



KLAGANDE

Arbetsmiljöverket

MOTPART

Bolt Service AB, 559191-6993

Ombud: Advokat Tobias Normann och biträdande jurist Clara Görrel

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten i Göteborgs dom den 16 juni 2023 i mål nr 12023-22,
se bilaga A

SAKEN

Föreläggande

KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Kammarrätten avslår överklagandet.

YRKANDEN M.M.

Arbetsmiljöverket yrkar att kammarrätten fastställer myndighetens beslut den 21 oktober 2022. Arbetsmiljöverket anför och åberopar i allt väsentligt detsamma som i förvaltningsrätten.

Bolt Service AB anser att kammarrätten ska avslå överklagandet.

SKÄLEN FÖR KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Det som har kommit fram är inte skäl för någon annan bedömning än den som förvaltningsrätten har gjort. Överklagandet ska därför avslås.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga B (formulär 1).

Niclas Falkendal

Roger Petersson
referent

Isabel Meister



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I GÖTEBORG**

Avd. 3

DOM
2023-06-16
Meddelad i Göteborg

Mål nr
12023-22

KLAGANDE

Bolt Service AB, 559191-6993

Ombud: Biträdande jurist Clara Görrel och Advokat Tobias Normann
Mannheimer Swartling Advokatbyrå AB

MOTPART

Arbetsmiljöverket

ÖVERKLAGAT BESLUT

Arbetsmiljöverkets beslut 2022-10-21, dnr 2021/021453, [bilaga 1](#)

SAKEN

Föreläggande vid vite enligt arbetsmiljölagen

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten upphäver Arbetsmiljöverkets beslut.

BAKGRUND

Arbetsmiljöverket har beslutat att förelägga Bolt Service AB (Bolt) vid vite att vidta fem arbetsmiljörelaterade åtgärder. Arbetsmiljöverket har bedömt att Bolt har den största rådigheten över arbetsmiljön för de kurirer som levererar mat från Bolts samarbetspartners. Arbetsmiljöverket har bedömt att Bolt har inflytandet och kontrollen över arbetets utförande och ska anses ha ett arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen. Fullständig beslutsmotivering framgår av det överklagade beslutet, se bilaga 1.

YRKANDEN M.M.**Bolt**

Bolt yrkar att förvaltningsrätten undanröjer Arbetsmiljöverkets beslut. Bolt yrkar vidare att Arbetsmiljöverkets nya grund, att Bolt har ett arbetsmiljöansvar i egenskap av inhyrare, ska avvisas. Bolt anför bl.a. följande. Bolt tillhandahåller olika digitala plattformstjänster online. En av tjänsterna är en digital beställningsplattform för livsmedel och restaurangmat. På plattformen finns tre aktörer (i) kunder som vill köpa hemlevererad mat, (ii) restauranger som vill sälja mat för hemleverans och (iii) leverantörer som med hjälp av kurirer som är anslutna till plattformen levererar mat för hemleverans. Matproducenterna och leverantörerna tillhandahåller sina tjänster på plattformen och utför uppdrag på beställning av kund.

Bolt äger och utvecklar plattformen. Bolts verksamhet går ut på att säkerställa att plattformen är en säker, effektiv och attraktiv yta för aktörerna att mötas i syfte att köpa och sälja varor och tjänster. Samtliga aktörer som vill använda plattformen måste ingå avtal med Bolt. Innehållet i Bolts allmänna villkor styrs i stor utsträckning av de tvingande regler som gäller för plattformens

verksamhet.¹ Efter att aktörerna ingått avtal med Bolt och anslutit sig till plattformen agerar de självständigt. Bolt är inte part i de avtal som ingås i samband med en beställning. När kunder lägger en beställning på plattformen ingår kunden ett köpeavtal med matproducenten och ett leveransavtal med leverantören. Varken matproducenten eller leverantören utför arbete åt Bolt, utan fullgör avtal med kunden. Att kundens avtal med matproducenten och leveransavtal med leverantören kan ingås snabbt, enkelt och simultant är en del av plattformens funktionalitet. Vill en aktör inte acceptera villkoren för en beställning kan aktören välja att inte utnyttja plattformen eller acceptera en förfrågan. De villkor som går att förhandla är villkoren att agera på plattformen, som kan förhandlas mellan Bolt och aktören när denne ansluter sig till plattformen. I samband med beställning erlägger kunden betalning. Kunden betalar ersättning via plattformen till matproducenten, leverantören och Bolt. Därefter administrerar Bolt utbetalning till matproducenten och leverantören. Ersättningen som kunden betalar till leverantören baseras på ett antal parametrar som regleras i avtal med Bolt och leverantören.

Bolt har en avtalsrelation med leverantören, vilket är en näringsidkare, ett bolag eller annan form av registrerad näringsverksamhet som tillhandahåller kurirer för att utföra leveranser. För att en kurir ska kunna utföra uppdrag åt en leverantör måste kuriren registrera en personlig profil på plattformen som sedan ansluts till leverantören. I samband med detta accepterar kuriren även de allmänna villkor som ligger till grund för leverantörens avtal med Bolt. Leverantören är antingen ett transportbolag som har avtal med flera kurirer som arbetar för transportbolaget eller ett aktiebolag, handelsbolag eller en enskild firma som drivs av en enskild kurir. Alla leverantörer är godkända för F-skatt. Transportbolag är inte detsamma som ett så kallat

¹ Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) 2019/1150 av den 20 juni 2019 om främjande av rättvisa villkor och transparens för företagsanvändare av onlinebaserade förmedlingstjänster. Verksamheten är även tillståndspliktig och lyder under Livsmedelsverkets tillsyn.

egenanställningsföretag. Kurirerna är i regel anställda och erhåller anställningsförmåner från transportbolagen. Det är transportbolaget och inte kuriren som har initierat och ingått avtal med Bolt. Det är även transportbolaget som är part i avtalet med kunden. Transportbolagen har en direktkontakt med kurirerna och kan tillhandahålla lokaler, arbetsredskap, kanaler för rapportering av anställnings- och arbetsmiljöfrågor m.m.

Leverantörens avtal med Bolt baseras på Bolts allmänna villkor. I de allmänna villkoren anges bland annat att (i) avtalet med kunden är mellan leverantören och kunden, (ii) avtalet ingås av leverantören som en självständig uppdragstagare, (iii) leverantören garanterar att kurirerna har den kunskap och de arbetsredskap som krävs för att utföra leveranserna samt (iv) Bolt har rätt att, för leverantörens räkning, uppbära och förmedla betalning från kunder för de leveranser som utförts av leverantörens kurirer.

Bolt förmedlar ersättning till leverantören och har inget inflytande över vilken ersättning kuriren uppbär från leverantören. Bolts uppfattning är att kurirens ersättning från leverantören ofta består av en fast månadslön eller rörlig ersättning baserad på kurirens uppdrag för flera plattformsföretag.

Bolt har inget inflytande eller kontroll över hur, var och när kuriren utför uppdrag på plattformen. Det ställs inga aktivitetskrav på leverantörerna eller kurirerna. För att kunna erhålla uppdragsförfrågningar måste kuriren logga in och vara aktiv på plattformen. Kuriren väljer själv vilka uppdrag som accepteras. Uppdragsförfrågningar skickas automatiserat till kuriren utifrån parametrar så som avstånd till matproducenten och vilket fordon kuriren använder. Genom att befinna sig i områden där kuriren kan tänka sig att utföra uppdrag styr kuriren själv var denne vill arbeta. Innan uppdraget accepteras får kuriren information om matproducentens adress, avlämningsplats, tid och plats för upphämtning samt vilken ersättning som utgår till leverantören. Avtalet mellan Bolt och leverantörerna innehåller inga krav på hur kurirerna ska arbeta

eller hur ofta de ska logga in på plattformen. Om kuriren inte accepterar en uppdragsförfrågan går förfrågan automatiskt vidare till nästa kurir som bäst uppfyller de aktuella parametrarna. Det utgår ingen sanktion för en kurir som ignorerar eller avböjer en förfrågan.

I förhållande till Bolt föreligger det ingen personlig arbetskyldighet för kuriren som kan låta en annan person använda kurirens konto på plattformen. En sådan överlämning kräver inget godkännande från Bolt utan det räcker att kuriren meddelat Bolt vem som ska använda kurirens konto och hur länge. Att kuriren ska meddela Bolt är av hänsyn till kundsäkerhet och tillståndskrav. Oavsett vem som utför arbetet betalas ersättning för utförda leveranser till leverantören. Även efter att en kurir har accepterat ett uppdrag kan kuriren överlämna det pågående uppdraget till en annan kurir hos samma leverantör. Inte heller en sådan förändring kräver Bolts godkännande.

Bolt ställer inte upp några tidsramar för upphämtning eller leverans utöver vad som följer av Bolts tillstånd och Livsmedelsverkets krav. Givet att det är många faktorer, kopplade till samtliga aktörer, som styr när leverans faktiskt kommer att ske är kunden inte garanterad någon senaste leveranstid. I samband med beställning från kunden istället information om en förväntad leveranstid. Denna uppskattas utifrån ett antal faktorer såsom hur lång tid det tar att tillaga maten, hur mycket matproducenten uppskattas ha att göra, avstånd m.m. Det finns ingen möjlighet för kunden att se om leveranstiden påverkats av att kuriren väljer en annan väg som innebär större tidsutdräkt, ett annat transportfordon eller behöver ta en paus. Kuriren informeras inte om vilken förväntad leveranstid som har förmedlats till kund.

Vad gäller tid för upphämtning och senaste leverans till kund innehåller Bolts allmänna villkor regler om hur snart maten ska hämtas eller levereras efter att den är klar hos matproducenten. Detta baseras på Livsmedelsverkets krav för

utkörning av livsmedel. Information om när maten förväntas vara klar och redo att upphämtas förmedlas därför till kuriren, inte till kunden.

Det är kuriren som bestämmer hur leveransen ska utföras och bestämmer fritt väg och vilket färdmedel som ska användas. En kartbildsfunktion finns integrerad i plattformen. Genom funktionen får kuriren förslag på färdväg till kunden. Kuriren får inga direktiv från Bolt om hur uppdraget ska utföras eller vilken väg som är lämpligast, säkrast eller snabbast. Att en leverans inte har skett inom den förväntade leveranstiden föranleder i sig inte en omedelbar utredning.

Det föreligger inget hinder mot att kurirer utför samma eller liknande uppdrag på andra plattformar. Det är tillåtet att samtidigt som kuriren är inloggad, aktiv och accepterar uppdrag på Bolts plattform, även är inloggad och aktiv och accepterar uppdrag på konkurrenters plattformar. I praktiken är det mycket vanligt att kurirer arbetar på så sätt att de utför uppdrag för Bolt och Bolts konkurrenter parallellt.

Bolt har inte något inflytande över vilka arbetsredskap som kuriren använder. De arbetsredskap som krävs för att utföra uppdraget är en IT-enhet med internetuppkoppling (mobiltelefon), ett mobilabonnemang, ett färdmedel, lämplig skyddsutrustning samt en termoväska som uppfyller Livsmedelsverkets krav för att leverera uppvärmda livsmedel. Bolt tillhandahåller inga arbetsredskap och ersätter inte heller leverantören eller kuriren för kostnader för arbetsredskap. Även arbetsredskap som har Bolts logotyp bekostas av leverantören eller kuriren. Bolt utför inga kontroller över de arbetsredskap som kuriren använder. En förändring av arbetsredskap behöver inte anmälas till Bolt. Det är tillåtet att en kurir använder arbetsredskap som kommer från en konkurrerande plattform och som har konkurrentens logotyp. Leverantörerna garanterar genom sitt avtal med Bolt att leverantören och kuriren lever upp till de åtaganden som åligger Bolt. Bolt förlitar sig på garantierna och utför inga

allmänna kontroller av att leverantören uppfyller villkoren. Leverantören garanterar genom avtalet att kuriren använder en termoväska som uppfyller Livsmedelsverkets krav på att väskan ska vara hel och ren. Leverantören garanterar att det fordon som används av kuriren är rent och i gott skick, dock görs inga kontroller och det finns inga begränsningar vad gäller möjligheten att byta fordon. Leverantören garanterar att kuriren har den kunskap som krävs för att utföra uppdraget och att det utförs utan risk för annans hälsa. För att säkerställa att kurirens arbete på plattformen uppfyller Livsmedelsverkets krav och kundernas förväntningar har Bolt rätt att kräva in hälsointyg. Kravet infördes i samband med covid-19 pandemin mot bakgrund av de smittspridningsregler som gällde då. Kravet har aldrig utnyttjats av Bolt i praktiken. Bolt förser leverantörer med informationsmaterial avseende livsmedelshandling och kundbemötande. Bolt tillhandahåller dock ingen utbildning och utför inga kontroller av huruvida kurirerna har tagit del av materialet.

Bolt utreder och utvärderar inte kurirernas arbete annat än för att säkerställa att plattformen är säker och effektiv. Misstankar om missbruk av plattformen ska utredas av Bolt som kan besluta att kurirer och andra aktörer, som upprepat eller på ett allvarligt sätt bryter mot plattformens regler, stängs av. Det är ovanligt att Bolt behöver ta kontakt med en kurir på grund av missbruk av plattformen, det rör sig om cirka 3 fall på 10 000 leveranser. Kunder kan betygsätta leveranser genom att ge en tumme upp eller en tumme ner. Betyget är inte begränsat till kurirens arbete utan till kundens helhetsintryck av beställningen. Betygsättningen används för att mäta generell kundnöjdhet och inte för att följa upp individuella kurirers prestation eller för att vidta åtgärder mot enskilda individer.

Frågor och klagomål ska i första hand hanteras direkt mellan kunden och kuriren. Under tiden ett uppdrag pågår kan kunden och kuriren komma i kontakt med varandra direkt via plattformen för att hantera eventuella frågor.

Det innebär att även klagomål kan hanteras direkt, utan inblandning av Bolt, mellan kunden och kuriren.

Arbetsmiljölagen gäller i förhållande till arbetsgivarens arbetstagare. Det innebär att situationer som inte är att betrakta som ett anställningsförhållande i regel ligger utanför arbetsmiljöregelverket. Arbetstagarbegreppet ska vid tillämpning av arbetsmiljölagen ges samma innebörd som inom civilrätten (se förarbetsuttalandena i prop.1976/77:149, s. 196). Det saknas en lagstadgad definition av vad som utgör en arbetstagare. Prövningen ska göras utifrån en samlad bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. I förarbetsuttalandena har lagstiftaren angett ett antal faktorer som kan beaktas vid bedömningen av om det föreligger ett anställningsförhållande. Att en eller flera faktorer är uppfyllda innebär ingen presumtion för att ett anställningsförhållande föreligger. Ett uppdragsförhållande kan ofta föreligga även när flera av faktorerna för ett anställningsförhållande är för handen (se t.ex. prop. 2008/09:62, s. 11 och SOU 1993:32, s. 24).

En särskild fråga är hur anlitate eller inhyrda så kallade egenanställda ska bedömas. Det finns ingen lagstadgad definition av vad det innebär att vara egenanställd. I vissa sammanhang avses att en individ utför arbete på uppdragsbasis via en egen näringsverksamhet. Det kan också avse en individ som är anställd via ett så kallat egenanställningsföretag vars enda syfte är att administrera själva anställningen och betalar ut lön eller annan ersättning till individen. Gemensamt är att det bolag där individen är anställd är godkänd för F-skatt och fakturerar uppdragsgivaren. Av praxis följer att den omständighet att avtalet ingåtts med en person som är godkänd för F-skatt starkt talar emot att ett anställningsförhållande föreligger.

SOU 2022:4514 innehåller en analys av hur plattformarbetare som utför arbete via egenanställningsföretag ska bedömas ur ett arbetsmiljöperspektiv och vem som har arbetsgivaransvar för plattformarbetarens arbetsmiljö.

Utgångspunkten enligt utredningen är att egenanställda är ansvariga för sin egen arbetsmiljö. För att det ska bli aktuellt att ålägga någon annan, såsom plattformsföretaget eller egenanställningsföretaget, ett arbetsgivaransvar blir det nödvändigt att göra en genomsyn och konstatera att det föreligger ett ”förtäckt” anställningsförhållande. Bland de parametrar som brukar bedömas som viktiga kan nämnas att den som uppges vara uppdragstagare har att utföra arbetet personligen, ställer sin arbetskraft till förfogande allt eftersom arbetsuppgifter uppkommer, är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av betydelse för någon annan, är underkastad bestämda direktiv eller kontroll beträffande arbetets utförande, arbetsplats eller arbetstid, har att använda maskiner, redskap eller råvaror som tillhandahålls av den som uppges vara uppdragsgivare samt är garanterad en viss lön. Av arbetsdomstolens avgörande i AD 2022 nr 45 framgår att det faktum att ett plattformsföretag utövat ledning och kontroll skulle ges mindre betydelse vid prövning av om det förelåg ett anställningsförhållande.

Arbetsmiljöverket menar att Bolt har den största rådigheten över kurirernas arbetsmiljö och därför åläggas ett arbetsmiljöansvar. Rådighetsansvaret i 3 kap. 12 § arbetsmiljölagen gäller för den som råder över ett arbetsställe och för de som utför arbete där utan att vara anställd hos den som har rådigheten. Arbetsmiljöansvaret är då begränsat till uppdrags- och arbetsgivare som disponerar över ett fysiskt arbetsställe och omfattar inte platser som uppdrags- eller arbetsgivaren vare sig äger eller har hyresavtal för. För att ett plattformsföretag inom ramen för befintlig lagstiftning ska kunna ådra sig ett arbetsmiljöansvar krävs alltså att plattformarbetaren anses vara arbetstagare och att plattformsföretaget har ett arbetsgivaransvar, i arbetsmiljölagens mening.

Av två avgöranden från Kammarrätten i Göteborg framgår att plattformsföretag som reglerat både betalning och utövade viss kontroll över ett uppdragsutförande inte ansågs vara arbetsgivare. Plattformsföretagen hade därmed inte

något arbetsgivaransvar (se Kammarrätten i Göteborgs domar den 9 december 2021 i mål nr 6394-21 och den 19 november 2021 i mål nr 4120-21).

Arbetsmiljöverkets beslut saknar stöd i gällande rätt och är baserat på en bristfällig utredning. Kurirerna kan inte anses vara arbetstagare då Bolt inte utövar kontroll eller arbetsledning över kurirerna samt saknar rådighet över kurirernas arbetsmiljö. Bolt har inte heller något separat avtal med kurirerna.

Omedelbara och simultana avtalsslut är en del av plattformens funktionalitet. Att kurirerna enligt Arbetsmiljöverket saknar inflytande över avtalsprocessen och inte kan förhandla avtalsvillkoren stämmer därmed inte. Bolt fördelar inga uppdragsförfrågningar då plattformen skickar förfrågningar automatiskt. Utifrån hur uppdragen fördelas är det alltså kurirerna som själva styr samtliga parametrar som avgör fördelningen av uppdrag. Bolt har ingen kontroll över om kurirerna väljer att vara aktiva på plattformen, var kurirerna befinner sig, vilket fordon de använder och om de väljer att acceptera ett uppdrag.

Det är felaktigt att tilldelningen av arbete kan likställas med att arbetsuppgifter fördelas löpande utifrån när arbetsuppgifterna kommer. En arbetstagare har en skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogade för att utföra allt arbete som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivare har också ett stort utrymme att besluta när arbetet ska utföras. Kurirerna gör sig tillgängliga för att genomföra en specifik uppgift och inte något annat arbete. Kurirerna väljer också själva när de ska göra sig tillgängliga. Detta är alltså motsatsen till vad som avses med att arbetsuppgifter fördelas löpande.

Arbetsmiljöverket gör felaktigt bedömningen att Bolt styr hur uppdraget ska utföras genom att ge direktiv till kuriren om säkraste, lämpligaste och snabbaste vägen samt genom att ge en bestämd tid när maten ska hämtas upp. Bolt förmedlar endast den information som kunden har gett om var maten ska hämtas. I appens kartfunktion kan kuriren få förslag på väg mellan

matproducenten och avlämningsplatsen men rутten är inte styrande för den leveranstid som presenteras för kunden. Att det anges en bestämd tid för när maten ska hämtas baseras på krav som följer av Bolts tillstånd från Livsmedelsverket. Tidskravet ger inte Bolt inflytande över uppdraget och det är inte heller så tidskravet används. Bolt har inte på egen hand beslutat om tidskravet och vidtar inga omedelbara sanktioner vid överträdelse. Det stämmer inte att Bolt styr hur uppdraget ska utföras genom att ange en förväntad leveranstid och genom att meddela kunden om eventuell försening. Uppdraget styrs inte av den förväntade leveranstiden. Kuriren anses inte vara försenad och blir inte föremål för sanktioner enbart för att den förväntade leveranstiden överskrids.

Det stämmer inte att Bolt utövar kontroll genom att utreda förseningar som kan leda till varningar eller att samarbeten avslutas. Att den förväntade leveranstiden ändras kan bero på samtliga aktörer eller helt yttre omständigheter. Leverantörens ersättning är inte kopplad till hur snabbt leverantören genomfört leveransen. Bolt utreder missbruk av plattformen. Bolt utövar inte kontroll genom att förbjuda kontantbetalning och genom att kräva att betalningar ska erläggas via appen. Bolt administrerar samtliga betalningar mellan alla aktörer på plattformen. Att Bolt administrerar samtliga betalningar är naturligt eftersom Bolt är den enda, utöver kunden som har en avtalsrelation med samtliga aktörer. Att låta kurirerna ta emot kontanter skulle lägga en stor administrativ börda på kuriren, som då skulle behöva hantera utbetalningen av matproducentens del av ersättningen.

Det stämmer inte att Bolt utövar kontroll genom att kunden kan framföra klagomål på kurirens leverans till Bolt. Bolt är skyldig att ha en kanal för att motta klagomål. Att det finns möjlighet att inhämta och lämna feedback till aktörer som verkar på plattformen talar inte för ett anställningsförhållande. Enligt Bolts policy uppmanas såväl kunden som kuriren att hantera frågor direkt parterna emellan.

Det stämmer inte att Bolt kontrollerar, på ett sätt som inte är normalt för uppdragstagare, hur arbetsredskap ska vara och att kuriren ska kunna uppvisa hälsointyg. Det är upp till varje leverantör att välja vilket fordon kurirerna ska använda vid utförandet av leveranser. Bolt tillhandahåller inget fordon och kontrollerar inte heller de fordon som används. Bolt utför inga kontroller om leverantören väljer att byta fordon för en kurir. Leverantören garanterar att termoväska är i visst skick och behandlas på ett visst sätt. Bolt utför inga kontroller av väska. Bolt har möjlighet att begära in hälsointyg, men detta har aldrig genomförts i praktiken. Att kräva hälsointyg är inte något som talar för att det föreligger ett anställningsförhållande. Det är mycket vanligt att uppdragsgivare ställer krav på uppdragstagarens arbetsredskap.

Det är felaktigt att Bolt ställer krav på kurirerna om att gå utbildning i livsmedelssäkerhet och god service. Bolt tillhandahåller informationsmaterial avseende livsmedelshantering och kundbemötande. Leverantören garanterar att kuriren har nödvändig kunskap för att utföra uppdraget. Kunskapskraven syftar till att plattformen ska vara säker för kunderna och att Livsmedelsverkets krav uppfylls. Kraven innebär inte att Bolt utövar någon ledning och kontroll eller tillhandahåller någon utbildning.

Arbetsmiljöverket menar att det finns ett antal argument kopplade till kurirernas arbetstid och ersättning som talar för att kurirerna utgör arbetstagare. Bolt delar inte Arbetsmiljöverkets uppfattning att kurirens uppdrag går att likna vid en timanställning. En timanställning innebär i princip att arbetsgivaren bedömer verksamhetens behov och utifrån det skickar en förfrågan till en arbetstagare om denne vill utföra visst arbete under viss tid. Det här förfarandet är det motsatta till hur en kurir åtar sig uppdrag. Kuriren bestämmer när, var och hur uppdraget ska utföras. Kuriren kan även välja att sätta en annan person i sitt ställe. Kuriren tar dessa beslut utan Bolts inflytande eller kontroll och utan att Bolt har erbjudit kuriren något arbete eller bedömt om det föreligger behov av arbete. Kuriren har fullständig kontroll över vilka och hur många uppdrag

kuriren utför. Bolt kan inte fördela uppdrag utifrån hur efterfrågan ser ut eller beordra kurirer att befinna sig på vissa platser vid vissa tidpunkter. Bolt tillämpar inga sanktioner mot kurirer som tackar nej till förfrågningar och kräver inte att de kurirer som är inloggade på plattformen accepterar några uppdrag alls. Om det inte finns någon kurir som kan eller vill utföra leverans kommer kundens order att cancellassas.

Att kurirerna tillåts utföra uppdrag på konkurrerande plattformar samtidigt som de utför uppdrag på Bolts plattform är av stor betydelse. I praktiken utför kurirerna uppdrag parallellt för flera plattformsföretag vilket är främmande för ett anställningsförhållande. Att under anställning parallellt utföra arbete för en konkurrent skulle typiskt sett utgöra grovt kontraktsbrott och innebära grund för avskedande. Det är svårt att förstå hur arbetsmiljöansvaret ska fördelas när utföraren arbetar för flera plattformar samtidigt och plattformsföretagen saknar insyn eller möjlighet att påverka det arbete som sker parallellt med arbetet för den egna plattformen.

Det är korrekt att det är förenligt med ett anställningsförhållande att kurirerna inte erhåller någon garanterad lön eller ersättning. Det är dock en helhetsbedömning som ska göras där ingen faktor är ensamt avgörande. Avsaknad av garanterad lön eller ersättning är dock en faktor som talar emot ett anställningsförhållande. Kurirerna får inte någon betalning från Bolt överhuvudtaget. Ersättningen från kunden för utförda leveranser förmedlas av Bolt till leverantören. Leverantören ersätter i sin tur kuriren.

Arbetsmiljöverket menar att det ska tillmätas mindre betydelse att kurirerna får stå för sina egna arbetsredskap eftersom Bolt har synpunkter på hur de olika arbetsredskapen ska underhållas. Detta stämmer inte. Leverantörerna står för kurirernas arbetsredskap och garanterar att dessa och kurirerna själva är säkra och lämpliga att utföra uppdraget och uppfyller nödvändiga krav. Bolt utför inga kontroller av arbetsredskapen och kuriren har ingen skyldighet att

underrätta Bolt vid förändringar i arbetsredskapen. Att leverantören tillhandahåller och bekostar samtliga arbetsredskap som krävs för att utföra uppdraget talar för att det inte föreligger ett anställningsförhållande med Bolt, oaktat de garantier leverantören har lämnat. Att plattformstjänsten i sig utgör ett viktigt arbetsredskap som Bolt tillhandahåller stämmer inte. Av avgöranden från Kammarrätten i Göteborg framgår att plattformen inte ska ses som ett arbetsredskap som plattformsföretaget tillhandahåller (jfr Kammarrätten i Göteborgs domar den 9 december 2021 i mål nr 6394-21 och den 19 november 2021 i mål nr 4120-21).

Bolt har inte rådighet över kurirerna. Plattformsföretag saknar i regel all rådighet över den fysiska plats där plattformsarbetarna utför sitt arbete. Det är tvärtom Bolts bristande rådighet över kurirerna som är en anledning att inte ålägga Bolt ett arbetsmiljöansvar. Bolt styr inte hur arbetet ska utföras och saknar därmed praktisk möjlighet att infria ett eventuellt arbetsmiljöansvar.

Att kurirerna inte ingår ett separat avtal med Bolt och att samma allmänna villkor tillämpas för samtliga leverantörer saknar betydelse för frågan i målet. Detta eftersom kurirerna inte ingår något separat avtal med Bolt utan godkänner de villkor som ligger till grund för avtalet mellan Bolt och leverantören. Uppdragsavtalet som ingås i samband med en beställning ingås mellan kunden och leverantören. Bolt betalar inte någon lön till kurirerna utan förmedlar betalning från kunden till leverantören. Det är även leverantören som innehåller inkomstskatt och betalar sociala avgifter på den lön som leverantören sedan utbetalar till kurirerna. Samtliga kurirer registrerar sin profil på samma sätt oavsett hur kuriren uppbär lön.

Kurirerna är sammantaget inte att anse som arbetstagare varför Bolt inte har något arbetsgivaransvar enligt arbetsmiljölagen. Det finns en rad omständigheter som talar för att kurirerna agerar som självständiga uppdragstagare som inte beaktas av Arbetsmiljöverket. Värt att nämna är

följande. (i) Bolts direkta avtalspart, leverantören, är en juridisk person eller näringsidkare, som är registrerad för F-skatt, (ii) kuriren utför enbart sådana uppdrag som kuriren, på förhand och på ad hoc basis, åtagit sig, (iii) Bolt saknar möjlighet att instruera kurirerna i att utföra arbetet, (iv) kurirer är inloggade på och utför arbete för Bolts konkurrenter samtidigt och parallellt med att de arbetar på plattformen, (v) kuriren står inte till förfogande för att utföra löpande uppgifter eller andra typer av uppdrag åt Bolt samt (vi) kuriren kan sätta en annan person i sitt ställe för att utföra uppdraget.

Att Bolt har ett arbetsgivaransvar i egenskap av inhyrare är en ny grund som inte ryms inom samma händelseförlopp som det överklagade beslutet. Det följer inte instansordningsprincipen och kan inte leda till den rättsföljd som framgår av beslutet. Grunden har inte utretts i behörig ordning och bör därför avvisas.

I beslutet har Arbetsmiljöverket lagt vikt vid att det inte förelåg något avtal mellan Bolt och leverantörerna som reglerade parternas mellanhavanden. Den nya grunden bygger på att Bolt har ingått ett sådant avtal. Det är därmed nya omständigheter som bygger på ett motsatt händelseförlopp. Föreläggandet riktar sig mot Bolt i egenskap av arbetsgivare. Bolt eventuella ansvar som inhyrare har inte prövats av Arbetsmiljöverket och kan därför inte prövas av förvaltningsrätten som första instans. Beslutet är inte heller verkställbart för det fall Bolt ska anses ansvara för arbetsmiljön i egenskap av inhyrare. Detta eftersom det är leverantörerna som ansvarar för kurirernas arbetsutrustning.

Beslutet bör dessutom undanröjas då det inte är tillräckligt precist och tydligt. Förelägganden som endast upprepar vad som föreskrivs i lag har inte godtagits i praxis annat än när de bestämmelser som återgivits har varit så precisa att det inte kunnat råda något tvivel om vilka åtgärder som ska underlätas eller vidtas i det enskilda fallet. Det är inte möjligt att utifrån beslutet utläsa vilka åtgärder som Bolt behöver vidta för att undvika vitesansvar. Beslutet uppfyller inte

heller kravet på proportionalitet. Eftersom det rör sig om mycket tillfälligt och kortvarigt arbete som utförs under annans ledning och kontroll, på platser och med utrustning som Bolt saknar rådighet över, skulle annat än generella undersökningar av förhållandena i verksamheten inte kunna anses vara proportionerliga.

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket bestrider överklagandet och motsätter sig ändring av beslutet. Arbetsmiljöverket yrkar att föreläggandet ska träda i kraft senast tre månader efter lagakraftvunnen dom. Arbetsmiljöverket anför bl.a. följande. I förarbetena till arbetsmiljölagen anges att för att avgöra vem som är att anse som arbetsgivare eller arbetstagare bör utgångspunkten vara att avgörandet bör stå i samklang med lagens syfte att åstadkomma sådana förhållanden på arbetsplatserna att risker för ohälsa och olycksfall så långt som möjligt undanröjs. Man kan då aldrig bortse från vem som har de omedelbara möjligheterna att påverka skyddsförhållandena på arbetsplatsen och fatta beslut om verksamheten där. Avgörande vid placering av ansvaret för arbetsmiljön bör rimligen vara vem som organisatoriskt och ekonomiskt har de bästa förutsättningarna att bära detta ansvar. Vid tillämpning av arbetstagarbegreppet ska de syften som ligger bakom lagstiftningen vägas in (prop.1976/77:149. s. 194–196). Utifrån detta bedöms Bolt ha den största rådigheten över och möjligheten att påverka villkoren för kurirernas arbete. Bedömningen har utgått från arbetsmiljöansvaret i 1 kap. 2 § arbetsmiljölagen och bedömningen av vem som har rådighet över – eller de omedelbara möjligheterna att påverka – villkoren för hur ett arbete bedrivs.

Bolts verksamhet skiljer sig från omständigheterna som förelåg i Kammarrätten i Göteborgs domar den 9 december 2021 i mål nr 6394-21 och den 19 november 2021 i mål nr 4120-21. Domarna bör inte ses som vägledande i förhållande till plattformsföretag som exempelvis bestämmer ersättningens nivå eller kontrollerar arbetsutförandet mer ingående.

Vid möte den 20 april 2021 har Bolt uppgett att kurirerna antingen har enskild näringsverksamhet eller har avtal med exempelvis egenanställningsföretag. Arbetsmiljöverket har vänt sig direkt till ett av de tre bolag Bolt har störst samarbete med. Samarbetsbolaget har på förfrågan uppgett att de på förväg inte vet när kurirerna är tillgängliga för uppdrag eller när de tar uppdrag samt att bolaget inte har något avtal med Bolt. Dessa uppgifter har kommunicerats Bolt tillsammans med en underrättelse skickad den 11 maj 2022. Arbetsmiljöverket har därmed uppfyllt sin utredningsskyldighet. Samarbetsbolaget kan inte ses som arbetsgivare när kurirerna utför uppdrag de fått fördelade via Bolts digitala plattform (jfr Kammarrätten i Stockholms dom den 30 oktober 2019 i mål nr 5725-18). Kurirerna kan inte ses som självständiga uppdragstagare utan det är Bolt som ska ses som arbetsgivare i arbetsmiljölagens mening.

Bolt har i överklagandet uppgett att bolaget har avtal med flera samarbetsbolag/transportbolag och att dessa inte är egenanställningsbolag. Det framkommer inte om avtalen var tecknade vid beslutstidpunkten eller inte. Om så är fallet blir frågan om arbetet att utföra leveranser rör sig om arbete inom entreprenadavtal eller om inhyrning av personal enligt 3 kap. 12 § andra stycket arbetsmiljölagen.

I förarbetena till bestämmelsen om inhyrning konstateras att arbetsgivaren i stor utsträckning saknar rådighet över de förhållanden som gäller för arbetet på det främmande arbetsstället. Arbetsgivaransvaret är därför inte tillräckligt för att ställa krav på dessa förhållanden. Inhyrd arbetskraft är inordnad i verksamheten och står under arbetsledning på ett sätt som gör att arbetskraften i mångt och mycket är att jämställa med arbetstagare i denna verksamhet. Detta skiljer dem i många fall från entreprenadanställda. Sådant arbete är typiskt sett inte inordnat i verksamheten på arbetsstället. Ansvar för inhyrd arbetskraft bör vara utformat så att det omfattar alla de åtgärder som avser arbetet på det främmande arbetsstället. Ansvar bör motsvara arbetsgivarens

arbetsmiljöansvar, dock begränsat till det aktuella arbetet på det främmande arbetsstället (se prop. 1993/94:186 s. 34).

Arbetsdomstolen har nyligen meddelat domen AD 2022 nr 45 som gäller ett plattformsföretag med kurirer som utför matleveransuppdrag.

Omständigheterna i målet gällde en kurir som initialt hade ett anställningsavtal med plattformsföretaget men sedermera fick anställning hos ett annat bolag men fortsatte att utföra arbete för plattformsföretaget inom ramen för det serviceavtal som förelåg mellan plattformsföretaget och bolaget.

Arbetsdomstolen bedömde att kurirens utförande av arbete inom ramen för serviceavtalet bolagen emellan, och under plattformens kontroll och ledning, var att se som uthyrning av arbetstagare. Omständigheterna är snarlika aktuellt ärende.

Parternas egen uppfattning och benämning av ett avtal är inte avgörande vid bedömningen av om inhyrning eller entreprenad föreligger, inte heller vilken bransch eller arbetsgivarorganisation företagen tillhör eller vilket kollektivavtal de är bundna av. Ett entreprenadavtal innebär att ett företag åtar sig att utföra ett visst arbete inom en viss tid för ett bestämt pris.

Det ingivna avtalet är inte ett typiskt bemanningsavtal som avser uthyrning av specifik personal. Denna omständighet hindrar dock inte att det kan vara frågan om uthyrning av personal. Avtalet avser ett generellt uppdrag och omfattar inte ett specifikt projekt eller uppdrag vilket är typiskt för entreprenadavtal, inte heller avser det någon specifik tidsperiod eller geografiskt område eller ett visst antal leveranser. I dessa avseenden skiljer det sig alltså från ett typiskt entreprenadavtal. Den bedömning som gjorts i det överklagade beslutet visar att Bolt har ett tydligt inslag av arbetsledning över kurirerna och att det är Bolt som till övervägande del genom sina avtalsvillkor för plattformen tagit på sig det kvalitativa ansvaret för det utförda arbetet samt också är den som råder över villkorens utformning. Med hänsyn till detta bedöms det avtal som getts in

medföra att Bolt hyr in personal i den mening som avses i 3 kap. 12 § andra stycket arbetsmiljölagen. Av bestämmelsen följer att den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet ska vidta de åtgärder som behövs i detta arbete. Arbetsgivaransvaret stannar dock normalt sett kvar på uthyraren och inhyrarens ansvar begränsas till att endast omfatta arbetsmiljöansvaret för det aktuella arbetet (prop. 1993/94:186 s. 34).

De krav som ställts i beslutet omfattar arbetsmiljöansvar för kurirerna när de utför det aktuella arbetet vilket även omfattas av inhyrars arbetsmiljöansvar, se 1 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete samt Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningsområdet av 1 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2006:4) om användning av arbetsutrustning. Bedömningen av det nu ingivna avtalet utgår ifrån samma omständigheter, samma bedömningsgrunder och samma händelseförlopp som bedömningen i det överklagade beslutet. Vidare påverkar bedömningen inte heller rättsföljden i det överklagade beslutet. Att en ny ansvarsgrund aktualiseras innebär inte per automatik att det är fråga om ett annat händelseförlopp eller en annan rättsföljd. Rättsföljden av beslutet blir således densamma oavsett om den grundar sig på att bolaget ses som inhyrare eller arbetsgivare. Bedömningen att Bolt även kan ses som inhyrare ryms därmed inom målets processram.

Följande omständigheter talar för att Bolt har en tydligt arbetsledande funktion och talar emot att kurirerna ska ses som självständiga uppdragstagare. Appen har en algoritm som tilldelar kurirerna uppdragsförfrågningar utifrån kurirens position, dvs. att uppdragen fördelas utifrån bolagets lämplighetsbedömning. Appen visar förväntad leveranstid för kund. Leveranstiden kan uppdateras beroende på vilken rutt kuriren väljer. Det är således plattformen, inte kuriren eller samarbetsbolaget, som sätter en förväntad leveranstid hos kund. Bolt utreder och följer upp stora förseningar. Bolt kan stänga av en kurir på grund av förseningar. Kunden har också möjlighet att betygsätta leveransen i appen.

Även om Bolt uppger att kunden inte vet vad en försening beror på är det leveransen som betygssätts och Bolt använder betygsättningen för återkoppling till kurir eller samarbetsbolag. Förväntad leveranstid, betygsättning av leverans och klagomålsfunktionen blir ett tydligt inslag av arbetsledning. Bolt utreder och följer upp klagomål från slutkund och matleverantör och det är till Bolt kunden uppmanas vända sig med klagomål. Vid viss misskötsel stänger Bolt av kuriren från appen. Bolt sköter faktureringen och administrationen av utförda uppdrag samt utbetalning av ersättning till kurirerna. Kurirerna kan inte fritt sätta någon i sitt ställe, vilket är kännetecknade för självständiga uppdragstare. Bolt kräver istället att det sker ett så kallat partnerbyte vilket är något annat. Bolt ställer krav på hur termoväskan ska hanteras och rengöras samt på skicket av eventuella fordon, se ”General Terms to Bolt Food delivery service with the Courier” Shedule 2, punkterna 2.4–2.7 och 2.9. Enligt Bolt är detta för att regler om livsmedelshantering ska efterlevas, men en självständig uppdragstagare brukar ta eget ansvar för att sådana regelverk och kvalitetskrav efterlevs. Kurirerna kan inte förhandla ersättningen för uppdrag med Bolt eller slutkund då ersättningen räknas ut av appens algoritm. Bolaget tillhandahåller introduktionskurs i hygienregler för kurirerna som de ska genomgå innan de får ta uppdrag via appen, se ”General Terms to Bolt Food delivery service with the Courier” Shedule 2, punkten 2.2. Eftersom appen meddelar när mat är redo för leverans, är nödvändig för att kommunicera med slutkund, för att erhålla betalning och nödvändig för att i realtid vara tillgänglig för att få uppdrag är appen central för uppdragens utförande. Appen är därför ett centralt arbetsverktyg som Bolt tillhandahåller.

Bolt framhåller i överklagandet att kurirer – oavsett om de är anställda via ett bolag eller är enskilda näringsidkare – godkänner samma villkor för att få använda plattformen men att Bolt inte anser detta vara något separat avtal med Bolt. Arbetsmiljöverket gör en annan bedömning, nämligen att när villkoren godkänns av kurirerna ingås ett avtal om användandet av plattformen och

utförandet av uppdrag via densamma. Detta avtal ingås av alla kurirer oavsett om de formellt är anställda hos ett samarbetsföretag eller inte. Detta är ytterligare en omständighet som är av betydelse för bedömningen att Bolt har en tydlig arbetsledande funktion via villkoren och appen för samtliga kurirer.

Enligt Livsmedelsverket har Bolt ingen godkänd anläggning hos dem. Bolaget har en registrerad livsmedelsanläggning hos Stockholms stad. Bolt har i sin anmälan om registrering angett att de bl.a. har rutiner för utbildning av personal och personlig hygien. Eftersom det är Bolt som har rutinerna för hanteringen av livsmedel och inte lagt över det på de enskilda kurirerna och samarbetsföretagen, har Bolt bedömts ha en registreringspliktig livsmedelsanläggning. Att Bolt ställer upp villkoren för livsmedelshanteringen är ett tydligt arbetsledande inslag. Bolt förmedlar inte enbart uppdrag genom sin plattform utan har skapat en tjänst för distribution av mat från restauranger och har kvalitetsansvar för tjänsten. Mot den bakgrunden kan inte heller sägas att kurirerna utför arbete för egen räkning som självständiga uppdragstagare eller arbete utifrån ett entreprenadavtal, utan är snarare inordnade i Bolts verksamhet och har att förhålla sig till Bolts villkor för hantering och distribuering av maten.

Vid en helhetsbedömning läggs större vikt vid de organisatoriska förutsättningarna och vem som har störst rådighet över, eller faktiskt möjlighet att påverka, de villkor som arbetet utförs under. Bolt har de bästa förutsättningarna att påverka leveransvillkoren och därmed omständigheterna under vilka arbetet utförs. Bolt har en tydlig arbetsledande funktion varför Bolt också ska bära arbetsmiljöansvaret. För de kurirer som har F-skattsedel och utför arbete för Bolt är de att betrakta som osjälvständiga uppdragstagare till Bolt. Bolt bär därför arbetsmiljöansvaret enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Bolt anses ha ett arbetsmiljöansvar enligt 3 kap. 12 § andra stycket arbetsmiljölagen för kurirer som utför leveranser via ett samarbetsföretag som ingått det aktuella avtalet med Bolt vid beslutstillfället.

Vad gäller föreläggandets utformning grundar sig krav 1–3 på tydliga föreskrifter som anger hur ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas och vilka åtgärder och aktiviteter som ska utföras. Kraven har anpassats till Bolts verksamhet. Det som ska undersökas för att uppfylla föreläggandet är fyra definierade områden: ensamarbete, belastningsergonomi, kemiska arbetsmiljörisker samt våld och hot. Krav 4–5 grundar sig också på tydliga föreskrifter och anger att bolaget ska göra kontroller av den arbetsutrustning som krävs och ta fram rutiner för dessa kontroller. Den arbetsutrustning som avses är mopeder och cyklar. Kraven är tillräckligt konkreta för att Bolt ska kunna förstå vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika vitesutdömande. Att Bolt har ett visst handlingsutrymme när det gäller hur undersökningen ska bedrivas och kontroller ska göras innebär inte att kraven är otydliga.

SKÄLEN FÖR FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Tillämpliga bestämmelser

Av 1 kap. 2 § arbetsmiljölagen framgår att lagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam. Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall underhållas väl (3 kap. 2 § arbetsmiljölagen).

Den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet skall vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete (3 kap. 12 § 2 stycket arbetsmiljölagen).

Arbetsmiljöverket får gentemot den som har skyddsansvar enligt 3 kap. 2–12 §§, 5 kap. 3 § första stycket eller 6 § i detta kapitel besluta de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite (7 kap. 7 § 1 och 3 stycket arbetsmiljölagen).

Förvaltningsrättens bedömning

Frågan som förvaltningsrätten ska ta ställning till är om Bolt har ett arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen för de kurirer som utför leveranser genom Bolts plattform, och om Bolt därmed kan föreläggas att vidta åtgärder för att uppnå en god arbetsmiljö.

Begreppen arbetsgivare och arbetstagar, några rättsliga utgångspunkter

Det framgår inte direkt av lagtexten i arbetsmiljölagen vem som är att anse som arbetstagar eller arbetsgivare. I förarbetena till arbetsmiljölagen anges att när det gäller att avgöra vem som är att anse som arbetsgivare eller arbetstagar bör utgångspunkten vara den att avgörandet bör stå i samklang med lagens syfte att åstadkomma sådana förhållanden på arbetsplatserna att risker för ohälsa och olycksfall så långt som möjligt undanröjs. Man kan då aldrig bortse från vem som har de omedelbara möjligheterna att påverka skyddsförhållandena på arbetsplatsen och fatta beslut om verksamheten där. Ett arbetsgivaransvar bör läggas på den som typiskt sett – med hänsyn till de organisatoriska och ekonomiska förutsättningarna – har goda möjligheter att infria ansvaret (prop. 1976/77:149. s. 38 och 194–196). Den aktör som i praktiken har störst möjlighet att påverka arbetsmiljöförutsättningarna för den som utför arbetet bör vara den som har ansvar för arbetsmiljön. Den aktören

kan till exempel ha rådighet över platsen där arbetet utförs eller på annat sätt ha rådighet över avgörande moment som kan påverka arbetsmiljön (*Regeringens skrivelse En god arbetsmiljö för framtiden –regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025* [skr. 2020/21:92]).

I den arbetsrättsliga lagstiftningen finns ingen definition av begreppet arbetstagare. Vid avgörande av frågan om en person är arbetstagare gör domstolarna en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Vid sidan av vissa grundläggande förutsättningar, såsom att arbetstagaren måste vara en fysisk person som frivilligt har åtagit sig att utföra arbete för annans räkning mot betalning, är följande faktorer några av de omständigheter som brukar anses ha en central roll vid bedömningen av om ett anställningsförhållande föreligger:

- den arbetspresterande parten har att personligen utföra arbetet,
- den arbetspresterande parten har ställt sin arbetskraft till förfogande allteftersom arbetsuppgifter har uppkommit,
- förhållandet parterna emellan har varit av mera stadigvarande eller regelbunden karaktär,
- den arbetspresterande parten har varit förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av betydelse för någon annan,
- arbetet utförs under annans ledning eller kontroll,
- motparten tillhandahåller maskiner, redskap eller råvaror,
- den arbetspresterande parten har fått ersättning för direkta utlägg,
- ersättningen för arbetsprestationen utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön, och
- den arbetspresterande parten är allmänt sett i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.

Prövningen görs i varje enskilt fall och efter de principer som ovan angetts (jfr SOU 2017:24 s. 51–52, prop. 2008/09:62 s. 11 och SOU 2018:49 s. 95–96).

Även EU-rätten saknar ett enhetligt arbetstagarbegrepp. Arbetsrättsliga direktiv anknyter ofta till den nationella rätten på denna punkt, och direktiven omfattar den som anses ha ett anställningsförhållande vid en bedömning enligt det aktuella landets rättsordning. Även av EU-domstolens praxis framgår att det är medlemsländerna själva som avgör vem som är arbetstagare i de nationella regler som har sin bakgrund i direktiven. Även arbetsgivarbegreppet bestäms enligt den nationella rättsordningen. En utgångspunkt är att arbetsgivaren är den som är motpart till arbetstagaren i anställningsavtalet (Lunning, Toijer och Lindblom, Lagen om anställningsskydd – en kommentar, till 1 §). EU-kommissionen har dock, med avseende på just plattformsverksamhet, uttalat att om en plattforms roll är begränsad till att hjälpa användare genom betalsystem, försäkringar, service eller möjlighet att skriva recensioner och betyg, ska det inte i sig uppfattas som att plattformsföretaget har betydande kontroll över de tjänster som erbjuds (COM[2016] 356, s. 5 f.).

Avseende plattformsföretag uttalas bl.a. följande i förarbetsuttalanden. Som i många arbetsrättsliga sammanhang behöver man göra en bedömning av helhetssituationen för att kunna avgöra om det är fråga om ett verkligt uppdragsförhållande med självständiga utförare eller om plattformsföretaget i själva verket agerar som en ”förtäckt” arbetsgivare. Bland de parametrar som brukar bedömas som viktiga i arbetsrättslig praxis kan nämnas att den som uppges vara uppdragstagare har att utföra arbetet personligen, ställer sin arbetskraft till förfogande allt eftersom arbetsuppgifter uppkommer, är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av betydelse för någon annan, är underkastad bestämda direktiv eller kontroll beträffande arbetets utförande, arbetsplats eller arbetstid, har att använda maskiner, redskap eller råvaror som har tillhandahålls av den som uppges vara uppdragsgivare samt är garanterad en viss lön. Den avgörande frågan för att bedöma om ett plattformsföretag är arbetsgivare är vilken grad av kontroll plattformsföretagen har över organiseringen av arbetet och arbetsvillkoren, och att det möjligen kan uppstå situationer där plattformsföretagen har en så hög grad av kontroll att det i

princip får anses vara plattformsföretaget som ansvarar för tjänstens utförande, vilket kan innebära ett arbetsmiljöansvar för plattformsföretaget. Att kontrollen utövas genom ny teknik – exempelvis genom att via en app kontrollera utförarens färdväg, tidsåtgång, accept eller avstående från uppdrag – bör inte ha någon avgörande betydelse. Avseende det praktiska arbetsmiljöansvaret kan det uppstå problem. Anledningen till det är att arbetet typiskt sett inte utförs på ett ställe som plattformsföretaget har rådighet över. Om det är fråga om helt mobilt arbete, exempelvis transporter och leveranser, finns det sannolikt inte heller någon annan aktör som har rådighetsansvar över någon del av arbetet. Ett visst rådighets- eller samordningsansvar skulle visserligen kunna bli aktuellt precis vid upphämtningen av det som ska levereras men inte i övrigt. (*Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus* SOU 2022:45 s. 79–81 och sid 140–143).

Har Bolt ett arbetsmiljöansvar i egenskap av arbetsgivare?

Varken arbetsmiljölagen, dess förarbeten eller praxis ger något besked om vem som bör ha rollen som arbetsgivare när arbete organiseras genom en digital plattform på det sätt som är aktuellt i förevarande mål. Inte heller definieras arbetsgivarbegreppet i nu tillämpliga regler. Vid bedömningen av om Bolt ska anses vara arbetsgivare för kurirerna har förvaltningsrätten därmed – i enlighet med de rättsliga utgångspunkter som ovan redovisats – att göra en helhetsbedömning av omständigheterna i målet utifrån syftet med arbetsmiljölagen.

I målet framkommer bl.a. följande om Bolt verksamhet avseende leverans av restaurangmat. Bolaget erbjuder en mobilapplikation där kunder kan beställa mat från olika matleverantörer och få maten levererad till en bestämd upphämtningsplats. För att som kurir använda appen/plattformen behöver kuriren skapa en profil och godkänna plattformens allmänna villkor. Kurirerna som använder plattformen är antingen anställda hos ett transportbolag eller bedriver egen näringsverksamhet och har F-skattsedel. Kurirerna bestämmer

själva i vilken omfattning de vill arbeta och vilket färdmedel som används vid leverans. Bolt tillhandahåller ingen utrustning, utöver plattformen, för arbetets utförande. Termoväska får bekostas av kuriren eller bolaget där kuriren är anställd. Bolt kontrollerar inte den utrustning som kurirerna använder vid arbetets utförande. Bolt har inte några anställningsavtal med kurirerna utan endast avtal med transportbolag eller kurirer som bedriver någon form av näringsverksamhet. Arbetet som kurirerna erbjuds genom plattformen är endast leverans av mat. Bolt förmedlar betalningen till de olika aktörerna på plattformen och tar ut en egenavgift vid förmedlat uppdrag. Bolt betalar därför inte ut lön direkt till kuriren i egenskap av fysisk person. I plattformen kan kunden lämna betyg på leveransen av mat. Kunden kan även lämna synpunkter och eventuell kritik direkt i appen.

Bolt uppställer inte något minimikrav på antalet leveransuppdrag som en kurir ska åta sig för att få använda plattformen. Bolt meddelar inte heller några sanktioner till en kurir som inte är inloggad eller som är inloggad men väljer att tacka nej till ett uppdrag. Av utredningen i målet framkommer att uppdragen inte fördelas till kurirer baserat på prestation eller betyg i appen, utan utifrån faktorer så som närheten till restaurang och kund samt färdmedel. Kuriren kan därmed styra inom vilket geografiskt område som denne vill arbeta. I appen finns en kartfunktion som visar förslag på färdväg för kuriren. Det står kuriren fritt att använda den föreslagna färdvägen eller valfri rutt till avlämningsstället. Det utgår inga sanktioner för en kurir som inte använder den föreslagna färdväg som anges i appen. I appen anges även tider inom vilken kuriren förväntas hämta maten hos restaurangen och leverera hos kund. En förväntad leveranstid visas hos kunden, vilket inte är samma tid som visas för kuriren. Om tiden överskrids utgår inte någon sanktion för kuriren. Endast vid mycket stora förseningar och upprepad misskötsel kan Bolt ingripa mot en kurir.

Kuriren har ingen personlig arbetskyldighet utan kan sätta en annan kurir i sitt ställe för att utföra en leverans. Bolt tillhandahåller informationsmaterial till

kurirerna men har inga krav eller genomför kontroller för att säkerställa att kuriren läst igenom och behärskar materialet. Det står kurirerna fritt att parallellt utföra arbeten hos Bolts konkurrenter. Kurirerna har inga krav på att bära kläder och utrustning med Bolts logotype utan kan i praktiken utföra uppdrag för Bolt iklädd konkurrentens logotype. En kurir kan när som helst sluta utföra uppdrag genom plattformen. Utöver att Bolt har rätt att stänga av kurirer på grund av allvarlig misskötsel synes Bolt inte utöva någon faktisk kontroll över arbetets omfattning och utövande.

Det står kuriren fritt att bestämma när han eller hon vill utföra arbete från plattformen. Bolt reglerar inte villkoren för när, var och hur arbete ska utföras och beslutar inte vilken faktisk ersättning som ska utgå till respektive kurir. Bolt tillhandahåller varken utrustning för arbetets utförande eller lokaler som är tillgängliga för kurirerna. Kurirerna behöver inte heller utåt sett uppträda som anställda för Bolt. Kurirerna har ingen garanterad minimilön och får ingen ersättning av Bolt för omkostnader i samband med leverans. På flera avgörande punkter uppfyller därför inte kurirerna de kriterier som i rättstillämpningen ställts upp för att kvalificeras som arbetstagare.

Att samtliga kurirer som registrerar en profil behöver godkänna plattformens allmänna villkor innebär enligt domstolens mening inte att Bolt uppställer några faktiska krav på arbetsutförande eller att kurirerna ska anses vara arbetstagare. Inget annat har framkommit än att ett godkännande av de allmänna villkoren syftar till att säkerställa att plattformen ska vara säker och attraktiv för potentiella kunder. Att Bolt tillhandahåller utbildningsmaterial och kan begära in läkarintyg från kurirerna kan enligt förvaltningsrättens mening inte innebära att kurirernas arbete utförs under Bolts ledning och kontroll. Detsamma gäller möjligheten att lämna betyg i appen då det inte påverkar kurirernas möjlighet till arbete, ersättningsnivå eller annat samt är utan påverkan från Bolt.

Vid en helhetsbedömning av samtliga omständigheter anser förvaltningsrätten således att Arbetsmiljöverket inte visat att Bolt är att anse som arbetsgivare för kurirerna. Bolt har små, eller rent av obefintliga, möjligheter att påverka arbetsmiljöförutsättningarna vid leveranser och att fatta beslut om kurirernas arbetsmiljö. Bolt har därmed mycket små möjligheter att infria ett arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen. Bolt varken leder eller fördelar arbetet och kontrollerar inte heller arbetet i mer än i mycket begränsad omfattning med koppling till plattformens funktionalitet, säkerhet och tillförlitlighet.

Eftersom Bolt inte är kurirernas arbetsgivare kan Bolt inte åläggas något arbetsmiljöansvar. Det saknas därmed förutsättningar för Arbetsmiljöverket att besluta om föreläggande att fullgöra ett sådant ansvar.

Har Bolt ett arbetsmiljöansvar i egenskap av inhyrare?

Arbetsmiljöverket anser att Bolt ska anses vara inhyrare av de kurirer som är anställda hos transportbolag och som utför leveranser genom plattformen.

Vid uthyrning av arbetskraft saknar den formella arbetsgivaren i stor utsträckning rådighet över de förhållanden som gäller för arbeten på det främmande arbetsstället. Inhyrd arbetskraft är inordnad i verksamheten och står under arbetsledning på ett sätt som gör att de i mångt och mycket är att jämställa med arbetstagare i denna verksamhet. Ansvaret för arbetsmiljön bör för inhyraren motsvara arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, dock begränsat till det aktuella arbetet på det främmande arbetsstället. Det här ansvaret kommer av att inhyraren disponerar över arbetskraften och utövar den direkta arbetsledningen (prop. 1993/94:186 s 34 och SOU 2022:45 s. 57).

Arbetsdomstolen har i mål AD 2022 nr 45 bedömt att ett cykelbud som varit före detta tidsbegränsat anställd hos Foodora men som numera arbetade för ett budföretag och alltjämt gjorde leveranser för Foodora, inte ansågs vara anställd

hos Foodra utan uthyrd till verksamheten. Den stora skillnaden mellan omständigheterna i det målet och omständigheter i förevarande mål är att Foodra är arbetsgivare för flera av sina kurirer. Foodra har anställningsavtal med kurirerna och därigenom stor möjlighet att leda och fördela det arbete som kurirerna genomför. Foodora har således en egen ”verksamhet” vid vilken inhyrd personal inordnas.

Förvaltningsrätten har ovan konstaterat att Bolt, oavsett om kurirerna är anställda hos ett transportbolag eller driver egen verksamhet, har mycket små eller rent av obefintliga möjligheter att påverka den faktiska arbetsmiljön för kurirerna när de utför leveranser. Bolt tillhandahåller ingen direkt arbetsledning och saknar fast verksamhetsställe där kurirerna kan inordnas. Bolt saknar också rådighet över de verksamheter som tillagar den beställda maten. Bolt har inga egna anställda kurirerna och de kurirer som arbetar genom plattformen kan därmed inte anses inordnade i Bolts ordinarie verksamhet.

Eftersom Bolt inte kan anses hyra in kurirerna kan Bolt inte åläggas något Arbetsmiljöansvar i enlighet med 3 kap. 12 § arbetsmiljölagen. Det saknas därmed förutsättningar för Arbetsmiljöverket att besluta om föreläggande att fullgöra ett sådant ansvar.

Sammantagen bedömning

Förvaltningsrätten bedömer sammantaget att Bolt varken är att anse som arbetsgivare eller inhyrare för de kurirer som utför leveranser genom Bolts plattform. Bolt har därmed inget arbetsmiljöansvar för kurirerna. Det saknas därför förutsättningar för Arbetsmiljöverket att besluta om föreläggande för att fullgöra ett sådant ansvar. Beslutet ska därför upphävas och överklagandet bifallas.

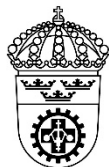
HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 2 (FR-03)

Kristian Karlemon

Rådman

I avgörandet har även nämndemännen Bo Anders Gustafsson, Tommy Persson och Ann Karnros deltagit.

Föredragande i målet har varit föredragande juristen Carolina Svensson.

**ARBETSMILJÖ
VERKET****BESLUT**Datum
2022-10-21Vår beteckning
2021/021453Sid
1 (14)Enheten för region väst
Mattias Karlsson, 010-730 90 57
Kerstin Burman, 010-730 94 29Bolt Services AB
Riddargatan 17 D
114 57 StockholmFÖRVALTNINGSRÄTTEN
I GÖTEBORG
Avd. 3INKOM: 2022-10-28
MÅLNR: 12023-22
AKTBIL: 3

Delgivning

Föreläggande med viteErt organisationsnummer: 559191-6993
Arbetsställe: Bolt Services
Besöksadress: Riddargatan 17 D, Stockholm**Beslut**

A. Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 25 000 kronor vardera avseende kravpunkt 1-3 och 5 samt 100 000 kronor avseende kravpunkt 4 att senast den 15 januari 2023 ha genomfört följande åtgärder:

1. Ni ska undersöka de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållandena för de arbetstagare som utför uppdrag via er digitala plattform.

Undersökningen ska minst omfatta:

- Ensamarbete
- Belastningsergonomi
- Kemiska arbetsmiljörisker
- Våld och hot

Se 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

2. Utifrån resultatet av undersökningen enligt kravpunkt 1, ska ni bedöma om det finns risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. För varje risk ska det anges om den är allvarlig eller inte.

Se 8 § AFS 2001:1.

3. Ni ska i en skriftlig handlingsplan dokumentera de åtgärder som ni, utifrån genomförd undersökning och riskbedömning, bedömer behöver vidtas och som



inte genomförs omedelbart för att förebygga att era arbetstagare drabbas av ohälsa och olycksfall i arbetet. I handlingsplanen ska det anges:

- vad som ska göras,
- när åtgärderna ska vara gjorda, och
- vem som ska se till att det görs.

Se 10 § AFS 2001:1.

4. Ni ska genomföra kontroller av samtliga arbetsutrustningar som används av de arbetstagare som utför uppdrag via er digitala plattform. Dessa kontroller ska dokumenteras och en bedömning görs av vilka åtgärder som behöver vidtas.

Se 19 och 21 §§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2006:4) om användning av arbetsutrustning.

5. Ni ska ta fram skriftliga rutiner som beskriver hur ni framgent ska utföra dokumenterade kontroller av samtliga arbetsutrustningar som används av de arbetstagare som utför uppdrag via er digitala plattform.

Se 5 § AFS 2001:1 samt 19 och 21 §§ AFS 2006:4.

Reglerna om att vi har rätt att fatta beslut om föreläggande och förena beslutet med vite finns i 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

B. Vi förelägger er också vid vite av 5 000 kronor att meddela oss om ni säljer eller överlåter verksamheten till en annan fysisk eller juridisk person. Skicka oss då deras namn, organisationsnummer och adress. Detta krav gäller tills vi avslutar ärendet. Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen. Att vi kan förena ett sådant här beslut med vite framgår av 5 § lagen (1985:206) om viten.

Vad är föreläggande och vite?

Ett föreläggande är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller ska genomföra en viss åtgärd.

Ett vite är ett penningbelopp som man kan tvingas betala om man inte följer en myndighets beslut.



Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön

Ert ansvar för arbetsmiljön gäller även under tiden ni har på er att uppfylla kraven. Ni ska alltid göra det som behövs, så att ingen av era arbetstagare skadar sig eller blir sjuk på grund av arbetet. Reglerna om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen.

Skäl för vårt beslut

Bakgrund – detta har hänt

Mot bakgrund av uttalanden i betänkandet SOU 2017:24, som redogjorts för i vår underrättelse den 11 maj 2022, fick Arbetsmiljöverket genom den 20 juni 2018 i uppdrag av regeringen att genomföra ett pilotprojekt med inriktning på nya sätt att organisera arbete.¹ Ett av de nyare fenomen som pekades ut var arbete via digitala plattformar. Mot bakgrund av detta, och att det i förarbetena till arbetsmiljölagen² uttalats bl.a. att det är naturligt att rekommendera en vid tillämpning av arbetstagarbegreppet även på arbetsmiljölagstiftningens område och att i det sammanhanget anvisa de tillämpande instanserna att väga in de syften som ligger bakom lagstiftningen, gjorde vi en inspektion på distans via Skype den 29 april 2021 av ert arbetsmiljöarbete.

Vid inspektionen förde Arbetsmiljöverket anteckningar.

Den 7 maj 2021 inkom ni med de avtal och villkor ni har för era kurirer.

Den 12 maj 2021 inkom ni med uppgifter om vilka bolag vissa av era kurirer är anslutna till/anställda av.

Den 18 juni 2021 upplystes ni via telefon att handläggningen av ärendet fortsätter och att vi kommer att återkoppla någon gång i september.

Den 29 september 2021 informerade vi er via mejl att handläggningen av ärendet kommer dröja ytterligare någon månad.

Den 21 december 2021 begärde vi in kompletterande uppgifter där ni ombads svara på ett antal frågor.

Den 14 januari 2022 begärde ni förlängd svarstid vilket vi beviljade.

¹ Regeringens ärendenummer: A2018/01348/ARM.

² Se prop. 1976/77:149, s. 195–196.



Den 17 januari 2022 inkom ni med svar på de kompletterande frågorna.

Den 1 februari 2022 begärde vi in kompletterande uppgifter från ett av egenanställningsföretagen ni uppgett har kurirer anställda som tar uppdrag via er digitala plattform.

Den 14 mars 2022 inkom egenanställningsföretaget med svar.

Den 11 april 2022 begärde vi in ytterligare uppgifter från er via telefon.

Den 11 maj 2022 fick ni en underrättelse av oss med möjlighet att lämna synpunkter.

Den 30 maj 2022 begärde ni förlängd svarstid för att lämna synpunkter.

Den 31 maj 2022 beviljade vi er förfrågan om förlängd svarstid.

Den 16 juni 2022 begärde ni ytterligare förlängd svarstid.

Den 17 juni 2022 beviljade vi er förfrågan om ytterligare förlängd svarstid.

Den 1 juli 2022 inkom ni med era synpunkter på underrättelsen, era synpunkter hanteras nedan under rubriken "Era synpunkter - och Arbetsmiljöverkets bedömning av dem".

Skäl

Ni har kurirer som utför arbete för er genom att leverera mat från era samarbetsföretag till kunder. Ni har uppgett att kurirerna inte är anställda hos er utan att kurirerna har f-skattsedel och är uppdragstagare eller är anställda hos ett så kallat egenanställningsföretag.

Arbetsmiljölagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, se 1 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Begreppet arbetstagare definieras inte i lagstiftningen, dess innebörd fastställs med ledning av rättspraxis och lagmotiv.

Omständigheterna i ärendet aktualiserar frågan om era kurirer ska ses som arbetstagare eller självständiga uppdragstagare. Av rättspraxis³ framkommer att arbetstagarbegreppet är tvingande till arbetstagarens förmån samt att det inte har någon avgörande betydelse hur parterna själva har klassificerat avtalet,

³ Se t.ex. Arbetsdomstolens avgöranden i AD 1979 nr 155, AD 1981 nr 18, AD 2005 nr 16 och AD 2012 nr 24.



bestämmande blir i stället hur den närmare regleringen av avtalsförhållandet ser ut och hur de verkliga förhållandena har gestaltat sig mellan parterna. Omständigheter som är relevanta att titta på i en sådan bedömning är exempelvis om den arbetspresterande parten är underställd någons kontroll och ledning eller utför arbetet under sin egen kontroll, hur ersättning beräknas och betalas ut, om hen får ersättning för sina direkta utlägg, om den arbetspresterande parten är personligen arbetskyldig eller ej, om den arbetspresterande parten är garanterad viss lön eller arbetstid, om den arbetspresterande parten tillhandahålls arbetsuppgifter löpande allt eftersom de uppstår, samt vem som tillhandahåller arbetsverktyg.

Vid en helhetsbedömning av omständigheterna bedömer vi att kurirerna är att se som arbetstagare när de utför arbete för er via er digitala plattform. Nedan redovisar vi skälen för vår bedömning.

Kontroll och ledning över arbetet

Ni tillhandahåller den plattformstjänst som måste användas för utförandet av uppdraget. Plattformstjänsten styr vilken kurir som får förfrågan om uppdrag,

Uppdragsförfrågan fördelas automatiserat baserat på bland annat avståndet mellan aktiva kurirer och matleverantören samt exempelvis distansen till kund och även, om det är frågan om längre leveranser, vilken typ av fordon som används av kuriren. Att kurirerna bestämmer om de accepterar de uppdragsförfrågningar de får är inte samma sak som att de haft inflytande över avtalsprocessen. De förfrågningar som tilldelas dem innehåller villkor som redan är satta och som de inte haft möjlighet att påverka eller förhandla fram. Kurirerna själva får således gissa inom vilket område uppdragsförfrågningar kan komma och hur många som kan tänkas komma. Utifrån detta bedömer Arbetsmiljöverket att kurirernas inflytande över avtalsprocessen är mycket begränsat, kurirerna får istället uppdragsförfrågningar löpande utifrån er lämplighetsbedömning, dvs. allteftersom uppgifterna uppkommer. Vi bedömer att upplägget med hur kurirerna tilldelas arbete inte talar för att de ska ses som självständiga uppdragstagare.

Kuriren kan själv välja leveransrutt, vilket talar för att kuriren har en viss bestämmanderätt över hur uppdraget ska utföras.

Ni ger, genom plattformstjänsten, kurirerna direktiv om lämpligaste, säkraste och snabbaste väg till kunden. Ni har också en bestämd tid (15 minuter enligt era avtal) på när maten ska ha hämtats upp för transport. Kuriren är inte bunden av leveranstiden, men ni förmedlar en förväntad leveranstid till kund baserat på avstånd och det fordon kuriren använder sig av, som kuriren



behöver förhålla sig till under leveransen och val av färdväg samt möjligheten till eventuella pauser. Det är således ni som styr vilken förväntan kunden har på leverans. Ni informerar också kuriren om estimerad leveranstid. Om kuriren väljer en annan väg som innebär större tidsutdräkt, ett annat transportfordon eller behöver ta paus eller liknande, visas förseningen för kunden. Kunden kan också betygsätta leveransen via er app. Ni utreder också förseningar som ni inte bedömer som acceptabla vilket kan leda till varning eller avslutande av samarbetet med kuriren. En självständig uppdragstagare har ofta inflytande över hur uppdraget ska utföras. Hur ni har arrangerat kurirarbetet talar för att kuriren har mindre kontroll över hur arbetet ska utföras.

Ni har bestämt hur betalning för utförandet av tjänsten (ni förbjuder kontantbetalning, betalning ska erläggas via er digitala plattform). Den klagomålsväg som nämns i avtalet går via er. I appen som kunden använder för beställning och för att kommunicera med kuriren finns möjligheten att lämna klagomål på kurirens leverans till er.

Enligt ert avtal med tillhörande bilaga ställer ni bland annat också krav på i vilket skick kurirernas fordon ska vara, att kurirerna inte får ha med någon i fordonet, krav på att kurirerna ska kunna uppvisa hälsointyg på begäran, hur termoväskan ska tas om hand och rengöras samt hur termoväskan ska förvaras. Många av direktiven synes syfta till att upprätthålla de krav som ställs på livsmedelssäkerhet. En självständig uppdragstagare brukar ofta ha egen beslutanderätt i hur sådana krav ska upprätthållas. Därför bedömer vi att avtalens utformning i detta avseende innebär inflytande och kontroll över arbetet på så vis att det talar emot att kurirerna ska ses som självständiga uppdragstagare.

Ni ställer krav på att alla som utför kurirarbete för er genomgår er utbildning om bland annat livsmedelssäkerhet samt om att ge god service till kunderna. Självständiga uppdragstagare står oftast själva för sin kompetensutveckling och ansvarar för att de har tillräckliga kunskaper för att utföra uppdragen. Detta talar således emot att kurirerna ska ses som självständiga uppdragstagare.

Kurirerna får ingen ersättning för att de genomgår utbildningen. Arbetstagare erhåller ofta utbildning och kompetensutveckling på betald arbetstid, varför det är en omständighet talar emot ett arbetstagar-arbetsgivarförhållande.



Arbetstid och ersättning

Kurirerna får vara tillgängliga för uppdrag när de vill och får avvisa uppdrag om de vill. Detta tyder på att de inte är att se som arbetstagare. Omständigheten väger dock inte så tungt att den ensam är avgörande eftersom det finns många branscher där allmänna visstidsanställningar, så kallade "timanställningar", är vanligt förekommande och där arbetstagare tillfälligt blir erbjudna uppdrag utifrån verksamhetens behov.

Ni är tydliga mot kurirerna att de får utföra uppdrag från andra företag. Det är en omständighet som skulle kunna tyda på att de är att se som självständiga uppdragstagare, men när en sådan uppmuntran kommer från arbetsgivaren har den i rättspraxis⁴ bedömt ha mindre betydelse.

Kurirerna har ingen garanterad lön eller ersättning. Även om det är mindre vanligt i anställningsförhållanden att inte någon del av ersättningen är garanterad, är det dock fullt förenligt med ett arbetstagarförhållande⁵.

Varken kurirer eller egenanställningsföretag fakturerar er, ni administrerar utförda uppdrag och den ersättning som ska betalas ut till varje enskild kurir.

Personlig arbetskyldighet

Ni har uppgett att kuriren kan sätta någon i sitt ställe vid utförandet av uppdrag. Att den arbetspresterande parten inte är personligen arbetskyldig är en sådan omständighet som talar emot att ett anställningsförhållande föreligger. Ni har dock också uppgett att ni måste godkänna den som ska träda i kurirens ställe för att ni vill kontrollera att personen innehar rätt kunskaper etc. Detta talar emot att en kurir själv kan välja att sätta någon i sitt ställe och att kuriren ansvarar för att se till att uppdraget utförs utifrån gällande kvalitetskrav. Vi bedömer således att den omständigheten talar emot att kurirerna ska ses som självständiga uppdragstagare.

Arbetsredskap

Kurirerna får stå för sina egna transportmedel och sin mobiltelefon som är arbetsredskap som behövs för tillhandahållandet av tjänsten. Kurirerna kan ha egen termoväska eller köpa en av er. Dessa omständigheter är sådana som talar för att kurirerna ska ses som självständiga uppdragstagare. Ni har dock synpunkter på hur de olika arbetsredskapen ska underhållas, förvaras etc.,

⁴ Se t.ex. AD 2012 nr 24.

⁵ NJA 1996 s. 311 samt jfr SOU 1993:32 s. 232.



varför vi bedömer att omständigheten ska tillmätas mindre betydelse. Ett annat viktigt arbetsredskap för att kunna utföra uppdraget är plattformstjänsten, vilken ni tillhandahåller.

Vår helhetsbedömning

Sammanfattningsvis finns det vissa omständigheter som talar för att kurirerna ska ses som självständiga uppdragstagare. Vid en helhetsbedömning bedömer vi dock att de omständigheter som talar emot att kurirerna ska ses som självständiga uppdragstagare väger tyngre. Vi har fäst särskild vikt vid att kontrollen och arbetsledningen av arbetets utförande inte ligger hos kurirerna, varför vi bedömer att de ska ses som arbetstagare i arbetsmiljölagens mening. I denna bedömning har vi tagit hänsyn till att ni synes ha den största råddigheten över kurirernas arbetsmiljö, jfr lagstiftarens uttalande om att vid tillämpning av arbetstagarbegreppet på arbetsmiljölagstiftningens område ska vägas in de syften som ligger bakom lagstiftningen⁶.

Ni har uppgett att en del kurirer som arbetar hos er har anställning hos så kallade egenanställningsföretag⁷. Frågan blir därför om ett sådant företag kan anses ha arbetsmiljöansvaret för kurirer som utför arbete åt er. Vi har därför kontaktat ett av de företag som ni uppgett att ni har mest samarbete med. De har bland annat uppgett att de inte vet när kurirer ska utföra arbete för er räkning⁸, att ni administrerar när och hur många uppdrag kurirerna utfört samt att de inte fått något avtal med er som reglerar era mellanhavanden. Däremot kan de tillhandahålla transportmedel och termoväska vid behov, ibland mot betalning. Mot bakgrund av detta bedömer vi att inflytandet och kontrollen över arbetets utförande ligger hos er, varför ni ska anses ha ett arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen. I den bedömningen lägger vi också vikt vid att kurirerna ingår samma avtal kring uppdragen med er, oavsett om lönen utbetalas via ett egenanställningsföretag eller inte.

Era synpunkter – och Arbetsmiljöverkets bedömning av dem

Ni har anfört att kammarrätten⁹ har meddelat två domar som berör frågan om plattformägare var arbetsgivare till de personer som utförde arbete via de

⁶ Se prop. 1976/77:149, s. 195–196.

⁷ I de synpunkter ni lämnat den 1 juli 2022 benämner ni dem istället som transportföretag.

⁸ Kammarrätten i Stockholm har i dom i mål nr 5725-18 konstaterat att ett egenanställningsföretag som inte känner till när deras anställda utför uppdrag saknar arbetsmiljöansvar över arbetet ifråga.

⁹ Kammarrätten i Göteborgs dom den 9 december 2021 i mål nr 6394-21, samt den 19 november 2021 i mål nr 4120-21.



digitala plattformarna. I båda målen konstaterade domstolen att plattformägarna inte var att anse som arbetsgivare varför något arbetsmiljöansvar inte kunde föreligga. Arbetsmiljöverket konstaterar att kammarrätten i målen bedömt de förhållanden som förelåg i de enskilda fallen och kom fram till att bolaget hade små, eller rent av obefintliga, möjligheter att påverka arbetsmiljöförutsättningarna på arbetsplatserna samt fatta beslut om verksamheten där. I målen var det fråga om två plattformstjänster som förmedlade uppdrag mellan kund och utförare där kunden och utförarna själva kom överens om exempelvis pris, betalning, när uppdraget skulle utföras och hur uppdraget skulle utföras. Arbetsmiljöverket har efter domarna inte inlett några tillsynsärenden mot sådana plattformstjänster. Arbetsmiljöverket utövar dock tillsyn mot plattformstjänster som har ett betydande inflytande över dessa parametrar, som exempelvis er app. Arbetsmiljöverket bedömer således att förutsättningarna i er verksamhet skiljer sig i betydande avseenden från förutsättningarna i de mål ni hänvisat till.

Ni har anfört att Arbetsmiljöverket saknar rättsligt stöd för vår bedömning. Det rättsliga stödet för vår bedömning har vi redogjort för under rubriken "Skäl".

Ni uppger vidare att tidskravet på inom vilken tid kuriren ska hämta maten hos matleverantören inte är något ni har beslutat om, tidskravet är en följd av Livsmedelsverkets krav och hade tillämpats oavsett ni relation till kuriren. Kravet har med parternas avtal med varandra och ett lojalt utförande att göra. Ni skriver också att kraven på att maten ska hämtas hos matleverantören inom viss tid, kraven på genomgång av ni utbildning och hur termoväskan ska tas hand om, rengöras och förvaras kommer från Livsmedelsverket och därför inte är en omständighet som talar för att ni har kontroll och ledning över arbetet. Ni uppger också att det får anses vara standard att en uppdragsgivare tillhandahåller information om det uppdrag som ska utföras.

Som nämnts ovan och i underrättelsen har vi konstaterat att många av de krav ni ställer på kurirerna synes syfta till att upprätthålla de krav som ställs på livsmedelssäkerhet. En självständig uppdragstagare brukar själv ansvara för den kvalitet den utför uppdraget med och att det sker i enlighet med gällande regelverk. Ni har istället inkluderat dessa villkor i plattformen och ställt dessa krav direkt på kuriren vilket talar för att kuriren inte är att betrakta som en självständig uppdragstagare. Arbetsmiljöverket instämmer i att en uppdragsgivare brukar tillhandahålla information om det uppdrag som ska utföras, Arbetsmiljöverket bedömer dock inte att det är standard att en uppdragsgivare tillhandahåller utbildning och information om vilka regler som gäller för uppdragets utförande – det är snarare kunskap och utbildning som en arbetsgivare brukar tillhandahålla.



Ni uppger vidare att kurirbyte inte tillåts fritt är givet säkerhetsaspekter och myndighetskrav. Detta är ytterligare exempel på hur ni, snarare än kurirerna, säkerställer villkor som Arbetsmiljöverket bedömer i vanliga fall brukar falla på en självständig uppdragstagare att säkerställa.

Ni skriver att upplägget med era uppdragsförfrågningar inte är att likna vid en timanställning. Vid en timanställning menar ni att arbetsgivaren bedömer verksamhetens behov och därefter skickar en förfrågan till en arbetstagare om den vill utföra visst arbete under viss tid och att det är det motsatta förfarandet till hur en kurir åtar sig uppdrag. Arbetsmiljöverket bedömer dock att förfarandet att fördela uppdragsförfrågningar utifrån avståndet mellan aktiva kurirer, matleverantören och exempelvis distansen till kund samt även (om det är frågan om längre leveranser) vilken typ av fordon som används av kuriren, är att skicka förfrågningar utifrån verksamhetens behov. Precis som s.k. timanställda kan kurirerna välja att acceptera förfrågan eller inte. Omständigheten att kurirerna behöver logga in på en plattform för att få förfrågan förändrar inte vår bedömning.

Ni bestrider att ni ställer vissa krav på de fordon kurirerna använder. Arbetsmiljöverket konstaterar dock att i bilaga 2 till ert avtal, punkten 2.4 ställer ni krav på i vilket skick fordonet ska vara.

Ni uppger att partsbyte kräver godkännande från motparten gäller generellt inom civilrätten och alltså inte är en omständighet som talar för att det föreligger ett anställningsförhållande. Arbetsmiljöverket bedömer att en självständig uppdragstagare sluter avtal om vilket uppdrag som ska utföras och således är avtalspart, men avtalar inte om vem som personligen ska utföra det samt att det faktum att någon annan kan utföra uppdraget inte är att jämföra med det civilrättsliga begreppet partsbyte. Arbetsmiljöverket bedömer att kravet på att kurirerna personligen utför leveransen talar emot att de ska betraktas som självständiga uppdragstagare.

Ni uppger att kurirerna inte får någon ersättning av er, ni förmedlar bara ersättningen från kund till kurir och att ersättningen avser det utförda uppdraget. Arbetsmiljöverket fäster vikt vid att det är ni som har avtalat om vilken ersättning som ska utgå för uppdragen, att ersättningen betalas till er, att ni tar en del av ersättningen samt att ni också är den som har kontrakterat kurir och skickat förfrågan för uppdraget och administrerar hur många uppdrag och vilken ersättning som ska betalas ut. Arbetsmiljöverket gör mot den bakgrunden bedömningen att ni betalar ut ersättningen till kurir för utfört arbete vilket talar för ett anställningsförhållande. Arbetsmiljöverket vidhåller att omständigheterna att kurirerna inte erhåller en garanterad lön inte är av



avgörande betydelse vid den helhetsbedömning som ska göras med hänsyn till övriga omständigheter i ärendet, och i enlighet med Högsta domstolens dom i NJA 1996 s. 311.

Ni anger vidare att vi inte tagit hänsyn till att kurirerna är juridiska personer eller anställda hos transportföretag. Vi har i vår bedömning konstaterat att ni uppgett att en del av kurirerna har f-skattsedel men att det utifrån arbetsrättslig praxis framkommer att arbetstagarbegreppet är tvingande till arbetstagarens förmån och att det inte är av avgörande betydelse hur parterna själva har klassificerat avtalet. Vi har också i vår bedömning redogjort för att vi tagit kontakt med ett av de egenanställningsföretag (som ni numera benämner transportföretag) ni uppgett att ni har mest samarbete med.

Egenanställningsföretaget har uppgett att de inte har något avtal som reglerar era mellanhavanden, att de inte vet hur och när kurirerna ska utföra arbete för er samt att ni administrerar när och hur många uppdrag varje kurir utför åt er. Mot den bakgrunden har vi bedömt att inflytandet och kontrollen över arbetet ligger hos er och inte hos egenanställningsföretaget.

Ni har också uppgett att vi inte tagit hänsyn till att kuriren enbart åtar sig uppdrag som den på förhand åtagit sig, att många kurirer utför uppdrag åt flera plattformar samt att kurirerna inte står till förfogande för att löpande utföra arbete eller andra arbetsuppgifter åt er. Arbetsmiljöverket har i sin bedömning ovan tagit hänsyn till även dessa parametrar, se rubriken "Arbets tid och ersättning".

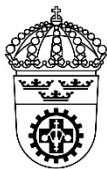
Brister iakttagna vid inspektionen

A. Alla har rätt till en bra arbetsmiljö. Vi bedömer att det finns brister i er arbetsmiljö, som kan leda till att någon blir sjuk eller skadar sig. Nedan går vi igenom bristerna och hur vi kommit fram till vår bedömning.

Ni har inte undersökt de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållandena i er verksamhet och bedömt riskerna för att era arbetstagare som utför uppdrag via er digitala plattform ska drabbas av ohälsa och olycksfall i arbetet. (Jfr krav 1-3.)

Om ni inte undersöker och riskbedömer arbetsmiljön, regelbundet och systematiskt, för att upptäcka och kartlägga arbetsmiljörisker, kan det finnas risker som ni inte känner till, felbedömer eller inte åtgärdar. Det kan leda till att arbetstagare blir sjuka eller skadar sig i arbetet.

Vid inspektionen uppgav ni att de arbetstagare som utför uppdrag via er digitala plattform använder sig av arbetsutrustning i form av cykel och moped.



Arbetsutrustning som slits, åldras eller utsätts för annan negativ påverkan som kan leda till farliga situationer skall genomgå regelbundna kontroller och vid behov regelbundna prov. Dessa kontroller ska dokumenteras. Ni gör inga kontroller och ni saknar rutiner som beskriver hur dessa kontroller ska genomföras. (Jfr krav 4–5.)

Därför bedömer vi att det finns skäl att förelägga er att åtgärda bristerna. Vi gör också bedömningen att föreläggandet ska förenas med vite på 25 000 kronor vardera för kravpunkt 1–3 och 5 samt 100 000 kronor för kravpunkt 4.

B. Arbetsmiljöverket behöver aktuella uppgifter om vem som driver en verksamhet. I händelse av att denne byts ut under ett pågående ärende kan Arbetsmiljöverket behöva vidta åtgärder mot den som tagit över verksamheten (se SOU 2007:43, s. 156–157). Det finns därför skäl att förelägga er att i sådant fall inkomma med uppgifter om den nya innehavarens namn, adress och organisationsnummer. Vi gör också bedömningen att föreläggandet ska förenas med ett vite på 5 000 kronor.

Meddela oss när ni har uppfyllt kraven

När ni har uppfyllt kraven ska ni meddela oss. Skriv vår beteckning i svaret, se längst upp på sidan 1. Vår postadress och e-postadress finns längst ner på sidan 1. Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Ärendet har prövats vid vårt kontor Mölndal och har avgjorts av sektionschefen Annika Persson i närvaro av juristen Kerstin Burman efter föredragning av arbetsmiljöinspektören Mattias Karlsson.

Annika Persson

Kopia till

Vi har mejlat en kopia av detta beslut till:

Nordic policy manager David Mothander; david.mothander@bolt.eu

Verktyg för en bra arbetsmiljö

Använd gärna vår webbplats av.se. Där finns mallar, exempel och guider för hur ni kan arbeta systematiskt för en bra arbetsmiljö. Ni kan lära er mer i våra



webbutbildningar, och använda vårt självskattningsverktyg för att bedöma vad ni behöver förbättra. På webben kan ni också hämta arbetsmiljölagen och våra föreskrifter.



Om ni vill överklaga

Ni kan överklaga vårt beslut till Förvaltningsrätten i Göteborg. Skriv ett överklagande och skicka det först till oss, eftersom vi ska kontrollera att det har kommit in i rätt tid. Vi prövar också om det finns skäl att ändra vårt beslut.

Vi måste få överklagandet inom tre veckor från den dag ni fick del av beslutet. Annars kan överklagandet inte prövas.

Om överklagandet har kommit in i rätt tid så skickar vi överklagandet till förvaltningsrätten.

Ange vilket beslut som överklagas. Hänvisa till vårt ärendenummer och datumet för beslutet. Berätta hur ni vill att beslutet ska ändras och varför.

Överklagandet ska också innehålla följande uppgifter om er:

- namn
- personnummer eller organisationsnummer
- postadress och e-postadress
- telefonnummer (hemligt telefonnummer behöver bara lämnas om domstolen begär det)

Om ni har ett ombud ska ombudets namn, postadress, e-postadress och telefonnummer anges.

Vår postadress och e-postadress finns längst ner på sidan 1.



Hur man överklagar

FR-03

Vill du att beslutet ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Tiden räknas oftast från den dag som du fick del av det skriftliga beslutet. I vissa fall räknas tiden i stället från beslutets datum. Det gäller om beslutet avkunnades vid en muntlig förhandling, eller om rätten vid förhandlingen gav besked om datum för beslutet.

För en part som företräder det allmänna (till exempel myndigheter) räknas tiden alltid från den dag domstolen meddelade beslutet.

Observera att överklagandet måste ha kommit in till domstolen när tiden går ut.

Vilken dag går tiden ut?

Sista dagen för överklagande är samma veckodag som tiden börjar räknas. Om du exempelvis fick del av beslutet måndagen den 2 mars går tiden ut måndagen den 23 mars.

Om sista dagen infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårs-afton, räcker det att överklagandet kommer in nästa vardag.

Så här gör du

1. Skriv förvaltningsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att beslutet ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att kammarrätten ska

ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.
4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.
5. Skicka eller lämna in överklagandet till förvaltningsrätten. Du hittar adressen i beslutet.

Vad händer sedan?

Förvaltningsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att beslutet gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar förvaltningsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till kammarrätten.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning kan även kammarrätten skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i kammarrätten

När överklagandet kommer in till kammarrätten tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Kammarrätten ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att förvaltningsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om förvaltningsrätten dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller det överklagade beslutet. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med förvaltningsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer hittar du på första sidan i beslutet.

Mer information finns på www.domstol.se.

HUR MAN ÖVERKLAGAR

Den som vill överklaga kammarrättens avgörande ska skriva till Högsta förvaltningsdomstolen. Skrivelsen ställs alltså till Högsta förvaltningsdomstolen *men ska skickas eller lämnas till kammarrätten.*

Överklagandet ska ha kommit in till kammarrätten *inom tre veckor* från den dag då klaganden fick del av beslutet. Om beslutet har meddelats vid en muntlig förhandling, eller det vid en sådan förhandling har angetts när beslutet kommer att meddelas, ska dock överklagandet ha kommit in inom tre veckor från den dag domstolens beslut meddelades. Tiden för överklagande för det allmänna räknas dock från den dag beslutet meddelades.

Om sista dagen för överklagande infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton, räcker det att skrivelsen kommer in nästa vardag.

För att ett överklagande ska kunna tas upp i Högsta förvaltningsdomstolen krävs att *prövningstillstånd* meddelas. Högsta förvaltningsdomstolen lämnar prövningstillstånd om det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas eller om det finns synnerliga skäl till sådan prövning, såsom att det finns grund för resning eller att målets utgång i kammarrätten uppenbarligen beror på grovt förbiseende eller grovt misstag.

Om prövningstillstånd inte meddelas står kammarrättens beslut fast. Det är därför viktigt att det klart och tydligt framgår av överklagandet till Högsta förvaltningsdomstolen varför man anser att prövningstillstånd bör meddelas.

Skrivelsen med överklagande ska innehålla följande uppgifter:

1. den klagandes namn, person-/organisationsnummer, postadress, e-postadress och telefonnummer till bostaden och mobiltelefon. Dessutom ska adress och telefonnummer till arbetsplatsen och eventuell annan plats där klaganden kan nå för delgivning lämnas om dessa uppgifter inte tidigare uppgetts i målet. Om klaganden anlitar ombud, ska ombudets namn, postadress, e-postadress, telefonnummer till arbetsplatsen och mobiltelefonnummer anges. Om någon person- eller adressuppgift ändras är det viktigt att anmälan snarast görs till Högsta förvaltningsdomstolen
2. det beslut som överklagas med uppgift om kammarrättens namn, målnummer samt dagen för beslutet
3. de skäl som klaganden vill åberopa för sin begäran om att få prövningstillstånd
4. den ändring av kammarrättens beslut som klaganden vill få till stånd och skälen för detta
5. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.