



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Adam Karlsson

Vem svarar principalen för?

En kritisk studie om principalansvarets räckvidd
i förhållande till plattformsarbetare

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet

15 högskolepoäng

Handledare: Anna Zemskova

Termin: HT23

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Introduktion	4
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Metod och teori	5
1.4 Material.....	6
1.5 Avgränsningar	8
1.6 Forskningsläge.....	9
1.7 Disposition.....	9
2 GIG-EKONOMI	11
2.1 Inledning	11
2.2 Dess utformning.....	12
2.3 Kommissionens förslag COM(2021) 762	13
2.4 Nationell rättspraxis	14
2.4.1 Mål 12902-22 Wolt.....	14
2.4.2 Mål 6394-21 Tiptapp.....	15
2.4.3 Mål 12023-22 Bolt	16
2.4.4 Mål 4120-21 Taskrunner.....	17
3 ARBETSGIVARENS PRINCIPALANSVAR	19
3.1 Utveckling och motiv	19
3.2 Förutsättningar för arbetsgivarens principalansvar	20
3.3 Arbetstagarbegreppet i förhållande till principalansvaret	21
3.3.1 Arbetstagarbegreppet i arbetsrätten.....	21
3.3.2 Arbetstagarbegreppet i skadeståndslagen	26
4 SAMMANSTÄLLNING OCH ANALYS	29
4.1 Inledning	29
4.2 Principalansvar	29

4.3	Arbetstagarbegreppet i skadeståndslagen	30
4.4	Principalansvar i förhållande till plattformarbetare	31
4.5	Avslutande kommentar	33
	KÄLLFÖRTECKNING.....	34

Summary

The essay aims to investigate whether platform workers fall under the extended concept of an employee in Chapter 6, Section 5, Subsection 3 of the Swedish Compensation Act (*Skadeståndslagen 1972:207*) in relation to the employer's vicarious liability. The methodology employed in this essay is rooted in a legal doctrinal method, complemented by a critical and a legal-economic perspective.

GIG-economy or platform companies create flexible employments, new sources of income, and innovative services. Anyone can create an account on the platform and thus perform work on behalf of the platform company. Work supervision is carried out by automatic algorithms. These new working conditions challenge our traditional understanding of employees.

The concept of an employee is an assessment of factors to define who is classified as an employee. The courts have established, based on the work environment legislation, that platform workers are not considered to fall under the concept of an employee, primarily due to the platform company's lack of direction and control over the platform workers.

Vicarious liability in Chapter 3, Section 1 of the Swedish Compensation Act stipulates that the employer is responsible for the employee's damages. The extended definition in the Swedish Compensation Act includes all employees and in addition further relationships may be included, where the assessment is based on a subordinate relationship along with the purpose for vicarious liability. These purposes are primarily based on the injured party's interest in compensation, the employee's interest in protection and prevention.

Based on the purpose of vicarious liability, and especially from an economic perspective where the injured party's right to compensation is centralized, I believe that platform workers should be covered by the Compensation Act's extended definition of an employment relationship, despite the lack of direction and control.

Sammanfattning

Uppsatsen syftar till att utreda huruvida plattformsarbetare omfattas av det utvidgade arbetstagarbegreppet i 6 kap. 5 § 3 skadeståndslagen (1972:207) i förhållande till arbetsgivarens principalansvar. Utredningen grundar sig i en rättsdogmatisk metod tillsammans med ett kritiskt och rättsekonomiskt perspektiv.

GIG-tjänster eller plattformsföretag skapar flexibla arbetsformer, nya inkomstkällor samt innovativa tjänster. Vem som helst kan upprätta ett konto på plattformen och därmed utföra arbete å plattformsföretagets räkning. Arbetsledningen genomförs av automatiska algoritmer. Dessa nya arbetsförhållanden sätter vår traditionella uppfattning om arbetstagare i nya perspektiv.

Arbetstagarbegreppet är en bedömning av faktorer för att definiera vem som klassificeras som arbetstagare. I rättspraxis har domstolarna fastslagit utifrån arbetsmiljölagen (1977:1160) att plattformsarbetare inte anses omfattas av arbetstagarbegreppet, främst på grund av plattformsföretagets brist på ledning och kontroll över plattformsarbetarna.

Principalansvaret i 3 kap. 1 § SkL innebär att arbetsgivaren ansvarar för arbetstagarens fel och försummelse i tjänsten. I 6 kap. 5 § 3 SkL föreligger det en utvidgad definition av ett anställningsförhållande i jämförelse med resterande av civilrätten. Definitionen omfattar samtliga arbetstagare efter en bedömning om arbetstagarbegreppet. Därutöver kan ytterligare förhållanden omfattas, där bedömningen tar avstamp i ett subordinationsförhållande tillsammans med motiven med principalansvaret. Dessa motiv grundar sig primärt på skadelidandes reparationsintresse, ekonomisk kapacitet, försäkringsmöjligheter, arbetstagarens skyddsintresse och prevention.

Utifrån syftet med principalansvaret, och i synnerhet utifrån ett ekonomiskt perspektiv där skadelidandes rätt till reparation centraliseras anser jag att plattformsarbetare bör omfattas av SkL:s utvidgade definition av ett anställningsförhållande, trots bristen på ledning och kontroll.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
EU	Europeiska unionen
HD	Högsta domstolen
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
SkL	Skadeståndslagen (1972:207)
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Introduktion

GIG-tjänster eller plattformsföretag är en typ av förmedlingstjänst som innebär att en arbetspresterande part kan ansöka om att utföra uppdrag å bolagets räkning. Arbetsfördelningen och organiseringen sker med hjälp av automatiska algoritmer, vilket innebär att arbetsförfarandet fortlöper utan kontakt mellan plattformsföretaget och plattformsarbetarna. Idag sysselsätter plattformsföretagen ungefär 30 miljoner européer.¹ Exempel på sådana tjänster är transporttjänster (*Uber*) och kurirtjänster (*Foodora*).

En omdiskuterad frågeställning är huruvida dessa plattformsarbetare bör klassificeras som arbetstagare. Arbetstagarbegreppet är en nationell fastställd bedömning av faktorer utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.² Förvaltningsrätten har vidhållit en stringent bedömning kring att plattformsarbetare inte ska anses utgöra arbetstagare utifrån arbetsmiljölagsstiftningen, medan en utveckling hos vissa plattformsföretag har varit den motsatta genom att bland annat teckna kollektivavtal.³ Det torde finnas ett ekonomiskt incitament för plattformsföretagen att undgå flertalet av arbetsrättens skyddsregler genom att klassificera plattformsarbetarna som uppdragstagare.

Arbetstagarbegreppet är inte enbart aktuellt inom arbetsrätten, utan aktualiseras även i andra rättsliga sammanhang; till exempel inom skatterätten, socialförsäkringsrätten och i skadeståndsrätten. Skadeståndsrätten föreskriver i 3 kap. 1 § skadeståndslagen (1972:207), SkL, ett principalansvar för arbetstagare. Frågan uppkommer om vem som egentligen är arbetstagare i SkL:s mening och om domstolen kommer göra

¹ Se Selbergs artikel.

² Se Glavå och Hansson s. 80.

³ Den 21 februari 2021 tecknade Foodora kollektivavtal med Transport, se AD 2022 nr 45 s. 6.

samma bedömning över principalansvaret som arbetsmiljöansvaret för plattformsföretag?

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att utröna definitionen av arbetstagarbegreppet inom skadeståndsrätten och om plattformarbetare bör omfattas av principalansvaret. Arbetstagarbegreppet är omdiskuterat inom flertalet rättsområden, men har hamnat i skuggan i förhållande till skadeståndsrätten. Målsättningen är att utreda plattformsbetarens ställning i förhållande till principalansvaret för arbetsgivare med avstamp i arbetstagarbegreppet. Slutsatsen kommer därmed ta sikte på principalansvarets ändamål i jämförelse med plattformsföretagens uppbyggnad och organisation.

Frågeställningen är därmed utformad på följande sätt:

- Bör plattformarbetare omfattas av arbetsgivarens principalansvar med utgångspunkt i den utvidgade definition på arbetstagarbegreppet i 6 kap. 5 § 3 SkL?

För att besvara den första frågeställningen krävs det att följande frågeställningar besvaras:

- Varför finns principalansvaret i 3 kap. 1 § SkL?
- Vad innebär arbetstagarbegreppet inom arbetsrätten respektive skadeståndsrätten?

1.3 Metod och teori

Syftet med uppsatsen är att kartlägga rättsläget över den juridiska principen om principalansvar samt sätta den i perspektiv kring den nya samhällsordningen om plattformarbetare. Därmed har jag använt mig av en rättsdogmatisk metod med utgångspunkt i den traditionella juridiska metoden

för att utreda gällande rätt, *de lege lata*.⁴ Med hjälp av rättskälleläran bestående av lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin⁵ som tolkningsmedel har jag erhållit djupgående kunskap från olika perspektiv kring bearbetade rättslägen.

För att besvara den normativa frågeställningen krävs det en teori att ta avstamp från. Den analytiska delen i uppsatsen kommer kritisera gällande rätt och dra slutsatser ur ett kritiskt, ändamålsenligt och rättsekonomiskt perspektiv. Det innebär att slutsatserna kommer utgå från ett kritiskt externt perspektiv som ser rätten som ett uttryck för ekonomisk välfärd som ändamål.⁶ Analysen kring huruvida plattformsarbetare bör omfattas av principalansvaret kommer primärt att ta sikte på principalansvarets motiv, men även jämföras med förvaltningsrättens bedömning utifrån arbetsmiljöansvar. Det rättsekonomiska perspektivet kommer användas som ett sätt att värdera vilket av motiven som bör väga tyngst. Gällande rätt kommer därmed tolkas på det sätt som påvisar ett effektivt ekonomiskt resultat utifrån ändamålet med lagstiftningen.⁷

1.4 Material

Utifrån den rättsdogmatiska metoden har jag använt mig av material som tar avstamp i rättskälleläran. Doktrin, vilken inkluderas i rättskälleläran, har varit avgörande för min förståelse av gällande rätt, då den representerar en sammanställning och analys av betydelsefulla källor såsom lagtext, förarbeten och rättspraxis.⁸ Litteraturen som jag primärt har använt mig av har varit Hellner och Radetzki's *Skadeståndsrätt* samt Glavå och Hanssons *Arbetsrätt*.

Vid fastställandet av arbetstagarbegreppets olika gränsdragningsfaktorer har jag använt mig av Prop. 2008/09:62, SOU 2017:24 och SOU 2018:49 tillsammans med rättspraxis från kammarrätten och förvaltningsrätten.

⁴ Se Peczenik s. 249–253.

⁵ Se Kleineman s. 26.

⁶ Se Bastidas Venegas s. 175.

⁷ Ibid. s. 178.

⁸ Se Kleineman s. 26.

Adlercreutz *Arbetstagarbegreppet* har varit särskilt användbar för förståelsen av dessa gränsdragningsfaktorer, trots att den kan anses vara relativt föråldrad. Eftersom domstolarnas bedömningar fortfarande förankras i samma gränsdragningsfaktorer som Adlercreutz redogör för anser jag att dess insikter är fortsatt relevanta för dagens tolkning av begreppet.

Vid framställningen av GIG-ekonomi, plattformsföretag och dess organisation har jag primärt använt mig av EU-kommissionens förslag till direktiv.⁹ I det inledande kapitlet i förslaget redogörs för konceptet plattformsföretag, dess problematik i förhållande till arbetsrätten samt relevant statistik. För förståelse och perspektiv kring förslaget har jag använt mig av Niklas Selbergs artikel.

Jag redogör för en sammanställning av befintlig praxis som grundar sig i underrättsdomar hos kammarrätten och förvaltningsrätten. Antalet avgöranden har varit begränsat i förhållande till plattformsarbetare, varav samtliga har berört arbetsmiljöansvar. Jag anser att det är av vikt för förståelse att redogöra för en empirisk rättsfallsstudie kring domstolarnas bedömning av arbetstagarbegreppet i ljuset av arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, för att analysera samma omständigheter från ett annat rättsområde. Läsaren bör dock vara medveten om att rättsfallen inte har en direkt koppling till uppsatsens frågeställningar.

Uppsatsens analys tar avstamp från ett rättsekonomiskt perspektiv där ändamålen till principalansvaret analyseras och värderas. Därmed är det nödvändigt att redogöra för principalansvarets syften och motiv. Genom prop. 1972:5 tillsammans med litteratur (primärt Hellner och Radetzki *Skadeståndsrätt*) har jag erhållit kunskap om tillämpningsområde, motiv och ändamål för principalansvaret.

För uppsatsens kapitel om metod och teori har texter av Kleineman, Bastidas Venegas och Peczenik använts.

⁹ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final.

1.5 Avgränsningar

Denna uppsats utreder och analyserar förhållandet mellan principalansvaret för arbetsgivare och arbetstagarbegreppet inom GIG-ekonomin. På grund av uppsatsens begränsade omfattning har jag bortsett från en utredning kring de grundläggande förutsättningarna för skadeståndsansvar enligt 2 kap. 1 § SkL. Därmed kommer redogörelsen och analysen förutsätta att nödvändiga rekvisit för skadeståndsansvar är uppfyllda.

Sedermera finns det olika perspektiv på GIG-tjänster och hur de förhåller sig till arbetsrätten, socialförsäkringsrätten och skatterätten. Denna uppsats kommer inte beröra den problematiken. GIG-tjänsternas påverkan på anställningsförhållandet kommer enbart att redogöras i förhållande till regleringen inom skadeståndsringen och i synnerhet principalansvaret i 3 kap. 1 § SkL.

På grund av SkL:s dispositiva funktion finns det även en aspekt angående en avtalad begränsning om principalansvarets omfattning (bland annat genom kollektivavtal). Jag har dock valt att bortse från detta på grund av uppsatsens begränsade omfattning.

En synnerligen intressant aspekt som kunde beröras är hur andra stater, bland annat EU-stater, har bedömt frågan om plattformarbetarens omfattning inom deras nationella arbetstagarbegrepp. Det skulle medföra en komparativ jämförelse med inspirerande slutsatser. Dock kommer denna uppsats enbart beröra svensk rätt och inte ta internationell rätt i beaktning. Observera att två EU-dokument kommer att beröras, men då dess syfte är att införlivas i nationell rätt är de inte att bedöma som internationell rätt enligt mig.

Till sist har jag valt att avgränsa klassificeringen och definitionen om arbetsgivaren. Plattformföretagens användning av algoritmisk automatisk verksamhetsledning ger upphov till flertalet frågor om vem som faktiskt bör ses som arbetsgivare. I denna uppsats förutsätter jag dock i analysen att arbetsgivaren är plattformföretagen.

1.6 Forskningsläge

Forskningsläget kring GIG-ekonomi är utbrett trots dess sena tillkomst i samhället. Dock berör forskningen främst GIG-tjänsternas förhållande till arbetsrätten: arbetsskyddslagstiftning, arbetsmiljölslagstiftning och kollektivavtal. Niklas Selberg har i sin avhandling och andra artiklar bland annat redogjort för plattformsarbetares ställning på arbetsmarknaden. Det finns även förhållningspunkter i litteraturen kring bedömningsgrunderna för att avgöra skillnaden mellan arbetstagare och uppdragstagare som kommer vara central i denna uppsats. Dock i förhållande till principalansvar föreligger det en lucka i utrett rättsläge.

Litteraturen på respektive område, arbetsrätten och skadeståndsrätten, är etablerad av diverse erkända forskare. Grundläggande principer och rättsregler redogörs för inom respektive område, men i ljuset av GIG-tjänster finns det inget direkt fastställt forskningsläge inom skadeståndsrätten.

Det finns en uppsats på detta område som utreder gällande rätt på arbetsrättens område, men uppsatsens slutsats berör ett förhållningssätt kring olika typer av GIG-tjänster. Min uppsats tar avstamp i en mer generaliserad slutsats vars grundsatser bygger på ett kritiskt perspektiv utifrån primärt det ekonomiska ändamålet med principalansvarets uppbyggnad angående skadelidandes reparationsintresse.

1.7 Disposition

Uppsatsens första utredande kapitel behandlar GIG-ekonomi och beskriver dess organisation och uppbyggnad. Sedermera inleds uppsatsens tredje kapitel med en redogörelse för principalansvarets motiv och historiska utveckling, som följs av en sammanfattning om dess tillämpningsområde. Det efterföljs av bedömningen om vem som ska anses vara arbetstagare i principalansvarets mening.

Avslutningsvis besvaras frågeställningarna i uppsatsens fjärde kapitel. Det inleds med en sammanfattning om varför principalansvaret finns som sedan följer av vilka som omfattas av principalansvaret. Därefter jämför jag

redogjorda faktorer med organiseringen av plattformsföretag utifrån syftet med principalansvaret. Uppsatsen avslutas med en avslutande kommentar.

2 GIG-ekonomi

2.1 Inledning

Plattformstjänster skapar möjligheter för både näringsidkare, konsumenter och arbetspresterande parter. Den skapar flexibla arbetsformer, nya inkomstkällor samt nya tjänster. Ett vedertaget begrepp för konceptet kring plattformstjänster är delningsekonomi eller GIG-ekonomi. Begreppet syftar till affärsmodeller som genom plattformar/applikationer skapar en öppen marknadsplats för tillfällig sysselsättning eller användning.¹⁰ Det kan handla om tjänster såsom utkörning av varor eller mat, tillfälliga uppgifter som arbetspresterare ska utföra såsom städning eller trädgårdsarbete samt taxiliknande verksamheter.

GIG-tjänster eller plattformstjänster ger möjlighet till att vem som helst kan upprätta ett konto hos plattformsföretaget och utföra tjänster å deras räkning. I vissa fall krävs det ingen kontakt alls mellan arbetspresterande och huvudmannen, utan arbetsfördelningen och ledningen sker genom automatiska algoritmer.¹¹ En fördel med plattformarbete är att det främjar innovativa tjänster samt erbjuder sysselsättning och försörjning för personer som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden.¹²

I maj 2022 var cirka 28 miljoner européer verksamma som plattformarbetare vars företag hade en uppskattad omsättning på 14 miljarder euro. EU-kommissionens bedömning är att år 2025 kommer ungefär 43 miljoner européer att arbeta inom GIG-ekonomin.¹³ I ljuset av att nio av tio plattformar definierar deras arbetspresterande parter som enskilda uppdragstagare medför det att flera miljoner arbetspresterande är felklassificerade och går miste om

¹⁰ Se Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén, Europeisk agenda för delningsekonomi COM(2016) 356 s. 3 final.

¹¹ Se Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final. s. 2.

¹² Ibid. s. 1.

¹³ Se Selbergs artikel.

ett etablerat arbetstagar skydd.¹⁴ Därmed finns det ett incitament för unionen att harmonisera plattformsarbetares skyddsreglering.

2.2 Dess utformning

En arbetsplattform inom GIG-ekonomin innebär att den arbetspresterande parten inte knyts direkt till huvudmannen, utan arbetsfördelningen och organiseringen sker av en automatisk algoritmisk verksamhetsledning.¹⁵ I förhållande till gränsdragningsfaktorerna (se kap. 3.3.1) vid bedömningen av om det föreligger ett anställningsförhållande brister sådana förhållanden ofta vid kravet på ledning och kontroll från plattformsföretaget.

Arbetsplattformar kan dels vara tjänster på plats, dels tjänster på distans.¹⁶ Den arbetspresterande upprättar ett konto hos plattformen och mottar sedan uppdrag vid egenbestämd tid, oftast när den är inloggad på applikationen. Möjligtvis mottar den arbetspresterande parten arbetskläder eller utrustning som representerar plattformsföretaget. Arbetsfördelningen sker automatiskt med hjälp av algoritmer, där sedan kunden kan betygsätta servicen efter utfört uppdrag, vilket i sin tur kan komma att påverka den arbetspresterande partens möjligheter till fortsatt givna uppdrag från algoritmen.¹⁷

Den automatiska algoritmiska verksamhetsledningen ersätter i hög grad en arbetsgivares övervaknings- och beslutsuppgifter; det är algoritmerna som fördelar arbetsuppgifter, ger instruktioner, utvärderar, ger uppmuntran till fortsatt arbete samt ålägger sanktioner.¹⁸ Förhållandet mellan vem som är arbetsgivare och arbetstagare kan därmed inte avgöras genom en traditionell bedömning kring subordinationsförhållandet då frågeställningar kring vem som har den faktiska ledningen och kontrollen onekligen blir diffus.¹⁹

¹⁴ Se Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final. s. 2.

¹⁵ Se Glavå och Hansson s. 86.

¹⁶ Se Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final. s. 2.

¹⁷ Jfr. Mål 12023-22 s. 27; Mål 12902-22 s. 16.

¹⁸ Se Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final. s. 22 (preambeln p. 7).

¹⁹ Jfr. Glavå och Hansson s. 86.

2.3 Kommissionens förslag COM(2021) 762

EU-kommissionen fick i uppdrag att utreda möjligheterna till att harmonisera plattformsarbetares skyddsregler inom unionen. Eftersom EU ska främja arbetstagarnas rätt till arbetsvillkor som respekterar deras hälsa, säkerhet och värdighet²⁰ är det nödvändigt att dessa felklassificerade arbetstagare uppmärksammas och tillskrivs de rättigheter som bör tillämpas på dem.²¹ Det resulterade i att det år 2021 utformades ett förslag till ett direktiv som ska medföra bättre villkor för plattformsarbetare. Direktivet har inte i skrivande stund trätt i kraft men är uppe i EU-parlamentet för första läsning.²²

För att direktivet ska vara tillämpligt krävs det att plattformsföretaget omfattas av definitionen av digitala plattformsföretag i art. 2.1. Plattformsföretaget måste därmed tillhandahålla en kommersiell tjänst på elektronisk väg. Denna tjänst ska genomföras på begäran av en tjänstmottagare, det vill säga kunden.²³ Till sist ska även plattformsföretaget organisera enskilda personers arbete, vilket utesluter plattformar som tillhandahåller resurser eller annonser (exempelvis Airbnb).²⁴

EU-kommissionen har föreslagit att fastställandet av den korrekta sysselsättningsstatusen ska ske på grundval av sakförhållandet på relationen mellan huvudmannen och den arbetspresterande, inte hur förhållandet betecknas i avtalet.²⁵ Det primära sakförhållandet ska ta avstamp utifrån ledning och kontroll alternativt en underordnad ställning gentemot huvudmannen.²⁶ Kommissionen har därmed utarbetat fem alternativa kriterier i förslagets art. 4, varav minst två av dessa kriterier ska vara uppfyllda för att en rättslig presumtion om ett anställningsförhållande ska

²⁰ Enligt Artikel 3 i fördraget om den Europeiska unionen.

²¹ Se Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final. s. 1.

²² Se EUR-Lex, 'Procedure 2021/0414/COD' <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=COM:2021:762:FIN>> (besökt 2023-12-28).

²³ Se Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final. s. 34 (art. 2(1)).

²⁴ Se Selbergs artikel.

²⁵ Se Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final. s. 15.

²⁶ Se Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final. s. 26 (preambeln p. 24).

anses gällande. Dessa kriterier berör (a) hur ersättningsnivån bestäms, (b) om det finns fastslagna bindande regler om utseende, uppförande eller utförande, (c) om det föreligger kvalitetskontroller (även på elektronisk väg), (d) huruvida förhållandet begränsar friheten att välja arbetstid eller frånvarotid alternativt möjligheten att anlita underleverantörer eller ersättare samt (e) om förhållandet begränsar möjligheten att bygga upp en kundkrets eller arbete för tredje man.²⁷

Presumtionen är till för att förutsätta ett anställningsförhållande och därmed behöver plattformsföretaget eller plattformsarbetarna förklara sig genom en rättslig eller administrativ prövning obundna av arbetskyddslagstiftning. Det skapar en valfrihet för den arbetspresterande parten att exkludera sig från lagstiftande rättigheter, medan plattformsföretagen behöver utforma sin verksamhet på ett sätt som medför att direktivet inte tillämpas.²⁸

2.4 Nationell rättspraxis

I följande kapitel redovisas den begränsade nationella rättspraxis kring bedömningen om en plattformsarbetare ska anses utgöra en arbetstagar eller inte i ljuset av arbetsmiljölagen. En ingående utredning för nationella kriterier för denna bedömning redogörs i kapitel 3.3.1.

2.4.1 Mål 12902-22 Wolt

Företagets verksamhet

Plattformsföretaget Wolt levererar mat genom att inneha avtal med säljande parter (restaurangerna) och kurirerna (den arbetspresterande parten som kör ut maten). Genom deras applikation kopplas säljaren, kuriren och köparen ihop på grundval av geografiska faktorer. Bolaget tillhandahåller kurirerna information om livsmedelshantering och trafikregler samt riktlinjer om

²⁷ Se Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformsarbete, COM(2021) 762 final. s. 26 och 35–36 (Förslaget art. 4 samt preambeln p. 25).

²⁸ Se Selbergs artikel.

personlig hygien och hantering av utrustning. Kurirerna erbjuder utrustning i form av en termoväska mot deposition.²⁹

Domstolens bedömning

I mål nr 12902-22 behandlade domstolen om plattformsföretaget hade ett arbetsmiljöansvar för kurirerna. Förvaltningsrätten i Göteborg kom fram till att kurirerna, efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheterna i det aktuella fallet, inte skulle betraktas som arbetstagare utan som självständiga uppdragstagare. Därmed ansågs plattformsföretaget inte ha ett arbetsmiljöansvar gentemot dem. Det föll primärt på att kurirerna inte var garanterade någon minimilön/garantilön, det fanns inga krav på att kurirerna ska genomföra ett minimum av antal leveranser, betygssystemet på leveranserna hade ingen inverkan på kurirernas möjlighet till nya uppdrag samt så förelåg det ingen personlig arbetskyldighet.³⁰

2.4.2 Mål 6394-21 Tiptapp

Företagets verksamhet

Tiptapp AB erbjuder en mobilapplikation som sammanför fysiska personer med arbetspresterande i syfte att få saker återvunna eller transporterade. Beställaren lägger upp en annons som den arbetspresterande kan lägga ett anbud på för utförande av uppdraget. Det handlar primärt om att förflytta varor eller sopor. Betalningen sker under avtalade villkor mellan beställaren och den arbetspresterande, men Tiptapp AB tar en avgift på villkorad ersättning.³¹

Domstolens bedömning

Arbetsmiljöverket förlade ett vite enligt AML mot Tiptapp AB som överklagade beslutet till förvaltningsrätten och sedermera kammarrätten. Kammarrätten i Göteborg vidhöll förvaltningsrättens bedömning om att

²⁹ Se Förvaltningsrätten i Göteborg, dom 2023-11-07 i mål nr 12902-22 s. 16.

³⁰ Ibid. s. 17.

³¹ Se Kammarrätten i Göteborg, dom 2021-12-09 i mål nr 6394-21 s. 5 i förvaltningsrättens avgörande.

Tiptapp AB inte hade ett arbetsmiljöansvar för utförarna. Omständigheterna som beaktades vid bedömningen var att utförarna bestämde själva hur många uppdrag han eller hon ville utföra och vid vilken tidpunkt, att det inte föreskrevs något om relationens varaktighet, bolaget bestämde inte ersättningen för arbetet utan det skedde mellan utföraren och beställaren samt att det inte fanns någon garanterad minimilön för utförarna. De vidhöll Arbetsmiljöverkets konstaterande om att bolaget tillfälligt kunde blockera utförare vid upprepade negativa recensioner. Dock menade förvaltningsrätten att detta snarare var för att säkerställa efterlevnaden av miljö- och avfallslagstiftning och inte i egenskap av arbetsledning. Sammantaget utgjorde ovanstående inte tillräckligt med ledning och kontroll som föreskrivs för ett anställningsförhållande i ljuset av AML.³²

2.4.3 Mål 12023-22 Bolt

Företagets verksamhet

Bolt är en plattformsverksamhet avseende leverans av restaurangmat. De erbjuder en applikation som för samman beställare/kunder och kurirerna/utförarna. Kurirerna som använder plattformen bedriver egen näringsverksamhet alternativt är anställda hos ett transportbolag.³³ Dessa kurirer bestämmer själva hur och när de vill arbeta. All utrustning bekostas av kurirerna. Bolt tar emot betalning från slutkunden och behåller ett fastställt belopp. Därefter förmedlar bolaget ersättningen till de olika parterna (restaurangerna, transportbolagen samt kurirerna).

Domstolens bedömning

Förvaltningsrätten fastställde att Bolt inte hade ett arbetsmiljöansvar för kurirerna. Denna bedömning grundade sig på en helhetsbedömning av omständigheterna i fallet tillsammans med syftet med AML. Fastställandet tar avstamp i att arbetsfördelningen skedde på grundval av geografiskt område, det förelåg inte en personlig arbetskyldighet, kurirerna stod själva

³² Se Kammarrätten i Göteborg, dom 2021-12-09 i mål nr 6394-21 s. 6 i förvaltningsrättens avgörande.

³³ Se Förvaltningsrätten i Göteborg, dom 2023-06-16 i mål nr 12023-22 s. 26.

för utlägg och utrustning samt att bolaget hade små praktiska möjligheter att organisera och säkerställa arbetsmiljön. Förvaltningsrätten tillade att av de uppräknade faktorerna som borde tas i beaktan var den viktigaste omständigheten, i relation till plattformsföretag och AML, huruvida bolaget hade kontroll över organiseringen av arbetet och arbetsvillkoren.³⁴

2.4.4 Mål 4120-21 Taskrunner

Företagets verksamhet

Taskrunner erbjuder en applikation där uppdrag förmedlas mellan beställare och arbetspresterande. Uppdragen omfattar primärt möbelmontering, trädgårdsarbete, flytthjälp, målning etc. Ersättningen av genomförda uppdrag grundar sig på en avtalad överenskommelse mellan utförare och beställare, varav Taskrunner mottar en förmedlingsavgift av denna ersättning. Efter utfört uppdrag har beställaren möjlighet att betygsätta utföraren.³⁵

Domstolens bedömning

Förvaltningsrätten i Malmö kom fram till att det inte förelåg ett arbetsmiljöansvar för Taskrunner gentemot utförarna och att de inte ska ses som arbetstagare.³⁶ Bedömningen grundade domstolen på flertalet omständigheter, bland annat att bolaget inte hindrade utförarna att samtidigt utföra liknande arbete för någon annan, de reglerade inte varaktigheten i förhållandet, den enda kontrollen bolaget besatt var rätten till avstängning av utförare, bolaget tillhandahöll ej utrustning eller lokaler och utförarna fick inte ersättning för utlägg.³⁷

Domstolen fastställde att genomförda ID-kontroller, telefonintervjuer för möjligheten att tillträda rollen som utförare samt möjligheten till avstängning av utförare var en nödvändighet för att bedriva plattformen.³⁸ Bolaget hade

³⁴ Se Förvaltningsrätten i Göteborg, dom 2023-06-16 i mål nr 12023-22 s. 25.

³⁵ Se Kammarrätten i Göteborg, dom 2021-11-19 i mål nr 4120-21 s. 5 i förvaltningsrättens avgörande.

³⁶ Ibid. s. 8 i förvaltningsrättens avgörande.

³⁷ Se Kammarrätten i Göteborg, dom 2021-11-19 i mål nr 4120-21 s. 5-6 i förvaltningsrättens avgörande.

³⁸ Ibid. s. 7 i förvaltningsrättens avgörande.

därmed utifrån Förvaltningsrätten i Malmös uppfattning en roll att hjälpa användarna genom betalsystem, försäkring, service och möjlighet att sätta betyg. Domstolen ansåg att det inte utgjorde tillräckligt med ledning och kontroll från Taskrunner för att fastställa ett anställningsförhållande.³⁹

³⁹ Se Kammarrätten i Göteborg, dom 2021-11-19 i mål nr 4120-21 s. 8 i förvaltningsrättens avgörande.

3 Arbetsgivarens principalansvar

3.1 Utveckling och motiv

Skadeståndet har en grundläggande funktion i svensk rätt. Det föreskriver förutsebarhet, reparation, placering av kostnader, prevention och upprättelse.⁴⁰ En skadevållande handling tillskrivs antingen en fysisk eller juridisk person enligt 2 kap. 1 § SkL, den allmänna culparegeln. Regeln uppsätter grundläggande rekvisit om skadeståndsansvar.

Efter att skadevållaren har fastställts krävs det även en utredning av vem som är skadeståndsansvarig, då dessa inte alltid korrelerar. Ett säreget begrepp för denna icke-befintliga korrelation är principalansvar. I 3 kap. 1 § SkL föreskrivs arbetsgivarens principalansvar för arbetstagare, det vill säga när arbetsgivaren är skadeståndsansvarig för arbetstagarens vållande i tjänsten.⁴¹

I förslaget till en ny skadeståndslag föreslogs en utvidgning av principalansvaret med avseende att omfatta samtliga arbetstagare för att skapa ett effektivt skydd för den skadelidande. Arbetsgivaren har som regel en starkare ekonomisk ställning än en enskild arbetstagare, samt har möjligheten att teckna ansvarsförsäkring.⁴² Den praktiska möjligheten för arbetstagare att teckna ansvarsförsäkring för skadevållande handlingar i tjänsten är inskränkt. Arbetsgivaren å andra sidan har möjligheten att budgetera premierna i deras kostnadskalkyler vilket talar principiellt starkt för ett utvidgat principalansvar.⁴³

En annan anledning som motiverade utvidgningen av principalansvaret grundar sig i något som kan liknas vid ett arbetsmiljöansvarsperspektiv. Genom att tillskriva ansvar för arbetsgivaren skapas en medvetenhet kring riskerna samt en ekonomisk anledning att optimera säkerheten på arbetsplatsen.⁴⁴ Skadeståndskommittén redogör vidare för argument som

⁴⁰ Se Hellner och Radetzki s. 35-42.

⁴¹ Ibid. s. 145

⁴² Se prop. 1972:5 s. 186.

⁴³ Ibid. s. 186.

⁴⁴ Se Hellner och Radetzki s. 147.

talat för en utvidgning av principalansvaret som bland annat frågor kring att identifiera skadevållaren, prevention, jämkning samt ett komparativt perspektiv.⁴⁵ Sammanfattningsvis utgör det nya principalansvaret ett uttryck för rättsordningens fokus på samhälls- och företagsekonomiska intressen, försäkringsmöjligheterna och reparationsintresset.⁴⁶

3.2 Förutsättningar för arbetsgivarens principalansvar

Förutsättningar för att principalansvaret ska aktualiseras är dels att de grundläggande rekvisiten i 2 kap. 1 § SkL är uppfyllda, dels att det föreligger ett anställningsförhållande. Det omfattar en arbetstagarare och en arbetsgivare. Arbetstagarbegreppet redogörs mer utförligt i kap. 3.3. Vem som är arbetsgivare tar avstamp i den allmänna principen som kan utläsas i propositionen att det företag eller förening som närmast kan övervaka och kontrollera den skadevållande handlingen är principalen.⁴⁷

Skadan ska härledas från fel eller försummelse från arbetstagararen. Primärt handlar ”fel eller försummelse” om att det ska skett ett vållande⁴⁸, det vill säga på samma sätt man fastställer vållande i den allmänna culparegeln 2 kap. 1 § SkL. Dock förutsätter principalansvaret inte, till skillnad från den allmänna culparegeln, ett utpekad vållandesubjekt. Det är tillräckligt att ett vållande kan härledas till arbetsplatsen och behöver inte härledas till en specifik arbetstagarare. Skadeståndskommittén benämner undantaget som anonym culpa.⁴⁹ Rättspraxis och doktrin fastställer dock att bedömningen på begreppet är densamma som vid en traditionell culpabedömning.⁵⁰

Skadan som uppkommit ska vara vållad i tjänsten. Avgörande för huruvida en skada uppkommit i tjänst eller ej bestäms primärt utifrån om det finns ett

⁴⁵ Se prop. 1972:5 s. 185–188 och 467.

⁴⁶ Jfr. Carlsson s. 63.

⁴⁷ Se Bengtsson och Strömbäck (2023-06-05, version 8, JUNO) 3 kap. 1 § under Vem är arbetstagarare.

⁴⁸ Ibid. under Fel eller försummelse.

⁴⁹ Se prop. 1972:5 s. 469.

⁵⁰ Se Hellner och Radetzki s. 152.

nära samband med handlingen och arbetsuppgifterna.⁵¹ Dock behöver handlingen inte vara arbetsuppgiften. I NJA 1960 s. 644 blev arbetsgivaren ansvarig för ens arbetstagares uppsåtliga brott (stöld) då det företogs i samband med att arbetstagaren utförde sina arbetsuppgifter, trots att brottet självfallet inte var dennes arbetsuppgift.⁵²

3.3 Arbetstagarbegreppet i förhållande till principalansvaret

En förutsättning som är av central vikt är att man kan tillskriva den skadevållande parten ett anställningsförhållande till principalen. Före 1972 omfattade principalansvaret enbart anställda i överordnad och ledande befattning.⁵³ Genom lagändringen 1972 utvidgades ansvaret till att omfatta samtliga anställda⁵⁴, vilket har gett upphov till ett behov av att fastställa vem som räknas som arbetstagarare.

I samband med utvidgningen av principalansvaret infördes en generös tolkning av arbetstagarbegreppet i 6 kap. 5 § 3 SkL. Den föreskriver att lagens bestämmelser för arbetstagarare ska tillämpas även på "den som för annans räkning eljest utför arbete under omständigheter liknande dem som förekommer i anställningsförhållande". Konsekvensen av denna bestämmelse är att arbetstagarbegreppet i skadeståndsrätten inte direkt korrelerar med övriga civilrättens definition av begreppet, i synnerhet arbetsrätten.⁵⁵

3.3.1 Arbetstagarbegreppet i arbetsrätten

Arbetstagarbegreppet i civilrätten, primärt arbetsrätten, har varit en omdiskuterad fråga i många decennier. Rättsverkningarna av att omfattas av arbetstagarbegreppet medför tillämplighet på svenska rättens skyddsregler för arbetstagarare.⁵⁶ Det finns därmed ekonomiska incitament för arbetsgivare att

⁵¹ Se Bengtsson och Strömbäck (2023-06-05, version 8, JUNO) 3 kap. 1 § under Skada vållad i tjänsten.

⁵² Se Hellner och Radetzki s. 154.

⁵³ Se prop. 1972:5 s. 180.

⁵⁴ Se Hellner och Radetzki s. 146.

⁵⁵ Jfr. Bengtsson och Strömbäck (2023-06-05, version 8, JUNO) 6 kap. 5 §.

⁵⁶ Se Glavå och Hansson s. 80.

undgå dessa minimiregler om bland annat semesterlagstiftning, medbestämmanderätt, anställningsskydd och arbetsmiljölagstiftning.⁵⁷ Dock finns det ingen lagstadgad definition av vem som är arbetstagare, varken i Sverige eller EU.⁵⁸

Inledande rekvisit för ett anställningsförhållande

Vad som först behöver beröras är vilka rekvisit som uppställs för att ett giltigt anställningsförhållande anses föreligga. En grundläggande förutsättning är att förhållandet baseras på ett avtal.⁵⁹ Sedermera krävs det att avtalet grundar sig på frivilligt arbete för någon annans räkning.⁶⁰ Den sista grundläggande förutsättningen är att subjektet i avtalet måste vara en fysisk person. Ett avtal som liknar ett anställningsförhållande vars subjekt är en juridisk person, utesluter dock inte med nödvändighet ett giltigt anställningsavtal om det var till syfte att kringgå arbetsrättslig lagstiftning. Det centrala är att det faktiska rättssubjektet är en fysisk person.⁶¹

Gränsdragningsfaktorer

Inom dagens nya tjänster inom GIG-ekonomin föreligger det problematik att fastställa om de arbetspresterande parterna agerar som arbetstagare för plattformsföretaget eller som självständiga uppdragstagare.⁶² För att fastställa gränsdragningen har det genom förarbeten, rättspraxis och doktrin utvecklats faktorer som bör beaktas.⁶³ Observera att dessa är faktorer som efter en helhetsbedömning utgör ett ställningstagande, det är inte fråga om rekvisit.⁶⁴

⁵⁷ Se Adlerqreutz s. 95.

⁵⁸ Se Källström och Malmberg s. 26; NJA 1949 s. 768; Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén, Europeisk agenda för delningsekonomin COM(2016) 356 s. 5 final.

⁵⁹ AD 1982 nr 105.

⁶⁰ Se Glavå och Hansson s. 83.

⁶¹ AD 2013 nr 32.

⁶² Se Selbergs artikel.

⁶³ Se Glavå och Hansson s. 83.

⁶⁴ Se Källström och Malmberg s. 26.

Inledningsvis är avtalets rubricering som ligger till grund för förhållandet bortom betydelse.⁶⁵ Det gäller även i förhållande till om avtalet är till förmån för den arbetspresterande parten, det vill säga när en uppdragstagare benämns som en arbetstagare.⁶⁶ Bedömningen om en relation ska omfattas av ett anställningsförhållande ska utgå från samtliga relevanta omständigheter i en helhetsbedömning.⁶⁷ Sedermera utgör följande faktorer inte ensamt eller tillsammans ett definitivt fastställande om ett anställningsförhållande, utan en bedömning ska göras i varje enskilt fall utifrån rådande omständigheter.⁶⁸ Observera att dessa är typfall som inte behöver vara avgörande i någon riktning i det enskilda fallet.

Personlig arbetskyldighet⁶⁹

Den första omständigheten som bör beaktas är huruvida det föreligger personlig arbetskyldighet eller inte.⁷⁰ Omständigheten medför att det föreligger en underordnad roll, det vill säga ett subordinationsförhållande, mellan huvudmannen och den arbetspresterande parten. Vad som talar för arbetskyldighet är ett tillförsäkrat medbestämmande i förhållande till arbetspresterandes semester, krav på kvalifikationer samt föreskrifter för uppförande under arbetstid.⁷¹

Vem svarar för material, utrustning och utlägg?⁷²

Den andra faktorn som bör bedömas är vem som svarar för material, utrustning samt utlägg.⁷³ Det centrala blir kontinuiteten i arbetspresterandes användning av utrustning. Om den arbetspresterande parten använder i huvuddrag huvudmannens redskap, maskiner, lokaler och får ersättning för utlägg talar det för att det föreligger ett anställningsförhållande. I

⁶⁵ Se Adlerqreutz s. 259; AD 2013:32.

⁶⁶ AD 2005 nr 33.

⁶⁷ Se Glavå och Hansson s. 84.

⁶⁸ Se prop. 2008/09:62 s. 11.

⁶⁹ Ibid. s. 11.

⁷⁰ Se Glavå och Hansson s. 84.

⁷¹ Se Adlerqreutz s. 230–231.

⁷² Se SOU 2017:24 s. 52.

⁷³ Se Glavå och Hansson s. 84.

bedömningen beaktas även vissa typer av normala utgifter och om dessa ersätts, så som kommunikationsmedel, resor och traktamente.⁷⁴

*Vem utövar arbetsledning?*⁷⁵

Arbetsledning och kontroll är starka indikationer på att det föreligger ett anställningsförhållande. Typfall på sådan kontroll är bland annat att den arbetspresterande har bestämd arbetstid, en anvisad arbetsplats, är underkastad huvudmannens direktiv och arbetsledning, att det föreligger någon typ av lydnadsplikt, bestämd semester samt om det föreligger en rapporteringsskyldighet.⁷⁶ Dock kan det föreligga sådan arbetsledning och kontroll i ett uppdragsförhållande, men då behöver det ses i ljuset av om kontrollen är fokuserad till det specifika uppdraget eller om det finns löpande kontroll.⁷⁷ Arbetspresterande behöver inte vara direkt övervakad men arbetet ska vara av huvudmannen strukturerat och bestämt för att omständigheten ska tala för ett anställningsförhållande.⁷⁸

Var arbetet utförs är även av vikt för bedömningen. Utförs arbetet i huvudmannens lokaler eller på eget kontor ger det indikationer i både positiv och negativ bemärkelse. Om det inte följer av arbetets natur att arbeta i huvudmannens lokaler, men den arbetspresterande parten ändå gör det talar det i stark riktning för att ett anställningsförhållande föreligger.⁷⁹

*Vederlaget*⁸⁰

I princip utgår alltid vederlag för utfört arbete i både anställnings- och uppdragsförhållande. Dock finns det särdrag angående vederlagets form för respektive förhållande. Ett anställningsförhållande karakteriserats av en fast lön, utan krav på prestationen i sig, som baseras på den tid man har lagt ner. Vedertaget för ett uppdragsförhållande är att det är avhängigt utifrån arbetsresultatet. Det finns därmed ett moment om risktagande för en

⁷⁴ Se Adlerqreutz s. 248.

⁷⁵ Se prop. 2008/09:62 s. 11.

⁷⁶ Se Adlerqreutz s. 244–248.

⁷⁷ AD 1943 nr 66.

⁷⁸ Se Källström och Malmberg s. 27.

⁷⁹ Se Adlerqreutz s. 245.

⁸⁰ Se SOU 2017:24 s. 52.

uppdragstagare att genomföra sitt arbete, medan för en arbetstagare utförs arbetet relativt riskfritt i förhållande till dels arbetsuppgiftens resultat, men också huvudmannens ekonomiska ställning.⁸¹ Vikt bör fästas vid om det föreligger någon typ av garantilön för det utförda arbetet.⁸²

*Anställningens varaktighet*⁸³

Faktorn om anställningens varaktighet anses vara en tydlig indikation på huruvida ett anställningsförhållande föreligger eller ej. Dock ska aktsamhet beaktas vid sådant konstaterande då det kan föreligga varaktiga samarbeten mellan bolag och självständiga företagare. En specifik omständighet i förhållande till varaktigheten som bör vara av vikt är huruvida det fastställts en uppsägningstid i avtalet mellan parterna. Normalt för uppdragstagare är att förhållandet löper till uppdragets slut och kan enbart hävas genom avtalsrättsliga regler om inte annat avtalats.⁸⁴ Därmed kan en avtalsreglerad uppsägningstid indikera på att avsikten med förhållandet bör vara ett anställningsliknande förhållande.⁸⁵ En ytterligare dimension på förhållandets varaktighet är så kallade intermittenta anställningar som utgör korta anställningsperioder på några timmar eller dagar. Bedömningen ska därmed ta avstamp i om varaktigheten utgör något som liknar ett anställningsförhållande eller inte.⁸⁶

*Arbete åt en eller flera?*⁸⁷

Vad som genomsyrar hela bedömningen av arbetstagarbegreppet är att de faktiska omständigheterna ska beaktas. Konsekvensen av föregående innebär för bedömningen om den arbetspresterande har haft den faktiska möjligheten att arbeta för andra.⁸⁸ Vägledande kan vara vad som är avtalat, om det finns en klausul som medför ett förbud om att arbeta för andra talar det starkt för

⁸¹ Se Adlerqreutz s. 257–260.

⁸² Se SOU 2017:24 s. 52.

⁸³ Se prop. 2008/09:62 s. 11.

⁸⁴ Se Adlerqreutz s. 236.

⁸⁵ Ibid. s. 235–240.

⁸⁶ Ibid. s. 237.

⁸⁷ Se SOU 2018:49 s. 96.

⁸⁸ NJA 1948 s. 381.

ett anställningsförhållande. Enbart att avtalet ger utrymme för bisysslor hos andra huvudmän utesluter det inte ett anställningsförhållande.⁸⁹

Andra omständigheter

Övriga omständigheter som är värda att beakta och nämnas är parternas avsikt.⁹⁰ Det kan även vara av vikt att utröna den arbetspresterandes egen attityd, exempelvis om parten har anslutit sig till ett fackförbund.⁹¹ Sedermera kan en jämförelse med branschvana, vederlagets storlek, sociala och ekonomiska faktorer som till exempel vederlaget i jämförelse med kollektivavtal, krav på yrkeskunnighet och utbildning och rubriceringen på avtalet beaktas.

En omständighet som är värd att lägga tyngd vid är hur förhållandet mellan parterna har fortlöpt. Ett tidigare anställningsförhållande som har övergått till ett uppdragsförhållande är en indikation på ett eventuellt försök till skenavtal och kringgående av arbetsrättsliga skyddsregler.⁹² Därmed ska utgångspunkten vid sådana försök till kringgående fokusera på de faktiska omständigheterna i stället för en avtalsfokuserad bedömning.

3.3.2 Arbetstagarbegreppet i skadeståndslagen

6 kap. 5 § 3 SkL är en utvidgning av ett redan existerat begrepp, därför kommer samtliga arbetstagare som faller under det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet som redogjorts ovan även omfattas av skadeståndslagens definition. Det enda undantaget från denna fastslagna princip är sådana anställda av den befattning att deras vållande är att anse som företagets handlingar och utdömande av skadeståndsansvar ska bestämmas utifrån 2 kap. 1 § SkL och organansvaret.⁹³

För att fastställa vilka som omfattas av principalansvaret ska vikt fästas vid relationen mellan huvudmannen och den arbetspresterande parten. När

⁸⁹ Se Adlerqreutz s. 240–241.

⁹⁰ NJA 1992 s. 631.

⁹¹ Se Adlerqreutz s. 264.

⁹² Se Källström och Malmberg s. 28.

⁹³ Se Prop. 1972:5 s. 471.

relationen utgör ett tydligt subordinationsförhållande, som innebär att någon besitter en överordnad ställning över en annan, ska det utgöra skäl nog för att omfattas av principalansvaret.⁹⁴ Ledning för bedömningen bör ta avstamp från motiven för skadeståndslagens bestämmelse om arbetstagarbegreppet och principalansvaret. Dessa motiv grundar sig bland annat i arbetstagarens skyddsintresse, prevention, försäkringsskydd och skadelidandes reparationsintresse.⁹⁵

Subordinationsförhållande utgör även en typ av kontrollförhållande till den underordnade, det vill säga om principalen har enligt avtalet befogenhet att bestämma över arbetets utförande och kan utöva kontroll över den arbetspresterande.⁹⁶ Förhållandet kan tas i uttryck i dels tjänsteavtal där relationen om överordnad- och underordnad ställning fastställs, dels genom de faktiska omständigheterna. När det gäller vilka omständigheter som ska beaktas har doktrinen primärt fäst fokus vid (1) om det föreligger tillräcklig möjlighet för kontroll hos principalen⁹⁷, (2) från ett utomstående perspektiv framträder förhållandet som en enhet samt (3) principalen har möjlighet att teckna ansvarsförsäkring för den arbetspresterande.⁹⁸

Självständiga företagare omfattas normalt inte av principalansvaret.⁹⁹ Det bekräftade Högsta domstolen i NJA 1958 s. 695 där ett entreprenadbolag anlidade en underentreprenör. Underentreprenören genomförde en sprängning och vållade personskador. HD menade att underentreprenören hade en sådan självständig ställning som företagare att huvudentreprenadbolaget inte skulle anses vara ansvariga över dem. Vad som kan utläsas ur fallet är att benämningen av avtalets rubricering eller utformning är utan betydelse¹⁰⁰, utan det centrala är de faktiska omständigheterna för att fastställa subordinationsförhållandet och därmed principalansvaret.¹⁰¹

⁹⁴ Jfr. Carlsson s. 71.

⁹⁵ Se prop 1972:5 s. 214–216 och 472.

⁹⁶ Se Källström och Malmberg s. 27.

⁹⁷ Jfr. Carlsson s. 71.

⁹⁸ Jfr. Hellner och Radetzki s. 149.

⁹⁹ Ibid. s. 151–152 och 157.

¹⁰⁰ Se Källström och Malmberg s. 30.

¹⁰¹ Se prop 1972:5 s. 472–473.

Sammantaget utgör 6 kap. 5 § 3 SkL ett tydliggörande om att det inte ska finnas en legaldefinition av arbetstagare. Arbetstagarbegreppet är i stället dynamiskt för att följa samhällsutvecklingen. Vid bedömningen ska subordinationsförhållandet beaktas mellan parterna, det vill säga möjligheten till kontroll och övervakning, i ljuset av centrala motiv till principalansvaret, så som skadelidandes reparationssintresse (ansvarsförsäkringar och ekonomiska möjligheter för kompensation), prevention och arbetstagarens skyddsintresse.

4 Sammanställning och analys

4.1 Inledning

Plattformsföretag är en relativt ny verksamhetsform vars organisation medför innovation, konkurrenskraftighet och flexibla arbetsmöjligheter. Problemet är att dessa nya verksamhetsformer sätter vår traditionella uppfattning kring anställningsförhållandet i nya perspektiv där en direkt tillämplighet inte kan förutsättas. Konsekvensen av att klassificera dessa arbetspresterande parter som uppdragstagare eller självständiga företagare medför som huvudregel att de inte omfattas av arbetsgivarens principalansvar.

Bedömningen i rättspraxis har varit stringent angående att de arbetspresterande parterna inte definieras som arbetstagare och därmed inte omfattas av plattformsverksamhetens arbetsmiljöansvar. Grunderna för denna bedömning har varit mångfacetterad men den primära avgörande faktorn har varit bristen på ledning och kontroll.¹⁰² Observera att ovanstående redogörelse för rättspraxis enbart har grundats i huruvida plattformsföretagen hade arbetsmiljöansvar, inte i vilken omfattning de bör ha principalansvar samt i vilken utsträckning de ska klassificeras som arbetstagare enligt 6 kap. 5 § 3 SkL. På samma sätt som förvaltningsrätten har gjort bedömningen med avstamp från AML:s syfte ska bedömningen för anställningsförhållandet i SkL ta avstamp från dess syfte som inbegriper bland annat prevention, försäkringsskydd, skadelidandes reparationsintresse samt arbetstagarens skyddsintresse.

4.2 Principalansvar

Principalansvaret i 3 kap. 1 § SkL fastställer att en arbetsgivare ansvarar för skador som deras arbetstagare vållar i tjänsten. Det utgår från ett perspektiv om skadelidandes rätt till kompensation och dess reparationsintresse. I förhållande till den ekonomiska möjligheten för en part att ersätta skador finns det starka argument att det bör tillfalla arbetsgivaren.

¹⁰² Jfr. Mål nr 6394-21 där förvaltningsrätten fastställde att den viktigaste faktorn var plattformsföretagens möjlighet till ledning och kontroll.

Skadeståndskommittén föreskriver att det kan finnas svårigheter för den skadelidande att identifiera rätt skadevållande. Därmed ger principalansvar för samtliga anställda en möjlighet för domstolen att acceptera så kallad anonym culpa som inte kräver direkt identifiering av skadevållaren, så länge handlingen kan härledas till verksamheten.

I liknande linje med ovanstående argument om att arbetsgivaren har den starkaste ekonomiska möjligheten till kompensation till den skadelidande föreligger det i motiven en försäkringsaspekt som skadeståndskommittén beaktade starkt. På en arbetsplats har arbetsgivaren stora möjligheter att teckna ansvarsförsäkring som inbegriper skador som även arbetstagare vållar, vars premie utan svårighet kan budgeteras av arbetsgivaren. Denna möjlighet är begränsad för individuella arbetstagare.

Sedermera utgår principalansvaret från ett preventivt perspektiv, det vill säga att arbetsgivaren har möjligheten att organisera verksamheten på ett skadeförebyggande sätt och därmed bör det tillfalla samma part att stå för den ekonomiska risken för inträffade skador. På så sätt korrelerar detta argument med argumenten om att den som har störst möjlighet för verksamhetens organisation och kontroll bör anses ha arbetsmiljöansvar, då syftet för ansvaret grundar sig på ett skadeförebyggande perspektiv. En liknande bedömning kring ledning och kontroll för att arbetsgivaren ska anses ha arbetsmiljöansvar bör ligga för handen även vid beaktandet av SkL:s motiv kring prevention.

4.3 Arbetstagarbegreppet i skadeståndslagen

Arbetstagarbegreppet är en bedömning av en samling faktorer i syfte att utröna om en arbetspresterande part ska anses utgöra en arbetstagare enligt arbetsrätten. Dessa faktorer utgör varken för sig själva eller tillsammans en avgörande omständighet, utan bedömningen ska göras i varje enskilt fall utifrån omständigheterna i målet.

I 6 kap. 5 § 3 SkL framkommer en utvidgad definition av arbetstagare jämfört med den som framgår av arbetsrätten. Skadeståndskommittén menar att alla

arbetstagare inom arbetsrätten ska omfattas av SkL:s definition. För att tillvarata de intressen och perspektiv som redogörs för i motiven till SkL omfattar arbetstagarbegreppet fler personer än den arbetsrättsliga definitionen. Vid sådan bedömning ska särskild vikt läggas på subordinationsförhållandet som karaktäriseras av att principalen utövar kontroll över den arbetspresterande och har faktiska möjligheter att bestämma om arbetets utförande. Vid denna bedömning ska även motiven till SkL såsom skadelidandes reparationsintresse, prevention och arbetstagarens skyddsintresse beaktas.

4.4 Principalansvar i förhållande till plattformarbetare

Plattformstjänster är en typ av tjänster som karaktäriseras av ett oklart förhållande mellan plattformsföretaget och plattformarbetaren. Oftast har parterna ingen eller begränsad kontakt. Det saknas även ett tydligt anställningsförfarande. Arbetsledningen sker primärt av automatisk algoritmisk verksamhetsledning som fördelar arbetet på grundval av geografisk position samt i vissa fall genom genomsnittligt betyg hos utförarna (som sätts av slutkunden).

För att fastställa om plattformarbetarna bör omfattas av SkL:s utvidgade definition av en arbetstagare kommer följande redogörelse jämföra anställningsomständigheterna för plattformarbetare med motiven till principalansvaret.

Det första motivet grundar sig i arbetsgivarens möjligheter att vidta skadeförebyggande åtgärder. Det anses vara oskäligt att betunga arbetsgivaren med ett principalansvar i fall där de inte har möjlighet att kontrollera arbetsprestationen. I redogjord praxis har förvaltningsrätten fastslagit att plattformsföretagen inte besitter ett arbetsmiljöansvar för plattformarbetarna primärt på grund av avsaknaden av ledning och kontroll. Syftet med AML grundar sig starkt i den faktiska möjligheten att förebygga skador, vilket leder till att en sådan brist är avgörande för bedömningen av

arbetstagarbegreppet. Vid beaktandet av samma omständighet utifrån motivet ”prevention” för principalansvaret torde det te sig sannolikt att utfallet hade blivit densamma. Relationen och bristen på kontroll påverkas inte av en bredare definition av arbetstagarbegreppet i SkL. Det borde därmed anses vara oskäligt att belasta plattformsföretagen med principalansvar då de inte besitter den praktiska möjligheten att förebygga skador.

Principalansvaret grundar sig även på ett motiv kring skadelidandes reparationsintresse. Det fokuserar egentligen på tre olika faktorer: arbetsgivare har en starkare ekonomisk ställning, arbetsgivaren har möjlighet till att teckna ansvarsförsäkringar för arbetstagarna samt att den skadelidande inte behöver identifiera skadevållaren utan det är tillräckligt att skadan kan härleda till arbetsplatsen (anonym culpa).

Plattformsföretagen sysselsätter en enorm mängd européer och omsatte år 2020 omkring 14 miljarder euro. I förhållande till plattformarbetarna finns det ingen tvekan om att den parten med största ekonomiska möjligheten att utbetala skadestånd är plattformsföretagen. I sammanhanget bör det även te sig sannolikt att plattformarbetarna inte innehar en praktisk insyn i försäkringsmöjligheterna då de i många situationer använder denna form av försörjning som en bisyssla till deras huvudsakliga sysselsättning. Plattformföretagen har däremot möjligheten att budgetera och kalkylera premierna i erhållet vederlag de vidtar efter utfört uppdrag. Om företagen erbjuder kontinuerliga försäkringsmöjligheter (som bland annat Taskrunner¹⁰³) till plattformarbetarna talar det starkt för att de bör besitta ett principalansvar utifrån den ekonomiska rättigheten till skadelidandes kompensation.

Slutligen framkommer det ett motiv som grundar sig i ett samhällsintresse kring arbetstagarens skyddsintresse. Nationell arbetsrättslagstiftning har grundat sig på starka skyddsintressen för arbetstagare och deras utsatta position. Förvaltningsrätten har fastslagit (utan prejudicerande värde) att plattformarbetare inte omfattas av arbetsmiljölöslagstiftningen, vilket är en del

¹⁰³ Jämför Mål 4120-21.

av arbetsrättens skyddsregler. Det bör därmed finnas ett samhällsintresse att skydda dessa redan exkluderande plattformarbetare. Därutöver bör det finnas ett samhällsekonomiskt intresse att inkludera plattformarbete i principalansvaret, dels på grund av de starka försäkringsmöjligheterna, dels för den enskilda arbetstagarens utsatta position. Ett skadeståndsanspråk kan vara särskilt betungande för en utsatt grupp som inte omfattas av andra skyddsregler, såsom anställningsskydd eller kollektivavtal.

4.5 Avslutande kommentar

I dagsläget är det osäkert att dra en konkret slutsats kring huruvida plattformarbetare omfattas av principalansvaret i 3 kap. 1 § samt 6 kap. 5 § 3 SkL. En bedömning på motiven bakom SkL indikerar avsaknaden av kontroll och subordinationsförhållande emot en sådan tillämpning. Dock utesluter inte denna omständighet ensamt ett befintligt principalansvar. Det finns andra motiv som sätter bedömningen i ett annat perspektiv, nämligen samhällsekonomiska anledningar, försäkringsaspekter samt skadelidandes reparationsintresse. Vilket intresse och motiv som kommer väga tyngst är ovisst, men enligt mig bör motivet om den skadeståndsrättsliga grundläggande principen om skadelidandes reparationsintresse vara avgörande. Det torde föreligga ett samhällsekonomiskt intresse av att den skadelidande ska kompenseras, och i ljuset av att plattformföretagen har mycket bättre möjligheter till sådana utbetalningar samt möjlighet att teckna ansvarsförsäkring bör principalansvaret tillskrivas plattformföretagen.

Källförteckning

Källor

Rättsfall

Högsta domstolen

NJA 1948 s. 381.

NJA 1949 s. 768.

NJA 1958 s. 695.

NJA 1960 s. 644.

NJA 1992 s. 631.

Kammarrätten

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

Kammarrätten i Göteborg, dom 2021-12-09 i mål nr 6394-21.

Förvaltningsrätten

Förvaltningsrätten i Göteborg, dom 2023-06-16 i mål nr 12023-22.

Förvaltningsrätten i Göteborg, dom 2023-11-07 i mål nr 12902-22.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen, AD 1943 nr 66.

Arbetsdomstolen, AD 1982 nr 105.

Arbetsdomstolen, AD 2005 nr 33.

Arbetsdomstolen, AD 2013 nr 32.

Arbetsdomstolen, AD 2022 nr 45.

Offentligt tryck

Propositioner

Prop. 1972:5 med förslag till skadeståndslag m.m.

Prop. 2008/09:62 F-skatt åt fler.

Statens offentliga utredningar

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

SOU 2018:49 F-skattesystemet – några särskilt utpekade frågor.

Europeiska kommissionen

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre villkor för plattformarbete, COM(2021) 762 final.

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén, Europeisk agenda för delningsekonomin COM(2016) 356 final.

Övrigt

EUR-Lex, 'Procedure 2021/0414/COD' <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=COM:2021:762:FIN>> (besökt 2023-12-28).

'GIG-ekonomi: Bättre villkor för plattformarbete genom presumtion för anställningsförhållande?', <https://www.realtid.se/146614/> (Artikel av Niklas Selberg) (besökt 2023-12-23).

Litteratur

Publicerat material

Adlerqreutz, Axel (1964), *Arbetstagarbegreppet*, P.A. Norstedt & Söners Förlag Stockholm.

Bastidas Venegas, Vladimir (2013), 'Rättsekonomi', i: Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1 uppl., Studentlitteratur i Lund s. 175–205.

Bengtsson, Bertil och Strömbäck, Erland, *Skadeståndslagen en kommentar*. (2023-06-05, version 8, JUNO).

Carlsson Mia (2022), 'Skadeståndslagen och principalansvaret – reglering av en ansvarsrelation', i: Chamberlain, Johanna m.fl. (red.), *Skadeståndslagen 50 år*, 1 uppl., Iustus förlag s. 47–83.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2020), *Arbetsrätt*, 4 uppl., Studentlitteratur Lund.

Hellner, Jan och Radetzki, Marcus (2023), *Skadeståndsrätt*, 12 uppl., Norstedts Juridik.

Kleineman, Jan (2013), 'Rättsdogmatisk metod', i: Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1 uppl., Studentlitteratur i Lund s. 21–45.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2022), *Anställningsförhållandet*, 6 uppl., Iustus förlag.

Peczenik, Alexander (2005), 'Juridikens allmänna läror' *SvJT* 2005 s. 249–272.