



# GÖTEBORGS UNIVERSITET HANDELSHÖGSKOLAN

## Ett ansvar bortom algoritmen?

En analys av hur arbetsmiljörätten förhåller sig till plattformarbete samt en framtidsutsikt av  
rättsutvecklingen inom området

Filippa Ackman

Juridiska institutionen  
Juristprogrammet VT 2022  
Examensarbete 30 hp  
Handledare: Peter Andersson  
Examinator: Torbjörn Odlöw

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>Förkortningar</b>	<b>4</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.1 En förändrad arbetsmarknad	5
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Metod och material	6
1.4 Avgränsningar	7
1.5 Definitioner	8
1.6 Forskningsläge	8
1.7 Disposition	9
<b>2. En plattformsbaserad arbetsmarknad</b>	<b>10</b>
2.1 Plattformföretagens framväxt och affärsmodell	10
2.2 Former av plattformarbete och karaktäristika	13
2.3 Den plattformsbaserade arbetsmarknadens omfattning idag	14
2.4 Uppmärksammade arbetsmiljörisker inom plattformarbete	15
<b>3. Arbetsmiljörättens förhållande till plattformarbete</b>	<b>17</b>
3.1 Arbetsmiljörättens uppbyggnad	17
3.2 Arbetsmiljölagens ändamål och tillämpningsområde	18
3.3 Arbetstagarbegreppet inom arbetsmiljölagstiftningen	19
3.3.1 Arbetstagarbegreppet i relation till plattformarbetare	20
3.3.2 Kriterier för helhetsbedömning i förhållande till plattformarbete	23
3.3.3 Arbetstagarbegreppet inom EU	28
3.3.4 Praxis avseende arbetsmiljörätt och plattformarbete på nationell nivå	29
3.3.5 Praxis relaterad till plattformarbete inom EU	32
3.4 AML och arbetsgivarbegreppet i förhållande till plattformsföretag	32
3.4.1 Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats	35
<b>4.4 Framtidsutsikt av arbetsmiljöansvar vid plattformarbete</b>	<b>36</b>
4.1 Framtidsperspektiv av arbetsmiljöansvar inom trepartsförhållandet	37
4.1.1 Arbetstagarbegreppet - Ett fast eller flexibelt begrepp?	37
4.1.2 Vem ska upp bära arbetsmiljöansvaret inom trepartsförhållandet?	40
4.2 EU-kommissionens initiativ och den svenska arbetsmarknaden	43
4.2.1 Bakgrund till förslaget	43
4.2.2 Direktivförslaget i dess helhet	44
4.2.3 Rätt sysselsättningsstatus	46
4.2.4 Den svenska regeringens inställning till direktivförslaget	49
4.2.5 Remissvar till direktivet	49

4.3 EU:s initiativ - Svaret på den svenska rättsutvecklingen eller ett nedbrytande av den svenska uppbyggnaden av arbetsmiljörätten?	51
4.3.1 Direktivförslagets teoretiska inverkan på rättsutvecklingen	51
4.3.2 Direktivförslaget i ljuset av den svenska arbetsmiljörättens uppbyggnad	54
4.4 Avslutande ord	56
<b>Källförteckning</b>	<b>56</b>

## Sammanfattning

Arbetsmarknaden har under de senaste åren genomgått stora strukturomvandlingar och detta särskilt i ljuset av delningsekonomin som har bidragit med helt nya arbetssätt. Idag finns det arbetsgivare som är helt onlinebaserade och tillhörande arbetssätt som präglas av flexibilitet och självbestämmande. Det nya arbetssättet har kommit att benämnas "plattformarbete" och har genom sin moderna utformning ställt många arbetsrättsliga frågor på sin spets. Bland dessa återfinns frågan om omfattande av och ansvar för arbetsmiljöskydd, som denna uppsats inriktar sig på.

Denna uppsats syftade till att analysera hur plattformarbete förhåller sig till den svenska arbetsmiljörätten samt till att analysera hur väl anpassad den svenska arbetsmiljörätten i dess nuvarande utformning är anpassad för att möta nya arbetsformer. Uppsatsen syftade därtill att ge en framåtsyftande diskussion gällande hur arbetsmiljörätten avseende plattformarbete kan utvecklas, med avstamp i EU-kommissionens initiativ gällande förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete.

Tillvägagångssättet för att uppfylla uppsatsens syfte utgick från en rättsdogmatisk metod, varav uppsatsens metod bestod av att beskriva, systematisera och värdera rätten. Materialet bestod huvudsakligen av förarbeten, praxis och doktrin. Därtill har konsultationsdokument från EU-kommissionen, rapporter och skrivelser från fackförbund utgjort källmaterial.

Uppsatsens resultat visar att plattformarbete, genom att bygga på ett trepartsförhållande, kolliderar med den svenska arbetsmiljörätten, vars utgångspunkt är ett dualistisk anställningsförhållande. Med anledning av denna kollision kan det även konstateras att arbetsmiljörätten i dess nuvarande utformning inte är anpassad för att möta nya arbetsformer. Framtidsutsikten visar därtill att det behövs ny rättslig vägledning för att plattformarbete ska förhålla sig mindre komplext till frågan om arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöskydd. Avseende EU-kommissionens initiativ är slutsatsen att direktivförslaget i teorin har en positiv inverkan på plattformarbetarens arbetsmiljövillkor genom nya bedömningskriterier avseende arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet, men att direktivförslaget i realiteten förhåller sig problematiskt till arbetsmiljörättens uppbyggnad, resulterande i att direktivförslaget inte leder till förbättrade arbetsvillkor för plattformarbetare på den svenska arbetsmarknaden.

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
bl.a.	Bland annat
EU	Europeiska unionen
Eurofond	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
FEPS	Foundation for European Progressive Studies
f.	Följande sida
ff.	Följande sidor
Ibid.	På samma ställe
t.ex.	Till exempelvis
s.	Sidan
s.k.	Så kallade
SOU	Statens offentliga utredningar
ILO	International Labour Organization
LO	Landsorganisationen i Sverige
p.	Punkt
u.å	Inget utgivningsår

# 1. Inledning

## 1.1 En förändrad arbetsmarknad

Den svenska arbetsmarknaden som traditionellt präglas av tydliga partsförhållanden, anställningsformer och arbetsplatser, har under senare år kommit att utmanas av nya moderna arbetsformer. Numera kan din chef vara en app, dina arbetsuppgifter variera från dag till dag och din arbetsplats vara valbar, allt inom ramen för s.k. plattformarbete. Arbetssättet beskrivs av de som förmedlar jobben som “Det perfekta deltidsjobbet”<sup>1</sup> och med ledorden “Ingen chef. Flexibelt schema. Snabb betalning.”<sup>2</sup> I skuggan av dessa ledord återfinns dock flertalet rättsliga oklarheter relaterade till arbetssättet och inte minst frågan om arbetsmiljöskydd respektive arbetsmiljöansvar.

Genom plattformarbetets unika utformning som baseras på ett förhållande mellan plattformsföretag, plattformarbetare och konsument, utmanas de traditionella och centrala arbetsrättsliga begreppen “arbetstagar” och “arbetsgivare”. Den generiska plattformarbetaren befinner sig i en gråzon mellan att vara anställd och egenföretagare.<sup>3</sup> Enligt EU-kommissionen finns det även en risk att denna gråzon kan komma att utnyttjas av plattformsföretagen för att undkomma regler som är av allmänt skyddsintresse.<sup>4</sup> En risk som har föranlett kommissionen att framtida ett direktivförslag som syftar till att stärka arbetsvillkoren inom plattformarbete, bl.a. genom att sätta upp ramar för den rättsliga bedömningen av plattformarbetares anställningsstatus.<sup>5</sup> På nationell nivå vållar gråzonen en rad rättsliga frågor, som hur ska plattformarbetare förstås i förhållande till det klassiska arbetstagarbegreppet och vem ska uppbära det arbetsmiljörättsliga ansvaret för de som utför plattformarbete?

Det är tydligt att den svenska arbetsmarknaden befinner sig i en strukturomvandling på väg mot en mer modern arbetsmarknad med plattformarbete som ledstjärna. Det som dock inte är lika tydligt är om den arbetsmiljörättsliga lagstiftningen är anpassad för att möta dagens moderna arbetssätt samt hur den fortsatta rättsutvecklingen inom området kommer se ut.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats syftar till att analysera hur plattformarbete förhåller sig till den svenska arbetsmiljörätten och utifrån detta diskutera hur välanpassad arbetsmiljörätten i dess nuvarande utformning är för att möta nya arbetsformer. Uppsatsen syftar därtill att ge en framåtsyftande diskussion gällande hur arbetsmiljörätten avseende plattformarbete kan utvecklas, med avstamp i det centrala direktivförslag<sup>6</sup> som EU-kommissionen framtagit gällande förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete.

---

<sup>1</sup> Foodora. (u.å). *Bli en rider*. Hämtad 2022-04-20.

<sup>2</sup> Uber. (u.å). *Levera med Uber Eats*. Hämtad 2022-04-20.

<sup>3</sup> EU-kommissionen. (2021). *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. s. 5.

<sup>4</sup> Ibid. s. 8.

<sup>5</sup> Regeringen. (2022). *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*.

<sup>6</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*.

För att uppfylla uppsatsens syfte har följande frågeställningar formulerats:

- (i) Hur förhåller sig plattformarbetare till arbetstagarbegreppet?
- (ii) Hur förhåller sig plattformsföretag till arbetsgivarbegreppet?
- (iii) Kan ett införande av EU:s direktivförslag leda till att fler plattformarbetare på den svenska arbetsmarknaden, som arbetar under anställningsliknande förhållanden, anses utgöra arbetstagare i rättslig mening?

### 1.3 Metod och material

För att uppfylla uppsatsens syfte har en rättsdogmatisk metod använts. Definitionen av en rättsdogmatisk metod ansluter sig i denna uppsats till Peczeniks definition av metoden, där metoden kan användas för att dels beskriva gällande rätt, dels systematisera rätten och dels för att värdera rätten. Enligt Peczenik utvecklar metoden normativa ståndpunkter som rättfärdigar och kritiserar olika delar av gällande rätt.<sup>7</sup> Metoden förstås alltså som en öppen metod som inte endast handlar om att hitta ett rätt svar, utan som en metod där även rätten kan analyseras.<sup>8</sup> Följande metodbeskrivning utgår dock från en beskrivning av vad som faktiskt gjorts i uppsatsen, vilket motiveras av att en beskrivning av uppsatsens tillvägagångssätt genom en referens till en metod kan uppfattas som vag och oklar för läsaren.<sup>9</sup>

Inledningsvis presenterar denna uppsats den plattformsbaserade arbetsmarknadens särdrag och de arbetsmiljörisker som relaterar sig till plattformarbete. För att ge en representativ bild av denna marknad har tillvägagångssättet bestått i att undersöka hur flertalet källor beskrivit arbetssättet. Källmaterialet i denna del är följaktligen brett och består av material från bl.a. EU-kommissionen, fackförbund och doktrin.

För att uppfylla uppsatsens två första frågeställningar har tillvägagångssättet initialt bestått av att fastställa gällande rätt, där källmaterialet huvudsakligen bestått av lag, förarbeten, praxis och doktrin. Vid studiet av doktrin har ett stort urval av verk använts för att ge en heltäckande bild av rättsläget. För att sedan utreda hur plattformarbetare rent faktiskt förhåller sig till arbetstagarbegreppet, respektive hur plattformsföretag förhåller sig till arbetsgivarbegreppet har förhållandet mellan dessa parter prövats och analyserats. Vilket mer konkret har gjorts genom att exempelvis plattformsbetarens unika arbetssätt har prövats mot var och en av de omständigheter (arbetstagarbriterierna) som vanligen anses tala för att en person ska anses som arbetstagare. Utredningen avseende frågeställningarna har även löpande analyserats och kommenterats i ljuset av uppsatsens syfte.

Tillvägagångssättet för att besvara uppsatsens tredje frågeställning har bestått i att redogöra för EU:s direktivförslag och dess mottagande på nationell nivå. Det är således

---

<sup>7</sup> Peczenik, A. (2005). "Juridikens allmänna läror". SvJT.

<sup>8</sup> Sandgren, C. (2008). "DEBATT ÄR RÄTTSDOGMATIKEN DOGMATISK?". Tidsskrift for Rettsvitenskap.

<sup>9</sup> Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. (2018). Juridisk metodlära. s. 21.

direktivförslaget och remissvar som utgör huvudsakligt källmaterial i denna del. Löpande har direktivet analyserats och kommenterats i förhållande till den svenska arbetsmiljörätten. Initiativet analyseras sedan utifrån hur det kan inverka på den svenska rättsutvecklingen inom området utifrån flertalet infallsvinklar. Tillvägagångssättet för att besvara uppsatsens frågeställningar har alltså bestått av att beskriva, systematisera och värdera rätten.

Slutligen analyseras den framtida rättsutvecklingen av arbetsmiljörättens förhållande till plattformarbete, vilket sker dels med grund i det som presenterats i uppsatsen och dels i EU:s initiativ. Vid analysen av EU:s initiativ inriktar sig denna analys på hur direktivet förhåller sig till de utmaningar som den svenska arbetsmiljörätten står inför.

## 1.4 Avgränsningar

Den första avgränsningen som bör uppmärksammas är att uppsatsen utreder svenska plattformsföretag som inte har gränsöverstigande verksamhet. Av denna avgränsning följer att uppsatsen utreder svensk gällande rätt. Vissa inslag av EU-rättslig lagstiftning och praxis kommer dock att inkluderas med anledning av att EU-rätten är en del av den svenska rätten, bl.a. genom direktiv och förordningar. Avgränsningen motiveras av uppsatsens syfte som är inriktad på det svenska rättssystemet.

Vidare avgränsas uppsatsen avseende plattformsarbetares förhållande till arbetsmiljörätten till att undersöka arbetstagarbegreppet i relation till plattformarbetare. Vilket motiveras av att AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter huvudsakligen riktar sig till de som utgör arbetstagare i rättslig mening. Ett utredande av arbetstagarbegreppets förhållande till plattformarbete visar därmed på förhållandet mellan rättsområdet och arbetssättet. Därtill avgränsas uppsatsen till att analysera uppsatsens frågeställningar i förhållande till plattformar som har möjlighet att utgöra arbetsgivare. Andra typer av delningsplattformar som strikt utgör förmedlingstjänster, behandlas endast för att ge en övergripande förståelse för plattformsföretags affärsmodell.

I förhållande till EU:s initiativ avgränsas uppsatsen till att behandla direktivförslagets<sup>10</sup> andra kapitel, som syftar till att säkerhetsställa rätt anställningsstatus för plattformarbetare. Följaktligen är det artiklarna 3, 4 och 5 i direktivförslagets andra kapitel som uppsatsen fokuserar på. Avgränsningen motiveras av att det är dessa artiklar som är av störst relevans för uppsatsens frågeställningar. Övriga delar av direktivet behandlas på en övergripande nivå för att ge en helhetsbild av direktivförslaget och dess syfte. Som en följd av denna avgränsning kommer de svar som remissinstanserna givit till direktivförslaget att presenteras med utgångspunkt i deras åsikter avseende direktivets förslag för säkerhetsställande av korrekt sysselsättningsstatus.

Slutligen avgränsas uppsatsen till att endast omfatta remissvar från Arbetsdomstolen, Arbetsmiljöverket, Svenskt näringsliv, Sveriges kommuner och regioner, Saco, TCO och LO. Dessa specifika parter är valda mot bakgrund av att de representerar en bred grund av viktiga

---

<sup>10</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete.*



aktörer inom rättsområdet. Avgränsningen till ett fåtal remissvar är även motiverad av att en redogörelse för samtliga remissvar inte skulle bidra till uppsatsens syfte.

## 1.5 Definitioner

Med anledning av att de termer som relaterar till plattformsföretag och plattformarbete saknar rättslig definition, syftar nedanstående definitionslista till att klargöra hur dessa begrepp kommer förstås i följande framställning. Definitionslistan har sin grund i EU-kommissionens definitionslista över begrepp relaterade till delningsekonomi i COM (2021) 762.<sup>11</sup>

Med “plattformsföretag”, “digital plattform” eller “delningsplattform” avses alla juridiska personer som tillhandahåller en kommersiell tjänst och som uppfyller samtliga av följande krav:

- (i) tillhandahålls helt eller delvis via elektroniska medel,
- (ii) där tjänsten tillhandahålls efter begäran av en mottagare av tjänsten, och
- (iii) där en väsentlig del av affärsmodellen för den juridiska personen innefattar att delegera ut eller organisera arbete som utförs av fysiska individer.

Med “plattformarbete” eller “arbete via en digital plattform” förstås allt arbete som organiseras genom en delningsplattform och som utförts av en person på grundval av ett föreliggande frivilligt avtalsförhållande (d.v.s. att arbetsplikt inte föreligger) mellan plattformsföretaget, individen och konsumenten ifråga.

Med “plattformarbetare” eller “utförare” avses i uppsatsen samtliga personer som utför ett plattformarbete, enligt definitionen ovan.

Avseende begreppet “egenföretagare” förstås det i denna uppsats som en arbetspresterande som har en enskild firma eller som är ensam ägare i ett aktiebolag.

## 1.6 Forskningsläge

Plattformföretag och tillhörande plattformarbete är relativt nykommet på både den internationella och den svenska arbetsmarknaden, varför det finns begränsat med forskning inom hur arbetssättet förhåller sig till arbetsmiljörätt. I nedanstående framställning inkluderas det därmed även andra rättsliga dokument och verk än de som anses som strikt forskning, för att ge en inblick i rättsläget.

Avseende forskning om plattformarbete i förhållande till arbetsmiljörätt återfinns det ingen forskning som strikt relaterar sig till detta. Däremot återfinns det forskning kring plattformarbete relaterade till arbetsrätten. Häribland kan De Stefanos skrivelse för ILO

---

<sup>11</sup> EU-kommissionen. (2021). *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. s. 5.

(“The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy») nämnas som ett exempel. På nationell nivå kan Selberg nämnas som undersökt arbetsgivarbegreppet i förhållande till plattformsekonomin och Westregård som studerat förhållandet mellan plattformsarbetare och kollektivavtalsmarknaden.

På EU-nivå har plattformsarbete och de problem som arbetsformen ger upphov till uppmärksammats under de senaste åren, vilket lett till flertalet publikationer relaterade till ämnet. År 2016 publicerade t.ex. EU-kommissionen ett meddelande avseende delningsekonomin vid namn “Europeisk agenda för delningsekonomin” bestående av allmänna rekommendationer för hur arbetssättet rättsligt ska förstås. EU-Kommissionen har även framtagit ett direktivförslag vid namn “Kommissionens förslag om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(2021)762”, som syftar till att stärka arbetsvillkoren för plattformsarbetare. Sveriges remissvar till initiativet har i skrivande stund publicerats däremot har yttranden från andra medlemsstater har ännu inte publicerats.<sup>12</sup> Förslaget samt de remissvar som inkommit behandlas i uppsatsen i den utsträckning som krävs för att uppfylla uppsatsens syfte.<sup>13</sup>

## 1.7 Disposition

Uppsatsen består av 4 kapitel och är disponerad på följande vis. Inledningsvis under avsnitt 1 presenteras bakgrund, syfte och frågeställningar, samt metod och material. Därefter, under avsnitt 2, ges en djupare beskrivning av framväxten av plattformsföretag och deras affärsmodell, förekomsten av plattformsarbete på dagens arbetsmarknad samt vilka arbetsmiljörisker som har uppmärksammats i relation till arbetssättet. I nästkommande avsnitt, avsnitt 3, presenteras arbetsmiljölagstiftningen samt hur lagstiftningen förhåller sig till plattformsföretag respektive plattformsarbetare. Avslutningsvis under avsnitt 4, ges en framtidsutsikt av rättsutvecklingen inom området där särskilt fokus läggs på EU:s centrala direktiv gällande förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete. Kapitlet innehåller även avslutande ord relaterade till uppsatsen i dess helhet. Efter detta följer käll- och litteraturförteckning.

---

<sup>12</sup> Första veckan i maj 2022.

<sup>13</sup> Se avsnitt 1.4.

## 2. En plattformsbaserad arbetsmarknad

Det går idag att tala om en s.k. “plattformsbaserad arbetsmarknad”, vilket beror på den stora ökningen av plattformsföretag på marknaden och tillhörande plattformsarbetare. Denna nya sektor på arbetsmarknaden grundar sig i en successiv strukturomvandling runt om i världen, kallad för delningsekonomi.<sup>14</sup> Plattformsföretagens affärsmodeller varierar och det finns inte en företagsmodell eller en typ av plattformarbete som kan sägas vara standard. Däremot kan vissa gemensamma element urskiljas, vilka presenteras nedan.

I nedanstående avsnitt ges en djupare inblick i hur plattformarbete kom att växa fram på marknaden, en närmare inblick i de olika formerna av plattformarbete och redogörelse för omfattningen av plattformarbete på arbetsmarknaden. Slutligen ges en inblick i de arbetsmiljörättsliga riskerna som kan uppkomma vid plattformarbete.

### 2.1 Plattformsföretagens framväxt och affärsmodell

Arbetsmarknaden är dynamisk och har alltid varit under förändring. Under de senaste decennierna har det skett stora strukturella förändringar i vårt samhälle som har inverkat på den nationella likväl internationella arbetsmarknadens utformning. Strukturomvandlingarna har lett till att vissa arbetsformer, yrken och branscher har försvunnit medan andra har tillkommit.<sup>15</sup> EU-kommissionen beskriver den förändring som arbetsmarknaden har genomgått och stundom genomgår på följande vis:

“The world of work is in permanent change, brought about by both green and digital transitions, and by demographic changes, globalisation, and the impact of COVID-19. New forms of work organisation and employment relationships are emerging, bringing new opportunities and challenges.”<sup>16</sup>

Det är i ljuset av det ökade intresset för de gröna övergångarna likväl digitalisering som EU-kommissionen nämner, som en ny ekonomi namngiven “delningsekonomi” och tillhörande arbetsmarknad har växt fram.<sup>17</sup> Den nya ekonomin kan beskrivas som en ekonomi där tillgångar och tjänster delas mellan personer, i syfte att bidra till minskad resursåtgång. Den minskade resursåtgången åstadkoms genom ett effektivare utnyttjande av befintlig kapacitet, vilket sker genom delning av resurser på olika vis.<sup>18</sup> Delningen mellan personer och företag kan handla om att individer betalar för att få låna lösöre av varandra, för att använda varandras bostäder eller för att samåka.<sup>19</sup> Att dela med sig av saker till varandra är dock i sig ingen ny företeelse. Privatpersoner har bytt saker med varandra, utfört tjänster och lånat ut saker till varandra under en lång tid. Det som har givit upphov till en helt ny

---

<sup>14</sup> Selberg, Niklas. (2018). *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Diss., s. 43 f.

<sup>15</sup> SOU 2020:30. *En moderniserad arbetsrätt*. s. 123.

<sup>16</sup> EU-kommissionen. (2021). *Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. s. 1.

<sup>17</sup> Ibid. s. 1.

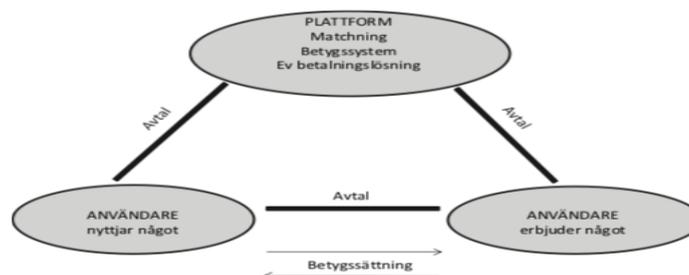
<sup>18</sup> NE. (u.a). *Delningsekonomi*. Hämtad 2021-11-12.

<sup>19</sup> SOU 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*. s. 195.

arbetsmarknad är att det numera finns webbplattformer och mobilappar som möjliggör ett systematiskt samutnyttjande av både varor och tjänster till en bredare krets än förut, s.k. plattformsföretag.<sup>20</sup> Skatteverket är en av de aktörer som diskuterat det nya förhållningssättet. Enligt dem går det att se en utveckling på den svenska marknaden där företag går från den traditionella rollen av att stå för själva tillhandahållandet av en vara eller tjänst, till att istället erbjuda marknadsplatser där matchning mellan utbud och efterfrågan kan ske.<sup>21</sup> Sammantaget är det en kombination av en större medvetenhet för den gröna och digitala samt demografiska förändringar som skapat en samtida ekonomi där delning är det centrala, resulterande i en tillhörande arbetsmarknad byggd på samma grund.

Plattformsföretagens affärsmodell bygger på att via ett digitalt forum, som en app, matcha utbud och efterfrågan till en låg transaktionskostnad och därigenom ersätta den traditionella mellanhanden.<sup>22</sup> Upplägget för de digitala plattformarna varierar, både i fråga om uppbyggnad och tjänster de erbjuder. Vissa plattformar har ett kommersiellt syfte och andra inte. I EU-kommissionens *Europeisk agenda för delningsekonomin*<sup>23</sup> indelas de delningsplattformarna som är verksamma på marknaden in i två olika kategorier. Delningsplattformar tillhör antingen den kategori som endast står för förmedling av tjänster mellan två privatpersoner, utan ett specifikt syfte att tjäna pengar (i denna uppsats kallade för *icke kommersiella plattformar*), eller till de plattformar som utgörs av förmedling av professionella tjänster, där ofta ett kommersiellt syfte finns (*kommersiella plattformar*).<sup>24</sup>

Icke kommersiella plattformar bygger på att sammankoppla personer, utan att själva tillhandahålla något annat än en mötesplats, som t.ex. en app för användarna. Dessa plattformsföretag har stora likheter med en traditionell marknad och sysselsätter vanligen inte personer med plattformarbete. Exempel på en sådan delningsplattform kan vara en plattform som tillhandahåller en internetbaserad mötesplats där två personer kan kopplas samman för att samåka och dela på bensinkostnaden.<sup>25</sup> Exempel på hur affärsmodellen och avtalsrelationerna är följande:



26

<sup>20</sup> SOU 2017:26. *Delningsekonomi På användarnas villkor.* s. 12.

<sup>21</sup> Skatteverket. (2016). *Kartläggning och analys av delningsekonomin påverkan på skattesystemet.* s. 10 och s. 16.

<sup>22</sup> SOU 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?.* s. 196.

<sup>23</sup> COM (2016) 356 final. *Europeisk agenda för delningsekonomin.*

<sup>24</sup> Ibid. s. 3 ff.

<sup>25</sup> Arvidsson, Niklas, Nyström, Birgitta & Flodgren, Boe. (2017). *Modern affärsrätt.* s. 322.

<sup>26</sup> Bild tagen från SOU 2017:26, s. 66.

Enligt EU-kommissionen kan de parter som medverkar inom plattformsekonomin beskrivas på följande vis:

- “i) Tjänsteleverantörer som erbjuder tid, tillgångar, resurser eller kompetens, (utförare)
- ii) De som använder något av tjänsteleverantörens utbud, (konsument)
- iii) En mellanhand som för samman leverantör och användare, (plattform)”<sup>27</sup>

Som framgår av EU-kommissionens definition av parterna som medverkar i plattformsekonomin samt ovanstående visuella modell av relationerna mellan plattformsekonomin aktörer, kan slutsatsen dras att det numera är fråga om ett trepartsförhållande mellan utförare, konsument och den digitala plattformen. Vid en anställningssituation som har ett sådant upplägg utmanas således det traditionella dualistiska anställningsförhållandet.<sup>28</sup>

De plattformsföretag som har ett vinstsyfte eller där plattformen drivs med incitamentet att tjäna pengar tillhör de kommersiella plattformarna. Bland dessa återfinns de plattformar vars affärsmodell är att utgöra en mellanhand som sammankopplar en person som önskar att få ett specifikt arbete utfört med en person som utför arbetet.<sup>29</sup> Denna affärsmodell resulterar i att istället för att den arbetspresterande parten knyts till en huvudman (arbetsgivare) som sedan fördelar ut uppdragen, kopplas den arbetspresterande parten direkt ihop med kunden via en digital plattform för att utföra ett arbete. Det skapas alltså en trepartsrelation, där den traditionella arbetsgivarens roll och de arbetspresterandes legala status numera är diffus. I relation till de diffusa rollerna ska det dock betonas att plattformsföretagen själva har en klar bild av sin egen ställning i förhållandet, då företagen nästintill alltid klassificerar de som utför arbete via deras delningsplattform som egenföretagare och inte arbetstagare. Resultatet är att plattformsföretaget inte är arbetsgivare.<sup>30</sup>

Den avtalsrättsliga grunden avseende själva arbetet som relationen mellan plattformsföretagen och plattformsarbetarna vilar på varierar stort mellan de digitala plattformarna. En del plattformar erbjuder sina tjänsteutövare möjligheten att egenfakturera utan att vara anställda. Dessa utövare utför ett arbete för en konsument som de själva initierat utan plattformens medverkan, för att sedan fakturera via plattformen efter utfört arbete. Andra plattformar organiserar arbetet genom att erbjuda s.k. “zero hour contracts”, vilket innebär att arbetstagaren är tillsvidareanställd, men helt utan garanterad arbetstid.<sup>31</sup> Slutligen finns det de plattformar som anställer sina anställda, däribland kan bolaget Foodora nämnas.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> COM (2016) 356 final. *Europeisk agenda för delningsekonomin*. s. 3.

<sup>28</sup> Se mer om trepartsförhållandets inverkan på arbetsmiljöskydd och ansvar i nästkommande avsnitt.

<sup>29</sup> COM (2016) 356 final. *Europeisk agenda för delningsekonomin*. s. 4.

<sup>30</sup> EU-kommissionen. (2022). *EU föreslår ett direktiv för att skydda plattformsarbetarnas rättigheter*. Hämtad 2022-03-30.

<sup>31</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael. (2020). s. 86.

<sup>32</sup> Foodora. (u.a). *Om oss*. Hämtad 2022-02-03.

Avslutningsvis kan det konstateras att de affärsmodeller som förekommer inom plattformsekonomin varierar stort. Ett gemensamt karaktärsdrag är dock att deras onlinebaserade verksamhet och arbetssätt utmanar det arbetsmiljörättsliga systemet i dess nuvarande utformning. Genom plattformsarbetets unika utformning har det traditionella dualistiska anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare förändrats genom att det numera är de tre aktörerna, konsument, plattformsföretag och utförare som medverkar i en arbetssituation, resulterande i ett trepartsförhållande. Hur och var dessa subjekt ska passa in i ansvarsreglerna i AML är därmed av stor vikt.

## 2.2 Former av plattformarbete och karaktäristika

Enligt Eurofound utmärks plattformarbete som en anställningsform där den som utför ett arbete använder en delningsplattform för att komma i kontakt med organisationer eller individer, för att antingen lösa ett problem eller tillhandahålla tjänster mot betalning.<sup>33</sup> Som följer av denna beskrivning finns det många olika sätt att genomföra ett plattformarbete. En vanlig kategoriindelning av plattformarbete är dock enligt följande, *crowdwork* och *on-demand work*.<sup>34</sup>

Crowdwork, även kallat “cloud work” syftar till arbete som utförs helt digitalt genom delningsplattformar. De plattformsföretag som organiserar sitt arbetssätt via cloud work är vanligen globala och kan via sin helt onlinebaserade arbetsform koppla samman konsumenter och utförare över hela världen. Exempel på sådana plattformsföretag är Amazon Mechanical Turk och Clickworker.<sup>35</sup> Uppdragen som förmedlas kan utgöras av mer enkla uppgifter likväl som uppdrag av mer kvalificerad karaktär, som t.ex. projektledning eller designarbeten.<sup>36</sup> De uppdrag som förmedlas kan utföras självständigt eller i en grupp med hjälp av andra plattformsarbetare där individerna får ersättning för sina respektive insatser.<sup>37</sup>

Den andra kategorin av arbete on demand-work, innefattar arbete på en viss plats fysiskt och manuellt. Dessa uppdrag kan bestå i allt från olika transporttjänster, städning, till utförande av enklare ärenden. Ramen för uppdraget kan antingen sättas via de digitala plattformarna eller via konsumenten själv.<sup>38</sup> Vid on-demand work, har vanligen varje kund möjlighet att betygsätta utföraren i det digitala medie som plattformsföretaget verkar inom, vilket resulterar i ett snittbetyg som sedan presenteras för andra användare som tänkt använda samma utförare. Dessa betyg kan även inom vissa plattformsföretag komma att påverka huruvida en plattformsarbetare sorteras bort från att få mer uppdrag av plattformsföretaget.<sup>39</sup>

---

<sup>33</sup> Eurofound. (2018). *Platform work*. Hämtad 2022-01-20.

<sup>34</sup> De Stefano, Valerio. (2016). *The rise of just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. s. 6.

<sup>35</sup> Prassl, Jeremias. (2018). *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. s. 11.

<sup>36</sup> De Stefano, Valerio. (2016). *The rise of just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. s. 2.

<sup>37</sup> Saco. (2019). *Delningsekonomin och digitala plattformar – begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler*. s. 8.

<sup>38</sup> Arvidsson, Niklas, Nyström, Birgitta & Flodgren, Boe. (2017). *Modern affärsrätt*. s. 324 f.

<sup>39</sup> Prassl, Jeremias. (2018). *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. s. 56 f.

Trots att de två olika typerna av plattformsarbete skiljer sig åt i många hänseenden har de gemensamt att uppdragen som förmedlas är av mer eller mindre tillfällig karaktär. Uppgifterna genomförs och betalningen till plattformsarbetarna är direkt beroende av uppdraget som utförts och inte till något annat. I de många fall står även utföraren själv för det material och utrustning som krävs för att genomföra uppdraget. Det kan handla om en cykel för en plattformarbetare och en dator för en annan plattformsarbetare.<sup>40</sup> De två typerna av arbete skiljer sig alltså åt men har tillräckligt många gemensamma faktorer för att anses falla under benämningen plattformsarbete. Framhållas ska dock att det finns nyansskillnader inom alla enskilda plattformsarbeten.

Det mest framstående i plattformsarbete är att arbetssättet utmanar de klassiska arbetstagarbegreppet respektive arbetsgivarbegreppet genom sin moderna utformning, som utifrån aktuellt avsnitt kan konstateras bygga på ett trepartsförhållande.

### 2.3 Den plattformsbaserade arbetsmarknadens omfattning idag

Plattformsföretag och tillhörande arbetskraft har växt på den nationella likväl den internationella marknaden och utgör en viktig arbetssektor på marknaden. Trots plattformsarbetets viktiga ställning på marknaden föreligger det svårigheter att mäta omfattningen av dels plattformsföretagen och dels de personer som arbetar via en digital plattform. Denna svårighet grundar sig i att det inte finns en entydig definition av vad som utgör ett plattformsföretag eller en plattformsarbetare i vare sig juridiskt eller i allmänt tal.<sup>41</sup> Avsaknaden av definitioner resulterar i att den data som finns gällande plattformsarbetets utbreddhet är beroende av vilka komponenter som har inkluderats i mätningarna.<sup>42</sup>

EU-kommissionen har undersökt hur många personer inom EU som har utfört arbete via en delningsplattform i ett av sina konsultationsdokument gällande plattformsarbeters arbetsvillkor. Resultatet visade att 11 % (ca 24 miljoner) av EU:s totala arbetskraft någon gång under sitt arbetsliv har utfört arbete via ett plattformsföretag. Därtill har 1,4 % (3 miljoner) av EU:s totala arbetskraft arbetat heltid vid en delningsplattform och 4,1 % (9 miljoner) har plattformsarbete som en sekundär inkomst. Vidare uppskattade studien att till år 2025 kommer antalet plattformsarbetare på den Europeiska arbetsmarknaden växt till 43 miljoner.<sup>43</sup>

Inom ramen för den svenska arbetsmarknaden återfinns det vissa studier gällande utbreddheten av plattformsarbete. En av dessa är genomförd av University of Hertfordshire i samarbete med FEPS och UNI - Europa, som en del av deras undersökning att kartlägga utbreddheten av gig-arbete inom Europa. I studien<sup>44</sup> tillfrågades 2 146 st. personer i åldrarna

<sup>40</sup> Schmidt, Florian. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy -Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Division for Economic and Social Policy. s. 13.

<sup>41</sup> Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union. s. 11 f.

<sup>42</sup> SOU 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön*. s. 196.

<sup>43</sup> PPMI. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*. /Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final2021/0414 (COD). s. 1.

<sup>44</sup> FEPS. (u.a). *Size of Sweden's gig economy revealed for the first time*.

16 - 65 år, om deras erfarenheter relaterade till arbetslivet. Bland de medverkande hade 12 % utfört arbete vid en digital plattform. För de flesta var det fråga om ett sporadiskt arbete, dock svarade 4 % att de utför plattformsarbete minst en gång i månaden. Därtill hade 24% av de tillfrågade någon gång sökt jobb via en digital plattform.<sup>45</sup>

Ytterligare en indikation på förekomsten av arbete via digitala plattformar i Sverige återfinns i en SOU<sup>46</sup> från 2016. Inom ramen för denna SOU genomfördes det en undersökning där totalt 7069 st. personer i åldrarna 16 - 64 år tillfrågades om arbetsrelaterade frågor. Enkätundersökningen visade att 4 % av de medverkande hade sökt arbete via digitala plattformar under det senaste året. Av dessa hade 56 % tidigare utfört arbete vid en digital plattform.<sup>47</sup> Bland de som utfört uppdrag vid en digital plattform rörde det sig i snitt om 1 - 20 st. olika uppdrag. Därtill visade studien att de uppdrag som utförts primärt hänförde sig till s.k. cloud work, inom It/data.

Trots att de två studier som gjorts på nationell nivå kan tillmätas begränsad betydelse med anledning av deras omfång, får de anses vara indikativa för omfattningen av plattformsarbete på den svenska arbetsmarknaden. Det kan därmed konstateras att plattformsarbete är förekommande på den svenska marknaden. Det kan även utifrån EU-kommissionens undersökning konstateras att arbetssättet förväntas att markant öka i framtiden.

## 2.4 Uppmärksammade arbetsmiljörisker inom plattformsarbete

Som framgått ovan utförs plattformsarbete på varierande sätt, både i fråga om arbetsuppgifter och var arbetet utförs. Det är därför svårt att få en heltäckande bild av möjliga risker i arbetsmiljöhänseende för plattformsarbetare. Arbetsmiljörisker kopplade till plattformsarbete har dock diskuterats av Europeiska arbetsmiljörättsbyrån och av regeringen i en SOU<sup>48</sup> från 2017.

I den undersökning<sup>49</sup> som initierats av Europeiska arbetsmiljörättsbyrån framkommer det att den primära arbetsmiljörisken för plattformsarbetare relaterar sig till den psykosociala arbetsmiljön.<sup>50</sup> Det framhålls särskilt att plattformsarbete genom sin flexibilitet och möjlighet till dygnet-runt närvaro för de som utför arbetet leder till både emotionell och kognitiv belastning för plattformsarbetare. I relation till den psykosociala arbetsmiljön lyfts även att avsaknaden av sociala interaktioner inom arbetssättet kan leda till försämrad hälsa. Därtill framhölls det även att vissa plattformsarbetare som intervjuades i undersökningen hade utsatts för mobbning och diskriminering.<sup>51</sup> Utifrån dessa uppmärksammade risker kan det

---

<sup>45</sup> FEPS. (u.a). *Size of Sweden's gig economy revealed for the first time*. s. 1

<sup>46</sup> SOU 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön*.

<sup>47</sup> Ibid. s. 203.

<sup>48</sup> SOU 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön*.

<sup>49</sup> Europeiska arbetsrättsbyrån. (2017). *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*.

<sup>50</sup> Europeiska arbetsrättsbyrån. (2017). *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*. s. 5.

<sup>51</sup> Ibid. s. 45.



alltså konstateras att det finns stora arbetsmiljörisiker relaterade till den psykosociala arbetsmiljön för plattformarbetare.

Avseende fysiska arbetsmiljörisiker konstaterar undersökningen att dessa främst är relaterade till ergonomi, där det huvudsakligen är den ökade användningen av digitala hjälpmedel som är en arbetsmiljörisk.<sup>52</sup> I likhet med resultaten av Europeiska arbetsmiljörättsbyråns undersökning framkommer det av den svenska SOU:n att samtliga plattformarbetare är föremål för fysiska arbetsmiljörisiker som hänför sig till arbete med dator och bild- skärm. Det kan vara fråga om muskuloskeletal besvär och stress, orsakade av t.ex. ergonomiska standards eller dåliga förutsättningar i fråga om ljud och ljus.<sup>53</sup>

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön har det i SOU:n särskilt framhållits att det kan vara svårt för plattformarbetare att förutse utformningen av sina arbetsdagar, vilket kan leda till oro och stress. Vidare framhålls att det betygssystem som är vanligt förekommande inom apparna kan leda till en sämre psykosocial arbetsmiljö, då dåliga betyg kan leda till minskade arbetsmöjligheter. För on-demandwork uppmärksammas det även andra fysiska risker, som t.ex. att plattformarbetarna kan utsättas för hot och våld av konsumenterna och att de plattformarbetare som arbetar on-demand baserat med t.ex. leveranser av lösöre har risk att utsättas för trafikolyckor i tjänsten.<sup>54</sup>

Sammantaget finns det arbetsmiljörisiker inom plattformarbete precis som inom alla arbetsformer. Utifrån de arbetsmiljörisiker som uppmärksammats av såväl Europeiska arbetsmiljörättsbyrån och regeringen finns det vissa arbetsmiljörisiker som är både beroende av och unika för plattformarbete som arbetssätt. Framhållas ska även att ovanstående nämnda arbetsmiljörisiker inte kan anses vara talande för samtliga arbetsmiljörisiker inom plattformarbete, utan utgör endast ett urval. Därtill bör det beläggas att det troligen finns ett stort antal arbetsmiljörisiker som inte har uppmärksammats vilka grundar sig i den variation av plattformarbete som finns.

---

<sup>52</sup> European Agency for Safety and Health at Work. (2017). *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*. s. 45.

<sup>53</sup> SOU 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön*. s. 203.

<sup>54</sup> *Ibid.* s. 206.

### 3. Arbetsmiljörättens förhållande till plattformarbete

Plattformarbetares arbetsmiljöskydd respektive plattformsföretags arbetsmiljöansvar regleras primärt i Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets utfärdade föreskrifter.<sup>55</sup> Varav detta syftar kapitlet till att utreda förhållandet mellan plattformsföretag och arbetsgivaransvar respektive plattformarbetare och arbetstagar skydd enligt AML.

Kapitlet inleds med en sammanfattning av arbetsmiljörättens uppbyggnad med AML i fokus samt en redogörelse för AML:s tillämpningsområde och syfte. Därefter följer en utredning och analys avseende arbetstagarbegreppet och dess förhållande till plattformarbetare. Slutligen undersöks och analyseras förhållandet mellan arbetsgivarbegreppet inom AML och plattformsföretag.

#### 3.1 Arbetsmiljörättens uppbyggnad

Arbetsmiljörätten bygger idag på ett omfattande regelverk med en ramlag<sup>56</sup> och tillhörande förordning<sup>57</sup> i grunden, ca 80 st. nationella föreskrifter<sup>58</sup>, flertalet EU-direktiv<sup>59</sup>, ramdirektiv på EU-nivå<sup>60</sup>, ILO konventioner<sup>61</sup> och arbetsmiljöavtal. Huvudförfattningen inom området utgörs ändock av ramlagen Arbetsmiljölagen.<sup>62</sup> I lagen återfinns det övergripande krav på arbetsmiljön och ansvarssubjekt.<sup>63</sup> Utformningen av AML som en ramlag har sin bakgrund i att lagstiftaren ansåg att en lag inte kan tillgodose alla de åtgärder som krävs för att ge skydd mot skador i arbetslivet samt att denna typ av regler behöver förändras i takt med arbetsmarknadens förändringar.<sup>64</sup>

För införlivandet av AML:s regler är det Arbetsmiljöverket som är den centrala myndigheten. Det är Arbetsmiljöverket som har ansvar för att utfärda föreskrifter gällande arbetsmiljön. Tanken med dessa är att de ska täcka upp avsaknaden av detaljreglering i lagen genom att specificera sig på olika delar av arbetsmiljön på detaljnivå.<sup>65</sup> Därtill har Arbetsmiljöverket den viktiga uppgiften att kontrollera efterlevnaden av AML och de föreskrifter som är meddelade med stöd i lagen. Arbetsmiljöverket har därför tillskrivits en rad åtgärdsalternativ för att kontrollera efterlevnaden av lag och föreskrifter. Arbetsmiljöverket har t.ex. rätt att genomföra inspektioner och utredningar av arbetsplatser i syfte att undersöka om arbetsmiljön upprätthåller den nivån som efterfrågas av lag och föreskrifter.<sup>66</sup> Med grund i 7 kap. 7 § AML har Arbetsmiljöverket även möjligheter att meddela förelägganden och

---

<sup>55</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael. (2016). *Arbetsrätt*. s. 618.

<sup>56</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>57</sup> Arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

<sup>58</sup> Arbetsmiljöverket. *Förteckning 1 januari 2022 Över samtliga gällande författningar och allmänna råd som har beslutats av Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetsmiljöverket*.

<sup>59</sup> Se bl.a. Direktiv 1999/92 och 2006/42/EC.

<sup>60</sup> Se bl.a. Direktiv 89/391/EEG.

<sup>61</sup> Se t.ex. SOU 2021:86 - ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet.

<sup>62</sup> Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin. (2014). *Arbetsmiljölagen: med kommentar*. s. 25.

<sup>63</sup> Ahlberg, Kerstin. (2021). *Arbetsmiljölagen: med kommentarer*. s. 9.

<sup>64</sup> Prop. 1976/77:149. *om arbetsmiljölag m.m.* s. 219.

<sup>65</sup> Enligt 18 § arbetsmiljöförordningen har Arbetsmiljöverket bemyndigats att utfärda föreskrifter.

<sup>66</sup> Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar. (2018). *Arbetsmiljölagen kommentarer och författningar*.

förbud för de bolag som inte följer de krav som ställs på arbetsmiljön.<sup>67</sup> Reglerna kring arbetsmiljö tillsyn kan sägas vara den viktigaste mekanismen för att genomdriva arbetsmiljöskyldigheter.<sup>68</sup> Det är genom Arbetsmiljöverkets tillsyn som AML:s regler kommer till liv i praktiken.

## 3.2 Arbetsmiljölagens ändamål och tillämpningsområde

Arbetsmiljölagens övergripande ändamål återfinns i lagens allra första paragraf som lyder:

“Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.”<sup>69</sup>

I första ledet av paragrafen fastslås en av de grundläggande inriktningarna i lagen, att arbetsmiljöarbetet i första hand ska gå ut på att *förebygga* ohälsa och olycksfall.<sup>70</sup> Följaktligen ska utgångspunkten vid miljöarbetet vara att allt sådant som kan leda till olycksfall eller ohälsa, antingen ska ändras eller ersättas så att den risk som finns för att ohälsa eller olycksfall uppstår undanröjs.<sup>71</sup> Det är följaktligen fråga om ett preventivt syfte. Som följer av paragrafens andra led stannar dock inte lagens syfte vid att arbetsgivaren ska undanröja de direkta riskerna. Lagens ändamål är även att uppnå en *god arbetsmiljö*, i övrigt. En god arbetsmiljö förutsätter enligt propositionen att det mänskliga behovet i vid bemärkelse blir beaktat.<sup>72</sup> Enligt Arbetsmiljöverket innebär en god arbetsmiljö att lagen likaså syftar till att arbetsgivare ska arbeta med själva arbetets innehåll, där strävan ska vara att arbetsmiljön ska ge arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling.<sup>73</sup> Arbetsmiljölagens första paragraf och dess övergripande mål kan sammanfattningsvis sägas vara framåtblickande och preventivt.<sup>74</sup>

Arbetsmiljölagen gäller enligt 1 kap. 2 § AML, all verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, som bedrivs inom svenskt territorium. Tillämpligheten gäller oavkortat om det är fråga om privat eller offentlig sektor och oberoende av om den som bedriver verksamheten är svensk eller utländsk medborgare. Därtill är lagen tillämplig oavsett om verksamheten bedrivs i bolagsform, stiftelse eller en förening. Lagen är tillika tillämplig för svenska eller utländska arbetstagare.<sup>75</sup> Av 1 kap. 2 § AML, följer även att lagen riktar sig huvudsakligen till de personer som anses vara arbetstagare.<sup>76</sup> Det är alltså begreppet arbetstagare som utgör det centrala för lagens tillämpningsområde och blir därmed av särskild relevans för plattformsarbetare och plattformsföretag.<sup>77</sup>

---

<sup>67</sup> Günzel, Mats & Zanderin, Lars. (2012). Arbetsmiljörätt och rehabiliteringsansvar. s. 50.

<sup>68</sup> Andersson, Peter. (2019). Lagom krav på arbetsmiljön. s. 11.

<sup>69</sup> 1 kap. 1 § AML.

<sup>70</sup> Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin. (2014). Arbetsmiljölagen - Med kommentar. s. 20.

<sup>71</sup> Arbetsmiljöverket. (2018). Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018. s. 10.

<sup>72</sup> Prop. 1976/77:149. om arbetsmiljölag m.m. s. 58.

<sup>73</sup> Arbetsmiljöverket. (2018). Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018. s. 10.

<sup>74</sup> Andersson, Peter. (2019). Lagom krav på arbetsmiljön. s. 21.

<sup>75</sup> Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar. (2018). Arbetsmiljölagen kommentarer och författningar.

<sup>76</sup> Se även 1 kap. 3 § AML gällande personer som likställs med arbetstagare.

<sup>77</sup> Se ingående om arbetstagarbegreppets innebörd i avsnitt 3.3.

Av 3 kap. 2 § AML framgår det att huvudansvaret för arbetsmiljön ligger på den som anses vara arbetsgivare. Precis som med arbetstagarbegreppet återfinns det inte inom lagstiftningen någon fast definition av begreppet arbetsgivare. I förarbetena till AML anges att utgångspunkten bör vara att avgörandet om vem som ska anses som arbetsgivare bör stå i samklang med lagens syfte att åstadkomma en arbetsmiljö där risker för ohälsa och olycksfall så långt som möjligt undanröjs.<sup>78</sup> Det framhålls även i propositionen att man därmed aldrig kan bortse från vem det är som har de direkta möjligheterna att påverka och fatta beslut på arbetsplatsen. Ett arbetsgivaransvar bör alltså läggas på de personer som typiskt sett har möjlighet att infria det föreskrivna ansvaret. Det är sålunda den aktör som i praktiken har störst möjlighet att påverka arbetsmiljön för de som utgör arbetet som ska ansvara för arbetsmiljön.<sup>79</sup>

För plattformsföretag blir det därför av stor vikt huruvida de kan anses som arbetsgivare enligt lagens mening och frågan är om lagens förarbeten kan inverka på denna bedömning.<sup>80</sup> Trots att arbetsgivarbegreppet är det centrala begreppet för lagens tillämpningsområde bör det understrykas att det även finns andra ansvarssubjekt i AML. Av 3 kap. AML framgår det nämligen att flertalet andra subjekt än arbetsgivaren kan tillskrivas arbetsmiljöansvar i förhållande till en viss arbetstagarare. Ansvaret för arbetsmiljön kan dessutom bäras av flera subjekt samtidigt.<sup>81</sup> I relation till plattformarbete som bygger på ett trepartsförhållande kan även en eventuell ansvarsfördelning vara aktuellt.<sup>82</sup>

AML syftar som tidigare konstaterat till att garantera de som utför arbete en god arbetsmiljö på arbetsplatsen, där arbetsgivaren ska se till att undanröja alla risker. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar gäller även oavsett var arbetet utförs om de som utför arbetet anses som arbetstagarare.<sup>83</sup> Arbetsgivaren har ett ansvar för arbete som utförs i arbetstagararens hem eller under andra förhållanden där arbetsgivaren normalt inte kan vaka över arbetet, s.k. "okontrollerat arbete". När det gäller arbete som arbetsgivaren inte har en direkt kontroll över begränsas dock arbetsgivarens ansvar till vad som är möjligt och rimligt att begära.<sup>84</sup> Denna del av lagens tillämplighet blir även av stor relevans för uppsatsens syfte. Kan plattformsföretag anses ha ett ansvar över de som utför plattformarbete trots att arbetet utförs som okontrollerat arbete?<sup>85</sup>

### 3.3 Arbetstagarbegreppet inom arbetsmiljölagstiftningen

Arbetstagarbegreppet avgör tillämpningsområdet för en stor del av den arbetsrättsliga lagstiftningen, vilket även är fallet för AML. Av 1 kap. 2 § AML följer att lagen riktar sig till *arbetstagarare* som utför arbete för en arbetsgivarare räkning. Trots den centrala betydelsen av

---

<sup>78</sup> Prop. 1976/77:149. om arbetsmiljölag m.m. s. 38 och s. 195.

<sup>79</sup> Ibid. s. 195.

<sup>80</sup> Se mer om detta i avsnitt 3.4 samt kapitel 4.

<sup>81</sup> Selberg, Niklas. (2018). *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Diss., s. 358.

<sup>82</sup> Se mer om frågan om ansvarsfördelning i avsnitt 4.1.1.

<sup>83</sup> Ibid. s. 386.

<sup>84</sup> Ahlberg, Kerstin. (2021). *Arbetsmiljölagen: med kommentarer*. s. 25

<sup>85</sup> Se mer om frågan om ansvarsfördelning i avsnitt 4.1.1.

arbetstagarbegreppet i såväl AML som i annan arbetsrättslig lagstiftning, återfinns det ingen definition av arbetstagarbegreppet.<sup>86</sup> Bakgrunden till att begreppet inte är lagreglerat beror på att lagstiftarna inte ville riskera att domstolarna skulle vara bundna till en lagstadgad definition av begreppet. En alltför snäv definition av begreppet ansågs kunna riskera att utestänga arbetare från önskad arbetsrättslig lagstiftning och en alltför vid definition kunde leda att begreppet urholkas. Att inte lagreglera arbetstagarbegreppet ansågs bidra till mer flexibilitet där arbetsrätten tillåts följa samhället och arbetsmarknadens dynamik.<sup>87</sup>

Inom arbetsrätten och arbetsmiljörätten utgår de flesta lagarna från samma eller i stort sett samma arbetstagarbegrepp, det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Ändock ska tolkningen av arbetstagarbegreppet baseras utifrån syftet med den lag som saken gäller.<sup>88</sup> Syftestolkningen framförs även specifikt i AML:s förarbeten där lagstiftaren uttalar:

“(…) är det naturligt att rekommendera en vid tillämpning av arbetstagarbegreppet även på arbetsmiljölagsstiftningens område och att i det sammanhanget anvisa de tillämpande instanserna att väga in de syften som ligger bakom lagstiftningen.”<sup>89</sup>

För att fastställa arbetstagarbegreppets innebörd i AML får vägledning hämtas från lagmotiv, rättspraxis och doktrin.<sup>90</sup> Huruvida en person som åtagit sig att utföra arbete åt annan är att betrakta som arbetstagarare är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>91</sup> Utifrån den praxis som har etablerats kan arbetstagarbegreppet konstateras vara omfattande. Av praxis går att utläsa bl.a. att en person kan anses vara arbetstagarare oavkortat av deras anställningsform eller sysselsättningsgrad.<sup>92</sup> Det går även att utläsa att benämningen på en arbetspresterande person inte är avgörande för dess rättsliga anställningsstatus. Det avgörande är om parternas förhållande har väsentliga likheter med ett typiskt anställningsförhållande. Arbetstagarbegreppet är tvingande i den meningen.<sup>93</sup> Sammanfattningsvis har arbetstagarbegreppet inom arbetsmiljörätten getts en vid innebörd där innebörden ska tolkas utifrån syftet med lagen.<sup>94</sup>

### 3.3.1 Arbetstagarbegreppet i relation till plattformarbetare

Mot bakgrund av att arbetstagarbegreppet inom arbetsrättens område lämnats odefinierat i lagtexten finns det i dagsläget rikligt med praxis gällande arbetstagarbegreppet. Praxisen anses vara såpass omfattande att man kan utläsa vissa grundläggande arbetstagararkriterier som måste vara uppfyllda för att ett arbetstagarförhållande ska anses föreligga vid en tvist.<sup>95</sup> Vilka blir ytterst aktuella för frågan om plattformarbetare ska anses som arbetstagarare. Dessa

<sup>86</sup> Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann. (2013). Svensk arbetsrätt. s. 59.

<sup>87</sup> Adlercreutz, Axel. (1964). Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt. s. 217.

<sup>88</sup> Lunning, Lars & Toijer, Gudmund (2010). Anställningsskydd: en lagkommentar. s. 20.

<sup>89</sup> Prop. 1976/77:149. *om arbetsmiljölagen m.m.* s. 195 f.

<sup>90</sup> Lunning, Lars & Toijer, Gudmund (2010). Anställningsskydd: en lagkommentar. s. 20.

<sup>91</sup> Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar. (2014). Arbetsmiljölagen kommentarer och författningar. s. 57.

<sup>92</sup> Se t.ex. AD 2005 nr 16 och AD 2013 nr 92.

<sup>93</sup> Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin. (2014). Arbetsmiljölagen - Med kommentar. s. 23 f.

<sup>94</sup> Ibid. s. 22.

<sup>95</sup> Lunning, Lars & Toijer, Gudmund. (2010). Anställningsskydd: en lagkommentar. s. 21.

grundläggande kriterier innefattar att det måste vara fråga om en fysisk person som arbetstagare, parternas förhållande till varandra ska vara grundat på ett avtal, där avtalet går ut på att den ena parten utgör arbetet för någon annans räkning och slutligen att den arbetspresterande parten personligen ska utföra eller delta i arbetet.<sup>96</sup>

Utöver att det ska vara fråga om en fysisk person som utför arbetet är alltså det första kriteriet som bedöms huruvida den arbetspresterande parten frivilligt har åtagit sig att utföra ett visst arbete. Personer med arbetsplikt kan inte omfattas av arbetstagarbegreppet. Det krävs således någon form av avtal (muntligt eller skriftligt) där denna partsavsikt framkommer.<sup>97</sup> I förhållande till den generiska plattformsarbetaren möter kravet på frivillighet inget problem, då de som arbetar vid en digital plattform sökt sig till denna form av arbete självständigt. Det finns i vart fall inget som indikerar att plattformsarbetare, till skillnad från en arbetstagare som söker ett mer traditionellt arbete, skulle vara föremål för någon form av arbetsplikt, som motstrider kravet på frivillighet.

I relation till kriteriet att ett avtal om arbete mellan parterna måste föreligga möter de flesta plattformsarbetare inget problem. Det kan däremot uppkomma problemsituationer mot bakgrund av att det är oklart med vem avtalet är tecknat och även ifråga om när avtalet är tecknat. Vid plattformsarbete föreligger det vanligen någon form av avtal mellan aktörerna som medverkar. Vissa plattformar tillåter alla som registrerar sig att utföra arbete om de godkänner bolagets allmänna villkor, medans andra kräver att plattformsarbetarna genomgår intervjuliknande former innan de har möjlighet att utföra arbete som plattformen förmedlar.<sup>98</sup> Således har någon form av avtal för att arbete ska utföras vanligen gjorts. Det råder därmed ingen tvekan om att plattformsarbete vanligen baserar sig på avtal. Däremot är det inte helt klart i relation till vem det föreligger ett eventuellt anställningsavtal. De flesta plattformsföretag framhåller att de själva inte utgör motparten vid arbetsrelationen utan att de endast är en förmedlande hand. I det avseendet kan aktuellt grundläggande rekvisit alltså problematiseras. Vem är det egentligen som är motparten i trepartsförhållandet? Därtill kan den avtalslösning, som beskrivs i avsnitt 2.1, där en digital plattformen tillåter arbetare att fakturera hos plattformen efter att arbetet är utfört skapa problem i relation till denna grundläggande förutsättning. Problematiken kan uppstå i och med att plattformen vid denna typ av avtalsförhållande inte kan anses ha kontroll över arbetet, eftersom arbetet redan har utförts. Det är därför inte möjligt för plattformsföretagen i dessa fall att tillskrivas ett arbetsmiljöansvar. Denna slutsats framkommer även i en dom<sup>99</sup> där företaget Cool Company hade upplägget att den egenanställda kontaktar plattformsföretaget först efter utfört uppdrag, en omständighet som domstolen konstaterade var helt avgörande för att plattformsföretag inte kunde anses som arbetsgivare.

---

<sup>96</sup> Se t.ex. AD 1985 nr 57.

<sup>97</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. (2019). Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten. s. 27.

<sup>98</sup> Taskrunner. *Taskrunner- för runners*. Hämtad 2022-05-02.

<sup>99</sup> Kammarrätten i Stockholms dom den 30 oktober 2019, mål nr 5725-18.

I relation till kriteriet avseende att det ska föreligga partsavsikter för att ett arbete ska utföras bör det även framhållas att det inte krävs att något uttryckligt avtal har kommit till stånd för att ett anställningsförhållande ska anses föreligga. På samma sätt som vid andra avtalsformer kan ett avtal anses ha ingått genom s.k. konkludent handlande. En sådan situation kan föreligga när en person rent faktiskt har utfört arbete åt annan under förhållanden som gör att ett anställningsförhållande skulle kunna föreligga.<sup>100</sup> I förhållande till plattformarbete blir även frågan om konkludent handlande extra viktig med anledning av att många plattformsföretag själva inte anser sig som arbetsgivare och föreskriver kontrakt där den arbetspresterande benämns som uppdragsgivare.<sup>101</sup> Genom att ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande kan uppstå genom konkludent handlande blir därmed plattformsföretagens egna benämning av de arbetspresterande mindre viktig ifråga om plattformarbetare ska anses som arbetstagare. Vilket även följer av att samtliga omständigheter i fallet ska beaktas.

I förhållande till partsavsikterna kan även ett uttalande från departementsserien lyftas. Om det är huvudmannen som dikterar arbetsvillkoren och det finns ett *syfte* att kringgå tvingande arbetsrättsliga regler, ska kringgåendesyftet anses tala för att de arbetsrättsliga reglerna ska tillämpas.<sup>102</sup> Ett kringgående syfte kan leda till att ett avtal som efter en domstols bedömning av nämnda vedertagna kriterier skulle anses som ett uppdragsavtal likväl faller under de arbetsrättsliga reglerna.<sup>103</sup> I förhållande till plattformsföretag som inte anser sig själva som arbetsgivare kan uttalandet kanske komma att bli aktuellt. Som framgick i uppsatsens inledande avsnitt, 1.1, är just frågan om plattformsföretag försöker undkomma ansvar som är av allmänt intresse en av de farhågor som EU-kommissionen har. Denna bedömning får dock göras i varje enskilt fall.<sup>104</sup>

Nästkommade grundläggande omständighet för att ett anställningsförhållande ska anses föreligga innefattar att arbetet ska utföras för annans räkning. Här har arbete av privat karaktär eller visst arbete inom familjen ansetts falla bort, se t.ex. AD 1985 nr 57. Inom både on-demand work och Cloud work utför den generiska plattformarbetaren uppdrag för annan, antingen i fysisk eller digital form. Som framgår i avsnitt 2.1 är just utförande av arbetet åt annan en förutsättning för att det s.k. plattformarbetet, där det till och med skapas en trepartsrelation mellan beställare, utförare och plattformen. Varav aktuellt krav får anses som problemfritt i förhållande till plattformarbete.<sup>105</sup>

Det sista av de grundläggande kraven relaterar sig till att den arbetspresterande parten ska utföra arbetet själv, vilket innebär att den arbetspresterande ska vara en del i det uppdrag som

---

<sup>100</sup> Selberg, Niklas & Sjödin, Erik. (2019). Lavalgenerationen: 2010-talets doktorsavhandlingar i arbetsrätt. s. 153.

<sup>101</sup> Arbetsmiljöverket. (2022). *Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. s. 13.

<sup>102</sup> Ds 2002:56. *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*. s. 118 f.

<sup>103</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. (2019). *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. s. 28.

<sup>104</sup> Se mer om hur uttalandet i departements serien kan komma att användas i framtiden i avsnitt 4.

<sup>105</sup> Mer ingående information om arbetstyperna återfinns i avsnitt 2.

utförts. Det finns inget absolut krav på att den arbetspresterande ska utföra arbetet själv, utan arbetet kan läggas ut på annan om kontraktet tillåter det. Det normala plattformsarbetet bygger till stor del på att den enskilde själv åtar sig att utföra ett arbete personligen, genom att de via en app eller digital plattform godkänner/åtar sig att utföra ett visst arbete.<sup>106</sup> Därtill kan den nämnda möjligheten att betygsätta den enskilda utövaren anses tala för att det finns en personlig arbetskyldighet. Konsumentens möjligheter att sätta ett betyg är kopplat till en viss person. Således får även denna grundförutsättning anses vara tämligen problemfritt i förhållande till det generiska plattformsarbetet.

Sammantaget kan sägas att den generiska plattformsarbetaren har möjlighet att uppfylla de grundläggande arbetstagarkriterier som finns för att anses som arbetstagare i rättslig mening. Det föreligger i vart fall inget som direkt förhindrar plattformsarbete denna möjlighet med anledning av arbetssättets utformning. Viktigt att framhålla är dock att dessa slutsatser inte är ett allmängiltigt svar för alla typer av plattformsarbetare då deras arbetssätt kan skilja sig åt och därmed deras relation till de presenterade förutsättningarna.

### 3.3.2 Kriterier för helhetsbedömning i förhållande till plattformsarbete

Ett förhållande mellan en arbetsgivare och en arbetspresterande part som uppfyller de nyss beskrivna grundkriterierna kan inte endast klassificeras som ett anställningsavtal utan även ett uppdragsavtal. Vilken kategoritillhörighet en plattformsarbetare anses tillhöra är av väsentlig vikt för frågan om arbetsmiljöskydd. Enligt AML ansvarar nämligen huvudmannen endast för uppdragstagares arbetsmiljö *till viss del* till skillnad från om ett arbetsgivaransvar föreligger.<sup>107</sup> Enligt 3 kap. 12 § AML ansvarar den som råder över ett arbetsställe för arbetsmiljön där. Vilket gäller oavsett om den egenanställdes rättsliga ställning är arbetstagare, egenföretagare eller uppdragstagare. Arbetsmiljöansvaret är dock begränsat till att endast se till att det finns fasta anordningar så att den som arbetar inte utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall.<sup>108</sup> Det arbetsmiljöskydd som finns för uppdragstagare är alltså mycket begränsat, varför den rättsliga statusen som arbetstagare eller uppdragstagare är av stor vikt för plattformsarbetare och plattformsföretag.

För att avgöra till vilken av dessa kategorier en aktuell arbetspresterande person ska anses tillhöra behöver det därför göras en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i fallet. Vilket innebär att hänsyn inte endast ska tas till de skriftliga avtalet och avtalsvillkoren utan även till andra omständigheter som visar hur partssamarbete gestaltar sig i praktiken. Denna metodik grundar sig i NJA 1949 s. 768, där domstolen betonade att en helhetsbedömning av det enskilda fallet ska ske. Det kan sägas att arbetstagarbegreppet "sätts i kraft" genom helhetsbedömningen i det fall där flertalet omständigheter talar för att ett anställningsförhållande föreligger.<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> Prassl, Jeremias. (2018). Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy. s. 56 f.

<sup>107</sup> Se t.ex. AFS 2001:01 som riktar sig till de som utgör arbetsgivare.

<sup>108</sup> 3 kap. 12 § AML.

<sup>109</sup> Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann. (2013). Svensk arbetsrätt. s. 59.



Mot bakgrund av detta samt den mycket omfattande praxis som finns har det i både förarbeten och doktrin växt fram olika "listor" eller "scheman" över faktorer som talar för, respektive emot att det föreligger ett anställningsförhållande.<sup>110</sup> Framhållas ska dock att dessa "listor" inte utgör specifika rekvisit som samtliga måste vara uppfyllda för att den enskilde arbetspresterande ska anses som anställd. Det är mer korrekt att beskriva scheman som att de representerar olika företeelser som typiskt sett talar för att ett anställningsförhållande föreligger.<sup>111</sup>

Utöver de nämnda grundkriterierna är det följande arbetstagarkriterier som vanligen tyder på att ett anställningsförhållande föreligger där personen ifråga anses utgöra en arbetstagare och inte en uppdragstagare i rättslig mening:

- Den arbetspresterande ska utföra det arbetet som huvudmannen efter hand anvisar, det är således inte fråga om en på förhand bestämd och avgränsad uppgift,
- Arbete utförs under huvudmannens ledning och kontroll,
- Att den arbetspresterande är inordnad i huvudmannens verksamhet, genom att använda dess verktyg och material eller infinna sig i dennes lokaler,
- Den arbetspresterande är garanterad viss lön och ersättning för direkta utlägg i arbetet,
- Den arbetspresterande helt eller väsentligen erhåller sin sysselsättning hos huvudmannen.<sup>112</sup>

Tilläggas till typschemat ska även att det inte finns något krav på minsta varaktighet för ett anställningsförhållande för att kunna utgöra ett anställningsavtal. Sålunda kan en person som i bara några timmar engagerats att vikariera för någon annan på en arbetsplats anses utgöra en arbetstagare. Exempel på detta återfinns i NJA 1992 s. 631, där en skådespelare anlätades för ett uppdrag under en dags tid och ansågs vara en arbetstagare. Dock kan viss varaktighet hos en och samma arbetsgivare tillmätas betydelse med anledning av att varaktighet anses vara karaktäristiskt för ett anställningsförhållande, se AD 1979 nr 155.<sup>113</sup> Som framgår av dessa två rättsfall är arbetstagarkriterierna endast typfaktorer för frågan om ett anställningsförhållande. Till samtliga av kriterierna finns det nyansskillnader och undantag.<sup>114</sup>

För att avgöra om en specifik plattformarbetare anses som anställd eller uppdragstagare är det de ovanstående kriterierna som domstolen huvudsakligen kommer att förhålla sig till. Om de flesta av dessa kriterier är uppfyllda vid helhetsbedömning talar det för att det rör sig om

<sup>110</sup> Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann. (2013). Svensk arbetsrätt. s. 66.

<sup>111</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. (2019). Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten. s. 26.

<sup>112</sup> Sigeman, Tore & Sjödin, Erik. (2013). Arbetsrätten: en översikt. s. 29 & Lunning, Lars & Toijer, Gudmund. (2010). Anställningsskydd: en lagkommentar. s. 28 & Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann. (2013). Svensk arbetsrätt. s. 66 f.

<sup>113</sup> Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann. (2013). Svensk arbetsrätt. s. 62.

<sup>114</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael. (2020). Arbetsrätt. s. 95.

ett anställningsförhållande och inte ett uppdragsförhållande. Med anledning av gränsdragningsmetoden kommer dessa kriterier och dess förhållande till den generiska plattformsarbetaren och dess arbetsupplägg att diskuteras i nedanstående framställning.

Den förstnämnda omständigheten gällande att huvudmannen löpande ska anvisa arbetet, relaterar sig till gränsdragningen mot uppdragstagare där en på förhand bestämd avgränsad uppgift kan anses tala för att det är fråga om ett uppdragsförhållande. Vid plattformarbete tar den generiska plattformsarbetaren ett visst uppdrag som förmedlas via en app eller hemsida. Det är vanligen beställaren själv som bestämmer ramen för uppdraget ifråga, genom att bestämma vad som behövs utföras och när, som t.ex. kan vara att montera ihop en möbel innan dagens slut. Vid ett sådant upplägg av arbetet talar alltså arbetsupplägget för att plattformsarbetaren inte anses som arbetstagare, då uppdraget är på förhand bestämt och avgränsat. Framhållas ska dock att vissa plattformar löpande anvisar arbetet genom att fördela ut arbetsuppgifter löpande, vilket kan leda till en annan slutsats i förhållande till aktuellt kriterium. Det kan även föreligga en viss skillnad beroende på om man talar om on-demand work eller cloud-work i aktuellt avseende. On-demand work utgörs som nämnts oftast av kortare arbeten som är förutbestämda och avgränsade som t.ex. att köra ut en beställd maträtt. Cloud-work å andra sidan kan utgöras av längre uppdrag som t.ex. inom projektledning. För cloud-work kan således bedömningen bli en annan, dess förhållande till kravet på löpande anvisning av arbetet kanske inte stöter på lika mycket problem som arbete inom on demand-work.<sup>115</sup> I förhållande till både on-demand work och cloud-work förekommer det självklart nyansskillnader i plattformsföretagets inblandning i arbetet och därmed dess förhållande till att huvudmannen löpande ska anvisa arbetet. Vilket även gäller för aktuellt rekvisit, arbetet kan t.ex. vara okontrollerat, som vid fråga om klassiskt hemarbete, om arbetet ändå är inordnat i huvudmannens verksamhet.<sup>116</sup> Konstateras kan dock att plattformarbete genom sin unika utformning inte förhåller sig självklart till aktuellt kriterium, mot bakgrund av att plattformarbete bygger på ett helt nytt arbetssätt i förhållande till det traditionella.

Nästa omständighet som brukar beaktas är huruvida huvudmannen leder och kontrollerar arbetet. En arbetstagare står typiskt sett under arbetsgivarens ledning och kontroll avseende när, var och hur arbetet ska utföras.<sup>117</sup> I förhållande till plattformarbete är dessa omständigheter problematiska. Plattformarbetets grundidé är just flexibilitet och självbestämmande, vilket är motsatsen till kontroll och ledning. Vid de flesta digitala plattformar är det plattformarbetarna själva som tillsammans med kund bestämmer tid och plats för utförandet av saken ifråga. Däremot kan man ifrågasätta i vilken utsträckning som huvudmannens kontroll och ledarskap måste ske i relation till aktuellt kriterium. Många digitala plattformar använder sig, som framhållits i avsnitt 2.2, av betygssystem där användarna får sätta sina betyg, där de digitala plattformarna efter resultaten kan ge utföraren

---

<sup>115</sup> Se avsnitt 2.

<sup>116</sup> Källström, Kent & Malmberg, Jonas. (2019). Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten. s. 27.

<sup>117</sup> Sigeman, Tore & Sjödin, Erik. (2013). Arbetsrätten: en översikt. s. 66.

mer eller mindre arbete.<sup>118</sup> Något som skulle kunna anses som kontroll inom det moderna arbetssättet. I vissa andra digitala plattformar kontrollerar plattformsföretaget att vissa uppdrag har utförts och i andra appar är det en algoritm som fördelar arbetet. Huruvida den generiska plattformsarbetaren anses uppfylla dessa krav är alltså beroende av dels organisationssättet av plattformen ifråga och dels hur begreppet kontroll tolkas. Utgår man ifrån den atypiske anställningen på arbetsmarknaden och den kontrolltyp som sker där kolliderar troligen plattformsarbetet med denna bild. Om man däremot utgår från en lite mer flexibel syn på begreppet kontroll och ledning är det möjligt att vissa plattformsföretag anses utöva både kontroll och ledning över de som utför arbete via plattformen.

Frågan huruvida plattformsarbete anses vara inordnad i huvudmannens verksamhet och använder huvudmannens material kan sägas variera stort beroende på vilken typ av arbete som utförts. Talar man om on-demand work som vanligen består av utförande av ett manuellt arbete är det stor chans att den arbetspresterande rent faktiskt använder sig av arbetsgivarens material, t.ex. som bilar vid taxiverksamhet eller skyddsutrustning vid arbete. Dock behöver det inte vara fråga om att man ska använda huvudmannens material vid on-demand baserat arbete, ett exempel på där plattformsföretaget inte tillhandahåller material är plattformsföretaget Uber som bedriver taxiverksamhet. Hos företaget använder plattformsarbetarna huvudsakligen sina egna fordon i arbetet.<sup>119</sup> Avseende material som tillhandahålls blir det även en fråga om hur mycket och vilket material som tillhandahålls för att avgöra om det är fråga om ett anställningsförhållande eller inte. På denna punkt går det inte att ge svar på hur den generiska plattformsarbetaren förhåller sig till omständigheten att vara inordnad i huvudmannens verksamhet, då affärsmodellerna varierar stort avseende materialanvändandet. Det som däremot kan konstateras är att det finns en risk att plattformsarbete med grund i sin unika utformning som präglas av självständighet inte anses passa in i denna omständighet.

Vid helhetsbedömningen tar även domstolen hänsyn till om det finns en viss garanterad lön eller inte som en indikation om ett anställningsförhållande föreligger. Vid anställningsförhållanden finns det ett element av garanterad lön samt att den anställde får ersättning för direkta utlägg som resor i arbetet.<sup>120</sup> I relation till plattformsarbetare blir bedömningen av denna punkt direkt beroende av det specifika upplägg plattformen i det enskilda fallet erhåller. Inom somliga plattformsföretag, som exempelvis hos Foodora erhåller de anställda en viss grundlön per arbetad timme.<sup>121</sup> Vid vissa andra plattformar är den anställdes ersättning helt beroende av beställarens prissättning av uppdraget.<sup>122</sup> Med anledning av att upplägget gällande ersättning kan variera stort mellan de olika plattformarna kan det konstateras att kravet ifråga riskerar att vara en av de omständigheter som anses krocka med arbetstagarbegreppet för vissa plattformsarbetare. Återigen är det

---

<sup>118</sup> De Stefano, Valerio. (2016). *The rise of just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. s. 5.

<sup>119</sup> Uber. *Fordonskrav i Sverige*. Hämtad 2022-02-03.

<sup>120</sup> Se t.ex AD 1998 nr 11 och AD 1977 nr. 98.

<sup>121</sup> Foodora. (u.a). *Om oss*. Hämtad 2022-02-03.

<sup>122</sup> Se avsnitt 2.

plattformens moderna utformning som inte korrelerar med det arbetssätt som är vanligt förekommande på arbetsmarknaden.

Att den enskilde helt eller väsentligen ska erhålla sin sysselsättning hos huvudmannen innebär att den arbetspresterande i viss mån inte ska kunna ta anställning hos annan, antingen på grund av avtalets innehåll eller med hänsyn till lojalitetsplikten. Se NJA 1966 s. 311 och AD 1977 nr 98. I förhållande till plattformens arbetare är det inte självklart att ett sådant förhållande föreligger. Som beskrivs i avsnitt 2.3, har de flesta personer som arbetat via en digital plattform genomfört arbete sporadiskt eller som sekundär inkomstkälla. I dessa fall får det även presumeras att det för plattformens arbetarna finns en annan huvudsaklig sysselsättning eller arbetsgivare. I de fall där plattformens arbete endast utförs under dessa omständigheter kan det vara svårt för den enskilde att anses som att denne väsentligen har sin sysselsättning hos huvudmannen. I förhållande till denna bedömningsgrund kan det konstateras att plattformens arbete, med grund i just sin unika utformning, riskerar att möta problem. Framhållas ska dock att det inte föreligger något principiellt hinder mot att en person som anses som arbetstagar har anställning hos flera arbetsgivare.<sup>123</sup> Att söka och erhålla anställning hos flera anses dock inte tala för att en person ska anses som arbetstagar. Understrykas ska även att den framförda problematiken inte är allmängiltig för samtliga plattformens arbete. Det finns plattformens arbetare som har arbete via en digital plattform som sin huvudsakliga och enda inkomstkälla. För dessa personer blir bedömningen en helt annan. Arbetar man stadigvarande vid en och samma plattform, skiljer sig inte det förhållande ifrån en traditionell anställning och därmed kan aktuellt krav anses vara uppfyllt i de flesta lägen. Således kan ett visst krav på lojalitetsplikt utgöra ett hinder för vissa plattformens arbetare att anses som arbetstagar, grundat i plattformens arbetares speciella arbetsform.

Det är även av vikt att framhålla i relation till samtliga av de omständigheter som presenteras i det här avsnittet att en bedömning av kriterierna ska enligt AML:s förarbeten tolkas mot bakgrund av lagens syfte.<sup>124</sup> Aktuell redogörelse för hur plattformens arbete förhåller sig till arbetstagarbegreppet kan alltså bli en annan beroende på hur extensivt AML:s syfte som en skyddslagstiftning tolkas. I förhållande till begreppet kontroll skulle t.ex. en mindre andel kontroll möjligen kunna tolkas som tillräckligt vid plattformens arbete mot bakgrund av att AML syftar till att vara en skyddslagstiftning för de som utför arbete. Den dömande verksamheten kan dock självklart inte gå för långt från tidigare praxis då det skulle äventyra rättssäkerheten. Rättsväsendets förhållningssätt och därmed utvecklingsmöjligheter avseende arbetstagarbaserade kriterierna är därmed av central vikt vid fråga om rättsutvecklingen inom området.<sup>125</sup>

Sammantaget kan det konstateras att huruvida en plattformens arbetare är att anse som arbetstagar eller uppdragsgivare är helt beroende av plattformens företags affärsmodell. Trots att frågan om kategoritillhörighet är avhängig omständigheterna i det enskilda fallet, kan det utifrån ovanstående redogörelse där olika typer av plattformens arbete och affärsmodeller har

---

<sup>123</sup> Lunning, Lars & Toijer, Gudmund. (2010). Anställningsskydd: en lagkommentar. s. 27.

<sup>124</sup> Se avsnitt 3.2.

<sup>125</sup> Se mer om detta i avsnitt 4.

inkluderats, att den generiska plattformarbetaren i flertalet avseenden krockar med de omständigheter som typiskt sett anses tala för att ett anställningsförhållande föreligger. Förhållandet mellan plattformarbetaren och arbetstagarbegreppet är således inte självklar. Det problematiska förhållandet har sin grund i att plattformarbete bygger på ett helt nytt arbetssätt, där plattformarbete ruckar på det traditionella arbetskoncepten avseende varaktighet, ansvarsfördelning och arbetsplatser, genom att bygga på en trepartsmodell.

I relation till de presenterade arbetstagarbegrifterna är det på sin plats att kommentera dels utformningen av arbetstagarbegrifterna och dels bakgrunden till denna utformning. Av ovanstående utredning är det tydligt att de arbetstagarbegrifter som används idag för avgörandet av tillhörighet till arbetstagarbegreppet bygger den traditionella synen på ett arbetstagar-arbetsgivarförhållande. Där det ska vara fråga om underordnad arbetstagar och en arbetsgivare. Att omständigheter så som om eget material används eller att arbetsgivaren har kontroll över arbetet är tydliga exempel på att det traditionella synsättet på en arbetstagar lever kvar. Att begreppet speglar den historiska synen på en arbetstagar är naturligt mot bakgrund av att arbetstagarbegreppet tolkats och framarbetas i praxis sedan AML:s tillkomst. Det som är av central vikt är att vara medveten om bakgrunden och de föreställningar som ligger bakom de kriterier som än idag används för att avgöra om ett anställningsförhållande föreligger. De föreställningar som finns bör alltså belysas.

Plattformarbete är en helt ny och modern arbetsform grundad på annat arbetssätt än det som tidigare funnits under den tid som framväxten av arbetstagarbegrifterna har skett. Vid prövningen av förhållandet mellan plattformarbete och arbetstagarbegrifterna är det alltså två fundamentalt olika arbetssätt som ställs mot varandra, där det är den moderna arbetsformen som ska tryckas in i den traditionella.

### 3.3.3 Arbetstagarbegreppet inom EU

Begreppet "arbetstagar" förekommer i många av EU:s rättsakter. Begreppet omnämns inom likväl EU:s fördrag, som i förordningar och direktiv. Precis som inom nationell lagstiftning, finns det inte en enhetlig definition av begreppet som är allmängiltig inom alla områden, utan det görs en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. I direktiv och andra rättsakter har man för varje rättsakt att bedöma innebörden av begreppet.<sup>126</sup> Därtill ansluter sig ofta det arbetsrättsliga direktiv som finns på EU-nivå till den nationella rätten avseende arbetstagarbegreppet. Av EU-domstolens praxis framgår det även att det är medlemsländerna själva som avgör vem som är arbetstagar i de nationella regler som har sin bakgrund i direktivet.<sup>127</sup> Vid bedömning av om plattformarbete anses passa in i arbetstagarbegreppet enligt AML och nationella föreskrifter kan alltså ingen vägledning tas av EU-rättslig lagstiftning varför ingen vidare utredning av hur arbetstagarbegreppet behandlas inom EU kommer att ges.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann. (2013). Svensk arbetsrätt. s. 65.

<sup>127</sup> Mål 13356-20, s. 4.

<sup>128</sup> Noteras ska dock att arbetstagarbegreppet och plattformarbete har varit fråga för EU-domstolen. Se t.ex. C-320/16 - Uber France. Detta fall relateras dock till arbetsmiljörätt och lämnas därför utan vidare redogörelse.

I relation till arbetstagarbegreppet och plattformsarbete inom EU kan det dock nämnas att mindre än hälften av EU:s medlemsstater i dagsläget vidtagit nationella åtgärder relaterade till plattformsarbetares anställningsstatus. Vissa nationella domstolar har anpassat begreppet arbetstagarare genom att införa en anställningspresumtion (Spanien och Nederländerna) och genom att lägga bevisbördan för att ett anställningsförhållande inte existerar på plattformen (Tyskland).<sup>129</sup>

### 3.3.4 Praxis avseende arbetsmiljörätt och plattformsarbete på nationell nivå

Det återfinns inte mycket praxis relaterad till plattformsarbete och arbetsmiljörätt på nationell nivå, nedanstående framställning kommer därför redogöra för två arbetsmiljöärenden<sup>130</sup> relaterade till två olika plattformsföretag som drivits till domstol av Arbetsmiljöverket inom ramen för ett pilotprojekt initierat av regeringen.<sup>131 132</sup>

I de två arbetsmiljöärenden som initierades med grund i Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats erbjöd plattformarna arbete inom s.k. On-demand work, där den ena plattformen inrikade sig på hantverkartjänster, som montering av möbler samt transport-och flytt hjälp och den andra plattformen inriktade sig på liknande tjänster i form av hjälp med flytt, leveranser och hjälp att bli av med saker. De två domarna överklagades av Arbetsmiljöverket till kammarrätten där domstolen i båda fallen gjorde samma bedömning som Förvaltningsrätten, varför nedanstående beskrivning av rättsfallen utgår från Förvaltningsrättens domstolsbeslut.<sup>133</sup>

I de båda målen prövades beslut fattade av Arbetsmiljöverket gällande föreläggande vid vite mot de båda plattformsföretagen. Arbetsmiljöverket meddelade sina beslut om föreläggande under påståendet att plattformarna utgjorde arbetsgivare och att de därmed hade ett ansvar att dels undersöka riskerna i arbetet och dels skriftligen ta fram en handlingsplan över de åtgärder som ansågs påkallade. Föreläggandet meddelades i enlighet med reglerna om systematiskt miljöarbete enligt AFS 2001:1.<sup>134</sup> I Förvaltningsrätten blev följaktligen frågan i de enskilda målen huruvida plattformsföretaget är att anse som arbetsgivare för de personer som utför arbete via bolagets digitala plattform.<sup>135</sup>

Inledningsvis går Förvaltningsrätten igenom förarbetena till AML gällande arbetsgivarbegreppet och dess gränsdragning i relation till AML:s tillämpningsområde. Här lyfter domstolen särskilt att arbetsgivaransvaret typiskt sett bör ligga på den som har de ekonomiska och organisatoriska möjligheterna att påverka arbetet. Vidare hänvisar domstolen som en av de rättsliga utgångspunkterna till ett utdrag ur regeringens arbetsmiljöstrategi gällande att det är den som har rådighet på arbetsplatsen som ska ansvara över

---

<sup>129</sup> EU-kommissionen. (2021). *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. s. 8.

<sup>130</sup> Förvaltningsrätten i malmö, mål nr 13356-20, dom 2021-06-18 och mål nr 1332-21, dom 2021-12-09.

<sup>131</sup> Se mer om Arbetsmiljöverkets pilotprojekt i avsnitt 3.4.1.

<sup>132</sup> För mer praxis inom området, se t.ex. Kammarrätten i Stockholm, mål nr 5725-18, dom 2019-10-30, gällande egenanställningsföretaget Cool Company och sanktionsavgifter utfärdade av Arbetsmiljöverket.

<sup>133</sup> Kammarrätten i Göteborg, mål nr 4120-21, dom 2021-11-19 och mål nr 6394-21, dom 2021-12-09.

<sup>134</sup> Se bilagor till mål nr 13356-20 och mål nr 1332-21.

<sup>135</sup> Mål nr 13356-20. s. 1.

arbetsmiljön.<sup>136</sup> Noterbart är att rådighetsansvaret i denna skrivelse inte ännu är gällande.<sup>137</sup> Domstolen lyfter sedan att det inte finns en fast definition av arbetstagarbegreppet inom arbetsrätten och ger en beskrivning av de klassiska arbetstagakriterierna.<sup>138</sup> Slutligen hänvisar domstolen till en kommunikation<sup>139</sup> gällande plattformsverksamhet från EU-kommissionen där de utifrån denna kommunikation argumenterar för att omständigheter som indikerar att en delningsplattform inte har betydande inflytande över de tjänster de förmedlar.<sup>140</sup> Med anledning av att varken AML, förarbeten eller praxis ger besked gällande vem som ska bära rollen som arbetsgivare när arbetet organiseras genom en digital plattform gör Förvaltningsdomstolen en helhetsbedömning av omständigheterna i fallet i enlighet med de rättsliga utgångspunkterna som presenterats ovan. Huruvida domstolen antyder att förekomsten av andra rättsliga dokument med vägledning gällande bedömningsgrunder för plattformsarbetares sysselsättningsstatus skulle leda till att de klassiska arbetstagakriterierna inte var av lika stor vikt är dock oklar.

Utifrån domskälen står det klart att plattformsarbetarna i fallen har många likheter med klassiska arbetstagare och inte minst när de klassiska arbetstagakriterierna prövas i målen. Inledningsvis konstateras att de som utför arbete vid plattformarna i de två målen utför arbete frivilligt åt annan och får ersättning för det arbete som utförts.<sup>141</sup> Således är ett av de grundläggande kraven för att anses utgöra arbetstagare uppfyllt. Däremot är inte utövarna garanterade någon minimilön eller får ersättning för omkostnader i arbetet, vilket talar för att de inte är att anse som arbetstagare. Det konstateras även i målen att det står utförarna fritt att själva bestämma om de vill utföra ett arbete eller inte samt att de själva kan vilket arbete som de vill utföra. Plattformsföretagen dikterar inte heller villkoren för var, när eller hur arbetet ifråga ska utföras, utan det är beställare och utförare som kommer överens om dessa villkor. Följaktligen har bolaget inte den kontroll som en arbetsgivare typiskt sett brukar ha. Vidare framhålls det att plattformsföretagen inte tillhandahåller lokal eller utrustning för arbetet. Därmed anses inte utförarna vara inordnade i huvudmannens verksamhet. På avgörande punkter uppfyller utförarna inte de kriterier som ställts upp för att anses utgöra en arbetstagare.<sup>142</sup>

I mål nr 13356-20 framhöll även Förvaltningsdomstolen att Arbetsmiljöverket baserat sin argumentation avseende att plattformsföretaget utgör arbetsgivare på vad plattformsföretaget föreskrivit på sin hemsida. Bolaget angav att det endast är högpresterande utförare som förmedlas via plattformen och att utförarna genomgår kontroller för att säkerhetsställa att så är fallet. Denna information menade domstolen, i enlighet med vad bolaget argumenterat för, är avsedd för att göra de erbjudna tjänsterna på hemsidan attraktiva för potentiella användare. Att bolaget säkerhetsställer kvaliteten innebär enligt domstolen inte att de uppställer några faktiska krav på hur arbetet utförs. Mot den bakgrunden har informationen på hemsidan

---

<sup>136</sup> Mål nr 1332-21. s. 3.

<sup>137</sup> Mål nr 13356-20 och nr 1332-21. s. 2 ff.

<sup>138</sup> Mål nr 1332-21. s. 3 f.

<sup>139</sup> COM (2016) 356 final. *Europeisk agenda för delningsekonomin*.

<sup>140</sup> Mål nr 1332-21. s. 4.

<sup>141</sup> *Ibid.* s. 5.

<sup>142</sup> *Ibid.* s. 5 f.

begränsad betydelse i relation till om en utförare ska anses som arbetstagare eller inte.<sup>143</sup> Vidare argumenterade Arbetsmiljöverket för att det faktum att bolaget regelbundet följer upp sina utförare och att de har vetskap om hur många som är aktiva i appen talade för att bolaget hade kontroll över arbetet. Domstolen ansåg dock att dessa omständigheter inte talade för att arbetet utförs under ledningens kontroll.<sup>144</sup> Någon vidare motivering till varför så ansågs gav domstolen inte. Slutligen menade domstolen att den digitala plattformens telefonintervju innan uppdrag får påbörjas, villkor om avstängning och straffavgift om en plattformarbetare bryter mot villkoren och bolagets ID-kontroll, varken var för sig eller tillsammans utgör sådana omständigheter att det föreligger ett arbetsgivar-anställningsförhållande.<sup>145</sup>

I mål nr 1332-21 anförde Arbetsmiljöverket att aktuellt plattformsföretag hade en funktion i sin app som hette "visa återvinning" och tillhörande blockning av utförare som misskötte denna, som innebar att bolaget utövade viss arbetsledningsrätt och kontroll över arbetet. Funktionen innebar att en utförare kunde visa att de hade hämtat upp föremål som en beställare utannonserat som "hämta och återvinn", genom att ta ett foto på platsen och vidarebefordra sina GPS-uppgifter till bolaget. Bolaget invände att utförarens plikt att skicka in bilder och GPS-koordinater endast är mot bakgrund av att de inte ska göra sig skyldiga till något arbetsmiljöbrott. Bolagets invändning fann domstolen inte anledning att betvivla och omständigheten ansågs inte indikera att bolaget utövade kontroll.<sup>146</sup> I målet tas även frågan upp om huruvida plattformsföretagets agerande på grundval av betyg och recensioner från konsumenterna ska anses som en faktor som talar för att plattformsföretaget utövar kontroll, varav domstolen framhåller att bolaget inte kan anses kontrollera eller leda arbetet för att de har möjlighet att stänga av någon på grund av dåliga recensioner.<sup>147</sup>

Sammantaget fann inte Förvaltningsrätten att plattformarna i de två fallen vare sig leder eller fördelar arbetet och bolagen ansågs därmed inte heller kontrollera arbetet. De framhöll även att bolagen har små eller rent av obefintliga möjligheter att påverka arbetsmiljöförutsättningarna på arbetsplatsen eller fatta beslut där. Således utgör de inte arbetsgivare enligt AML:s mening och kan inte åläggas något arbetsmiljöansvar.<sup>148</sup>

Avseende kontrollfrågan bör det betonas hur domstolen har relaterat plattformarbete till rådighet. I domskälen framkommer att domstolen anser att plattformarbetet i fallen utförs utanför huvudmannens rådighet varför de inte ska tillskrivas ett arbetsmiljöansvar. Som konstaterats i avsnitt 3.2 ansvarar en arbetsgivare alltid för de anställdas arbetsmiljö, oavsett var arbetet bedrivs. Att domstolen därmed använder plattformsföretagets bristande rådighet som ett argument för att de inte ska anses som arbetsgivare är anmärkningsvärt. Frågan om plattformsföretagen har rådighetsansvar är inte av relevans vid ställningstagande om arbetsgivaransvarets omfattning. Därtill bör det återigen understrykas att den skrivelse som

---

<sup>143</sup> Mål nr 13356-20. s. 6.

<sup>144</sup> Ibid. s. 6 f.

<sup>145</sup> Ibid. s. 7.

<sup>146</sup> Mål nr 1332-21. s. 6 f.

<sup>147</sup> Ibid. s. 7.

<sup>148</sup> Mål nr 13356-20. s. 7 f.



domstolen hänvisar till avseende rådigheten inte är ett rättsligt bindande dokument, utan en regeringsskrivelse.

I relation till domstolens val av rättskällehantering kan även deras användning av COM [2016] 356, kort kommenteras. Domstolen använder den bedömning som återfinns i dokumentet som en anledning till varför plattformsföretagen ifråga inte ska anses som arbetsgivare. Domstolen ansluter sig till bedömningen att en delningsplattform som inte utövar kontroll inte ska anses som arbetsgivare. Vilket är en korrekt tolkning av konsultations dokumentet, det som däremot kan ifrågasättas är om utfallet hade blivit annorlunda om begreppen kontroll och ledning hade förstått i en modern kontext. En anslutning till slutsaten ur konsultationsdokumentet utan en förståelse för modern styrning ger nämligen troligen precis det utfall som blev i dessa två rättsfall.

### 3.3.5 Praxis relaterad till plattformsarbete inom EU

Inom EU:s medlemsstater har det enligt EU-kommissionen i dagens läge fattats mer än 100 st. skilda domstolsbeslut<sup>149</sup> från nio europeiska länder, rörande plattformsarbete och frågan om vilken arbetsrättslig status utförare av uppdragen ska anses erhålla. De flesta av dessa fall relaterar sig till on-demand work, där frågor relaterade till plattformsarbete som levererar mat särskilt har behandlats i domstol. Domstolsbesluten har gått åt skilda vägar, ändock har de flesta fattat beslut om att klassificera plattformsarbetare som arbetstagare och plattformsföretag som arbetsgivare.<sup>150</sup> Framhållas ska dock att domstolsbesluten från de nationella domstolarna inte har en entydig linje, en plattformsarbetares rättsliga status kan variera stort från land till land.<sup>151</sup> Framhållas ska även att flesta av dessa fall relaterar sig till frågan om sysselsättningsstatus för plattformsarbete i perspektivet av sociala rättigheter som t.ex. arbetstagar skydd och inte till frågan om arbetsmiljöskydd, varför de olika domstolsbesluten från medlemsländerna lämnas utan vidare redogörelse.

## 3.4 AML och arbetsgivarbegreppet i förhållande till plattformsföretag

Frågan om vem som ska uppbära det arbetsmiljörättsliga ansvaret inom svensk rätt avgörs i praktiken genom det arbetsmiljörättsliga tillsyn-och sanktionssystemet.<sup>152</sup> Det är den part som kan bli föremål för förelägganden eller sanktioner som kan tillskrivas ett arbetsmiljöansvar, se 3 kap. 1 - 12 §§ AML. Som tidigare konstaterats är det arbetsgivaren som har det huvudsakliga miljöansvaret vid anställningsförhållanden.<sup>153</sup> Placeringen av arbetsmiljöansvaret hos arbetsgivaren motiveras huvudsakligen av att denne har en maktposition i och med sin arbetsledningsrätt. I lagstiftningsärendet till den moderniserade

---

<sup>149</sup> För vidare läsning se t.ex. Elite taxi mit Uber systems spain, C-434/15.

<sup>150</sup> EU-kommissionen. (2021). *Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. s. 8.

<sup>151</sup> Ibid. s. 9.

<sup>152</sup> Selberg, Niklas. (2018). *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Diss., s. 362.

<sup>153</sup> Ibid. s. 362.

arbetsmiljölagen 1976 framhölls det även att makt och ansvar bör sammanfalla.<sup>154</sup> Den som tillgodoser sig arbete av annan är skyldig att se till att arbetet sker i en god arbetsmiljö.<sup>155</sup>

Trots den centrala betydelsen av arbetsgivarbegreppet har det inte definierats i lag. Bakgrunden till avsaknaden av definition kan sägas vara att arbetsgivarbegreppet till stor del fungerar som en spegelbild av arbetstagarbegreppet.<sup>156</sup> I förarbeten till den arbetsrättsliga lagstiftningen har detta bl.a. formulerats på följande sätt:

“Med arbetsgivare avses (...) en fysiska eller juridiska personen som arbetstagaren står i anställningsförhållande med.”<sup>157</sup>

Således är utgångspunkten den, att om en arbetspresterande utgör en arbetstagare är dess fysiska eller juridiska motpart i anställningsavtalet att anse som arbetsgivare. Bedömningen av huruvida en fysisk eller juridisk person är att anse som arbetsgivare sker därav oftast med grund i ett anspråk som riktats mot huvudmannen som är förbehållen arbetstagare. Utifrån denna modell har det ansetts vara relativt okomplicerat att fastställa vem som anses som arbetsgivare, resulterande i att inte den heller haft samma ingående belysning i rättspraxis eller doktrin som arbetstagarbegreppet.<sup>158</sup> Vilket i sin tur har lett till en avsaknad av forskning kring arbetsgivarbegreppet.<sup>159</sup> I takt med arbetsmarknadens förändringar kommer dock frågan om arbetsrättens arbetsgivarbegrepp behöva beaktas, speciellt i ljuset av plattformsarbete som uppvisar både likheter och skillnader med det klassiska anställningsförhållandet.<sup>160</sup>

Det är följaktligen den avtalsmässiga grunden som är utgångspunkten för arbetsgivaransvaret, den fysiska eller juridiska person som träffat avtal under anställningsliknande förhållanden, är ansvarig för de krav som uppkommer med grund i anställningen. Anknytningen till avtalsrätten innebär att huvudmannens ansvar kan uppstå på flertalet sätt. För det första kan ett ansvar grundas i en uttrycklig viljeförklaring att bli bunden från båda parter, d.v.s. enligt den allmänna avtalsrätten om anbud och accept. I denna situation föreligger en avsikt från den fysiska eller juridiska personen att åta sig arbetsgivaransvar.<sup>161</sup> I relation till plattformsföretag föreligger det vanligen inte en sådan viljeförklaring från plattformsföretagets sida. Enligt en rapport gjord av Arbetsmiljöverket framgick det att ingen av de digitala plattformarna som ingick i projektet, som hade arbetskraft ansågs sig själva som arbetsgivare.<sup>162</sup>

<sup>154</sup> SOU 1976. Arbetsmiljölagen : slutbetänkande. s. 274 f.

<sup>155</sup> Selberg, Niklas. (2018). *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Diss., s. 365.

<sup>156</sup> Arvidsson, Niklas, Nyström, Birgitta & Flodgren, Boe. (2017). *Modern affärsrätt*. s. 323.

<sup>157</sup> Prop. 1974:148, Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, s. 95.

<sup>158</sup> Lunning, Lars & Toijer, Gudmund. (2010). *Anställningsskydd: en lagkommentar*. s. 43.

<sup>159</sup> Selberg, Niklas. (2018). *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Diss., s. 48.

<sup>160</sup> Selberg, Niklas & Sjödin, Erik. (2019). *Lavalgenerationen: 2010-talets doktorsavhandlingar i arbetsrätt*. s. 170.

<sup>161</sup> *Ibid.* s. 152.

<sup>162</sup> Arbetsmiljöverket. (2022). *Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. s. 13.

För det andra kan även arbetsgivaransvar uppkomma på avtalsrättsligt grund genom att parterna uppträder som att ett anställningsförhållande föreligger, genom att parterna presterar och tar emot arbete sinsemellan. Därtill kan huvudmannen bli ansvarig som arbetsgivare genom s.k. världsöst handlande. Vilket innebär att om huvudmannen agerat på ett sådant sätt att en arbetspresterande trots att det rörde sig om en anställning och inte agerat för att avvisa den uppfattningen, kan det uppstå bundenhet till det trodda anställningsförhållandet.<sup>163</sup> Det finns alltså ett ansvar på huvudmannen att vara aktiv i att meddela sin ståndpunkt i arbetsrelationen. Framhållas ska dock att arbetstagarbegreppet är tvingande i tvister gällande anställningsstatus, vilket innebär att oavsett hur en huvudman därmed har benämnt avtalet, kan ett anställningsförhållande anses föreligga.

I EU-kommissionens agenda för delningsekonomi från år 2016 har problematiken gällande digitala plattformar som arbetsgivare diskuterats och i denna skrivelse utgår man ifrån plattformsföretagens affärsmodell för att bedöma om en digital plattform kan anses utgöra arbetsgivare eller inte. Denna bedömning görs i två led. Först föreslår EU-kommissionen att man undersöker om den digitala plattformen överhuvudtaget kan anses förmedla professionella tjänster och sedan om plattformarbetaren ska beaktas som anställd. För att sedan avgöra om en delningsplattform anses som arbetsgivare ställer EU-kommissionen upp tre kriterier. Den första av dessa är om den digitala plattformen fastställer det pris som slutligen ska betalas, nästa kriterium är om den digitala plattformen bestämmer över centrala avtalsvillkor och slutligen om den digitala plattformen äger de huvudsakliga tillgångarna som används vid leverans av tjänsten. Uppfyller en digital plattform dessa tre kriterier talar det enligt EU-kommissionen för att denna är att anse som arbetsgivare.<sup>164</sup> Medlemsstaterna uppmanas även att beakta särdragen i delningsekonomiska affärsmodeller vid bedömningar om de anses utgöra professionella tjänsteutövare.<sup>165</sup> Noteras ska dock att dokumentet endast är en agenda för den europeiska delningsekonomin och inte bindande för medlemsstaternas rättstillämpning.

Huruvida det svenska sättet att hantera arbetsgivarbegreppet inom arbetsmiljörätten överensstämmer med EU-rätten har varit föremål för skriftväxling mellan Sverige och EU-kommissionen. Skriftväxlingen gällde Sveriges implementering av ramdirektivet<sup>166</sup> om hälsa och säkerhet i arbetet. I överträdelseärendet framhöll EU-kommissionen att det är av yttersta vikt att det i nationell lagstiftning är tydligt framgår vem som är arbetsgivare respektive arbetstagarare så att de skyldigheter som återfinns i direktivet kan åläggas till alla de som det avser att omfatta. Regering svarade EU-kommissionen att arbetsgivarbegreppet inte är definierat i lag då en sådan definition inte har ansetts behövas. EU-kommissionen ansökte inte om att väcka talan efter regeringens svar. Således får den svenska definitionen, eller

---

<sup>163</sup> Selberg, Niklas & Sjödin, Erik. (2019). Lavalgenerationen: 2010-talets doktorsavhandlingar i arbetsrätt. s. 153.

<sup>164</sup> COM (2016) 356 final. *Europeisk agenda för delningsekonomin*. s. 6.

<sup>165</sup> Regeringskansliet. Faktapromemoria 2015/16:FPM102 - En europeisk agenda för delningsekonomin. s. 3.

<sup>166</sup> Rådets direktiv 89/391/EEG – åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

avsaknad av definition, inom arbetsmiljörätten antas överensstämma med antagandet om den i motsvarande EU-rätt.<sup>167</sup>

Sammanfattningsvis kan det konstateras att arbetsgivarbegreppet inom arbetsmiljörätt till stor del är beroende av arbetstagarbegreppet, där den huvudsakliga bedömningen om en part är arbetsgivare grundar sig i huruvida den arbetspresterande anses som arbetstagare.

### 3.4.1 Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats

I regeringens arbetsmiljöstrategi för år 2016-2020, gavs Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra ett pilotprojekt med inriktning på nya sätt att organisera arbete.<sup>168</sup> Uppdraget initierades med anledning av att regeringen i arbetsmiljöstrategin hade uppmärksammat att det vuxit fram nya arbetssätt som svar på behovet av flexibla lösningar inom arbetsmarknaden.<sup>169</sup> Syftet med Arbetsmiljöverkets uppdrag var därmed att få ökad kunskap om arbetsmiljön i nya organisationsformer. I uppdraget ingick att undersöka om arbetsmiljölagstiftningen går att applicera i förhållande till de som tar uppdrag via plattformsföretag. I enlighet med syftet har Arbetsmiljöverket därför inspekterat egenanställningsföretag och plattformsföretag som förmedlar arbetsuppdrag utifrån AFS 2001:1 om det systematiska miljöarbetet. Inom ramen för uppdraget<sup>170</sup> genomförde Arbetsmiljöverket 48 st. inspektioner inklusive uppföljningar, där åtta egenanställningsföretag och fem plattformsföretag ingått i projektet.

Inom ramen för projektet mötte Arbetsmiljöverket många olika förhållningssätt till arbetsgivarrollen. Av plattformsföretagen ansåg ingen av de som var föremål för Arbetsmiljöverkets inspektion själva att de hade ett arbetsgivaransvar. Avseende risker i arbetsmiljön visade Arbetsmiljöverkets inspektioner även att plattformsföretag och egenanställningsföretag oftast inte hade kännedom om hur arbetet ifråga hade utförts eller om hur platsen där uppdragen utfördes såg ut.<sup>171</sup> Företagen har därmed inte heller kännedom om de risker som förekommer vid uppdragets utförande. De risker som Arbetsmiljöverket uppmärksammade att plattformsarbetare utsätts för liknar de risker arbetstagare i andra verksamheter utsätts för. Den stora skillnaden är att plattformsarbetare inte får samma skydd av arbetsmiljölagen mot bakgrund av deras diffusa anställningsförhållande.<sup>172</sup>

Av de besökta företagen ställde Arbetsmiljöverket krav till samtliga företag att de ska undersöka och riskbedöma arbetsmiljön. Därtill ledde inspektionen till fyra förelägganden varav två till plattformsföretag och två till egenanställningsföretag. Avseende de två förelägganden mot plattformsföretagen överklagades dessa och upphävdes av allmän

---

<sup>167</sup> Selberg, Niklas. (2018). *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Diss., s. 379.

<sup>168</sup> Arbetsmiljöverket. (2022). *Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. s. 2.

<sup>169</sup> Regeringen. *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020*. s. 25.

<sup>170</sup> Arbetsmiljöverket. (2022). *Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. s. 1.

<sup>171</sup> Ibid. s. 13.

<sup>172</sup> Ibid. s. 2.

domstol.<sup>173</sup> Gemensamt för de båda överklagade besluten är att Arbetsmiljöverket ställde krav kopplade till AFS 2001:1, där en grundförutsättning för dess tillämplighet är att det finns ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande.<sup>174</sup> Det var huvudsakligen frågan om ett sådant förhållande förelåg som testades i de överklagade besluten där AD fann att det inte förelåg ett anställningsförhållande.<sup>175</sup> Arbetsmiljöverket konstaterar därmed att de saknar befogenheter att med stöd i 7 kap. 7 § AML kunna fatta beslut om arbetsmiljöförbättrande åtgärder gentemot digitala plattformar som har liknande allmänna villkor och förutsättningar som de bolag som var föremål för Arbetsmiljöverkets tillsyn.<sup>176</sup>

I relation till arbetsmiljörättens uppbyggnad bör även de följdkonsekvenser som resultatet av aktuell tillsynsinsats genererar särskilt lyftas. Precis som Arbetsmiljöverket själva konstaterat har de inte möjlighet att fatta beslut om arbetsmiljöförbättrande åtgärder när digitala plattformar inte anses som arbetsgivare. Som konstaterat i tidigare avsnitt är det även genom just Arbetsmiljöverkets tillsynsinsatser som arbetsmiljöansvaret och därmed arbetsmiljörätten kommer till liv i praktiken.<sup>177</sup> Har då Arbetsmiljöverket inte möjlighet att genomföra de arbetsmiljöförbättrande åtgärder som återfinns i 7 kap. AML fallerar AML:s unika uppbyggnad. Resultatet av att det inte finns någon kontrollenhet för att införliva arbetsmiljöansvaret för plattformsföretag blir även att plattformsföretagen har möjlighet att helt bortse från att vidta skyddsåtgärder för de som utför arbete via deras plattformar.

I förhållande till AML:s syfte som är preventivt och förebyggande kan ett sådant utfall även inte anses vara önskat från lagstiftarens perspektiv. För den enskilda individen som utför plattformarbete skulle denna urholkning innebära att de rättigheter och ansvar som finns i en traditionell anställningsrelation flyttas från individen. Vilka exakta risker och hur stora dessa skulle vara varierar från fall till fall utifrån plattformarbetets förutsättningar, det som dock kan sägas är att ett förflyttande av arbetsmiljöansvaret till individen troligen skulle leda till en försämring av arbetsmiljön för de som arbetar.

---

<sup>173</sup> Arbetsmiljöverket. (2022). *Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. s. 12.

<sup>174</sup> Ibid. s. 18.

<sup>175</sup> Förvaltningsrätten i Malmö, mål nr 1332-21 samt mål nr 13356-20.

<sup>176</sup> Arbetsmiljöverket. (2022). *Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. s. 22.

<sup>177</sup> Se avsnitt 3.1 och 3.2.

## 4.4 Framtidsutsikt av arbetsmiljöansvar vid plattformsarbete

Plattformsarbete och dess trepartsförhållande ställer många arbetsmiljörättsliga frågor på sin spets och i takt med att plattformsarbete som arbetssätt blir allt mer förekommande, växer dessa frågor sig större. Följande avsnitt syftar därför till att ge en framtidsutsikt av rättsutvecklingen avseende ansvar för och omfattande av arbetsmiljöskydd vid plattformsarbete.

Kapitlet inleds med en analys av den befintliga arbetsmiljörättens rättsutveckling avseende arbetsmiljöansvar vid fördelning av plattformsarbete. Följt av en redogörelse av EU-kommissionens centrala direktivförslag och dess mottagande på nationell nivå. Därefter följer en analys av rättsutvecklingen med avstamp i EU:s direktivförslag, där analysen lägger vikt vid om initiativet kan vara lösningen på den befintliga rättsens komplexa förhållande till plattformsarbete. Slutligen avslutas kapitlet med avslutande ord.

### 4.1 Framtidsperspektiv av arbetsmiljöansvar inom trepartsförhållandet

#### 4.1.1 Arbetstagarbegreppet - Ett fast eller flexibelt begrepp?

Frågan om arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöskydd vid plattformsarbete kan utifrån vad som framförts i kapitel 2 och 3 konstateras vara komplex och framförallt angelägen. Som framhållits finns det omständigheter som talar för respektive emot att plattformsarbetare ska omfattas av AML:s arbetstagarbegrepp. För att analysera den fortsatta rättsutvecklingen är det därmed på sin plats att inleda denna analys med det centrala arbetstagarbegreppet.

Utifrån det som anförts i avsnitt 3, kan det konstateras att den befintliga arbetsrättsliga modellen för att avgöra arbetsmiljörättsligt ansvar och skydd är direkt beroende av arbetstagarbegreppet och detta i dubbel bemärkelse. AML är som konstaterat i avsnitt 3.1 och 3.2 huvudsakligen tillämplig för arbetstagare, varav plattformsarbetares relation till begreppet är centralt. Arbetstagarbegreppet blir tillika av vikt vid fråga om plattformsföretag kan tillskrivas ett arbetsmiljöansvar, genom att frågan om arbetsmiljöansvar är beroende av arbetsgivarbegreppet, vilket fungerar som en spegel av arbetstagarbegreppet.<sup>178</sup> Mot bakgrund av detta kan slutsatsen dras att den befintliga modellen för att avgöra arbetsmiljörättsligt skydd och ansvar är direkt beroende av ett enda begrepp, arbetstagarbegreppet. Utifrån detta kan det även konstateras att den framtida rättsutvecklingen inom området är direkt beroende av begreppet, där den centrala frågan är hur begreppets innebörd ska tolkas i relation till nya arbetssätt.

För att finna svar på utvecklingen av tolkningsfrågan, d.v.s. huruvida plattformsarbetare som arbetar under anställningsliknande förhållanden kan falla inom begreppet eller inte, bör lagstiftarens syfte avseende arbetstagarbegreppet och AML belysas. För det första bör det framhållas att AML:s förarbeten tydligt uttalar att arbetstagarbegreppet inom lagen ska tolkas

---

<sup>178</sup> Se avsnitt 3.

mot bakgrund av lagens syfte.<sup>179</sup> Syftet med AML kan även konstateras vara att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetslivet.<sup>180</sup> Följaktligen ska arbetstagarbegreppet tolkas på ett sådant sätt att olyckor och ohälsa inom arbetslivet kan förebyggas. Något som i sin tur, utifrån vad som framförts i avsnitt 3, kan konstateras införlivas genom arbetsgivaransvar för arbetsgivare och arbetsmiljöskydd för de som har rättslig status som arbetstagare. Om man analyserar rättsutvecklingen av tolkningsfrågan avseende arbetstagarbegreppet strikt utifrån AML:s förarbeten kan därmed en möjlig rättsutveckling vara att plattformarbetare anses innefattas i begreppet.

För det andra bör det framhållas att lagstiftaren avsåg att arbetstagarbegreppet skulle vara flexibelt och anpassningsbart efter samhället och arbetsmarknadens dynamik.<sup>181</sup> Domstolarna skulle ha en möjlighet att utveckla begreppet i takt med arbetsmarknadens utveckling. Utifrån de syften som presenterats ovan kan därmed slutsatsen dras att arbetstagarbegreppet idag borde kunna anpassas och utvecklas efter de nya arbetssätt som växer fram på marknaden. Ifråga om plattformarbetare som arbetar under anställningslika förhållande ska anses som arbetstagare talar alltså förarbetena i aktuellt avseende för en sådan rättsutveckling, i vart fall i teorin. En sådan enkel slutsats gällande den framtida rättsutvecklingen av tolkningen avseende arbetstagarbegreppet går emellertid inte att dra. I ljuset av vad som framkommit i avsnitt 3 i denna uppsats gällande arbetstagarbegreppets nedärva kriterier och dess förhållande till plattformarbetare, går det att starkt ifrågasätta om arbetstagarbegreppet i realiteten har den flexibilitet som lagstiftaren åsyftade och därmed hur den framtida tolkningen kommer bli.

Ifrågasättandet grundar sig i resultatet av utredningen i avsnitt 3.3.2 avseende plattformarbetares förhållande till arbetstagarbegreppet. Utifrån det avsnittet kan det konstateras att det idag finns mer eller mindre fasta arbetstagararkriterier som tillämpas och som ska tillämpas vid tvist om tillhörighet till arbetstagarbegreppet. Något som blir tydligt vid studerande av rättsfall inom området samt de "scheman" av omständigheter som finns i doktrin inom området.<sup>182</sup> Därtill bör det poängteras att arbetstagararkriterierna utgår från den traditionella synen av ett arbetstagar-arbetsgivarförhållande.<sup>183</sup> Slutsatserna att arbetstagararkriterierna är fasta och bygger på den traditionella synen av ett arbetstagar-arbetsgivarförhållande skildras även tydligt i de två rättsfall avseende arbetsmiljöansvar för plattformarbetare som redovisats i avsnitt 3.3.4. I relation till rättsutvecklingen inom området är det av vikt att dels skildra detta genom att diskutera rättsfallen samt vad följdkonsekvenserna blir.

I rättsfallen<sup>184</sup> var frågan som prövades om respektive bolag kunde anses som arbetsgivare för de personer som utför arbete via bolagets digitala plattform och därmed vara föremål för

---

<sup>179</sup> Se avsnitt 3.3.

<sup>180</sup> Se avsnitt 3.2.

<sup>181</sup> Se avsnitt 3.3.

<sup>182</sup> Se avsnitt 3.3..

<sup>183</sup> Se avsnitt 3.3.2.

<sup>184</sup> Förvaltningsrätten i malmö, mål nr 13356-20, dom 2021-06-18 och mål nr 1332-21, dom 2021-12-09.

förelägganden enligt AML.<sup>185</sup> Utifrån analys av domskälen går det tydligt att se att domstolen behandlar arbetstagarkriterierna i ljuset av det traditionella arbetstagar- arbetsgivarförhållande och därmed på ett fast vis. I domskälen utgår nämligen domstolen från de nedärvida kriterierna och prövar sedan plattformsarbetet mot dessa. En prövning som sker utan att kriterierna förstås eller ens försöker förstås till sin moderna kontext.<sup>186</sup> Vilket blir särskilt framträdande ifråga om plattformarbete ska anses inordnade i plattformsföretagens verksamheter.

Av Arbetsmiljöverket framförts det flertalet omständigheter som talar för att plattformsföretagen utövar ledning och kontroll över plattformsarbetarna, som t.ex. att plattformsföretaget har möjlighet att stänga av användare om de missköter sig.<sup>187</sup> En omständighet som domstolen avfärdar utan att ens utreda hur det nedärvida kriteriet kontroll kan förstås i relation till sin moderna kontext. I relation till övriga omständigheter och arbetstagarkriterier i de två fallen kan det även konstateras att inte en enda av dessa förstås eller åtminstone prövas i en moderna kontext, vilket är tydligt genom avsaknaden av dessa resonemang i domskälen. Avsaknaden leder även till frågan om domstolen vill se en utveckling av begreppet. En fråga som blir nekande sett utifrån domskälen. Hade domstolen velat se en utveckling av begreppet hade de åtminstone resonerat kring hur kriterierna kan förstås i relation till helt nya arbetsätt på marknaden. Utfallet av domskälen kanske inte hade blivit annorlunda trots att domstolen resonerat kring förhållandet men en förståelse hur modern ledning och kontroll av arbete kan se ut hade gett mer klartecken på hur rättsutvecklingen inom området kan se ut.

I förhållande till domskälen bör det även framhållas att plattformarbete inte är ett helt nytt fenomen på arbetsmarknaden, utan som tydligt framkommit i avsnitt 2 förekommer plattformarbete i en ganska stor utsträckning på marknaden och får därmed anses vara en del av den. Det går därmed att ifrågasätta dagens tolkning av begreppet i förhållande till plattformarbete. Om plattformarbete är den del av arbetsmarknadens dynamik, som arbetstagarbegreppet är tänkt att spegla, varför förhåller sig plattformarbete såpass problematiskt till begreppet? Något som måste anses grunda sig i en avsaknad för förståelse för moderna arbetsätt.

I dagsläget har vi alltså en rättsordning där arbetstagarbegreppet i teorin har alla möjligheter att utvecklas, men inte tillåts göra det på grund av förlegade föreställningar om hur ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande ska se ut. Grundproblematiken ligger således inte hur den befintliga arbetsmiljörätten är utformad eller dess syfte, utan i att de nedärvida föreställningar om arbetstagarkriterierna inte förstås i sin moderna kontext. Utifrån det konstaterandet går det även att dra slutsatsen att den svenska arbetsmiljörätten har möjlighet att utvecklas så att plattformarbete inte förhåller sig lika problematiskt till arbetsmiljörätten. Om de nedärvida kriterierna skulle förstås i sin moderna kontext, något som även förarbetena förespråkar, skulle mycket av den problematik som denna uppsats visat på försvinna.

---

<sup>185</sup> Se avsnitt 3.3.4.

<sup>186</sup> Se avsnitt 3.4.4.

<sup>187</sup> Se avsnitt 3.3.4.



Frågan som kvarstår är om en uppdaterad syn på arbetstagarbegrifterna kommer ske utan att en förändring i regelverket sker. Utifrån den praxis som behandlats i denna uppsats är svårt att se att så kommer ske, en åsikt som grundar sig i att domstolarnas avsaknad av resonemang kring en uppdaterad förståelse av begreppet. Följaktligen landar frågan om hur rättsutvecklingen av arbetstagarbegrifterna kan se ut i att begreppet troligen kommer fortsätta att förhålla sig problematiskt till plattformarbete, om det inte kommer nya rättsliga riktlinjer som resulterar i en uppdaterad förståelse av begreppet i relation till dagens moderna arbetsmarknad.

#### 4.1.2 Vem ska uppbära arbetsmiljöansvaret inom trepartsförhållandet?

Trots att denna uppsats konstaterat att det är tolkningen av arbetstagarbegrifterna som till stor del är svarande för rättsutvecklingen inom området ska vikten av ansvarsfrågan och arbetsgivarbegrifterna inte undermineras. Enligt AML tillskrivs som sagt det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret till den som anses som arbetsgivare.<sup>188</sup> Som även framhållit har dock inte arbetstagarbegrifterna definierats i lag vilket lett till att frågan om arbetsmiljöansvar vid ett anställningsförhållande har lagts på motparten till den anställde.<sup>189</sup> Vid plattformarbete som bygger på ett trepartsförhållande där det i många fall är oklart vem det är som faktiskt utgör den kontraktuella motparten blir även förhållningssättet extra aktuellt ifråga om rättsutvecklingen inom området. Kan den enskilda konsumenten som får ett plattformarbete utfört tillskrivas ett arbetsmiljöansvar och hur ska arbetstagarbegrifterna förstås när det inte utgör en spegel av arbetstagarbegrifterna?

Som framhållits av Selberg är det av vikt att undersöka och analysera arbetsgivarbegrifterna bortom dess relation till arbetsgivarbegrifterna.<sup>190</sup> Något som blir extra aktuellt vid fråga om plattformarbete där de traditionella förhållandena har förändrats. Följande framställning kommer därför att behandla den framtida rättsutvecklingen av arbetsmiljöansvaret och arbetsgivarbegrifterna i förhållande till plattformsföretag på ett så självständigt vis som möjligt.

Inledningsvis kan bakgrunden till den rättsliga utgångspunkten att det är motparten i ett anställningsförhållande som bör vara den som uppbär det arbetsmiljörättsliga ansvaret lyftas. Den primära anledningen till varför det är just arbetsgivaren som tillskrivs ansvaret är för att arbetsgivaren anses besitta en maktposition i förhållande till arbetstagaren. Vilket leder till att de enligt lagmotiven även bör tillskrivas ett ansvar. Den som tillgodoser sig arbete genom annan ska se till att det sker under säkra förhållande.<sup>191</sup> I förhållande till plattformsföretag som förmedlar tjänster inom arbetssektorn kan det därmed ifrågasättas varför plattformsföretag mot denna bakgrund inte anses som arbetsgivare. En fråga som är av stor vikt för den framtida rättsutvecklingen.

---

<sup>188</sup> Se avsnitt 3.2 och 3.4.

<sup>189</sup> Se avsnitt 3.4.

<sup>190</sup> Se avsnitt 3.4.

<sup>191</sup> Se avsnitt 3.4.

De plattformsföretag som förmedlar arbete bygger ju sin företagsgrund på just att tillgodose sig kapital genom att andra utför arbete. Visserligen gynnar inte det arbete som utförs företaget direkt på det vis som man traditionellt tänker på, ändock gynnas företaget av att arbetet utförs genom att de får inkomster för varje uppdrag som förmedlas. Med detta synsätt, som grundar sig i en modern förståelse för arbetsgivarbegreppet isolerat från arbetstagarbegreppet är det alltså möjligt att plattformsföretag skulle kunna uppbära det arbetsmiljörättsliga ansvaret. Därtill bör frågan om makt lyftas. Står inte den person som åtar sig arbete via en digital plattform i en underlägsen position till denna? Vid plattformarbete är det fråga om delegering av arbetsuppgifter och styrning via en app istället för det traditionella sättet. Är dessa två sätt så pass olika att det ena inte bör indikera ett ojämnt maktförhållande? Svaret på denna fråga kanske är beroende av hur mycket styrning och delegering som sker. Svaret bör dock inte vara beroende av om det är fråga om styrning via en app, d.v.s. ett modernt arbetssätt eller inte. Någon som verkar vara fallet i dagens längde, sett utifrån de rättsfall som finns inom området. Bara för att ett arbete utförs med grund i en algoritmisk styrning bör inte arbetsgivarbegreppet avseende maktbalansen mellan parterna avskrivnas. För att besvara frågan om hur rättsutvecklingen kan se ut kan det därmed konstateras att denna är beroende av om hur makt och kontroll tolkas. För att det ska vara möjligt att inbringa arbetsgivaransvar över arbetsmiljön för plattformsföretag bör tanken bakom arbetsgivarbegreppet förstås i sin nya kontext.

I relation till att förarbetenas uttalanden avseende att det är den som tillgodoser sig arbete via annan kan även en mer rättsfilosofisk fråga diskuteras. Om det är den som tillgodoser sig ett arbete som ska uppbära det arbetsmiljörättsliga ansvaret, ska då de enskilda konsumenterna som får ett arbete utfört via en plattformarbetare under anställningslika former anses ansvara för deras arbetsmiljö? Noteras ska även att förarbetena uttalat att det är den som har störst möjlighet att bedriva arbetsmiljöarbete som ska göra det.<sup>192</sup> Placeringen av arbetsmiljöansvaret på konsumenterna kan vid första anblick verka vara extrem. Om det dock inte är plattformsföretagen som anses ha en arbetsledningsrätt då de inte utövar kontroll som rättsfallen inom området betonar, kanske det är konsumenten av plattformarbete som i slutändan kommer anses vara den som i realiteten utövar denna arbetsgivarfunktion. Arbetsmiljörätten bör inte blunda för de aktörer som i praktiken verkar ha arbetsgivarfunktioner. Om man ser plattformarbete i ljuset av det trepartsförhållande som arbetssättet bygger på kanske denna hypotetiska fråga inte är så långt borta.

En utveckling där allt ansvar läggs på konsumenten kan dock vara svår att se mot bakgrund att AML:s förarbeten uttalar bl.a. att ansvaret ska läggas på den som har organisatoriska och ekonomiska förutsättningar för att införliva en god arbetsmiljö vilket enskilda konsumenterna sällan kan anses ha. Denna hypotetiska utveckling sätter dock arbetsmiljöansvaret i perspektiv. I ljuset av att plattformarbete bygger på en trepartsmodell kan även frågan om en ansvarsfördelning av arbetsmiljöansvaret mellan plattformsföretag och konsument lyftas. Om den ena parten (plattformsföretag) tillgodogör sig kapital via plattformarbete och den andra

---

<sup>192</sup> Se avsnitt 3.2.

parten (konsumenten) tillgodogör sig utfört arbete, kanske frågan om en uppdelning av arbetsmiljöansvaret dem emellan inte är så långt bort.

I förhållande till att beakta arbetsgivarbegreppet självständigt i rättsutvecklingen är det även av vikt att framhålla vilka omständigheter det är som idag är avgörande för att plattformsföretag inte anses som arbetsgivare. Slutsatserna i detta avseende får baseras på de två rättsfall som omnämns i uppsatsen. Viktigt att framhålla är dock att dessa två rättsfall inte är allmängiltigt talande för plattformsföretags roll som arbetsgivare eller för hur arbetsgivarbegreppet ska förstås, dessa rättsfall får ändå anses återspegla dagens syn på plattformsföretag som arbetsgivare. Vid analys av domskälen i de båda målen blir det tydligt att det är plattformsföretagens *ledning och kontroll* över arbetet som är av avgörande betydelse för plattformsföretagens arbetsgivarroll. Återigen står det alltså klart att frågan om arbetsmiljöansvar i längden är frågan om makt och kontroll.

Att det är faktorerna makt och kontroll som är det centrala skildras i domskälen genom att efter nästan samtliga av domstolens bedömningar avseende plattformsarbetarnas förhållande till arbetstagarbegränsningarna uttalar sig domstolen också om huruvida plattformsföretagen anses ha kontroll eller inte. Exempel på detta återfinns i mål nr 1332-21 där de klassiska arbetstagarbegränsningarna om lojalitet mot arbetsgivare och plattformsarbetets tillgänglighet behandlas. Där domstolens bedömning av omständigheterna direkt relateras tillbaka till frågan om plattformsföretagets kontroll. Därtill synliggörs vikten av kontroll och ledning genom att domstolen i slutet av domskälen särskilt framhåller att det är mot bakgrund av att plattformsföretagen inte kan anses utöva ledning eller kontroll över arbetet som de inte kan anses som arbetsgivare.<sup>193</sup>

Utifrån detta kan det alltså konstateras att det är frågan om vem det är som har makt och kontroll som är av central vikt vid frågan om den framtida rättsutvecklingen, där den centrala frågan är hur begreppen ska förstås. Följaktligen landar även frågan om den framtida rättsutvecklingen i en fråga om begreppet ledning och kontroll kan förstås i sin moderna kontext. Även här blir alltså frågan om huruvida ett uppdaterat synsätt kommer att ske i framtidens rättsutveckling eller om det krävs en rättslig förändring. En fråga som är avgörande för hur rättsutvecklingen i ljuset av EU:s direktivet ska förstås, vilket diskuteras i nästkommande avsnitt.

Ytterligare en aspekt som är av betydelse för rättsutvecklingen är om plattformsföretagens egna syn på arbetsgivarrollen kan inverka i frågan om det föreligger ett arbetstagar-arbetsgivarförhållande. Som framkommit av såväl Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats som i EU-kommissionens undersökning ser nästintill inga plattformsföretag sig själva som arbetsgivare då de kvalificerar de som arbetar via dem som egenföretagare. Varför plattformsföretagen själva har denna synen kan ifrågasättas. Utgår dessa aktörer själva från den traditionella synen på en arbetsgivare eller vill de undkomma de kostnader som är

---

<sup>193</sup> Se avsnitt 3.3.4.

förenliga med arbetsgivare. I de två rättsfallen<sup>194</sup> på området framkommer iallafall bolagens inställning till arbetsgivarrollen var principiellt betingade. Vilket grundar sig i att Arbetsmiljöverkets anspråk inte är kostsamma eller speciellt arbetsbetungande för bolaget, då det endast avsåg risk-och åtgärdsbedömningar. Vilket föranleder en tolkning av att plattformsföretagens inställningar var principiellt betingade. Vad som ligger bakom att plattformsföretagen inte ser sig själva som arbetsgivare kan även vara av relevans för den framtida rättsutvecklingen utifrån ett uttalande i departementsserien. Som framhållits i avsnitt 3.3.3 kan ett direkt syfte att kringgå tvingande regler föranleda att dessa tvingande regler inbringas. Om det därmed tydligt framkommer att plattformsföretagen intar sin ståndpunkt med anledning av att de vill undkomma AML:s tvingande regler kan en rättsutvecklingen inom området som stödjer sig på ett departementsuttalande leda till att plattformsföretagen ska anses som arbetsgivare. Noterbart är dock att uttalandet i departementsserien inte relaterade sig till Arbetsmiljörätt endast utan till arbetsrätten i stort samt att uttalandet är relativt gammalt. Vilket resulterar i att en sådan rättsutveckling är mindre trolig.

Utifrån vad som framförts i aktuellt analysavsnitt bör det inledningsvis framhållas att det är med grund i plattformsarbetets trepartsförhållande som det uppkommer problem i relation till arbetsmiljölögstiftningen. Trepartsförhållandet leder till diffusa partsrelationer, något som AML inte verkar vara anpassad för att möta. Utifrån aktuellt analysavsnitt kan det dock konstateras att det inte är rättsreglerna inom arbetsmiljölögstiftningen i sig som är det problematiska. Problematiken ligger i *tolkningen* av reglerna som utifrån det här avsnittet kan konstateras omoderna. Det som skapar rättsliga oklarheter är alltså avsaknaden av förståelse för AML i en modern kontext. Utifrån vad som framförts i aktuellt avsnitt är det även tydligt att denna avsaknad relaterar sig till förståelsen av arbetstagarkriterierna och frågan om plattformsföretagens kontroll och ledning.

Den framtida rättsutveckling inom området kan därmed gå två vägar. Det första alternativet är att rättsutvecklingen kommer spegla dagens gällande rätt, d.v.s. att plattformsarbete fortsättningsvis förhåller sig problematisk till arbetsmiljörätten, med resultatet att många som arbetar under anställningsliknande förhållanden inte har ett arbetsmiljöskydd. Av det som framförts i aktuellt avsnitt är även denna utveckling den mest troliga. Det andra alternativet är att avgörandet av arbetsmiljörättens gränser i relation till plattformsarbetare tar form i en uppdaterad förståelse av arbetstagarkriterierna och speciellt begreppen kontroll och ledning, utifrån hur dessa begrepp förhåller sig till en modern kontext. En sådan utveckling hade lett till att fler plattformsarbetare åtnjöt arbetsmiljörättsligt skydd. Utifrån dagens rättsläge är dock en sådan utveckling mindre trolig.

Sammanfattningsvis landar alltså analysen av den framtida rättsutvecklingen i att det behövs en ny rättslig reglering som tydligt klargör hur plattformsarbete ska förhållas till arbetsmiljörätten. Där en central fråga hur begreppet kontroll ska tolkas i relation till plattformsarbete. Huruvida EU-kommissionens initiativ är svaret på detta utreds i kommande avsnitt.

---

<sup>194</sup> Se avsnitt 3.3.4.

## 4.2 EU-kommissionens initiativ och den svenska arbetsmarknaden

### 4.2.1 Bakgrund till förslaget

Frågor relaterade till det sociala området i bred mening har varit en del av EU:s politik sedan fördraget om upprättandet av den Europeiska ekonomiska gemenskapen år 1957.<sup>195</sup> Sedan unionens tillkomst har även det sociala området av EU-gemenskapen kommit att bli allt viktigare för unionen och i Lissabonfördraget 2009 tydliggjordes det att:

“Unionen ska verka för en hållbar utveckling i Europa som bygger på välavvägd ekonomisk tillväxt och på prisstabilitet, på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas, samt på en hög miljöskyddsnivå och en bättre miljö.”<sup>196</sup>

Sedan Lissabonfördraget har alltså målsättningen om en hållbar utveckling och en social marknadsekonomi varit en del av EU:s gemenskapspolitik. Mot bakgrund av detta instiftade EU-kommissionen under 2017 en europeisk pelare för sociala rättigheter, bestående av 20 principer, som idag utgör ledstjärnan i EU:s arbete för de sociala rättigheterna.<sup>197</sup> För att förverkliga dessa 20 principer i mer konkret form träffades EU-institutionerna, EU-ländernas ledare, arbetsmarknadens parter och företrädare för det sociala samhällen under 2021 i Porto för att komma överens om en handlingsplan för den europeiska socialpolitiska agendan. Träffen mynnade ut i en handlingsplan, byggd på den europeiska pelare för sociala rättigheter, vid namn ”Porto Social Commitment” (det sociala åtagandet från Porto).<sup>198</sup> Det är med avstamp i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, i handlingsplanen i Porto och i den sociala pelaren, som EU-kommissionen under 2021 tagit fram ett direktivförslag gällande förbättrade arbetsvillkor vid plattformarbete. EU-kommissionen anser att de digitala plattformarna starkt utmanar rättigheter och skyldigheter ifråga om arbetsrätt och socialt skydd genom nya former av arbetsorganisationer, precis som på nationell nivå, varav aktuellt direktiv syftar till att ta itu med dessa utmaningar.<sup>199</sup>

I direktivmotivet lyfts att nio av tio plattformar som är verksamma inom EU klassificerar de personer som arbetar via dem som egenföretagare.<sup>200</sup> Trots att många av de som arbetar vid en digital plattform rent faktiskt kan utgöra egenföretagare, anser kommissionen att desto fler har felklassificerats som egenföretagare när de egentligen utgör arbetstagare. Som en följd av felklassificeringen hamnar många plattformarbetare i en underordnad ställning där dessa personer inte erhåller de rättigheter och skydd som är förbehållna arbetstagare.<sup>201</sup> Däribland

---

<sup>195</sup> Regeringskansliet. (2020). *Faktapromemoria 2020/21:FPM92 - Kommissionens handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*. s. 2.

<sup>196</sup> Lissabonfördraget - *Om ändring av fördraget om europeiska unionen och fördraget om upprättandet av europeiska unionen*. (2007/C306/01), artikel 2 punkt 3.

<sup>197</sup> EU-kommissionen. (u.a). *Europeiska pelaren för sociala rättigheter – 20 principer*. Hämtad 2022-03-15.

<sup>198</sup> Europeiska rådet. (u.a). *Sociala toppmötet i Porto, 7 maj 2021*. Hämtad 2022-03-15.

<sup>199</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*. s. 1 och s. 14.

<sup>200</sup> *Ibid.* s. 13.

<sup>201</sup> SWD (2021) 396 final/2. *Commission staff working document impact assessment report*. s. 8 f.

arbetsmiljöskydd.<sup>202</sup> Till följd av direktivförslaget uppskattas det därför att mellan 1,7 och 4,1 miljoner människor kan komma att omklassificeras till arbetstagare.<sup>203</sup>

#### 4.2.2 Direktivförslaget i dess helhet

Det övergripande målet med direktivet är att förbättra arbetsvillkoren och de sociala rättigheterna för personer som arbetar via digitala plattformar.<sup>204</sup> För att uppnå det allmänna syftet har kommissionen formulerat tre specifika mål genom vilka det allmänna målet kommer att uppnås:

- (1) Att säkerställa att personer som arbetar via plattformar har eller kan få rätt anställningsstatus mot bakgrund av deras faktiska förhållande till den delningsplattform där de utför arbete och få tillgång till gällande arbetsrättsligt och socialt skydd.
- (2) Att säkerställa rättvisa, insyn och redovisningsskyldighet i algoritmisk ledning av plattformsarbete.
- (3) Att öka insynen, spårbarheten och medvetenheten av utvecklingen inom plattformsarbete och förbättra efterlevnaden av tillämpliga regler för alla plattformsarbetare.<sup>205</sup>

Det första målet är det som är av störst relevans för frågan om arbetsmiljöskydd för plattformsarbete. Detta mål avser kommissionen att nå genom inrättandet av en övergripande ram för att ta itu med felklassificeringen av sysselsättningsstatus vid plattformsarbete.<sup>206</sup> Denna ram innefattar dels att det föreskrivs i direktivet hur bedömningen av plattformsarbetares rättsliga status ska gå till, vilket är genom att sakförhållandena som ska ges företräde vid en rättslig prövning eller beslutsfattande gällande ämnen som relaterar sig till plattformsarbete. Dels innefattar ramen även att det ska föreligga en (motbevisbar) presumtion om att ett anställningsförhållande föreligger för plattformsarbete som arbetar vid en digital plattform där denna utövar viss kontroll.<sup>207</sup> Det är således fråga om en omvänd bevisbörda där utgångspunkten är att plattformsarbetare anses som anställda i de fall där den digitala plattformen erhåller viss kontroll och det är upp till denna att bevisa att så inte är fallet.<sup>208</sup> Utifrån direktivets ram kan det konstateras att direktivförslaget är tämligen omfattande.

---

<sup>202</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete*. s. 2.

<sup>203</sup> Ibid. s. 13

<sup>204</sup> Regeringskansliet. (2020). *Faktapromemoria 2020/21:FPM92 - Kommissionens handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*. s. 2 f.

<sup>205</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete*. s. 3.

<sup>206</sup> Regeringskansliet. (2020). *Faktapromemoria 2020/21:FPM92 - Kommissionens handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*. s. 3.

<sup>207</sup> Se mer i avsnitt 4.3.

<sup>208</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete*. s. 3.

För att nå det andra av de särskilda målen gällande rättvisa, insyn och redovisningsskyldighet föreslår direktivet att det införs nya materiella rättigheter för plattformarbete. Rättigheterna rör bl.a. insyn i plattformsföretagens övervaknings och beslutssystem.<sup>209</sup> För att uppnå det sista målet föreslår kommissionen regler som syftar till att öka insyn och spårbarheten av plattformarbete. Det föreslås bl.a. att plattformar ska ha en skyldighet att rapportera det plattformarbete som utgörs vid plattformen till behörig myndighet. Tanken bakom detta är att respektive land ska få en klarare överblick av antalet plattformarbetare och att denna myndighet ska ha rätt till tillgång av viss information gällande antalet plattformarbetare och plattformsarbetarnas villkor.<sup>210</sup>

### 4.2.3 Rätt sysselsättningsstatus

Direktivförslagets huvudsyfte kan konstateras vara de som arbetar via en digital plattform har rätt anställningsstatus.<sup>211</sup> Vilket mer konkret innebär att EU-länderna ska klassificera de som utför plattformarbete under snarlika förhållanden som arbetstagare i rättslig mening. I förhållande till den svenska arbetsmiljörätten är det denna fråga som är i centrum för rättsutvecklingen, varför EU-kommissionens rättsliga förslag avseende sysselsättningsstatus är av stort intresse för den framtida rättsutvecklingen.

Den första åtgärden som kommissionen föreslagit för att säkerställa rätt sysselsättningsstatus återfinns i artikel 3 i direktivet andra kapitel. Denna artikel förskriver att det i varje medlemsstat ska finnas lämpliga förfaranden för att både säkerställa och kontrollera ett korrekt fastställande av personer som utför plattformarbete. Syftet med artikeln är att säkerställa att falska egenföretagare har möjlighet att få tillgång till de arbetsvillkor som är förbehållna arbetstagare inom unionsrätten eller nationell rätt.<sup>212</sup> I relation till den svenska rätten går att ifrågasätta hur Sverige skulle uppfylla kravet gällande lämpliga förfaranden. Skulle det vara tillräckligt med att Sverige kvarhåller den rättsliga prövningsmöjlighet som finns idag för att fastställa ett anställningsförhållande eller behöver nya förfarandesätt skapas. En fråga som får anses besvaras genom frågan om Sverige anses ha effektiva rättsmedel eller inte, hur den frågan ska avgöras är dock oklart.

Bestämmelsen klargör även på vad ett "korrekt fastställande" bör grundas på, vilket är principen om att sakförhållandena har företräde. Paragrafen syftar alltså till att i första hand ska fastställandet av ett anställningsförhållande vägledas av fakta om det faktiska utförandet av arbetet. I denna vägledningen ska även användandet av algoritmer vägas in. Det ska alltså inte vara avgörande hur parterna själva benämnt avtalsarrangemanget mellan sig, utan de faktiska omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>213</sup> I förhållande till den svenska rätten kan det kort konstateras att vid fråga om ett anställningsförhållande föreligger utgår redan domstolsväsendet ifrån en bedömning där samtliga omständigheter ska vägas in, se avsnitt 3.3. Aktuell artikel skulle alltså inte leda till några stora förändringar på nationell nivå i det

<sup>209</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*. s. 3 f.

<sup>210</sup> *Ibid.* s. 4.

<sup>211</sup> Se kap 2 i direktivet.

<sup>212</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*. s. 15.

<sup>213</sup> *Ibid.* s. 15.

avseendet. Det som blir nytt för den svenska bedömningen om direktivförslaget införs är att den algoritmiska styrningen ska vägas in i bedömningen.<sup>214</sup> Vad som mer konkret avses föreskriver direktivet dock inte vidare i denna artikel.

Slutligen anger artikel 3 att om ett anställningsförhållande fastställs föreligga på grundval av fakta ska den part som innehar arbetsgivarens skyldigheter tydligt anges i enlighet med det nationella systemet.<sup>215</sup> Vad direktivets "angivande" mer precist innebär framkommer inte i direktivet och det är därmed oklart vad angivandet mer konkret skulle innebära på nationell nivå. En möjlig tolkning är att det av nationella rättsregler klart ska framgå att motparten i ett anställningsförhållande är den som införlivar de rättigheter som är förbehållna en arbetstagare. Något som idag till stor del följer av lag och förordningar. Hur denna del av artikeln mer konkret skulle inverka på nationell nivå är oklart.

I nästkommande artikel i kapitlet, artikel 4, föreskriver direktivet den rättsliga presumptionen och bedömningsgrunder för huruvida ett plattformsföretag kan anses utöva viss kontroll över de som arbetar via plattformen och därmed utgöra arbetsgivare. En artikel som är av stor vikt för arbetsmiljörättens framtida rättsutveckling. Enligt bestämmelsen ska ett anställningsavtal mellan en digital plattform som anses *kontrollera* arbetets utförande och en person som utför arbete via den digitala plattformen presumeras vara ett anställningsförhållande, d.v.s. att den som utför arbete utgör arbetstagare.<sup>216</sup> Det centrala i bestämmelsen för att artikeln ska få önskad verkan är alltså att en digital plattform anses *utöva kontroll över arbetet*. Som visat i avsnitt 3.3.4 är det även frågan om kontroll som är central vid bedömning av plattformarbete på nationell nivå.

För att fastställa om plattformen utövar kontroll uppställs det fem kriterier i artikeln, där en digital plattform anses utöva kontroll över arbetet om två av dessa fem kriterier är uppfyllda. Ett plattformsföretag anses kontrollera arbetets utförande om de:

- (a) I praktiken fastställer eller sätter den övre gränsen för ersättningsnivån.
- (b) Ålägger den person som utgör plattformarbete att följa regler om utseende, uppförande gentemot tjänste mottagaren eller regler om arbetets utförande.
- (c) Övervakar arbetets utförande eller kontrollerar kvaliteten av arbetet. Vilket även gäller om det görs elektroniskt.
- (d) I praktiken begränsar friheten, inbegripet sanktioner, att organisera arbetet, ifråga om val av arbetstid eller frånvarotid, möjligheten att acceptera eller inte acceptera arbetsuppgifter eller begränsar möjligheter att anlita underleverantörer eller ersättare.

---

<sup>214</sup> Se mer om hur detta kan påverka rättsutvecklingen i avsnitt 4.2.2.

<sup>215</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*. s. 15.

<sup>216</sup> *Ibid.* s. 16.



- (e) I praktiken begränsar möjligheten att bygga upp en kundkrets eller begränsar möjligheten att utföra arbete hos tredje man.<sup>217</sup>

Den rättsliga presumtion föreskrivs även i artikel 4 att den ska gälla i alla relevanta rättsliga och administrativa förfaranden. I förhållande till arbetsmiljörätten får det därmed anses att det är med grund i de uppställda kriterierna i denna artikel som frågan om ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande föreligger ska avgöras. I förhållande till den svenska arbetsmiljörätten är det denna artikel som är den mest centrala och den artikel som om förslaget införlivas skulle påverka rättsutvecklingen mest. Detta då det via artikeln ges helt nya förhållningsregler avseende arbetsgivar-arbetstagarförhållandet mot de befintliga, se artikel 3 p. 2 i direktivförslaget. Av artikel är det även tydligt att stor vikt ska fästas vid plattformsföretaget d.v.s. den påstådda arbetsgivaren, något som inte görs inom dagens gällande rätt.<sup>218</sup>

Det framhålls även i artikeln att de myndigheter som kontrollerar eller genomdriver relevant lagstiftning ska kunna utgå från presumtionen. För att det ska vara möjligt och artikeln ska vara ändamålsenlig föreskrivs det även att i artikel 3, p. 3, att medlemsstaterna är skyldiga att se till att den rättsliga presumtionen genomförts effektivt, genom krav på spridande av information till allmänheten om presumtionen, och ta fram vägledning.<sup>219</sup> Inom den nationella arbetsmiljörätten är det som sagt främst Arbetsmiljöverket som utgör den centrala myndigheten inom området.<sup>220</sup> Varav denna punkt väcker frågan om Arbetsmiljöverket ska utgå ifrån att alla som utför plattformarbete är anställda om plattformsföretaget har viss kontroll. Hur ett sådant förhållningssätt i praktiken skulle se ut är även en relevant fråga, troligen hade Arbetsmiljöverkets befogenheter och kapacitet behövts utökas i ganska stor utsträckning.

För att bryta den rättsliga presumtionen föreskrivs det i direktivförslagets andra kapitel, artikel 5, bestämmelser gällande möjligheter att motbevisa den rättsliga presumtionen. I bestämmelsen föreskrivs det att medlemsstaterna ska säkerhetsställa att var och en av parterna ska ges möjlighet att motbevisa presumtionen i artikel 4 i alla rättsliga eller administrativa förfaranden. Om en digital plattform gör gällande att avtalsförhållandet ifråga inte är ett anställningsförhållande med beaktande av lag och praxis i den berörda medlemsstaten vilar bevisbördan på plattformsföretaget, se artikel 5 i direktivförslaget.

Sammanfattningsvis är det den digitala plattformen som bär bevisbördan för att ett anställningsförhållande inte föreligger. Om direktivförslaget skulle genomföras skulle aktuell artikel troligen få ganska stor inverkan på nationell nivå. Ponera att Arbetsmiljöverket hävdar att det är fråga om en arbetstagar-arbetsgivar relation i ett visst fall, där de lyckas bevisa att plattformsföretaget uppfyller två av de fem kriterierna för kontroll och därmed utfärdar ett föreläggande för att en digital plattform anses som arbetsgivare, som sedan överklagas till

---

<sup>217</sup> Artikel 3 p. 2.

<sup>218</sup> Artikelns inverkan på den svenska bedömningen utreds i avsnitt 4.2.2.

<sup>219</sup> COM (2021) 762. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*. s. 16.

<sup>220</sup> Se avsnitt 3.2.

förvaltningsdomstolen. Enligt tolkning av denna artikel är det då upp till plattformsföretaget att bevisa att de inte utgör arbetsgivare. Som följer av exemplet är att den svenska modellen för fastställande av arbetsmiljöansvar skulle med grund i aktuell och tidigare artikel, helt förändras. Det är inte längre den som ställer krav med grund i en rättighet som uppstår bevisbördan. I och med detta förflyttas även fokus till arbetsgivaren, något som skulle vara helt nytt för den svenska rättsordningen.<sup>221</sup>

Om en plattformarbetare i sin tur skulle göra gällande att ett anställningsförhållande inte föreligger, d.v.s. att denna person utgör en egenföretagare, föreskriver även artikel 5 i direktivet att den digitala plattformen varvid arbete utförs ska vara skyldig att bidra med en korrekt lösning av förfarandet, genom att särskilt tillhandahålla all relevant information som företaget förfogar över. I vilka situationer denna artikel kan bli aktuell för det svenska rättssystemet går dock att ifrågasätta. Det är svårt att se en situation t.ex. där en anställd absolut inte skulle vilja omfattas av det arbetsmiljörättsliga skydd som tillskrivs arbetstagare.

#### 4.2.4 Den svenska regeringens inställning till direktivförslaget

Som framkommit ovan skulle direktivet troligen få en stor inverkan på den svenska rätten, något som den svenska regeringen även framhållit. Regeringen delar i likhet med kommissionen synen att den tekniska utvecklingen som givit upphov till nya jobb är något positivt i grunden men anser även att det är angeläget med goda villkor och god arbetsmiljö för plattformarbetare.<sup>222</sup> Däremot ställer sig de tveksamma till om förslaget är förenligt med proportionalitetsprincipen avseende den motbevisbara anställningspresumtionen. Regeringen anser denna del av direktivet vara relativt detaljerad med dess kriterier för vem som ska anses uppfylla anställningspresumtionen, varför regeringen efterfrågar mer analys av förslaget i denna del i relation till proportionalitetsprincipen.<sup>223</sup> Regeringen framför även att en viktig ståndpunkt för Sverige är att förslaget ska respektera den nationella rätten och lyfter särskilt att det svenska arbetstagarbegreppet fortsatt ska fastställas på nationell nivå, därtill lyfter de att en dubbelreglering av arbetsrätten inte är önskvärt.<sup>224</sup>

#### 4.2.5 Remissvar till direktivet

Aktuellt direktivförslag har på sedvanligt sätt skickats ut till ett antal remissinstanser för yttrande. Det var 23 st. olika remissinstanser som hade möjlighet att yttra sig, varav 19 st. av de tillfrågande instanserna inkom med remissvar.<sup>225</sup> I nedanstående framställning redovisas ett urval av dessa.

Arbetsdomstolen ställer sig kritisk till den rammodell som direktivet föreslår avseende tillvägagångssättet för att fastställa rätt anställningsstatus. För det första framhåller AD att den myndighet som direktivet hänvisar till i flertalet artiklar, som i artikel 4, som ska

<sup>221</sup> Se mer om detta i avsnitt 4.2.2.

<sup>222</sup> Regeringskansliet. *Kommissionens handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*. s. 4 f.

<sup>223</sup> *Ibid.* s. 7.

<sup>224</sup> *Ibid.* s. 5.

<sup>225</sup> Regeringen. (20-12-2021). *Remiss av Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar*. Hämtad 2022-04-04.

övervaka att plattformarbetare erhåller sina rättigheter, inte återfinns på nationell nivå. Frågan om en arbetspresterade person anses som arbetstagare prövas i svensk rätt först i samband med att ett visst krav framställs. Den efterlevnadskontroll som finns på nationell nivå relaterar sig därför till arbetsmiljö och diskriminering (Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen). AD efterfrågar därför en närmare undersökning av vad artiklarnas hänvisning till “national labour authorities” innebär för Sverige och lyfter fram att det kan vara önskvärt att direktivets regler gällande myndighetskontroll begränsas till de länder som har en sådan myndighet på plats.<sup>226</sup> Gällande den föreslagna modellen för ett korrekt fastställande av anställningsstatus framför AD att de har svårt att se att den föreslagna presumtion för att anställningsförhållande skulle leda till att syftet med bestämmelsen uppnås på nationell nivå. AD framhåller att om arbetarsidan lyckas bevisa att plattformsföretaget erhåller viss kontroll leder det visserligen till en presumtion för att ett anställningsförhållande föreligger. Men att det därefter ska, som följer av svensk rätt, ändå göras en sedvanlig helhetsbedömning av om det föreligger ett anställningsförhållande, varvid det ändå är huvudmannen som har bevisbördan för de omständigheter som denne åberopar. Med beaktande av den svenska rättsordningen har AD svårt att se hur en sådan reglering skulle leda till ett korrekt fastställande av den anställdes status. Det blir snarare fråga om en dubbelreglering.<sup>227</sup>

Arbetsmiljöverket välkomnar ett förtydligande av arbetstagarbegreppet i relation till plattformarbete och anser att förtydligandet kan leda till att fler personer anses som arbetstagare därmed att dessa omfattas av den skyddslagstiftning som arbetsmiljölagen utgör. Däremot anser inte Arbetsmiljöverket sig vara lämpade att vara den myndighet som enligt artikel 3 i direktivet formellt ska göra bedömningen om sysselsättningsstatus eller hantera motbevisningen enligt artikel 5. Vilket grundar sig i att arbetstagarbegreppet huvudsakligen är av arbetsrättslig karaktär och inte arbetsmiljöttlig karaktär och varav det inte faller under arbetsmiljöverkets huvudområde.<sup>228</sup>

Svenskt näringsliv ställer sig sammanfattningsvis negativa till direktivet, de anser att förslaget är för långtgående och strider mot subsidiaritetsprincipen. Åsikten gäller särskilt den föreslagna presumtionen och motbevisningen. De anser att en reglering av arbetstagarbegreppet på EU nivå kan att leda till att arbetsmarknadens parter förlorar möjligheterna att behandla frågor relaterade till ämnet. De framför även att presumtionen skulle leda till försämrade möjligheter att driva företag och erbjuda tjänster via digitala plattformar i Sverige.<sup>229</sup>

Även Sveriges kommuner och regioner riktar kritik mot förslaget och framför till och med att de anser att förslaget borde avstyckas. De anser att det redan existerar omfattande EU- rättslig reglering gällande arbetsmarknaden som omfattar plattformarbete och att det därav inte är

---

<sup>226</sup> Arbetsdomstolen. *Arbetsmarknadsdepartementet A2021/02328/ARM*. s. 1.

<sup>227</sup> *Ibid.* s. 5 f.

<sup>228</sup> Arbetsmiljöverket. Remissvar - *Kommissionens förslag om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar*, COM(2021)762. s. 2 f.

<sup>229</sup> Svenskt näringsliv. Remissvar - *Kommissionens förslag om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar*, COM(2021)762. s. 1.

nödvändigt att reglera plattformarbete i ett eget direktiv. Därtill framför de att presumtionen om anställningsförhållandet, bevisbördan och de kriterier som direktivet uppställer i artiklarna 3 - 5 skiljer sig kraftigt från svensk rätt och skulle som en följd av denna skillnad få en stor effekt på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Sveriges kommuner och regioner lyfter även specifikt att det är oklart vilka konsekvenser den rättsliga presumtionen, som direktivet föreskriver ska gälla inom alla myndigheter, får för de olika myndigheterna.<sup>230</sup>

Saco delar EU-kommissionens grundläggande intention gällande att skapa bättre arbetsvillkor för plattformarbetare, dock anser de att vissa delar av förslaget är problematiska. Saco framhåller att den rättsliga presumtion som direktivet föreslår kan komma att innebära att man på EU-nivå indirekt kringgår tillämpningen av det nationella arbetstagarbegreppet. Den hänvisning som görs i artikel 4 gällande att det är nationell och EU-praxis som ska vara styrande anser Saco blir ihålig mot bakgrund av förslagets nuvarande utformning, med fasta arbetskriterier.<sup>231</sup>

Även TCO ställer sig bakom direktivets övergripande mål. TCO framhåller dock att det är oklart inom vilka rättsliga områden direktivet ska tillämpas och att det är svårt att föreställa sig hur den föreslagna rättsliga presumtionen ska tillämpas inom det svenska arbetsmarknadssystemet där det är arbetsmarknadsparterna själva som bär det primära ansvaret för att säkerställa efterlevnaden av de arbetsrättsliga reglerna. Därtill framhåller TCO att varje enskild medlemstat bör ssjälvständigt få avgöra vilka förfaranden som är lämpliga för att bestämma vem som är arbetstagare.<sup>232</sup>

LO framför inledningsvis att de precis som kommissionen uppfattat en frustration avseende oklarheten gällande arbetsvillkor för plattformarbetare och att de digitala plattformarna inte tagit sitt arbetsgivaransvar. LO är ändå kritiska till upplägget av direktivet som de anses baseras på mycket statlig kontroll, något som inte överensstämmer med den svenska arbetsmarknadsmodellen. LO framhåller även att det är av vikt att arbetstagarbegreppet ska bestämmas nationellt och att den svenska modellen för att bestämma vem som är arbetstagare har tjänat Sverige väl genom sin flexibilitet att ta till sig nya företeelser på arbetsmarknaden.<sup>233</sup>

Som framkommer av dessa remissvar har arbetsmarknadsparterna delade meningar om förslaget, där samtliga parter ifrågasätter hur direktivförslaget i realiteten ska kunna tillämpas inom nationell rätt. Ändock har arbetsmarknadsparterna den gemensamma utgångspunkten att rättsliga klargöranden av hur rätten ska förhålla sig till plattformarbete välkomnas.

---

<sup>230</sup> Sveriges kommuner och regioner. *Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar*, COM (2021) 762. s. 2 f..

<sup>231</sup> SACO. *Yttrande över EU-kommissionens förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*, COM (2021) 762 final. s. 1 och 5.

<sup>232</sup> TCO. *Yttrande över EU-kommissionens förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete*, COM (2021) 762 final. s. 1 och 6.

<sup>233</sup> LO. *Remiss angående Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar* COM 2021 762. s. 1 och 2.

## 4.3 EU:s initiativ - Svaret på den svenska rättsutvecklingen eller ett nedbrytande av den svenska uppbyggnaden av arbetsmiljörätten?

### 4.3.1 Direktivförslagets teoretiska inverkan på rättsutvecklingen

Det har i tidigare avsnitt konstaterats att en förändring av den befintliga arbetsmiljörätten behöver ske för att frågan om arbetsmiljöansvar och skydd vid plattformarbete ska vara mindre komplex. Det står även klart att det är rättslig vägledning av hur moderna arbetsformer ska förstås i relation till den befintliga arbetsmiljörätten som behövs. I relation till EU:s initiativ blir således frågan om direktivförslaget kan vara svaret på dessa problem.

Inledningsvis bör direktivets allmänna utformning kommenteras i ljuset av rättsutvecklingen inom arbetsmiljörätten. Det första som bör uppmärksammas är att direktivförslaget inte endast syftar till att klargöra plattformarbetares rättsliga status i arbetsmiljörättsligt hänseende. Vilket resulterar i att innebörden och tillämpligheten av direktivet i stora delar framstår som oklar, något som även remissinstanserna understrukt.<sup>234</sup> Oklarheten kring tillämpningen blir särskilt tydlig vid fråga om vilken instans det är som i realiteten ska göra bedömningen av plattformarbetares sysselsättningsstatus. Mot bakgrund av arbetsmiljörättens unika uppbyggnad är det ytterst oklart vilken instans det är som ska bära detta ansvar, se mer om denna fråga nedan. Utifrån direktivförslagets vida och delvis oklara bestämmelser blir det därmed svårt att dra exakta slutsatser om hur direktivet kommer inverka på den framtida rättsutvecklingen inom området. Nedanstående framtidsutsikter får därmed baseras på hur direktivförslaget kan tänkas att tolkas vid införlivande.

För det andra bör det även framhållas att direktivförslaget i sin allmänna utformning är mycket omfattande och framförallt detaljrikt. Direktivförslaget sätter genom den motbevisbara rättsliga presumptionen i artikel 4 och 5 upp konkreta och precisa regler gällande hur arbetstagarbegreppet ska tolkas vid fråga om plattformarbete. Därtill föreskrivs det att anställningspresumptionen ska vara gällande i alla administrativa eller rättsliga förfaranden.<sup>235</sup> Utifrån den stora inverkan detta skulle få på den nationella rätten går det även att ifrågasätta om direktivförslaget är förenligt med proportionalitetsprincipen, något som även den svenska regeringen har poängterat och efterlyst mer analys om.<sup>236</sup> Huruvida direktivförslaget anses strida mot proportionalitetsprincipen är även av stor vikt för den framtida rättsutvecklingen, då om direktivet anses för ingripande kan direktivförslaget behöva att ändras. För att möjliggöra en analys av direktivet lämnas dock denna fråga utan vidare behandling.

Direktivförslaget i dess allmänna utformning kan även konstateras svara mot många av de centrala punkter som har lyfts fram som problematiska inom den befintliga arbetsmiljörätten. Detta inte minst ifråga om hur begreppen arbetstagar och arbetsgivare inom arbetsmiljörätten ska förhålla sig till plattformarbete.<sup>237</sup> En komplexitet som skulle kunna

---

<sup>234</sup> Se avsnitt 4.2.5.

<sup>235</sup> Se avsnitt 4.2.3.

<sup>236</sup> Se avsnitt 4.2.4.

<sup>237</sup> Se avsnitt 4.1.1 och 4.1.2.

uppklaras genom den tolkningshjälp och anställningspresumtion som direktivförslaget artiklar 3, 4 och 5 föreskriver, i vart fall i teorin.

Avseende artikel 3 i direktivförslaget kan det konstateras att den tolkningshjälp som återfinns i artikeln i teorin skulle kunna hjälpa till vid tolkningen av hur plattformsarbetare ska förhållas till arbetstgarbegreppet i vissa av EU:s medlemsländer. På nationell nivå skulle dock artikeln i realiteten inte ha någon påverkan på den framtida rättsutvecklingen inom området, då det inom svensk rätt föreskrivs att hänsyn ska tas till samtliga omständigheter vid tvist om det föreligger ett arbetstagar-arbetsgivarförhållande.<sup>238</sup> Direktivförslaget skulle alltså endast bidra till en dubbelreglering. Den del av direktivet som möjligen skulle kunna få en inverkan på den framtida rättsutvecklingen är att det särskilt framhålls i artikeln att hänsyn ska tas till att det är fråga om algoritmstyrning. En skrivning som antingen tolkas som att arbetsättets unika styrning inkluderas i helhetsbedömningen, något som redan görs idag på nationell nivå, eller att helhetsbedömningen ska tolkas i ljuset av att det är fråga om en algoritmstyrning, d.v.s. att omständigheterna bör beaktas annorlunda. Direktivförslaget inverkan på rättsutvecklingen får i det avseendet anses som oklar. Sammanfattningsvis skulle inte aktuell artikel bidra till att minska arbetsmiljörättens komplexa förhållande till plattformarbete.

Artikel 4 i direktivförslaget har däremot möjligheter att vara svaret på hur arbetsmiljörätten ska tolkas i relation till plattformarbete. Artikeln ställer nämligen upp dels konkreta omständigheter som ska beaktas i fråga om kontroll och dels hur utfallet ska vara om ett plattformsföretag uppfyller två av dessa fem.<sup>239</sup> Direktivet svarar alltså i aktuellt avseende direkt mot den avsaknad av tolkningsregler som finns inom svensk rätt.<sup>240</sup> Inte nog med att artikel 4 ger konkreta omständigheter som ska anses tyda på att plattformsföretag har kontroll vid plattformarbete kan dessa kriterier sägas forma om hur kontrollbegreppet ska tolkas. Enligt de fem villkor som uppställs i artikel 4 p. 2, verkar det närmare bestämt vara fråga om att kontroll ska förstås i form av vem som är medverkande i slutbehandling av arbete och vem som har översyn över arbetet. I relation till nationell lagstiftning leder alltså dessa till en betydande förändring från hur begreppet förstås idag, där kontroll är synonymt med att den arbetspresterande är underordnad huvudmannen.<sup>241</sup>

För att mer konkret tydliggöra detta kommer de fem kriterierna i artikel 4 p. 2 relateras till de två rättsfall<sup>242</sup> som redogjorts för i avsnitt 3.3.4. Som framgick i tidigare avsnitt ansågs plattformsföretagen i dessa två fall inte utöva kontroll över de som utförde arbete via deras plattform. Hade däremot reglerna enligt artikel 4 tillämpats hade troligen bedömningen blivit en annan. I rättsfallen framkommer det nämligen att plattformsarbetarna har att förhålla sig till bolagens allmänna villkor och att bolaget i vissa uppdrag säkerhetsställer kvaliteten, en omständighet som Förvaltningsrätten inte bedömde vara något som talade för kontroll.<sup>243</sup> Hade dock Förvaltningsrätten haft aktuellt direktivförslag att förhålla sig till hade denna

---

<sup>238</sup> Se avsnitt 3.3.2.

<sup>239</sup> Se avsnitt 4.2.3.

<sup>240</sup> Se avsnitt 4.1.2.

<sup>241</sup> Se avsnitt 4.1.1 och 4.1.2.

<sup>242</sup> Mål nr 13356-20 och mål nr 1332-21.

<sup>243</sup> Se avsnitt 3.3.4.

omständighet enligt artikel 4, p. 3, p. b, förstås och behandlats som en omständighet som talar för att plattformsföretaget har kontroll över de anställda. Framhållas ska dock att det är omöjligt att uttala sig om hur det exakta utfallet av domskälen hade varit om direktivförslaget fanns tillämpligt som en av de rättsliga utgångspunkterna. Det kan ändock fastslås att om direktivförslaget varit gällande vid tidpunkten hade Förvaltningsrättens förståelse för begreppet kontroll tvingats vara mer kontextuell till dagens arbetsmarknad och dess arbetstyper. Direktivförslagets möjliga inverkan kan även skildras genom att sätta omständigheten att plattformsföretagen i de två målen hade möjlighet att stänga av användare som bryter mot villkoren i relation till direktivet. Denna omständighet skulle till motsats från tolkningen i domskälen anses tala för kontroll enligt direktivförslagets artikel 4, p. 3, p. d. Det går därmed att konstatera att artikel 4 i direktivförslaget troligen skulle förändra tolkningen av kontrollbegreppet i relation till plattformsarbetare om det införlivas. Oavsett om tolkningen skulle bli exakt som i det hypotetiska exemplet ovan, står det klart att direktivet i vart fall skulle fylla ut den avsaknad av vägledning som saknas i det svenska rättssystemet. Huruvida utfallet i längden skulle leda till att fler plattformsarbetare som arbetar under anställningsliknande förhållanden på den svenska marknaden skulle anses som arbetstagare och därmed omfattas av AML är dock oklart. Svaret på den utvecklingsfrågan är beroende av plattformsföretagens individuella arbetsupplägg.

Noteras ska även att bevisbördan för plattformsarbetares sysselsättningsstatus flyttas till plattformsföretag om de anses utöva kontroll över plattformsarbetarna enligt artikel 5 vilket även är av relevans för den framtida rättsutvecklingen.<sup>244</sup> Genom denna modell hamnar arbetsgivaren och plattformsföretaget i centrum, något som konstaterats är ovanligt men nyttigt för det svenska rättssystemet. En modell där arbetsgivarbegreppet hamnar mer i centrum kan även leda till att begreppet och dess roll inom arbetsmiljölagstiftningen börjar undersökas och ges mer utrymme. Vilket i sin tur kan leda till att frågan om hur ansvarsfördelningen ska ske i plattformsarbetes trepartsrelation vidare utreds, analyseras och besvaras.

Det kan utifrån vad som anförts ovan sammanfattningsvis konstateras att en rättsutveckling där direktivförslaget införs skulle kunna leda till ett mindre komplext förhållande mellan arbetsmiljörätten och plattformarbete, i teorin. Vilket i längden skulle kunna leda till att fler plattformsarbetare som arbetar under arbetstagarliknande förhållanden anses som arbetstagare och därmed åtnjuter det arbetsmiljöskydd som är förbehållet arbetstagare. Denna slutsats baseras dock på direktivförslagets materiella innehåll. För att ge svar på hur och om direktivet i realiteten skulle påverka rättsutvecklingen måste direktivförslaget i dess helhet sättas i direkt relation till den svenska arbetsmiljörättens uppbyggnad.

#### 4.3.2 Direktivförslaget i ljuset av den svenska arbetsmiljörättens uppbyggnad

En av de mest centrala frågorna för hur direktivförslaget ska förstås inom den framtida rättsutvecklingen är hur artikel 4 och 5, d.v.s. den motbevisbara presumptionen i realiteten ska

---

<sup>244</sup> Se avsnitt 4.2.3.

tillämpas inom det svenska rättssystemet. Följt av frågan, om denna tillämpning är att anse som ändamålsenlig.

Artikel 4 föreskriver som sagt att den rättsliga presumtionen ska gälla i alla rättsliga förfaranden, varav det får antas att vid fråga om arbetsmiljöskydd och arbetsmiljöansvar ska den rättsliga presumtionen tillämpas.<sup>245</sup> I relation till den befintliga arbetsmiljörättens uppbyggnad leder den föreslagna modellen till att det huvudsakligen skulle vara Arbetsmiljöverket som skulle uppbära ansvaret att avgöra om en plattformarbetare ska presumeras som arbetstagare. Partställningen vid arbetsmiljörättsliga mål är ju sådan att det är Arbetsmiljöverket som riktar förelägganden mot olika arbetsgivare eller huvudmän, där den arbetspresterande inte är part i målet.

Att överlägga hela det ansvaret på Arbetsmiljöverket skulle innebära stora förändringar för myndighetens roll, som skulle gå från att vara en kontrollmyndighet till att bli en tvistdrivande myndighet. Arbetsmiljöverkets roll inom arbetsmiljörätten skulle därmed fundamentalt förändras. Enligt Arbetsmiljöverket själva är det inte önskvärt att ansvaret över den rättsliga presumtionen läggs på dem.<sup>246</sup> Om inte Arbetsmiljöverket är villiga att ta på sig ansvaret över den rättsliga presumtionen är det svårt att se hur presumtionen i praktiken skulle få genomslagskraft i den svenska arbetsmiljörättsliga modellen. Det är dock oklart om det är Arbetsmiljöverket som *måste* var den instans som gör bedömningen enligt artikel 4. Enligt artikel 3 föreskrivs det nämligen bara att det ska finnas lämpliga förfaranden för säkerställandet, vilket öppnar upp för en möjlighet att en annan instans tar denna roll. Skulle dock en implementering av direktivet ske utan ändring kan slutsatsen dras att det utifrån arbetsmiljörättens befintliga uppbyggnad skulle vara Arbetsmiljöverket som i realiteten skulle behöva genomföra bedömningen enligt artikel 4 och därmed även hantera motbevisningen enligt artikel 5. Något som starkt skulle påverka rättsutvecklingen inom området.

Den inverkan som artikel 4 och 5 i direktivförslaget tillsammans får bör även beröras. Dessa två artiklar ger resultatet att vid en tvist om ett plattformsföretag ska anses som arbetsgivare eller om en plattformarbetare ska anses som arbetstagare, blir helt särskild från andra arbetstyper genom anställningspresumtionen och motbevisningen. Vid tvist blir det inte längre den som hävdar en rättighet eller ställt ett krav som bär bevisbördan, följaktligen hade direktivet inverkat på rättsutvecklingen i betydande anseende. Det blir därmed av stor relevans att lyfta frågan om det är önskvärt att arbetstagarbegreppet inom arbetsmiljörättens område har ett helt skilt bedömnings sätt, bara för att det är fråga om en plattformmodell.

Genom direktivets utformning avseende ramen för den rättsliga sysselsättningsstatusen skulle nämligen frågan om arbetstagarbegreppet vid plattformarbete behandlas helt särskilt från andra arbetstyper. Som framgått av avsnitt 4.1 är det inte en särskild och isolerad behandling av arbetstagarbegreppet som den svenska arbetsmiljörätten behöver i den framtida

---

<sup>245</sup> Se avsnitt 4.1.3.

<sup>246</sup> Se avsnitt 4.1.5.



rättsutvecklingen. AML i dess nuvarande utformning har möjligheten att anpassas och utvecklas så att frågan om plattformsarbetares arbetsmiljöskydd blir mindre komplex, där det som behövs är en uppdaterad förståelse för begreppen i en modern kontext, inte ett helt nytt regelsystem. Direktivförslaget hade inneburit att plattformarbete förstås som något ännu mera unikt och avvikande från de traditionella arbetssätten, vilket inte är önskvärt. Utifrån detta kan slutsatsen även dras att införandet av direktivförslaget hade genom direktivets helhet bidragit med en oönskad reglering av hur tvister om arbetsmiljöskydd ska genomföras och bedömas.

Utifrån det som har presenterats ovan går det sammanfattningsvis att konstatera att direktivförslaget inte endast skulle inverka på tolkningen av arbetsgivar- och arbetstagarbegreppet i relation till AML. Direktivförslaget skulle direkt leda till att hela regelsystemet gällande hur frågan ska behandlas ändras, genom direktivets omvända bevisbörda.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det behövs ny rättslig vägledning kring hur moderna arbetsformer ska förstås inom arbetsmiljörätten, någon som utifrån ovanstående analys kan konstateras återfinns i direktivet. Dock går direktivförslaget mycket längre i sin reglering än att bara ge vägledning, genom att förändra hela bevisbördan i tvister om det föreligger ett arbetstagar-arbetsgivarförhållande. Vilket leder till slutsatsen att om direktivförslaget skulle införas skulle det vara helt omvälvande för den svenska arbetsmiljörättsliga lagstiftningen. Ett omvälvande som i praktiken är svårt att genomföra. Dessa resonemang leder alltså fram till slutsatsen att arbetsmiljöansvaret inom plattformarbete behöver regleras på nytt sätt, men inte särregleras såsom direktivet föreslår.

#### 4.4 Avslutande ord

Avslutningsvis kan det konstateras att den svenska modellen för avgörandet av arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöskydd i teorin är väl anpassad för att möta nya arbetsformer på marknaden. Som denna uppsats visar förhåller sig dock arbetsmiljörätten i realitet till plattformarbete. En problematik som grundar sig i att tolkningen av gällande rätt inte görs i ljuset av att plattformarbete utgår från ett trepartsförhållande.

Framtidsutsikten i denna uppsats visar även att det med största sannolikhet behövs ny rättslig vägledning avseende hur arbetsmiljörätten ska förhålla sig till plattformarbete. Därtill visar uppsatsen att EU:s initiativ i teorin är svaret på komplexiteten, men att direktivförslaget i vissa avseenden krockar med den arbetsmiljörättsliga uppbyggnaden.

I anslutning till uppsatsens rubrik "Ett ansvar bortom algoritmen" kan det därmed konstateras att det i dagsläget är oklart vem det är som har ett arbetsmiljörättsligt ansvar inom plattformarbete. Konstateras kan även att arbetsmiljöansvaret inom plattformarbete behöver regleras i nya former, men att arbetssättet inte bör särregleras på det sätt som EU:s initiativ föreslår.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

### Europeiska unionens offentliga tryck

#### *Direktiv*

Direktiv 1989/391/EEG - Om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

Rådets direktiv 1989/391/EEG – åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

Direktiv 1999/92 - Om minimikrav för förbättring av säkerhet och hälsa för arbetstagare som kan utsättas för fara orsakad av explosiv atmosfär

Direktiv 2006/42/EC - Om maskiner och om ändring av direktiv

#### *Övrigt tryck*

First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work

Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (SWE) (Bryssel den 9.12.2021 COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD))

Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work (Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD))

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉ, Bryssel den 2.6.2016 COM(2016) 356 final. Europeisk agenda för delningsekonomin.

Lissabonfördraget. Om ändring av fördraget om europiska unionen och fördraget om upprättandet av europiska unionen.

### Svenskt offentligt tryck

#### *Propositioner*

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

Prop. 1974:148, Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

### ***Departementsserien och regeringsskrivelser***

Ds. 2002 56 - Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv

Skr. 2015/16:80 - En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020

Skr. 2020/21:92 En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025

Regeringskansliet. Faktapromemoria 2015/16:FPM102. En europeisk agenda för delningsekonomin.

Regeringskansliet. Faktapromemoria 2020/21:FPM92- Kommissionens handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

### ***Statens offentliga utredningar (SOU)***

SOU 1976:1 Arbetsmiljölag : slutbetänkande

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

SOU 2017:26 Delningsekonomi På användarnas villkor

SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt

SOU 2021:86 ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet

## **Remissvar**

Arbetsdomstolen. (2022-01-13) *Arbetsmarknadsdepartementet A2021/02328/ARM.*

<https://www.regeringen.se/48e765/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/arbetsdomstolen.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2022-01-13) *Remissvar – Kommissionens förslag om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(2021)762.*

<https://www.regeringen.se/48e34c/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/arbetsmiljoverket.pdf>

LO. (2022-01-10). *Remiss angående Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar COM 2021 762.*

<https://www.regeringen.se/48dfdc/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/landsorganisationen-i-sverige-lo.pdf>

SACO. (2022-01-13). *Yttrande över EU-kommissionens förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete, COM (2021) 762 final.*

<https://www.regeringen.se/48e65a/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/saco.pdf>

Sveriges kommuner och regioner. (2022-01-13). *Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM (2021) 762*. <https://www.regeringen.se/48e765/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/sveriges-kommuner-och-regioner-skr.pdf>

Svenskt näringsliv. (2022-01-13). *Remissvar - Kommissionens förslag om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(2021)762*. <https://www.regeringen.se/48e670/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/svenskt-naringsliv.pdf>

TCO. (2022-01-1). *Yttrande över Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, COM(2021) 762*. <https://www.regeringen.se/48e765/contentassets/c6f35e6a8b814d6bb03fe206ab55d330/tjanstemannens-centralorganisation-tco.pdf>

## Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, Norstedt, Stockholm, 1964

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Ahlberg, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: med kommentarer*, 15:e upplagan, Prevent, Stockholm, 2021

Andersson, Peter, *Lagom krav på arbetsmiljön: om förelägganden och förbud och arbetsmiljöansvarets gränser*, Jure förlag, Stockholm, 2019

Arvidsson, Niklas, Nyström, Birgitta & Flodgren, Boel (red.), *Modern affärsrätt: en antologi*, Upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 14., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 4:e upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020

Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 3. uppl., Liber, Malmö, 2012

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

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2018

Selberg, Niklas, *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer: en studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*, Lund University, Faculty of Law, Diss. Lund : Lunds universitet, 2017, Lund, 2017

Selberg, Niklas & Sjödin, Erik (red.), *Lavalgenerationen: 2010-talets doktorsavhandlingar i arbetsrätt*, Upplaga 1, Iustus förlag, Uppsala, 2019

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

## **E - Böcker**

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen – med kommentarer*, 2018

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf>

Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 juli 2018 : kommentarer och författningar*, MTM, Malmö, 2020

Prassl, Jeremias, *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy, First edition.*, Oxford University Press, Oxford, 2018

## **Internetkällor**

Eurofound. *Platform work*. 2018. (Hämtad 20-01-2022)

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>

Europeiska kommissionen. *Europeiska pelaren för sociala rättigheter – 20 principer*. (Hämtad 15-03-2022)

[https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_sv](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sv)

Europeiska rådet. *Sociala toppmötet i Porto, 7 maj 2021*. (Hämtad 15-03-2022)

<https://www.consilium.europa.eu/sv/meetings/european-council/2021/05/07/social-summit/>

EU-kommissionen. *EU föreslår ett direktiv för att skydda plattformsarbetarnas rättigheter*. (Hämtad 30-03-2022)

[https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17\\_sv](https://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_sv)

FEPS. *Size of Sweden's 'Gig Economy' revealed for the first time*. 2016. (Hämtad 03-12-2021)

<https://www.feeps-europe.eu/resources/publications/373-size-of-sweden-s-gig-economy-revealed-for-the-first-time.html>

Foodora. *Bli en rider*. (Hämtad 20-04-2022)

[https://rider.foodora.se/?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=sem\\_gen\\_web\\_rid\\_ma\\_\[SE\\_SE\\_NAT\\_!DSA\]&gclid=Cj0KCCQjw6pOTBhCTARIsAHF23fiROKuXBuPbto6x\\_ApvVnY0lkMS7ddgG7S8yH\\_TDRL\\_Bn2jY-IC3kaAju7EALw\\_wcB](https://rider.foodora.se/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=sem_gen_web_rid_ma_[SE_SE_NAT_!DSA]&gclid=Cj0KCCQjw6pOTBhCTARIsAHF23fiROKuXBuPbto6x_ApvVnY0lkMS7ddgG7S8yH_TDRL_Bn2jY-IC3kaAju7EALw_wcB)

Foodora. *Om oss*. (Hämtad 02-03-2022)

<https://www.foodora.se/contents/om-oss>

NE. *Delningsekonomi*. (Hämtad 11-12-2021)

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/delningsekonomi>

Regeringen. *Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete*. (Hämtad den 29-04-2022)

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

Regeringen. *Remiss av Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar*. (Hämtad 04-04-2022)

<https://www.regeringen.se/remisser/2021/12/remiss-av-europeiska-kommissionens-forslag-til-l-direktiv-om-forbatttrade-arbetsvillkor-pa-digitala-plattformar/>

Skatteverket. *Skatteverket misstänker omfattande fusk kopplat till trenden med matbud*. (Hämtad 26-04-2022)

<https://www.skatteverket.se/omoss/press/pressmeddelanden/2022/2022/skatteverketmisstanke-romfattandefuskkopplatiltrendenmedmatbud.5.1657ce2817f5a993c3a7c69.html>

Taskrunner. *Taskrunner- för runners*. (Hämtad 02-05-2022)

<https://taskrunner.se/runners/>

Transportarbetaren. *Facket tar Foodora till Arbetsdomstolen*. (Hämtad 10-04-2021)

<https://www.transportarbetaren.se/facket-tar-foodora-till-arbetsdomstolen/?fbclid=IwAR2X4IgDsQLr3YALwtQ8fyzLDmztz9BJ4dKynKPcOuTJ0n45oLDyxd0TDnM>

Uber. *Levera med Uber Eats*. (Hämtad 12-04-2022)

<https://www.uber.com/se/sv/deliver/>

Uber. *Fordonskrav i Sverige*. (Hämtad 02-03-2022)

<https://www.uber.com/se/sv/drive/requirements/vehicle-requirements/>

## Övrigt internetbaserat källmaterial

Arbetsmiljöverket, *Förteckning 1 januari 2022 Över samtliga gällande författningar och allmänna råd som har beslutats av Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetsmiljöverket*. 2022

[https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/afs\\_forteckning\\_2022.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/afs_forteckning_2022.pdf)

Florian A. Schmidt. *Digital Labour Markets in the Platform Economy - Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, 2017

<https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>

Peczenik. *Juridikens allmänna läror*. SvJT. 2005

<https://svjt.se/svjt/2005/249>

Sandgren, C. "ÄR RÄTTSDOGMATIKEN DOGMATISK?". *Tidsskrift for Rettsvitenskap*. 2008

<https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3096-2005-04-05-07>

## Rapporter

Arbetsmiljöverket. Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete. 2022

[https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/2018\\_035377-7-aterrapportering-regeringsuppdrag-om-tillsynsinsats-med-inriktning-pa-nya-satt--4404594\\_2\\_1.pdf?hl=jonas%20hamark](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/2018_035377-7-aterrapportering-regeringsuppdrag-om-tillsynsinsats-med-inriktning-pa-nya-satt--4404594_2_1.pdf?hl=jonas%20hamark)

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. SWD (2021) 396. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union.

[https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2021\)396&lang=en](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2021)396&lang=en)

Europeiska arbetsrättsbyrån. Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. 2017

<https://osha.europa.eu/sv/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication-technologies-and-work>

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)

EUROPEAN COMMISSION. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work- Final Report. 2021

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

FEPS. Crowd working survey. 2016

<https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/381.pdf>

ILO. The rise of just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy. 2016

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)

Saco. Delningsekonomin och digitala plattformar – begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler Jenny Wahlbäck. 2019

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

Skatteverket. Kartläggning och analys av delningsekonomin påverkan på skattesystemet. 2016

[https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2020/02/skatteverkets\\_delrapport.pdf](https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2020/02/skatteverkets_delrapport.pdf)

## **Rättsfallsförteckning**

### **Praxis svensk domstol**

#### *Högsta domstolen*

NJA 1949 s. 768

NJA 1966 s. 311

NJA 1992 s. 631

#### *Arbetsdomstolen*

AD 1970 nr 155

AD 1977 nr 98

AD 1985 nr 57

AD 1998 nr 11

AD 2005 nr 15

AD 2013 nr 92

#### *Kammarrätten*

Kammarrätten i Stockholm, mål nr 5725-18, dom 2019-10-30

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

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

#### *Förvaltningsrätten*

Förvaltningsrätten i Malmö, mål nr 13356-20, dom 2021-06-18

Förvaltningsrätten i Malmö, mål nr 13356-20, dom 2021-10-14