

Digitala daglönare i gig- ekonomin

En rättsvetenskaplig studie av
arbetstagarbegreppet

Annamaria Westregård

Digitala daglönare i gig-ekonomin^a

En rättsvetenskaplig studie av arbetstagarbegreppet

av

Annamaria Westregård^b

2025-01-01

Sammanfattning

De senaste åren har den digitaliserade ekonomin etablerats i Sverige. En del av utvecklingen är plattformsarbete eller gig-jobb, som innebär att korta uppdrag åt flera uppdragsgivare förmedlas via en digital delningsplattform eller app. Rättsreglerna är uppbyggda binärt, vilket förenklat innebär att det finns två möjliga system: det ena gäller för dem som är arbetstagare och det andra för dem som är företagare. Det är därför angeläget att urskilja vem som är arbetstagare och vem som är egenföretagare. Problemet för plattformsarbetare är att de hamnar i gränslandet. I rapporten görs en systematisk analys av arbetstagarbegreppet i arbetsrätt, arbetsmiljörätt, skatterätt, arbetslöshets- och socialförsäkringarna samt EU-rätten (plattformdirektivet) i svensk kontext för att utvärdera huruvida reglerna för arbetstagare eller företagare ska tillämpas. Syftet är att öka kunskapen om kategoriseringen av de nya arbetsutförarna och belysa problem som uppstått med de nya arbetsformerna. En slutsats är att arbetstagarbegreppet tillämpas på olika sätt inom olika rättsområden. En och samma person kan t.ex. bedömas som arbetstagare i arbetsrätten men som egenföretagare i arbetslöshetsförsäkringen, vilket kan leda till ekonomisk utsatthet för den som hamnar mellan stolarna.

^a Rapporten är tillkommen inom forskningsprojektet *Socialförsäkringar inför utmaningen från gigekonomin – socialförsäkringsskydd för plattformsarbete och andra i nya arbetsformer*. Rapporten är en sammanfattning av den utförliga juridiska analys som publicerats i Westregård, Annamaria, *Plattformsarbetare och egenanställda i svensk rätt. En analys av arbetstagarbegreppet*, Nordstedts Juridik, Stockholm, 2024. Jag vill framföra ett tack till IFAU för ekonomiskt stöd till projektet. Material fram till den 1 september 2024 har beaktats.

^b Institutionen för handelsrätt, Ekonomihögskolan, Lunds universitet, e-post: annamaria.westregard@har.lu.se.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
1.1	Bakgrund	4
1.2	Syfte, metod och material.....	5
1.3	Disposition.....	6
2	Rättsfaktumteorin, plattformar, plattformsarbetare och egenanställda.....	8
2.1	Plattformar och plattformsarbetare	8
2.2	Egenanställda.....	9
2.3	Arbetstagarbegreppet och rättsfaktumteorin.....	11
3	Arbetsrätt: Arbetstagare – uppdragstagare	12
3.1	Arbetstagarbegreppets uppbyggnad.....	13
3.2	Prejudikat från Arbetsdomstolen vid nya arbetsformer.....	17
3.3	Sammanfattande diskussion	18
4	Arbetsmiljörätt: Fokus på arbetsmiljöansvarige	19
4.1	Arbetsmiljöansvar för plattformsarbetare och egenanställda	20
4.2	Sammanfattande diskussion	22
5	Skatterätt: Inkomst av tjänst – inkomst av förvärvsverksamhet	23
5.1	Arbetstagarbegreppets uppbyggnad.....	24
5.2	Egenanställda och plattformsarbetare i skatterätten	25
5.3	Socialförsäkringsavgifter för plattformsarbetare och egenanställda.....	25
5.4	Sammanfattande diskussion	26
6	Arbetslöshetsförsäkringen: Arbetstagare –företagare.....	27
6.1	Arbetstagarbegreppet.....	28
6.2	Prejudikat från förvaltningsdomstolarna och viktningen av bedömningskriterier.....	29
6.3	Sammanfattande diskussion	30
7	Socialförsäkringarna: Arbetstagare – egenföretagare.....	31
7.1	Socialförsäkringens arbetstagarbegrepp	31
7.2	Plattformarbetare och egenanställda i sjukförsäkringen	34
7.3	Sammanfattande diskussion	36
8	Plattformdirektivet: Plattformarbetstagare – äkta egenföretagare	36
8.1	Lagstiftningstekniken: Anställningspresumtion och motbevisning.....	37
8.2	Effekterna av anställningspresumtionen och direktivets räckvidd	39
8.3	Sammanfattande diskussion	41
9	Utredningar och lagförslag	41

9.1	Arbetsmiljölagen	42
9.2	Ny lag om arbetslöshetsförsäkring	42
9.3	Beräkning av SGI och behovsanställda	43
10	Slutsatser.....	44
	Källor och litteraturförteckning	53
	Bilaga: Förkortningar.....	60

1 Inledning

1.1 Bakgrund

De senaste åren har den digitaliserade ekonomin etablerats i Sverige och andra delar av världen och nya arbetsformer har vuxit fram, som exempelvis plattformarbete. I Sverige har en ny form för arbetets organisation – egenanställningsföretag – blivit populär. Gemensamt för dessa arbetsformer är att själva arbetet fragmentiserats och består av korta uppdrag åt ett flertal uppdragsgivare som ofta förmedlas via en digital delningsplattform eller app. En springande punkt som visat sig vara svår att hantera för rättssystemets regleringar är att arbetsutföraren själv bestämmer när denna vill och har möjlighet att arbeta.

Upplägget med korta tillfälliga anställningar åt olika uppdragsgivare har funnits länge. Yrkesgrupper som befinner sig i skärningspunkten mellan arbetstagare och uppdragstagare sedan gammalt är exempelvis journalister och skogsarbetare med egna maskiner. Det som gradvis utvecklats är användandet av olika former av konsulter och bemanningsanställda, i stället för att företagen har egen personal. Att arbetstagare sagts upp, uppmanats att starta ett eget företag och sedan komma tillbaka som konsult, är inte heller nytt. Den samordning som nu sker i de nya arbetsformerna, där ett plattformsföretag eller egenanställningsföretag i stor skala organiserar arbetet, hade emellertid inte varit möjlig utan den nya tekniken. Ibland kan arbetet vara organiserat helt digitalt så att arbetsgivare och arbetstagare aldrig träffas i verkligheten. Det som således skiljer ut plattformarbete och egenanställda är att lagen (1982:80) om anställningsskydds (LAS) ger möjlighet till att korta flexibla visstidsanställningar utnyttjas maximalt.

Rättsreglerna som blir relevanta för de nya arbetsformerna är uppbyggda enligt ett binärt system, som förenklat innebär att det mer eller mindre finns två tänkbara system: det ena gäller för dem som är arbetstagare och det andra för dem som är företagare. Det är därför angeläget att skilja mellan vem som är arbetstagare och vem som är egenföretagare. Det kan också vara så att vissa personer hamnar helt utanför ett rättsområde. Arbetsrätten är t.ex. inte tillämplig på företagare och ibland kringgås helt enkelt hela arbetsrätten genom att ett företag endast anlitar egenföretagare för arbetsuppgifterna.

Tanken på ett enhetligt arbetstagarbegrepp som tillämpas oavsett vilken lag, myndighet eller domstol det är fråga om, växte fram i Sverige under 1950-talet och var levande fram till 1980-talet. För att fylla olika lagars syften och behov skapades med tiden dock särregleringar. Arbetstagarbegreppet har därmed divergerat mellan olika rättsområden. Ett exempel på detta är ändringarna i inkomstskattelagen där lagstiftaren inte alls strävade efter att arbetstagar-

begreppet skulle uppfattas som ett och samma i arbetsrätt och skatterätt.¹ Rent generellt är arbetstagarbegreppet flexibelt och kan anpassa sig efter nya arbetsmönster.

1.2 Syfte, metod och material

I den här rapporten genomför jag en systematisk analys av arbetstagarbegreppet i arbetsrätt, arbetsmiljörätt, skatterätt, arbetslöshets- och socialförsäkringarna och EU-rätten (plattformsdirektivet) i svensk kontext för att avgöra huruvida reglerna för arbetstagare eller företagare ska tillämpas på plattformarbetare och egenanställda. Syftet är att bidra till ökad kunskap om kategoriseringen av de nya arbetsutförarna och belysa de problem som uppstått med de nya arbetsformerna.²

Jag använder mig av traditionell rättsdogmatisk metod för att utreda kategoriseringen av arbetspresterande part på de olika rättsområdena och jag gör det med hjälp av traditionella rättskällor som lag, lagförarbeten, praxis, doktrinen samt kollektivavtal. Begreppen som anges i socialförsäkringsbalken preciseras närmare i Försäkringskassans anvisningar till handläggarna genom s.k. vägledningarna. Vägledningarna används också som material i studien, men det ska noteras att deras rättskällevärde inte är helt klarlagt.³ Ytterligare ett underlag är en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen om gig-arbetare och sjukförsäkringen som innehåller intervjuer med handläggare. Jag refererar till dessa intervjuer om hur handläggarna i praktiken hanterar ärenden.⁴ Jag har således inte gjort egna intervjuer.

När jag använder ordet *arbetstagarbegreppet* gör jag det i vid mening. Jag åsyftar här inte endast på det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet, utan även motsvarande begrepp på de övriga rättsområdena. Jag använder också begreppet när jag talar om kategorisering av såväl arbetstagare som egenföretagare.

Ordet ”par” används om indelning av arbetsutförare i det binära systemet på de olika rättsområdena. De rättsliga begreppsparen i det binära systemet utesluter

¹ Se vidare avsnitt 5.

² I rapporten går jag inte in i detalj på de faktiska skillnaderna mellan de olika reglerna för arbetstagare och företagare inom respektive rättsområden om det inte särskilt är anledning att påpeka specifika konsekvenser vid tillämpning.

³ Det behövs ett bemyndigande för att Försäkringskassan närmare ska få lov att reglera hur socialförsäkringens regler ska tillämpas. Därför finns ett konstitutionellt hinder mot att Försäkringskassans interna stöd (vägledningarna) i praktiken inskränker det bedömningsutrymme som den rättsliga bestämmelsen ger. Finns inte detta saknar Försäkringskassan kompetens enligt 8 kap. 10 § regeringsformen. Vägledningarnas rättskällevärde kan därför diskuteras och slutligen är det domstol som kommer att bedöma huruvida ett faktiskt beslut överensstämmer med lagen och inte med vägledningarna. Se vidare i Försäkringskassan (2021), s. 3.

⁴ Se ISF 2023:3.

varandra. En arbetspresterande part, nedan kallad AP, kategoriseras *antingen* som arbetstagare *eller* som företagare. Det kan på det sättet uppfattas som missvisande att tala om ”par”, så jag gör det med denna reservation. Påpekas ska också att begreppsparen inte hör ihop på det sätt som det klassiska arbetsrättsliga ”paret” arbetsgivare–arbetstagare. Syftet i rapporten är inte att identifiera arbetsgivaren. Betydligt större fokus i lagstiftningsprocessen läggs i allmänhet på att identifiera och kategorisera den arbetspresterande som antingen en arbetstagare eller som någon form av företagare, uppdragstagare eller näringsidkare, än vad om som läggs på att identifiera motparten, den för vars räkning arbete utförs, dvs. arbetsgivare eller uppdragsgivare. I lagtext definieras dessa oftast bara som arbetstagarens motpart. I vissa lagar, som arbetsmiljölagen (1977:1160), är det däremot mer angeläget att identifiera vem som är ansvarig för arbetsmiljön, vanligen arbetsgivaren, eller som i socialavgiftslagen (2000:980) att identifiera vem som ska betala in skatt och socialavgifterna. I denna rapport är begreppet arbetsgivare endast i fokus i avsnitt 4 då arbetsmiljöansvaret analyseras.

1.3 Disposition

Inledningsvis i avsnitt 2 introducerar jag rapportens huvudpersoner: *plattformarbetare* och *egenanställda*. Jag presenterar därefter den teoretiska bakgrunden som förklarar arbetstagarbegreppets uppbyggnad och rättsfaktumteorin.

I avsnitt 3 analyserar jag kategorisering av plattformarbetare och egenanställda i arbetsrättens begreppspar: *arbetstagare–uppdragstagare*. Avsnitt 4 handlar om arbetsmiljölagen och fokuserar på vem som har arbetsmiljöansvaret. Här måste fler aktörer identifieras: *arbetsgivare*, *inhyrare* eller *rådighetsansvarige*. Någon motpart i begreppsparet ställs inte upp här på samma sätt som i övriga undersökta lagar. Den enskilde arbetsutföraren är skyddsobjekt och kan klassificeras som *arbetstagare*, *inhyrd* eller *bland alla som arbetar på arbetsstället*. I avsnitt 5 analyserar jag kategoriseringen av plattformarbetare och egenanställda i skatterättens par: *inkomst av tjänstinkomst av näringsverksamhet*. I avsnitt 6 analyseras arbetslöshetsförsäkringens par: *arbetstagare–företagare*. I avsnitt 7 fokuserar jag på socialförsäkringarna sjukpenning och föräldrapenning. För beräkningen av SGI (sjukpenninggrundande inkomst) används både skatterättens och arbetsrättens kategorisering av arbetstagare och egenföretagare på ett mer schablonmässigt sätt. Därutöver ska arbetslösa och behovsanställda identifieras.

I avsnitt 8 analyserar jag det nya plattformsdirektivets begreppspar: *plattformarbetstagare–äkta egenföretagare*. Rättsutvecklingen inom EU-rätten har gått relativt snabbt, även om förhandlingarna om ett plattformsdirektiv blev

något utdragna. Det slutliga förslaget till ett plattformsdirektiv lades fram i mars 2024 och antogs i oktober 2024.

Det pågår revidering av lagstiftningen på några rättsområden. En utredning har gjorts av hur arbetsmiljöansvaret behöver anpassas efter de nya arbetsformerna sedan praxis visat att plattformarbetare och egenanställda lätt hamnar utanför lagens tillämpningsområde beroende på plattformens affärsmodell. Utredningar har också gjorts av arbetslöshets- och socialförsäkringen av hur personkretsen kan utvidgas och beräkningen av förmåner kan anpassas till korta, tillfälliga anställningar och ojämna inkomster. I avsnitt 9 redogör jag därför kort för de olika lagstiftningsförslag som lagts fram de senaste åren i försök att ad hoc-anpassa lagstiftningen efter nya arbetsformer.

I avsnitt 10 återfinns en sammanfattande diskussion om arbetstagarbegreppet i svensk rätt inom de rättsområden jag undersökt. EU-rättens idé om ett arbetstagarbegrepp för plattformarbetare som sträcker sig över olika rättsområden är ur ett de lege ferenda-resonemang⁵ intressant och jag diskuterar olika möjligheter till implementering.

Innan jag i nästa avsnitt presenterar de grundläggande begreppen och det teoretiska utgångspunkterna kan rapportens huvudslutsats kort sammanfattas: Analysen visar att arbetstagarbegreppet ser olika ut inom de olika rättsområdena och att dessa har varit olika bra på att fånga upp plattformarbetare och egenanställda. Det som är gemensamt för arbetstagarbegreppet är att det är binärt. Den som utför arbetet kategoriseras antingen som arbetstagare eller som företagare. Någon tredje kategori mitt emellan finns inte. Systemet hänger samman för dem som är antingen är arbetstagare eller egenföretagare genomgående i rättssystemet. Problemet för plattformarbetare och egenanställda är att de hamnar i gränslandet på alla rättsområdena. Eftersom kategoriseringen varierar mellan rättsområden så kan en och samma person bedömas som arbetstagare i t.ex. arbetsrätten men som egenföretagare i arbetslöshetsförsäkringen. Detta kan leda till ekonomisk utsatthet för den som hamnar mellan stolarna i systemet.

⁵ Med de lege ferenda avses hur en lag bör vara utformad snarare än om hur en lag är utformad.

2 Rättsfaktumteorin, plattformar, plattformsarbetare och egenanställda

2.1 Plattformar och plattformsarbetare

Termen gig-ekonomi och gig-arbetare kommer egentligen från musikbranschen och anspelar på korta tillfälliga framträdanden och spelningar (s.k. gig.). Gig-ekonomin är idag tätt sammankopplad med digitala plattformar. I denna rapport avser jag med plattform en affärsmodell i vid bemärkelse, som bygger på att en digital tjänst tillhandahålls på distans via en webbplats eller en mobilapp, där en konsument sammanförs med en tjänsteutövare.

Plattformarnas affärsmodeller varierar.⁶ Vissa plattformar sköter leveranser av mat, varor och personer, medan andra fokuserar på uppdrag och tjänster. Villkoren för utförarna och affärsmodellerna ser olika ut. Några plattformar tillhandahåller viss utrustning, medan andra förutsätter att utföraren har egen utrustning (t.ex. egen bil). Vissa plattformar har anställningsavtal med utförarna, medan andra endast har anställningar via ett egenanställningsföretag. Det kan också vara så att det inte finns något anställningsförhållande alls. Ersättningsmodellerna till arbetsutförarna varierar: en del plattformar föreslår en taxa och tar förmedlingsavgift, medan andra kombinerar lön och provision. Hos vissa plattformar redovisar uppdragstagaren skatter och avgifter, medan andra plattformar står för inbetalningen av dessa. I ytterligare andra fall skjuts ett egenanställningsföretag in mellan plattformen och arbetsutföraren som gör inbetalningarna av skatter och avgifter. Vissa plattformar betecknar själva förhållandet mellan plattformen och utförarna som anställning, medan övriga, i den mån det går att utvärdera, ser det som att plattformen endast förmedlar uppdrag mellan utföraren och kunden. Gemensamt för de flesta plattformsföretag är att de inte betraktar utförarna som anställda. Av plattformarna är det i skrivande stund endast Foodora som har ett kollektivavtal (tecknat med Transportarbetarförbundet). Den fackliga organisationsgraden bland plattformsarbetare och egenanställda är oklar, då pålitlig rapportering saknas. Mycket talar dock för att den är låg, eftersom plattforms- och egenanställningsarbetet oftast bara är en bisyssla och utförs i relativt liten omfattning av arbetsutförarna.

I rapporten gör jag inte någon ingående analys av de olika affärsmodellerna som används, utan nöjer mig med att identifiera de två huvudsakliga inriktningarna som har betydelse för arbetstagarbegreppet. Dessa har nationellt och internationellt flera olika beteckningar men ofta används följande termer: *on-demand*-arbete respektive *crowdwork*.

⁶ IAF 2020:3, bilaga 1.

I *on-demand*-arbete erbjuds tjänster i en mer organiserad form. Plattformen anger villkoren för uppdraget, sätter priserna och utförarna använder sig ibland dessutom av plattformsföretagets utrustning. Exempel på *on-demand*-arbete är Ubers taxitjänster och Foodoras matleveranser. Så som jag använder *on-demand*-arbete i rapporten överensstämmer det med hur termen ”digital arbetsplattform” definieras i punkt 2 d i EU:s *Riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda* (2022/C 374/02), i preambeln paragraf 30 där digitala arbetsplattformar relativt noga beskrivs samt i plattformsdirektivet artikel 2.1.(a).

Crowdwork är den andra huvudsakliga inriktningen och här har plattformen endast en samordnande roll och förmedlar kontakten mellan konsument och producent. När kontakt mellan parterna via plattformen knutits, har inte plattformen någon styrning av uppdraget som exempelvis hur tjänsten utförs, arbetsvillkor, prissättning, fakturering etc. Exempel på crowdworkplattformar är TaskRunner och Tiptapp. Jag använder *crowdwork* här på ett sätt som överensstämmer med hur *onlineplattformar* arbetar enligt paragraf 30 i preambeln ovan.

När jag använder ordet plattformsarbetare syftar jag på arbetsutförare vid digitala plattformar. Dessa ska sedan kategoriseras i det binära systemet som arbetstagare eller egenföretagare. Jag syftar alltså inte på plattformsarbetare i bemärkelsen att de redan är kategoriserade som arbetstagare. I plattformsdirektivet benämns den som är arbetstagare som plattformsarbetstagare i artikel 2.1 (d), en term som jag också använder då jag talar om dem.

Gemensamt för allt plattformsarbete är att det är den arbetspresterande parten (AP) som bestämmer när denne vill arbeta, genom att anmäla sig för arbete och slå på plattformsföretagets app. Detta är den viktigaste faktorn som skiljer dessa AP från ”vanliga” tillfälligt anställda och bemanningsanställda. Det är också den faktor som innebär mest huvudbry vid kategorisering av plattformsarbetare, eftersom det ställer klassiska arbetsgivarfaktorer på ända.

När jag har talar om plattformsarbete och AP som plattformsarbetare syftar jag på *on-demand*-arbete (dvs. AP arbetar i företag vars affärsmodell förhållandevis noga organiserar arbetet). När jag avser *crowdwork* anger jag det tydligt.

2.2 Egenanställda

Egenanställningsföretag är en helt ny affärsmodell som har vuxit fram i den digitaliserade ekonomin. Detta är framför allt ett svenskt fenomen även om det finns liknande konstruktioner i Frankrike och Österrike. Ett skäl till att egenanställning finns framför allt i Sverige är lagen (1982:80) om anställningsskydds (LAS) generösa möjligheter till korta visstidsanställningar. Egenanställnings-

företagen utnyttjar lagens flexibilitet med korta visstidsanställningar maximalt (se avsnitt 3). Det saknas idag en rättslig definition av egenanställning.

De tre aktörerna är kunden, den egenanställda arbetspresterande parten (AP) och det mellanliggande egenanställningsföretaget. Det är en trepartskonstruktion där arbetsutföraren själv hittar sina uppdrag, förhandlar om ersättning och villkor, och därefter vänder sig till ett egenanställningsföretag. Egenanställningsföretaget skriver kontrakt med uppdragsgivaren, anställer arbetsutföraren för den tid uppdraget varar, fakturerar uppdragsgivaren och sköter administration såsom inbetalning av skatt och socialavgifter innan arbetsutföraren får ut sin lön.⁷

Det förekommer att plattformsföretag, särskilt de som inte vill anlita någon utan F-skatt, skjuter in ett egenanställningsföretag mellan plattformen och AP. Då är AP anställd av egenanställningsföretaget, medan uppdraget åt plattformen utförs och egenanställningsföretagets F-skatt används. Det finns då inte bara en, utan två aktörer (ett plattformsföretag och ett egenanställningsföretag) mellan utföraren, AP, och den slutliga kunden av tjänsten. Det handlar i dessa fall inte om ett trepartsförhållande, utan om ett fyraptsförhållande.

Egenanställningsföretagets vinning är en provision på den egenanställdes lön. För den egenanställda är vinningen att denne dels kan få uppdrag även utan att ha egen F-skatt beviljad i de fall uppdragsgivaren endast anlitar uppdragstagare med F-skatt, dels att den egenanställda slipper hantera den administration som ett eget företag innebär. Vinning för dem som anlitar egenanställningsföretaget är att de slipper ha egen personal anställd med det ansvar det innebär.

Egenanställningsföretag har likheter med bemanningsbolag, med det finns också skillnader. I egenanställningsföretaget är det AP som letar upp uppdragen och sedan vänder sig till egenanställningsföretaget. Ibland säger man att ”AP hyr en arbetsgivare”. Bemanningsbolagen däremot, matchar anställda AP mot uppdrag som bemanningsbolaget ordnat och ”hyr ut” AP för dessa uppdrag. En fråga som inte Arbetsdomstolen tog ställning till i AD 2022 nr 45 var vilka krav som ställs på att det är bemanningsbolaget som ska ordna uppdragen. I det målet anställdes AP per uppdrag av bemanningsbolaget. Gränsen mellan bemanningsbolag och egenanställningsbolag kan suddas ut beroende på affärsupplägg.

Det uppstår oftast inte någon arbetsrättslig tvist mellan AP och egenanställningsföretaget om anställningsformen, eftersom parterna är överens om att AP har tidsbegränsad anställning under den tid uppdraget varar. Det är ändå skillnad jämfört med ”vanliga” anställningar, eftersom AP själv bestämmer när denne vill arbeta genom åta sig uppdrag och därefter vänder sig till egenanställningsföretaget. De tvister som hittills uppstått i fråga om kategoriseringen av egenanställda har handlat om när anställningen ligger till grund för beslut om

⁷ Se Westregård (2021) och Eurofound (2018).

förmåner från arbetslöshetsersättning och sjukersättning. Då har en tredje part, exempelvis Försäkringskassan eller Arbetslöshetskassan, ifrågasatt om det är en anställning även på deras rättsområde.

2.3 Arbetstagarbegreppet och rättsfaktumteorin

En kategorisering av om AP är arbetstagarare eller företagare är nödvändig på de flesta rättsområden för att avgöra om en lag alls är tillämplig och i så fall om det är reglerna för arbetstagarare eller företagare som gäller. En lags tillämpningsområde avgörs bl.a. av lagens syfte. Arbetstagarbegreppet har därför olika innebörd på de olika rättsområdena, och det saknas ett gemensamt universellt arbetstagarbegrepp i svenska rätt.

Man kan säga att arbetstagarbegreppet har funktionen av ett ”kopplingsbegrepp”. Med detta menar jag att begreppet länkar ihop en rad förutsättningar, rättsfakta (som att uppdragstagaren själv utför arbetet, denne erhåller vederlag, det sker under huvudmannens ledning etc.) med lagens rekvisit. Arbetstagarbegreppet blir här ett ”mellanled” mellan vissa förutsättningar (rättsfakta) och olika legala rättsföljder (personen är tillsvidareanställd, har rätt till sjuklön, rätt till uppsägningstid m.m.). Uppfylls inte rekvisiten är lagen inte tillämplig och rättsföljden föreligger inte.

Axel Adlercreutz utvecklade en teoretisk modell, eller snarare en metod för kategorisering av AP, den s.k. rättsfaktumteorin, redan 1964 i sin bok *Arbetstagarbegreppet – Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i sin svensk civil- och socialrätt* i ett försök att förklara arbetstagarbegreppets olika variationer. Professorerna Jonas Malmberg och Niklas Bruun gjorde 2002 en ingående analys av arbetstagarbegreppet i den statliga utredningen *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). Jag utgår från Adlercreutzs samt Malmbergs och Bruuns analysmodell och deras begreppsapparat när jag i de efterföljande avsnitten 3–8 analyserar arbetstagarbegreppet inom olika rättsområden.

För att det överhuvudtaget ska vara en anställning måste det finnas ett avtal om att en part personligen ska prestera arbete för en annan parts räkning. Utöver dessa grundrekvisit finns det i ett enskilt fall många andra faktorer av betydelse. En helhetsbedömning ska göras utifrån alla omständigheter. Dessa övriga omständigheter kallar Malmberg och Bruun bedömningskriterier. Som exempel nämner de ledning och kontroll, varaktighet, sysselsättningsgrad, om endast en huvudman finns, vederlagets form och sociala kriterier.⁸

⁸ Ds 2002:56, s. 116 f.

I ett enskilt fall pekar ofta olika rättsfakta åt olika håll.⁹ De rättsfaktorer som talar för ett anställningsförhållande kallar Adlercreutz positiva arbetstagarfaktorer. Dessa faktorer kan å andra sidan samtidigt tala *mot* att ett uppdragsförhållande föreligger, s.k. negativa uppdragsfaktorer. Negativa arbetstagarfaktorer kan på samma sätt vara faktorer som talar för ett uppdragsförhållande, s.k. positiva uppdragsfaktorer. Jag har valt att i avsnitt 3–8 för enkelhetens skull i huvudsak tala om *positiva* arbetstagarfaktorer och *positiva* uppdragsfaktorer och betonar inte att de samtidigt verkar i motsatt riktning.

En fråga är om de olika arbetstagar- och uppdragstagarfaktorerna alla är lika viktiga eller om vissa faktorer väger tyngre än andra. I praktiken kan vissa bedömningskriterier peka mot en anställning med andra visar på ett uppdragsförhållande. Domstolen måste vid helhetsbedömningen väga samman de aktuella bedömningskriterierna. Så som praxis utvecklats över åren har en viktig del i domstolarnas bedömning blivit hur olika arbetstagar- och uppdragstagarfaktorer ska viktas mot varandra. Det är således inte en fråga om en matematisk hopsummering av arbetstagarfaktorer och uppdragsfaktorer. Viktningen av olika relevanta bedömningskriterier inbördes framgår av lagförarbeten och praxis.

Arbetstagarbegreppet är vagt, vilket har både för- och nackdelar. En fördel är att domstolarna inte varit bundna vid fasta rekvisit utan kunnat ge arbetstagarbegreppet en möjlighet att utvecklas över tid. Det är också tack vare att lagstiftaren inte låst begreppet vid fasta rekvisit i lagtext som arbetstagarbegreppet är dynamiskt över tid och att det kunnat tillämpas även på nya förhållanden. Ju mer preciserat arbetstagarbegreppet görs i lagtexten, desto svårare blir det att passa in nya fenomen som plattformarbetare och egenanställda. Nackdelen är att prejudikaten blir mindre användbara och resultatet av en domstolsprövning mindre förutsebart.¹⁰

3 Arbetsrätt: Arbetstagare – uppdragstagare

Begreppsparet i central arbetsrätt är *arbetstagare–uppdragstagare*. Arbetstagarbegreppet har stor betydelse eftersom det anger arbetsrättsreglernas tillämplighet och kollektivavtalens kompetensområde. Dessa är enligt huvudregeln bara tillämpliga på arbetstagare.

Det finns ingen definition direkt i lagtext av det civilrättsliga begreppet arbetstagare eller av vem som är uppdragstagare. I 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) står exempelvis endast ”(d)enna lag gäller arbetstagare

⁹ Adlercreutz (1964), s. 288 f.

¹⁰ Adlercreutz (1964), s. 217 f.

i allmän eller enskild tjänst.” Generellt tolkas arbetstagarbegreppet inkluderande av Arbetsdomstolen, och i tveksamma fall bedöms att ett anställningsförhållande föreligger.

Jag har i ett antal artiklar¹¹ analyserat arbetstagarbegreppet och presenterar nedan endast en sammanfattande analys med fokus på vad som är av intresse vid en kategorisering av plattformarbete och egenanställningsföretag.

3.1 Arbetstagarbegreppets uppbyggnad

Vissa grundläggande rekvisit måste vara uppfyllda för att det överhuvudtaget ska vara fråga om ett anställningsförhållande. Det krävs sammanfattningsvis ”ett avtal om att en part personligen ska prestera arbete för en annan parts räkning.”¹² Grundrekvisiten är tre till antalet:

1. *Arbetet utförs på grund av avtal*

Det måste finnas ett förhållande mellan AP och huvudmannen. Avtalet kan vara uttryckligen i skrift eller muntligen men också tillkomma genom konkludent handlande (AD 2005 nr 117), dvs. arbetstagaren har börjat arbeta. Då en plattformarbetare ansluter sig till en plattform kan det absolut ses som ett avtal om arbete. Om det sedan också är en anställning beror naturligtvis på hur villkoren i övrigt ser ut.

2. *Arbetet utförs för huvudmannens räkning*

Hur Arbetsdomstolen ser på det faktum att plattformarbetare och egenanställda inte utför arbete åt huvudmannen, utan att själva arbetet görs åt andra, har inte varit uppe till prövning. I fråga om bemanningsbolag konstaterade Arbetsdomstolen i AD 2022 nr 45 att just eftersom typiska arbetsgivarfunktioner är delade vid bemanningsarbete, så kunde inte den vanliga helhetsbedömningen göras fullt ut. Detsamma gällde för bedömningskriteriet huruvida arbetet utförts under arbetsgivarens ledning och kontroll (se nedan). AP bedömdes som anställd av bemanningsbolaget trots att arbetet utfördes åt slutkunden.

Något direkt krav på förvärvssyfte ställs inte.¹³ Vederlag är inte ett grundrekvisit i svensk arbetsrätt. Det är däremot en omständighet av betydelse och jag tar upp den under bedömningskriterierna nedan. Det faktum att en inkomst finns,

¹¹ Se Westregård (2016, 2017a, 2017b, 2018, 2019 och 2020).

¹² Då det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet var föremål för en lagstiftningsutredning anslöt sig denna till detta synsätt (Ds 2002:56, s. 110).

¹³ Adlercreutz (1964), s. 278 f.

är viktigare inom arbetslöshetsförsäkringen och socialförsäkringen p.g.a. dess inkomstbortfallsprincip, samt inom EU-rätten.

3. *Den arbetspresterande ska personligen utföra arbetet*

Detta krav är inte absolut utan en del arbete kan få läggas på någon annan och det är ändå att betrakta som ett anställningsförhållande.¹⁴ I arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen är däremot kravet på att AP personligen utföra arbetet en förutsättning för att ersättning ska utgå från försäkringen.

Till dessa tre grundrekvisit kommer andra faktorer som jag kallar bedömningskriterier.¹⁵ I ett enskilt fall som rättstillämparen ska bedöma finns ofta många olika rättsfakta som pekar åt olika håll. Vissa bedömningskriterier talar för att en anställning föreligger (positiva arbetstagarfaktorer), medan andra talar för att ett uppdragsförhållande föreligger (positiva uppdragstagarfaktorer). Bedömningskriterierna viktas och sammanvägs vid en helhetsbedömning. I olika sammanhang presenteras delvis olika bedömningskriterier men de flesta framställningar inkluderar följande:¹⁶

1. *När, var och hur utförs arbetet, dvs. står AP under huvudmannens ledning och kontroll?*

Är det under principalens ledning och kontroll så talar det för en anställning och är en positiv arbetstagarfaktor. Bestämmer AP själv om dessa saker så talar det för ett uppdragsförhållande och är en positiv uppdragstagarfaktor.

2. *Är kontraktsparterna företag eller enskilda personer?*

Är avtalet skrivet med en enskild person är det en positiv arbetstagarfaktor, och är det skrivet med ett företag är det en positiv uppdragstagarfaktor.

3. *Vilken är partsavsikten och hur har den kommit till uttryck mellan parterna?*

Ett *anställningsavtal* är en positiv arbetstagarfaktor och ett *uppdragsavtal* är en positiv uppdragstagarfaktor.

¹⁴ Ds 2002:56, s. 110 f.; Adlercreutz (1964), s. 276 ff.

¹⁵ Termen är hämtad från Ds 2002:56, s. 116 f.

¹⁶ Adlercreutz (1964), s. 186, 276 ff.; Källström (1994), s. 65; Ds 2002:56, s. 111 n. 63; Källström & Malmberg (2022), s. 26 f.; Sigeman & Sjödin (2022), s. 34; Glavå & Hansen (2023), s. 81; Lunning & Toijer (2016), s. 27.

4. *Har arbetsutföraren endast en uppdragsgivare eller flera olika? Får eller har AP möjlighet att arbeta åt andra och åta sig liknade arbetsuppgifter åt någon annan?*

Finns endast en uppdragsgivare, vilken t.o.m. kan vara den tidigare arbetsgivaren, talar det för en anställning och är en positiv arbetstagarfaktor. Flera olika uppdragsgivare är en positiv uppdragsfaktor. I skatterätt är det däremot inget hinder för beviljande av F-skatt att den ende uppdragsgivaren är den f.d. arbetsgivaren (se vidare avsnitt 5).

5. *Hur ser formen för ersättning ut?*

Lön är en positiv arbetstagarfaktor, medan arvode är en positiv uppdragsfaktor. Får AP ersättning för utlägg, t.ex. resor, är det en positiv arbetstagarfaktor.

6. *Vad är praxis i branschen?*

Denna varierar mellan olika branscher och kan framgå av branschens kollektivavtal på riksnivå. Ett bedömningskriterium som är speciellt inom arbetsrätten är den stora betydelse som kollektivavtalen har. Arbetsdomstolen följer kollektivavtalets kategorisering eftersom det ses som seder och bruk i branschen.

7. *Har parterna ett varaktigt samarbete?*

Varaktigt samarbete där AP står till förfogande för arbetsuppgifter som uppkommer efterhand är en positiv arbetstagarfaktor. Engageras AP per uppdrag är det en positiv uppdragsfaktor.

8. *Hur bestäms arbetets omfattning?*

Mäts arbetets omfattning av *arbetad tid* är det en positiv arbetstagarfaktor, medan *specificerade uppgifter* är positiva uppdragsfaktorer.

9. *Vem äger och bidrar med maskiner och verktyg?*

Förser en arbetsgivare sina AP med detta så det är en positiv arbetstagarfaktor, medan om AP håller sig med egna verktyg är det en positiv uppdragsstagarfaktor.

10. Är AP i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare eller inte?

Är AP jämställd med arbetstagare är det en positiv arbetstagarfaktor.

Det mest utmärkande för plattformarbetare och egenanställda är att de själva väljer *när* och *var* och även *om* de *överhuvudtaget* ska arbeta. Plattformarbetaren väljer själv när denne slår på appen och kan ta emot uppdrag. Hur uppdraget sedan ska utföras kan plattformsföretaget ge mer eller mindre noggranna instruktioner om. Är appen påslagen är det inte alltid AP kan tacka nej till uppdrag, i vart fall inte utan att det får konsekvenser. Den egenanställda väljer själv att leta upp uppdrag och kontakta egenanställningsföretag.

Något som skiljer egenanställda, men också bemanningsanställda, från ”vanliga” arbetstagare är att de inte utför arbete åt sin arbetsgivare under dennes ledning, utan åt kundföretaget och under kundföretagets ledning; se ovan punkt 2 om grundrekvisit för hur Arbetsdomstolen resonerade. Arbetsdomstolen skulle säkerligen bedöma de egenanställdas situation på ett liknande sätt.

En plattformarbetare kan ofta vara ansluten till flera plattformsföretag samtidigt men naturligtvis endast utföra ett uppdrag åt en plattform åt gången. Egenanställda är också fria att anlita olika egenanställningsföretag.

Plattformarbetare kan ha en registrerad firma, men har det ofta inte. De kan få ut sin ersättning som lön likväl som arvode. Egenanställda har ingen firma registrerad och får ersättningen som lön.

Just för plattformarbetare och för egenanställda har bedömningskriteriet *varaktigheten* en särskild betydelse eftersom affärsmodellerna bygger på korta uppdrag. I de flesta fall befinner sig inte heller plattformarbetare eller egenanställda i ett sådant socialt sammanhang eller gemenskap som förknippas med ett ”vanligt” arbete. AP och arbetsgivaren/uppdragsgivaren kanske aldrig ens träffar varandra i verkligheten. Många plattformar ser sig överhuvudtaget inte som arbetsgivare. Om plattformsföretaget har affärsmodellen *on-demand*, talar det mer för att AP är arbetstagare hos plattformsföretaget, än om plattformsföretaget har affärsmodellen *crowdwork* och förmedlar uppdrag mellan AP och kunden. Då ligger det närmare till hands att se det som att AP utför korta uppdrag åt många olika uppdragsgivare.

Det finns ännu inte många kollektivavtal avseende plattformarbete och inga riksavtal på central nivå. Det enda som särskilt gäller plattformsföretag är Foodoras avtal med Transport (Budavtal för cykel- och mopedbud). Kollektivavtalet definierar inte arbetstagarbegreppet särskilt och det bygger på att AP har fast anställning hos plattformsföretaget (Foodora) med en fast grundlön med

tillägg per leverans. Det finns också ett kollektivavtal i egenanställningsbranschen som träffats mellan företrädare för arbetsgivare i egenanställningsbranschen och fackföreningen Säljarna (Kollektivavtal mellan arbetsgivare i egenanställningsbranschen och Säljarnas Riksförbund omfattande egenanställda arbetstagare) som trädde i kraft den 1 mars 2022. De egenanställda är som huvudregel anställda för viss tid och omvandlingen till fast anställning i 5 a § LAS har avtalats bort. De traditionella parterna inom SN-PTK och LO-sfären verkar ha svårt att komma överens om kollektivavtal för egenanställda. En stötsten är naturligtvis att affärsidén bygger på korta tillfälliga anställningar och de fackliga organisationerna är motvilliga att ha detta som huvudregel.

3.2 Prejudikat från Arbetsdomstolen vid nya arbetsformer

Praxis från Arbetsdomstolen i fråga om de moderna anställningskonstruktionerna är ytterst begränsad. Arbetsdomstolen har endast haft två fall som har så pass stora likheter med plattformsekonomin att de är av intresse här. Båda målen är från transportbranschen, vilket inte är förvånande då de nya anställningsformerna är särskilt utbredda i just denna bransch.

I det första fallet, AD 2013 nr 92, var det fråga om AP varit uppdragstagare med ett eget företag som förmedlades via ett tredje bolag eller arbetstagare i det företaget där AP arbetade. Arbetsdomstolen fastslog att arbetstagarbegreppet inte kan kringgås genom att parterna betecknar sitt avtal som ”avtal om tjänster” och låta ett förmedlingsbolag stå för utbetalningarna. Arbetsdomstolen ”såg således genom” det inskjutna förmedlingsbolaget och sa att AP hade varit anställd direkt av bolaget där AP arbetade.

I det andra fallet, den s.k. Foodora-domen, AD 2022 nr 45, var frågan om AP varit anställd och uttyrd i ett bemanningsbolag eller anställd i det företag (Foodora) där AP arbetade. Det var således ett val mellan vilken av två arbetsgivare AP var anställd av, och det handlade inte om en kategorisering huruvida AP var arbetstagare eller uppdragstagare. Vid helhetsbedömningen sa Arbetsdomstolen att AP var anställd av bemanningsbolaget och inte av Foodora. Foodora hade därmed inte avskedat AP då AP stängdes av från appen.

En skillnad i förhållande till målet AD 2013 nr 92 var att Arbetsdomstolen i AD 2022 nr 45 bedömde att det inskjutna bolaget var ett bemanningsbolag enligt lagen om bemanningsbolag. Bolaget i AD 2013 nr 92 var inte ett bemanningsbolag utan ett bolag som förmedlade egenföretagare. Bemanningsbolaget i AD 2022 nr 45 hade en mer självständig roll i förhållande till det företag där AP arbetar och uppfattades inte som en del av samma bolag. AP initierade också själv bytet från Foodora och arbetet som cykelbud och sin anställning där, till att arbeta som mopedbud i bemanningsbolaget med de villkor som gäller för detta

arbete. AP bedömdes ha varit införstådd med förändringen av anställningen. Arbetsdomstolen gick inte in och analyserade andra faktorer.¹⁷

Arbetsdomstolen uttalade sig inte heller huruvida överföringen av AP från Foodora till bemanningsbolaget för att sedan hyras tillbaka till Foodora var ett försök från Foodora att kringgå sina skyldigheter som arbetsgivare. Detta förfarande skulle kunna vara s.k. rättsmissbruk om det strider mot EU-domstolens praxis.¹⁸

3.3 Sammanfattande diskussion

Arbetsagarbegreppet är vagt och kan anpassas efter nya arbetsmönster. Arbetsdomstolen har exempelvis en pragmatisk syn på under vems ledning och kontroll AP arbetar. Arbetsagarbegreppet är *inkluderande* och i tveksamma fall väljer Arbetsdomstolen att se det som att ett anställningsförhållande föreligger. Det beror på att arbetsrätten är en skyddslagstiftning för den enskilde AP. Det är därför viktigt att undvika ”falska egenföretagare” så att inte dessa faller utanför arbetsrätten och kollektivavtalens kompetensområde.

I fråga om plattformarbete och egenanställningsföretag är praxis från Arbetsdomstolen tunn. Bristen på praxis är naturligtvis ett problem eftersom fallen avgörs av en helhetsbedömning i det enskilda fallet och fler rättsfall skulle innebära att det blir klarare hur Arbetsdomstolen bedömer olika faktorer. Bristen på praxis beror säkerligen på olika saker. Både egenanställningsföretagen och de egenanställda är överens om att det är ett anställningsförhållande så där uppstår inga tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare om förhållandets art. När den egenanställdes anställning däremot sedan i sin tur ligger till grund för förmåner från en tredje part, som exempelvis från arbetslöshetsförsäkringen, händer det att arbetslöshetskassorna anser att det inte är en anställning i lagen om arbetslöshetsförsäkrings mening. Här finns några rättsfall, se avsnitt 6.

Ett skäl till den sparsamma praxisen i fråga om plattformarbete kan vara att plattformföretagare inte ser sig som arbetsgivare, utan endast förmedlare av uppdrag. AP är ofta oorganiserade och befinner sig i en företagsstruktur där de inte har kontakt med arbetskamrater och arbetsledning. Det gör det svårt för dem att driva frågan om anställning. Det kan också vara så att plattformarbetet endast är en tillfällig bisyssla och processkostnaderna för en oorganiserad AP är så pass avskräckande att de avstår från att prova frågan om anställning rättsligt.

Frågan om kategorisering inom arbetsrätten borde kunna drivas av de fackliga organisationerna. Det är dock inte oproblemiskt, för utan en arbetsgivare har de fackliga organisationerna ingen egentlig motpart. De saknar också ofta

¹⁷ Se vidare Fritz, Hartzén & Westregård (2023).

¹⁸ Se vidare Fritz, Hartzén & Westregård (2023).

medlemmar på plattformsarbetsplatsen och det finns (oftast) inget kollektivavtal att bevaka. Transport vann målet AD 2013 nr 92, men det visade sig sedan vara svårt att driva kategoriseringsmål i stor skala, t.o.m. mot bolaget avseende de övriga chaufförerna, eftersom förutsättningarna då dessa anlätades inte var desamma.¹⁹

Hur mycket den kommande implementeringen av EU:s plattformsdirektiv kommer att påverka det svenska nationella arbetstagarbegreppet är en öppen fråga. Det är helt klart att det kommer att ha betydelse för begreppsbildningen inom arbetsrätten för plattformarbetare, men frågan är hur (se vidare avsnitt 10).

4 Arbetsmiljörätt: Fokus på arbetsmiljöansvarige

Arbetsmiljölagens uppbyggnad skiljer sig från den traditionella arbetsrätten genom att den är en förebyggande ramlag där syftet är att förhindra att någon skadas sig under arbetet. Huvudregeln i 1 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) gör arbetsmiljölagen bara tillämplig i verksamheter i ”vilken arbetstagarare²⁰ utför arbete för en *arbetsgivares* (min kurs.) räkning”. Lagrummet förutsätter att ett anställningsförhållande finns för att lagen överhuvudtaget ska vara tillämplig. Efterhand visade det sig att vid vissa typer av entreprenader och inhyrning av personal blev tillämpningsområdet för smalt. En utvidgning av arbetsmiljöansvaret har därför gjorts i lagtexten så att egenföretagare, inhyrda och ibland andra som vistas på arbetsplatsen omfattas av ett visst arbetsmiljöskydd.

De som har ansvar för arbetsmiljön är *arbetsgivare*, *inhyrare* samt *s.k. rådgivningsansvariga*²¹. På de andra rättsområdena i denna rapport arbetar jag med olika begreppspår där en kategorisering ska göras av AP. Någon ”motpart” liknande övriga begreppspår finns inte på arbetsmiljöområdet, men däremot dessa skyddsobjekt: *arbetstagarare*, *inhyrd* samt i vissa fall *alla som arbetar på arbetsstället*.

En fråga som har följt lagen sedan dess tillkomst är huruvida arbetsmiljölagen även ska vara tillämplig på egenföretagare. Skulle arbetsmiljölagen göras fullt tillämplig även på egenföretagare är det ett stort ingrepp för den enskilde

¹⁹ Efter domen i AD 2013 nr 92 stämde Transport åkeriet på ett skadestånd om cirka 20 miljoner kronor för att bolaget hade betalat för lite i ersättning i förhållande till kollektivavtalet till ytterligare ett hundratal chaufförer (mål A 228/12 Arbetsdomstolen). Parterna förlikades och åkeriet betalade 175 000 kronor. Transport gjorde uppenbarligen bedömningen att det var svårt att vinna målet med tanke på bevisläget.

²⁰ Arbetstagarare har samma tolkning som inom central arbetsrätt, se avsnitt 3.

²¹ Den som råder över arbetsplatsen har ansvar för alla som vistas på arbetsplatsen avseende fasta installationer, se 3 kap. 12 § arbetsmiljölagen. Särskilda regler gäller också vid byggnads- och anläggningsarbete enligt 3 kap. 7–7 h §§.

företagaren. Det är också svårt för Arbetsmiljöverket att utöva tillsyn över hur lagen tillämpas. Arbetsmiljölagen är därför inte tillämplig på egenföretagare utan dessa ansvarar för sin egen arbetsmiljö. Samtidigt får inte arbetsmiljölagens strikta regler göra att företag som uppfyller alla regler för sina anställda, konkurreras ut av egenföretagare som inte alls behöver följa reglerna. Den utvidgning som gjorts över åren av de arbetsmiljöansvarigas krets till *inhyrare, rådgighetsansvariga* samt vid bygg- och anläggningsarbete på vissa specifika begränsade områden ska ses mot denna bakgrund.

Arbetsmiljöfrågor och framför allt vem som har ansvar för arbetsmiljön då AP utför arbete i nya arbetsformer eller arbetet organiseras på nya sätt, har uppmärksamats de senaste åren i utredningar och rapporter.²²

4.1 Arbetsmiljöansvar för plattformarbetare och egenanställda

För bedömningen av vem som har ansvaret för plattformarbetares arbetsmiljö spelar lagens bakomliggande syfte stor roll. Den som har faktiska möjligheter att påverka arbetsmiljön ska också ha ansvaret. Utgångspunkten för bedömningen är lagens syfte att förhållandena på arbetsplatsen ska vara sådana att risk för ohälsa och olycksfall undanröjs. Arbetsgivaransvaret ska läggas på den som har störst möjligheter att infria ansvaret.

Arbetsmiljöansvaret för arbete via plattformar och egenanställningsföretag har varit uppe för bedömning av förvaltningsdomstolarna i några fall. Fyra principiella mål (Taskrunner AB, Tiptapp AB, Bolt AB och Wolt AB) har bedömts av kammarrätten i Göteborg i fråga om arbetsmiljöansvar för plattformsföretag.²³ Kammarrätten bedömde i de två första fallen att plattformarna hade obefintliga möjligheter att påverka arbetsmiljön på arbetsplatserna. Plattformarna var därför inte arbetsgivare och hade därmed inte något ansvar enligt arbetsmiljölagen. I det tredje målet, Bolt Service AB, hävdade Arbetsmiljöverket att plattformarna hade ett ansvar för arbetsmiljön som inhyrare av plattformsarbetarna enligt 2 kap. 12 § andra stycket. Det ansåg inte förvaltningsdomstolarna, och de drog inte några paralleller till AD 2022 nr 45 där Foodora, utöver dem som hyrdes in via ett bemanningsbolag, även hade egen personal anställd. Den inhyrda personalen hos Foodora kunde nämligen därmed inordnas

²² Se bl.a. Arbetsmiljöverket (2022) och SOU 2022:45.

²³ Kammarrätten i Göteborg dom den 19 november 2021 i mål nr 4120-21 (Taskrunner AB); Kammarrätten i Göteborg dom den 9 december 2021 i mål nr 6394-21 (Tiptapp AB); Kammarrätten i Göteborg dom den 8 februari 2024 i mål nr 3983-23 (Bolt AB) samt Kammarrätten i Göteborg dom den 29 november 2024 i mål nr 7245-23 (Wolt AB). Målet mot Bolt AB överklagades men beviljades inte prövningstillstånd av Högsta Förvaltningsdomstolen genom beslut den 11 november 2024 i mål nr 1166-24.

med den egna anställda personalen under gemensam arbetsledning. Det kunde personalen inte hos Bolt AB. I det fjärde fallet (Wolt AB) kom Kammarrätten i Göteborg fram till ett annat domslut. Kammarrätten ansåg att de kurirer som hade F-skatt trots detta var så osjälvständiga i förhållande till Wolt att de betraktades som arbetstagare. Faktorer som talade för att Wolts s.k. kurirer var anställda (trots att de hade F-skattsedel) var enligt Kammarrätten: att kurirerna främst levererade varor som beställs från försäljare som Wolt har avtal med; att ersättning utgick per uppdrag enligt en prislista; att det inte var fråga om ett visst antal begränsade uppdrag utan att kurirerna fick uppdrag allt eftersom Wolt hade behov av leveranser; att kurirerna erbjöds utbildning; att uppdragen förmedlades via Wolts algoritm och denna angav tid, plats för upphämtning och avlämning; samt att Wolt gav anvisningar och stöd om problem uppstod vid utförandet av leveranser. Faktorer som talade för att kurirerna var självständiga var: att kurirerna höll sig med utrustning och inte fick någon ersättning för detta (Kammarrätten påpekade att det är relativt enkel utrustning); att kurirerna var fria att utföra uppdrag åt andra uppdragsgivare inklusive konkurrenter; samt att kurirerna kunde välja att även bära konkurrenternas arbetskläder. Kammarrätten ansåg att det faktum att kurirerna själva kunde välja om de vill åta sig ett leveransuppdrag eller inte hade mindre betydelse eftersom samma sak gäller för arbetstagare som kan välja om de vill åta sig en kortvarig anställning eller inte. Det spelade inte heller så stor roll att kurirerna kan sätta annan i sitt ställe eftersom detta skulle godkännas av Wolt. Sammantaget menade Kammarrätten att Wolt utövade sådan kontroll och ledning över kurirernas arbete att dessa, oavsett F-skattsedel, var så osjälvständiga i förhållande till Wolt att de skulle betraktas som arbetstagare. De personer som arbetade hos ett egenanställningsföretag och förmedlades till Wolt betraktade Kammarrätten, utifrån avtalet mellan egenanställningsföretaget och Wolt, som uthyrda till Wolt. Arbetsmiljöverket hade därmed fog för sitt föreläggande både i fråga om plattformarbetarna med F-skatt, eftersom de sågs som anställda här, och i fråga om de anställda i egenanställningsföretaget med stöd av 3 kap. 12 § andra stycket Arbetsmiljölagen.

I fråga om egenanställda betraktade Kammarrätten i Stockholm inte egenanställningsföretag (Cool Company Sweden AB) som arbetsgivare.²⁴ Här var det egenanställningsföretagets speciella affärsmodell som spelade en avgörande roll. Ett anställningsförhållande bedömdes endast finnas under den tid för vilken det fanns ett anställningskontrakt, dvs. från det att arbetet börjar och under den tid

²⁴ Kammarrätten i Stockholm, dom den 30 oktober 2019 mål nr 5725-18. Högsta förvaltningsdomstolen beviljade inte prövningstillstånd, slutligt beslut den 15 januari 2021 mål nr 6245-19 (Cool Company Skandinavien AB).

arbetet varar. I fallet saknades ett anställningskontrakt när arbetet inleddes, och det kunde inte ens ”repareras” i efterhand. Arbetsmiljölagen var inte tillämplig och egenanställningsföretaget var inte rätt adressat för Arbetsmiljöverkets föreläggande om sanktionsavgift. Kammarrättens förhållningssätt är i sig inte särskilt anmärkningsvärt eftersom egenanställningsföretaget kanske inte ens vet om att AP börjat arbeta åt uppdragsgivaren. Då är det inte rimligt att ens i efterhand lägga ett arbetsmiljöansvar på plattformsföretaget.

4.2 Sammanfattande diskussion

Förvaltningsdomstolarna har i några fall bedömt att plattformsföretag och egenanställningsföretag inte haft ett arbetsmiljöansvar för arbetsutförarna, utom i fallet med Wolt AB. Kammarrätten fäste sig i det målet inte vid att plattformsarbetarna hade F-skatt, utan bortsåg från detta och menade att plattformsarbetarna ändå var så osjälvständiga att de betraktades som arbetstagare pga. att Wolt AB utövade en tydlig ledning och kontroll över arbetet. Kammarrätten bedömde dessutom att Wolt hade ett arbetsmiljöansvar för de arbetsutförare som anlätades via ett egenanställningsföretag enligt reglerna om inhyrning i arbetsmiljölagen. Lagens syfte är att den som har möjlighet att påverka arbetsmiljön ska ha arbetsmiljöansvaret. Detta syfte vägde så tungt att domstolarna i flera av fallen inte placerade arbetsmiljöansvaret på plattformsföretagen. Olika plattformsföretag har olika affärsmodeller och därför kan det vara svårt att göra generella uttalanden om var placeringen av arbetsmiljöansvar ska göras vid plattformarbete, vilket också de olika utfallen i praxis visar. I fråga om egenanställningsföretag fanns, så som Kammarrätten såg det, inte en avtalsrelation mellan parterna vid denna tid. Är inte grundrekvisitet uppfyllt är det inte ett arbetstagarförhållande överhuvudtaget.

De fall som varit upp till bedömning visar vilka svårigheter som finns då arbetsmiljöansvaret ska appliceras på plattformarbete och egenanställda. Dessa går ofta inte att definiera som arbetstagare, och då är inte heller den som anlitar dem arbetsgivare. De särskilda regler som finns där arbetsmiljöansvaret har utökats i vissa situationer (inhyrning etc.) fångar inte alltid upp plattformsarbetare och egenanställda, utan dessa hamnar lätt utanför arbetsmiljölagens tillämpningsområde. Det innebär att ibland har ingen något arbetsmiljöansvar för dem. Det har inte den som anlitar ”vanliga” egenföretagare heller, men skillnaden är att plattformsarbetare och egenanställda ofta är i en underordnad ställning jämfört med ”vanliga” egenföretagare. De har därför inte möjlighet att påverka sin arbetsmiljö och göra de nödvändiga riskbedömningar som normalt en egenföretagare har. Frågan om huruvida en ytterligare utvidgning av

arbetsmiljöansvaret ska göras så att plattformarbetare och egenanställda omfattas av arbetsmiljölagen har föreslagits (se avsnitt 9).

5 Skatterätt: Inkomst av tjänst – inkomst av förvärvsverksamhet

Skatterättens begreppspar är *inkomst av tjänst*–*inkomst av näringsverksamhet*. Hur denna kategorisering görs får betydelse även för andra rättsområden. Syftet med detta kapitel är att ge en bakgrund till arbetslöshetsförsäkringens arbetstagarbegrepp (avsnitt 6) och socialförsäkringarnas kategorisering av företagare (avsnitt 7), vilka båda har sin utgångspunkt i skatterätten.

Syftet med inkomstskattelagens (1999:1229), IL, kategorisering av AP är att avgöra vilka skatterättsliga regler som är tillämpliga. Det är inte en fråga om att avgöra vem som är anställda och vem som är uppdragstagare, eftersom båda grupperna kan bedömas ha inkomst av tjänst. Kategoriseringen av AP har således betydelse för att identifiera *vem* som ska betala skatter och socialförsäkringsavgifter, dvs. om F-skatt eller A-skatt ska tillämpas.²⁵ Den som har inkomst av näringsverksamhet ska godkännas för F-skatt. Ett godkännande för F-skatt bestämmer som sagt inte huruvida någon bedriver näringsverksamhet, utan endast vem som ska göra preliminärskatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter.²⁶ Den som betalar ut ersättning ska kunna förlita sig på att ett godkännande för F-skatt innebär att något skatteavdrag inte ska göras och att det inte föreligger någon skyldighet att betala arbetsgivaravgifter. Skulle Skatteverket ändra en kategorisering och anse att AP i stället är arbetstagarare, dvs. att ersättningen hänförs till inkomst av tjänst, får detta konsekvenser. Huvudmannen blir skyldig att erlagga socialförsäkringsavgifter till Skatteverket, vilket kan uppgå till betydande belopp. Fallet med de polska lastbilschaufförerna i AD 2013 nr 92 (se avsnitt 3), vilka hade ett affärsupplägg som påminde om plattformarbete, fick skatterättsliga konsekvenser. Förmedlingsbolaget dömdes²⁷ att betala socialförsäkringsavgifterna²⁸ för alla chaufförerna utan A1-

²⁵ 9 kap. 1 § och 10 kap. Skatteförfarandelagen (2011:1244), samt 2 och 3 kap. i Socialavgiftslagen (2000:980).

²⁶ Angående F-skattens betydelse inom socialförsäkringarna, se SOU 2018:49, s. 81 f. För betydelsen inom arbetslöshetsförsäringen, se SOU 2018:49, s. 92 ff.

²⁷ Kammarrätten i Göteborg dom den 4 juni 2015 i mål nr 4303–4304-14 och 4306-14. Prövnings-tillstånd beviljades inte av Högsta förvaltningsdomstolen, mål nr 5119–5121-15.

²⁸ 2 kap. 1 och 4 §§ samt undantagen i 5–9 §§ Socialavgiftslagen (2000:980).

intyg²⁹ eller F-skatt, eftersom dessa ansågs som så osjälvständiga att de betraktades som anställda.

5.1 Arbetstagarbegreppets uppbyggnad

Inkomst av tjänst regleras i 10 kap. 1 § IL. Hit räknas inkomster och utgifter på grund av tjänst i den mån de inte ska räknas till inkomstslaget näringsverksamhet eller kapital. Eftersom inkomst av tjänst därmed definieras med en negation, ligger fokus vid kategorisering av AP på inkomst av näringsverksamhet i 13 kap. 1 § IL. Enligt första stycket är näringsverksamhet en förvärvsverksamhet, som enligt de två centrala grundläggande rekvisiten bedrivs yrkesmässigt och självständigt. År 2009 gjordes ett tillägg i andra stycket i syfte att precisera rekvisitet självständighet. I andra stycket 13 kap. 1 § IL lade lagstiftaren till tre bedömningskriterier: vad som *avtalats (partsavsikten)*, AP:s *beroende av uppdragsgivaren* och AP:s *inordnande* i dennes verksamhet.

Först och främst kommer partsavsikten så som den kommit till uttryck i vad parterna avtalat. Fokus ska ligga på parternas relation och deras gemensamma avsikt. Har en uppdragsgivare och en uppdragstagare avsikt att ingå ett uppdragsavtal får det betydelse vid bedömningen.³⁰ De två andra särskilt utvalda bedömningskriterierna (beroende av uppdragsgivaren och inordnande i dennes verksamhet) tar sikte på relationen mellan uppdragstagaren och uppdragsgivaren och hur arbetet bedrivs.

Tillägget i 13 kap. 1 § andra stycket IL innebär en utvidgning av begreppet inkomst av tjänst och underlättar tilldelningen av F-skatt. Bakgrunden till ändringen var att allt fler företag startades inom tjänstesektorn.³¹ Det blev möjligt att kunna starta näringsverksamhet för AP som endast har en eller ett fåtal uppdragsgivare. Enligt propositionen är det naturligt att en tidigare arbetsgivare är det nya företags första och enda uppdragsgivare. Trots detta kan verksamheten mycket väl efter utvidgningen bedömas som självständig. Syftet med att lyfta fram partsavsikten direkt i lagtexten som särskilt betydelsefullt var just att antalet uppdragsgivare skulle minska i betydelse. Utvidgningen hade redan stöd i praxis.³²

²⁹ Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 987/2009 den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

³⁰ Prop. 2008/09:62, s. 33 f.

³¹ Prop. 2008/09:62, s. 26. Se även Skatteverket, Utfärdande av F-skattsedel efter ändrat näringsbegrepp (dnr 131 751308-08/111) och SOU 2018:49, s. 83.

³² Högsta förvaltningsdomstolens avgörande RÅ 1976 ref. 159, RÅ 1982 ref. 50 och RÅ 1985 ref. 1:37.

Den vikt som läggs i skatterätten på vad parterna avtalat skiljer sig från Arbetsdomstolens bedömning av arbetsrätt. Där är det de verkliga förhållandena som spelar större roll än vad parterna avtalet. Arbetsdomstolen ”ser genom” avtalet om de anser att det är fråga om ”falska egenföretagare”. Har AP endast en uppdragsgivare är det en arbetstagarfaktor som talar för att det är ett anställningsförhållande. Skulle uppdragsgivaren dessutom vara den tidigare arbetsgivaren och det nya företags första och enda kund är det inom arbetsrätten en tydlig indikation på att det är ett anställningsförhållande, se avsnitt 3. Om arbetsrättens begrepp arbetstagare kan sägas tolkas extensivt och inkluderande så att många AP omfattas av de arbetsrättsliga skyddsreglerna, så får skatterätten tvärtom anses ha en extensiv tolkning för att inkludera många uppdragstagare i begreppet inkomst av näringsverksamhet.

5.2 Egenanställda och plattformsarbetare i skatterätten

Skatteverket har samma krav som de som kammarrätten givit uttryck för i sin praxis, i fråga om tillämpningen av arbetsmiljölagen (se avsnitt 4) på hur egenanställdas relation med egenanställningsföretagen inleds. AP ska först ansluta sig till egenanställningsföretaget och komma överens om vilka uppdrag som egenanställningsföretaget ska vara avtalspart för och som de ska fakturera. Först därefter avtalar AP om ersättningen etc. med uppdragsgivaren så att uppdragsgivaren vet att egenanställningsföretaget kommer att fakturera med sin F-skatt. Vid omvänd ordning där AP först avtalar med uppdragsgivaren och sedan med egenanställningsföretaget, skulle det innebära att fakturan kommer från fel avsändare och det är i stället AP:s A-skatt som ska gälla. Skatteverket beskattar den egenanställdes inkomster från egenanställningsbolaget som inkomst av tjänst. Egenanställningsbolaget redovisar arbetsgivaravgifter, gör skatteavdrag och lämnar kontrolluppgift för dessa.³³

I ett fall från Förvaltningsrätten i Göteborg hade AP utfört arbete åt plattformen Uberpop.³⁴ Plattformens affärsidé var ett mer organiserat *on-demand*-arbete. Förvaltningsrätten i Göteborg bedömde att AP:s ersättning skulle klassas som inkomst av näringsverksamhet.

5.3 Socialförsäkringsavgifter för plattformsarbetare och egenanställda

Är intäkterna från var och en av plattformsarbetarens uppdrag under 1 000 kronor får detta konsekvensen att någon inbetalning av preliminärskatt och

³³ Se <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/inkomster/egenanstallning.4.4a47257e143e26725ae2b73.html> (Hämtat 2024-03-28) och SOU 2018:49, s. 175.

³⁴ Förvaltningsrätten i Göteborg, dom den 14 mars 2018 i mål nr 12736-16 och 12737-16.

socialförsäkringsavgifter inte ska göras. Regleringens syfte är att privatpersoner inte ska behöva betala arbetsgivaravgifter på mycket små belopp.³⁵ Samma beloppsgräns (1 000 kronor) finns i socialförsäkringsbalken (2010:110), SFB, för att utbetalningen ska ses som inkomst från anställning. Den som betalar ut ersättning över 1 000 kronor till en AP ses som arbetsgivare och är ansvarig för inbetalning av socialförsäkringsavgifter. Detta gäller oavsett hur ett anställningsförhållande bedöms enligt arbetsrätten.³⁶ Plattformarbetare verksamma vid plattformar som endast förmedlar uppdrag (*crowdwork*) och utför korta uppdrag åt ett flertal olika uppdragsgivare kommer många gånger inte upp till en ersättning som överstiger 1 000 kronor per uppdragsgivare. Detta i sin tur innebär att AP:s ersättning för alla dessa uppdrag faller utanför reglerna även om de tillsammans kan utgöra en betydande inkomst.³⁷

Plattformföretagaren står ofta i valet mellan att ha sin arbetskraft anställd eller anlita dem som uppdragstagare. Ett viktigt incitament i många länder är att priset för arbete, dvs. kostnaden för lön och framför allt socialförsäkringsavgifterna, är olika. Den som är egenföretagare omfattas ofta inte alls eller endast till viss del av socialförsäkringarna och avgifterna är låga. De betydligt lägre kostnaderna att anlita företagare innebär ett viktigt incitament att välja denna affärsmodell. I Sverige är socialförsäkringsavgifterna runt 30 procent oavsett om AP är kategoriserad för inkomst av näringsverksamhet och har F-skatt eller inte. Den som genomför uppdrag som egenföretagare med F-skatt bör ”ta höjd” för de 30 procenten i socialförsäkringsavgifter när priset förhandlas med uppdragsgivaren så att detta inkluderas i arvudet. Eftersom ”priset för arbete” i fråga om skatt och sociala avgifter är relativt kostnadsneutralt i Sverige, är det ekonomiska incitamentet att hellre anlita egenföretagare än att ha anställda inte lika tydligt. Det kan naturligtvis finnas andra faktorer än de rent ekonomiska som gör att plattformsföretagen väljer att inte anställa sin personal. De slipper arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar med affärsmodeller där endast uppdragstagare anlitas per uppdrag.

5.4 Sammanfattande diskussion

Skatterättens begrepp inkomst av näringsverksamhet utvidgades med ett antal bedömningskriterier 2009 och lagstiftarens syfte var att fler ska kunna få F-skatt.

³⁵ 10 kap. 4 § 2 p Skatteförfarandelagen (2011:1244) respektive 3 kap. 9 § Socialavgiftslagen (2000:980).

³⁶ 25 kap. 7 § SFB. Ersättning ska dock uppgå till minst 1 000 kronor om året för utfört arbete för någon annans räkning för att räknas som inkomst av anställning. Det gäller även om betalningsmottagaren inte är anställd av den som betalar ersättningen.

³⁷ I SOU 2021:98, s. 202 och 209, kommenteras särskilt nya och atypiska anställningsformer. Har däremot AP inkomst av näringsverksamhet betalar denne socialavgifter på alla inkomster.

Av den genomgång jag gjort av olika bedömningskriterier, hur de ska bedömas och viktas i förhållande till varandra, framgår att bedömningarna skiljer sig åt mellan arbetsrätt och skatterätt och diskrepansen är tydlig. Lagstiftaren strävar inte heller efter att arbetstagarbegreppet ska uppfattas som ett och samma.

Felkategoriseras AP som företagare och godkänns för F-skatt trots att de inte uppfyller näringskriterierna, innebär det att F-skattesystemet missbrukas. Detta leder i förlängningen till skattefusk och skatteundanhållande.³⁸ Konsekvensen blir också att fler AP rent faktiskt inte anställs, utan anlitas i strid mot arbetsrätten som uppdragstagare, eftersom skatterätten givit denna möjlighet. AP kan mer eller mindre ha tvingats att ”starta eget” och för den enskilde kan det innebära en förlust av anställningstrygghet och andra förmåner som arbetstagare men inte uppdragstagare har.

Den psykologiska effekten av att en AP i skatterätten klassas som företagare ska inte underskattas. Många AP tror att de automatiskt är uppdragstagare också inom arbetsrätten och arbetsmiljörätten och därför inte omfattas av dessa skyddslagar, även om så kanske inte alls är fallet. I arbetslöshetsförsäkringen och socialförsäkringarna görs bedömningen av företagare mer schablonmässigt, och ett beslut om F-skatt är ett viktigt bedömningskriterium.

6 Arbetslöshetsförsäkringen: Arbetstagare – företagare

Arbetslöshetsförsäkringen är reglerad i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) och arbetslöshetskassorna i lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. För närvarande administreras arbetslöshetsförsäkringen via 24 arbetslöshetskassor. De flesta arbetslöshetskassor är knutna till olika fackliga organisationer, men de är obundna i den mening att det är möjligt för en person som uppfyller villkoren i stadgarna att vara medlem i arbetslöshetskassan utan att vara medlem i den fackliga organisationen. Det finns också en arbetslöshetskassa för företagare, Småföretagarnas A-kassa (SmåA).³⁹ Ungefär 70 procent av den svenska arbetsstyrkan är medlemmar i en arbetslöshetskassa. Av dem som är arbetslösa är det ca 40 procent som får ersättning från en arbetslöshetskassa.⁴⁰ Arbetslöshetsförsäkringen är ursprungligen designad för dem med en fast

³⁸ Ett decennium efter att utvidgningen gjorts i tillägget till 13 kap. 1 § andra stycket IL genomfördes en utvärdering av lagändringen i delbetänkandet SOU 2018:49. I utredningen lyfts fram att det förekommer felkategoriserade AP och att F-skattesystemet kan missbrukas genom att AP som inte uppfyller näringskriterierna ändå godkänns för F-skatt.

³⁹ Se <https://www.smakassa.se/> (Hämtat 2024-07-31)

⁴⁰ Se <https://arbetsloshetsrapporten.se/media/5k1p3cim/arbetsloshetsrapporten2024.pdf> (Hämtat 2024-09-19)

heltidsanställning, vilket gör det svårt för övriga grupper att kvalificera sig för rätten till ersättning.

Huvudregeln är att företagare inte får någon ersättning så länge de driver bolag och de kan inte få arbetslöshetsersättning på deltid. Företagare får därför inte arbetslöshetsersättning mellan sina olika uppdrag. För att få ersättning måste företagarens verksamhet helt ha upphört eller så kan företagaren göra ett uppehåll och inte vidta några åtgärder i bolaget.⁴¹ Ett viktigt skäl till att företagare inte får någon ersättning är att arbetslöshetsförsäkringen inte ska subventionera företag som går dåligt och på så sätt snedvrider konkurrensen.⁴² Den som är kategoriserad som arbetstagar kan däremot både få ersättning mellan sina olika uppdrag och en utfyllnad vid deltidarbete. Kategoriseringen har alltså stor betydelse för den enskilde.

Det är vanligt att plattformarbetet bara är ett ”extraknäck” och då kan reglerna om bisyssla bli aktuella. Har någon inkomst från både anställning och ett eget företag utgår ersättning grundat på båda inkomsterna för dessa s.k. *kombinatörer*.⁴³

6.1 Arbetstagarbegreppet

Begreppsparet i arbetslöshetsförsäkringen är *arbetstagar-företagare*. Arbetstagar definieras inte särskilt i ALF, utan fokus i lagen ligger på att identifiera företagare. Definitionen av företagare i 34 § ALF är att det ska vara en fysisk person som driver näringsverksamhet på det sätt som anges i 13 kap. 1 § första stycket IL, dvs. näringsverksamhet som bedrivs yrkesmässigt och självständigt. I ALF adderas dessutom två egna rekvisit: AP ska personligen utföra arbete och ha ett väsentligt inflytande över detta. Kravet på personligen utfört arbete avser att tydliggöra att AP verkligen arbetat i verksamheten för att bedömas som företagare och få rätt till arbetslöshetsersättning. Kravet på väsentligt inflytande syftar på att AP är så självständig att denne kan bedömas vara företagare och inte arbetstagar. Andra stycket i 13 kap. 1 § IL:s hjälpregel för bedömning av första styckets självständighet är däremot inte tillämpligt. Detta stycke ska inkluderas i definitionen av företagare i den nya arbetslöshetslagen som väntas träda i kraft den 1 oktober 2025⁴⁴, se vidare analysen i avsnitt 9.2.

En undergrupp av de mest svårplacerade personerna är s.k. uppdragstagar. Här ingår sannolikt många plattformarbetare och egenanställda. En rättslig definition i lagtext av uppdragstagar finns inte, utan begreppet har fått sitt

⁴¹ Det kan bara utnyttjas vart femte år, vart tredje i ett nytt lagförslag, 35 § ALF.

⁴² IAF 2020:3, s. 47 f.

⁴³ 37 b § ALF.

⁴⁴ Prop. 2023/24:128, s. 87 ff.

innehåll genom förarbeten och praxis. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF, sammanfattar uppdragstagaren som någon som åtar sig uppdrag för en eller flera uppdragsgivare där det inte finns något anställningsförhållande och AP är mer eller mindre självständig i förhållande till uppdragsgivaren.⁴⁵ En distinktion mellan osjälvständiga uppdragstagare som kategoriseras som arbetstagare och självständiga som är företagare måste göras.

6.2 Prejudikat från förvaltningsdomstolarna och viktningen av bedömningskriterier

Kammarrätterna har i ett antal fall tagit ställning till kategoriseringen av egenanställda. I de flesta fallen bedömdes AP vara osjälvständig uppdragstagare och kategoriserades därmed som arbetstagare.⁴⁶ Två bedömningskriterier har lyfts fram i praxis och fått särskild betydelse. Det är antalet uppdragsgivare och huruvida uppdragsgivaren är den före detta arbetsgivaren.

Fallen ger sammanfattningsvis en viss ledning till hur bedömningskriterierna viktas vid helhetsbedömningen. Antalet uppdragsgivare hade betydelse när det var så många som åtta till nio stycken. AP bedömdes inte vara beroende av någon av sina uppdragsgivare eller av egenanställningsföretaget i sig och AP kategoriserades som företagare. Var uppdragsgivarna bara två eller tre till antalet, bedömdes AP vara en osjälvständig uppdragstagare och därmed arbetstagare i ALF:s mening. Om egenanställningsföretagets kund och uppdragsgivare är AP:s tidigare arbetsgivare och arbetsuppgifterna desamma, är detta en arbetstagarfaktor som också talar för att AP är arbetstagare i arbetslöshetslagens mening.

Då arbetslöshetsförsäkringens bedömningskriterier jämförs med arbetsrätt och skatterätt framgår det att de används inkonsekvent. Inom arbetsrätten talar två till tre uppdragsgivare för att AP är uppdragstagare och inte arbetstagare. Inom skatterätten kan det räcka med en enda uppdragsgivare för att AP ska anses bedriva näringsverksamhet. Om egenanställningsföretagets kund och uppdragsgivare är AP:s tidigare arbetsgivare och arbetsuppgifterna är de samma, talar det för att AP är arbetstagare i arbetslöshetslagens mening precis som inom arbetsrätten. Inom skatterätten däremot, hindrar inte det faktum att det nya bolagets förste och ende kund är den f.d. arbetsgivaren att F-skatt ska beviljas. Tvärtom så står det i förarbetena att utvidgningen 2009 i 13 kap. 1 § andra stycket IL avsåg att fånga upp bl.a. denna situation.

⁴⁵ IAF 2016:3, s. 6 ff.

⁴⁶ Kammarrätten i Göteborg dom den 11 maj 2010 mål nr 3059-09; Kammarrätten i Stockholm dom den 12 december 2011 mål nr 3157-11; Kammarrätten i Stockholm dom den 6 februari 2015 mål nr 3054-14 och Kammarrätten i Göteborg dom den 30 september 2015 mål nr 911-15.

6.3 Sammanfattande diskussion

Några problem som är specifika för plattformarbetare och egenanställda i arbetslöshetsförsäkringen går att identifiera. Första problemet är att kategorisera plattformarbetare och egenanställda som arbetstagare eller företagare. De flesta tillhör den obestämda undergruppen uppdragstagare. Någon kodifiering av uppdragstagare finns inte utan vägledning får hämtas från praxis. Ett antal av de egenanställda har bedömts vara *osjälvständiga uppdragstagare* och därmed kategoriserats som arbetstagare. Det har inneburit att de fått arbetslöshetsersättning under en period då de saknat uppdrag. Den som är *självständig uppdragstagare* kategoriseras som företagare. Dessa får ingen arbetslöshetsersättning mellan sina uppdrag. För att alla få arbetslöshetsersättning som företagare måste AP ha visat att man lagt ned verksamheten, gjort ett tillfälligt uppehåll i verksamheten eller uppfyller kriterierna för att kunna kombinera företagande med arbetslöshetsersättning som kombinator.

Hur plattformarbetare ska bedömas är osäkert. En faktor är plattformsföretagets affärsmodell: Är det *on-demand* eller *crowdwork*? Är det fråga om en konstruktion med AP–egenanställningsföretag–plattformföretag–slutkund, kan rättstillämparen ”se genom” plattformsföretaget och det blir fråga om hur man ska se på antalet uppdragstagare. Är egenanställningsföretaget uppdragsgivare, dvs. det finns *en* uppdragsgivare som AP är beroende av, eller ska de många olika slutkunderna ses som många olika uppdragsgivare, och att AP inte är beroende av var och en av dem?

Det andra problemet är att även om AP kategoriseras som arbetstagare är det inte säkert att denne får någon arbetslöshetsersättning. Plattformarbetare och egenanställda får oftast betalt per uppdrag och inte per arbetad timme. Det är uppdraget och inte arbetad tid som registreras, eftersom ingen av avtalsparterna egentligen bryr sig om hur många timmar AP lägger ned på uppdraget. AP kan då inte visa att denne kvalificerat sig genom att uppfylla arbetskravet på visst antal arbetade timmar.⁴⁷ Konsekvensen är att AP inte får någon ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Lagen kommer dock att ändras på denna punkt, se avsnitt 9.2.

Det finns ytterligare problem för dem som kategoriserats som arbetstagare som påminner om dem för bemanningsanställda, och som presenteras i SOU 2011:5.⁴⁸ Frågan var om de som återkommande anlätades av ett bemanningsbolag hade rätt till arbetslöshetsersättning, eller om de skulle få det först om de

⁴⁷ Enligt 12 § ALF ska en person under en ramtid om 6 månader arbeta minst 60 timmar per kalendermånad eller minst 420 timmar totalt, och då minst 40 timmar per kalendermånad, SFS 2020:218.

⁴⁸ SOU 2011:5, s. 133–136.

inte längre alls anlitas av bemanningsbolaget. Sammanfattningsvis ansåg utredarna att det inte är tillåtet att särbehandla bemanningsanställda som avslutat en visstidsanställning hos ett bemanningsbolag. De har precis som andra rätt till arbetslöshetsersättning om anställningarna avslutas i enlighet med LAS. En parallell kan dras till plattformsarbetares och egenanställdas korta visstidsanställningar. Vart och ett av uppdragen en plattformarbetare utför, kan ses som en kort tillfällig anställning. Frågan är när en plattformarbetare ska anses ha avslutat en visstidsanställning enligt LAS i arbetslöshetslagens mening. Är det mellan varje kort uppdrag, så som man ser på det i arbetsrätten? Är det om AP blir avstängd från appen, vilket snarast är avsked enligt LAS? Hur ska det bedömas att en plattformarbetare själv väljer när appen slås på eller av för att denna inte vill arbeta just då? Det kan knappast innebära att plattformsarbetaren ska få arbetslöshetsersättning mellan uppdragen. Om AP däremot ses som tillsvidareanställd av plattformen och i enlighet med anställningsavtal eller kollektivavtal får uppdrag efterhand, är frågan när en sådan anställning avslutas i enlighet med LAS. Förmodligen får anställningsavtalet anses avslutat om plattformen säger upp AP på grund av arbetsbrist eller personliga skäl, eller om AP själv väljer att ”säga upp sig” genom att lämna appen för gott.⁴⁹

7 Socialförsäkringarna: Arbetstagare – egenföretagare

Till skillnad från i många andra jämförbara länder omfattas såväl anställda arbetstagare som egenföretagare av de svenska socialförsäkringarna. Kategoriseringen har stor betydelse för vilken ersättning AP i slutänden får. Systemet är uppbyggt och anpassat för dem som antingen har en fast anställning med regelbundna arbetstider eller som är företagare. I takt med att fler arbetar oregelbundet och i atypiska arbetsformer, har bristerna i dagens regelverk blivit tydliga inte minst för plattformsarbetare och egenanställda.

7.1 Socialförsäkringens arbetstagarbegrepp

Socialförsäkringsbalken bygger liksom det övriga rättssystemet på ett binärt arbetstagarbegrepp. Vid tillämpningen av arbetstagarbegreppet baserar sig bedömningarna på arbetsrättens begrepp i fråga om arbetstagare, och på skatte-

⁴⁹ Här kan en översyn behövas då plattformsdirektivet implementeras och plattformsarbetare kommer att presumeras vara arbetstagare och ha en anställning enligt LAS. Den diskussionen som Maria Fritz (2023-24) för om den EU-rättsliga principen rättsmissbruk kan appliceras på korta återkommande visstidsanställningar som träffas i syfte att undvika tillsvidareanställningar

rättens begrepp i fråga om egenföretagare. Eftersom dessa två rättsområden har olika begreppsbildning blir det svårt att få en tydlig överblick av socialförsäkringsbalkens arbetstagarbegrepp. Till detta kommer dessutom de behovsanställda, en rättsfigur som endast finns i socialförsäkringarna, samt de arbetslösa.

I fråga om arbetstagar fokuserar socialförsäkringsbalken i högre grad än vad arbetsrätten gör på det faktiska anställningsavtalet, relationens varaktighet och krav på ersättning. Det formella skriftliga anställningsavtalets centrala betydelse för att AP ska få sjukpenning kan vålla problem för den som inte genom ett formaliserat anställningsavtal kan visa att denne är anställd. Det är naturligtvis lättare för handläggarna att schablonmässigt bedöma rätten till sjukförmåner baserat på ett faktiskt avtal om anställning och dess innehåll.

Att ersättningen för utfört arbete utgår har betydelse för socialförsäkringarna och dess inkomstbortfallsprincip. Inom arbetsrätten är kravet på ersättning endast ett bedömningskriterium bland andra. Kopplingen till att AP personligen utför arbetet är viktig i socialförsäkringsbalken, precis som inom arbetsrätten och i arbetslöshetsförsäringen. Kravet på viss varaktighet är tydligt i socialförsäringen. Både att ersättning utgår och att det finns en varaktighet återfinns som grundrekvisit i EU-rättens arbetstagarbegrepp, se avsnitt 8.

Försäkringskassan säger själva i sina vägledningar att genom rättsutvecklingen i praxis har socialförsäkringens arbetstagarbegrepp distanserat sig från det arbetsrättsliga.⁵⁰ Just själva plattformarbetets idé, dvs. att AP bestämmer själv när och var denne vill arbeta, är kanske det som mest komplicerar bedömningen i socialförsäkringsbalken. Det finns inget avtal om arbete framåt i tiden att bedöma, och det kan vara svårt att få tag i någon på plattformen att, som arbetsgivare, bekräfta hur AP tidigare arbetat⁵¹. Går det inte att utvärdera betraktas AP som arbetslös, vilket är oförmånligt i sjukförsäkrings-sammanhang. Försäkringskassan säger att en egenanställd kan anses som anställd och bedömningen görs utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. Försäkringskassan kräver att ett faktiskt avtal finns om att AP ska utföra arbete under en specifik period för att få sjukförmåner.⁵² Går det inte att visa hur den egenanställda eller plattformarbetaren faktiskt skulle ha arbetat, blir det i stället reglerna för behovsanställda eller arbetslösa som tillämpas.

Ett bedömningskriterium av betydelse som Försäkringskassan lägger särskild vikt för att bedöma vem som är egenföretagare, är huruvida AP har godkänd F-skattsedel. Försäkringskassan menar att det tyder på att arbetet utförs som egen-

⁵⁰ Försäkringskassan 2017:1, s. 75.

⁵¹ ISF 2023:3, s. 68.

⁵² ISF 2023:3, s. 67 f. och Försäkringskassan 2017:1, s. 72.

företagare eller att det var avsikten.⁵³ I skatterätten är självständigheten ett av de viktigaste bedömningskriterierna för att avgöra om någon är egenföretagare och ska beviljas F-skatt. Detta bedömningskriterium lyfts dock inte särskilt i Försäkringskassans instruktioner till handläggarna. Det är huruvida F-skatt beviljats *i sig* som är det viktiga bedömningskriteriet.

Vissa plattformarbetare har egna företag och F-skatt medan åtskilliga faller inom den grupp som Försäkringskassan kallar uppdragstagare⁵⁴. Hur bedömningen av plattformarbetare som inte är anställda men som inte heller är egenföretagare ska genomföras är oklart. Denna grupp i sjukförsäkringen överensstämmer inte helt med de ”uppdragstagare” som arbetslöshetsförsäkringen laborerar med och gruppen är inte heller den samma som arbetsrättens uppdragstagare. Försäkringskassan gör en schablonmässig bedömning då de säger ”en uppdragstagare som betalar A-skatt ses som anställd och en som betalar F-skatt ses som egenföretagare.”⁵⁵ Har F-skatt beviljats följer denna bedömning alltså med över till bedömning av AP i socialförsäkringsbalken. Riskerna finns för felkategorisering som ”falsk egenföretagare”⁵⁶ i socialförsäkringen.

Med anledning av att många arbetstagare med tillfälliga och oregelbundna anställningar missgynnades i sjukförsäkringen genom att betraktas som arbetslösa,⁵⁷ infördes 2022 regler om behovsanställda.⁵⁸ Begreppet behovsanställda finns inte inom arbetsrätten och dessa behöver inte vara anställda i arbetsrättslig mening. Ett viktigt bedömningskriterium som kännetecknar behovsanställda enligt förarbetena är att det är ett nytt anställningsförhållande varje gång, arbetstagaren kan säga nej till arbete samt att arbetstagaren arbetar endast på kallelse från arbetsgivaren. I förarbeten konstateras att egenanställda har visstidsanställningar som begränsas i tid av uppdraget åt kunden och de avslutas inte av arbetsgivaren.⁵⁹ Tanken enligt förarbetena var därför inte att reglerna om behovsanställda skulle omfatta de egenanställda.⁶⁰ Trots detta tillämpar Försäkringskassans handläggare reglerna om behovsanställda på egenanställda. I en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) framför intervju-

⁵³ Försäkringskassan 2017:1, s. 73.

⁵⁴ De arbetar för någon annans räkning utan att vara anställd för arbetet.

⁵⁵ Försäkringskassan 2017:1, s. 75.

⁵⁶ Här syftas på en AP som har beviljats F-skatt även om AP är arbetstagare i arbetsrättslig mening.

⁵⁷ Blev de sjuka utan att ha något inplanerat arbetspass (vilket de ofta inte hade) så betraktades de som arbetslösa.

⁵⁸ Se 27 kap. 16 a § SFB (lag 2021:1240). Behovsanställda bedöms mot sitt vanliga arbete i 90 dagar och först därefter mot normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden enligt 27 kap. 49 b § SFB, vilket är betydligt förmånligare än att direkt bedömas mot normalt förekommande arbete som man gör med arbetslösa.

⁵⁹ Prop. 2021/22:1 utgiftsområde 10, s. 80.

⁶⁰ SOU 2020:26, s. 71 not 9.

personerna (specialister, verksamhetsutvecklare och andra yrkesgrupper inom Försäkringskassan med relevanta kunskaper intervjuades)⁶¹ att de uppfattat att reglerna om behovsanställda fångar upp de flesta med oregelbundet arbete vilket erbjuds med kort varsel.⁶² Kategoriseras plattformarbetare som egenföretagare ses de inte som behovsanställd. Redan två år efter införandet av den rättsliga figuren behovsanställda har ett förslag lagts fram att ta bort dessa regler igen⁶³, se avsnitt 9.3.

Är det så att en AP inte har någon anställning och inte heller några inplanerade arbetspass kan AP bedömas som arbetslös.⁶⁴ Arbetslösa kan i vissa fall omfattas av sjukförsäkringen, annars kan arbetslöshetsersättning utgå i stället men är då på en lägre nivå än sjukpenning.

7.2 Plattformarbetare och egenanställda i sjukförsäkringen

Både plattformarbetare och egenanställda kan uppfylla förutsättningarna och kvalificera sig för de arbetsbaserade försäkringarna. Det som skulle kunna vara ett problem är att ibland utförs deras arbete på distans.⁶⁵

Därefter fastställs rätten till sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Det största problemet för plattformarbetare och egenanställda är att uppfylla varaktighetskravet på sex månader sammanhängande arbete.⁶⁶ Plattformarbetare och egenanställda har inte något konkret arbete planerat framåt, och Försäkringskassan kan inte kontrollera med någon arbetsgivare (plattformen) hur plattformarbetena kommer att arbeta framöver. Egenföretagare har betydligt lättare att uppfylla varaktighetskravet eftersom Försäkringskassans handläggare schablonmässigt utgår från att denne kommer att fortsätta arbeta i sex månader.⁶⁷ Har rätten till SGI fastställts ska denna beräknas. För dem med inkomst av anställning beräknas SGI enligt inkomstbortfallsprincipen. Den tid en anställd plattformarbetare eller egenanställd har mellan uppdragen och som de inte får betalt för, räknas inte in, och det kan vara oklart vad som är arbetstid och väntetid. För den

⁶¹ ISF 2023:3 s. 21.

⁶² ISF 2023:3, s. 69.

⁶³ SOU 2024:26.

⁶⁴ ISF 2021:4S, s. 14 f.

⁶⁵ 6 kap. 2 § SFB. Kravet på att arbetet utförs i Sverige har på senare tid i praxis tolkats relativt vidsträckt, där fokus lagts på anknytningen till Sverige. Anknytningskravet till Sverige tolkas vidsträckt, se HFD 2022 ref. 16

⁶⁶ Enligt 25 kap. 3 § SFB är kraven att inkomsten kommer från arbete i Sverige, att varaktigheten är minst 6 månader i följd, och att inkomsten uppgår till minst 24 procent av prisbasbeloppet.

⁶⁷ Detta framgår av de intervjuer som redovisas i ISF 2023:3, s. 44.

som har inkomst av näringsverksamhet beräknas underlaget över en längre tid (tre år), vilket är förmånligare om inkomsten varierar.⁶⁸

Slutligen beräknas förmånerna, dvs. själva ersättningen vid sjukdom och föräldradedighet. För anställda övertog arbetsgivarna redan 1991 ansvaret för sjuklön under de första 14 dagarnas sjukdom. Dessa regler har i praktiken störst betydelse eftersom den absoluta majoriteten av alla sjukfall är avslutade inom 14 dagar. De flesta plattformsarbetare och egenanställda har så korta uppdrag att de inte kvalificerar sig för sjuklön från arbetsgivaren även om de är anställda under den tid de utför uppdragen.⁶⁹ Skulle de trots allt ha rätt till sjuklön är det svårt för plattformsarbetarna att visa att de skulle ha arbetat eftersom de inte har några schemalagda arbetspass. Egenanställda kan visa att de har en kort tillfällig anställning under den tid deras uppdrag varar med hjälp av ett anställningskontrakt. I vissa undantagsfall kan sjukpenning utgå från Försäkringskassan även de första 14 dagarna om inte arbetsgivaren ansvarar för sjuklönen. De svårigheter som arbetstagarbegreppets otydliga definition och den bristande vägledningen innebär för Försäkringskassans handläggare har i praktiken inneburit att bedömningen varierar av om ett anställningsförhållande finns och vad det innehåller.⁷⁰ Saknas avtal om arbete kan AP få sjukpenning från Försäkringskassan som behovsanställd för inplanerade arbetspass,⁷¹ eller grundat på hur AP arbetat före sjukfallet.⁷² Egenföretagare får sjukpenning av Försäkringskassan efter den karenstid företagaren valt och har i praktiken lättare att få sjukpenning eftersom de bedöms mot det faktiska arbete som de utför i sitt företag.⁷³ Den som har ett aktiebolag ska få sjuklön från aktiebolaget och inte av Försäkringskassan de första 14 sjukdagarna.

I föräldraförsäkringen är endast anställda och egenföretagare aktuella. Reglerna om behovsanställda tillämpas inte på föräldrapenning och särskilda regler gäller för arbetslösa.⁷⁴ Även i föräldraförsäkringen har egenföretagare lättare att uppfylla inkomstkravet än anställda med oregelbunden inkomst. Försäkringskassan tolkar kravet på minimiinkomst under 240 dagar för anställda, så att AP ska ha en minsta inkomst varje månad (dvs. minst 7 000 kronor per månad).⁷⁵ Detta minimikrav kan vara svårare att uppfylla för den som arbetar

⁶⁸ 25 kap. 7 och 8 §§ SFB. Försäkringskassan 2004:5, s. 72.

⁶⁹ För att kvalificerat sig enligt 3 § lagen (1991:1047) om sjuklön, ska personen ha tillträtt anställningen och redan varit anställd fjorton dagar om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad.

⁷⁰ ISF 2023:3, s. 65.

⁷¹ 27 kap. 11 § SFB och ISF 2021:4S.

⁷² Bet. 1999/00 SfU12, s. 7 och ISF 2021:4S.

⁷³ 27 kap. 29 och 27 a §§.

⁷⁴ 12 kap. 35 § 1 punkten jmf 12 kap. 24 § andra stycket SFB.

⁷⁵ ISF 2023:3, s. 81.

oregelbundet och har varierad inkomst. För egenföretagare däremot tolkar Försäkringskassan det som att inkomsten ska överstiga 85 000 kronor per år.⁷⁶ Antal timmar eller inkomsten per månad kontrolleras inte.

7.3 Sammanfattande diskussion

Just i socialförsäkringsbalken blir inte de negativa konsekvenserna för den enskilde av en felkategorisering som egenföretagare i stället för som anställd så stora, snarare tvärtom. Något överraskande jämfört med arbetslöshetsersättningen, är att den som är egenföretagare har lättare än tillfälligt anställda och arbetslösa att få SGI fastställd och få förmåner från sjuk- och föräldraförsäkring. När turen kommer till beräkningen av SGI får inte avsaknaden av inkomst eller intäkter någon månad samma konsekvenser för den som är egenföretagare jämfört med den som är anställd. Egenföretagaren riskerar inte att som arbetslösa arbetstagare, helt bli utan sjukpenning eller få den lägre arbetslöshetsersättningen.

Regelsystemet är svåröverskådligt och inte anpassat efter de nya arbetsformerna. Det är svårt för plattformarbetare och för egenanställda att förutse nivån på sjukpenningen och föräldrapenning. Är det reglerna för anställda, behovsanställda eller arbetslösa som tillämpas? Det är betydligt lättare och förmånligare för den som bedömts vara egenföretagare eftersom bedömningen görs schablonmässigt.

8 Plattformdirektivet: Plattformarbetstagare – äkta egenföretagare

Efterhand som plattformarbete blivit mer etablerat har också kategoriseringsproblemen och dess effekter blivit tydligare, både nationellt och på EU-nivå. Ett plattformdirektiv har därför utarbetats: Europaparlamentet och Rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete. Det slutliga förslaget lämnades i mars 2024 och antogs i oktober 2024. Direktivet skall vara implementerat senast den 2 december 2026 och ett förslag till detta skall enligt Kommittédirektiv 2024:116 lämnas senast den 31 december 2025.

Inom EU-rätten, lika lite som i Sverige, finns ingen entydig gemenskapsrättslig definition av arbetstagarbegreppet. Tvärtom varierar definitionen av begreppen arbetstagare, *worker* och *employee* inom olika rättsområden och t.o.m. mellan EU-fördragets artiklar. Syftet med definitionen av plattforms-

⁷⁶ ISF 2023:3. s. 81 f.

arbetstagare i plattformsdirektivet är inte att skapa en ny kategori av arbetsutförare i den digitaliserade ekonomin, utan att på ett tydligare sätt inordna plattformsarbetarna i det rättsliga binära systemet som redan finns.

I plattformsdirektivet vidareutvecklas EU-rättens begreppspar *arbetstagare-företagare* och en undervariant introduceras: *plattformsarbetstagare-äkta egenföretagare*.⁷⁷ Begreppsparet är anpassat efter gig-ekonomin och plattformsföretagens särskilda förutsättningar och affärsmodeller.

Syftet bakom en reglering på EU-nivå av plattformsarbetares status är att förebygga missbruk och i förlängningen otillbörlig konkurrens. Felkategorisering får inte bara konsekvenser för den enskilde som går miste om arbetsrättsliga och sociala rättigheter. Det skapar också ojämlika villkor mellan de företagare som kategoriserar sina arbetsutförare korrekt som arbetstagare, och de som undandrar sig ansvaret genom att felaktigt kategorisera dessa som egenföretagare. Denna aspekt är kanske den starkaste drivkraften bakom direktivet. Konkurrens på lika villkor är i många fall viktigare på EU:s område än skyddet för arbetsvillkor.

Plattformsdirektivet gäller på den plats där plattformsarbetet utförs, inte där plattformen är etablerad eller tjänsten erbjuds. Direktivet kommer därmed inte helt åt problemet att priset för arbete kan skifta mellan länderna beroende på att kostnaderna är lägre för socialförsäkringarna avseende egenföretagare. Plattformen kan inte undandra sig förpliktelser genom att placera bolaget i ett visst land med förmånliga regler. Den kan däremot systematiskt förlägga sådana arbeten som kan utföras på distans till länder där kostnaderna för socialförsäkringar är lägre och på så vis få en konkurrensfördel.⁷⁸

8.1 Lagstiftningstekniken: Anställningspresumtion och motbevisning

Arbetstagarbegreppet i plattformsdirektivet ska definieras som en kombination av hänvisning till nationell rätt och med beaktande av EU-domstolens praxis. Denna lagstiftningsteknik har använts ett antal gånger sedan 2019 i olika direktiv, men ännu har inte något mål om hur tillämpningen ska tolkas varit uppe i EU-domstolen. Det är oklart hur den nationella rätten får genomslag om den inte harmonierar med EU-domstolens praxis. Plattformsarbetares anställningsstatus har endast provats vid enstaka tillfällen av EU-domstolen. Ett fall är C-

⁷⁷ Termen *äkta egenföretagare* har jag hämtat från det första förslaget till plattformsdirektivet, COM(2021) 762 final (punkt 25 på s. 26 f).

⁷⁸ För utförligare resonemang om konkurrensneutralitet och regelkonkurrens, och valet av regleringsform i plattformsdirektivet, se Fritz (2024), s. 842–867 samt Videbæk Munkholm mfl (2022).

692/19 B mot Yodel Delivery Network Ltd. Frågan var huruvida arbetstidsdirektivet 2003/88/EG var tillämpligt på cykelbud som arbetade åt ett plattformsföretag. EU-domstolen bedömde att plattformsarbetaren var en självständig företagare och att arbetstidsdirektivet därför inte var tillämpligt. ”Yodel-kriterierna” som anges i domen skall beaktas också av svenska domstolar.⁷⁹

Definitionen av *plattformsarbetstagare* är enligt artikel 4 i plattformsdirektivet: ”ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis, inbegripet genom tillämpning av presumtionen om ett anställningsförhållande i enlighet med artikel 5.”⁸⁰

För att underlätta kategoriseringen av arbetsutförarna i praktiken som antingen plattformsarbetstagare eller äkta egenföretagare har en presumptionsregel för bevisbördeplaceringen införts i artikel 5. Bedömningskriteriet kontroll och ledning innehåller betydande tolkningsproblem för plattformsarbetare i de olika rättssystemen. Presumptionsregelns syfte är att underlätta bevisbördan för plattformsarbetare då de ska styrka att plattformen utövar ledning och kontroll över arbetets utförande. Jag kallar detta en anställningspresumtion i enlighet med den term riksdagen använt.⁸¹

Med presumptionsregel förstås här en rättslig utgångspunkt (AP är arbetstagare) som gäller om vissa sakförhållanden är uppfyllda. Resultatet av en rättslig process kan mycket väl bli detsamma utan en presumptionsregel, men då är det den som påstår att ett anställningsförhållande föreligger, dvs. AP, som har bevisbördan att visa det. En sådan bevisbördeplacering är tyngre för arbetstagaren. Denne har genom presumptionsregeln fått en betydande processuell fördel. En viktig förutsättning för att presumtionen ska aktiveras är att arbetstagaren gör den gällande inför domstol och yrkar på att det är fråga om ett anställningsförhållande. Det blir inte ett anställningsförhållande av sig själv.

Den rättsliga utgångspunkten som presumptionsregeln skapar är dock bara just en utgångspunkt, där plattformsarbetaren som påstår sig vara arbetstagare har fått en bevislättnad. För att upprätthålla den balans gentemot äkta egenföretagare som finns i nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis införs en regel om motbevisning av presumtionen i de fall det finns andra omständigheter som visar att det är fråga om en sådan äkta egenföretagare. Skulle arbetsgivaren trots allt inte lyckas genombryta presumtionen, gäller den ursprungliga rättsliga utgångspunkten, dvs. AP är arbetstagare.

⁷⁹ Se vidare Westregård (2024) s. 147 ff.

⁸⁰ Se https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_7212_2024_ADD_1 (Hämtat 2024-08-01)

⁸¹ Se https://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/relations/relations_other/npo/docs/sweden/2021/com20210762/com20210762_riksdag_opinion_en.pdf (Hämtat 2024-08-01)

För svenskt vidkommande är själva presumtionsregeln och förskjutningen av bevisbördan av den rättsliga utgångspunkten vid bedömningen av arbetstagarbegreppet främmande. Vid den nuvarande svenska helhetsbedömningen ska den som påstår att ett anställningsförhållande föreligger visa det, dvs. AP ska visa om plattformen utövar kontroll eller inte över arbetet, snarare än i vilken grad AP är självständig. Bevissvårigheterna vid kategoriseringen ligger på bevisvärdering av hur plattformens kontrollmoment ska bedömas. Aktiveras presumtionsregeln i ett rättsfall innebär det en klar fördel för den enskilde som vill visa att denne är arbetstigare.

Såväl riksdagen som parterna var i sina remissvar⁸² över lag negativa till att införa ett nytt sätt att definiera arbetstagarbegreppet. Motiveringen var att en presumtionsregel vid kategorisering av AP är främmande för svensk rättsordning och att det strider mot den svenska modellen, begränsar arbetsmarknadens parter inflytande och arbetstagarbegreppet ska definieras nationellt. Med en presumtionsregel finns dessutom risken att äkta egenföretagare inte klarar av att motbevisa presumptionen därför att definitionen av arbetstigare blivit för bred. Det stora motståndet från såväl riksdagen som arbetsmarknadens parter mot plattformsdirektivets anställningspresumtion kan vara förvånande eftersom svensk arbetsrätt inte i sig är främmande för att använda presumtionsregler. En av de viktigaste är tillsvidareanställningspresumtionen och heltidspresumtionen i 4 och 4 a §§ LAS. Visas inget annat presumeras en anställning vara en fast tillsvidareanställning på heltid.

8.2 Effekterna av anställningspresumtionen och direktivets räckvidd

Stora förhoppningar på EU-nivå har knutits till kategoriseringsfrågan i plattformsdirektivet. I förslaget till direktivet sades bl.a.: ”(d)en omklassificerade arbetstigaren kommer att åtnjuta alla de rättigheter som garanteras arbetstigarerna, t.ex. åtminstone den nationella eller sektorsspecifika minimilönen, i tillämpliga fall, rätten till garanterad vilotid, betald semester liksom säkerhets- och hälsoskydd. Tillgång till socialt skydd, som garanteras genom statusen som arbetstigare, innebär stöd vid arbetslöshet, sjukdom och hälso- och sjukvård, föräldraledighet, invaliditets-, ålders- och efterlevandeförmåner samt förmåner i samband med arbetsolyckor och arbetsjukdomar. Plattformarbetare kommer därför vid behov att kunna förlita sig på ett socialt skyddsnet.”⁸³ Kommissionen lyfter fram vikten av att ha tillgång till socialt skydd och att de AP som är

⁸² Se <https://www.regeringen.se/remisser/2021/12/remiss-av-europeiska-kommissionens-forslag-till-direktiv-om-forbatttrade-arbetsvillkor-pa-digitala-plattformar/> (Hämtat 2023-06-26).

⁸³ Förslaget till plattformsdirektiv COM(2021) 761, s.8.

arbetstagare garanteras detta vid bland annat arbetslöshet, sjukdom, skydd för hälsa och säkerhet. I många EU-länder, till skillnad från Sverige, är det sociala skyddsnetet knutet till den arbetsrättsliga kategoriseringen. Att kategoriseras som arbetstagare innebär då ett betydligt bättre skydd på många områden, inte bara i själva arbetsrätten, eftersom många förmåner är knutna till själva anställningen (t.ex. sjukförsäkringen). Plattformdirektivets presumtion ska enligt artikel 5.3 inte tillämpas på skatte- och straffrättsliga frågor eller avse social trygghet. Här öppnar dock direktivet upp för att medlemsstaterna får tillämpa presumtionen i nationell lagstiftning.⁸⁴ Enligt kommittédirektivet (2024:116) ingår det inte i utredarens uppgift att föreslå att den rättsliga presumtionen skall tillämpas på dessa rättsområden eller föreslå andra åtgärder än som är nödvändigt för att plattformsdirektivet skall kunna genomföras. Däremot skall de administrativa förfarandena vid Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet ingå i utredningen.⁸⁵

Vad kommer det att innebära i Sverige för en plattformsarbetare att kategoriseras som plattformsarbetstagare jämfört med att kategoriseras som äkta egenföretagare? En kategorisering som arbetstagare enligt arbetsrätten, innebär inte automatiskt att denna kategorisering följer med till några andra rättsområden. Kategoriseringen som arbetstagare innebär också rent faktiskt relativt begränsade fördelar även inom arbetsrätten, jämfört med vad som kan vara fallet i vissa andra EU-länder. Någon garanterad minimilön för arbetstagare i lag finns inte i Sverige. Det kan däremot finnas i kollektivavtalen, särskilt i arbetaravtalen. För att minimilön enligt kollektivavtalet ska gälla är det en förutsättning att kollektivavtal faktiskt träffats med plattformsföretaget. Rätten till garanterad vilotid och betald semester gäller för arbetstagare enligt 1 § semesterlagen (1977:480) och 1 § arbetstidslagen (1982:673). I fråga om säkerhets- och hälsoskydd omfattar arbetsmiljölagen i och för sig arbetstagare, men vid plattformsarbete är det som vi sett i avsnitt 4 ändå problematiskt att finna någon som har det rättsliga arbetsmiljöansvaret.

Arbetsrättens anställningsskydd erbjuder inte heller plattformsarbetarna så mycket skydd som förhoppningarna i kommissionens meddelande ger sken av. Plattformarbetarens anställning består oftast av en (mycket) kort tillfällig anställning och det överensstämmer med vad som är tillåtet enligt LAS. Reglerna om när anställningen övergår till en tillsvidareanställning har visserligen skärpts och en presumtion om heltid har införts, men skulle AP efter minst tolv månader erhålla en tillsvidareanställning kan denna lätt sägas upp p.g.a. arbetsbrist. Sveriges arbetsrättsregler är härvidlag relativt unika inom EU i sin flexibilitet.

⁸⁴ Se vidare Hartzén (2023 och 2025) för EU-rättens kompetens och indirekta konsekvenser.

⁸⁵ Dir 2024:116 s. 6.

De förhoppningar som kanske funnits att Plattformdirektivet på något avgörande sätt skulle stärka plattformsarbetarnas anställningstrygghet då de kategoriserats som arbetstagare infrias förmodligen inte.

8.3 Sammanfattande diskussion

Ett medlemsland är bara skyldigt att beakta EU-rättens arbetstagarbegrepp inom EU-rättens område. De medlemsländer som vill kan upprätthålla nationella arbetstagarbegrepp utanför EU-rättens tillämpningsområde.

Plattformdirektivets arbetstagarbegrepp, plattformsarbetstagare, och metoden för att fastställa det får betydelse för i vilken omfattning direktivet kan komma att tillämpas i svensk rätt. Direktivet blir vid implementering i svensk rätt tillämbart på plattformsarbete, men det kan säkerligen även i vissa fall omfatta de egenanställda.⁸⁶

Den metod för att definiera arbetstagare som valts i plattformdirektivet är en kombination av hänvisning till nationell rätt och beaktande av EU-domstolens praxis. De kriterier som avgjorde att AP var en självständig företagare i C-692/19 B mot Yodel Delivery Network Ltd kan inte negligeras vid implementeringen i nationell rätt. EU-domstolen bedömde där att plattformsarbetaren var en självständig företagare och att arbetstidsdirektivet inte var tillämpligt.⁸⁷

9 Utredningar och lagförslag

Plattformarbete och egenanställning är nya fenomen och nya rättsliga problem har uppstått. De rättsområden som behandlas i denna rapport har hanterat de rättsliga problemen olika. På några områden har lagstiftaren gjort en översyn och kommit med förslag till förändring varav några kommer att införas. Någon samordning mellan de olika områdena har dock inte gjorts och flera av förslagen ger intrycket av att vara ad hoc-lösningar. Inom central arbetsrätt har hittills inte några regleringar föreslagits. Det saknas en gemensam rättslig översyn av rättsområdena. I nästa kapitel diskuterar jag plattformsdirektivets kommande implementering, men enligt Regeringens kommittédirektiv⁸⁸ till implementeringen tyder inget på att ett helhetsgrepp i fråga om plattformsarbetare och egenanställda kommer att tas då heller, tvärtom. Risker finns att det blir ytterligare en ad hoc-lösning, denna gång på arbetsrättens område.

⁸⁶ För en mer ingående bakgrund till direktivet, se Fritz (2023–24), s. 842–867.

⁸⁷ Se vidare kommentarer i Fritz (2024).

⁸⁸ Dir. 2024:116.

9.1 Arbetsmiljölagen

Då det i praxis visat sig att plattformarbetare och egenanställda i praktiken ofta inte omfattas av arbetsmiljölagens skydd, föreslogs i SOU 2022:45 en utvidgning av arbetsmiljölagens tillämpningsområde. Ytterligare en aktör, uppdragsgivaren, föreslås som arbetsmiljöansvarig vid plattformarbete och arbete i egenanställningsföretag. Syftet är att den som har det huvudsakliga inflytandet över arbetsmiljön ska ha arbetsmiljöansvaret, oberoende av om det finns en arbetsgivare, fast driftsställe eller gemensamt arbetsställe. Förslaget avser att fånga upp såväl plattformar som egenanställningsföretag.

Risken med att införa ytterligare en aktör är att det blir otydligare vem som faktiskt har ansvaret. Bara att utreda vem som är arbetsgivare i civilrättslig mening i de nya anställningsformerna är komplicerat. Ska man därutöver också utreda om det kan vara en s.k. uppdragsgivare som i stället har det huvudsakliga inflytandet över arbetsmiljön, blir reglerna komplicerade att tillämpa. Remissinstansernas⁸⁹ svar var avvaktande och förslaget har ännu inte gått vidare i lagstiftningsprocessen. Plattformarbetare och många egenanställda står således idag utanför arbetsmiljölagens skydd.

9.2 Ny lag om arbetslöshetsförsäkring

En ny lag om arbetslöshetsförsäkring, som föreslås träda i kraft den 1 oktober 2025, gör justeringar i definitionen av företagare. Andra stycket i 13 kap. 1 § IL läggs till som en hjälpregel för bedömning av första styckets rekvisit självständighet.⁹⁰ Syftet med lagändringen är inte att begreppet uppdragstagare, som det fastställts i praxis, ska ändras på något genomgripande sätt. Bedömningskriterierna vad som avtalats samt uppdragstagarens beroende av och inordnande i uppdragsgivarens verksamhet, ska tillmätas en särskild tyngd vilket de inte gjorts hittills.

Frågan är vilken tyngd rättstillämparen kommer att tillmäta egenanställdas och egenanställningsföretagens egen överenskommelse om att det är ett anställningsförhållande när denna överenskommelse ligger till grund för att AP ska få en förmån ur arbetslöshetsförsäkringen. Vad det handlar om är om de egenanställda ska få arbetslöshetsersättning mellan uppdragen hos egenanställningsföretaget. Det är inte oproblemiskt eftersom arbetslöshetsförsäkringen till största delen finansieras av skattemedel bl.a. via arbetsgivaravgifterna. Huvudmannen och AP kan ha särskilda intressen av att AP ska bedömas vara arbetstagare, och är parterna överens om ett anställnings-

⁸⁹ Se <https://www.regeringen.se/remisser/2022/09/remiss-av-sou-202245-steg-framat-med-arbetsmiljon-i-fokus/> (Hämtat 2024-01-30)

⁹⁰ Prop. 2023/24:128, s. 87 ff.

förhållande, får AP förmåner som inte en företagare får. Det finns en liknande problematik i reglerna om förmånsrätt vid konkurs och lönegarantilagen.

Läggs större vikt vid partsavsikten kan det få en annan effekt för plattformsarbetare än det får för egenanställda: Syftet i skatterätten med att införa andra stycket var att *fler* AP skulle bedömas ha inkomst av näringsverksamhet och få F-skatt. Utvärderingen av skatterättens utvidgning ett decennium senare visade mycket riktigt på fler ”falsa egenföretagare”, dvs. fler felkategoriserade AP hade beviljats F-skatt⁹¹. Skulle det bli resultatet även i arbetslöshetsersättningen finns risk att fler plattformsarbetare betraktas som företagare och i så fall inte kommer att få någon arbetslöshetsersättning mellan uppdragen, vilket arbetstagare får.

Ett helt annat problem som den nya lagen kanske kan lösa är att beräkningen av ersättning i den nuvarande lagen inte alls är anpassad för plattformsarbetare och egenanställda. Dessa får betalt per uppdrag och inte per arbetad timme. Detta har gjort det svårt för dem att uppfylla arbetskravet i lagen som är baserat på visst antal arbetade timmar.⁹² Konsekvensen är att AP ofta inte får någon ersättning alls från arbetslöshetsförsäkringen. Enligt det nya lagförslaget ska i stället rätten till ersättning baseras på intjänad inkomst genom att arbetsvillkor ersätts av inkomstvillkor. Detta kommer att gynna de anställda plattformsarbetarna och egenanställda. Att grunda ersättningen på faktiskt inkomst över en längre ramtid återkommer i förslaget till ny beräkning av sig, se nedan.

9.3 Beräkning av SGI och behovsanställda

I betänkandet SOU 2023:30 görs en utvärdering av hur SGI beräknas. En rad brister i det nuvarande systemet framkom i utredningen. Utredarna förslög därför att SGI för anställda i stället ska beräknas på historisk inkomst under en ramtid på tolv månader och med en kvalificeringstid på en månad.⁹³ Avsikten är att systemet ska bli ”trögare”, dvs. det tar längre tid att kvalificera sig för ”full” SGI men den sjunker å andra sidan inte lika drastiskt som den kan göra idag. Förslagets beräkning är relativt komplicerad, vilket remissinstanserna påpekade.⁹⁴ Förslaget ser inte ut att införas, men problemen utredningen identifierade vid beräkning av SGI kvarstår.

⁹¹ SOU 2019:31, s. 17. Se även SOU 2018:49, s. 95 f.

⁹² Enligt 12 § ALF ska en person under en ramtid om 6 månader arbeta minst 60 timmar per kalendermånad eller minst 420 timmar totalt, och då minst 40 timmar per kalendermånad, SFS 2020:218.

⁹³ SOU 2023:30, s. 165.

⁹⁴ Se <https://www.forsakringskassan.se/download/18.df98ce918b78648b6e34f/1704713732953/ett-trygghetssystem-for-alla-oversyn-av-regelverket-for-sjukpenninggrundande-inkomst-sou-2023-30-remissvar-dnr-fk-2023-028150.pdf> (Hämtat 2024-08-01)

I SOU 2024:26 genomfördes en utvärdering av förändringar i sjukförsäkringens regelverk under 2021 och 2022. Utredningen föreslår bl.a. att reglerna om behovsanställda ska tas bort. Skälet är dels att det är svårt att tolka reglerna om behovsanställda, bland annat p.g.a. bristande kunskap i arbetsrätt hos Försäkringskassans handläggare, dels för att det bedöms på sikt leda till fler otrygga anställningar.⁹⁵ Tas specialreglerna för behovsanställda bort, kommer det sannolikt också att drabba plattformarbetare och egenanställda, eftersom Försäkringskassan i praktiken tillämpar dessa regler på egenanställda även om det inte varit lagstiftarens mening.

10 Slutsatser

Av analysen i de föregående avsnitten framgår tydligt att arbetstagarbegreppet har divergerat mellan de olika rättsområdena. Gemensamt för arbetstagarbegreppet inom olika rättsområden är dock att det är binärt. Den som utför arbetet kategoriseras antingen som arbetstagar eller företagare, någon tredje kategori mitt emellan finns inte. Gemensamt är också att vissa grundrekvisit i princip ska vara uppfyllda för att det ska vara fråga om ett anställningsförhållande. Är de nödvändiga rekvisiten uppfyllda genomförs en helhetsbedömning av dessa och alla andra omständigheter av betydelse (*bedömningskriterier*). Bedömningskriterierna viktas olika på de olika rättsområdena och vid en helhetsbedömning kan samma kriterier få olika resultat på de olika rättsområdena. På vissa rättsområden ligger fokus på att identifiera arbetstagar och på andra är det företagare som identifieras.

Det bör påpekas att för stor vikt inte ska läggas vid själva orden arbetstagar, uppdragstagar och liknande. Hur orden används och vad de står för måste ses utifrån sitt sammanhang på respektive rättsområde. En gång arbetstagar inom ett rättsområde är verkligen inte alltid arbetstagar inom andra rättsområden. Några exempel kan anges för att belysa detta: Arbetsrättens arbetstagar identifieras t.ex. utifrån grundrekvisit som ska vara uppfyllda och en helhetsbedömning av övriga bedömningskriterier. Den som inte är arbetstagar är i stället uppdragstagar. Arbetslöshetsförsäkringens arbetstagar definieras inte i sig, utan arbetstagar är de som inte definieras som företagare. Företagare i arbetslöshetsförsäkring är inte heller helt och hållet samma grupp som har inkomst av näringsverksamhet enligt inkomstkattelagen. Undergruppen uppdragstagar i arbetslöshetsförsäkring har ingen i lag fastställd definition, men i praxis och förarbeten är det ”någon som åtar sig uppdrag för en eller flera

⁹⁵ SOU 2024:26, s. 165 ff.

uppdragsgivare där det inte finns något anställningsförhållande, och där AP är mer eller mindre självständig i förhållande till uppdragsgivaren”. Det är inte heller riktigt samma grupp av uppdragstagare som Försäkringskassan laborerar med i sin vägledning av tolkningen av socialförsäkringsbalken. Där är uppdragstagare ”någon som arbetar för någon annans räkning utan att vara anställd för arbetet”. Försäkringskassan gör en mer schablonmässig kategorisering av uppdragstagare utifrån vem som betalar A-skatt (arbetstagare) och vem som beviljats F-skatt (företagare). Försäkringskassan lägger också mer vikt vid det formella anställningsavtalet och varaktighet i relationen än vad som görs inom arbetsrätten. Arbetstagare inom socialförsäkringen är därför inte alltid identisk med vem som är arbetstagare inom arbetsrätten. EU-rättens arbetstagare är inte heller alltid identiskt med den svenska arbetsrättens arbetstagare.

För jurister som arbetar inom sitt rättsområde är det inte så konstigt att begrepp som arbetstagare, företagare, uppdragstagare etc. har en egen betydelse på de respektive rättsområdena utifrån hur det definierats. Dock måste yttersta försiktighet iakttas om ett begrepp från ett område ska användas på ett annat rättsområde. En av Arbetsmiljöverkets viktigaste bedömningskriterier för att definiera arbetsmiljölagens arbetstagarbegrepp vid egenanställning var praxis på andra rättsområden (arbetslöshetsersättningen). Detta leder lätt fel och förvaltningsdomstolarna gick inte vidare på den linjen.

För enskilda plattformarbetare och egenanställda kan det vara mycket förvirrande att bedömas som arbetstagare på ett rättsområde men som egenföretagare på ett annat. Konsekvenserna av att den rättsliga statusen skiftar mellan rättsområdena låter inte heller vänta på sig. Den enskilde hamnar lätt ”mellan stolarna”, dvs. mellan de olika rättsområdenas skyddsregler. Pedagogiskt är det av vikt att klargöra att bara för att man bedömts som arbetstagare t.ex. i arbetsrätten, så innebär det inte att denna kategorisering följer med till arbetslöshets- eller sjukförsäkringen. På samma sätt innebär inte godkännande för F-skatt att man automatiskt är företagare på alla rättsområden.

Nedan följer en sammanfattning av begreppen och en jämförelse mellan de olika rättsområdena.

Arbetsrätt. I central arbetsrätt saknas en definition av arbetstagarbegreppet i lagtexten helt. Utan fasta rekvisit i lagtexten blir begreppet vagt men också flexibelt. Kanske mest slående är hur inkluderande begreppet arbetstagare tolkas av Arbetsdomstolen. I tveksamma fall väljer Arbetsdomstolen att bedöma att ett anställningsförhållande föreligger. Detta för att undvika ”falska egenföretagare”, så att inte arbetsutförare faller utanför arbetsrättens och kollektivavtalens kompetensområde eftersom arbetsrätten är en skyddslagstiftning. Det finns ännu

ingen praxis från Arbetsdomstolen om hur kategoriseringen ska genomföras vid plattformsarbete och egenanställning.

Huruvida plattformsarbetarna ska ses som anställda eller inte, är svårt att uttala sig om och beror på hur plattformarnas affärsmodeller ser ut. *On demand*-arbete där plattformen erbjuder tjänster i organiserad form talar för att en anställning föreligger. Det kan vara ett *zero-hour contract*⁹⁶ men också olika korta anställningar staplade på varandra. Har plattformarna bara en samordnande roll, som vid *crowdwork*, och AP är egenföretagare med F-skatt eller tas in via ett bemanningsbolag, talar det mot anställning hos plattformsföretaget. Arbetsdomstolen kan ”se genom” detta affärsupplägg om det ser ut att vara fråga om en konstruktion med ”falska egenföretagare”.

Ett exempel på hur pass flexibel Arbetsdomstolen är i sin inkluderande tolkning av arbetstagarbegreppet är då bemanningsbranschen utvecklades på 1990-talet med en ny affärsmodell. Arbetsdomstolen visar en pragmatisk syn på bedömningskriteriet under vems ledning och kontroll bemanningsanställda arbetar. Denna klassiska arbetstagarfaktor bedöms på annat sätt vid bemanningsanställning än vid en traditionell anställning (nu senast i AD 2022 nr 45).

Plattformsdirektivets presumptionsregel avser plattformens ledning och kontroll över arbetet. Det ska bli intressant att se hur Arbetsdomstolen kommer att hantera detta. Den kommande implementeringen av plattformsdirektivet och hur detta görs i Sverige kommer att påverka kategoriseringen av plattformsarbetare inom arbetsrätten framöver och fler plattformsarbetare kan komma att kategoriseras som arbetstagare.

I central arbetsrätt är det nog sällan tvistigt att egenanställda verksamma vid egenanställningsföretag kategoriseras som arbetstagare i enlighet med vad parterna kommit överens om. De är tillfälligt anställda per uppdrag i enlighet med LAS regler. Det kan bli mer tveksamt då kategoriseringen som arbetstagare ligger till grund för beslut om förmåner på andra rättsområden, som exempelvis när egenanställda ansöker om arbetslöshetsersättning mellan olika uppdrag eller då förmåner enligt sjukförsäkringen ska bedömas.

Arbetsmiljörätt. Till skillnad från i central arbetsrätt saknas det i fråga om arbetsmiljölagen inte praxis. Förvaltningsdomstolarna har i flera fall provat arbetsmiljölagens tillämplighet i fråga om plattformsarbete och egenanställda. Är inte anställningsavtalet på plats då den egenanställda börjar arbeta bedöms inte egenanställningsföretaget vara rätt adressat för ett föreläggande. Det är i och

⁹⁶ Med *zero-hour contract* avses en anställning tillsvidare där arbetstiden inte preciserats utan varierar efter arbetsgivarens behov. I Sverige kan en tillfällig anställning vara under mycket kort tid och ett nytt avtal träffas vid varje tillfälle. Något behov av s.k. *zero-hour contracts* finns därför egentligen inte på den svenska arbetsmarknaden.

för sig inte så konstigt, för en blivande arbetsgivare kan ju knappast ha ansvar för en person som han inte vet om och som redan börjat arbeta. Här ser det ut som att grundrekvisitet *ett avtal mellan parterna* inte är uppfyllt och då är det inte fråga om ett anställningsförhållande. Någon arbetsmiljöansvarig aktör identifierades inte för de egenanställda i dessa fall. Förvaltningsdomstolarna har också i flera fall bedömt att plattformsföretagen har haft obefintliga möjligheter att påverka arbetsmiljön för plattformarbetarna. Därmed har dessa plattformsföretag inte ansetts vara arbetsgivare i arbetsmiljölagens mening och de har inte heller haft något arbetsmiljöansvar. I andra fall (Wolt AB) har plattformen bedömts utöva en sådan ledning och kontroll över arbetet att arbetsutförarna ansetts vara arbetstagare, oaktat att dessa haft F-skattsedel. Plattformen fick också enligt reglerna om inhyrda ett arbetsmiljöansvar för de egenanställda som utförde uppdrag åt plattformen Wolt AB men var anställda av ett egenanställningsföretag. Frågan är om EU:s plattformsdirektiv skulle göra någon skillnad i dessa situationer. Tillämpningsproblemen här hänger inte bara samman med hur kategoriseringsfrågan löses, utan också med hur den nationella svenska arbetsmiljölagen tillämpas. Det är plattformsföretagens och egenanställningsföretagens speciella affärsmodeller som lett till att arbetsmiljölagen i några fall inte tillämpats.

Skatterätt. Vid bedömningen av arbetstagarbegreppet i skatterätt råder på sitt sätt ett ”omvänt” förhållande jämfört med arbetsrätten. Det är inte arbetstagaren som identifieras, utan vem som har inkomst av näringsverksamhet och kan beviljas F-skatt. Skatterättens begrepp inkomst av näringsverksamhet tolkas ”inkluderade” i enlighet med lagstiftarens syfte, dvs. att fler ska anses ha inkomst av näringsverksamhet och ges möjlighet att beviljas F-skatt. Risker då kretsen som beviljas F-skatt vidgas i skatterätten är att även de som kanske borde ses som arbetstagare på andra områden faller under kategoriseringen företagare. De är ”falska egenföretagare” och kategoriseringen *företagare* följer med över till arbetslöshets- och socialförsäkringen där bedömningarna är mer schablonmässiga utifrån beslutet att F-skatt beviljats.

I skatterätten är rekvisitet *driva verksamheten självständigt* av betydelse då plattformarbete ska bedömas. Plattformsföretagets affärsmodell blir avgörande för bedömningen. Intressantast av ”hjälprekvisiten” i 13 kap. 1 § andra stycket är nog den tyngd som enligt förarbetena ska läggas vid vad parterna avtalat. Vissa bedömningskriterier (endast en uppdragsgivare och om denne är den tidigare arbetsgivaren) bedöms olika jämfört med i arbetsrätten. I arbetsrätten talar dessa bedömningskriterier för att AP fortfarande är anställd av sin arbetsgivare och att det är fråga om en ”falsk egenföretagare”. Där är däremot inget hinder att kategorisera inkomsten som inkomst från näringsverksamhet och

bevilja F-skatt. Finns F-skatt visar det att en uppdragsgivare kan anlita AP som uppdragstagare. Beviljad F-skatt ses som en positiv uppdragsfaktor inom arbetsrätten och är ett bland andra bedömningskriterier, men får i sig ensamt ingen avgörande betydelse. Det händer att Arbetsdomstolen ”ser genom” ett upplägg där arbetsutföraren har F-skatt och trots allt bedömer att AP är anställd i arbetsrättsmål. Kammarrätten gjorde detsamma i fråga om arbetsmiljölagen (Wolt AB). Missbrukas F-skattesystemet kan det leda till att fler AP rent faktiskt inte anställs utan anlitas som uppdragstagare i stället. För en arbetstagare som varit tvungen att starta eget under hot om uppsägning innebär det en förlust av anställningstrygghet och allt som följer med en anställning.

Arbetslöshetsförsäkringen. Arbetslöshetsförsäkringen har haft problem då kategoriseringen ska göras av arbetsutförarna i de nya anställningsformerna. Plattformarbetare och egenanställda ingår nog oftast i den grupp som i förarbetena kallas självständiga eller osjälvständiga uppdragstagare, dvs. det är någon som åtar sig uppdrag för en eller flera uppdragsgivare där det inte finns något anställningsförhållande och AP är mer eller mindre självständig i förhållande till uppdragsgivaren. Eftersom reglerna för företagare ofta är mer oförmånliga än de för anställda kan det innebära sämre skydd och förmåner för den som blir felkategoriserad. Trots att arbetstagarbegreppet i arbetslöshetsförsäkringen utgår från skatterättens begrepp finns det en del skillnader. Dels har arbetslöshetsförsäkringens företagare två egna rekvisit: AP ska *personligen utföra arbetet* och ha *väsentligt inflytande* över verksamheten. Dels tillämpas (ännu) inte 13 kap. 1 § andra stycket IL vid arbetslöshetsförsäkringens kategorisering. Vissa bedömningskriterier, såsom att det endast finns *en* uppdragsgivare och att denne är den tidigare arbetsgivaren, har i förvaltningsdomstolarnas praxis beaktats på samma sätt som i arbetsrätten. Dessa talar för att den försäkrade är arbetstagare.

Skillnaderna vid bedömningarna ger ett genomslag då plattformarbetare och egenanställda ska kategoriseras i arbetslöshetsförsäkringen. Skatterätten och arbetslöshetsförsäkringen föreslås nu närma sig varandra (SOU 2020:37 och prop. 2023/24:128) genom att andra stycket 13 kap. 1 § IL också ska tillämpas vid kategoriseringen i arbetslöshetsförsäkringen. Där är partsavsikten och vad som avtalats särskilt viktigt. Resultatet kanske blir att fler plattformarbetare betraktas som företagare beroende på vad som avtalats. Bedöms plattformarbetarna vara företagare riskerar de att inte få någon arbetslöshetsersättning mellan uppdragen, vilket de skulle fått som tillfälligt anställda arbetstagare. För de egenanställda skulle det kunna bli lättare att visa att de är visstidsanställda under den tid uppdraget varar, eftersom parterna är helt överens om detta. Skulle AP däremot ses som tillsvidareanställda i egenanställningsföretaget med

varierad tjänstgöringsgrad är AP kanske inte berättigad till arbetslöshetsersättning eftersom det inte är en tidsbegränsad anställning som avslutats i enlighet med LAS.

En viktig fråga i arbetslöshetsförsäkringen är just när och om en plattformsanställning har avslutats enligt LAS och om AP därmed har rätt till arbetslöshetsförsäkring. Den rätten kan finnas mellan uppdragen, om varje anställning ses som en separat företeelse. Huruvida AP är arbetslös då AP väljer att inte slå på appen och att inte arbeta, är ännu en öppen fråga. Ses däremot AP som tillsvidareanställd av plattformen i enlighet med anställningsavtal eller kollektivavtal och får uppdrag efterhand, ses nog inte anställningen som avslutad förrän AP lämnar appen för gott. Det kan göras genom att AP själv lämnar appen eller genom att plattformsföretaget säger upp AP p.g.a. arbetsbrist eller personliga skäl enligt LAS. Först därefter har AP rätt till arbetslöshetsersättning. Här kan en översyn behövas när plattformsdirektivet implementeras, eftersom fler plattformsarbetare kan komma att bedömas ha en anställning enligt LAS.

Sjuk- och föräldraförsäkringen. I socialförsäkringsbalkens arbetstagarbegrepp kan man förenklat säga att skatterättens begrepp används då egenföretagare identifieras. Beviljande av F-skatt är exempelvis ett bedömningskriterium som väger tungt vid den mer schablonmässiga bedömningen av uppdragstagarna. Arbetsrättens begrepp används då arbetstagare identifieras. För att få förmåner i form av sjukpenning väger det faktiska anställningsavtalet, relationens varaktighet och ett krav på att ersättning ska utgå för arbetet särskilt tungt. Dessa bedömningskriterier väger inte alls lika tungt då en bedömning görs i centrala arbetsrätten. En parallell kan dras till EU-rättens arbetstagarbegrepp där just varaktighet och förvärvsmässighet är så viktiga, att de i EU-domstolens praxis ses som grundrekvisit. Det är i och för sig inte så konstigt att andra krav ställs på parternas relation när statusen som arbetstagare ligger till grund för rättigheter utanför central arbetsrätt, som till exempel ersättning från sjukförsäkringen eller tillträde till EU:s fria rörlighet.

Försäkringskassan säger själv i sin vägledning 2017:1 (s. 75) att socialförsäkringens arbetstagarbegrepp distanserat sig från det arbetsrättsliga. Inom socialförsäkringen är det således inte en förutsättning att villkoren i arbetsrättslagstiftningen om vem som är arbetstagare är uppfyllda.

Inom socialförsäkringarna kategoriserar Försäkringskassan egenanställda som arbetstagare. Huruvida den egenanställda faktiskt skulle arbetat vid tiden för ett sjukfall kan vara svårt att bedöma för Försäkringskassan. I praktiken har reglerna om behovsanställda enligt 27 kap. 16 a § SFB givits en vidare tillämpning än vad som framgår av förarbetena och Försäkringskassan tillämpar reglerna på egenanställda. Tas reglerna om behovsanställda bort kommer det att

bli svårare för dem med korta tillfälliga anställningar att få sjukpenning, vilket också drabbar plattformsarbetare och egenanställda.

Plattformsarbetare och egenanställda möter liknande problem som andra med korta och osäkra anställningar om de blir sjuka. För det första har de svårt att kvalificera sig för sjuklön från arbetsgivaren enligt sjuklönelagen de första 14 dagarna eftersom anställningen är för kort. För det andra kan de ha svårt att visa att de faktiskt skulle arbetat. Vem vet om plattformsarbetaren faktiskt tänkt slå på appen och arbeta den dagen denne blev sjuk? För det tredje så kan det vara svårt för AP att få ersättning från Försäkringskassan om inte arbetsgivaren betalar sjuklön de första 14 dagarna, eftersom Försäkringskassan inte betalar om den anser att arbetsgivaren ska göra det. Det kan tilläggas att så som Försäkringskassan tillämpar reglerna är det lättare för den som kategoriseras som företagare att få sjukpenning och föräldrapenning på SGI-nivå. Det är intressant att jämföra med arbetslöshetsersättningen där företagare har svårare att få tillträde till förmånerna.

Plattformsdirektivet inom EU-rätten. Det som verkligen sätter EU-rätten i fokus då plattformsarbetare och egenanställda diskuteras är naturligtvis det nya plattformsdirektivet. Dess framtida betydelse i svensk rätt beror i mångt och mycket på hur direktivet slutligt kommer att implementeras i Sverige.

För plattformsarbetare vars anställningsstatus är oklar kan presumptionsregelns bevisbördelättnad innebära att en kategorisering som arbetstagare blir enklare att driva genom rättsligt, men det kommer naturligtvis att bero på vilken motbevisning plattformen presenterar. Plattformarna kan komma att se över sina affärsmodeller då plattformsdirektivet införs, just i syfte att behålla plattformsarbetarna som uppdragstagare.

Direktivet kommer att få direkt betydelse för kategoriseringen av plattformsarbetstagare inom arbetsrättens område i enlighet med direktivets personkrets. Vilken betydelse det har härutöver är oklart. Av plattformsdirektivet framgår att det inte är tillämpligt på de övriga rättsområdena utan skatterätt, arbetslöshets- och socialförsäkringen faller utanför plattformsdirektivets tillämpningsområde. Dessa rättsområden kommer inte att påverkas direkt om plattformsdirektivets presumptionsregel införs inom arbetsrätten. Däremot kan påverkan bli indirekt, i den mening att om någon kategoriseras som plattformsarbetstagare inom arbetsrätten, så är detta ett bedömningskriterium på de andra rättsområdena. Plattformsdirektivet öppnar emellertid för möjligheten att använda presumptionsregeln även på de andra rättsområdena om medlemsstaterna vill det. I utredarens direktiv ingår dock inte att utreda detta.⁹⁷

⁹⁷ Dir. 2024:116.

Hur stor skillnad kommer det rent faktiskt att göra för plattformarbetare att kategoriseras som arbetstagare inom arbetsrätten och få en kort tillfällig anställning? Det ger den enskilde en rad fördelar inom arbetsrätten, se avsnitt 8.2, men är kanske trots allt inte den ”game changer” i Sverige, som det först kan ge intryck av i den allmänna europeiska debatten.

Frågan är också om plattformsdirektivet kommer att vara tillämpligt på egenanställda. På dem som faller inom direktivets personkrets, dvs. då det finns en koppling till digitalt plattformarbete, blir direktivet och dess presumptionsregel tillämpligt. Det blir det däremot inte automatiskt på övriga egenanställda om inte direktivets tillämpningsområde utvidgas. I fråga om kategorisering av egenanställda i arbetsrättslig mening är partsavsikten oftast klar och tydlig att det ska vara en anställning. Är parterna ense om det, behöver inte presumptionen aktiveras.

Huruvida vi numera talar om ett, två eller kanske fler arbetstagarbegrepp låter jag vara osagt. Avslutningsvis nöjer jag mig med att konstatera att arbetstagarbegreppet ser olika ut på de områdena jag undersökt.

De nya arbetsformerna, plattformarbete och egenanställda, är svåra att kategorisera på alla de undersökta områdena. Det främsta skälet är att AP själv bestämmer när denne ska arbeta eller om denne överhuvudtaget ska arbeta. Detta är problematiskt att hantera vid kategorisering på de flesta områden. Ett annat skäl är att många plattformsföretag (till skillnad från egenanställningsföretag) inte alls ser sig som arbetsgivare. Då såväl plattformsföretag som egenanställningsföretag etablerat sig på svensk arbetsmarknad har kategoriserings-svårigheterna givit avtryck i praxis. Detta har bl.a. lett till att arbetsmiljölagen, lagen om arbetslöshetsersättning och socialförsäkringsbalken blivit föremål för lagstiftningsutredningar. Dessa förslag ger dock intrycket av snabbt fattade ad hoc-beslut.

Sverige står inför ett vägval när plattformsdirektivet ska implementeras i svensk rätt. EU-rättens idé om ett enhetligt arbetstagarbegrepp för plattformarbetare kan i ett de lege ferenda-resonemang få olika konsekvenser i Sverige. Man skulle kunna tänka sig att presumptionsregeln utsträcks och används mer allmänt inom arbetsrätten för att kategorisera även andra atypiska arbetsutförare i gränslandet mellan arbetstagare och egenföretagare, även om de inte utför plattformarbete. Arbetsrättens begrepp skulle på så sätt bli enhetligt. Plattformsdirektivets arbetstagarbegrepp kan också sippra över från arbetsrätten till övriga rättsområden. En bred gemensam definition av plattformarbetstagare som avser arbetstagarbegreppet mer allmänt på fler rättsområden, skulle överensstämma med plattformsdirektivets försök att ena synen på plattforms-

arbete över rättsområdena. Eftersom EU:s lagstiftningskompetens på dessa rättsområden är begränsad överläts det till medlemsländerna.

Den svenska riksdagen var emellertid enig då det första förslaget till plattformsdirektiv presenterades om att presumtionsregelns tillämpningsområde *inte* skulle utsträckas till skatterättens, straffrättens eller socialförsäkringsrättens område.⁹⁸ Inget tyder på att riksdagen har ändrat sig sedan dess. Med tanke på det negativa mottagandet direktivets anställningspresumtion fått både från riksdagen och arbetsmarknadens parter, så är det troligt att implementeringen hålls till ett minimum, dvs. reglerna kommer bara att omfatta plattformsarbetstagare inom arbetsrätten. Regeringens kommittédirektiv till implementering av plattformsdirektivet ger utredaren uppdrag att inte förslå en utvidgning av direktivet. Regleringen avseende plattformsarbetstagare blir då en specialreglering (lex specialis) i förhållande till de allmänna arbetsrättsreglerna. Det nuvarande rättsläget i Sverige, med ett alltmer divergerat arbetstagarbegrepp i nationell rätt, befästs om implementeringen görs genom att specialregler skapas särskilt för plattformsarbetstagarna. Någon tredje kategori mellan arbetstagare och egenföretagare ser inte heller ut att vara aktuellt att införa vare sig i nationell rätt eller i EU-rätten.

Arbetsmarknadens parter kommer med all säkerhet att involveras i implementeringen eftersom direktivet tillåter detta. Vilken roll de kommer att spela för arbetstagarbegreppets utveckling framöver genom sina kollektivavtal återstår att se.

⁹⁸ Det framgår bl.a. av Uppteckningar vid EU-nämndens sammanträden 2022/23:17, onsdagen den 7 december 2022.

Källor och litteraturförteckning

Litteratur

- Adlercreutz, Axel, Arbetstagarbegreppet – Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt, Norstedt & söners Förlag, Stockholm, 1964.
- Arbetsmiljöverkets rapport 16 februari 2022, Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete, 2018/035377, 2022.
- Eurofound Overview of new forms of employment – update Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
- Fritz, Maria, Ann-Christine Hartzén och Annamaria Westregård, ”Forskare om Foodora-målet: AD borde ha beaktat EU-rätten”, Lag & Avtal nr 1/2023.
- Fritz Maria, Social trygghet och regleringskonkurrens inom EU - Olika metoder för att åstadkomma en socialt hållbar inre marknad, JT, 2023-24 nr 4, s. 842-867.
- Fritz, Maria, Plattformdirektivet – utveckling mot ett europeiskt arbetstagarbegrepp, Europarättslig tidskrift, 2024.
- Försäkringskassans svar den 2021-08-23, FK 2021/009035, Svar på ISF-rapport Rapport – Behovsanställd utan sjuklön Försäkringskassan.
- Försäkringskassan, Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid. Vägledning 2004:5, version 16.
- Försäkringskassan, Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal – Försäkringskassans uppdrag vad gäller vissa gemensamma gränsöverskridande frågor. Vägledning 2017:1, version 15.
- Glavå, Mats och Mikael Hansen, Arbetsrätt, Studentlitteratur, 2023.
- Hartzén, Ann-Christine, Plattformarbetare och sjukpenninggrundande inkomst – lika, men ändå olika? 2023 feb. 28, I: Förvaltningsrättslig tidskrift. 2023, 1, s. 51–69.
- Hartzén, Ann-Christine., Gigarbetare och socialförsäkringen - kraver frarnvaxande arbetsmarknadsotrygghet nya synsatt i socialförsäkringen? Förvaltningsrättslig tidskrift. 2025/1.
- IAF, Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen, Kartläggning initierad av IAF, 2016:3.

- IAF, Den nya arbetsmarknaden – Utmaningar för dagens arbetslöshetsförsäkring, bilaga 1, 2020:3.
- ISF, Behovsanställda utan sjuklön, Skrivelse 2021:4S.
- ISF, Gigarbetare och socialförsäkringen, rapport ISF 2023:3.
- Källström, Kent, Löntagarrätt, Juristförlaget JF AB, 1994.
- Källström, Kent och Jonas Malmberg; Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten, 6:e uppl. Justus, 2022.
- Lunning, Lars och Gudmund Tojjer; Anställningsskydd, En lagkommentar, 11:e uppl., Norstedts Juridik, 2016.
- Sigeman, Tore och Erik Sjödin Arbetsrätten: En översikt, 8 uppl., Norstedts Juridik, 2022.
- Skatteverket, Utfärdande av F-skattsedel efter ändrat näringsbegrepp (dnr 131 751308-08/111).
- Westregård, Annamaria, The Notion of 'employee' in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony? Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law – a Swedish perspective, red. Laura Carson, Örjan Edström och Birgitta Nyström, Iustus, 2016, s. 185–204.
- Westregård, Annamaria, Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen, Modern affärsrätt, red. Birgitta Nyström, Niklas Arvidsson och Boel Flodgren, Wolters Kluwer, 2017a, s. 319–337.
- Westregård, Annamaria, Collaborative economy – a new challenge for the social partners, Vänbok till Niklas Bruun, November, red. Kerstin Ahlberg, Petra Herzfeld Olsson och Jonas Malmberg, Iustus, 2017b, s. 427–438.
- Westregård, Annamaria, Digital collaborative platforms: A challenge for social partners in the Nordic model, Nordic Journal of Commercial Law NJCL 1/2018 Special Issue s. 89–112.
- Westregård, Annamaria, Key concepts and changing labour relations, Part 1 Country report from Sweden, The future of work: Opportunities and Challenges for Nordic models. Pillar VI: Labour Law & regulations – needs, hurdles and pathways for legal reform, 2019.
- Westregård, Annamaria, Protection of platform workers, Part 2 Country report from Sweden, The future of work: Opportunities and Challenges for Nordic

models. Pillar VI: Labour Law & regulations – needs, hurdles and pathways for legal reform, 2020.

Westregård, Annamaria, Looking for the (fictitious) Employer – Umbrella companies: The Swedish Example, red. Becker, Ulrich och Olga Chesalina, Social Law 4.0: New Approaches for Ensuring and Financing Social Security for the Digital Age, Nomos (Baden-Baden), 2021, s. 203–227.

Westregård, Annamaria, Plattformsarbetare och egenanställda i svensk rätt, En analys av arbetstagarbegreppet, Norstedts Juridik AB, 2024.

Videbæk Munkholm, Natalia, Höjer Schöler, Christianan och Cathereine Jacqueson; Rapport 1, Lönmotagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret Rapport 2, Udfordringer og mulige tiltag och Rapport 3 Konkurrenceret, platformsarbejde og overenskomster for selvstændige, 2022.

Offentligt tryck m.m.

Betänkanden

SOU 2011:5 Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige.

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

SOU 2019:31 F-skattesystemet en översyn (slutbetänkande).

SOU 2020:26 En sjukförsäkring anpassad efter individen.

SOU 2021:98 Ett förbättrat trygghetssystem för företagare – enklare och mer förutsägbart.

SOU 2022:45 Steg framåt med arbetsmiljön i fokus.

SOU 2023:30 Ett trygghetssystem för alla – Nytt regelverk för sjukpenninggrundande inkomst.

SOU 2024:26 En utvärdering av förändringar i sjukförsäkringens regelverk under 2021 och 2022.

Propositioner

Prop. 2008/09:62 F-skatt åt fler.

Prop. 2021/22:1 utgiftsområde 10.

Prop. 2023/24:128 En arbetslöshetsförsäkring baserad på inkomster.

Annat lagstiftningsmaterial

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

Bet. 1999/00 SfU12 Vissa socialförsäkringsfrågor.

Dir. 2024:116 Genomförande av EU-direktivet om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete.

EU-rättsakter

Förordning

Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 987/2009 den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

Direktiv

Europaparlamentet och Rådets direktiv 2003/88EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Europaparlamentet och Rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete.

Rådets rekommendation

Riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda (2022/C 374/02).

Förslag från kommissionen och Europaparlamentet

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete COM (2021) 762 final 2021/0414 (COD) (första förslaget).

Meddelanden och rekommendationer

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén Bättre arbetsvillkor för ett starkare social Europa: dra full nytta av digitaliseringen för framtidens arbete COM (2021) 761 final.

Kollektivavtal

Budavtalet för cykel- och mopedbud mellan Foodora och Transportarbetarförbundet, träffat 2021.

Säljarnas Kollektivavtal för egenanställda Kollektivavtal mellan arbetsgivare i egenanställningsbranschen och Säljarnas Riksförbund omfattande egenanställda arbetstagare, träffat 2021.

Rättsfallsregister

Regeringsrätten

RÅ 1976 ref. 159

RÅ 1982 ref. 50

RÅ 1985 ref. 1:37

RÅ 2001 ref. 25

RÅ 2007 ref. 20

RÅ 2009 ref. 2

Högsta förvaltningsdomstolen

HFD 2022 ref. 16

HFD slutligt beslut den 15 januari 2021 mål nr 6245–19 (Cool Company Skandinavien AB).

HFD slutligt beslut den 11 november 2024 mål nr 1166–24 (Bolt AB)

Kammarrätterna

Kammarrätten i Göteborg dom den 11 maj 2010 mål nr 3059–09

Kammarrätten i Stockholm dom den 12 december 2011 mål nr 3157–11

Kammarrätten i Göteborg dom den 30 oktober 2012 mål nr 3482–11

Kammarrätten i Stockholm dom den 6 februari 2015 i mål nr 3054–14

Kammarrätten i Göteborg dom den 12 maj 2015 mål nr 5204–14

Kammarrätten i Göteborg dom den 4 juni 2015 mål nr 4303–4304–14 och 4306–14

Kammarrätten i Göteborgs dom den 30 september 2015 mål nr 911–15

Kammarrätten i Stockholm dom den 30 oktober 2019 mål nr 5725–18 (Cool Company Sweden AB)

Kammarrätten i Göteborg dom den 19 november 2021 mål nr 4120–21
(TaskRunner AB)

Kammarrätten i Göteborg dom den 9 december 2021 mål 6394–21 (Tiptapp AB)

Kammarrätten i Göteborg dom den 8 februari 2024 mål nr 3983–23 (Bolt AB)

Kammarrätten i Göteborg dom den 29 november 2024 mål nr 7245–23
(Wolt AB)

Förvaltningsrätten

Förvaltningsrätten i Göteborg dom den 14 mars 2018 i mål nr 12736–16 och
12737–16

Arbetsdomstolen

AD 2005 nr 117

AD 2013 nr 92

AD 2022 nr 45

EU-domstolen

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

Elektroniska källor

Egenanställda

https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/inkomster/egenans_tallning.4.4a47257e143e26725ae2b73.html (Hämtat 2024-03-28)

Det slutliga förslaget (fjärde) till plattformsdirektivet

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_7212_2024_ADD_1 (Hämtat 2024-08-01)

Remissvar

SOU 2022:45

<https://www.regeringen.se/remisser/2022/09/remiss-av-sou-202245-steg-framat-med-arbetsmiljon-i-fokus/> (Hämtat 2024-01-30)

Riksdagsbehandling av första förslaget till plattformsdirektiv

https://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/relations/relations_other/npo/docs/sweden/2021/com20210762/com20210762_riksdag_opinion_en.pdf
Parternas remissvar till första förslaget till plattformsdirektiv (Hämtat 2024-08-01)

<https://www.regeringen.se/remisser/2021/12/remiss-av-europeiska-kommissionens-forslag-till-direktiv-om-forbatttrade-arbetsvillkor-pa-digitala-plattformar> (Hämtat 2023-06-26)

Försäkringskassans remissvar till SOU 2023:30

<https://www.forsakringskassan.se/download/18.df98ce918b78648b6e34f/1704713732953/ett-trygghetssystem-for-alla-oversyn-av-regelverket-for-sjukpenninggrundande-inkomst-sou-2023-30-remissvar-dnr-fk-2023-028150.pdf> (Hämtat 2024-08-01)

Övrigt material

Uppteckningar vid EU-nämndens sammanträden 2022/23:17, onsdagen den 7 december 2022

<https://www.smakassa.se/> (Hämtat 2024-07-31)6394

<https://arbetsloshetsrapporten.se/media/5k1p3cim/arbetsloshetsrapporten2024.pdf> (Hämtat 2024-09-19)

Bilaga: Förkortningar

ALF	lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring
AP	arbetspresterande part
IAF	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
IL	inkomstskattelagen (1999:1229)
ISF	Inspektionen för socialförsäkringen
LAS	lagen (1982:80) om anställningsskydd
SFB	socialförsäkringsbalken (2010:110)
SGI	sjukpenninggrundande inkomst

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se