas fria utvidgning av arbetstagarbegreppet vid fall utanför dess distinktion, har det autonoma EU-rättsliga arbetstagarbegreppet aktualiserats inom principen av lika lön eller arbetstid med inverkan på nationell rätt.<sup>66</sup> I Allonby-målet med principen om lika lön inom artikel 157 FEUF lyfter EU-domstolen fram att det icke var avsett i begreppet arbetstagare i artikel 157 FEUF att inkludera obundna oberoende tjänsteleverantörer som ej är underställda den person som mottar tjänsterna.<sup>67</sup>

Att tillägga är att klassificeringen av egenföretagare inom nationell rätt, förhindrar ej en EU-rättslig klassificering av arbetstagare enligt artikel 141(1) EG då arbetarens status är förtäckt

---

<sup>60</sup> Direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet; Nyström. 2021. S. 413.

<sup>61</sup> Nyström. 2021. S. 413 fs.

<sup>62</sup> Barnard. Catherine. *EU employment law*. 4:de uppl, Oxford University Press. Oxford. 2012. S. 143.

<sup>63</sup> Mål 281/98 Roman Angonese mot Cassa di Risparmio di Bolzano SpA och Barnard, Catherine. 2012. S. 148.

<sup>64</sup> Se Nyström. 2021. S. 144-162 för utveckling av den fria rörlighetens begränsningar.

<sup>65</sup> Rönnmar, Mia, "Flexicurity, "Labour Law and the Notion of Equal" Treatment". I: Rönnmar, Mia (red.). *Labour law: fundamental rights and social Europe*. Hart. Oxford. 2011. S. 176.

<sup>66</sup> Ibid. S. 176.

<sup>67</sup> Mål 256/01 Debra Allonby mot Accrington & Rosendale College m.fl., para 68.

och döljer den äkta företeelsen av en anställning.<sup>68</sup> Detta återkommer vi till i avsnitt 3.2. Vidare inom tillämpningen för arbetstidsdirektivet har praxis fastställt att definitionen ska gälla.<sup>69</sup>

### 3.2 Arbetstagarbegreppet enligt EU-domstolens praxis

Ett framträdande mål i EU-domstolens rättspraxis för EU:s arbetstagarbegrepp är Lawrie-Blum-målet.<sup>70</sup> I Lawrie-Blum-målet anges det att arbetstagarbegreppet skall definieras enligt *objektiva kriterier*, varav de viktigaste kännetecknande kriterierna i ett anställningsförhållande är att ”en person, under en viss tid, mot ersättning utför arbete av ekonomiskt värde åt någon annan under dennes ledning”.<sup>71</sup> Lawrie-Blum-målet gällde en lärarkandidat som genomgick en kurs i praktisk pedagogik för ett inträde till läraryrket; praktiktjänstgöringen skedde under bevakning av skolmyndigheterna och kandidaten anses trots själva rubriceringen av hennes arbete vara en arbetstagare eftersom hon utfört undervisning mot vederlag.<sup>72</sup>

Lydelsen enligt Lawrie-Blum-målet bekräftas även av kommissionens grönbok 2010 som uppger att arbetstagarbegreppet ”omfattar alla personer om utför verkligt och effektivt arbete under någon annans ledning för vilket de erhåller en betalning”.<sup>73</sup> Av kommissionens grönbok 2016 anges, att det krävs en bedömning från fall till fall med hänsyn till de karakteristiska omständigheterna i förhållandet mellan en plattformarbetare och den tillhandahållande parten av tjänsten eller uppgifterna, för att avgöra om ett anställningsförhållande föreligger.<sup>74</sup> Dock föregående en vidare utredning av grönbokens upprättade kriterier, bör det bemärkas att kommissionens meddelande är ingående noggrant motiverad av praxis som kommer följande själv att redogöras för men själva grönboken i sig är en del av soft law och en icke-bindande rättsakt.<sup>75</sup> Med vidare utgångspunkt från grönboken har det uppställts tre avgörande kriterierna för arbetspresterande partens status som arbetstagare eller egenföretagare:

1. Underordning.
2. Arbetets art.
3. Ersättning.<sup>76</sup>

---

<sup>68</sup> Mål 256/01 Debra Allonby mot Accrington & Rosendale College m.fl., para 71.

<sup>69</sup> Mål 428/09 Union syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre m.fl., para 28.

<sup>70</sup> Mål 66/85 Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg.

<sup>71</sup> Ibid. para 17.

<sup>72</sup> Mål 66/85 Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg.

<sup>73</sup> COM (2010) 773 S. 4.

<sup>74</sup> COM (2016) 756 S. 12.

<sup>75</sup> Nyström. 2021. S. 48.

<sup>76</sup> COM (2016) 756 S. 12.

Det första kriteriet av *underordning* uppfylls då delningsplattformen har en form av ledning och kontroll, att plattformen leder arbetet av tjänsteleverantören, utövar beslutsfattande över ersättning och val av verksamhet samt arbetsvillkor.<sup>77</sup> Det som ej ingår under detta kriterium är delningsplattformar som endast förmedlar en betalning mellan användare och plattformens arbetare för en utförd tjänst. Plattformen måste ha fastställt själva ersättningsnivån. Den underordnade positionen kan dock existera även om förhållandet av ledning och kontroll icke är kontinuerligt.<sup>78</sup>

Kriteriet om *arbetets art* uppfylls då plattformens arbetare utför en verklig och faktisk verksamhet med ett ekonomiskt värde, med förbehållet då tjänster är begränsade till den grad att de endast är marginellt försörjande och sidoordnade. Notabelt är *verklig och faktisk verksamhet* samt *marginellt försörjande och sidoordnade*, två medföljande begrepp EU-domstolen förkunnar i Levin-målet.<sup>79</sup> I fråga om faktiskt arbete, kan det i mer traditionella anställningsförhållanden bestämmas relativt vissa tröskelvärden för arbetstimmar eller inkomsten, eller karakteristiska fall. Ett arbetsförhållande där den arbetspresterande parten innehar en atypisk tjänst med en kort varaktighet, icke-kontinuerligt arbete, låg produktion eller under begränsad arbetstid, är dock inte exkluderande för ett gällande anställningsförhållande, men dessa är tecken på att arbetstagarkriteriet om arbetets art ej uppfylls.<sup>80</sup>

Vidare kan ett antal fall som Steyermann-målet och Bettray-målet ge vidare insikt gällande det ekonomiska värde eller den ekonomiska aktiviteten som krävs för en *verklig och faktisk verksamhet*. Det finns en multitud av aktiviteter som praktik<sup>81</sup>, prostitution<sup>82</sup> eller professionell fotboll<sup>83</sup> som kan, och ofta uppnår kriteriet.<sup>84</sup> Däremot tillräknas icke andra särskiljande aktiviteter som frångår ramen av ekonomisk aktivitet då det är en del av religiös baserad

---

<sup>77</sup> Mål 269/99 Jany m.fl. mot Staatssecretaris van Justitie.

<sup>78</sup> Mål 232/09 Danosa.

<sup>79</sup> Mål 53/81 Levin.

<sup>80</sup> COM (2016) 756 S.12 fs, se även nationell bedömning av sådana tröskelvärden i O'Brien, Charlotte., Spaventa, Eleanor och De Coninck, Joyce. *Comparative Report 2015: The concept of worker under Article 45 TFEU and certain non-standard forms of employment*. 2016. S. 27.

<sup>81</sup> Mål 188/00 Kurz, née Yüce mot Land Baden-Württemberg.

<sup>82</sup> Mål 268/99 Jany m.fl. mot Staatssecretaris van Justitie.

<sup>83</sup> Mål 415/93 Union Royale Belge de Société de Football Association mot Bosman.

<sup>84</sup> Barnard. 2012. S. 149.



verksamhet eller för övrigt utom de ordinära förhållanden som en ekonomisk aktivitet konstituerar, som ett arbete inom ett drogrehabiliteringsprogram.<sup>85</sup>

För tydligheten i fallet Kempf har den marginella försörjningen även lyfts.<sup>86</sup> Domstolen fastslår i fallet att med en föreliggande verklig och faktiskt verksamhet, ska arbetstagarbegreppet tillämpas på den arbetspresterande parten trots den förutsättningen att ersättningen är otillräcklig för en försörjning.<sup>87</sup> En kvalificering av arbetets art kräver inte ens en uppnåelse av existensminimum enligt EU-domstolen.<sup>88</sup>

En sådan antydning om att EU-domstolen anger en arbetstagarstatus när det är möjligt, kan återfinnas i Vatsouras-målet.<sup>89</sup> Trots förhandenvaron av en ”yrkesverksamhet i ringa omfattning” som Vatsouras ”inte kunde försörja sig på”, beslutade domstolen att det inte var uteslutet för nationella domstolar att tillge arbetare arbetstagarstatus oberoende låg inkomst och arbetets kortvarighet. Medan kriteriet har etablerats genom EU-domstolen ges det visst utrymme till nationella domstolar med egna definitioner av *marginellt försörjande och sidoordnade*.<sup>90</sup> Det tredje kriterium om *ersättningen* särskiljer primärt arbetstagare från frivilligarbetare då ersättningskriteriet ej kan uppfyllas om plattformarbetare ej får ersättning eller endast sådan förknippad med verksamhetens kostnader.<sup>91</sup>

Avslutningsvis har EU-domstolen gett ett antal riktlinjer till nationell domstol om bedömningen mellan arbets- och uppdragstagare i FNV-Kunsten<sup>92</sup> och Yodel-målet.<sup>93</sup> FNV-Kunsten-målet berörde en tvist om ett kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer därmed egenföretagare utförde samma arbete som arbetstagare, även omfattades av avtalet. Tvisten gällde om det stred mot konkurrensförbudet i 101 FEUF. Domstolen fann att klausulen icke omfattades av förbudet under förutsättningen att det endast gällde ”*falska egenföretagare*”, menande tjänsteleverantörer i jämförbar situation med

---

<sup>85</sup> Mål 196/87 Steymann mot Staatssecretaris van Justitie, para 14 och Mål 344/87 Bettray mot Staatssecretaris van Justitie, para 17; Barnard. 2012. S. 149.

<sup>86</sup> Mål 139/85 Kempf mot Staatssecretaris van Justicie.

<sup>87</sup> Ibid.

<sup>88</sup> Nyström. 2021. S. 145 fs.

<sup>89</sup> Gemensamma Mål 22/08 och 23/08 Vatsouras mot Arbeitsgemeinschaft; Barnard. 2012. S. 149.

<sup>90</sup> Gemensamma Mål 22/08 och 23/08 Vatsouras mot Arbeitsgemeinschaft, para 25 och 30; O'brien, Charlotte., Spaventa, Eleanor och De Coninck, Joyce. 2016. S. 12.

<sup>91</sup> COM (2016) 765 S. 13.

<sup>92</sup> Mål 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden.

<sup>93</sup> Mål 692/19 B mot Yodel Delivery Network Ltd.

arbetstagarna som är anställda.<sup>94</sup> Ur detta fall framträder en essentiell ledning, att EU-rättslig arbetstagarkvalificering är fristående de om egenföretagare såtillvida arbetaren har en viss *handlingsfrihet*.<sup>95</sup> Vidare hänvisar även Yodel-fallet till denna praxis. Detta fall gäller om ett cykelbud där arbetaren väckte talan i engelsk domstol om att begära arbetstagarstatus istället för uppdragstagare enligt sitt arbetsavtal, utifrån en tillämpning av arbetstidsdirektivet<sup>96</sup>. I detta förhandsavgörande uppgavs att med stor handlingsfrihet i relation till huvudmannen bör det prövas om *oberoendet är verkligt eller fiktivt*. Att det förelåg ett verkligt oberoende i relation till subordination påvisas av omständigheter som: att annan fick sättas i cykelbudets ställe, att nekande till arbetserbjudanden var möjligt, att av arbetets natur följde kravet om utförande inom viss tid och att arbete åt flera huvudmän tilläts. Av dessa omständigheter dömdes arbetstidsdirektivet ej vara tillämpligt.<sup>97</sup>

### 3.3 EU-domstolens praxis om plattformsföretag

Med en utgångspunkt i plattformsföretagets affärsmodell kan det från EU-domstolen såväl synas en riktning åt att klassificera plattformsföretag som innehavande av arbetsgivarfunktionen då det är förevarande att plattformen har en beslutsfattande egenskap utöver en enbart förmedlande funktion.<sup>98</sup> Av de färre mål om plattformsföretag som tagits upp i EU-domstolen, är målet om Uber<sup>99</sup> ett avgörande med arbetsrättslig relevans, trots det att den ej berör någon regel av arbetsrättslig karaktär.<sup>100</sup> Målet gällde om Ubers verksamhet ansågs vara lagstridig eftersom Ubers förare saknade taxilicenser och vore illojal konkurrens.<sup>101</sup> Domstolen behandlade om Uber klassificerades inom informationssamhällets tjänster enligt artikel 56 om fritt tillhandahållande av tjänster. Verksamheten uttalades istället vara en lokal transporttjänst, eftersom dess nära anknytning till en sådan visade ej på en möjlig särskiljning däremellan.<sup>102</sup> Uber hade ett inflytande över sina förare och bestämde villkoren för deras tjänster som fastställande av ett maxpris för körningar, en granskning av förarnas fordon eller kontinuerliga kontroller för att anskaffa översyn om eventuell uteslutning av förare.<sup>103</sup> Uber var

---

<sup>94</sup> Mål 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden och Nyström, 2021. S. 415.

<sup>95</sup> Mål 413/13 FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden; Selberg, Niklas. "EU-domstolen: Cykelbud var inte arbetstagare". *EU & arbetsrätt*. Nr 2. 2020. S. 7 fs.

<sup>96</sup> Direktiv 03/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

<sup>97</sup> Mål 692/19 B mot Yodel Delivery Network Ltd; Selberg, Niklas. 2020. S. 7 fs.

<sup>98</sup> Selberg, Niklas. "EU-domstolens dom om Uber ger ledtrådar i arbetsrätten i "gig-ekonomin". *Eu & arbetsrätt*. Nr. 1. 2018. S. 6.

<sup>99</sup> Mål 434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems SpainSL.

<sup>100</sup> Selberg, Niklas. 2018. S. 6.

<sup>101</sup> Mål 434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems SpainSL. para 18.

<sup>102</sup> Mål 434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems SpainSL. para 48.

<sup>103</sup> Mål 434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems SpainSL. para 39.

följande beslutet undantagen från FEUF regler om fritt tillhandahållande av tjänster, med andra uttalanden som att plattformen inte ska uppfattas som endast en passiv förmedlare utan snarare en central gestalt och funktion som uppvisar likheter med arbetsrättens traditionella arbetsgivaruppfattning.<sup>104</sup> Selberg noterar dock ett förbehåll om att domstolen sannolikt skulle ha uttalat sig med större försiktighet om tillämpningen av arbetsgivarfunktionen på plattformsföretag om målet angick en arbetsrättslig reglering.<sup>105</sup> Detta är likväl av betydelse eftersom det visar på klassificeringen av en arbetsgivarfunktion; generaladvokatens domsförslag<sup>106</sup> utlåter nämligen hur plattformen har lika effektiv styrning såsom den innehavandes av en traditionell arbetsgivare. Dock behandlas frågan om ansvar för arbetstagare med försiktighet och utan explicit kommentar. Men det beskrivs av Selberg genom fallet kunna vara medfallande att med liknande funktioner även ålägga detta på plattformen såsom med en arbetsgivare.<sup>107</sup>

### **3.4 Kommissionens yttranden om bättre arbetsvillkor för plattformsarbetare**

Över 28 miljoner människor i EU arbetar idag med hjälp av digitala arbetsplattformar. År 2025 förväntas det vara 43 miljoner människor. Samtidigt uppskattas över fem och en halv miljon plattformsarbetare ha fel sysselsättningsstatus.<sup>108</sup> Ett förslag om ett minimidirektiv har därför framförts av kommissionen i syfte att införa bättre arbetsvillkor för plattformsarbetare. Direktivet syftar enligt kommissionen på att upprätta en korrekt bedömning av anställningsstatus för att i sin tur kunna bidra till förbättrade arbetsvillkor. Detta menar kommissionen ska uppnås genom att medlemsstaterna tillämpar ett korrekt tillvägagångssätt vid fastställande av plattformarbetarens anställningsstatus. Ett upprättande av en rättslig presumtion om ett föreliggande anställningsförhållande hos plattformsföretaget leder till att felklassificering av anställningsstatus kan undvikas.<sup>109</sup> Förslaget understryker även arbetsgivaransvaret. Det föreslås regler där arbetsgivaren har en anmälningsskyldighet till behörig myndighet i medlemsstaten om plattformsarbete, där arbetet genomförs.<sup>110</sup> Direktivet kan förväntas påverka 4,1 miljoner personer i EU enligt kommissionens bedömning, ifall en omklassificering av arbetstagare sker. I Sverige uppskattas det beröra 138 000 personer.<sup>111</sup>

---

<sup>104</sup> Selberg, Niklas. 2018. S. 6.

<sup>105</sup> Ibid. S. 6.

<sup>106</sup> Förslag till avgörande 434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems SpainSL. para 52 och 54.

<sup>107</sup> Selberg, Niklas. 2018. S. 6.

<sup>108</sup> COM (2021) 762. S. 1 fs.

<sup>109</sup> 2021/22:FPM36 S. 1.

<sup>110</sup> Ibid. S. 2.

<sup>111</sup> Ibid. S. 4.

Upprättas inte ett direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbetare kan det leda till att allt fler plattformsarbetare drabbas av dåliga arbetsvillkor och en bristande tillgång till socialt skydd. Felklassificeringen har inneburit att plattformsarbetarna inte åtnjuter de rättigheterna och skydd de haft rätt till, som till exempel socialt skydd mot sjukdom, rätt till minimilön och arbetstidsbestämmelser.<sup>112</sup>

### 3.5 Direktivförslaget

Direktivförslagets syftes ska enligt kommissionen kunna uppnås genom tre mål, varav ett är av betydelse för uppsatsen. Det iakttar plattformsarbetarnas rätta anställningsstatus med anställningsförhållandet till den digitala plattformen i beaktande. På så sätt kan personer som arbetar via en plattform få tillgång till arbetsrättsligt samt socialt skydd.<sup>113</sup>

Förslagen grundar kommissionen på artikel 153(1)(b) och artikel 153(2)(b) om arbetsvillkor i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Det föreslås av kommissionen att målet ska kunna uppnås genom ett upprättande av en övergripande ram av felklassificering av plattformsarbetares anställningsstatus, korrekt förfarande vid fastställande av sådan samt införandet av en motbevisbar presumtion rörande denna.<sup>114</sup>

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd har båda antagit direktivförslaget som syftar till att tillämpas på digitala plattformar där arbetet utförs i unionen oberoende av etableringsort eller tillämplig lagstiftning. Miniminormer fastställs i direktivet vilket ska gälla alla personer som utför plattformsarbete i unionen och som har eller anses ha ett anställningsförhållande eller avtal enligt någon typ av rättskälla i medlemsstaten. Det kan till exempel vara i enlighet med lagstiftningens, kollektivavtalets eller praxisdefinition.<sup>115</sup> I artikel 3 beskrivs fastställande av sysselsättningsstatus av en anställd. Artikeln möjliggör för medlemsstaterna att *fastställa tillvägagångssättet för att kontrollera samt säkerställa plattformsarbetarens sysselsättningsstatus på nationell nivå*. Detta i syfte att säkerställa ifall ett anställningsförhållande föreligger eller ej enligt gällande lagstiftning eller annan rättskälla och rättigheterna tillämpas på arbetstagaren. Fastställandet styrs först och främst av sakförhållandet vilket behandlar det faktiska utförda arbetet oberoende av betäckningen av förhållandet i

---

<sup>112</sup> COM (2021) 762 S. 3.

<sup>113</sup> 2021/22:FPM36 S. 2.

<sup>114</sup> 2021/22:FPM36 S. 6 och 3.

<sup>115</sup> COM (2021) 762 S. 21 och 33.

möjligt avtal. Skulle ett anställningsavtal föreligga enligt fastställt förfarande förutsätter det att arbetsgivaren upprättar sina skyldigheter i enlighet med det nationella rättssystemet.<sup>116</sup>

Den rättsliga *anställningspresumtionen* berörs därefter i artikel 4. Det innebär att det föreligger ett anställningsförhållande alternativt ett anställningsavtal mellan den digitala plattformen och plattformens arbetaren. Arbetets utförande kontrolleras av plattformen med hjälp av följande fem villkor, var av minst två måste vara uppfyllda:<sup>117</sup>

1. Fastställa övre gränser för ersättningsnivån i praktiken.
2. Ålägga plattformens arbetaren att följa specifikt bindande regler gällande utseende, uppförande gentemot tjänstemottagaren eller arbetets utförande.
3. Arbetets utförande ska övervakas och kvaliteten på resultaten ska kontrolleras, även arbete som sker elektroniskt.
4. Friheten ska begränsas, inbegripet genom sanktioner, arbetet ska organiseras, friheten att välja frånvarotid alternativt arbetstid, acceptera eller inte acceptera uppgifter och slutligen anlita underleverantörer eller ersättare i praktiken.
5. Möjligheten att bygga en kundkrets ska begränsas alternativt arbetet som utförs för tredje man i praktiken.<sup>118</sup>

Vidare berör artikel 4 *medlemsstaternas skyldighet att upprätta ett ramverk med åtgärder* som förhåller sig i enlighet med det nationella rätts- och domstolssystemet. Behöriga myndigheter ska i sin tur ha möjlighet att kontrollera att den relevanta lagstiftningen följs utifrån den nämnda presumtionen. Medlemsstaterna ansvarar individuellt för att vidta åtgärder för att säkerställa genomförandet av den rättsliga presumtionen. Artikel 4 ställer upp att medlemsstaterna ska fastställa informationen som är allmän och lättillgänglig om den rättsliga presumtionen.<sup>119</sup> De ska även sammanställa vägledning för att personer som arbetar via och digitala plattformar ska förstå och kunna tillämpa presumtionen, utforma vägledning för tillsynsmyndigheter och stärka kontroller samt inspektioner som utförs av yrkesinspektörer alternativt organ vilka ansvarar för efterlevnaden av arbetsrätten.<sup>120</sup>

---

<sup>116</sup> COM (2021) 762 S. 35.

<sup>117</sup> Ibid

<sup>118</sup> Ibid

<sup>119</sup> Ibid

<sup>120</sup> COM (2021) 762 S. 36.

Artikel 5 gör det i sin tur möjligt att *motbevisa den rättsliga presumptionen*. Enligt den ska varje medlemsstat säkerställa möjligheten för parter att motbevisa den rättsliga presumptionen i både rättsliga och administrativa förfaranden. *Bevisbördan* vid motbevisning åligger den digitala arbetsplattformen om den gör gällande att ett avtalsförhållande inte är ett anställningsförhållande enligt lagstiftning eller annan rättskälla, som till exempel kollektivavtal eller domstolspraxis. Om plattformens arbetaren däremot gör gällande att avtalsförhållandet inte är ett anställningsförhållande enligt lagstiftning eller annan rättskälla, har plattformen en skyldighet att bidra till att finna den korrekta lösningen av förfarandet. Detta förutsätter att plattformen tillhandahåller relevant information den förfogar över.<sup>121</sup>

I slutbestämmelserna görs det ett förtydligande att direktivet inte är ett giltigt skäl för att sänka arbetstagarnas befintliga skyddsnivå på nationell nivå. Direktivet syftar inte till att påverka medlemsstaternas möjlighet att genom lagstiftning och andra rättskällor införa förmånligare villkor för plattformens arbetare.<sup>122</sup>

## 4. Gällande rätt i Sverige

### 4.1 Översikt av arbetstagarbegreppet

Först kan arbetstagarbegreppet inom den svenska arbetsrätten introduceras som ett mångtydigt begrepp utan en enhetlig definition som formats av förarbeten, praxis och doktrin. Det saknar således en legaldefinition av begreppet och dess definition har varierande innebörd inom socialrätt, skatterätt och civilrätt.<sup>123</sup> Däremot kan det av praxis framträda att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet togs ställning till i praxisen i NJA 1949 s. 768, där det diffusa arbetstagarbegreppet har givits ledning i den bedömningsmetod för att underlätta gränsdragningen mellan arbetstagare och annan förvärvsarbetare, huvudsakligen uppdragstagare och därmed självständig företagare.<sup>124</sup> Det enhetliga arbetstagarbegreppet är ett tvingande begrepp för de skyddsregler inom ett område som det annars råder avtalsfrihet. Inom arbetsrätten är det ändamålsenliga att skydda den arbetspresterande parten i förhållande till den subordinerade position denna har eftersom avtalsenligt har beslutanderätten ålagts till huvudmannen.<sup>125</sup> Däremot kan det anges att för metoden av en helhetsbedömning av objektiva kriterier, är dessa kriterier mer en form av kriterier hellre än indicier för att det ospecificerade

---

<sup>121</sup> COM (2021) 762 S. 36.

<sup>122</sup> COM (2021) 762 S. 43.

<sup>123</sup> Adlercreutz, Axel. *Arbetstagarbegreppet*. Stockholm: Norstedts Juridik. 1964. S. 7.

<sup>124</sup> Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*. S. 85 och Adlercreutz, Axel. 1964. S. 15 och 100.

<sup>125</sup> Källström, Kent., och Malmberg, Jonas. 2019. S. 22.

arbetsavtalet kan kvalificeras som ett anställningsavtal.<sup>126</sup> I NJA 1949 s. 768 anges att det ska fästas värde vid avtalstolkningen, även parternas ekonomiska och sociala ställning, att samtliga föreliggande omständigheter ska beaktas vid helhetsbedömningen samt om vad för avtalstypen i allmänhet anses gälla.<sup>127</sup>

## 4.2 Grundläggande förutsättningar

Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet<sup>128</sup> har en central funktion i gränsdragningen för rätten till ett arbetsrättsligt skydd och förutsätter därför att ett subordinationsförhållande föreligger, vilket är karaktäristiskt vid ett anställningsförhållande mellan en arbetsgivare och arbetstagare. Det innebär att arbetstagaren är den underordnade samt svagare parten, och har därför rätten att tillförsäkras ett rättsligt skydd. Av den anledningen sträcker sig arbetsrätten så långt arbetstagarbegreppet går.<sup>129</sup> Den arbetsrättsliga regleringen tillämpas förutsatt att ett anställningsavtal föreligger mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>130</sup> Det råder således inte avtalsfrihet vid upprättande av anställningsavtal på grund av arbetsrättens tvingande skyddsregler. Inskränker anställningsavtalet arbetstagarens rättigheter enligt en arbetsrättslig lagstiftning, anses avtalet ogiltigt. Någon arbetsrättslig definition av arbetstagarbegreppet förekommer inte, i stället förutsätts det vara känt.<sup>131</sup> Av den anledningen ska man vid bedömning av arbetstagarbegreppet enligt förarbetena utgå utifrån det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.<sup>132</sup>

Medbestämmandelagen är exempelvis en arbetsrättslig lagstiftning som reglerar anställningsförhållandet. Enligt 1 § MBL tillämpas lagen på *förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare*. Lagen tillämpas likaså på arbetstagare som utför arbete åt någon annan, en arbetspresterande part som ej är anställd likväl har en ställning som sådan. Det finns tre faktorer som ska vara uppfyllda enligt praxis för att ett arbetstagarförhållande ska föreligga, och att den anställde ska anses vara arbetstagare enligt MBL. Att rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är grundat på *avtal*, innebär att arbetet utgår från att *den ena parten fullgör arbetet för den andres räkning* samt att *parten som fullgör arbetet själv deltar eller kan förutsättas*

---

<sup>126</sup> Källström, Kent., och Malmberg, Jonas. 2019. S. 23 och 26 samt Adlercreutz, Axel. 1964. S. 15 fs.

<sup>127</sup> Adlercreutz, Axel. 1964. S. 100 samt Källström, Kent., och Malmberg, Jonas. 2019. S. 26 fs.

<sup>128</sup> Ds 2002:56. S.75

<sup>129</sup> Adlercreutz, Axel., och Mulder, Bernard Johann. 2013. *Svensk arbetsrätt*. 4:de uppl. Stockholm: Norstedts Juridik. S. 59, 62, 71 och 74.

<sup>130</sup> Källström, Kent., och Malmberg, Jonas. 2019. S. 23.

<sup>131</sup> Ds 2002:56. S. 75 och 112.

<sup>132</sup> Holke, Dan., och Olauson, Erland. 2018. *Medbestämmandelagen med kommentar*. 7:de uppl. Lund: Studentlitteratur. S. 15.

*delta i arbetet*.<sup>133</sup> Arbetstagarbegreppet i medbestämmandelagen skiljer sig någorlunda från civilrättsliga arbetstagarbegreppet i LAS, då tvingande lag eller kollektivavtal anges som yttersta gränsen vid bedömningen därmed tvistetyp, partsställning och syfte bakom kollektivavtal respektive lagstiftning beaktas.<sup>134</sup> Därutöver kan den bredare kretsen av denna personkategori beskrivas med ett förbehåll om inkludering av vissa ekonomiskt beroende arbetare, som även kan avgöra om de ska anta ett uppdrag eller ej. Trots grundläggande kriterier ger detta ett mer utvidgat begrepp än arbetstagare och kan omfatta många former av egenföretagare.<sup>135</sup>

Det kan ytterligare klarläggas ett antal ofrånkomliga grundläggande omständigheter för att arbetstagarbegreppet generellt inom civilrätten ska vara uppfyllt. Detta kan inledas sammanhängande med ovan gällande *avtalskriteriet om frivillighet*. Frånsättande om arbete utförs av den arbetspresterande parten i form av offentligrättsligt tvång eller av tjänstgöring med orsak av totalförsvarspflicht, gäller frivillighet att denne part ska ha ingått ett avtal skriftligen, muntligen eller genom konkludent handlande. Det finns i övrigt inget formkrav på avtalet.<sup>136</sup> Följande detta ska relationen karaktäriseras av att *arbete utförs för huvudmannens räkning*, därav att ett förtroendeuppdrag varken offentligt eller privat kan tillerkännas som en anställning.<sup>137</sup> Den arbetspresterande parten måste även vara *en fysisk person* varav endast denna och icke en juridisk person kan vara egenföretagare, trots det att en juridisk person såväl kan vara en uppdragstagare. I skenet av domstolens avgörande förhindrar det därutöver ej förekomsten av att skjuta in en juridisk person mellan parterna i ett kringgåendesyfte av tvingande lagstiftning, men den fysiska personen bakom ett sådant bolag, är fortfarande den att betrakta som förpliktad i avtalet.<sup>138</sup> Den rättsliga kvalifikationen av att anställningsavtal kan av begreppets tvingande karaktär försäkra att oavsett arbetsavtalets annan rubricering än ett anställningsavtal eller parter uppfattning så tillmäts det betydelse till de *faktiska omständigheterna*. Omvänt om rubriceringen är ett anställningsavtal medan omständigheter visar på ett uppdragsavtal ses det till förmån för arbetstagaren vara ett anställningsavtal.<sup>139</sup>

---

<sup>133</sup> Prop. 1975/76:105. *Regeringens proposition med förslag till arbetsrättsreform m.m.* S. 324.

<sup>134</sup> Källström, Kent och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet*. 2006. S. 26-32.

<sup>135</sup> Caroline Johansson. "The Swedish model of labour market regulation and the EU : is there room for national characteristics in today's constitutional framework?", i *Law, Solidarity and the Limits of Social Europe: Constitutional Tensions for EU Integration*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2022. S. 96.

<sup>136</sup> Ds 2002:56, S. 110 och SOU 1993:32 *Ny anställningskyddslag*, S. 219.

<sup>137</sup> Ds 2002:56. S. 111.

<sup>138</sup> Ds 2002:67 S. 110.

<sup>139</sup> Ds 2002:67 S. 113.



Kringgåendesyftet är såtillvida vägledande för en bedömning gentemot det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.<sup>140</sup>

Övergripande kan det noteras om en personlig arbetskyldighet även är grundläggande förutsättningar. Den personliga arbetskyldigheten innefattar att den arbetspresterande parten icke måste helt själv, personligen, utföra det åtagande arbetet men skall åtminstone delta jämförande andra medarbetare i arbetet.<sup>141</sup>

### 4.3 Bedömningsmetoden

Arbetsdomstolen genomför en helhetsbedömning vid fastställande om personen täcks av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Det innebär att Arbetsdomstolen utgår utifrån det individuella fallet och de väsentliga omständigheterna.<sup>142</sup> Helhetsbedömningen implementeras på dylikt sätt oavsett vilken arbetsrättslig lagstiftning, inom kärngruppen, som tillämpas. Särskilt LAS och Semesterlag (1977:480).<sup>143</sup> AD 2005:16 är ett exempel där Arbetsdomstolen inte ansåg parternas skriftliga uppdragsavtal och deras tolkning av rättsförhållandet, som avgörande för bedömning av tvistefrågan. Arbetsdomstolen fastställde två omständigheter av betydelse vid bedömning om personen anses vara arbetstagarbegreppet. Den första omständigheten var om personen i en särskild omfattning var anställd *under arbetsgivarens ledning och kontroll*. Den andra omständigheten var att *“det inte tydligt framgick att de arbetsuppgifter som tillkommit utöver de som personen hade som anställd kunde läggas till grund för att det förelagat ett uppdragsavtal”*.<sup>144</sup>

Vidare lämnade Högsta domstolen ett uttalande vilket specificerar att bedömningen enligt lagens mening ska göras utifrån avtalet mellan parterna. Avtalsvillkor får inte inskränkas utan att ha tagit alla omständigheter i beaktande, likaså den sociala eller ekonomiska ställningen för hur avtalet bör uppfattas.<sup>145</sup> Andra återkommande omständigheter enligt rättspraxis som är av betydelse vid bedömningen är huruvida personen personligen utfört arbetet, en skyldighet föreligger att ställa sin arbetskraft till förfogande, utföra liknande arbete åt någon annan samt står under arbetsgivarens arbetsledning.<sup>146</sup>

---

<sup>140</sup> Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: En lagkommentar*. 11:e uppl. Stockholm. Wolters Kluwer. 2016, s. 21 ff.

<sup>141</sup> Schmidt, Folke. *Löntagarrätt*. Stockholm. Juristförlaget. 1994. S. 66 och Adlercreutz, Axel. 1964. S. 287.

<sup>142</sup> Ds 2002:56. S. 114.

<sup>143</sup> Ds 2002:56. S.75 och 115.

<sup>144</sup> Andersson, Anderz., Edström, Örjan., och Ingmanson, Staffan. *Arbetsrätt*. 7:de uppl. Stockholm: Liber. 2021. S. 77 fs.

<sup>145</sup> Adlercreutz, Axel., och Mulder, Bernard Johann. 2013. S. 59.

<sup>146</sup> Anderz et.al. 2021. S.77 fs.

Arbetsdomstolen tar likaså vid helhetsbedömningen i beaktande etablerad sedvana i branschen. Ett mer förekommande avtal kan exempelvis kan ha avgörande betydelse vid gränsdragning. I sin tur är sedvanor som grundats på centrala kollektivavtal av betydelse. De anses påverkat användningen av praxis inom branschen vilket i sin tur haft betydelse för bedömningen om ett anställningsförhållande föreligger.<sup>147</sup>

Sammanfattningsvis kan det uppges att bedömningsmetoden verkar som en *övertviksprincip* i en avvägning av samtliga omständigheter för vart fall. Kriterierna är icke rekvisit och de följande upprättande är ständigt utvecklande där domstolen gör nyanserade helhetsbedömningar i en ständigt föränderlig arbetsrätt där denna metod en tankemodell för ”typiska” anställningsavtal.<sup>148</sup>

#### **4.3.1 Kriterier**

Vidare uppges en förteckning på ett antal omständigheter som är essentiella vid helhetsbedömning om den arbetspresterande parten kan anses vara arbetstagare. Det är icke en uttömmande lista men är en återkommande förteckning omnämnt i förarbeten samt praxis:

1. Den arbetspresterande parten ska utföra arbete under huvudmannens ledning och kontroll. Detta även om det finns en frånvaro av kontroll eftersom parten är mer sakkunnig på sitt arbete.
2. Sysselsättningsgraden erhålls huvudsakligen eller till större del hos huvudmannen. Däri inkluderas bisyssla som utförs under normala arbetsförhållanden.
3. Den arbetspresterande parten har enbart en huvudman och är samtidigt förhindrad att utföra liknande arbeten för någon annans räkning. Detta med hänsyn till avtalets innehåller eller arbetskyldigheten. Det är inget hinder om den arbetspresterande parten skulle ha flera arbetsgivare.
4. Arbetsförhållandet förutsätts vara av stadigvarande karaktär. Kravet om varaktighet uppställs inte. Arbetsuppgifterna får den arbetspresterande parten anvisat efter utfört arbete.
5. Redskap, maskiner och liknande tillhandahålls av huvudmannen.

---

<sup>147</sup> Ds 2002:56. S. 115 och 120 fs.

<sup>148</sup> Ds 2002:56. S. 131.

6. Ersättningens form. För direkta utlägg som till exempel resor får den arbetspresterande parten ersättning samt till en viss del en garanterad lön.
7. Slutligen ska den arbetspresterande parten vara jämbördig med en arbetstagare i ekonomiskt och socialt avseende. Särskilt där den arbetspresterande parten är beroende av huvudmannen på grund av det otrygga förhållandet.<sup>149</sup>

I samband med skyddsvärda grupper som kan falla utanför arbetsrättens tillämpning, har förarbeten visat att bortsett ifrån de centrala kriterierna; av personligt arbetsutförande; för en huvudman; under lång tid pågått arbete samt varit den primära sysselsättningen, har utgångspunkten av *ekonomiskt beroende* arbetspresterande part av huvudmannen gett fog åt ett föreliggande av ett anställningsavtal. Detta ställs i relation till att traditionella bedömningskriterier som subordinationskriteriet har i viss mån förlorat relevans jämte sådana grupper med enstaka men upprepade uppdrag gällande arbete åliggandes ej inordnat under uppdragsgivarens organisation och kontroll. Övriga tillknytningsfaktorer anmärks dock som av vikt, eftersom värdet av denna faktor är fortfarande oklart relativt traditionella bedömningskriterier.<sup>150</sup>

#### **4.3.2 Konceptualisering av essentiella kriterier**

Det åtar sig att sammanfatta de essentiella kriterierna som utgör den traditionella kärnan i arbetstagarbegreppet. Dessa är subordinationskriteriet såväl personlig arbetskyldighet gentemot ersättning. Utöver dessa kan kriteriet om ekonomisk och social hänsyn lyftas.<sup>151</sup> För att ge vidare insyn i arbetstagarbegreppets omfång och plattformarbete kommer viss praxis redogöras för.

Subordinationskriteriet utgår från att huvudmannen har bestämmanderätt över arbetspresterande partens arbete såväl att detta ska inordnas under huvudmannens organisation. Dessutom stärks underlaget för underordning då arbetet sker på anvisad arbetsplats, enligt huvudmannens direktiv samt under bestämd arbetstid.<sup>152</sup> Innebörden av subordinationsförhållandets kriterium gällande kontroll och ledning, innebär däremot inte ett

---

<sup>149</sup> SOU 2022:45 *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*. S. 61 och Ds 2002:56. S.116 fs, se även SOU 1993:32 S. 227 och SOU 1975:1 *Demokrati på arbetsplatsen* S. 722. Samt, för en lista av typiska omständigheter kvalificerande av uppdragstagare, se SOU 1975:1 s. 722 fs.

<sup>150</sup> Ds 2002:56 131 ffs.

<sup>151</sup> Ibid.

<sup>152</sup> AD 1990:116 och AD 1981:121.

behov av övervakning och kontroll. Ett exempel är hemarbete, då arbetet kan vara okontrollerat. Samtidigt som arbetet hänförs i huvudmannens organisation och utför arbetet på ett sådant sätt att den är underordnad.<sup>153</sup> Flexibiliteten och den oförhindrade naturen att gränsdragningen till uppdragstagare är icke automatisk och avsaknaden av subordination exkluderar dock ej ett arbetstagarförhållande<sup>154</sup>; men typiskt kan det karaktäriseras av verkande utan direktiv eller med begränsat sådant vid en resultatorienterad ledning snarare än en kontinuerlig styrfunktion av arbetsutförandet.<sup>155</sup> Trots ett distanserat arbetsutförande kan även en kvalificering gentemot arbetstagarbegreppet aktualiseras vid en förevarande förbindelse- eller rapportskyldighet.<sup>156</sup> Likaledes inger en högre sakkunnighet av den arbetande en exkluderande kvalificeringsfaktor.<sup>157</sup>

Utmärkande i svensk rätt är även arbetarens vederlagsuppfattning, om sådan är befintlig och är tidsanknuten samt om ersättningens form.<sup>158</sup> Ett adekvat vederlag uppställs ej i svensk rätt som ett rekvisit utan avsaknaden eller inadekvat sådan kan tyda på ideell verksamhet.<sup>159</sup> Däremot föreligger det en minimiersättning antyder detta för förekomsten av ett anställningsavtal.<sup>160</sup> Om det istället endast existerar en prestationsbaserad ersättning talar detta för ett uppdragsförhållande såsom för en färdigarbetad bokrecension,<sup>161</sup> samt om det sker en samlad fakturering till kunden av arbete och omkostnader där uppdragstagaren tar ut belopp från den egna rörelsen. Oftast åligger det i ett arbetstagarförhållande att få ut en fast lön eller timlön.<sup>162</sup>

Utöver traditionella kriterier har ekonomisk beroendehet varit en egenskap som i modern rättsutveckling inverkat på helhetsbedömningen. Om det är förevarande för arbetaren att neka ett arbetserbjudande talar detta konventionellt emot ett arbetstagarförhållande, men i samband med plattformarbete där realiteten av denna frihet motsäges har kriteriet beskrivits som avgörande skäl för tillämpning av arbetsrättsligt skydd.<sup>163</sup> Detta vidhålls av att trots en långvarig arbetsrelation där ersättningen avsett arbetarens huvudsakliga sysselsättning var detta

---

<sup>153</sup> Källström, Kent och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet*. 2006. S. 27.

<sup>154</sup> AD 1987:21.

<sup>155</sup> AD 1943:66.

<sup>156</sup> NJA 1957 S. 199.

<sup>157</sup> NJA 1973 S. 501.

<sup>158</sup> Ds 2002:56 S. 117. AD 1998:11.

<sup>159</sup> Ds 2002:56 S. 111; Adlercreutz, Axel. 1964. S. 286.

<sup>160</sup> AD 1998:11.

<sup>161</sup> AD 1987:21.

<sup>162</sup> Lunning, Lars., och Toijer, Gudmund. 2010. S. 30 fs.

<sup>163</sup> Ds 2002:56 S. 131 ffs.

otillräckligt stöd för en frilanserande journalist att ha innehaft ett anställningsavtal.<sup>164</sup> Åsidosättande av inverkan av kollektivavtal och sedvana, påtalas kriteriets värde för bör omfattas av den arbetsrättsliga regleringen dock inom bedömningen med andra tillknytningsfaktorer.<sup>165</sup>

Gällande plattformarbete finns det få rättsfall men ett fåtal har uppkommit, dock med primärt fokus på plattformsföretagens ställning och arbetsmiljön.<sup>166</sup> Taskrunner- och Tiptappmålen<sup>167</sup> är liknande fall och förarbeten noterar att det i sådana fall inte kan konstateras föreliggande någon arbetsgivarpart för en arbetspresterande part vars arbete via en digital plattform har förmedlats.<sup>168</sup> De nämnda företagen erbjuder tjänster som flytt hjälp eller trädgårdsarbete som förmedlas via mobilapplikationer. Till dessa finns mutuella ratingssystem. Förvaltningsrättens dom var att de ej skulle anses som arbetsgivare i särskild egenskap av en mycket begränsad kontroll. Det motiveras av avsaknaden av hinder för utförarna att utföra arbete åt någon annan, av bestämmanderätt över arbetstid, -plats och själva utförandet såväl beslutanderätt om ersättningen eller att dess form var en garanterad minimiersättning. Målen överklagades därefter till kammarrätten, som instämde att bolagen inte kvalificerades som arbetsgivare.<sup>169</sup>

#### **4.4 Remissvar för direktivförslaget**

Aktörer på arbetsmarknaden har blivit ombedda att svara på arbetsmarknadsdepartementets remiss gällande direktivförslaget om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar. Arbetsdomstolen, arbetsgivarverket, svenskt näringsliv och SACO är några aktörerna som ställer sig bakom direktivet och menar på att plattformarbetarnas arbetsvillkor behöver förbättras. TCO menar exempelvis att det är fördelaktigt att direktivet inte berör införandet av en tredje anställningskategori,<sup>170</sup> medan SACO anser att direktivet ökar arbetsgivaransvaret för plattformarbetare.<sup>171</sup> Ett flertal aktörer menar emellertid att olika delar av förslagen står i konflikt med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Arbetsgivarverket hänvisar bland annat till

---

<sup>164</sup> AD 1994:104.

<sup>165</sup> Ds 2002:56. S. 131 ffs.

<sup>166</sup> SOU 2022:45 S. 83.

<sup>167</sup> Förvaltningsrätten i Malmös avgörande den 18 juni 2021 i mål nr 13356-20 och den 14 oktober 2021 i mål nr 1332-21, samt från Kammarrätten i Göteborg avgörande den 19 november 2021 i mål nr 4120-21 och den 9 december 2021 i mål 6394-21.

<sup>168</sup> SOU 2022:45 S. 83.

<sup>169</sup> Förvaltningsrätten i Malmös avgörande den 18 juni 2021 i mål nr 13356-20 och den 14 oktober 2021 i mål nr 1332-21, samt från Kammarrätten i Göteborg avgörande den 19 november 2021 i mål nr 4120-21 och den 9 december 2021 i mål 6394-21.

<sup>170</sup> A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. TCO. S. 1.

<sup>171</sup> A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. SACO. S. 1.

artiklarna 3 och 4.<sup>172</sup> De betonar att förslaget kan få en stor påverkan på svensk arbetsrätt. Svenskt näringsliv menar på att det både är ett ingripande mot den nationella kompetensen men att den även strider mot subsidiaritetsprincipen.<sup>173</sup> TCO menar att direktivförslaget inte behandlar konkret reglering av arbetsvillkor utan att direktivförslaget istället innebär en aktivering av befintliga arbetsrättsliga rättigheter.<sup>174</sup>

#### **4.4.1 Artikel 3**

Uppsatsen berörde tidigare artikel 3 gällande fastställandet av en persons anställningsstatus samt medlemsstaternas skyldighet att upprätta ett korrekt tillvägagångssätt vid fastställande. Arbetsdomstolens förtydligar i sitt remissvar att de kommer bortse från om parterna angivit korrekt anställningsförhållande om artikel 3 införs. Anledningen till det är att frågan prövas av Arbetsdomstolen med utgångspunkt i relevant arbetsrättslig lagstiftning. De menar att artikel 3 av den anledningen behöver utredas närmare.<sup>175</sup> Arbetsgivarverket berör liknande fråga och menar att frågan om ett anställningsförhållande föreligger, berör först och främst de berörda parterna och därefter domstolen.<sup>176</sup> Slutligen hänvisar svenskt näringsliv till den föreslagna rättsliga presumptionen och menar att varje medlemsstat ska nationellt definiera arbetstagarbegreppet och anställningsförhållandet. Vid införandet av ett direktiv menar svenskt näringsliv att EU försöker reglera arbetstagarbegreppet och anställningsförhållandet, vilket kan leda till negativa konsekvenser.<sup>177</sup>

#### **4.4.2 Artikel 4 och 5**

Ett införande av en rättslig presumption, enligt artikel 4, menar Arbetsdomstolen knyter an till det traditionella arbetstagarbegreppet där "kontroll" är det centrala kriteriet.<sup>178</sup> Arbetsgivarverket understryker att denna bestämmelse, i praktiken, innebär ett införande av en EU-reglering av arbetstagarbegreppet.<sup>179</sup> Svenskt näringsliv uttrycker liknande oro, att fastställandet av kriterierna innebär en avvikande riktning från svensk rätt med stelbent lagstiftning oanpassad utifrån arbetsmarknadsutvecklingen. Ett införande av en rättslig

---

<sup>172</sup> A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. Arbetsgivarverket. S. 2.

<sup>173</sup> A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. Svenskt näringsliv. S. 4.

<sup>174</sup> A2021/02328/ARM. TCO. S. 2.

<sup>175</sup> A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. Arbetsdomstolen. S. 2.

<sup>176</sup> A2021/02328/ARM. Arbetsgivarverket. S. 3.

<sup>177</sup> A2021/02328/ARM. Svenskt näringsliv. S. 1.

<sup>178</sup> A2021/02328/ARM. Arbetsdomstolen. S. 5.

<sup>179</sup> A2021/02328/ARM. Arbetsgivarverket. S. 4.

presumtion skulle enligt Svenskt näringsliv innebära att man kringgår, indirekt, på EU-nivå det nationella arbetstagarbegreppet.<sup>180</sup> Vidare berör aktörerna de fem villkoren som också tas upp i artikel 4. Arbetsgivarverket anser att även om bedömningen genomförs utifrån nationell rätt, blir den underordnad genom den rättsliga presumtionen. Modellen är i sin tur inte förenlig med svensk rätt eftersom bevisbördan enligt svensk arbetsrätt ligger på den som hävdar att ett anställningsförhållande föreligger. Detta skulle därför innebära ett systemskifte samt en förändring av balansen.<sup>181</sup> TCO tolkar att förslaget gällande den rättsliga presumtionen kan leda till effekter för alla plattformarbetare som uppfyller de nämnda villkoren i artikel 4, även de som anses vara uppdragstagare eller egenföretagare.<sup>182</sup>

Arbetsdomstolen berör därefter artikel 5 gällande möjligheten till att motbevisa den rättsliga presumtionen. De menar att den typen av bevisbörda kommer bli svår att reglera i svensk rätt samt att den inte kan bidra till korrekt fastställande av anställningsstatus.<sup>183</sup> Svenskt näringsliv hänvisar däremot till minimireglerna i artikel 1 och menar på att artikel 3 till 5 inte tar medlemsstaternas reglering i beaktande. Samtidigt som EU-definitionen kan å ena sidan få en bredare tillämpning, kan det nationella arbetstagarbegreppet å andra sidan försvagas med tiden.<sup>184</sup> Liknande tolkning görs av Saco som menar att en rättslig presumtion kan på EU-nivå innebära att man kringgår det nationella arbetstagarbegreppet samt dess tillämpning.<sup>185</sup>

## 5. Analys

Uppsatsens syfte har varit att fastställa det arbetsrättsliga skyddet för arbetstagare, för att i sin tur se om, och vad, för arbetsrättsligt skydd plattformarbetare har såtillvida om hur gränsdragningsmetoden förhåller sig mellan det svenska och det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet. Det är klargjort att plattformarbete är en ny anställningsform med en stor heterogenitet som utmanar det dualistiska anställningsförhållandet och har inlett en juridisk diskurs om komplexa flerpartsrelationer där arbetsgivarfunktionen granskats för att avgöra om hur, mot vem och i vilken omfattning skyddsregler kan tillämpas i enlighet med en arbetstagarkvalificering.

---

<sup>180</sup> A2021/02328/ARM. Svenskt näringsliv. S. 2 och 5.

<sup>181</sup> A2021/02328/ARM. Arbetsgivarverket. S. 4.

<sup>182</sup> A2021/02328/ARM. TCO. S. 2.

<sup>183</sup> A2021/02328/ARM. Arbetsdomstolen. S. 6.

<sup>184</sup> A2021/02328/ARM. Svenskt näringsliv. S. 2.

<sup>185</sup> A2021/02328/ARM. SACO. S. 1.

I Sverige finns det en avsaknad av legal definition, därmed utförs en helhetsbedömning enligt objektiva kriterier för arbetstagarkvalificering etablerad enligt förarbeten, praxis och doktrin. Detsamma behöver göras för plattformarbetare, där samtliga omständigheter, men framför allt kriterier som subordinationsförhållandet, går stundvis att tillämpa på plattformarbetaren. Likt ett anställningsförhållande mellan en arbetsgivare och arbetstagare, finns det ledning och kontroll mellan plattformarbetaren och huvudmannen. Det är huvudmannen som äger plattformen och avgör på så sätt typen av arbete som utförs. I sin tur kan plattformarbetaren vara rapportskyldig, åter stärkandes av kriteriet. Skillnaden är däremot att plattformarbetare har ett mer flexibelt arbete än den traditionella arbetstagaren. Subordinationsförhållandet är på så sätt inte lika stark mellan plattformarbetaren och huvudmannen då en anvisad arbetsplats eller arbetstiden nödvändigtvis inte är fastställd. Plattformarbetets flexibilitet uttrycks likväl i möjligheten att utföra liknande arbeten för en annan huvudman. En arbetstagare får inte utföra liknande arbete för någon annans räkning, jämfört med en plattformarbetare som uttryckligen inte har samma begränsning. Det ger plattformarbetaren en möjlighet att arbeta hos flera plattformar. Arbetsförhållandets varaktighet är vad som bland annat skiljer arbetstagaren från plattformarbetaren. En arbetstagare blir anställd under en viss tid eller tillsvidare, vilket är avgörande för anställningsförhållandets varaktighet. Plattformarbetaren avgör däremot själv hur ofta den arbetar och när den väljer att komma tillbaka till arbetet. Det påverkar därför möjligheten till varaktighet i anställningsförhållandet eftersom det inte föreligger med säkerhet att plattformarbetaren tänker återgå till arbetet, vilket förespråkar för arbetets flexibilitet. Med en variationsrik anställningsform som plattformarbete kan det urskiljas att handlingsfriheten är likaså varierande och har ännu större krav på att i vart fall fastställas för att avgöra om plattformarbetaren är en arbetstagare eller uppdragstagare.

Som nämnt i uppsatsen har ekonomiskt beroende varit ett betydelsefullt kriterium i förarbeten vid förståelsen av arbetsrättens tillämpning. Likt ett traditionellt anställningsförhållande är det arbetsgivaren, alternativt huvudmannen, som lägger grunden för en ersättningsnivå. För plattformarbetaren är det plattformen som fastställer ersättningsnivån, men i slutändan avgör antalet genomförda beställningar ersättningsnivån. På så sätt föreligger det nödvändigtvis ingen garanterad lön för plattformarbetaren i jämförelsevis med arbetstagaren. Med granskning av sidoordnade och marginellt försörjande arbete, inverkar detta på kriteriet och arbetets art men där det ges utrymme i nationell domstol för att avgöra definitionen om. Ersättningsnivån ges alltså denna oberoende, ett visst utrymme i både nationell såväl EU-domstolen. Därtill kan



rättsutvecklingen redan skådas med åtanke att vid föreliggande möjlighet så dömer EU-domstolen hellre för en arbetstagarstatus än emot.

Det EU:rättsliga skyddet är i jämförelsevis med det nationella rätt likt, men finns, som tidigare nämnt, inget explicit rättsligt skydd för plattformsarbetare. EU-arbetsrätten ingår inom de delade befogenheterna mellan medlemsstater där minimistandarder är tilläpande enligt sociala direktiv, däremot förefaller det sig en stor avsaknad av en legal definition med utrymme för nationell arbetsrätt att utvidga det EU:rättsliga arbetstagarbegreppet. EU använder sig därför likväl av praxis vid bedömningen och har etablerat en extensiv definition av det EU:rättsliga arbetstagarbegreppet. Praxisen gör att det går att se likheter i de objektiva kriterierna som tillämpas av Sverige.

I EU kommissionens grönbok har understärkt praxis sammansatts i främst tre återkommande kriterier: ersättning, arbetets art och underordnad ställning. Även inom EU:rätten kan plattformsarbetare omfattas av det EU:rättsliga arbetstagar skyddet i den mån ett verkligt och effektivt arbete utförs under en viss tid, mot ersättning, under någon annans ledning. Likt analysen ovan kan det förekomma att plattformsarbetaren anses arbeta under huvudmannens kontroll och ledning på grund av att huvudmannen äger plattformen. Däremot poängteras det att passiva plattformsföretag icke beslutssättande för ersättningsformen är exkluderade från kriteriet. Det finns likväl en angiven ersättning vilken är uppställd av plattformen med villkor. Vad som däremot är ifrågasättande är ifall deras arbete kan anses pågå under en viss tid på grund av dess flexibla karaktär.

Direktivförslaget gällande bättre arbetsvillkor för plattformsarbetare anger en rättsharmonisering instämmande med den Kenner anger om direktiv med en anställningspresumtion. Direktivförslaget kan med en utgångspunkt från en aktuell explicit avsaknad och vaghet av annat än helhetsbedömningen i praxis ange ett mer enhetligt arbetstagarbegrepp mellan EU och svensk arbetsrätt med en närmande verkan för det tröskelbegrepp och medhörande arbetsrättsligt och social skydd. Utav de fem nämnda kriterierna enligt direktivförslaget, går det att dra likheter likväl skillnader gentemot kriterierna för arbetstagarbegreppet. Likheten är kriteriet ledning och kontroll. I direktivet tas kriteriet upp att huvudmannen ska övervaka arbetet och kontrollera resultatet, oavsett om arbetet sker på plats eller elektroniskt. På så sätt ska friheten begränsas och arbetet organiseras mer. Detta

liknar sättet som arbetstagarbegreppet beskrivs både på EU-nivå samt nationellt, där det krävs mer angivna villkor gällande arbetstid, arbetsuppgifter och arbetsplats. Detsamma gäller ersättningsnivån som enligt direktiv bör fastställas i praktiken, vilket är ett kriterium vid bedömningen för arbetstagarbegreppet. De två främsta skillnaderna följande att direktivet skulle innehålla kriterier att huvudmannen har en skyldighet att ålägga bindande regler gällande exempelvis utseende och uppförande gentemot tjänstemottagaren, respektive att begränsa möjligheten att bygga en kundkrets alternativt arbetet, som utförs för tredje man i praktiken. De här typerna av kriterier återfinns inte vid bedömningen av arbetstagarbegreppet vilket återigen visar på att en bedömning av plattformsarbetarens möjlighet att omfattas av det arbetsrättsliga skyddet avgörs av omständigheterna i det specifika fallet. Rättsharmoniseringen har dock av arbetsmarknadsaktörer inom Sverige kommenterats med att medan en tillämpning av en bredare EU-arbetstagardefinition, därmed en instämmande bedömningsmetod kan verkställas kan det nationella begreppet komma att försvagas.

Ur ett alternativt perspektiv utifrån plattformsföretagets position om kvalificering av arbetare gentemot arbetstagarstatus kan praxisen som FNV-Kunsten, Yodel-fallet samt Uberfallet om spanska taxichaufförer ge insikt om. Det har i EU-rätten etablerats en stark liknelse mellan den specifika plattformen Uber och själva arbetsgivarfunktionen. Det återspeglar likheter mellan den effektiva styrningen och verkställandet av arbetstagare och arbetskraften mellan arbetare och arbetstagare samt enligt FNV-Kunsten och Yodel-fallet att med en större, verklig, handlingsfrihet är bedömningen om arbetstagarstatus oberoende den om egenföretagarstatus vid en förtäckt sådan. Att klassificeras som egenföretagare inom svensk rätt förhindrar ej att omfattas av arbetstagarbegreppet inom EU-arbetsrätten. Vidare då det inom praktiken föreligger en multitud av affärsmodeller för plattformarbete, är det icke osannolikt att kvalificera en plattform som upprätthållande av en arbetsgivarfunktion. Visserligen kan det noteras en i praktiken prekariös egenskap av ett sådant arbete där möjligheten om att neka uppdrag i realiteten är begränsad, men åligger det en handlingsfrihet med att sätta annan arbetare i sitt ställe, att neka arbetserbjudande, att inneha tidskrav för arbetsutförandet i samband med arbetets natur och tillåtande av samtidigt arbete åt flera huvudmän, så kan stöd för följaktlig tillämpning av skyddsansvar för arbetstagare tillämpas. Det kvarvarande är därmed steget om tillämpningen av ansvaret för skyddsregler mot arbetstagare, därförutom är arbetsgivarfunktionen en etablerad fråga som kräver granskning och vidare praxis för att i

specifika fall med komplexa arbetsrelationer kunna utrönas om emot vilken part som ansvaret för arbetstagarens skyddsnormer ska tillämpas.

## **6. Slutsats**

För att sammanfattningsvis besvara frågeställningen är det komplext att avgöra ifall en plattformsarbetare omfattas av arbetstagarbegreppet och i vilken mån de har rätt till ett rättsligt skydd vid delningsekonomins utmanande av det traditionella arbetstagarbegreppet. Utifrån vissa synvinklar är relationen mellan huvudmannen och plattformsarbetare likvärdig med arbetsgivarens och arbetstagarens anställningsförhållanden. Det innebär att plattformsarbetaren kan till viss del omfattas av arbetstagarbegreppet samt dess rättsliga skydd, men beroende på fall till fall och dess omständigheter kan detta variera. Vid analysen av direktivförslaget och dess kriterier går det att urskilja ett stort överlappande av arbetstagarbegreppets kriterier. Det visar på att plattformsarbetaren till viss del bör kunna omfattas av både Sveriges arbetsrättsliga skydd och EU:s. Många kriterier hamnar däremot i en gråzon när de tillämpas på plattformsarbetaren, eftersom kriterierna först och främst är uppställda för arbetstagare. Det försvårar möjligheten att förstå om plattformsarbetaren har rätt till det arbetsrättsliga skyddet, men i relation till direktivförslaget kan en anställningspresumtion medföra att fler plattformsarbetare med en samhörig bedömningsmetod kvalificeras för arbetsrättsligt och socialt skydd. Det gör att bedömningen fortfarande kommer åligga att besvaras i praxis, men med en stärkt övervikt för arbetstagarstatus.

## **Abstract**

The notion of the employee and work through platforms is to be the subject of the essay, examined from a comparative view of both national and EU-labour legislation. The digitalisation of work has brought forth the sharing economy, thence more flexible and diversified forms of employment. One of which, is platform work with a heterogeneous workforce causing legal disparative concerns. It is a form of employment or tasks where the worker is contacted through an intermediate platform to perform work. Thereby the purpose of this essays is to determine the coverage of labour law according to the definition of employee, to increase the understanding of platform work and the subsequent protection offered to platform workers, by examining the method of employee qualification.

By firstly defining the term of employee within swedish national labour law and secondly within EU labour law as well as reviewing a recent directive proposal, will this give insight into the existent protective and due to harmonization the current prospects of such regulations on platform work.

Concluded by the essay is that the method of employee qualification is crucial in defining an employee and in the applicable succedent labour law protective norms. The overall assessment is dependent on objective criteria and all relevant circumstances, foremost regarding the criteria of subordination. In relation to EU and the directive proposal is it possible to distinguish coinciding criteria for the notion of employee, a harmonization of labour law and thus facilitating the national determination of employee status.

# Käll- litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Europeiska Unionen

#### *Direktiv*

Direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Direktiv 98/59/EG om tillnärmning av EU-ländernas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

Direktiv 03/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

#### *Övrigt tryck*

Kommissionens förklarande promemoria. *Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv COM (2021) 762 om bättre arbetsvillkor för plattformarbete.*

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=LV>

Kommissionens meddelande. *Arbetskraftens fria rörlighet bekräftas: rättigheter och viktiga Utvecklingar.* COM (2010) 373 slutlig.

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

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=SK>

Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. COM (2006) 708 final.

[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/COM/COM\\_COM\(2006\)0708\\_/COM\\_COM\(2006\)0708\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/COM/COM_COM(2006)0708_/COM_COM(2006)0708_en.pdf)

### Sverige

#### *Proposition*

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

#### *Statens offentliga utredningar*

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag.

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

SOU 2017:26 Delningsekonomi på användarnas villkor.

SOU 2022:45 Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus.

### ***Departementsserien och regeringsskrivelsen***

Ds 2002:56 En hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

2021/22:FPM36, Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete.

<https://www.regeringen.se/faktapromemoria/2022/03/202122fpm36/>

### ***Remissvar***

A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. Arbetsdomstolen.

A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. Arbetsgivarverket.

A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. SACO.

A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. Svenskt näringsliv.

A2021/02328/ARM. Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762. TCO.

### **Litteratur**

Adlercreutz, Axel., och Mulder, Bernard Johann. *Svensk arbetsrätt*. 4:de uppl. Stockholm: Norstedts Juridik. 2013.

Andersson, Anderz., Edström, Örjan., och Ingmanson, Staffan. *Arbetsrätt*. 7:de uppl. Stockholm: Liber. 2021.

Barnard, Catherine. *EU employment law*. 4:de uppl. Oxford University Press, Oxford, 2012.

Bogdan, Michael. *Komparativ rättskunskap*. 2:a uppl. Stockholm: Norstedts juridik. 2020.

De Stefano, Valerio. "The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"". ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71, *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Vol. 37. No. 3. 2016.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 4:de uppl. Lund: Studentlitteratur. 2020.

Holke, Dan., och Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen med kommentar*. 7:de uppl. Lund: Studentlitteratur. 2018.

Johansson, Caroline. "The Swedish model of labour market regulation and the EU : is there room for national characteristics in today's constitutional framework?". i *Law, Solidarity and the Limits of Social Europe : Constitutional Tensions for EU Integration*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. 2022. S. 82-102.

Johansson, Caroline. "Även kollektivavtal för "falska" egenföretagare omfattas av Albany-undantaget". *EU & arbetsrätt*. Nr 4. 2014. S. 6.

Källström, Kent., och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 5:e uppl. Uppsala: Iustus förlag. 2019.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 12:de uppl. Uppsala: Lusté Aktiebolag. 2020.

Lundberg, Konrad., Schuldt, Johan., Rother-Schirren, Theddo., Lagerstedt, Anders., Calleman, Catharina., Nordell., Per Jonas., Persson, Annina H., Radetzki, Marcus & Zila, Josef. 2021. *Juridik Civilrätt Straffrätt Processrätt*. 6:e uppl. Stockholm: Sanoma utbildning.

Lunning, Lars., och Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd: En lagkommentar*. 11:e uppl. Stockholm: Wolters Kluwer. 2016.

Prassl, Jeremias och Risak, Martin. "Uber, Taskrabbitt & Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork". *Comparative Labour Law & Policy Journal*. Vol. 37. No. 3. 2016.

Rönömar, Mia. Flexicurity, "Labour Law and the Notion of Equal" Treatment s.153-181. I: Rönömar, Mia (red.), *Labour law: fundamental rights and social Europe*. Hart. Oxford. 2011.

Samuelsson, Joel., och Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*. 2:a uppl. Uppsala: Iustus förlag. 2017.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. 6:e uppl. Stockholm: Norstedts Juridik. 2021.

O'Brien, Charlotte., Spaventa, Eleanor och De Coninck, Joyce. *Comparative Report 2015: The concept of worker under Article 45 TFEU and certain non-standard forms of employment*. 2016.

Schmidt, Folke. *Löntagarrätt*. Stockholm: Juristförlaget. 1994.

Selberg, Niklas. Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö. 1:a uppl. [Doktorsavhandling (monografi), Juridiska fakulteten]. Lund University. 2017.

Selberg, Niklas, "EU-domstolens dom om Uber ger ledtrådar i arbetsrätten i "gig-ekonomin", *Eu & arbetsrätt*. Nr. 1. 2018. S. 6.

Selberg, Niklas. "EU-domstolen: Cykelbud var inte arbetstagare". *EU & arbetsrätt*. Nr. 2. 2020. S. 7-8.

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

Westregård, Annamaria, "Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen". I Arvidsson, Nicklas., Nyström,



Birgitta., och Flodgren, Boel. *Modern affärsrätt*. upplaga 1:1. Stockholm: Wolters Kluwer. 2017.

### **Övrigt internetbaserat källmaterial**

Eurofound. *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2018.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18001en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf).

Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment>.

Huws Ursula, Spencer Neil H. och Joyce Simon. *Crowd work in Europe*. University of Hertfordshire. 2016.

[https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/21934/crowd\\_work\\_in\\_europe\\_draft\\_report\\_latest\\_version.pdf?sequence=1](https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/21934/crowd_work_in_europe_draft_report_latest_version.pdf?sequence=1).

Europeiska arbetsmyndigheten. 2022-03-17. "EU föreslår ett direktiv för att skydda plattformsarbetarnas rättigheter". Europeiska kommissionen nyhetsartikel. Hämtad 2022-11-24. [https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_sv](https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_sv),

# Rättsfallsförteckning

## EU-rätt

### *EU-domstolen*

Mål 53/81, Levin, EU:C:1982:105.

Mål 66/85, Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg, EU:C:1986:284.

Mål 139/85, Kempf mot Staatssecretaris van Justicie, EU:C:1986:223.

Mål 196/87, Steymann mot Staatssecretaris van Justitie, EU:C:1988:475.

Mål 344/87, Bettray mot Staatssecretaris van Justitie, EU:C:1989:226.

Mål 415/93, Union Royale Belge de Société de Football Association mot Bosman, EU:C:1995:463.

Mål 281/98, Roman Angonese mot Cassa di Risparmio di Bolzano SpA, EU:C:2000:296.

Mål 269/99, Jany m.fl. mot Staatssecretaris van Justitie, EU:C:2001:616.

Mål 188/00, Kurz, née Yüce mot Land Baden-Württemberg. EU:C:2002:694.

Mål 256/01, Debra Allonby mot Accrington & Rosendale College m.fl., EU:C:2004:18.

Mål 22/08 och 23/08, Vatsouras mot Arbeitsgemeinschaft, EU:C:2009:344.

Mål 232/09, Danosa, EU:2010:486.

Mål 428/09, Union syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre m.fl., EU:C:2010:612.

Mål 413/13, FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden, EU:C:2014:2411.

Mål 434/15, Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems SpainSL, EU:C:2017:364.

Mål 434/15, Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems SpainSL, EU:C:2017:981.

Mål 692/19, B mot Yodel Delivery Network Ltd, EU:C:2020:288.

## Svensk rätt

### *Högsta domstolen*

NJA 1957 S. 199.

NJA 1973 S. 501.

### *Kammarrättsavgöranden*

Kammarrätten i Göteborg avgörande 2021-11-19 i mål nr 4120-21.

Kammarrätten i Göteborg avgörande 2021-12-09 i mål 6394-21.

### *Förvaltningsrättsavgöranden*

Förvaltningsrätten i Malmö avgörande 2021-06-18 i mål nr 13356-20.

Förvaltningsrätten i Malmö avgörande 2021-10-14 i mål nr 1332-21.

***Arbetsdomstolen***

AD 1943:66.

AD 1981:121.

AD 1987:21.

AD 1990:116.

AD 1998:11.

AD 1994:104.