

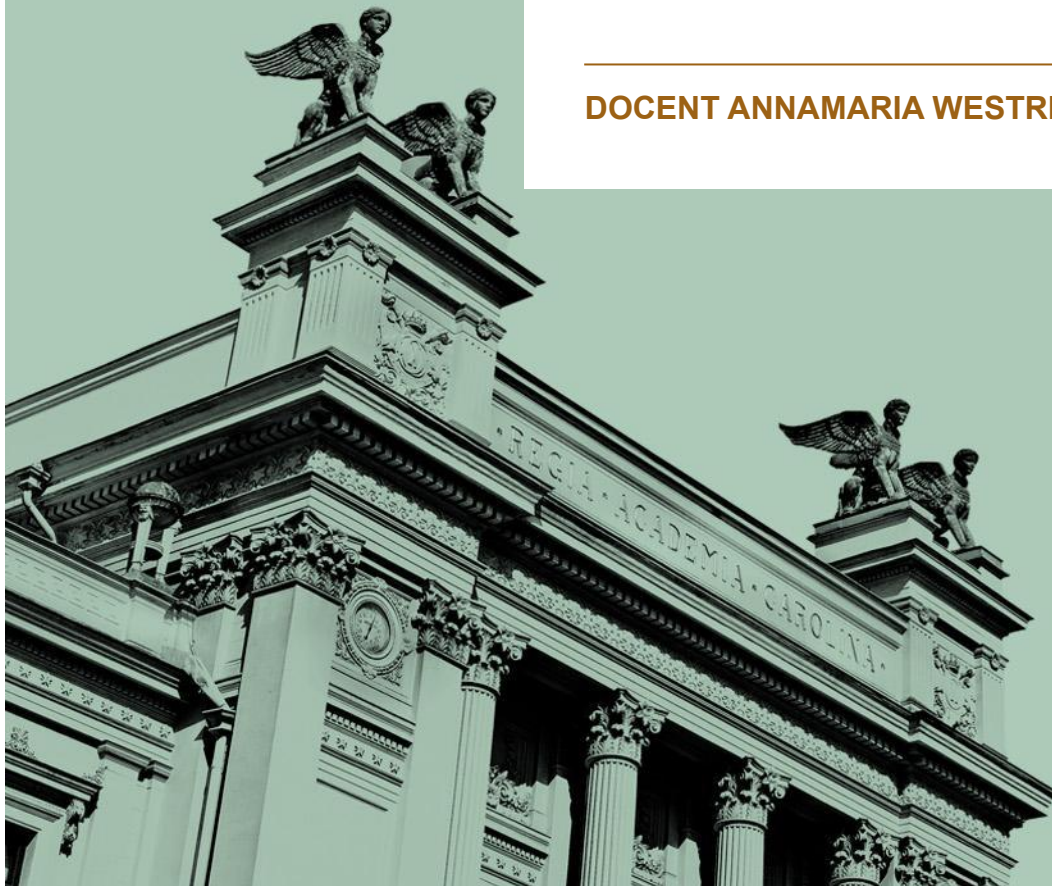


LUND UNIVERSITY
School of Economics and Management

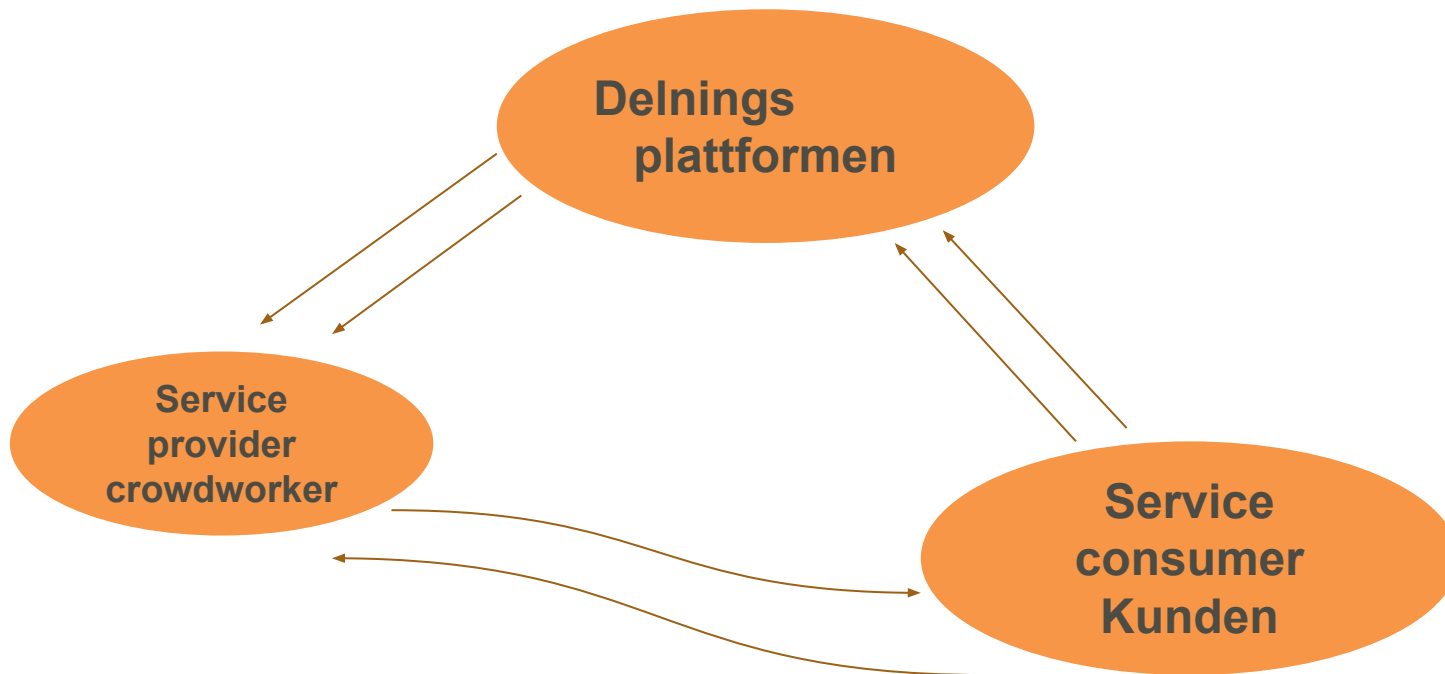


Delningsplattformar, plattformarbetare och egenanställda

DOCENT ANNAMARIA WESTREGÅRD



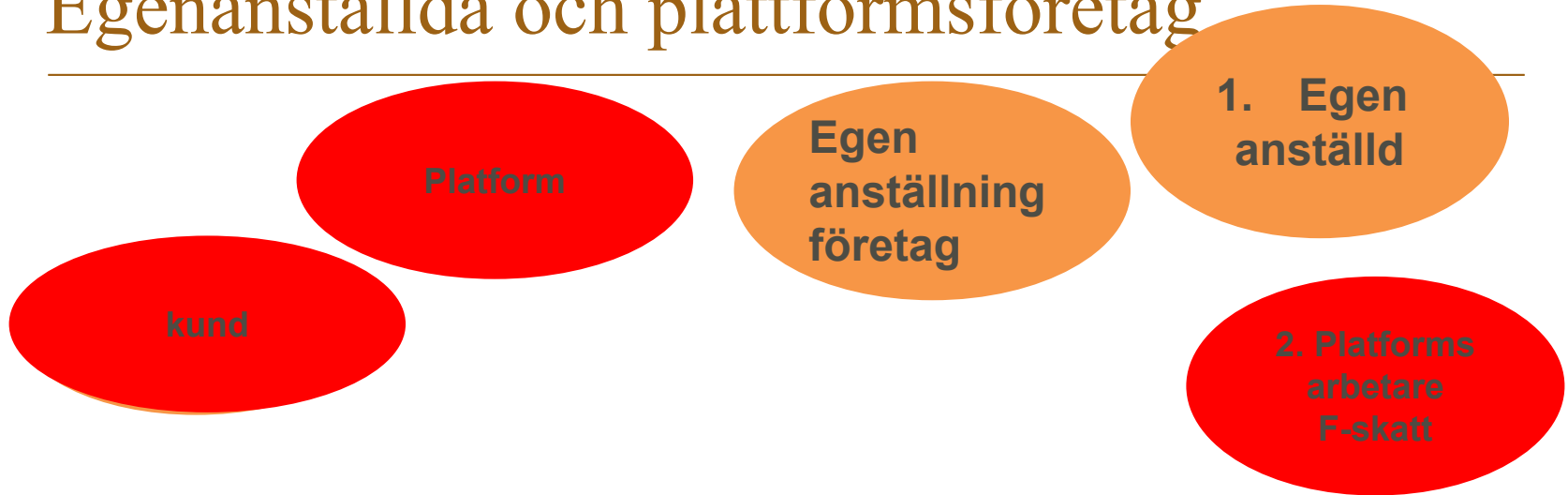
Delningsekonomin ”Crowdworkers el plattformsarbetare” i ”GIG-ekonomin”



Plattformsarbetare och egenanställda

- **On-demand arbete** – mer organiserad form. De anger villkoren för uppdraget, sätter priserna och utförarna använder sig ibland dessutom av plattformsföretagets utrustning. Exempel Ubers taxitjänster och Foodoras matleveranser.
- **Crowdwork** – här har plattformen samordnande roll mellan service konsument och service producent. Plattformen ej styrning av uppdraget som hur tjänsten utförs, arbetsvillkor, prissättning, fakturering etc. Exempel Taskrunner, Freelancer och Tiptapp.
- **Egenanställda** – 3 aktörer; kunden, den egenanställda och egenanställningsföretaget. 1. arbetsutföraren själv hittar sina uppdrag, 2. förhandlar om ersättning och villkor med kunden 3. vänder sig till egenanställningsföretaget (som har F-skatt) 4. Egenanställningsföretaget skriver kontrakt med uppdragsgivaren och 5. anställer arbetsutföraren för den tid uppdraget varar 6. Egenanställningsföretaget fakturerar uppdragsgivaren och sköter administration inbetalning av skatt och socialavgifter 7. Egenanställningsföretaget betalar ut lön till arbetsutföraren.

Egenanställda och plattformsföretag



2 huvudproblem

1) Är plattformarbetare arbetstagare eller egenföretagare?

- Binärt system för kategorisering –
- De i gränslandet t ex journalister – lång vana hantera dem
- Nya gruppen - plattformsarbetare och egenanställda – gränslandet på alla rättsområdena - samtidigt arbetstagare enligt arbetsrätten men egenföretagare i skatterätt och a-kassan – ingen a-kassa mellan uppdragen vilket vaniga arbetstagare får

2) Reglering av plattformsarbetarens villkor genom kollektivavtal. Är det i strid med art 101 TFEU och konkurrensrätten ? Dvs ett kollektivavtal mellan egenföretagare innebär otillåten kartellbildning

Paren på de olika rättsområdena

- **Arbetsrätt;** arbetstagare – uppdragstagare
- **Arbetsmiljörätten;** vem har arbetsmiljöansvaret; arbetsgivare/inhyrare/rådighetsansvarige och skyddsobjekten är arbetstagare/inhyrd/alla som arbetar på arbetsstället),
- **Skatterätten;** inkomstlagen; Inkomst av tjänst - inkomst av näringsverksamhet och då ha rätt att beviljas F-skatt
- **Arbetslöshetsförsäkringen;** arbetstagare – företagare - undergruppen begreppsparat självständig – osjälvständig uppdragstagare
- **Socialförsäkring;** Anställning - Annan förvärvsverksamhet
- **EU-rättens begreppspär;** arbetstagare – egenföretagare och plattforms direktivet; plattformsarbetare – äkta egenföretagare.

Vad skiljer de nya arbetsutförarna från arbetstagare och egenföretagare

- De bestämmer själv om, när och var de skall arbetat
- Oregelbundet (och de kanske inte alltid får arbete då de vill arbeta)
- De befinner sig ofta ekonomisk utsatthet och beroendeställning
- Korta, fragmentariska uppdrag
- De ordnar sina egna kunder
- De kan arbeta åt flera huvudmän samtidigt
- De har sina egna arbetsredskap (bil, dator etc)

Bedömningskriterier exempel arbetsrätt; arbetstagare - uppdragstagare

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. Bestämmer AP själv om dessa saker så talar det för ett uppdragsförhållande

2. Är kontraktsparterna företag eller enskilda personer? Är avtalet med en enskild person är det en arbetstagarfaktor och är det skrivet med ett företag är det en uppdragstagarfaktor.

3. Vilken är partsavsikten ? Ett anställningsavtal en arbetstagarfaktor och ett uppdragsavtal en uppdragsfaktor

4. Har arbetsutföraren endast en uppdragsgivare eller flera olika? En uppdragsgivare tom. förre arbetsgivaren arbetstagarfaktor medan flera olika uppdragsgivare uppdragsfaktor.

5. Hur ser formen för ersättning ut? Lön arbetstagarfaktor, arvode en uppdragsfaktor.

6. Vad är praxis i branschen? Denna varierar mellan olika branscher.

7. Har parterna ett varaktigt samarbete? Står AP till förfogande för arbetsuppgifter som uppkommer efterhand eller är AP engagerad per uppdrag.

8. Hur bestäms arbetets omfattning? Är det av arbetad tid eller av specificerade avgränsade uppgifter? arbetad tid positiv arbetstagarfaktor medan specificerade uppgifter är uppdragsfaktorer.

9. Vem äger och bidrar med maskiner och verktyg? Gör arbetsgivare det en positiv arbetstagarfaktor medan om AP gör det uppdragstagarfaktor..

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

11. Kan AP hyra in andra att utföra arbetet ?

Arbetsrätt – bedömning

- Syftet med en kategorisering gäller arbetsrätten, anställningsskydd, semester och kollektivavtal eller inte
-
- *Plattformsarbetare* - anställda i de flesta fall men det beror på AD 2013: 92 (egenföretagare eller anställd) och 2022:45 fråga om vem som var arbetsgivare (plattformen eller ett inskjutet bemanningsbolag)
 - On-demand –anställda av plattformen
 - Crowdworker - anställda av service beställaren
 - anställningsformen beror på vad de enas om - korta tillfälliga anställningar varje gång eller tillsvidare anställning med zero-hour contract
 - *Egenanställda* - både egenanställningsföretagen och den egenanställda är överens om att det är kort tillfällig anställning per uppdrag – inget problem arbetsrätten MEN om bedömningen skall ge rätt till a-kassa andra förmåner som andra betalar annorlunda – ex lönegaranti vid konkurs

Arbetsmiljörätten; vem har arbetsmiljöansvaret; arbetsgivare/inhyrare/rådighetsansvarige

- Arbetstagare omfattas av lagen - uppdragstagare faller utanför och har inget skydd (finns några få undantag då lagen gäller alla)
- Lagens bakomliggande syfte – den som har faktiska möjligheter att påverka arbetsmiljön skall vara arbetsmiljöansvarig
- Plattformsarbetare – Taskrunner, Tiptapp, Wolt och Bolt – fokus på arbetsgivaren – plattformen hade obefintliga möjligheter att påverka arbetsmiljön oavsett om de var arbetsgivare eller inte - lagens bakomliggande syfte viktigt – plattformarna hade ej arbetsmiljöansvar
- Egenanställda - hade börjat arbeta innan kontrakt slutits mellan kunden och egenanställningsföretaget Cool Company – affärsmodellen viktig och hur avtal sluts, det formella anställningsavtalet viktigt jmf med arbetsrätt – egenanställningsföretaget hade ej arbetsmiljöansvar

EU – Plattformdirektiv

1) Villkor för plattformsarbete

Europeiska kommissionens förslag till direktiv om förbättrade arbetsvillkor på digitala plattformar, 11 mars 2024

2) Riktlinjer för hur EUs konkurrensrätt skall tillämpas på egenföretagare

C(2021) 8838 Communication from the Commission
Approval of the content of a draft for a Communication from the Commission Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons

EU-rättens begreppspar; arbetstagare – egenföretagare och plattforms direktivet; plattformsarbetare – äkta egenföretagare.

- 1) genom EU-domstolens praxis,
- 2) genom hänvisning till nationell rätts arbetstagarbegrepp,
- **3) genom hänvisning till en kombination av nationell rätt *och* där EU-domstolens praxis skall beaktas (begreppet hybriddefinition eller *tillämpningsanvisningar*) ingen praxis ännu från EU-domstolen**
- 4) genom en (egen) definition av begreppet i EU-rätten direkt i ett direktiv
- 5) definition saknas helt.
- C-692/19, B Yodel Delivery Network var arbetstidsdirektivet var tillämpligt på cykelbud i ett plattformsföretag. En självständig företagare - arbetstidsdirektivet inte tillämpligt

Presumptions regeln

- En bevisregel då vissa premisser är uppfyllda ger det en part en processuell fördel - det blir utgångspunkten i processen och behöver inte styrkas genom bevisning- MEN en presumptions regel kan motbevisas
- Exempel i svensk rätt finns en anställningspresumption i 4 § LAS dvs AT är anställd tillsvidare om inget annat visas t ex anställningsavtal om visstid eller provanställning.
- En arbetstagarpresumption föreslås i Plattformsdirektivet

Kommissionens förslag – en presumptions regel - Bevisbördeplacering Två av fem (tre av sju alt ca sju men oklart hur många)

- En digital arbetsplattform som (*leder och*) *kontrollerar arbetets utförande (min kurs)* och en person som utför plattformsarbete via den plattformen ska rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande
- (a) I praktiken fastställa eller sätta övre *gränser för ersättningsnivån*.
- (b) *Särskilda bindande regler* om utseende, uppförande gentemot tjänstemottagaren eller arbetets utförande.
- (c) *Övervaka arbetets* utförande eller kontrollera kvaliteten på resultaten av arbetet, även på elektronisk väg.
- (d) I praktiken *begränsa friheten*, att *organisera arbetet*, som att välja arbetstid eller frånvarotid, acceptera eller inte acceptera uppgifter eller *anlita* underleverantörer eller ersättare.
- (e) I praktiken begränsa möjligheten att *bygga upp en kundkrets* eller arbeta åt andra
- Är det fråga om äkta egenföretagare kan presumptionen genombrytas
- Slutresultat: Upp till varje medlemsland att bestämma hur presumptionen skall se ut

-
- Stora förhoppningar på EU-nivå - ingen "game changer" i Sverige
 - "(d)en omklassificerade arbetstagaren kommer att åtnjuta alla de rättigheter som **garanteras arbetstagarna**, t.ex. åtminstone den nationella eller sektorsspecifika **minimilönen**, i tillämpliga fall, rätten till garanterad **vilotid**, betald **semester** liksom **säkerhets- och hälso-skydd**. Tillgång till **socialt skydd**, som garanteras genom statusen som arbetstagare, innebär stöd vid arbetslöshet, sjukdom och hälso- och sjukvård, föräldraledighet, invaliditets, ålders- och efterlevandeförmåner samt förmåner i samband med arbetsolyckor och arbetssjukdomar.
 - Här blir det nog en visstidsanställning under den tid uppdraget varar -3 § LAS tiden emellan uppdragen (minst 3 under en månad) räknas in i underlaget för övergång till tillsvidare anställning 5 § - avvikelse 5 § centralt kollektivavtal

Hur kommer vi att göra i Sverige

- Riksdag och parterna tyckte riktigt illa om idén med en arbetstagarpresumtion
- Implementering?
 - 1) bara för plattformsarbetare - en specialregel
 - 2) Även andra arbetstagare med oklar status täcks in som t ex journalister
 - 3) Plattformsdirektivet gäller bara för arbetsrätten MEN de stater som vill kan sträcka ut presmutionen till andra områden som skatt och socialförsäkring

Del 2 Kollektivavtal för plattformarbete

1 § 2 st MBL

Jämställda uppdragstagare

- Vissa egenföretagare ha en särställning i MBL: "den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd"
- Rätt att organisera sig
- Parterna kan träffa kollektivavtal för dennes räkning
- **Konkurrensrättens** explicita undantag för kollektivavtal använder samma arbetstagarbegrepp som MBL dvs det omfattar jämställda uppdragstagare fast det kan bli fråga om samordning av prissättning för egenföretagare (förbud mot karteller gäller därför inte)

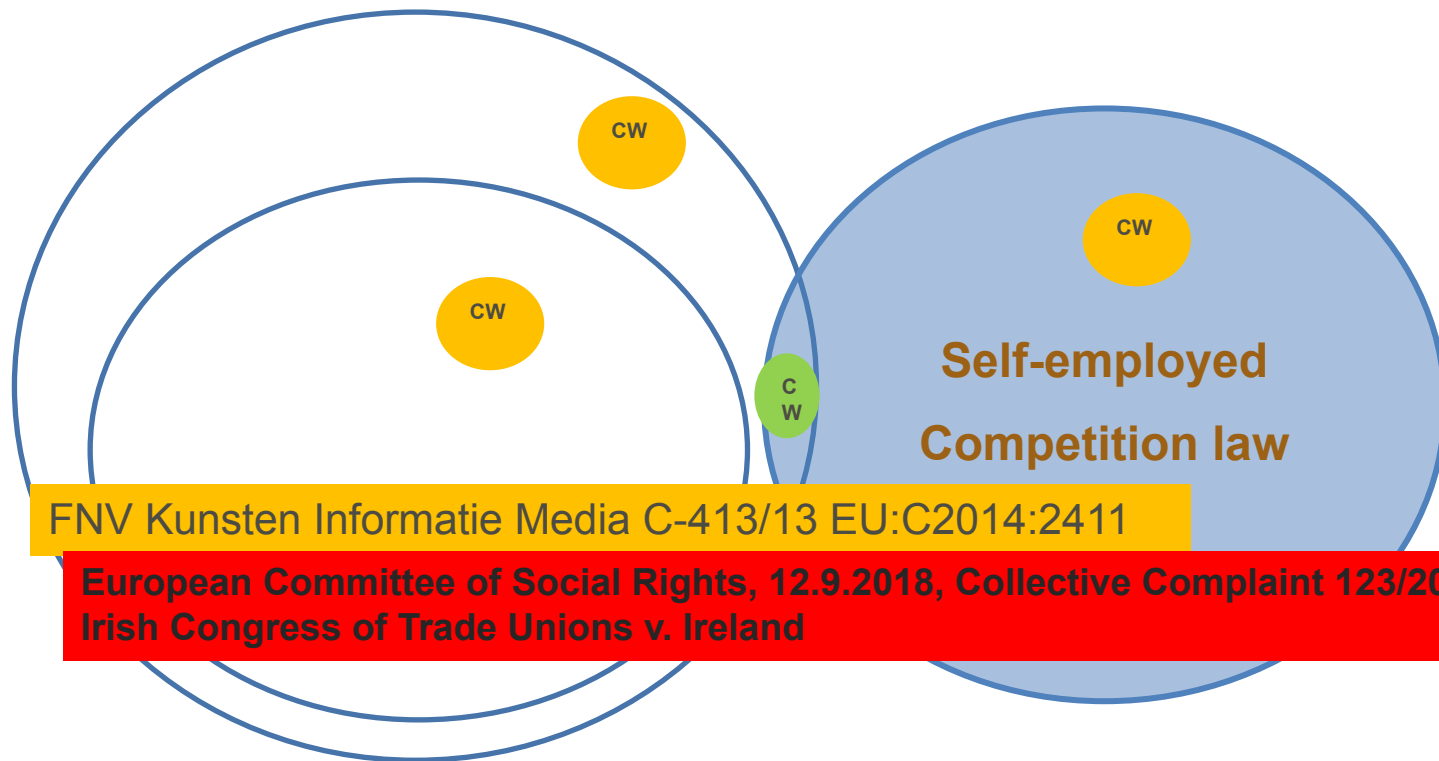
1 § 2 st MBL

Jämställda uppdragstagare

- Löser konflikten att arbetsgivaren kringgår kollektivavtalet genom att anlita egenföretagare till lägre pris.
- Funnit sedan 1940-talet
- Förmodligen strider det mot EUs konkurrensrätt

Why is a definition important

A classical conflict – Collective agreement and Competition law



Employment Appeal Tribunal
Uber BV. and others v Mr Y Asiam & others
(2017) UKEAT/0056/17DA (EAT)

EU kommissionens föreslagna riktlinjer

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN Riktlinjer för tillämpning av EU:s konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda

C(2021)8838

1) Vissa kollektivavtal skall ligga utanför tillämpningsområde för art 101 FEUF

- Egenföretagare som är ekonomiskt beroende genom att ha minst 50 % av sin inkomst från en kund och oftast är integrerade i kundföretaget
- Egenföretagare som arbetar sida vid sida med företagets anställda eller har liknande arbetsuppgifter, styrs av kundföretaget och inte tar någon ekonomisk risk
- Egenföretagare på digitala plattformar som är i beroendeställning och plattformen bestämmer villkoren (avser ej de situationer där plattformen endast förmedlar kontakt) ^{a)}

• a) Se EU & Arbetsrätt 2021/4 s. 4

EU kommissionens föreslagna riktlinjer

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN Riktlinjer för tillämpning av EU:s konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda C(2021)8838

2) Kommissionen kommer inte att ingripa mot vissa andra kollektivavtal vilka:

- 1) förbättrar arbetsvillkoren och
- 2) som avser att kompensera en obalans i förhandlingspositionen mellan egenföretagare som är underordnade sin motpart;
 - a) tydlig skillnad i förhandlingsposition är motparten som representerar hela sektorn/branschen eller har en omsättning över 2 miljoner Euro eller fler än 10 anställda
 - b) Kollektivavtal som ingåtts med stöd av tydliga undantag i nationell rätt eller EU-rätt

EUs praxis är oförändrad och begreppen arbetstagare och uppdragstagare ändras inte – gäller hela arbetsmarknaden alltså inte bara plattformsföretag a)

Kollektivavtal

Plattformsarbete

- *Budavtalet för cykel och mopedbud* som tecknades 2021 mellan Transport och Foodora omfattar dem som är anställda hos Foodora som cykelbud. Det finns moped och bilbud som inte omfattas utan kan vara anställda i ett bemanningsbolag AD 2022:45. Enligt *Budavtalet* har cykelbuden fasta anställningar (§ 2 Anställningsform mm.) och med timlön i kombination med leveransersättning (§ 4 Avlöning och ersättning)

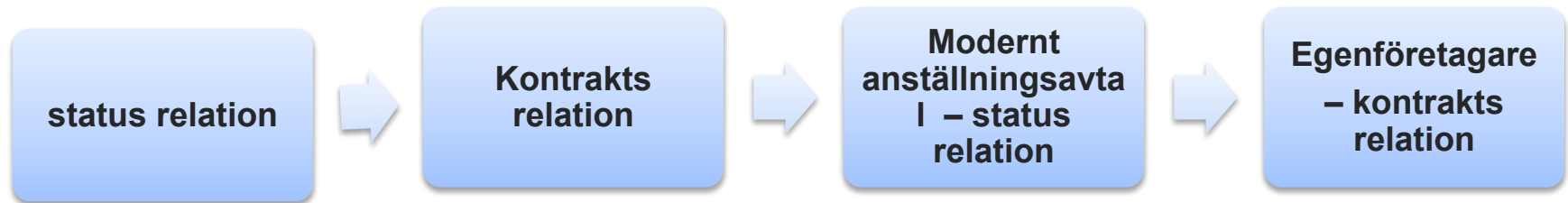
Egenanställningsföretag

- Kollektivavtal i *egenanställningsbranschen* träffat mellan arbetsgivare i egenanställningsbranschen och fackföreningen Säljarna i kraft den 1 mars 2022.

En definition av egenanställda § 1; ” (m)ed ”egenanställd arbetstagare” avses arbetstagare som äger en reglerad rätt att initiera uppdrag med uppdragsgivare för arbetsgivarens (egenanställningsföretaget) räkning”

De egenanställda är som huvudregel anställda för viss tid och omvandlingen till fastanställning i 5 a § LAS har avtalats bort, § 2 Säljaravtalet.

Historisk tillbakablick på anställningsrelationen – nästa steg?



Projekt 2017-2019 finansierat av Forte

Projekt 2021-2022 finansierat av IFAU

Projekt 2021-2023 finansierat av Försäkringskassan

- *The Notion of 'employee' in Swedish and European Union Law. An Exercise in Harmony or Disharmony?* Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law - a swedish perspektive, Laura Carson, Örjan Edström och Birgitta Nyström (red) lustus, 2016
- *Delningsplattformar och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen*, Modern affärsrätt, Birgitta Nyström, Niklas Arvidsson och Boel Flodgren (red), Wolters Kluwer, 2017
- *Collaborative economy – a new challenge for the social partners*, Vänbok till Niklas Bruun, November, 2017, lustus, p. 427-438.
- *Precarity of new forms of employment under Swedish labour law*, Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe, eds. Izabela Florczak, Jeff Kenner and Marta Otto, 2018, Edward Elgar Publishing, pending.
- *Social protection for workers outside the traditional employment contract – a Swedish example*, Social Security outside the realm of the Employment Contract: Informal Work and Employee-like Workers, eds. Mies Westerweld and Marius Olivier, 2018, Edward Elgar Publishing, pending.
- *Digital collaborative platforms: A challenge for social partners in the Nordic model*, the, Nordic Journal of Commercial Law NJCL 1/2018 Special Issue, pending



LUND UNIVERSITY

School of Economics and Management