PLATTFORMSDIREKTIVET – UTVECKLING MOT ETT MER ENHETLIGT EUROPEISKT ARBETSTAGARBEGREPP?

Maria Fritz*

Artikeln har genomgått oberoende vetenskaplig granskning (peer review).

I den moderna ekonomin blir digitala arbetsplattformar med gränsöverskridande verksamhet allt vanligare. Många som arbetar via digitala arbetsplattformar betraktas som egenföretagare och inte som arbetstagare. De riskerar därmed dåliga arbetsvillkor och otillräcklig tillgång till socialt skydd. EU antog därför ett direktiv om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete i oktober 2024 som ställer krav på att medlemsstaterna ska införa en motbevisbar rättslig presumtion om att ett anställningsförhållande föreligger enligt nationell rätt. Denna presumtion ska utformas med beaktande av EU-domstolens rättspraxis och ska gälla när sakförhållandena tyder på att den digitala plattformen bedriver ledning och kontroll över plattformsarbetaren. I artikeln visas att även om det ankommer på EU:s medlemsstaterna att föra in presumtionen i nationell rätt, ska ländernas rättsliga instanser fatta beslut efter en helhetsbedömning i enlighet med EU-domstolens rättspraxis. Därtill måste säkerställas att anställningsförhållandet inte grundas på ett konstlat upplägg som konstituerar rättsmissbruk enligt EU-rätten. Enligt författaren bidrar plattformsdirektivet till en fastare europeisk samordning av arbetstagarbegreppet i gig-ekonomin och innebär en utveckling mot ett mer enhetligt europeiskt arbetstagarbegrepp där EU-rätten ger vägledning även i situationer som ligger utanför EU-rättens tillämpningsområde.

* Maria Fritz är jur.dr och knuten till Institutionen för handelsrätt vid Ekonomihögskolan, Lunds universitet.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

1. INLEDNING[1]

Digitala arbetsplattformar med gränsöverskridande verksamhet blir allt vanligare i den moderna ekonomin.[2] Några exempel är Uber (baserat i San Francisco, men har dotterbolag i många EU-länder), Just Eat (Nederländerna), Deliveroo (Storbritannien), Delivery Hero (Tyskland), Take Eat Easy (Belgien), Stuart (Frankrike), Glovo (Spanien), Wolt (Finland), Bolt (Estland) och Amazon (Luxemburg). Nio av tio plattformar som är verksamma i EU beräknas för närvarande klassificera personer som arbetar via dem som egenföretagare. Enligt en uppskattning som Europeiska kommissionen tagit fasta på kan emellertid så många som fem och en halv miljon människor som arbetar via digitala arbetsplattformar ha fel sysselsättningsstatus. Dessa löper särskilt stor risk att drabbas av dåliga arbetsvillkor och otillräcklig tillgång till socialt skydd.[3]

Den förmodat felaktiga klassificeringen av arbetstagarnas status har lett till mer än 100 domstolsbeslut och 15 administrativa beslut om anställningsstatus för personer som arbetar via plattformar i EU:s medlemsstater. Resultatet av dessa tvister varierar men i huvudsak har det blivit fråga om att omklassificera personer som arbetar via plattformar från egenföretagare till arbetstagare.[4]

Kommissionens ordförande Ursula von der Leyen framhöll i sina politiska riktlinjer att den digitala omvandlingen innebär en snabb förändring som påverkar våra arbetsmarknader och åtog sig att undersöka olika sätt att förbättra arbetsvillkoren för anställda inom digitala plattformar.[5]

Det är mot denna bakgrund som kommissionen lade fram ett direktivförslag som innehöll en färdigformulerad anställningspresumtion som skulle underlätta för plattformsarbetare att få korrekt sysselsättningsstatus och socialt skydd.[6]

I det direktiv som antogs av Europaparlamentet och rådet den 23 oktober 2024 (2024/2831) om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete (nedan plattformsdirektivet) finns emellertid i artikel 5 enbart anvisningar om en rätts-

---

1 Artikeln är ett bidrag inom ett forskningsprojekt som finansierats av Försäkringskassan på temat: Socialförsäkringarna inför utmaningen från gig ekonomin – socialförsäkringsskydd för plattformsarbete och andra i nya arbetsformer.

2 Christina Hiessl, Multiparty relationships in platform work: Cross-European case law developments and points of departure for (supranational) regulation, European Labour Law Journal, 2023, s. 514–540, s. 516.

3 COM(2021) 762 final s. 2 där det hänvisas vidare till SWD(2021) 396 s. 6–10. För uppmärksammade förhållanden i Sverige, se t.ex. tidningen Expressens granskning ”Taxislavarna – En granskning av Uber och Bolt” från december 2024.

4 SWD(2021) 143, s. 8–9. För mer detaljerad information se också en redovisning av nationella mål i Christina Hiessl, The classification of platform workers in case law: cross-european comparative analysis. Comparative Labor Law & Policy Journal, 2021, 42(2), s. 465–518.

5 Ursula von der Leyen, Politiska riktlinjer för nästa europeiska kommission 2019–2024: Inledningsanförande vid Europaparlamentets plenarsammanträde 16 juli 2019; Tal i Europaparlamentet i plenum 27 november 2019, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2020, s. 10. Se https://data.europa.eu/doi/10.2775/980271.

6 COM(2021) 762 final, s. 15.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

lig presumtion som varje medlemsstat självständigt ska utforma i sin nationella lagstiftning.[7] Det antagna direktivet ger uttryck för en kompromiss som inkräktar mindre på medlemsstaternas autonomi än ursprungsförslaget, men det kan ifrågasättas om så blir fallet i praktiken.

Denna artikel inleds med en kort diskussion om bestämmelser om anställningspresumtion i EU-rätten och innehållet i plattformsdirektivet (avsnitt 2 och 3). Därefter beskrivs den rättsutveckling som omgärdar och förklarar plattformsdirektivets krav på anställningspresumtion inom såväl EU som i EU:s medlemsstater. Syftet är dels att visa att ett enhetligt arbetstagarbegrepp har utvecklats i EU-rätten (avsnitt 4.1 och 4.2), dels att det pågår en konvergens av medlemsstaternas nationella arbetstagardefinitioner, pådriven av EU-rätten och den alltmer digitala marknadsmiljön. Redogörelsen för nationell rättsutveckling i EU:s medlemsstater utgörs av illustrativa exempel både vad gäller rättspraxis (avsnitt 4.3 och 4.4) och lagstiftning (avsnitt 5). Ambitionen är inte att anlägga ett komparativrättsligt perspektiv utan artikeln grundar sig på traditionell rättsdogmatisk metod med särskild fokus på EU-rättslig metod, dvs. EU-rättens särskilda normhierarki och EU-domstolens tolkningsmetoder.[8] Efter att det rättsliga materialet har gåtts igenom diskuteras i avsnitt 6 vilket genomslag kravet på nationella presumtionsregler kan förmodas få och i avsnitt 7 lämnas några avslutande slutsatser.

I artikeln fokuseras på artikel 5 i plattformsdirektivet om anställningspresumtion, innehållet i övrigt såsom bestämmelserna om algoritmisk verksamhetsledning och behandling av personuppgifter berörs inte. Direktivet är i dessa delar dessutom tillämpligt på alla tjänsteleverantörer till plattformar, oavsett om de ska betraktas som anställda eller inte.[9]

2. BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGS-PRESUMTION I EU-RÄTTEN

Även om kommissionens förslag till plattformsdirektiv inte antogs är det relevant för förståelsen av det krav på nationell presumtionsregel som nu har införts. Kommissionen presenterade sitt förslag i december 2021.[10] Det innehöll en anställningspresumtion som räknade upp fem omständigheter som anses tyda

[7] Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete, EUT L, 11.11.2024.

[8] Se Jörgen Hettne och Ida Otken (red.), EU-rättslig metod – Teori och genomslag i svensk rättstillämpning, 2:a uppl., Norstedts Juridik 2011, särskilt s. 34–38.

[9] Artikel 2 i direktiv 2024/2831.

[10] COM(2021) 762 final, s. 15. För en djupare analys av själva direktivförslaget se t.ex. Annika Rosin, Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work, Industrial Law Journal, 2022, s. 478–493, s. 485.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

på att en plattformsarbetare är anställd (och inte egenföretagare). Om minst två av dessa kriterier var uppfyllda skulle enligt förslaget en egenföretagare presumeras vara anställd av plattformen.

De kriterier som angavs var att plattformen:

- Fastställer ersättningsnivån eller dess övre gräns
- Övervakar arbetsprestationen med hjälp av elektroniska medel
- Begränsar friheten att välja arbetstider eller vara frånvarande, att acceptera eller vägra arbetsuppgifter eller att anlita underleverantörer eller ersättare
- Fastställer särskilda bindande regler för utseende och beteende gentemot tjänstemottagaren eller för arbetets utförande
- Begränsar möjligheten att bygga upp en kundkrets eller att utföra arbete för tredje part.

Dessa kriterier är inte tagna ur luften, utan är härledda ur EU-domstolens rättspraxis och nationell rättspraxis i EU:s medlemsländer.[11] Som kommer att visas nedan har också vissa medlemsländer liknande presumtionsregler i sina egna rättssystem.[12]

Presumtionsregler förekommer också i andra EU-direktiv. Som exempel kan nämnas direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet).[13] Här ges medlemsstaterna i artikel 11 en möjlighet att införa en presumtionsregel för att förhindra missbruk vid användandet av behovsavtal och i artikel 15 en gynnsam anställningspresumtion då det föreligger bristande information om anställningsförhållandet. I båda fallen finns det en möjlighet till motbevisning för arbetsgivaren. Införandet av en presumtionsregel enligt detta direktiv är dock frivilligt eftersom presumtionen endast är en av flera möjligheter som står till buds för medlemsstaterna.[14]

3. KRAVET PÅ NATIONELL PRESUMTIONSREGEL I PLATTFORMSDIREKTIVET

Kommissionens förslag till presumtionsregel i plattformsdirektivet antogs som nämnts inte. I stället enades Europaparlamentet och rådet om att varje med-

[11] Se Christina Hiessl, The classification of platform workers in case law: cross-european comparative analysis. Comparative Labor Law & Policy Journal, 2021, s. 465–518; Annika Rosin a.a. När det gäller praxis från EU-domstolen se målen C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi, EU:C:2017:981; C- 692/19, Yodel Delivery Network, EU:C:2020:288.

[12] Se närmare om länderna Belgien, Frankrike, Spanien, Nederländerna och Malta i SWD(2021) 143 s. 39.

[13] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, EUT L 186, 11.7.2019, s. 105–121.

[14] Ibid. Se artiklarna 11 och 15.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

lemsstat själv ska ansvara för införandet av en lämplig presumtionsregel i sin nationella lagstiftning.

Artikel 5 i direktivet har följande lydelse:

> ”1. Avtalsförhållandet mellan en digital arbetsplattform och en person som utför plattformsarbete genom den plattformen ska rättsligt presumeras vara ett anställningsförhållande när sakförhållanden som tyder på ledning och kontroll konstateras, i enlighet med gällande nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna och med beaktande av domstolens rättspraxis. Om den digitala arbetsplattformen försöker motbevisa den rättsliga presumtionen ska det åligga den digitala arbetsplattformen att bevisa att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna, med beaktande av domstolens rättspraxis.
>
> 2. Vid tillämpning av punkt 1 ska medlemsstaterna inrätta en ändamålsenlig, motbevisbar rättslig presumtion om anställningsförhållande som utgör ett förenklat förfarande till förmån för personer som utför plattformsarbete. […]
>
> 3. Den rättsliga presumtion som föreskrivs i denna artikel ska vara tillämplig i alla relevanta administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden där fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för den person som utför plattformsarbete är i fråga.
>
> Den rättsliga presumtionen ska inte tillämpas på förfaranden som rör skatte- och straffrättsliga frågor eller frågor som avser social trygghet. Medlemsstaterna får dock tillämpa den rättsliga presumtionen i sådana förfaranden i nationell rätt. […]”

Formerna för den rättsliga presumtionen ska alltså fastställas av medlemsstaterna, men i varje medlemsstat ska enligt direktivet finnas en effektiv, motbevisbar rättslig presumtion om anställning som gör att förfarandena förenklas till förmån för personer som utför plattformsarbete när sakförhållanden som tyder på kontroll och ledning konstateras. Presumtionen ska härigenom bidra till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare.

I skäl 28 till direktivet anges att ett vanligt syfte med nuvarande felklassificeringar av plattformsarbetare är att plattformsföretagen vill undvika vissa arbetsrättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter och skapa en konkurrensfördel i förhållande till företag som följer tillämplig lag. Det framhålls vidare att EU-domstolen har funnit att klassificeringen av en person som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att vederbörande klassificeras som arbetstagare i unionsrättens mening när den personens oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande.[15]

Syftet med kravet på nationella presumtionsregler är alltså att skapa en större samsyn och enhetligare rättstillämpning inom EU vilket gör att digitala plattformsföretag inte på ett oönskat sätt ska kunna utnyttja regelskillnader och reg-

[15] Se målen C-256/01, Allonby, EU:C:2004:18, p. 71; C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, p. 111; C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, EU:C:2014:2411, p. 35; C-692/19, Yodel Delivery Network Ltd, p. 30.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

leringsluckor på EU:s inre marknad.[16] Presumtionsreglerna ska också tydliggöra för plattformsföretagen vilka regler som gäller, vilket bidrar till en högre grad av förutsebarhet och rättssäkerhet. Arbetsgivare ska alltid ha möjlighet att visa att avtalsförhållandet i fråga faktiskt inte är ett anställningsförhållande enligt den definition som gäller i den berörda medlemsstaten och på så sätt motbevisa presumtionen.

I artikel 5.1 i plattformsdirektivet tydliggörs att hänsyn ska tas till EU-domstolens rättspraxis, vilket blir vägledande för hur nationella presumtionsregler ska utformas och tillämpas inom direktivets tillämpningsområde. I nästa avsnitt beskrivs vilken inverkan EU-domstolens rättspraxis hittills har haft när det gäller frågan om vem som ska klassificeras som arbetstagare. Det är uppenbart att ett enhetligt unionsrättsligt arbetstagarbegrepp har utvecklats samtidigt som det finns visst utrymme för nationella definitioner så länge EU-rättens syfte och genomslag inte undergrävs.

4. ARBETSTAGARBEGREPPET I UTVECKLING

4.1 Inledning

Diskussionen om skydd för plattformsarbetare rör en i högsta grad principiell fråga när det gäller EU:s inre marknad. Vem avgör vem som är arbetstagare respektive egenföretagare? Är det medlemsstaterna, deras domstolar, EU-lagstiftaren eller EU-domstolen?

I EU:s medlemsstater är arbetstagarbegreppet av avgörande betydelse för den nationella arbetsrättens tillämpningsområde och får likaså betydelse på andra angränsande rättsområden, såsom arbetsmiljörätten, socialförsäkringsrätten och skatterätten. Genom arbetstagarbegreppet länkas vissa rättsfakta (som att den som utför ett uppdrag under någon annans ledning och kontroll är en arbetstagare) till rättsföljder såsom rätt till uppsägningstid, sjuklön etc.[17] Begreppet har därmed central betydelse för nationell rättstillämpning på det socialpolitiska området i alla EU:s medlemsländer.

Det finns likheter mellan medlemsstaternas nationella arbetstagarbegrepp men också skillnader, vilket gör att det inom EU-rätten i vissa fall krävs en EU-gemensam arbetstagardefinition för att en enhetlig tillämpning av EU-rätten ska kunna säkerställas. Detta utvecklas närmare nedan.

[16] Maria Fritz, Social trygghet och regleringskonkurrens inom EU – Olika metoder för att åstadkomma en socialt hållbar inre marknad, JT 2023–24, s. 842–867.

[17] Se Annamaria Westregård, Plattformsarbetare och egenanställda i svensk rätt – En analys av arbetstagarbegreppet, Norstedts Juridik, 2024, s. 30.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

I denna artikel berörs emellertid inte det nationella arbetstagarbegreppet som sådant[18] då fokus ligger på det EU-rättsliga arbetstagarbegreppet och en allt tydligare konvergens av nationella arbetstagardefinitioner, även utanför EU-rättens tillämpningsområde, som jag menar drivs på av den EU-interna rättsutvecklingen.

Frågan är inte ny i ett EU-sammanhang men har fått särskild uppmärksamhet med avseende på plattformsarbetare då digitala plattformar ofta agerar utan hänsyn till nationsgränser och kan välja under vilken nationell jurisdiktion de vill förlägga sin verksamhet. De kan därmed utnyttja regleringsskillnader i medlemsländerna i syfte att hålla nere sociala kostnader, vilket i sin tur gör att plattformsarbetare blir särskilt sårbara, t.ex. genom att de hamnar utanför det reglerade socialförsäkringsskyddet.[19]

Detta är bakgrunden till att många av EU:s medlemsstater och nu även EU har vidtagit åtgärder för att skydda plattformsarbetare. Det har dock visat sig svårt att komma överens i medlemsstatskretsen om vem som ska göra vad, eller närmare bestämt hur stor del av regleringen som ska ligga på EU-nivå respektive nationell nivå. Detta är en förklaring till att det i EU:s plattformsdirektiv i slutändan inte infördes en färdigformulerad gemensam presumtionsregel. Den hittillsvarande utvecklingen i såväl EU-rätten som i medlemsstaternas nationella rätt är dock vägledande för hur en presumtionsregel kan utformas.

4.2 Arbetstagarbegreppet i EU-rätten

I EU:s lagstiftning på det sociala området är hänvisningar till nationell arbetsrätt flitigt förekommande. Mot bakgrund av EU:s harmoniseringssträvanden skulle detta kunna ses som en anomali. Tanken med EU-rättslig harmonisering är i allmänhet att skapa likartade villkor i hela EU. Hänvisningar till nationella definitioner undergräver denna ambition genom att nationella skillnader bibehålls som riskerar att skapa olika och orättvisa villkor på EU:s inre marknad. Att definitionen av arbetstagare sker enligt nationella kriterier kan därför i ett EU-perspektiv vara besvärande, eftersom begreppet arbetstagare ofta avgör EU-lagstiftningens tillämpningsområde (ratione personae). Samtidigt är inte syftet med integrationen att medlemsländerna ska behöva ge avkall på sina olika välfärdsmodeller. Skilda arbetsmarknadsmodeller ska respekteras och EU:s harmoniseringssträvanden kan därmed inte gå lika långt på det sociala området

[18] För en koncis redogörelse för utvecklingen av det svenska arbetstagarbegreppet, se Annamaria Westregård, a.a., s. 28 ff.

[19] Se redogörelsen för dessa förhållanden i kommissionens ursprungliga förslag till plattformsdirektiv, COM(2021) 762 final som nämndes inledningsvis. Se även Simon Joyce and Mark Stuart, Digitalised management, control and resistance in platform work, i Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism, Julieta Haidar and Maarten Keune, (red.) ILERA Publication, 2021, s. 158–184, s. 174–75.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

som t.ex. i fråga om tekniska krav på produkter och liknande. När EU beslutar om gemensamma regler på det arbetsrättsliga området, blir det därför ofta fråga om kompromisser där EU-rättens syfte får uppnås i samspel med olika nationella modeller.[20]

I vissa fall har EU som nämnts emellertid anspråk på en enhetlig (EU-gemensam) definition av vem som är arbetstagare. Det har t.ex. varit viktigt att definiera vad som utgör arbetstagare vid tillämpningen av den fria rörligheten för arbetstagare (artikel 45 FEUF), vilket även innefattar t.ex. arbetssökande som inte har anställningskontrakt.[21] I detta sammanhang fokuseras dock inte på den enhetliga tolkningen och tillämpning av fördragsbestämmelserna, utan på områden där EU-lagstiftaren, precis som i plattformsdirektivet, har sökt finna en lösning där EU-rätten och nationell rätt kan tillämpas samtidigt så länge gemensamma mål uppnås.

Av betydelse för den fortsatta framställningen är därför exempel i rättspraxis där EU-domstolen har funnit att det finns begränsningar i medlemsländernas möjlighet att tillämpa nationell arbetsrätt då detta sker inom EU-rättens tillämpningsområde. EU-domstolen har i sådana situationer inte accepterat en tillämpning av nationella definitioner, trots att de anvisas i en rättsakt, om de innebär att EU-rättens räckvidd begränsas i vissa medlemsstater och leder till att de gemensamt överenskomna reglerna får ett olikartat genomslag. Domstolen har t.ex. inte accepterat nationella definitioner av arbetstagarbegreppet i sina domar i målen C-385/05, Confédération générale du travail och C-176/12, AMS som gällde definitionen av arbetstagare i direktiv 2002/14/EG om information till arbetstagare,[22] i mål C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, som gällde direktiv 2008/104/EG om bemanningsföretag[23] och i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, som gällde arbetstidsdirektivet (2003/88/EG).[24]

EU-domstolen har närmare bestämt framhållit att när medlemsstaterna ges ett utrymme för skönsmässig bedömning för att avgränsa ett begrepp i ett direk-

---

[20] Se t.ex. diskussionen i ”Är EU en social marknadsekonomi? Sociala Europa – en antologi”, Sieps 2011:2op och Maria Fritz, a.a.

[21] Mål C-75/63, Unger mot Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten, EU:C:1964:19, s. 85. Officiell svensk översättning saknas. Se även bl.a. mål C-66/85, Lawrie-Blum, EU:C:1986:284, p. 16–17; mål C-138/02, Collins, EU:C:2004:172, p. 26; mål C-456/02, Trojani, EU:C:2004:488, p. 15.

[22] Se målen C-385/05, Confédération générale du travail, EU:C:2007:37, p. 33 och C-176/12, AMS, EU:C:2014:2, p. 27–29 ang. Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen – Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation, EGT, L 80, 23/03/2002 s. 29–34.

[23] Se mål C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, EU:C:2016:883, p. 29 ang. Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, p. 9–14.

[24] Se mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, EU:C:2021:183, p. 32 ang. Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, EUT L 299, 18/11/2003 s. 9–19.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

tiv som antagits på det sociala området, är deras rätt inte oinskränkt.[25] Även om vissa begrepp som används i unionsrättsliga bestämmelser kan definieras mot bakgrund av gällande lagstiftning och/eller praxis i medlemsstaterna, är medlemsstaterna skyldiga att dels se till att syftet med den aktuella rättsakten skyddas, dels att de allmänna principerna i unionsrätten iakttas.[26] EU-domstolen har t.ex. klargjort att det förhållandet att en person kvalificeras som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att samma person kvalificeras som arbetstagare enligt unionsrätten.[27]

I EU-domstolens praxis är emellertid vissa parametrar ständigt återkommande och vägledande i alla situationer som omfattas av EU-rättens tillämpningsområde. Arbetstagarbegreppet ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter, i syfte att säkerställa ett likvärdigt skydd för arbetstagare i de olika medlemsstaterna. Det har sålunda vid upprepade tillfällen slagits fast att ”det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande [är] att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning.”[28]

Ett exempel som är illustrativt för den diskussion som förs senare i denna artikel är hur EU-domstolen har hanterat frågan om gränsdragning mellan det EU-rättsliga och nationella arbetstagarbegreppet i bemanningsdirektivet (2008/104). Mål C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik,[29] rörde bl.a. vad som avses med ”arbetstagare” i artikel 1.1 i detta direktiv.

Till saken hör att arbetstagare enligt artikel 3.1 i direktivet är ”en person som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell arbetsrätt.” I artikel 3.2 anges dessutom att direktivet inte ska påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionerna av lön, anställningskontrakt, anställningsförhållande eller arbetstagare. Direktivtexten ger alltså intryck av att medlemsstaterna självständigt avgör vem som är arbetstagare.

I målet hade DRK Schwesternschaft Essen eV, en sammanslutning för tyska Röda Korsets sjuksköterskor i Essen, getts tillstånd att hyra ut arbetskraft. Sammanslutningen var en ideell förening som inte ingick något anställnings-

[25] Se bl.a. mål C-307/05, Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, p. 29, avseende rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, EGT L 175, 10/07/1999 s. 43–48 och mål C-393/10, O’Brien, EU:C:2012:110, p. 34, avseende tolkningen av Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – Bilaga: Ramavtal om deltidsarbete, EGT L 14, 20/01/1998 s. 9–14.

[26] Se bl.a. mål C-393/10, O’Brien, p. 31–35 och där angiven rättspraxis.

[27] Se målen C-256/01, Allonby, p. 71 och C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, p. 36.

[28] Se bl.a. målen C-596/12, Kommissionen/Italien, EU:C:2014:77, p. 16–17 och C-260/17, Anodiki Services EPE, EU:C:2018:864.

[29] Mål C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

avtal med sina medlemmar. Enligt tysk rätt krävdes emellertid att det förelåg ett anställningsavtal för att någon skulle kunna ha ställning som arbetstagare. En uthyrd sjuksköterska från Röda Korset kunde därmed inte betraktas som anställd.

EU-domstolen fann emellertid att sjuksköterskan i det aktuella fallet inte kunde uteslutas från begreppet arbetstagare i bemanningsdirektivet. Den menade att det förhållandet att direktivet, enligt artikel 3.2, inte ska påverka tillämpningen av nationell lagstiftning när det gäller definitionen av arbetstagare, enbart betyder att unionslagstiftaren har avsett att bevara medlemsstaternas behörighet att avgöra vilken personkrets som ska omfattas av begreppet arbetstagare i nationell rätt och vara föremål för skydd i deras nationella lagstiftning, vilket direktiv 2008/104 inte har till syfte att harmonisera. Bestämmelsen kunde däremot inte tolkas så, att unionslagstiftaren avstått från att själv bestämma begreppets innebörd i direktiv 2008/104 och därmed den personkrets som direktivet är tillämpligt på (ratione personae).[30]

Även om det i flera fall förhandlats fram politiska kompromisser där EU-lagstiftningen hänvisar till medlemsstaternas arbetstagarbegrepp är detta alltså avhängigt att nationell lagstiftning inte tillämpas på ett sätt som innebär att EU-lagstiftningen förlorar sin ändamålsenliga verkan.

Som exempel kan nämnas diskussionerna inför antagandet av det ovannämnda direktivet 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet). Kommissionen föreslog ursprungligen en unionsrättslig definition av arbetstagarbegreppet i enlighet med EU-domstolens rättspraxis.[31] Ett antal medlemsstater var emellertid tveksamma till kommissionens förslag och föredrog i stället en hänvisning till nationell rätt eller ingen definition alls.[32] Rådets kompromiss blev att en arbetstagare skulle definieras som en person som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat.[33] Europaparlamentet övertalade dock rådet att det även måste införas en hänvisning till EU-domstolens praxis,[34] vilket föranledde ett uttalande av Tyskland med stöd av Ungern i ett särskilt omröstningsdokument.[35] I detta framhölls att hänvisningen till EU-domstolens rättspraxis avsåg säkerställandet av ändamålsenligheten hos direktivet och att medlemsstaternas

30 Ibid. p. 32.
31 COM(2017) 797 final. På sidan 11 skriver kommissionen att kriterierna bygger på rättspraxis som har utvecklats sedan mål C-66/85, Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg och senast formulerades i mål C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik.
32 Jfr även direktiv 2003/88 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden där rådet tillsammans med parlamentet också valde att inte införa någon uttrycklig definition av arbetstagarbegreppet.
33 Se 2017/0355 (COD), 14 juni 2018.
34 Se EP-PE_TC1-COD(2017)0355, 16 april 2019, s. 26.
35 Se Draft Minutes, Council of the European Union (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) 13 and 14 June 2019, s. 12. Tjeckien är av samma åsikt, se s. 13–14.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

utrymme för fri bedömning enbart begränsas av det faktum att de inte tillåts att godtyckligt undanta vissa personalkategorier, vilket granskas av EU-domstolen i varje enskilt fall med utgångspunkt i syftet med direktivet.

Motsvarande hänvisning till EU-domstolens rättspraxis finns i artikel 2 i direktiv 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.[36] Därefter har en sådan hänvisning införts i artikel 2 i direktiv 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen[37] och är flitigt förekommande i det här aktuella plattformsdirektivet.

4.3 Extensiv tolkning av arbetstagarbegreppet i EU:s medlemsstater

Flera nationella domstolar inom EU har på senare tid granskat plattformsarbetares status och omklassificerat dem från egenföretagare till arbetstagare eller gett dem motsvarande skydd. I det följande ges exempel på denna rättsutveckling som visar att kriterierna för att avgöra plattformsarbetares arbetsrättsliga status konvergerar, inte sällan med direkt hänvisning till EU-domstolens rättspraxis.

Ett första exempel är en dom från den tyska federala arbetsdomstolen i december 2020,[38] som rörde plattformen Roamler som anlitade personer för s.k. mysteryshopping, vilket gick ut på att mot betalning genomföra ett kundbesök hos ett företag i syfte att utvärdera företagets kundbemötande. Den tyska arbetsdomstolen ansåg att plattformsarbetet i praktiken skedde under Roamlers ledning och att plattformsarbetarna hamnade i en beroendeställning.[39] Av betydelse var att plattformen var konstruerad med spelinslag som lockade med bättre villkor och ökade förtjänster. Att med hjälp av sådana incitament låsa upp plattformsarbetaren långsiktigt var jämförbart med ett traditionellt anställningsförhållande. Plattformsarbetaren kunde inte heller föra över sina uppdrag till någon annan.

I Frankrike har högsta domstolen (Cour de Cassation) i två domar klassificerat plattformsarbetare, som formellt var anlitade som egenföretagare, som arbetstagare. Den första domen från 2018 rörde leveranser för plattformen ”Take Eat Easy”[40] och den andra domen från 2020 rörde förare för Uber.[41]

---

36 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, EUT L 188, 12.7.2019, s. 79–93.

37 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, EUT L 275, 25.10.2022, s. 33–47. Se också COM(2020) 682 final, s. 12.

38 Beslut av den 1 december 2020, 9 AZR 102/20. Kommenterat av Sonja Mangold i Platform work and traditional employee protection: The need for alternative legal approaches, European Labour Law Journal 2024, s. 1–14, s. 4 ff.

39 Se § 611 a I i Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), den tyska civillagen.

40 Cour de Cassation, Chambre sociale, 28 november 2018, FR:CCASS:2018:SO01737.

41 Cour de Cassation, Chambre sociale, 3 mars 2020, FR:CCAS:2020:SO00374.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

Cour de Cassation fäste i dessa domar vikt vid att det förelåg en underordnad ställning och ett beroende genom vilket plattformsarbetarna kontrollerades. Plattformen ledde arbetet, kontrollerade dess utförande och kunde vidta sanktioner mot en arbetstagare som inte följde givna instruktioner. Det var därmed fråga om ett anställningsförhållande.

På likartade grunder fann den spanska högsta domstolen den 25 september 2020[42] att förare som utförde leveranser för plattformen Glovo skulle betraktas som anställda och inte som egenföretagare.[43] Domstolen påpekade att omständigheter som avgör om det föreligger ett beroendeförhållande har blivit mer komplexa i gig-ekonomin och att andra typer av kriterier än i tidigare praxis därmed har betydelse.[44]

Samma synsätt återspeglas i en dom från högsta domstolen i Nederländerna i mars 2023 som rörde Deliveroo Couriers.[45] Domstolen ansåg att alla kriterier som visade på förekomsten av ett anställningsförhållande i nederländsk rätt var uppfyllda, inklusive ”kontroll”, mellan Deliveroo och plattformsarbetarna.

Även i Storbritannien har Uber-förare kvalificerats som arbetstagare.[46] Storbritanniens högsta domstol har i fallet Uber BV v Aslam (2021),[47] anpassat den brittiska arbetsrätten till villkoren på den digitala plattformsmarknaden. Härigenom bekräftades också en tidigare dom från 2017 rörande Pimlico Plumbers plattform.[48] I Uber-fallet rörde det sig om förare i London som ville bli klassificerade som arbetstagare. Förarna hade i formell mening anlitas av Uber BV (ett holländskt moderbolag) och saknade därför ett avtalsförhållande med Uber London Ltd. Det var dock Uber London Ltd som bedrev verksamheten i London och utövade en betydande kontroll över dem. Den brittiska högsta domstolen bortsåg därför från att ett avtalsförhållande saknades och framhöll att arbetsgivare hursomhelst ofta är i stånd att diktera sådana avtalsvillkor. Med hänsyn till förarnas underordnade ställning och de olika former av kontroll som utövades av Uber London, ansågs förarna vara arbetstagare.

---

42 ES:TS:2020:2924.

43 Domen har bl.a. kommenterats av Juan Manuel Dieste Cobo, Contractual Relations between Providers and Digital Platforms: The Spanish ‘Riders Law’, European Business Law Review, 2023, s. 1193–1212, s. 1196–98.

44 ES:TS:2020:2924, s. 10 stycke 2.

45 Supreme Court of the Netherlands, March 24 2023 – 21/02090, NL:HR:2023:443. Underrätten hade också funnit att Deliveroo Couriers var anställda, se NL:GHAMS:2021:392.

46 I brittisk rätt skiljs mellan ”workers” och ”employees” men denna distinktion har inte betydelse för den diskussion som förs i denna artikel.

47 Supreme Court [2021] UKSC 5. Målet inleddes genom en talan inför Employment Tribunal när Storbritannien fortfarande var medlem av EU. Domen har kommenterats av Joe Atkinson and Hitesh Dhorajiwala, i The Future of Employment: Purposive Interpretation and the Role of Contract after Uber, The Modern Law Review, 2022, s. 787–800.

48 Pimlico Plumbers Ltd. v. Smith [2017] EWCA Civ. 51.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

I sammanhanget är också en dom från Irlands högsta domstol (2023) relevant, även om den inte specifikt avsåg plattformsarbetare.[49] Målet rörde leveranser av pizza från Domino's Pizza. Frågan var om bolaget var skyldigt att betala skatt och sociala avgifter för uppdragstagare som levererat pizza till kunder. Vid pizzaleveranserna krävdes särskilda arbetskläder och pizzaleverantörerna utförde också andra tjänster mellan leveranserna som att packa upp pizzakartonger. Uppdraget kunde bara överlåtas på annan genom föranmälan och efter medgivande av Domino's Pizza. Pizzaleverantörerna hade anlitats som egenföretagare genom s.k. "umbrella contract"[50] på obestämd löptid, men den irländska högsta domstolen fann likväl att de skulle betraktas som arbetstagare.

Ett lite annorlunda förhållningssätt är synligt i Italien.[51] Den italienska högsta domstolen ansåg 2020 att förare för Foodora inte omfattades av de rättigheter som gällde anställda. I stället ansågs Foodora-förarna tillhöra en särskild kategori i den italienska arbetsrätten, vilket gav vissa rättigheter. I senare domar från lägre instanser har dock förare för Glovo betraktats som fullt ut anställda (Palermo i december 2020 och Turin 2023) och förare för Deliveroo (Milano 2023), vilket tyder på att plattformsarbetares status inte är helt klarlagd i Italien.[52]

Tittar man närmare på alla dessa avgöranden är det tydligt att hänsyn tas till EU-domstolens rättspraxis och att de nationella domstolarna, också i situationer som inte omfattas av EU-rätten, verkar för ett EU-konformt resultat. I domarna från den spanska och nederländska högsta domstolen finns tydliga hänvisningar till EU-domstolens rättspraxis.[53] När det gäller brittisk rätt framhåller Joe Atkinson och Hitesh Dhorajiwala[54] att arbetstagarens i praktiken bristande kontroll över sin arbetssituation och ersättningsvillkor har blivit det avgörande kriteriet och att betoningen av detta faktiska förhållande väsentligt minskar och kanske till och med eliminerar skillnaden mellan arbetstagarbegreppet i inhemsk rätt och EU-rätten, med hänvisning till EU-domstolens resonemang i Allonby.[55]

---

[49] The Revenue Commissioners v Karshan Midlands Ltd t/a Dominos Pizza [2023] IESC 24. Domen har kommenterats av Marta Lasek-Markey i Irish Supreme Court rules pizza delivery drivers are employees for tax purposes: What's the takeaway for the gig economy in Europe?, European Labour Law Journal 2024, s. 924–930.

[50] En liknande företeelse finns i Sverige. Se Annamaria Westregård, Looking for the (fictitious) Employer – Umbrella companies: The Swedish Example i Ulrich Becker and Olga Chesalina, (red.), Social Law 4.0: New Approaches for Ensuring and Financing Social Security for the Digital Age, Nomos, 2021, s. 203–227.

[51] Corte Suprema di Cassazione, January 24 2020–11629/2019, Sentenza 1663/2020. Kommenterat av Sonja Mangold, a.a., s. 6.

[52] För Palermo se Kamila Naumowicz, Studies on Labour Law and Social Policy 2021, 28, nr 3: 177–189, s. 179–180 och för Turin och Milano se webbdatabas: https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/records/search?text=&country=Italy#search-results.

[53] Se ECLI:ES:TS:2020:2924, s. 8 och 10 och ECLI:NL:HR:2023:443, avsnitt 2.4.2 under titeln Loon.

[54] Joe Atkinson and Hitesh Dhorajiwala, a.a.

[55] Ibid. s. 792.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

Belysande är slutligen en ”Note explicative” från franska Cour de Cassation som rör den franska Uber-domen från 2020.[56] I själva domen saknas hänvisningar till EU-domstolens praxis men i den förklarande texten hänvisas till att EU-domstolen har fastställt ett autonomt unionsrättsligt arbetstagarbegrepp i förhållande till arbetstidsdirektivet (2003/88)[57] och direktivet om arbetstagares hälsa och säkerhet (89/391)[58] i målen C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère,[59] C-519/09, May,[60] och C-316/13, Fenoll.[61] Cour de Cassation påpekar att denna unionsrättsliga definition är i överensstämmelse med hur underordnad ställning fastställs i fransk rätt.

I vilken utsträckning den svenska rätten är i överensstämmelse med den sameuropeiska rättsutveckling som nu kan skönjas inom EU är inte helt klart. Det saknas mål av sent datum där Arbetsdomstolen (AD) har diskuterat arbetstagarbegreppet i förhållande till den moderna gig-ekonomin (se Foodora-målet nedan som inte gällde själva arbetstagarbegreppet). Däremot finns mål på arbetsmiljöområdet där diskussioner förts om huruvida en digital plattform ska anses som arbetsgivare. Plattformen Wolt har sålunda ansetts ha ett arbetsmiljöansvar för plattformsarbetare med F-skattsedel eftersom de s.k. kurirerna (matbuden) vid en sammantagen bedömning ansågs osjälvständiga i förhållande till plattformen och därmed skulle betraktas som arbetstagare.[62] Att en egenföretagare kan omklassificeras till arbetstagare under vissa omständigheter följer också av äldre rättspraxis från AD.[63] I Sverige görs en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet, varvid hänsyn tas inte bara till innehållet i ett anställningsavtal utan också till sådana omständigheter som inte har omedelbar anknytning till avtalet men som är ägnade att belysa hur avtalsförhållandet bör uppfattas. Avgörande är därför inte hur parterna själva har betecknat eller uppfattat rättsförhållandet[64] utan hur parterna har reglerat avtalsförhållandet i skilda hänseenden och hur omständigheterna i övrigt är beskaffade.

---

56 Note explicative relative à l’arrêt n°374 du 4 mars 2020 (pourvoi n°19-13.316) [arrêt Uber] s. 2. https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/141417f0f59c5dcae5b5d7d2ac4a807b.

57 Direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

58 Direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, EGT L 183, s. 1.

59 Mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère. EU:C:2010:612, p. 28.

60 Mål C-519/09, May, EU:C:2011:22, p. 21–22.

61 Mål C-316/13, Fenoll, EU:C:2015:200, p. 24–25.

62 Se kammarrätten i Göteborgs dom av den 29 november 2024 (mål 7245-23) som till skillnad mot förvaltningsrätten i Göteborgs (mål nr 12902-22) fann att kurirerna skulle betraktas som arbetstagare. Se också nya lagförslag på arbetsmiljöområdet i SOU 2022:45 Steg framåt med arbetsmiljön i fokus och kapitel 4.3 i Annamaria Westregård, Plattformsarbetare och egenanställda i svensk rätt, a.a., s. 71 ff.

63 AD 2013 nr 92.

64 Se t.ex. AD 2005 nr 16.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

4.4 Exempel när det inte föreligger ett anställningsförhållande

Som framgått har arbetstagarbegreppet vidgats och omdefinierats i rättspraxis för att möta den verklighet som de digitala plattformarna och gig-ekonomin innebär. En tilltagande samordning har skett som är i linje med EU-rättens utveckling, vilket delvis beror på att EU-rätten i många sammanhang förutsätter att ett autonomt unionsrättsligt arbetstagarbegrepp är vägledande. Denna rättsutveckling innebär att de särskilda omständigheterna i varje enskilt fall blir avgörande, vilket lägger ett stort ansvar på nationella domstolar. Det skapar också ofrånkomligen viss osäkerhet på marknaden, vilket har medfört förändrade affärsupplägg på den digitala och dynamiska plattformsmarknaden. Huruvida strategierna från plattformsföretag medvetet syftar till att säkerställa att deras plattformar inte betraktas som arbetsgivare för plattformsanvändare kan inte sägas med säkerhet, men mycket tyder på det.[65]

Ett upplägg där gig-arbetare inte betraktades som arbetstagare kan t.ex. noteras i EU-domstolens frekvent citerade beslut i målet Yodel,[66] vilket mer specifikt rör definitionen av arbetstagare i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88). Att EU-domstolen valde att avgöra målet genom ett beslut, som bara finns publicerat på processpråket (engelska) och arbetsspråket (franska) visar möjligen att EU-domstolen själv inte insåg vilket prejudikatvärde det hade för nationella domstolar och för utformningen av EU:s plattformsdirektiv. För EU-domstolen framstod Yodel-målet uppenbarligen som relativt enkelt med en tämligen given utgång.[67]

I målet var det fråga om ett avtal om budtjänster där buden (kurirerna) använde sina egna fordon för att leverera Yodels paket samt sina egna mobiltelefoner för att kommunicera med Yodel. Enligt avtalet var buden inte skyldiga att tillhandahålla leveranstjänsten personligen, utan kunde använda en underleverantör eller ersättare för hela eller delar av uppdraget. Yodel kunde enbart neka att uppdraget utfördes av annan om den valda personen inte hade en kompetens- och kvalifikationsnivå som minst motsvarande den som krävdes av det bud som ursprungligen anlitats. Det ursprungliga budet blev också personligen ansvarigt för de handlingar som utfördes av en underleverantör och för dennes försummelser. Paketbuden kunde också leverera paket till förmån för tredje man samtidigt som paket levererades för Yodels räkning.

---

65 James Muldoon and Ping Sun, The Global Gig Economy: How Transport Platform Companies Adapt to Regulatory Challenges—A Comparative Analysis of Six Countries, Industrial Law Journal, 2024, s. 481–504, s. 498–500.

66 Mål C-692/19, Yodel Delivery Network Ltd.

67 Enligt artikel 99 i domstolens rättegångsregler får domstolen avgöra ett mål genom motiverat beslut när svaret på en fråga klart kan utläsas av rättspraxis eller inte lämnar utrymme för rimligt tvivel.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

EU-domstolen ansåg inte att en egenföretagare, som det formellt var fråga om, kunde kvalificeras som ”arbetstagare” i den mening som avses i arbetstidsdirektivet, när han eller hon hade befogenhet:

– att använda underleverantörer eller ersättare för att utföra den tjänst som denne åtagit sig att tillhandahålla;
– att acceptera eller inte acceptera de olika arbetsuppgifter som erbjöds av den förmodade arbetsgivaren, eller ensidigt fastställa ett högsta antal arbetsuppgifter,
– att tillhandahålla sina tjänster till tredje part, inklusive direkta konkurrenter till den påstådda arbetsgivaren, och
– att fastställa sin egen ”arbetstid” inom vissa ramar och att organisera sin tid så att den passar ens personliga situation snarare än enbart den förmodade arbetsgivarens intressen.

Domstolen tillade dock att en förutsättning var dels att personens oavhängighet inte framstod som fiktiv, dels att det inte var möjligt att fastställa att det förelåg en underordnad ställning mellan personen och hans eller hennes förmodade arbetsgivare.

Domstolen påpekade att det ankom på den nationella domstolen att, med beaktande av samtliga relevanta omständigheter som rörde den aktuella personen och den utövade ekonomiska verksamheten, kvalificera vederbörandes ställning mot bakgrund av arbetstidsdirektivet.

Omständigheterna i Yodel tycks inte ha passerat plattformsföretagen obemärkt förbi.

I Frankrike fann Cour de Cassation i en dom från 2022[68] att det inte förelåg tillräckliga skäl för omkvalificering av en egenföretagare till arbetstagare, till skillnad från i de tidigare domarna i ”Take Eat Easy” och Uber som nämnts ovan. Målet rörde plattformen ”Le Cab” som hyrde ut bilar till förare och hjälpte dem med fakturering av genomförda uppdrag. Cour de Cassation fäste här vikt vid att det inte var visat att den aktuella plattformen hade gett instruktioner till föraren om hur arbetet skulle utföras och att det inte heller var visat att plattformen kontrollerade hur föraren utförde uppdragen och huruvida sanktioner vidtogs om föraren inte följde instruktioner. Det räckte inte att plattformen kunde kontrollera inom vilka geografiska områden föraren verkade och att den bestämde ersättningsnivån på uppdragen samt att den utfärdade fakturor i förarens namn.

Än tydligare är Deliveroo i Belgiens försök att mot bakgrund av Yodel hävda att deras plattformsupplägg var i överensstämmelse med de kriterier som EU-domstolen slagit fast och att detta därmed inte gav upphov till något

[68] Cour de Cassation, Chambre sociale, 12 januari 2022, n° 20-11.139 https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045009786.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

anställningsförhållande för plattformsarbetarna. I december 2023 fann Arbetsdomstolen i Bryssel dock att förarna som utförde leveranser för Deliveroo var att anse som arbetstagare.[69] Den påpekade att de faktiska omständigheterna i Yodel var annorlunda och EU-domstolen i sitt beslut uppmanat den nationella domstolen att beakta samtliga relevanta omständigheter som rörde den aktuella personen och den utövade ekonomiska verksamheten. Detta menade den belgiska domstolen att den hade gjort.

I sammanhanget ska också nämnas det svenska Foodora-målet (AD 2022 nr 45). I detta mål kom AD aldrig in på arbetstagarbegreppet då det fanns en anställning hos ett bemanningsföretag. Målet rörde ett mopedbud (A.A.), som arbetat för Foodora, och där tidigare varit tidsbegränsat anställt som cykelbud. Som mopedbud hade A.A. blivit behovsanställd hos bemanningsföretaget Pay Salary och uthyrd till Foodora. Tvist uppstod pga. att A.A. stängdes av från Foodoras app och inte längre kunde utföra några uppdrag.

Situationen var enligt AD speciell eftersom frågan främst var om Pay Salary eller Foodora var arbetsgivare. Det var därför inte fråga om en egenföretagare som eventuellt kunde omkvalificeras till arbetstagare. Målet är emellertid illustrativt för digitala plattformars strategier att konstruera situationer där gällande arbetslagstiftning i praktiken inte blir tillämplig. Bemanningslösningen hade som framgått valts efter att föraren varit anställd en tid hos Foodora och bemanningsföretagets verksamhet var som namnet antyder enbart en betalningsservice. Något anspråk på anställningstrygghet gick inte att rikta mot Pay Salary, eftersom bolagets enda funktion i förhållande till föraren var att i löneadministrativ mening, vid behov, hantera dennes uppdrag hos Foodora.[70]

AD angav att det inte framkommit, eller åberopats, någon omständighet som tydde på att Foodora föranlett A.A att underteckna ett anställningsavtal med Pay Salary i syfte att kringgå lag eller kollektivavtal. Som jag påpekat i ett annat sammanhang borde AD emellertid, på eget initiativ, ha prövat om inte själva upplägget mellan Foodora och Pay Salary syftade till att befria Foodora från sitt sociala ansvar.[71] Foodoras upplägg överensstämmer inte med bemanningsdirektivets syfte som är att bidra till anställningstrygghet.[72] Detta aktualiserar frågan om det rörde sig om missbruk av bemanningsdirektivet i enlighet

[69] Se https://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/media/ahct/brussels/files/2022ab12_deliveroo-persversie_1.pdf p. 86. I en tidigare dom från Tribunal du travail francophone de Bruxelles från 8 december 2021, R.G. 19/5.070/A konstaterades att Deliveroo förarna var att anses som egenföretagare och inte som arbetstagare eftersom domstolen fann otillräckliga indicier för att det förelåg ett beroendeförhållande. Se https://www.terralaboris.be/spip.php?article3346.

[70] Se också James Muldoon and Ping Sun, a.a.

[71] Maria Fritz, Ann-Christine Hartzén & Annamaria Westregård, AD borde ha beaktat EU-rätten, Lag & Avtal, 2023.

[72] Mål C-681/18, KG, EU:C:2020:823, p. 51.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

med den grundläggande EU-rättsliga principen om förbud mot rättsmissbruk, som tas upp i avsnitt 6.3 nedan.

5. NATIONELLA LAGSTIFTNING OM PLATTFORMSARBETARE I EU:S MEDLEMSSTATER

Osäkra förhållanden på marknaden är besvärande för den ekonomiska utvecklingen och vissa medlemsstater har därför kompletterat den domstolsdrivna rättsutvecklingen, som redogjorts för ovan, med ny lagstiftning som tar sikte på den förändrade verkligheten. Tanken är dels att skydda utsatta plattformsarbetare som är i behov av socialt skydd, dels att tydliggöra villkoren för plattformsföretagen.

Spanien var det första land som införde särskilda presumtionsregler för när plattformsarbetare ska anses som arbetstagare. Den sektorsbetonade spanska lagen om förare (ofta benämnd Riders law),[73] rör plattformsarbetare inom leveranssektorn (paket och matleveranser). Den innehåller en särskild anställningspresumtion med omvänd bevisbörda, som särskilt avser algoritmisk kontroll av leveransarbetare.

I Belgien[74] och Portugal[75] har mer övergripande bestämmelser införts som också innehåller en motbevisbar rättslig presumtion om förekomsten av ett anställningsavtal om plattformsarbete.

I Grekland[76] har det i stället tagits ett helhetsgrepp där både pattformsarbetares anställning (beroendeanställning) och anlitande av oberoende uppdragstagare (projektanställning) definieras. I lagen anges under vilka omständigheter en uppdragstagare inte presumeras vara anställd, t.ex. när denne har rätt att

[73] Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767. Se också https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work. Lagen har kommenterats av bland annat Adrián Todolí-Signes, Spanish Riders Law and the Right to be informed about the Algorithm, European Labour Law Journal, 2021, s. 399–402 och Juan Manuel Dieste Cobo, a.a.

[74] Artikel 337/3 i Loi-programme 27 december 2006 som trädde i kraft den 1 januari 2023. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2006122730&table_name=loi#LNK0170.

[75] Artikel 12 A i Cadigo do Trabalho Lei n 7/2009 av den 12 februari som är i kraft sedan den 1 maj 2023. Denna artikel tillämpades för första gången i en dom från arbetsdomstolen i Lissabon den 1 februari 2024 som fann att en person som jobbade för Uber Eats Portugal var att anses som en arbetstagare och inte egenföretagare: eurofound.europa.eu/platformeconomydb/employment-relationship-between-platform-worker-and-platform-recognised-110174.

[76] Tillgänglig via webbdatabas: https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/greek-law-no-48082021-105256.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

bestämma över sin arbetstid, omfattning och typ av arbete samt möjligheten att anlita underleverantörer. I lagen garanteras också egenföretagarna en rätt att organisera sig och sluta kollektivavtal med plattformarna och ytterst en strejkrätt. Även plattformens arbetsmiljöansvar i förhållande till egenföretagarna regleras.

En liknande reglering finns i Italien[77] där särskilt rättigheter för egenföretagare som anlitas av plattformar har stärkts genom ett grundläggande arbetsrättsligt skydd, rätt till utbildning och bestämmelser som främjar kollektiva förhandlingar.[78]

Slutligen ska nämnas utvecklingen i Frankrike där den s.k. El Khomri-lagen från 2016[79] ger egenföretagare som anlitas av plattformar rättigheter när det gäller utbildning, kollektiva förhandlingar och försäkring mot arbetsrelaterade olyckor. Dessutom har egenföretagarnas oberoende stärkts genom att plattformarna är skyldiga att ge leverantörerna en rimlig tidsfrist för att godta ett uppdrag eller inte.[80] Leverantörerna ska också påminnas om att de är fria att välja sina uppdrag och arbetstider, att de inte uteslutande är skyldiga att arbeta för en viss plattform och att de fritt får välja sin färdväg med hänsyn till trafikförhållanden, plattformens förslag till färdväg och eventuellt kunders val.[81]

Att nationell lagstiftning utfärdas med skiftande villkor motiverar i sig en EU-samordning, eftersom de olika villkoren på EU:s inre marknad kan innebär svårigheter vid gränsöverskridande affärsverksamhet och leda till oönskad regleringskonkurrens.[82] Ett skäl till att vissa medlemsstater motsatt sig införandet av EU:s plattformsdirektiv och ett skäl till att slutresultatet blev urvattnat är sannolikt att redan beslutad nationell lagstiftning har andra utgångspunkter än EU-direktivet. Som framgått fokuserar vissa länder, som Italien och Frankrike, mer på skyddet för egenföretagare än på en omklassificering av dessa till arbetstagare, vilket kravet på införande av nationella presumtionsregler syftar till.

---

77 Cape V-bis i Legislative Decree No 81/2015 [Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali].

78 Eurofound (2021), Social protection for self-employed delivery platform workers (Initiative), Record number 3034, Platform Economy Database, Dublin, https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/social-protection-for-selfemployed-delivery-platform-workers-103101.

79 Artikel 60 i Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213.

80 Artikel L1326-22 i Code des transports. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000023086525/LEGISCTA000039677953/?anchor=LEGIARTI000045525865#LEGIARTI000045525865.

81 Ibid. artikel L1326-4.

82 Maria Fritz, a.a.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

6. EU:S PLATTFORMSDIREKTIVET ÖKAR GRADEN AV SAMORDNING

6.1 Presumtionsreglers funktion

Som nämnts innebär EU:s plattformsdirektiv att medlemsstaterna själva ska utforma en presumtionsregel i sin nationella lagstiftning. Som visats ovan finns sådana presumtionsregler i bl.a. Spanien, Portugal, Belgien och Grekland. Att medlemsländerna självständigt ska utforma presumtionsregler istället för att införa en fördefinierad sådan, vilket var tanken med kommissionens förslag, kan naturligtvis ses som att medlemsstaterna ges ökat handlingsutrymme. Som kommer att diskuteras i det följande är emellertid detta handlingsutrymme begränsat. Det går inte att bortse från att EU-domstolen gett arbetstagarbegreppet en gemensam unionsrättslig definition såväl vad gäller EUF-fördraget som i förhållande till de rättsakter där arbetstagarbegreppet är avgörande för rättsaktens tillämpningsområde och därmed ändamålsenliga genomslag.[83] Genom plattformsdirektivet införs en ny om än begränsad form av harmonisering på EU-nivån som tar sikte på en viss typ av anställningsförhållande, snarare än i förhållande till en viss typ av arbetssituation, t.ex. arbetstid eller arbetares hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Hur egenföretagare respektive arbetstagare definieras är helt avgörande för den ändamålsenliga tillämpningen av plattformsdirektivet och EU-domstolen har i sin rättspraxis i flera fall klargjort hur denna bedömning ska gå till.[84]

Vad plattformsdirektivet tillför i förhållande till nuvarande rättsläge är därför framför allt att medlemsstaterna har en skyldighet att i sin lagstiftning införa en presumtionsregel som syftar till att säkerställa att EU-domstolens rättspraxis iakttas. I de flesta länder bör rättsläget härigenom inte förändras dramatiskt då det redan skett en utveckling som är i paritet med EU-domstolens rättspraxis (se avsnitt 4.2 ovan). Vad som möjligen kan befaras är att presumtionsregler utformas och tillämpas alltför formalistiskt i vissa medlemsstater, vilket försvårar för den helhetsbedömning som ska göras.

Kocher påpekar t.ex. att de nationella presumtionsreglerna verkar ha fått olika genomslag i spansk och portugisisk rätt.[85] I Portugal har som framgått

[83] T.ex. direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Ang. utvecklingen mot ett mer allmänt EU-rättsligt arbetstagarbegrepp i EU-rätten, se Birgitta Nyström, EU och arbetsrätten, Norstedts Juridik, 2021, s. 414 och Jens Kristiansen, På vej mod et faelleseuropaeiskt arbejdstagerbegrep, Festskrift till Stein Evju, – Sui generis, Universitetsforlaget, 2016, s. 389–398, s. 397 ff. Konsekvenserna av denna utveckling mot bakgrund av plattformsdirektivet diskuteras också i Annamaria Westregård, A., Plattformsarbetare och egenanställda i svensk rätt, a.a., s. 161 ff.

[84] Se t.ex. mål C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, p. 33–37.

[85] Eva Kocher, Digital Work Platforms at the Interface of Labour Law: Regulating Market Organisers, Hart Publishing, 2022, s. 77–78.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

införts en tämligen detaljerad lista över kriterier som presumerar ett anställningsförhållande. Det rör sig om fem kriterier som rör arbetsprestationens utförande såsom vems utrustning som används, vilka arbetstider som gäller, ersättningens karaktär samt grad av ledning och övervakning av arbetet. Dessa kriterier tenderar att ges en tämligen självständig betydelse vid den rättsliga bedömning som ska göras och medför därmed att en helhetsbedömning bortfaller. I en dom från 2017 angav Portugals högsta domstol[86] att helhetsbedömningen tenderar att omvandlas främst till en prövning om något av de angivna kriterierna är uppfyllda. Om två av de fem kriterierna är uppfyllda läggs bevisbördan på arbetsgivaren och det är bara om denna lägger fram bevis som kullkastar anställningspresumtionen som domstolen har anledning att komma in på en helhetsbedömning. I praktiken fokuseras prövningen därmed mer på värdet av enskilda motbevis än på helheten.

Rättstillämpningen kan alltså bli tämligen formalistisk om den nationella presumtionsregeln är mycket specifik. Detta kan också leda till att plattformsföretagen organiserar sin verksamhet enbart i syfte att kullkasta anställningspresumtionen, vilket knappast är syftet med att den införs (jfr avsnitt 4.3 ovan). Det är viktigt att hålla i åtanke att alla tänkbara tillämpningsproblem inte kan lösas genom presumtioner.[87] De utgör ett verktyg, men inte en komplett verktygslåda.[88] Presumtionen som anvisas i plattformsdirektivet ska förenkla bedömningen av vem som är arbetstagare/egenföretagare i ofta synnerligen komplexa juridiska situationer, men även presumtionsregeln kan naturligtvis missbrukas och leda till ett orimligt resultat.

Det framstår därför som angeläget att utrymmet för en helhetsbedömning bevaras, vilket också följer av EU-domstolens rättspraxis. I den nationella presumtionsregeln bör därför inte alltför specifika kriterier införas utan istället de allmänna kriterier som bör läggas störts vikt vid också i en helhetsbedömning.

Även i Yodel-målet,[89] där allt pekade på att personen i fråga var att betrakta som egenföretagare, underströk EU-domstolen att den nationella domstolen skulle beakta samtliga relevanta omständigheter som rörde personen och verksamheten i fråga, innan det slutgiltigt skulle tas ställning till hur vederbörandes arbetsrättsliga status skulle kvalificeras.

En helhetsbedömning bör alltså inte förändras genom att en presumtionsregel införs, utan snarare uppmuntras. En presumtionsregel som är mindre specifik, såsom den spanska, ger i praktiken uttryck för och kan sägas kodifiera den helhetsbedömning som en domstol hursomhelst förväntas göra. Pre-

86 Supremo Tribunal de Justiça, 2242/14.2TTLSB.L1.S1.
87 Davis Mangan, Karol Muszyński and Valeria Pulignano, The platform discount: Addressing unpaid work as a structural feature of labour platforms, European Labour Law Journal, 2023, s. 541–569, s. 568.
88 Ibid. s. 562.
89 C-692/19, B mot Yodel Delivery Network Ltd.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

sumtionsregeln kan därmed ses som ett stöd från lagstiftaren att beakta alla relevanta sakomständigheter. Detta är inte oförenligt med plattformsdirektivet som enbart anger att ett anställningsförhållande ska rättsligt presumeras när sakförhållanden som tyder på kontroll och ledning konstateras.

Det är samtidigt viktigt att framhålla att den EU-gemensamma presumtionsregeln ska säkerställa att en helhetsbedömning görs på ett likartat sätt i alla medlemsländer. Det fria utformandet av presumtionsregler ska inte leda till att nya skillnader uppstår mellan medlemsstaterna som leder till ökad regleringskonkurrens. I linje med EU-domstolens rättspraxis måste de nationella presumtionsreglerna därför vara tillräckligt öppet formulerade för att täcka alla tänkbara (även framtida) situationer på den digitala plattformsmarknaden. Direktivets ändamål kan inte anses uppnås på ett effektivt sätt om det skrivs in rekvisit i nationella presumtionsregler som försvårar för den helhetsbedömning som eftersträvas med direktivet och EU-domstolens rättspraxis.

Inget hindrar heller att presumtionen görs vidare och inte bara avser plattformsarbetare. I direktivet anges att den rättsliga presumtionen ska tillämpas i alla administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden vid vilka sysselsättningsstatusen prövas för personer som utför plattformsarbete. Därutöver anges att även om direktivet inte ålägger medlemsstaterna någon skyldighet att tillämpa den rättsliga presumtionen på skatte- och straffrättsliga förfaranden eller förfaranden som avser social trygghet, är det mycket viktigt att presumtionen tillämpas effektivt i alla medlemsstater i enlighet med direktivet.[90] En avvikande tillämpning av arbetstagarbegreppet på områden som omgärdar plattformsföretagens verksamhet kan undergräva plattformsdirektivets syfte.

6.2 Skyldigheten att tolka nationell rätt EU-konformt

Eftersom EU:s medlemsstater är skyldiga att införa en presumtionsregel i sin egen lagstiftning enligt plattformsdirektivet, omfattas de nationella bestämmelserna av EU-rättens tillämpningsområde och ska tolkas EU-konformt.

Den EU-konforma tolkningen syftar till att minska nationella skillnader i genomförandet av EU-rätten. EU-domstolen har därför framhållit att skyldigheten att åstadkomma det resultat som föreskrivs i ett unionsrättsligt direktiv åligger alla myndigheter i medlemsstaterna, däribland de rättskipande myndigheterna inom ramen för deras behörighet.[91] Dessa myndigheter och domstolar ska därför, när de tillämpar bestämmelser i nationell rätt som har antagits för att införliva de skyldigheter som följer av ett direktiv, beakta samtliga bestämmelser i nationell rätt och, i den utsträckning det är möjligt, tolka dessa mot bakgrund

[90] Artikel 5.3 och skäl 32 till direktiv 2024/2831.
[91] Se bl.a. mål C-441/14, DI, EU:C:2016:278, p. 30.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

av direktivets ordalydelse och syfte för att uppnå ett resultat som är förenligt med det mål som eftersträvas i direktivet.[92]

Den EU-konforma tolkningen får inte förhindras av att en annan tolkning följer av nationell rättspraxis eller av nationella förarbeten eftersom dessa saknar betydelse i den utsträckning de leder till ett resultat som är oförenligt med unionsrätten.[93] Däremot ska inte nationella författningar tolkas *contra legem*, dvs. i direkt strid med sin egen ordalydelse.[94]

Den frivilliga anpassningen av nationell arbetsrätt som skett i rättspraxis från de högsta instanserna i många av EU:s medlemsländer (se avsnitt 4.3 ovan) omvandlas därmed i och med plattformsdirektivet till en EU-rättslig skyldighet att i hela EU beakta EU-rätten vid klassificering av plattformsarbetare. EU-rättens tillämpningsområde vidgas härigenom så att inte bara gränsöverskridande utan också interna situationer i medlemsländerna omfattas, eftersom det är plattformsdirektivets och inte grundfördragens tillämpningsområde som blir styrande. Inom direktivets tillämpningsområde gäller EU-rätten fullt ut.

Detta påverkar också skyldigheten för nationella domstolar i sista instans att begära förhandsavgöranden från EU-domstolen i fall där bedömningen av vem som ska klassificeras som arbetstagare enligt unionsrätten inte är uppenbar. Såvida plattformsarbetarnas status i unionsrättslig mening inte är helt uppenbar och den rättsliga bedömningen inte ger upphov till något rimligt tvivel hos den nationella domstol som dömer i sista instans, ska förhandsavgörande begäras enligt artikel 267 FEUF.[95]

Både skyldigheten att tolka den nationella presumtionsregeln EU-konformt och det eventuella behovet av att begära förhandsavgörande från EU-domstolen framöver, talar för att presumtionsregeln utformas på ett sätt som möjliggör en helhetsbedömning utifrån EU-domstolens rättspraxis och att rekvisit inte inkluderas som försvårar en EU-konform tolkning med hänsyn till förbudet mot att tolka nationell rätt *contra legem*.

6.3 Skyldigheten att iaktta missbruksprincipen

Avslutningsvis ska sägas att den allmänna principen om förbud mot rättsmissbruk i unionsrätten[96] mycket väl kan aktualiseras som komplement till den EU-konforma tolkning som ska ligga till grund för tillämpningen av nationella presumtionsregler. Som nämndes ovan (se avsnitt 4.2) är medlemsstaterna skyl-

[92] Mål C-261/20, Thelen Technopark Berlin, EU:C:2022:33, p. 27 och där angiven rättspraxis.
[93] Se t.ex. målen C-485/19, Profi Credit Slovakia, EU:C:2021:313, p. 72 och mål C-371/02, Björnekulla Fruktindustrier, EU:C:2004:275, p. 13.
[94] Mål C-261/20, Thelen Technopark Berlin, p. 28 och där angiven rättspraxis.
[95] Se målen 238/81, Cilfit m.fl., EU:C:1982:335 och C-561/19, Consorzio, EU:C:2021:799.
[96] Förenade målen C-116/16 och C-117/16, T Danmark och Y Denmark, EU:C:2019:135, p. 70–74.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

diga att dels se till att plattformsdirektivets syften skyddas, dels att de allmänna principerna i unionsrätten iakttas.[97]

Principen om rättsmissbruk är en allmän rättsprincip i unionsrätten[98] och är därför fullt ut tillämplig inom ramen för plattformsdirektivets tillämpningsområde.[99] Det framgår av EU-domstolens praxis att det krävs, för att det ska kunna fastställas att det är fråga om ett missbruk, dels att det föreligger vissa objektiva förhållanden, av vilka det – trots att de villkor som uppställs i unionsrätten formellt sett är uppfyllda – framgår att syftet med de berörda unionsbestämmelserna inte har uppnåtts, dels att det föreligger en subjektiv faktor, nämligen en avsikt att erhålla en förmån som följer av unionsrätten genom att konstruera de omständigheter som krävs för att erhålla den.[100]

Missbruksprincipen kan sägas sätta en yttre gräns för hur långt regleringskonkurrensen kan drivas i form av finurliga affärsupplägg utan att dessa betraktas som otillåtna.[101]

Enligt domstolen ska därför en medlemsstat neka att tillämpa förmånliga bestämmelser i unionsrätten om det har konstaterats att det är frågan om ett missbruk ”och detta även om det inte föreligger några nationella bestämmelser som föreskriver att förmånen inte ska beviljas”.[102] Domstolen har också förtydligat att det saknar betydelse om denna princip har stöd i nationell lagstiftning.[103]

För att fastställa att det föreligger missbruk fordras det att den nationella domstolen beaktar samtliga omständigheter i det aktuella fallet, däribland omständigheter som uppkommit efter den transaktion som påstås ha utgjort missbruk.[104] Det finns emellertid alltid en möjlighet för den som anklagas för missbruk att motbevisa detta påstående.[105] Rättsmissbruk leder inte heller till en sanktion i egentlig mening, konsekvensen blir att en förmån som inte borde ha funnits bortfaller.[106]

---

97 Se bl.a. mål C-393/10, O’Brien, p. 31–35 och där angiven rättspraxis.

98 Förenade målen C-116/16 och C-117/16, T Danmark och Y Denmark Aps, p. 70 och där angiven rättspraxis.

99 För en utförlig redogörelse för förbudet mot rättsmissbruk i EU-rätten, se Maria Fritz, Förbudet mot rättsmissbruk i EU-rätten – En förändrad avvägning mellan rättssäkerhet och rättvisa i den svenska skatterätten, Lunds universitet 2020.

100 Mål C-110/99, Emsland-Stärke, EU:C:2000:695, p. 52 och 53; mål C-456/12, O. och B., EU:C:2014:135, p. 58.

101 Saydé uttrycker det som att: ”In a context of low moving costs and high regulatory diversity, the prohibition of abusive practices represents the only course of action available to counter private mobility-power. Se Alexandre Saydé, Abuse of EU Law and Regulation of the Internal Market, Hart, 2014, s. 369.

102 Se t.ex. mål C-38/21, BMW Bank, EU:C:2023:1014, p. 283.

103 Ibid. p. 284.

104 Se t.ex. mål C-131/14, Cervati och Malvi, EU:C:2016:255, p. 35 och där angiven rättspraxis.

105 Förenade målen C-116/16 och C117/16, T Danmark och Y Denmark, p. 99.

106 Mål C-110/99, Emsland-Stärke, p. 56.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

Ett illustrativt exempel på missbruk inom det arbetsrättsliga området är mål C-423/15, Kratzer.[107] I målet var det klarlagt att den klagande inte hade sökt en traineetjänst hos ett företag med avsikt att erhålla tjänsten utan endast för att få ställning av sökande, vilket gav honom möjlighet att begära skadestånd för ålders- respektive könsdiskriminering med stöd av direktiv 2000/78[108] och direktiv 2006/54.[109] EU-domstolen klarlade att en ändamålsenlig tolkning av dessa direktiv gav vid handen att klagandens situation inte omfattades av direktivens tillämpningsområde, men valde likväl att pröva målet även i förhållande till principen om rättsmissbruk.[110]

Den framhöll att om det, trots att villkoren i direktiv 2000/78 och direktiv 2006/54 formellt hade iakttagits, objektivt framgick att syftet med dessa direktiv inte har uppnåtts och att klaganden hade utgett sig för att vara sökande till en tjänst med huvudsyftet att inte acceptera tjänsten utan att åberopa det skydd som dessa direktiv ger för att uppnå en omotiverad fördel, skulle det fastslås att klaganden hade missbrukat rätten att åberopa nämnda skydd.[111]

Principen om rättsmissbruk kan alltså på detta sätt sträcka sig längre än en EU-konform tolkning, eftersom oönskade resultat som inte kan hindras tolkningsvis även kan vara otillåtna (ska nekas) om de tillkommit genom missbruk.

EU-domstolen har i de ovan nämnda domarna om arbetstagarbegreppets tillämpning redan antytt att det finns en spärr för vilka organisatoriska upplägg från plattformsföretag som är EU-rättsliga acceptabla, nämligen att det förhållandet att en person betraktas som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att personen betraktas som arbetstagare i den mening som avses i unionsrätten, när dennes oberoende endast är fiktivt och därmed döljer ett reellt anställningsförhållande.[112] Denna rättspraxis tas särskilt upp i plattformsdirektivets ingress, vilket visar att direktivet särskilt har tillkommit för att förhindra denna typ av konstlade (fiktiva) upplägg (se avsnitt 3 ovan).

Det kan alltså inom ramen för plattformsdirektivet bli fråga om att korrigera kringgåenden av nationell lagstiftning som syftar till att uppnå en ekonomisk förmån, t.ex. att inte betala sociala avgifter för personer som rätteligen borde klassificeras som arbetstagare. Missbruksprincipen innebär härvid en möjlighet att vid en bedömning av den rättsliga situationen bortse från ”konstlade upplägg” som vidtagits i syfte att underlåta att iaktta lagstadgade skyldigheter, som t.ex. ett tjänsteavtal som inte återspeglar verkliga förhållanden.

---

[107] Mål C-423/15, Kratzer, EU:C:2016:604.
[108] Direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, EGT L 303, 2000, s. 16.
[109] Direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, EUT L 204, 2006, s. 23.
[110] Mål C-423/15, Kratzer, p. 35.
[111] Ibid. p. 43.
[112] Se målen C-256/01, Allonby, p. 71; C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, p. 35.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

Som nämnts ovan är det min uppfattning att det bemanningsupplägg som figurerade i det svenska Foodora-målet hade kunnat prövas mot EU:s missbruksprincipen för att utröna om bemanningsupplägget i själva verket stred mot syftet med EU:s bemanningsdirektiv och enbart syftade till att frigöra Foodora från arbetsrättsliga skyldigheter gentemot den tidigare anställde föraren (avsnitt 4.4).[113] När införlivningsfristen för plattformsdirektivet har löpt ut bör det enligt min mening bli än svårare att acceptera att ett bemanningsföretag som i praktiken inte har någon som helst kontroll och ledningsfunktion betraktas som arbetsgivare, medan det plattformsföretag där arbetet utförs helt saknar arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga skyldigheter. Det är svårt att se att ett sådant upplägg är förenligt med plattformsdirektivets syfte som så tydligt framhåller att arbetsgivaren är den som utövar kontroll- och ledningsfunktionen. EU-domstolen kan dock behöva pröva förhållandet mellan bemanningsdirektivet och plattformsdirektivet i detta avseende.

7. SLUTSATSER

Det kan konstateras att plattformsdirektivet leder till en högre grad av samordning av medlemsstaternas arbetsrätt än som omedelbart kan utläsas av direktivtexten. De flitigt förekommande hänvisningarna till EU-domstolens praxis i direktivet tillför egentligen inte något nytt i strikt rättslig bemärkelse, eftersom EU-domstolens rättspraxis alltid ska respekteras inom EU-rättens tillämpningsområde. Att plattformsarbete regleras på EU-nivån innebär dock att detta tillämpningsområde utvidgas. De nationella presumtionsreglerna ska tolkas EU-konformt inom direktivets tillämpningsområde, vilket innebär ett närmade till EU-domstolens ändamålsbetonade tolkning, vilket kommer till uttryck i dess praxis. Bedömningen av plattformsarbetares status blir därmed ytterst föremål för den helhetsbedömning som utformats av EU-domstolen.

En presumtionsregel må vara en nymodighet när det gäller definitionen av arbetstagare i svensk rätt,[114] men den ska hjälpa snarare än stjälpa den helhetsbedömning som ska göras. Presumtionen ska vara motbevisbar och påverkar därför främst parternas respektive bevisbörda i en rättslig tvist. Den ska därvid underlätta för en person som utför plattformsarbete när det gäller att tillhanda-

[113] Maria Fritz, Ann-Christine Hartzén & Annamaria Westregård, a.a.

[114] Se bl.a. riksdagens yttrande 2021/22:AU16 över kommissionens ursprungliga förslag till plattformsdirektiv där riksdagen uttrycker uppfattningen att en övergripande ram för att hantera felklassificering bör innebära att medlemsstaterna själva fastställer kriterier för att avgöra ett anställningsförhållande och att i svensk rätt avgörs frågan om huruvida en arbetspresterande part är arbetstagare genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Det finns dock inslag av presumtionsregler även i svensk rätt. I lag (1982:80) om anställningsskydd presumeras tillsvidareanställning föreligga enligt 4 § och heltid enligt 4 § a, men i dessa fall krävs någon form av anställning i botten, se Annamaria Westregård, Plattformsarbetare och egenanställda i svensk rätt, a.a., s. 26 ff.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

hålla bevis som tyder på att det föreligger ett anställningsförhållande i en situation där maktobalans råder i förhållande till en digital arbetsplattform. Den leder däremot inte automatiskt till en omklassificering av personer som utför plattformsarbete. Presumtionsregeln blir därmed en form av bevisregel[115] eller som jag tycker är en mer passande beteckning, tolkningsregel. Den säkerställer normkompatibilitet genom att de nationella reglerna ska förverkliga samma syften som de EU-rättsliga.

Presumtionen befriar emellertid inte de rättsliga instanserna från sin skyldighet att fatta beslut efter en helhetsbedömning. En sådan helhetsbedömning ska utgå från de kriterier som EU-domstolen har fastställt och det måste därtill säkerställas att det inte föreligger ett konstlat upplägg som konstituerar rättsmissbruk, vilket följer av den allmänna principen om förbud mot rättsmissbruk i EU-rätten (se avsnitt 6.3 ovan).

Det handlar i detta sammanhang inte i första hand om att upprätthålla en hierarki mellan de överordnade EU-rättsliga reglerna och nationell rätt, utan som nämnts en ökad europeisk normkompatibilitet där de nationella reglerna förverkligar samma syften som de EU-rättsliga.[116] En sådan rättsutveckling har redan skett i flera av EU:s medlemsstater och plattformsdirektivet syftar till att säkerställa att en sådan utveckling sker i hela EU. Det ändamålsenliga resultatet med plattformsdirektivet kan dock inte uppnås utan en konstruktiv dialog mellan alla inblandade rättstillämpande instanser. Det medel som står till förfogande är att det vid behov finns möjlighet och i vissa fall en skyldighet att begära förhandsavgörande från EU-domstolen. Det finns vidare anledning att beakta och eventuellt inspireras av den rättsutvecklingen som sker i andra medlemsländer.[117]

Det är mot denna bakgrund angeläget att den framtida svenska presumtionsregeln utformas i linje med den alleuropeiska rättsutvecklingen och inte enbart utifrån den nationella kontexten. Presumtionsregeln bör ses som ett stöd från den svenska lagstiftarens sida att i rättstillämpningen beakta alla relevanta sakförhållanden som tyder på ett anställningsförhållande och att ett sådant förhållande föreligger när den sammantagna prövningen ger vid handen att plattformsföretaget har en tillräcklig grad av kontroll och ledning i förhållande till plattformsarbetaren.

Den nationella anställningspresumtionen är enligt artikel 5.3 i plattformsdirektivet inte tillämplig på förfaranden som rör skatte- och straffrättsliga frågor

[115] Miriam Kullmann, 'Platformisation' of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption. European Labour Law Journal, 2022, s. 66–80, s. 77.

[116] Annika Rosin, a.a. s. 482.

[117] Aloisi uttrycker det som: "In this 'rich exchange of messages', a new social dimension is developing that transcends domestic legal systems […] [T]his 'rather complex interpenetration of the legal systems' is likely to produce a new dimension of pluralist legal thought." Se Antonio Aloisi, Time Is Running Out The Yodel Orderand – Its Implications for Platform Work in the EU, Italian Labour Law e-Journal, 2020, s. 67–87, s. 80.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16

eller frågor som avser social trygghet, men presumtionen har ändå indirekt betydelse på dessa områden, eftersom medlemsstaterna, enligt EU-domstolens rättspraxis, inte får förhindra att direktivet får ett ändamålsenligt genomslag på områden som påverkar skyddet för plattformsarbetare. Om det med hänsyn till arbetsgivarens kontroll och ledning står klart att det är fråga om en arbetstagare, påverkas därför inte detta av skattemässiga eller administrativa skäl.[118] Huruvida en plattformsarbetare betalar A-skatt eller kan uppvisa ett faktiskt anställningsavtal kan mot denna bakgrund inte vara ensamt avgörande för dennes arbetstagarstatus enligt EU-rätten och även en person som har F-skattsedel ska, precis som kammarrätten i Göteborg konstaterade,[119] betraktas som anställd om det vid en sammantagen bedömning kan konstateras föreligga ett faktiskt anställningsförhållande.

Plattformsdirektivet bidrar därmed till en fastare europeisk samordning av arbetstagarbegreppet i gig-ekonomin. Direktivet får troligen betydelse även på ett mer övergripande plan då villkoren på EU:s inre marknad ofta styrs av vem som klassificeras som arbetstagare. Plattformsdirektivet innebär sålunda en utveckling mot ett mer enhetligt europeiskt arbetstagarbegrepp där EU-rätten ger vägledning även i situationer som ligger utanför EU-rättens tillämpningsområde.

[118] Mål C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, p. 36.
[119] Kammarrätten i Göteborgs dom av den 29 november 2024 (mål 7245-23), avsnitt 4.3 ovan.

Europarättslig tidskrift, open access 2026-11-16