



Arbetstagarbegreppet under förändring?

Examensarbete i civilrätt 15 högskolepoäng

Stockholms universitet HT 2008

av Carl Johan Fahlander

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	INLEDNING	3
1.1	BAKGRUND OCH SYFTE	3
1.2	MATERIAL, METOD OCH AVGRÄNSNING	5
1.3	DISPOSITION	5
2.	ARBETSTAGARBEGREPPET-- RÄTTSLIGA UTGÅNGSPUNKTER.....	6
2.1	INLEDNING.....	6
2.2	BAKGRUND TILL ARBETSTAGARBEGREPPET.....	7
2.3	FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	9
2.3.1	<i>Parternas förfoganderätt över sina rättsliga mellanhavanden</i>	<i>9</i>
2.3.2	<i>Förutsättningar för ett anställningsförhållande.....</i>	<i>10</i>
2.3.3	<i>Bolagsförhållande kontra anställningsförhållande.....</i>	<i>12</i>
2.4	ARBETSTAGARE ELLER UPPDRAGSTAGARE?.....	13
2.4.1	<i>Översikt av arbetstagar- respektive uppdragstagarfaktorerna</i>	<i>14</i>
2.5	JÄMSTÄLLDA UPPDRAGSTAGARE	15
3.	ARBETSTAGARBEGREPPETS FÖRÄNDRING UNDER SENARE TID.....	17
3.1	INLEDNING.....	17
3.2	FÖRÄNDRING AVSEENDE DE GRUNDLÄGGANDE FÖRUTSÄTTNINGARNA	17
3.2.1	<i>Passivitet som grundval för ett anställningsförhållande</i>	<i>18</i>
3.2.2	<i>Arbete för annan än medkontrahents räkning.....</i>	<i>19</i>
3.2.3	<i>Gränsdragningen mellan arbetsprestation och behandling m.m.</i>	<i>20</i>
3.2.4	<i>Förtroendeuppdrag</i>	<i>22</i>
3.2.5	<i>Förfogande över anställningsförhållandet.....</i>	<i>23</i>
3.3	SKILLNADER VID BEDÖMNINGEN AV FAKTORERNA	25
3.3.1	<i>Personlig arbetskyldighet</i>	<i>25</i>
3.3.2	<i>Maskiner, redskap och råvaror.....</i>	<i>27</i>
3.3.3	<i>Den arbetspresterande står till huvudmannens förfogande</i>	<i>28</i>
3.3.4	<i>Rättsförhållandets varaktiga natur</i>	<i>29</i>
3.3.5	<i>Arbetsledning och kontroll.....</i>	<i>31</i>
3.4	YTTERLIGARE CENTRALA OMSTÄNDIGHETER VID HELHETSBEDÖMNINGEN	32
3.4.1	<i>Verklig förändring av rättsförhållandet.....</i>	<i>33</i>
3.4.2	<i>Kringåendesituationer.....</i>	<i>35</i>
3.4.3	<i>Rättsfall där lagstiftningens syfte har särskilt beaktats.....</i>	<i>37</i>
3.4.4	<i>Branschförhållanden och kollektivavtalsreglering</i>	<i>39</i>
4.	AVSLUTNING	41
4.1	SAMMANFATTANDE SLUTSATSER	41
4.2	SYNPUNKTER DE LEGE FERANDA	42
5.	KÄLLFÖRTECKNING.....	45
5.1	LITTERATUR	45
5.2	OFFENTLIGT TRYCK	46
5.3	RÄTTSFALL	46
5.3.1	<i>Högsta Domstolen.....</i>	<i>46</i>
5.3.2	<i>Hovrätterna</i>	<i>46</i>
5.3.3	<i>Arbetsdomstolen.....</i>	<i>46</i>

1. Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Vid en första anblick är det lätt att få uppfattningen att arbetsrätt endast består av regler om anställningsskydd och fackliga förhandlingar enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) respektive lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Så är naturligtvis inte fallet, den svenska arbetsrätten är betydligt mer omfattande än så. Arbetstagare ges en mängd rättigheter, exempelvis: Rätt till ledighet i olika situationer, rätt till en dräglig arbetsmiljö och ett skydd mot diskriminering i arbetslivet genom diskrimineringslagstiftningen. Att omfattas av de arbetsrättsliga reglerna, d.v.s. i egenskap av att vara arbetstagare, är i många fall en privilegierad ställning för den enskilde.

En uppdragstagare, alltså en egenföretagare, har oftast endast ogiltighetsreglerna i 3 kap. avtalslagen (1915:218) till skydd mot uppdragsgivaren, denne har i många fall en högre partsställning än uppdragstagaren. Personer som utför arbete mot ersättning åt annan delas således civilrättsligt in i två kategorier: arbetstagare och uppdragstagare.¹ Dessa kategorier har två helt olika regelsystem. Principiellt skiljer sig de båda kategorierna åt genom att en arbetstagare ställer sin arbetskraft till förfogande, alltså personlig arbetsskyldighet, medan uppdragstagare enbart erbjuder visst- arbete eller resultat.²

Inte sällan har en arbetsgivare långtgående skyldigheter att inte bara tillgodose arbetstagarens rättigheter, utan även att aktivt verka för att lagstiftningens målsättning uppfylls. Här kan exempelvis skyldigheterna att bedriva målinriktat arbete enligt 3 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) och systematiskt arbetsmiljöarbete enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) nämnas. Den omfattande (och för arbetsgivaren i många fall betungande) regleringen, gör det nödvändigt att närmare bestämma de arbetsrättsliga reglernas tillämpningsområde, vilket görs med hjälp av arbetstagarbegreppet. Från fackföreningshåll har det frappant uttalats att arbetstagarbegreppet är en ”nyckel till arbetstagarnas sociala skydd”.³

¹ Ds 2002:56 s. 76.

² Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 1 uppl., Iustus Förlag, Uppsala, 2006, s. 24. Se dock angående rättsutvecklingen härvidlag avsnitt 3.3.1.

³ Holke, Dan, *Ordning och reda med lagar och kollektivavtal*, informationshäfte, LO-TCO Rättsskydd AB, 2007, s. 3.

Utgångspunkten är att arbetstagare ska omfattas av arbetsrättens regelsystem, se exempelvis 1 § 1 st. LAS och 1 § 1 st. MBL. Själva begreppet arbetstagare, det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet, är inte närmare definierat i lagstiftningen. Det har i stället fått sin närmare definition framförallt i rättstillämpningen men även inom doktrinen.⁴ I rättspraxis har det utmönstrats olika kriterier och grundläggande förutsättningar som anses klargöra huruvida ett anställningsförhållande föreligger.⁵ Syftet med det här examensarbetet är att utreda om Arbetsdomstolens (AD) tillämpning av arbetstagarbegreppet har förändrats eller om man fortfarande nyttjar de ”klassiska” faktorerna vid bedömningen om någon är arbetstagare eller uppdragstagare.⁶ Grundvalen för utredningen är i huvudsak AD:s rättspraxis från och med år 1990. Efter den tidpunkten kan man se en viss förändring av begreppets tillämpning i AD:s rättstillämpning, vilket måste ses mot bakgrund av att arbetsmarknaden är under ständig utveckling.

Det är uppenbart att avgränsningen av LAS tillämpningsområde har en mycket stor betydelse för de inblandade parterna, inte minst för de enskilda- arbetstagarna och arbetsgivarna.⁷

Arbetslivet har genomgått stora förändringar och arbetsmarknaden är inte densamma som tidigare. Nuförtiden talar man inte längre om industrisamhället utan om det postindustriella samhället; helt enkelt nya förutsättningar för företagsamhet och entreprenörskap.⁸ I stor utsträckning har industriarbeten kommit att ersättas av arbete inom service- och tjänstesektorn. Sedan 1992 är det inte längre straffbart att hyra ut arbetskraft eller arbetsförmedla privat, något som har lett till den stora bemanningsbranschens tillkomst. Särskilt vanligt är det att unga arbetstagare hyrs in som konsulter från bemanningsföretag, de utför oftast samma arbete för inhyrarens räkning som dennes övriga arbetstagare. Syftet torde ofta vara att undvika LAS bestämmelser om uppsägningstid i 11 § och kravet på saklig grund för uppsägning i 7 §, rena företagsekonomiska överväganden således.⁹ Dessa förändringar åskådliggör att arbetstagarbegreppet fordrar en granskning mot bakgrund av saken på den moderna arbetsmarknaden.

⁴ SOU 1975:1 s. 692 f.

⁵ SOU 1975:1 s. 722 f.

⁶ Jag väljer att använda begreppet förändring i stället för utveckling i framställningen, då det sistnämnda substantivet inte är lika värdeneutralt som det förra. När man talar om en utveckling av arbetstagarbegreppet förutsätter det en förbättring, frågan är dock för vem?

⁷ SOU 1993:32 s. 216.

⁸ Om denna utveckling se Ds 2002:56 s. 88.

⁹ Se en redogörelse för bakomliggande orsaker i Högberg, Camilla & Käck, Anna, *Hyra in konsulter i stället för att tillsvidareanställa?*, kandidatuppsats vid Stockholms Universitet, Företagsekonomiska institutionen, 2006, s. 35 f.

1.2 Material, metod och avgränsning

De traditionella rättskällorna kommer i huvudsak användas. Då en legaldefinition av arbetstagarbegreppet saknas, får rättspraxis från framför allt AD särskilt stor vikt. Även praxis från Högsta Domstolen (HD) är av intresse eftersom den individuella arbetsrätten, vanligtvis kallat anställningsförhållandets rätt, inte låg under AD:s jurisdiktion före 1974. Dessa HD-fall handlar framför allt om olika förmåner i semesterlagen. Även efter 1974 spelar HD:s praxis en viktig roll när det gäller tillämpningen av arbetstagarbegreppet inom ramen för lönegarantilagen (1992:497) och förmånsrättslagen (1970:979). Förarbetena kommer vidare att behandlas, även om de i stor utsträckning endast sammanfattar rättspraxis och doktrin. Det EG-rättsliga arbetstagarbegreppet behandlas inte. Inom EG-rätten har ett annorlunda arbetstagarbegrepp utvecklats som har helt andra syften än det motsvarande civilrättsliga begreppet enligt svensk rätt.¹⁰

Praxis beträffande arbetstagarbegreppet är rikhaltig, därför är det inte möjligt att inom ramen för ett examensarbete om 15 högskolepoäng bestämma begreppets innebörd fullständigt. Framställningens fokus läggs därför vid begreppets eventuella förändring under senare år. Arbetstagarbegreppets kärna inom anställningsförhållandets rätt är vad som kommer att granskas i denna framställning.¹¹

1.3 Disposition

Examensarbetet är uppdelat i tre delar. I avsnitt 2 beskrivs arbetstagarbegreppets olika aspekter, enligt gällande rätt, summariskt för att introducera läsaren till ämnet. Avsnitt 3 av framställningen syftar till att granska rättspraxis angående begreppet samt konstatera eventuella förändringar. I den sista delen analyseras arbetstagarbegreppet i en slutsats, där lämnas även några synpunkter *de lege ferenda*.

¹⁰ För en heltäckande redogörelse se Östensson, Olov, *Det EG-rättsliga arbetstagarbegreppet vid fri rörlighet för arbetstagare – dess definition och tillämpning*, examensarbete i civilrätt vid Stockholms Universitet, juridiska institutionen, 2007, passim.

¹¹ Med "arbetstagarbegreppet" avses det civilrättsliga arbetstagarbegreppet om inte annat anges.

2. Arbetstagarbegreppet– rättsliga utgångspunkter

2.1 Inledning

I den här delen av framställningen kommer problemområdet för examensarbetet att presenteras närmare. Det är nödvändigt mot bakgrund av de mera djupgående och argumentativa avsnitten 3 och 4. Avsnitt 2 är inte uttömmande; det ska ses som en översiktlig presentation av arbetstagarbegreppet samt vissa närliggande frågeställningar.

Som nämndes inledningsvis är inte arbetstagarbegreppet fastslaget i någon legaldefinition, utan det definieras i rättstillämpningen. Numera torde i första hand rättspraxis från AD vara av betydelse, när det gäller tillämpningen av den statliga lönegarantin och förmånsrättslagen är även rättsfall från HD av intresse. Det ska tilläggas att tidigare var även praxis från Regeringsrätten och Försäkringsöverdomstolen av viss betydelse.

Tolkningen av arbetstagarbegreppet får avgörande betydelse eftersom det i princip ensamt avgränsar tillämpningsområdet för arbetsrätten. Den s.k. undantagskretsen i 1 § 2 st. LAS är givetvis även av betydelse härvidlag eftersom den undantar vissa grupper av arbetstagare från lagens tillämpningsområde: Företagsledare, familjemedlemmar, hemarbetare och arbetstagare med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning, undantagen torde dock vara betydligt lättare att avgränsa.¹² I 1 § 2 st. MBL har lagstiftaren valt att lägga till jämställda uppdragstagare till lagens tillämpningsområde, även den lagen anses bygga på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. LAS har alltså ett inskränkt tillämpningsområde medan MBL har ett något utvidgat.

Tolkningen blir inte identisk i alla situationer där arbetstagarbegreppet tillämpas, i vissa fall betraktas särskilt syftet bakom lagen i det särskilda fallet.¹³ Det är ofrånkomligt att olika syften gör sig gällande när det gäller förmånsrätt jämfört med tillämpning av LAS, den förstnämnda tar hänsyn till borgenärskollektivet medan den senare i första hand skyddar den individuella arbetstagaren. Adlercreutz menar att man kan tala om flera olika arbetstagarbegrepp, eftersom innehållet inte är fixerat.¹⁴ Det är möjligt att ange begreppets uppbyggnad men inte dess exakta innehåll. I rättspraxis anses olika faktorer tala för respektive emot att någon är arbetstagare, den största problematiken uppstår vid gränsdragningen mellan

¹² Angående avgränsningen av undantagskretsen se SOU 1993:32 s. 236.

¹³ SOU 1994:141 s. 67.

¹⁴ Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet*, Ak. avh., P.A. Norstedt & Söners förlag, 1964, Stockholm, s. 287.

arbetstagare och uppdragstagare.¹⁵ Innan det är möjligt att redovisa dessa faktorer måste man emellertid granska vissa grundläggande förutsättningar.¹⁶

Först ges en kortfattad historisk bakgrund till begreppet. Efter det inleds behandlingen av gällande rätt med en beskrivning av några allmänna förutsättningar för ett anställningsförhållande, följt av en koncis beskrivning av arbetstagar- respektive uppdragstagarfaktorerna. Avslutningsvis behandlas begreppet jämställda uppdragstagare kortfattat.

2.2 Bakgrund till arbetstagarbegreppet

Arbetstagarbegreppet bygger ytterst på den romerska rättens klassificering av arbetsavtalsituationer och de olika kriterier som kännetecknade dessa.¹⁷ Mest jämförbart med det nutida arbetstagarbegreppet var det så kallade *locatio conductio operarum*; tjänstelega. Även en motsvarighet till uppdragstagare var definierade i romersk rätt, rättsinstitutet kallades *locatio conductio operis*; arbetsbeting. Någon egentlig arbetsrätt kan dock inte sägas ha existerat i den romerska rätten. Arbete utfördes inom ramen för olika statusförhållanden, antingen var den arbetspresterande slav eller på annat sätt underställd husfaderns, i princip, oinskränkta myndighet.¹⁸

Liknande statusförhållanden existerade länge även enligt svensk rätt. Den första bestämmelsen som särskilt avsåg vissa arbetstagare var dåvarande 17 kap. 4 § handelsbalken, som medgav förmånsrätt i husbondes konkurs. Lagrummet avsåg dock endast underordnade arbetstagare, exempelvis drängar och betjänter. Successivt utvidgade HD lagrummets tillämpningsområde till att även omfatta kroppsarbetare inom industrin, vilket skedde från och med 1870-talet.¹⁹ Först efter att kollektivavtalslagen och lagen om arbetsdomstol stiftades 1928, började ett mer allmänt arbetstagarbegrepp sakteliga ta form.²⁰ Tillämpningen av 1938 års semesterlag ledde dock till en tydlig uppsplittring i två olika arbetstagarbegrepp, ett civilrättsligt och ett socialrättsligt.²¹ Det civilrättsliga knöts till parternas avtal medan det

¹⁵ Den mest nyttjade sammanställningen av rättspraxis torde vara den i SOU 1975:1 s. 722.

¹⁶ Se nedan avsnitt 2.3.

¹⁷ Vuorio, Jorma, *Har man skäl att arbeta med skilda arbetstagarbegrepp?*, SvJT 1957 s. 249-263, på s. 250.

¹⁸ Tamm, Ditlev, *Romersk rätt och europeisk rättsutveckling*, 2 uppl., Thomson Fakta, Stockholm, 1996, s. 81.

¹⁹ Ds 2002:56 s. 83.

²⁰ Adlercreutz s. 27 och 37.

²¹ Vuori s. 249.

socialrättsliga tog hänsyn till sociala förhållanden.²² De båda begreppen var motpoler i förhållande till varandra. AD tillämpade det civilrättsliga arbetstagarbegreppet något snävare än HD under trettioalet. Varken HD eller AD använde sig då av sociala eller ekonomiska överväganden vid tillämpningen av arbetstagarbegreppet.²³

HD tog initiativet till att använda vissa sociala överväganden i det välkända rättsfallet NJA 1949 s.768. Rättsfallet är framför allt av intresse eftersom det var första gången en helhetsbedömning av rättsförhållandet tillämpades vid bedömningen av om någon var arbetstagare eller uppdragstagare.²⁴ Målet gällde huruvida skogskörare skulle omfattas av 1938 års semesterlag.

HD:s majoritet i NJA 1949 s.768 uttalade:

”Frågan huruvida någon i lagens mening är arbetstagare hos annan eller icke är att bedöma efter vad dem emellan kan anses avtalat varvid man icke kan inskränka sig till något visst avtalsvillkor såsom ensamt avgörande utan har att beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Härvid kan de avtalsslutandes ekonomiska eller sociala ställning vara ägnad att belysa, huru avtalet bör uppfattas. Att förhållandena i varje särskilt fall bliva avgörande hindrar icke att, om avtalet är av en mera allmänt förekommande typ, ledning kan hämtas från den uppfattning om rättsläget som eljest mera allmänt gjort sig gällande.”

Utgångspunkten för bedömningen är således avtalstolkning, men med beaktande av omständigheter utanför själva avtalet. Metoden är civilrättslig såtillvida att domaren ska utröna vad som åsyftas med hjälp av olika moment i avtalet, även ekonomiska och sociala faktorer ska beaktas.²⁵ AD anslöt sig till helhetsbedömningen i AD 1958 nr 17 och 31 och övergav till viss del det tidigare arbetstagarrequisitet personlig arbetsskyldighet.²⁶ Helhetsbedömningen tillämpas fortfarande av domstolarna, se exempelvis AD 1979 nr 155 och 1994 nr 104.²⁷

Under 1950- och 1960-talet eftersträvade statsmakterna ett mer enhetligt arbetstagarbegrepp, i stället för ett civilrättsligt- och ett socialrättsligt arbetstagarbegrepp. Det går att urskilja en

²² Se närmare AD 1947 nr 48.

²³ Adlercreutz s. 65.

²⁴ Faktum är att den här speciella formen av helhetsbedömning ursprungligen kommer från förarbetena till kommissionslagen, se Adlercreutz i not 37 på s. 39.

²⁵ Se Källström, Kent i Schmidt, Folke m.fl., *Löntagar rätt*, 3 rev. uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1994, s. 65.

²⁶ Källström i Schmidt 1994 s. 62.

²⁷ SOU 1993:32 s. 227.

successiv utvidgning av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet fram till arbetsrättsreformerna under början av 1970-talet.²⁸ Sedan mitten av 1970-talet fram till 1990-talet gällde som huvudregel att vid tvivel skulle den arbetspresterande ses som arbetstagare.²⁹ Den här intressanta förändringsaspekten kommer att behandlas ytterligare i avsnitt 3.

Den historiska bakgrunden åskådliggör att arbetstagarbegreppet täcker hela arbetsmarknaden, bedöms med hjälp av en helhetsbedömning och är tämligen omfattande. Fram till idag har begreppets avgränsning framför allt handlat om den arbetspresterandes skydd och inte så mycket om näringslivets villkor, något som det finns särskild anledning att återkomma till i avsnitt 4 av framställningen.³⁰

2.3 Förutsättningar för anställningsförhållandet

Innan det är möjligt att fastställa huruvida den arbetspresterande är en arbetstagare eller en uppdragstagare måste man konstatera att det föreligger ett anställningsförhållande.³¹ I praxis ställs krav på förekomsten av ett frivilligt avtal som innebär arbete för annans räkning, för att ett anställningsförhållande skall anses föreligga. Som ytterligare ett krav brukar man räkna att arbetet ska utföras personligen. Dessa grundläggande förutsättningar är ett första steg vid bedömningen av en arbetspresterandes rättsliga relation till sin huvudman, generellt sett vållar de mindre tillämpningsproblem än vad arbetstagar- och uppdragstagarfaktorerna gör. Förutsättningarna är helt nödvändiga men inte tillräckliga för att en arbetspresterande ska kvalificeras som en arbetstagare.³² Rent rättstekniskt är förutsättningarna något annorlunda utformade jämfört med arbetstagar- respektive uppdragstagarfaktorerna, de sistnämnda är i princip inte några rekvisit.³³

²⁸ Ds 2002:56 s. 86.

²⁹ Prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 309.

³⁰ Ds 2002:56 s. 86.

³¹ Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: kommentarer till anställningsskyddslagen*, 9 omarb. uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2006, s. 20.

³² SOU 1993:32 s. 219.

³³ Se vidare diskussion nedan i avsnitt 2.4.

2.3.1 *Parternas förfoganderätt över sina rättsliga mellanhavanden*

Det ska understrykas att arbetstagarbegreppet är tvingande till arbetstagarens förmån, vilket framgår av rättspraxis.³⁴ Parterna kan därför inte föfoga över vare sig anställningsförhållandet eller den rättsliga kvalifikationen av deras avtal, exempelvis genom att parter avtalar om att en arbetspresterande ska utföra arbete som uppdragstagare och inte som arbetstagare. Inget torde däremot hindra parterna från att komma överens om att en ”uppenbar” uppdragstagare ska ses som en arbetstagare, exempelvis för att förenkla den rättsliga relationen dem emellan.³⁵ Parterna kan dock inte föfoga över lönegarantilagen på det sättet, vilket inte är förvånande eftersom det hade möjliggjort för parterna att avtala om offentligt utgivna förmåner. Samma princip gäller vid tillämpningen av förmånsrättslagen, där finns det ett tydligt borgenärsintresse.

2.3.2 *Förutsättningar för ett anställningsförhållande*

Ett första grundläggande kriterium är att en fysisk person har åtagit sig att arbeta för någon annans räkning. En juridisk person kan således inte vara part i ett anställningsförhållande, man ska dock bortse från situationer där sådana används för att kringgå arbetsrättslig lagstiftning.³⁶ Arbete för annans räkning undantar utpräglade väntjänster och arbete i den egna familjen, exempelvis med att ta hand om sina egna barn. Beträffande familjer uttalade domstolen i AD 1985 nr 57 att familjehemsföräldrar inte är att anse som arbetstagare, i stället var familjegemenskapen det dominerande inslaget i relationen till barnen. 1985 års fall är en rimlig lösning eftersom förekomsten av ett anställningsförhållande hade lett till att lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete hade blivit tillämplig, vilket sannolikt hade blivit problematiskt. Beträffande tillämpningen av ett kollektivavtal ansåg domstolen i AD 1982 nr 105 att föräldrar som arbetade vid sina egna barns förskola skulle anses som arbetstagare. Lunning-Toijer anser dock inte att fallet kan tillämpas på en bedömning enligt LAS.³⁷ Detta beror sannolikt på att målet gällde huruvida föräldrarna skulle omfattas av ett kollektivavtal, i ett sådant fall kan det finnas skäl ha i åtanke de olika syften som ligger bakom LAS respektive kollektivavtal i allmänhet. Beträffande kravet på arbete för annans

³⁴ Se exempelvis AD 1990 nr 116. Rättspraxis kan sägas vara tvingande, se Lunning-Toijer s. 23.

³⁵ Ds 2002:56 s. 113.

³⁶ Se AD 1995 s. 26 och NJA 1996 s. 311, se vidare nedan i avsnitt 3.4.2.

³⁷ Lunning-Toijer s. 22.

räkning kan även nämnas AD 1997 nr 17 där AD ansåg att en persons medverkan i ett projekt, inom ramen för socialtjänsten, var att anse som behandling och inte arbete.³⁸

Beträffande det personliga utförandet av arbetet är det inte något absolut krav att den arbetspresterande parten ska utföra allt arbete som avtalet avser, saknas det helt personlig arbetskyldighet är det dock inte frågan om ett anställningsavtal.³⁹ I dessa situationer kan man även ta hänsyn till hur den arbetspresterande parten har agerat *de facto*.

Åtagandet att arbeta måste även vara grundat på avtal, vilket utesluter totalförsvarspliktiga och interner inom kriminalvården från att omfattas av ett anställningsförhållande.⁴⁰ Det är tillräckligt med en muntlig överenskommelse eller med konkludent handlande, för att avtalet ska komma till stånd.⁴¹ Kravet på avtal understryker även kravet på frivillighet. I fallet AD 1981 nr 71 ansåg AD att en skolelev som fullgjorde sin skolplikt inom ramen för arbetsplatsförlagd praktik skulle anses som arbetstagare inom ramen för ett kollektivavtal, trots att något avtal inte hade träffats med eleven. AD underströk att eleven i fråga hade satts in i produktionen, på samma sätt som dennes anställda kolleger. Fallet bör dock inte ses som någon förändring av kravet på avtal eftersom det även här var frågan om tillämpligheten av ett kollektivavtal. Samma princip som den i 1981 års fall torde inte kunna tillämpas inom ramen för anställningsförhållandets rätt. Förekomsten av ett avtal måste därför även fortsättningsvis anses vara en förutsättning för ett anställningsförhållande, man kan dock konstatera att tolkningen av vad som utgör ett avtal, inom ramen för ett anställningsförhållande, har blivit något vidare.⁴²

I det här avsnittet kan det också finnas anledning att uppmärksamma huruvida det finns något krav på att vederlag ska utgå, för att ett anställningsförhållande ska anses föreligga. Adlercreutz anser att avsaknad av vederlag, eller den ringa omfattningen av detta, tyder starkt på att det inte är frågan om ett anställningsförhållande, det bör uppfattas som avsaknad av egentlig arbetskyldighet för den arbetspresterande.⁴³ Beträffande arbete som en medlem utför för en ideell förening har domstolen i AD 1996 nr 135 uttalat att man måste beakta de särskilda omständigheterna i varje enskilt fall. Domstolen ansåg att det låg i sakens natur att en medlems arbete för en förening i vissa fall ligger utanför ett anställningsförhållande, särskilt som medlemmar normalt torde vilja göra insatser för att bevaka föreningens intressen.

³⁸ Se vidare nedan avsnitt 3.2.3.

³⁹ Ds 2002:56 s. 111.

⁴⁰ SOU 1975:1 s. 693.

⁴¹ SOU 1994:141 s. 71.

⁴² SOU 1993:32 s. 221 f.

⁴³ Adlercreutz s. 276 och 282.

Förtroendeuppdrag medför vanligtvis inte att ett anställningsförhållande är för handen. Omständigheterna i ett enskilt fall kan dock leda till att ett anställningsförhållande uppkommer, särskilt om karaktären av arbetet har utvecklats till ett tydligare arbetstagaruppdragstagarförhållande. Detta framgår av AD 1985 nr 28 där AD fäste stort avseende vid att ett uppdrag, att vara styrelseledamot i en bostadsrättsförening, inte sammanhänger med ett arbete som vicevärd. Jämfört med äldre rätt torde det finnas något större möjligheter att inordna vissa former av förtroendesysslor inom ramen för ett anställningsförhållande.⁴⁴ Huvudregel torde dock även fortsättningsvis vara att rena förtroendesysslor faller utanför ett anställningsförhållande.

2.3.3 *Bolagsförhållande kontra anställningsförhållande*

För det första kan man konstatera att bolagsmän inte kan stå i ett anställningsförhållande i förhållande till sitt egna handelsbolag. Det skulle annars innebära att bolagsman var arbetsgivare till sig själv, se 2 kap. 20 § lagen (1980:1102) om handelsbolag och enkla bolag. Kommanditdelägare torde dock kunna stå i ett anställningsförhållande till kommanditbolaget, vilket beror på att deras ekonomiska risk är begränsad till insatsen.⁴⁵ När det sedan gäller delägare i aktiebolag kan liknande principer urskiljas vad gäller riskbegränsningen. Normalt krävs det ett större innehav och ett väsentligt inflytande för att en aktieägare inte skall anses arbeta inom ramen för ett anställningsförhållande, att vara styrelseledamot är inte direkt diskvalificerande men om styrelsen omfattar ett fåtal personer skulle situationen förmodligen bedömas annorlunda.⁴⁶ Adlercreutz påpekar att en reell intressegemenskap är av central betydelse vid bedömningen av delägarens rättsliga förhållande till bolaget.⁴⁷ Om en sådan intressegemenskap är för handen är det inte fråga om ett anställningsförhållande. Ett något lägre aktieinnehav torde krävas för att utesluta en tillämpning av förmånsrättslagen, här kan man tydligt se att lagens borgenärsskyddande syfte måste tas i beaktande vid avgränsningen av lagens tillämpningsområde.⁴⁸ Att arbetstagaren erhåller viss del av vinsten, exempelvis i

⁴⁴ Ang. äldre rätt se Adlercreutz s. 156 ff. Faktum är att man tidigare inte ansåg att tjänster av högre kvalitet, exempelvis sådana som innebar rättshandlande, kunde ligga till grund för ett anställningsförhållande. Dessa tjänstemän ansågs i stället vara sysslomän enligt 18 kap. handelsbalken. Se vidare angående förtroendevalda avsnitt 3.2.4.

⁴⁵ SOU 1975:1 s. 732. Angående komplementär se särskilt NJA 1996 s. 311 nedan avsnitt 3.4.3.

⁴⁶ SOU 1975:1 s. 731 f. Angående styrelseledamöter se närmare redogörelser i AD 1946 nr 29 och Lunning-Toijer s. 37.

⁴⁷ Adlercreutz s. 335 f.

⁴⁸ Adlercreutz s. 338 ff.

form av en ytterligare löneförmån, talar inte mot ett anställningsförhållande, däremot anses deltagande i förlust tala för ett mera utpräglat bolagsförhållande.⁴⁹

2.4 Arbetstagare eller uppdragstagare?

Den mest förekommande problematiken när det har gällt avgränsningen av arbetsrättens tillämpningsområde har varit gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare.⁵⁰ I utgångsläget kallas parterna för den arbetspresterande parten respektive huvudmannen. I rättstillämpningen har det utvecklats ett flertal faktorer som anses utvisa om någon är arbetstagare eller uppdragstagare. Domstolarna jämför det omtvistade arbetsförhållandet med en typisk arbetstagare respektive uppdragstagare, fallet hänförs sedan till den kategori med vilken den har störst likheter.⁵¹ Dessa faktorer är en del av den helhetsbedömning som beskrevs ovan i avsnitt 2.2. Som sades ovan, avsnitt 2.3.1, kan parterna i ett anställningsförhållande inte förfoga över avtalet genom dess rubricering, parterna kan dock konstruera rättsförhållandet så att det motsvarar ett typiskt uppdragsavtal med hjälp av faktorerna.⁵² Trots det tar helhetsbedömningen sin utgångspunkt i parternas avtal där partsavsikten först av allt undersöks, därefter granskas omständigheterna i det enskilda fallet. Arbetstagarbegreppet bygger således till viss del på avtalstolkning.⁵³ Genom helhetsbedömningen granskas avtalet med hänsyn tagen till omständigheterna i det enskilda fallet, dessa ligger utanför avtalet men är ändå av betydelse för bedömningen av parternas rättsliga relation. Beteckningen i parternas avtal är alltså av mindre intresse än den faktiska tillämpningen av avtalet; d.v.s. hur relationen har fungerat i praktiken.⁵⁴

När faktorerna tillämpas är det inte möjligt att genomföra en rudimentär sammanräkning vid bedömningen, det är inte heller möjligt att ange någon direkt tyngd hänförlig till varje faktor för sig.⁵⁵ Rent rättstekniskt är faktorerna konstruerade så att förekomsten av en viss faktor inte

⁴⁹ Lunning-Toijer s. 39.

⁵⁰ SOU 1993:32 s. 226 f. Se även ovan i avsnitt 1.1.

⁵¹ Ds 2002:56 s. 5.

⁵² Ds 2002:56 s. 112 f. Här avses framför allt den faktiska konstruktionen av rättsförhållandet.

⁵³ Adlercreutz s. 72 och 221.

⁵⁴ SOU 1993:32 s. 225 f. Se även Ds 2002:56 s. 115.

⁵⁵ SOU 1975:1 s. 723. Ds 2002:56 s. 77. Sådana typer av sammanräkningar torde dock inte vara ovanliga inom rättstillämpningen.

nödvändigtvis behöver betyda motsatsen.⁵⁶ Helhetsbedömningen ska leda till att en övervikt finns för att den arbetspresterande antingen är arbetstagare eller uppdragstagare.⁵⁷

2.4.1 Översikt av arbetstagar- respektive uppdragstagarfaktorerna⁵⁸

Som arbetstagarfaktorer brukar räknas (förfs. kursivering):

1. *Personligt utförande av arbetet* vare sig detta utsagts i avtalet eller får anses vara förutsatt mellan kontrahenterna.
2. Den arbetspresterande har *faktiskt* eller så gott som helt *själv utfört arbetet*.
3. Den arbetspresterandes åtagande innefattar, att denne ställer sin *arbetskraft till förfogande* till efterhand *uppkommande arbetsuppgifter*.
4. *Förhållandet* mellan kontrahenterna är av mera *varaktig karaktär*.
5. Den arbetspresterande är *förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete* av någon betydelse åt någon annan, vare sig detta grundar sig på direkt förbud eller bottnar i arbetsförhållandena, såsom exempelvis då tiden eller krafterna inte räcker till annat arbete.
6. Den arbetspresterande är beträffande arbetets utförande *underkastad bestämda direktiv eller närmare kontroll* vare sig detta gäller sättet för arbetets utförande, arbetstiden eller arbetsplatsen.
7. Den arbetspresterande har att i arbetet använda *maskiner, redskap eller råvaror*, som *tillhandahålls* denne *av medkontrahenten*.
8. Den arbetspresterande får *ersättning för sina direkta utlägg*, exempelvis för resor.
9. *Ersättningen* för arbetsprestationen utgår åtminstone *delvis i form av garanterad lön*.
10. Den arbetspresterande är i *ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare*.

Följande omständigheter anses utgöra uppdragstagarfaktorer:

1. Den arbetspresterande är *inte skyldig att personligen utföra arbetet* utan kan på eget ansvar överlåta arbetet helt eller delvis åt annan.
2. Den arbetspresterande låter *faktiskt* på sitt ansvar *annan helt eller delvis utföra arbetet*.
3. *Arbetsåtagandet är begränsat* till viss eller möjligen vissa *bestämda uppgifter*.
4. *Förhållandet* mellan kontrahenterna är *av tillfällig natur*.
5. Varken avtalet eller arbetsförhållandena hindrar den arbetspresterande från att *samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan*.
6. Den *arbetspresterande bestämmer*, fränsett inskränkningar som påkallas av arbetets natur, *själv sättet för arbetets utförande samt arbetstid och arbetsplats*.
7. Den arbetspresterande har att använda *egna maskiner, redskap eller råvaror*.
8. Den arbetspresterande har att *själv stå för utgifterna* vid arbetets utförande.

⁵⁶ SOU 1975:1 s. 723.

⁵⁷ Adlercreutz s. 226 och 288.

⁵⁸ Se sammanställningen i SOU 1975:1 s. 722.

9. *Vederlaget för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.*
10. Den arbetspresterande är *i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en företagare* inom verksamhetsgrenen.
11. Den arbetspresterande har för verksamheten erhållit *personligt tillstånd eller auktorisation* av myndighet (exempelvis tillstånd till yrkestrafik) eller fått *egen firma registrerad*.

Utöver dessa faktorer finns det ytterligare omständigheter som kan påverka vid helhetsbedömningen, mot bakgrund av de sociala/ekonomiska faktorerna som utgör en mer allmän bedömning.⁵⁹ Här kan exempelvis nämnas situationer där en uppdragstagare tidigare har varit anställd hos huvudmannen, AD brukar kräva en verklig förändring av rättsförhållandet mellan parterna för att godta förekomsten av ett uppdragsförhållande.⁶⁰ Domstolen har även för vana att bedöma om parterna har försökt kringgå lagstiftning eller kollektivavtal.⁶¹ I dylika fall torde situationen bedömas på ett annat sätt eftersom syftet är mer ”väl villigt”; den arbetspresterande parten kan exempelvis ha önskat en friare och mer flexibel ställning i förhållande till sin huvudman. Det finns all anledning återkomma till det principiellt intressanta kringgåendesyftet och den verkliga förändringen av rättsförhållandet senare i framställningen.⁶²

Avslutningsvis ska det påpekas att ovan angivna faktorer ingalunda är skrivna i sten. Rättsutvecklingen kan leda till att ett rättsförhållande som vid en tidpunkt kvalificerats som ett uppdragsförhållande vid en senare tidpunkt bedöms utgöra ett anställningsförhållande.⁶³

2.5 Jämställda uppdragstagare

Innan granskningen av rättsutvecklingen under senare år kan påbörjas, måste jämställda uppdragstagare kortfattat behandlas.⁶⁴ Jämställda uppdragstagare är inte att anse som arbetstagare, men de likställs med arbetstagare vid tillämpningen av MBL, se 1 § 2 st. samma

⁵⁹ SOU 1975:1 s. 723 f. Ytterligare en sammanställning av faktorer, som är något mera utförlig görs i Adlercreutz s. 228 ff, den tar sin utgångspunkt i rättspraxis från tiden innan 1964.

⁶⁰ Lunning-Toijer s. 32. Se även SOU 1975:1 s. 723.

⁶¹ Ds 2002:56 s. 117. Ang. kringgående se vidare nedan i avsnitt 3.4.2.

⁶² Se nedan avsnitt 3.4.1-3.4.2.

⁶³ SOU 1975:1 s. 725. Om arbetsmarknadens förändring när det gäller arbetets organisation se ovan i avsnitt 1, särskilt vad gäller tjänstemän inom IT-sektorn. Förändringar i rättstillämpningen kommer att behandlas nedan i avsnitt 3.

⁶⁴ Denna grupp arbetspresterande är inte av något egentligt intresse för framställningen, vissa av författarens förslag *de lege feranda* har dock sin utgångspunkt i jämställda uppdragstagare, vilket fordrar en översiktlig redovisning.

lag. Detta beror på att de i förhållande till huvudmannen står i en beroendeställning.⁶⁵ Av 1 § LAS *e contrario* framgår det att jämställda uppdragstagare inte omfattas av den lagen. Att gruppen över huvud taget introducerades i svensk rätt måste ses mot bakgrund av AD:s strikta, dogmatiska och asociala avgränsning av arbetstagarbegreppet, särskilt efter införandet av 1938 års semesterlag.⁶⁶ Det ansågs angeläget från lagstiftarens sida att dessa grupper skulle omfattas av förhandlings- och föreningsrätt, särskilt mot bakgrund av reglerna om arbetsfred.⁶⁷

Vid en jämförelse mellan arbetstagare och jämställda uppdragstagare kan man se att båda grupperna inte har medhjälpare, eller i vart fall ett fåtal sådana vid utförandet av arbetet.⁶⁸ Jämställda uppdragstagare och arbetstagare liknar vidare varandra eftersom de utför en arbetsprestation, något som dock även gäller oberoende uppdragstagare men möjligen i något mindre utsträckning. När man talar om beroende uppdragstagare finns det givetvis även anledning att avgränsa dessa gentemot oberoende uppdragstagare. Av betydelse vid den bedömningen är bland annat den arbetspresterandes sociala och ekonomiska ställning, anknytningen till huvudmannen i det enskilda fallet och eventuell facklig anslutning, även här används således en helhetsbedömning av rättsförhållandet.⁶⁹ Enligt gällande rätt torde framför allt bensinstationsföreståndare, handelsagenter och franchisetagare anses som beroende uppdragstagare.

Frågan har väckts om det överhuvud finns anledning att använda sig av jämställda uppdragstagare inom arbetsrätten, särskilt mot bakgrund av arbetstagarbegreppets vida omfattning i rättstillämpningen.⁷⁰ Begreppet torde dock alltså ha praktisk betydelse men det täcker andra grupper än tidigare, något som ska ses mot bakgrund av arbetsmarknadens ständiga förändring.⁷¹

⁶⁵ SOU 1961:57 s. 212.

⁶⁶ Adlercreutz s. 66.

⁶⁷ SOU 1975:1 s. 726.

⁶⁸ Vuori s. 258.

⁶⁹ SOU 1975:1 s. 701. Ang. anknytning till huvudmannen se SOU 1994:141 s. 70. Beträffande helhetsbedömningen se Ds 2002:56 s. 126.

⁷⁰ Se bl.a. AD 1985 nr 57. Fallet understryker att förutsättningarna som beskrevs ovan, i avsnitt 2.3.1, även gäller beträffande uppdragstagare. Detta uttalande kan också ses som ett bra exempel på AD:s tendens att uttala sig *obiter dictum*.

⁷¹ Källström i Schmidt 1994 s. 70.

3. Arbetstagarbegreppets förändring under senare tid

3.1 Inledning

I den här delen av framställningen presenteras olika förändringar i den rättsliga tillämpningen av arbetstagarbegreppet, i huvudsak från och med år 1990. När det gäller arbetstagarbegreppet ska man som sagt räkna med rättsutvecklingen, att någon vid en viss tidpunkt bedömts vara arbetstagarare hindrar inte att densamme vid en annan tidpunkt bedöms arbeta utifrån ett uppdragstagarförhållande, detta blir särskilt påtagligt eftersom domstolarna vanligtvis jämför mellan typiska anställningsavtal respektive uppdragsavtal.⁷² Den annorlunda bedömningen har inte sällan sitt ursprung i att arbetsmarknaden har förändrats. Det finns ett flertal klara förändringar när det gäller arbetstagarbegreppet, d.v.s. faktorer och omständigheter som inte tidigare har beaktats. Man kan även konstatera förändringar som innebär att AD har beaktat tidigare gällande principer med större emfas än tidigare. Detta kommer särskilt att åskådliggöras vid behandlingen av kringgåendesituationer och oberättigade bolagsförhållanden mellan den arbetspresterande och huvudmannen.⁷³

Granskningen av senare tids rättspraxis har inte visat att någon faktor helt har fallit bort, man kan dock konstatera att bedömningen och betydelsen av vissa faktorer har förändrats i avsevärd utsträckning. De rättsfall som presenteras nedan har i många fall betydelse för olika förändringar, samma rättsfall kan därför förekomma i flera olika avsnitt nedan.

Nu följer ett kortare avsnitt som behandlar rättsutvecklingen vad gäller anställningsförhållandets grundläggande förutsättningar. Efter det behandlas förändringar i rättstillämpningen av de ”klassiska” faktorerna vid helhetsbedömningen efter vilket övriga faktorer behandlas.

3.2 Förändring avseende de grundläggande förutsättningarna

I avsnitt 2.3 presenterades de grundläggande förutsättningarna som måste föreligga för att ett anställningsförhållande ska vara för handen. I viss utsträckning är terminologin något missvisande eftersom dessa förutsättningar även kan ligga till grund för det arbete som

⁷² SOU 1975:1 s. 725.

⁷³ Se nedan avsnitt 3.4.2.

presteras av en uppdragstagare, som *inte* arbetar inom ramen för ett anställningsförhållande. Generellt sett kan inte några större förändringar anses ha ägt rum i rättspraxis. Man torde fortfarande kräva förekomsten av ett avtal som innefattar arbete för annans räkning. Särskilt kravet på avtal måste dock beaktas mot bakgrund av att det numera är möjligt att hyra ut arbetstagare som ska prestera arbete för inhyrarens räkning. Beträffande avtal kan man även se att AD i större utsträckning än tidigare tillåter formlösa tillvägagångssätt för att ingå anställningsavtal. Faktum är att passivitet har lett till att en person ansågs utföra arbete som arbetstagare. I det här avsnittet ska även behandlas AD:s bedömning av vad som utgör arbete för annans räkning, särskilt i förhållande till socialvård och arbetsmarknadsåtgärder. AD tycks även ha intagit en något hårdare linje vid gränsdragningen mellan förtroendeuppdrag och arbete som presteras inom ramen för ett anställningsförhållande. Slutligen ska parternas förfogande över anställningsförhållandet presenteras, vissa skillnader i AD:s praxis kan urskiljas härvidlag.

3.2.1 Passivitet som grundval för ett anställningsförhållande

För att ett anställningsförhållande ska komma till stånd krävs det en överensstämmande partsavsikt. Ett anställningsförhållande kan även uppstå på grund av arbetsgivarens beteende under anställningsförfarandet. Det framgår av AD 1981 nr 131 där en arbetssökande redan i ett tidigt skede hade fått uppfattningen att han hade blivit anställd. AD ansåg att han hade haft skäl att tro detta och uttalade att arbetsgivare har en skyldighet att uppmärksamma den arbetssökande på att ett anställningsförhållande inte har ingåtts, under det senare skedet av anställningsförfarandet. En klagörandeplikt föreligger således, något som särskilt bör ses mot bakgrund av att arbetsgivaren kan bära risken till en lägre kostnad än arbetstagaren, vilket stöds av rättsekonomiska effektivitets överväganden.⁷⁴ 1981 års rättsfall handlar dock endast om existensen av ett anställningsförhållande över huvud, beträffande själva avgränsningen av rättsförhållandet har AD bedömt att passivitet kan komma att spela roll även där. AD 1998 nr 11 berörde avgränsningen mellan arbetstagare och uppdragstagare i ett fall där en man arbetade med ekonomisk förvaltning åt ett pastorat. Att börja med ansåg inte AD att gällande kyrkolagstiftning skulle leda till att LAS inte skulle tillämpas på grund av dess subsidiaritet, se 2 § sistnämnda lag. AD valde således att tolka bestämmelsen tämligen snävt. Ett flertal

⁷⁴ Se Eklund, Ronnie, Sigeman, Tore & Carlson Laura, *Swedish Labour and Employmentlaw- Cases and Materials*, Iustus Förlag AB, 1 uppl., Uppsala, 2008, s. 259.

omständigheter talade för uppdragstagarförhållande; arbete hemifrån som inte uppgick till heltid, egen bestämning av arbetstid m.m. Å andra sidan fanns det ett flertal faktorer som talade för ett anställningsförhållande, här kan nämnas personlig arbetskyldighet utan möjlighet till överlämning, långvarigt arbetsengagemang, inkomstgaranti, ersättning för resor och inventarier samt förbrukningsmateriel. I allt väsentligt behandlade man honom som de övriga anställda hos pastoratet, exempelvis vad gällde löneutbetalning, skatteavdrag och vid deltagande i utbildning. Dessa förhållanden och särskilt det faktum att pastoratet inte hade klargjort i vilken form han utförde arbetet ledde till att han ansågs ha haft en anställning hos pastoratet. Man kan konstatera att ett godtagande av den oklara situationen tillsammans med passivitet från pastoratets sida var viktiga faktorer som talade för att ett anställningsförhållande var för handen, även om de inte var utslagsgivande – ett flertal faktorer talade trots allt för att mannen var arbetstagare.

AD 1998 nr 11 kan ses som en utvidgning av klargörandeplikten från 1981 års rättsfall till att även omfatta klassificeringen av rättsförhållandet, alltså att oklarhet i det avseendet går ut över huvudmannen såtillvida att en arbetspresterande bedöms vara en arbetstagare. Det ska dock understrykas att passivitet inte ensamt kan grunda ett anställningsförhållande, utan måste tillämpas tillsammans med övriga arbetstagarfaktorer. Oklarheter angående formen för arbetsprestationen torde inte vara ovanliga på arbetsmarknaden. I AD 1998 nr 138 var det oklart om en journalist arbetade som frilansmedarbetare eller som fast anställd. Trots att oklarheten till största del berodde på huvudmannen, liksom förekomsten av ett flertal arbetstagarfaktorer beaktades inte passiviteten av AD. Detta berodde sannolikt på att branschförhållanden fick en så pass avgörande betydelse för utgången i målet.⁷⁵

3.2.2 *Arbete för annan än medkontrahents räkning*

Som nämndes inledningsvis i avsnitt 1 finns det numera inga hinder mot att arbetstagare utför arbete för annans räkning, men är anställda av en annan än den för vilket arbetet utförs. I sådana situationer finns alltså ingen avtalsrelation mellan den som *de facto* är arbetsgivare och den som utför arbetet – den inhyrda arbetstagaren. Möjligheten att hyra in arbetstagare kan anses utgöra ett avsteg från en tidigare gällande princip att arbetspresterande som arbetar

⁷⁵ Branschförhållanden kan ses som en ny uppdragstagarfaktor, om detta se vidare nedan i avsnitt 3.4.4.

under längre perioder har en fast anknytning till huvudmannen och är anställda.⁷⁶ Inhyrda konsulter kan arbeta under långa perioder utan att kunna göra anspråk på någon närmare anknytning.

Kravet på avtal som grundförutsättning för ett anställningsförhållande kvarstår även i uthyrningssituationer, men det måste ses mot bakgrund av dessa situationers speciella natur. I AD 2006 nr 24 ansåg domstolen att ett anställningsförhållande inte var för handen då ett avtalsförhållande inte existerade mellan inhyraren och de uthyrda arbetstagarna. Detta trots att i princip samtliga ”klassiska” arbetstagarfaktorer förelåg beträffande de inhyrda arbetstagarna. Av rättsfallet kan man dra slutsatsen att någon helhetsbedömning inte blir aktuell enär något avtalsförhållande inte finns som kan grunda ett anställningsförhållande.

Arbete kan således utföras för annan än huvudmannen inom ramen för ett anställningsförhållande, vilket måste betraktas som en förändring jämfört med vad som tidigare var fallet. Detta kan dock sägas vara en naturlig följd av att det är tillåtet att hyra ut arbetskraft. I princip skulle man kunna hävda att inhyraren är *de facto* arbetsgivare medan uthyraren är *de jure* arbetsgivare. Ett anställningsförhållande skulle eventuellt kunna uppkomma i situationer där inhyrda arbetstagare har arbetat mycket länge hos en och samma inhyrare, under jämförbara förhållanden som dennes övriga anställda.⁷⁷ Det torde dock inte godtas av AD så länge avtalsförhållandet mellan uthyraren och inhyraren rent formellt kvarstår. För övrigt är det osannolikt att AD på ett sådant flagrant sätt skulle underkänna hela uthyrningsinstitutet, vilket blivit legitimerat genom lagstiftning. Dylig s.k. legal activism är överlag något som svenska domstolar till det yttersta undviker.

3.2.3 Gränsdragningen mellan arbetsprestation och behandling m.m.

Jämte kravet på avtal krävs även att detta ska innebära en skyldighet att utföra en arbetsprestation. I vissa situationer kan dock arbetet i sig inte anses vara det mest centrala i en rättslig relation. Många gånger finns det ett intresse av att hjälpa personer in på arbetsmarknaden, som av olika orsaker står utanför denna. Olika sådana åtgärder är det allmänna ålagt att handha i grundlagen; 1 kap. 2 § 2 st. regeringsformen. I AD 1997 nr 17

⁷⁶ Adlercreutz s. 2. Angående den nutida uppfattningen om anknytning till verksamheten vad gäller arbetstagare, inhyrda konsulter och uppdragstagare har det sammanställts olika nivåer av anknytning i en s.k. centrum-periferi modell, om detta se Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling – En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Ak. avh., Juristförlaget, Lund, 2008, passim.

⁷⁷ Lunning-Toijer s. 52.

handlade det om en mottagare av försörjningsstöd som deltog i ett kommunalt projekt under ledning av socialförvaltningen. Frågan i målet var om en av deltagarna stod i ett anställningsförhållande till kommunen. AD inledde med att konstatera att avtalet måste innebära arbete för motpartens räkning. Deltagarna skulle avhålla sig från narkotika samt lära sig att passa tider. AD ansåg att arbetsinsatsen var av underordnad betydelse, det främsta syftet var i stället social anpassning, vilket kunde ta olika lång tid beroende på deltagarna. Deltagaren i fråga förväntades inte prestera arbete. Inte heller genom deltagandet kan någon arbetskyldighet anses ha uppkommit. Det var i stället frågan om en behandling som skulle anpassa denne till arbetslivet. AD konstaterade att det inte var ett anställningsförhållande, eftersom det inte fanns något avtal om någon arbetsprestation. Även 1997 års fall tydliggör att helhetsbedömningen är helt utesluten om inte de grundläggande förutsättningarna är uppfyllda.

Ett liknande fall är AD 1995 nr 132 som handlade om ett fall där en person utförde arbete som s.k. ungdomspraktikant efter anvisning av en länsarbetsnämnd. Även här var det centrala i arrangemanget inte att fylla ut ett produktionsbehov hos handledaren, utan främst utbildning och praktik med stora inslag av handledning. Då gällande lagstiftning på området, lagen (1992:322) om ungdomspraktikanter, föreskrev att ungdomspraktikanter inte skulle anses som arbetstagare vid fullgörandet av praktiken. Emellertid utvecklades praktiken inte på ett sätt som kännetecknade ungdomspraktik. Efter bara några dagar fick ungdomspraktikanten ansvaret för 15 hästar och uthyrningen av dessa, dessutom hade han mycket liten kontakt med sin handledare. Fråga uppkom därför om ett anställningsförhållande kunde anses ha uppkommit; i praktiken utförde han arbetet som gratis arbetskraft. AD inledde med att konstatera att det normalt sett finns lite utrymme att betrakta en ungdomspraktikant som arbetstagare när denne fullgör praktiken, även i situationer där förutsättningarna för praktiken inte i alla delar är uppfyllda. Endast i situationer där oriktiga uppgifter, avsedda att uppnå ekonomiska fördelar, förekommer eller där det finns ett syfte att kringgå gällande kollektivavtal kan ett anställningsförhållande anses föreligga trots praktiken. Även om förhållandena vid gården inte var förenliga med praktikantinstitutet fanns det enligt AD ingen möjlighet att betrakta honom som arbetstagare under praktiken med hänsyn till i regelsystemets utformning.⁷⁸

⁷⁸ AD ville sannolikt inte ”upphäva” ett gynnande myndighetsbeslut, vilket endast kan ske under vissa förutsättningar som har utbildats i förvaltningsprocessrättslig rättspraxis, se Bohlin, Alf & Warnling-Nerep Wiweka, *Förvaltningsrättens grunder*, 2 uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2004, s. 174 ff.

1995- och 1997 års rättsfall visar att åtgärder för att göra personer anställningsbara i regel inte utförs inom ramen för ett anställningsförhållande, vilket måste anses ändamålsenligt med tanke på verksamhetens art. Det måste anses mer önskvärt att hjälpa människor att hitta tillbaka till arbetsmarknaden än att dessa får ett fullständigt arbetsrättsligt skydd på vägen dit. Man kan uttrycka det så att det sociala skydds nätet tar över de civilrättsliga skyddsreglernas roll i dylika fall. Det är dock av största vikt att sådan lagstiftning inte är utformad på sådant sätt att den kan användas för att kringgå lag eller kollektivavtal.

3.2.4 *Förtroendeuppdrag*

I avsnitt 2.4.2 ovan angavs att utgångspunkten när det gäller förtroendeuppdrag är att dessa inte utförs inom ramen för ett anställningsförhållande, men omständigheterna i ett enskilt fall kan leda till en annan bedömning.⁷⁹ I AD 2004 nr 18 var frågan huruvida en förbundsordförande i en rikstäckande organisation var att anse som arbetstagare i förhållande till förbundet. Personen i fråga hade under en längre tid varit förbundsordförande på heltid. AD inledde med att konstatera att den som innehar ett förtroendeuppdrag i allmänhet inte är att betrakta som anställd även om vederbörande utför uppgifter som till det yttre påminner om vad som är normalt inom ramen för en anställning. Förbundsordförandens ställning var beskaffad på olika sätt inom skilda organisationer, i vissa fall framgick det genom en uttrycklig reglering i organisationens stadgar att ordföranden var arbetstagare. I praktiken var det vanligt att den förtroendevalde förbundsordföranden, i motsats till tjänstemännen inom förbundskansliet, inte hade ställning som arbetstagare inom organisationen. AD ansåg vid bedömningen att särskild hänsyn skulle tas till vad parterna kunde anses ha kommit överens om rörande rättsförhållandets karaktär. I samband med en förändring av förbundsordförandens ställning år 1995 var parterna eniga om att arvode skulle utgå samt att detta inte längre skulle utgå efter det att uppdraget var slutfört. AD drog slutsatsen att ordföranden inte hade haft fog för att ett anställningsförhållande hade ingåtts. Varken förbundsstyrelsen eller förbundskongressen räknade med att hon arbetade utifrån ett anställningsförhållande. AD ansåg inte att det var frågan om ett anställningsförhållande.

AD slutsats ligger i och för sig väl i linje med utgångspunkten att arbetet som en förtroendevald utför inte kan ligga till grund för ett anställningsförhållande, men AD 2004 nr 18 bör ses som ännu ett steg längre. I tidigare fall där AD dragit gränser mellan

⁷⁹ Se ovan i avsnitt 2.3.2 på s. 12.

förtroendevalda och arbetstagare har det varit frågan om betydligt mindre omfattande arbetsprestationer, i exempelvis AD 1979 nr 57 bestod arbetsprestationen endast av deltagande i sporadiskt förekommande styrelsemöten. 2004 års fall handlade om kvalificerade och omfattande arbetsuppgifter vilka utfördes under lång tid, en viss förändring av förtroendevaldas ställning kan därför sägas ha ägt rum. Eftersom arbetet var så pass långvarigt och omfattande torde det finnas vissa principiella betänkligheter mot att se ordföranden som förtroendevald och inte som arbetstagare. Det skall särskilt beaktas att arvudet till förbundsordföranden i förevarande fall inte var överdrivet högt samt att uppdraget helt omöjliggjorde annat arbete. Dessa omständigheter medför enligt författarens mening att förbundsordföranden trots allt borde ha betraktats som arbetstagare. Under alla omständigheter bör en sådan drastisk avgränsning ske genom lagstiftning och inte i rättsillämpningen, liknande typer av bestämmelser finns redan i 2 § MBL. Exempelvis kan man tänka sig att en förbundsordförande kan jämföras med företagsledare vid tillämpningen av LAS.⁸⁰ En sådan lagändring skulle i vart fall leda till en bättre förutsebarhet inom rättstillämpningen, vilket är önskvärt.⁸¹

3.2.5 *Förfogande över anställningsförhållandet*

Utgångspunkten är att parterna inte kan förfoga över anställningsförhållandet genom en avtalskonstruktion, i annat fall skulle det kunna leda till kringgående av den tvingande arbetsrättsliga lagstiftningen. Det ska tilläggas att parterna sedan länge har kunnat förfoga över sin rättsliga relation på så sätt att den faktiskt konstrueras, och tillämpas, så att den arbetspresterande motsvarar en typisk uppdragstagare.⁸² Avgörande är då de faktiska förhållanden under vilka arbetet utförs. Senare års rättsutveckling har inte förändrat den principen, men i rättspraxis går det att se ett något större hänsynstagande till parternas överenskommelse jämfört med vad som tidigare var fallet. Detta förutsätter att den arbetspresterande gör det av en helt fri vilja samt att båda parter är överens om samarbetsformen.

Ett rättsfall som i viss utsträckning talar för detta är AD 1994 nr 130, vilket handlade om huruvida vissa tidigare anställda försäkringstjänstemän fortfarande var att anse som

⁸⁰ 2004 års fall handlade inte om en tillämpning av LAS utan om förbundsordföranden omfattades av ett pensionsavtal.

⁸¹ SOU 1975:1 s. 725.

⁸² Ds 2002:56 s. 112 f. Se dock om konstruktion av bolagsförhållanden och s.k. genomsyn i avsnitt 3.4.2.

arbetstagare i förhållande till ett försäkringsbolag, deras tidigare arbetsgivare. Dessa fortsatte att prestera arbete åt detta som uppdragstagare med eget bolag. Relationen mellan parterna efterliknade en franchisesituation och var noggrant reglerad i ett samarbetsavtal. Mot bakgrund av dessa omständigheter ansåg Försäkringstjänstemannaförbundet att ett kringgående av gällande kollektivavtal var för handen. AD utgick ifrån SOU 1975:1 och konstaterade att ett aktiebolag endast kan vara arbetstagare om någon fysisk person egentligen är att anse som arbetsskyldig. Genomsyn av en juridisk person ska endast ske om bolagsbildningen har tillkommit för skens skull, alltså en tämligen snäv avgränsning av genomsyn. Domstolen konstaterade att i de fall ett bolag låg mellan parterna skulle det med styrka tala för ett uppdragstagarförhållande.⁸³ När det gällde kringgåendefrågan ansåg AD inte att den tidigare anställningen hos försäkringsbolaget talade för ett kringgåendesyfte, tjänstemännen i fråga tog själva initiativ till bolagsbildningen och försäkringsbolaget lät endast de främsta försäljarna bli underentreprenörer. Vidare var det enligt domstolen inte frågan om någon personlig arbetsskyldighet, att avtalen talade om heltid var endast ett klargörande av arbetets omfattning.⁸⁴ Även om försäkringsbolaget hade tämligen stor kontroll över underentreprenörens verksamhet var det inte frågan om någon direkt arbetsledning, AD tog härvid särskild hänsyn till försäkringsverksamhetens speciella karaktär. Ett flertal omständigheter talade för att underentreprenören var att anse som självständig bl.a.; eget investerat kapital, arbetat med affärsrisk, självständig administration, egna anställda, inventarier och helt utan någon garanterad ersättning. AD konstaterade slutligen att det inte förelåg något kringgåendesyfte eftersom dylika arbetsförhållanden var särskilt accepterade inom branschen.⁸⁵ De arbetspresterande var inte att anse som arbetstagare, det fanns därför ingen skyldighet att tillämpa kollektivavtalet på dem.

I det här fallet tog arbetstagarorganisationen strid för arbetstagarbegreppet trots att parterna sannolikt var belåtna med avtalskonstruktionen. Rättsfallet indikerar att de enskilda parterna har fått något större möjligheter, också med beaktande av förhållandena i branschen, att förfoga över arbetstagarbegreppet genom ett avtal om de önskar detta. I viss utsträckning inskränks samtidigt arbetstagarorganisationens inflytande över parternas rättsliga relation. Härigenom kan AD sägas ha accepterat partsautonomin i större utsträckning än vad som

⁸³ Det är värt att notera att AD i princip underlåter att tillämpa helhetsbedömningen och istället direkt bedömer om ett kringgående är för handen i situationer där bolag är arbetspresterande part.

⁸⁴ Alltså att de arbetspresterande inte utförde arbete som s.k. fritidsombud, vilket är vanligt inom försäkringsbranschen.

⁸⁵ Inom rättstillämpningen har branschförhållanden fått en avsevärt ökad betydelse på senare år, se avsnitt 3.4.4.

tidigare var fallet. Författaren anser att om parternas uppfattning ska respekteras är det centralt att det verkligen är fråga om en genuin önskan om en friare ställning från den arbetspresterandes sida, så att inte behovet av försörjning väger tyngre än behovet av trygghet. AD tvingar ogärna på någon att vara arbetstagare, något som särskilt måste anses värdefullt utifrån ett näringslivsperspektiv. Sammanfattningsvis kan man alltså konstatera att 1994 års fall ger stöd för att parterna numera i vissa fall kan förfoga över anställningsförhållandet genom kvalificering i avtal, med stöd av förhållandena i branschen.⁸⁶ I AD 2002 nr 40 var det återigen fråga om arbete inom försäkringsbranschen, även i det fallet spelade avtalet en viktig roll vid bedömningen. Man skulle kunna säga att helhetsbedömningen får stå tillbaka i situationer där avtalet är entydigt och parterna är någorlunda jämställda och införstådda med arrangemangets följder. Även i NJA 1992 s. 631 tog HD stor hänsyn till vad parterna hade kommit överens om i anställningsavtalet, trots att det var frågan om lönegarantilagen. AD 1994 nr 130 visar även att förekomsten av ett bolag utgör en presumtion för uppdragstagarförhållande om inte något kringgåendesyfte finns.

3.3 Skillnader vid bedömningen av faktorerna

I den här framställningen finns det inte utrymme att behandla förändringen av de ”klassiska” arbetstagar- respektive uppdragstagarfaktorerna fullständigt. I detta avsnitt behandlas därför endast mera tydliga förändringar i rättstillämpningen härvidlag. Ingen av faktorerna har helt fallit bort men det finns skillnader i hur stor betydelse de numera tillerkänns av AD. Nedan presenteras skillnader vid bedömningen av följande faktorer: Den personliga arbetskyldigheten, vem som står för redskap och råvaror, att arbetstagaren ställer sig till förfogande för efterhand uppkommande arbetsuppgifter, rättsförhållandets varaktiga natur samt arbetsledning och närmare kontroll.

3.3.1 *Personlig arbetskyldighet*

Tidigare ansågs den arbetspresterandes personliga arbetskyldighet närmast som ett rekvisit vid avgränsningen av arbetstagarbegreppet.⁸⁷ Det har konstaterats att den faktorn inte längre har lika stor betydelse inom rättstillämpningen, i vissa fall kan även arbetstagare i mindre

⁸⁶ Jfr Lunning-Toijer s. 23.

⁸⁷ Adlercreutz s. 62. Angående detta se även ovan i avsnitt 2.2 på s. 8.

omfattning överlåta arbete till anlitate medhjälpare.⁸⁸ Utvecklingen inom rättspraxis kan dock sägas ha gått så långt att den personliga arbetskyldigheten numera i ringa utsträckning talar för att den arbetspresterande ska ses som en arbetstagare vid en gränsdragningssituation.

Ett rättsfall som åskådliggör den nya bedömningen av personlig arbetskyldighet är AD 2005 nr 33 som handlar om huruvida en skorstensfejarmästare var arbetstagare eller uppdragstagare i förhållande till huvudmannen, en kommun. AD tog ingen hänsyn till att parterna hade kvalificerat avtalet som ett anställningsavtal. Efter en helhetsbedömning drog domstolen slutsatsen att den arbetspresterande inte var arbetstagare, trots att arbetstagarfaktorerna var i majoritet. Det är intressant att se att den personliga arbetskyldigheten inte tillmättes någon avgörande vikt, uppdraget var i högsta grad personligt och arbetet utfördes i huvudsak av den arbetspresterande. Rent teoretiskt vände sig kommunen till en fysisk person och inte något företag för att få arbete utfört, vilket indikerar personlig arbetskyldighet.⁸⁹ Även socialt och kontrollmässigt var den arbetspresterande i förevarande fall underordnad huvudmannen på ett sätt som, enligt författarens mening, borde ha kvalificerat denne som arbetstagare. Ytterligare stöd finns för en förändring av synen på den personliga arbetskyldigheten.

AD 2002 nr 40 handlade om ett fall där ett försäkringsförmedlarombud utförde arbete åt ett företag, en stor majoritet av arbetstagarfaktorer förelåg. Trots att den arbetspresterande utförde arbete i huvudmannens lokal, med dennes redskap och förbrukningsmateriel samt under medverkan av dennes administrativa personal, ansågs arbetet ha utförts som uppdragstagare. Någon möjlighet att överlåta arbetsuppgifter till medhjälpare fanns överhuvudtaget inte. Det var således frågan om en fullständig personlig arbetskyldighet, vilket alltså inte fick någon större betydelse vid bedömningen. Även i rättsfallen AD 1994 nr 66, 1994 nr 104 och 1998 nr 138 fäste domstolen litet avseende vid dylik fullständig personlig arbetskyldighet. De två sistnämnda fallen ska dock ses mot bakgrund av branschförhållandena, se avsnitt 3.4.4.

Samhällsutvecklingen har lett till att företag kan ha behov av att anlita en viss fysisk person för utförandet av en arbetsprestation utanför ett anställningsförhållande, även under en längre period. Detta ska beaktas mot bakgrund av det nutida informationssamhället och att arbetstagare i gemen är bättre utbildade. Det krävs högre kvalifikationer än tidigare för att utföra arbetsprestationer; den arbetspresterande ställer sin kunskap och arbetskraft snarare än

⁸⁸ Lunning-Toijer s. 27.

⁸⁹ Ang. detta se vidare Adlercreutz s. 228.

sin rörelse till arbetsgivarens förfogande.⁹⁰ Personlig arbetskyldighet kan numera förekomma även inom ramen för uppdragstagarförhållanden.⁹¹ Hursomhelst går det att konstatera att den tidigare så viktiga arbetstagarfaktorn personlig arbetskyldighet inte längre tillmäts lika stor vikt, något som kan bli problematiskt vid bedömningsituationer.⁹²

3.3.2 Maskiner, redskap och råvaror

Som nämndes i framställningens allmänna del, avsnitt 2.5, utgår man från att arbetsgivare tillhandahåller maskiner, redskap och råvaror för arbetets utförande, det är alltså en arbetstagarfaktor. Senare års rättsutveckling innebär vissa avsteg från den här utgångspunkten, även här beror det sannolikt på samhällets utveckling.⁹³

AD 1994 nr 104 rörde avgränsningen av arbetstagarbegreppet i ett fall där en person arbetade som recensent av TV-program. Arbetet hade utförts under en längre period, under viss arbetsledning och tidningen, som var huvudman, försåg den arbetspresterande med både arbetsdator och kontorsmateriel. En helhetsbedömning utmynnade dock i att recensenten skulle anses som uppdragstagare vid utförandet av arbetet, mycket beroende av vad som stadgades om frilansmedarbetare i det tillämpliga kollektivavtalet.⁹⁴ Fallet åskådliggör bl.a. att tillhandahållande av material och utrustning inte särskilt skulle tala för att en anställning har förelegat. AD ansåg att praktiska skäl och utvecklingen på kommunikationsområdet gav anledning till en annorlunda bedömning. Ett näraliggande rättsfall är AD 1998 nr 138 som även det handlade om frilansmedarbetare. I det fallet verkar det som att AD inte ens tog upp omständigheten att tidningen försåg den arbetspresterande med bl.a. telefonabonnemang, tidningar och visitkort, vid helhetsbedömningen. Även 1998 års fall måste dock betraktas mot bakgrund av vad branschförhållandena stadgade. Ett sista fall som belyser att tillhandahållande av redskap och maskiner inte längre är av lika stor vikt är AD 2005 nr 16. Fallet handlade om huruvida en TV-producent utförde arbete som arbetstagare eller uppdragstagare. Intressant är att AD även här underströk att tillhandahållandet inte skulle tillmätas någon särskild betydelse, arbetsuppgifterna skulle i annat fall inte ha kunnat utföras vare sig som anställd eller som uppdragstagare.

⁹⁰ Jfr dock angående äldre rätt Adlercreutz s. 249.

⁹¹ Om denna s.k. humankapitalteori se Vintall, Johan, *Humankapitalteorin och den interna migrationen*, C-uppsats vid Lunds universitet, Ekonomisk-historiska institutionen, 2005, s. 4.

⁹² Faktorn torde fortfarande spela roll när det gäller utpräglat kroppsarbete.

⁹³ Ds 2002:56 s. 130.

⁹⁴ Fallet är av störst intresse vad gäller förhållandena inom branschen, se nedan i avsnitt 3.4.4

Ovan angivna fall handlar framför allt om mediebranschen. I den branschen torde man kunna dra slutsatsen att tillhandahållandet av material och redskap inte längre besitter någon större vikt vid helhetsbedömningen. Inom övriga sektorer av arbetsmarknaden har den arbetstagarfaktorn troligtvis fortfarande betydelse, vilket illustreras av AD 2005 nr 33 där det var frågan om mer utpräglat fysiskt kroppsarbete. Slutsatserna från mediefallen bör enligt författarens mening inte kunna tillämpas på den övriga arbetsmarknaden, möjligtvis med undantag från IT-branschen.

3.3.3 *Den arbetspresterande står till huvudmannens förfogande*

En av de viktigaste faktorerna som talar för att den arbetspresterande är en arbetstagare är att denne står till förfogande för efterhand uppkommande arbetsuppgifter. Det skiljer sig från ett typiskt uppdragstagarförhållande där man brukar räkna med att arbetsprestationen endast omfattar en viss arbetsuppgift, som är av mer begränsad omfattning. Det finns vissa skillnader i rättspraxis på hur den här faktorn har använts under senare år, men man kan fortfarande räkna med att den på det stora hela fortfarande är gällande. Särskilt NJA 1992 s. 631 och AD 2005 nr 16 kan däremot anses tyda på en viss förändring inom rättstillämpningen i detta avseende.

Det första fallet NJA 1992 s. 631, som nämndes ovan i avsnitt 3.2.5, handlade om huruvida en skådespelerska var att anse som arbetstagare vid tillämpning av lönegarantilagen. Arbetet som skulle utföras var av mycket begränsad omfattning, skådespelerskan skulle vara speaker i en reklamfilm och arbetet tog endast en dag i anspråk. Parterna hade kommit överens om att arbetet skulle utföras som anställd, vilket var vanligt inom branschen. HD ansåg inte att arbetets kortvariga natur skulle inverka på helhetsbedömningen eftersom ett kollektivavtal mellan Svenska film- och Biografföreningen och Teaterförbundet stadgade att anställningsförhållanden förelåg mellan den konstnärliga personalen och den som anlitar dem. Detta gällde även tillfälliga eller kortvariga anställningar. Denna omständighet tillsammans med parternas avtal ledde HD till slutsatsen att hon var arbetstagare inom ramen för lönegarantilagen. Att arbetet endast avsåg visst arbete fick alltså inte någon särskilt betydelse i 1992 års fall. Ytterligare ett fall som kan anses tala för att begränsade arbeten i större utsträckning än tidigare kan hänföras under anställningsförhållanden är AD 2005 nr 16, vilket nämndes i föregående avsnitt. AD fäste inte något avseende vid att arbetet inte innebar att arbetstagaren ställde sig till förfogande för efterhand uppkommande arbetsuppgifter. Att det

inte fick större utrymme i helhetsbedömningen berodde sannolikt på att i stort sett alla andra arbetstagarfaktorer talade för ett arbetstagarförhållande, exempelvis att förhållandena under vilka arbetet utfördes inte hade förändrats nämnvärt sedan TV-producenten tidigare varit anställd hos huvudmannen.

Frågan är då vilka slutsatser man kan dra av ovan redovisade rättsfall? Enligt författarens mening finns det fortfarande all anledning att räkna med faktorn som en fortsatt stark indikation på att ett anställningsförhållande föreligger. 1992 års fall är alldeles för specifikt för att det ska vara möjligt att dra några mer allmänna slutsatser, därutöver fanns en reglering i ett kollektivavtal som påverkade bedömningen. Dessutom handlar fallet om det konkursarbetsrättsliga arbetstagarbegreppet, viss försiktighet är påkallad i att dra slutsatser från det området på anställningsförhållandets rätt, d.v.s. arbetsrättens kärna.⁹⁵ Inte heller från 2005 års rättsfall går det att dra några allmänna slutsatser därför att så många av de övriga faktorerna talade för arbetstagarförhållande, ytterligare en viktig omständighet var att producenten tidigare varit anställd hos huvudmannen. Man torde jämväl kunna dra slutsatsen att mycket kortvariga arbeten inte nödvändigtvis behöver indikera ett uppdragstagarförhållande, med visst stöd från andra faktorer. Att den arbetspresterande inte ställer sin arbetskraft till förfogande för uppkommande arbetsuppgifter är följaktligen inte ett lika stort hinder för förekomsten av ett arbetstagarförhållande som förut, i vart fall inte inom konkursarbetsrätten. Det ska understrykas att det endast är frågan om marginella förändringar av faktorn inom rättstillämpningen.⁹⁶

3.3.4 *Rättsförhållandets varaktiga natur*

Som ytterligare en viktig indikation på att det är frågan om ett arbetstagarförhållande brukar man räkna att det rättsliga förhållandet mellan parterna är av mer varaktig natur. Utgångspunkten ansågs tidigare vara att den som önskade knyta arbetspresterande till sig skulle anställa dem.⁹⁷ Förändringarna på arbetsmarknaden och samhället i stort har inneburit att faktorn varaktig natur i viss utsträckning har förändrats inom rättspraxis. Numera torde det i större utsträckning vara möjligt att anlita uppdragstagare även under längre perioder.

⁹⁵ Ang. den s.k. konkursarbetsrätten se Danhard, Erik, *Konkursarbetsrätt*, 3 uppl., Lars Åhnberg AB, Uppsala, 2006, passim. Se även angående detta område nedan i avsnitt 3.4.3.

⁹⁶ Jfr dock AD 1994 nr 66 där det faktum att de arbetspresterande inte ansågs stå till huvudmannens förfogande fick tämligen stor betydelse vid helhetsbedömningen.

⁹⁷ Se ovan i not 76 på s. 20.

AD 2002 nr 40 handlade om försäkringsbranschen och utmynnade i att arbetsprestationen i fråga ansågs ha utförts inom ramen för ett uppdragstagarförhållande. Värt att notera är att arbetet hade utförts flera år i följd, rättsförhållandet mellan parterna var alltså inte av tillfällig- utan av varaktig natur. Att detta inte fick någon större betydelse vid helhetsbedömningen berodde på förhållandena inom branschen och parternas avtal, ett så kallat försäkringsmäklarbudsavtal, vilket var särskilt accepterat inom denna. I avsnitt 3.3.2 nämndes AD 1998 nr 138 som handlade om en frilansmedarbetares rättsliga ställning till sin huvudman. Även i det fallet ansåg AD, efter sedvanlig helhetsbedömning, att arbetet hade utförts som uppdragstagare. Framför allt lades ett icke gällande kollektivavtal, som gällde frilansmedarbetare, till grund för utgången. Varaktigheten skulle enligt AD inte få någon avgörande tyngd mot bakgrund av detta. Till skillnad från 2002 års fall var det här frågan om ett arbetsengagemang som hade pågått under 21 år. Ett liknande fall, med samma utgång, som handlar om frilansmedarbetare är AD 1994 nr 104, där arbetet hade utförts under närmare tio år. Kollektivavtalet förutsatte att frilansmedarbetare skulle kunna anlitas regelbundet under lång tid.⁹⁸

Även utanför mediebranschen kan man se att ett rättsförhållandes varaktiga natur inte spelar lika stor roll längre, särskilt två fall kan anses indikera detta. AD 1994 nr 66 handlade om personer som arbetade som s.k. externa personundersökare åt olika kriminalvårdsmyndigheter. AD ansåg att de hade utfört arbete som uppdragstagare mycket beroende på att de inte hade stått till myndigheternas förfogande för efterhand uppkommande arbete, trots att ett flertal faktorer talade för att de skulle anses som arbetstagare. Inte heller i detta fall lade AD någon avgörande vikt vid den långa varaktigheten. Fallet kan ses som en indikation på att arbetstagarfaktorn lång varaktighet har något mindre tyngd än innan. Förändringen inom rättstillämpningen härvidlag understryks även av det i förra avsnittet nämnda rättsfallet NJA 1992 s. 631, här spelade å andra sidan arbetets kortvariga natur en mycket liten roll på grund av kollektivavtalsreglering.

I den här delen torde man kunna dra slutsatsen att rättsförhållandets varaktiga natur inte längre besitter lika stor vikt inom rättstillämpningen, särskilt i de fall där branschförhållandena säger annorlunda. Rättspraxis kan sägas ligga väl i linje med vad som ovan, i avsnitt 3.3.1, anfördes angående näringslivets ökade behov av att kunna knyta humankapital till en verksamhet inom ramen för ett uppdragstagarförhållande. I likhet med

⁹⁸ I anslutning till detta kan även nämnas rättsfallet AD 1987 nr 21 som ytterligare stöder att faktorn långvarig natur har minskat i betydelse inom mediebranschen.

rättsutvecklingen avseende den personliga arbetskyldigheten anses alltså arbete som uppdragstagare numera kunna förekomma under långa, ibland mycket långa, tidsperioder. Det är naturligt att längre tidsperioder är mer önskvärda om en uppdragstagare utför arbete personligen, vilket beror på att denne inte sällan integreras i en arbetsgrupp hos huvudmannen.

3.3.5 *Arbetsledning och kontroll*

Att den arbetspresterande parten är underkastad huvudmannens direktiv (arbetsledning och kontroll) vid arbetets genomförande talar i allmänhet för förekomsten av ett arbetstagarförhållande.⁹⁹ Denna form av underordning är av avgörande betydelse vid bedömningen enligt flera utländska rättsordningar, exempelvis i Danmark.¹⁰⁰ Frånvaro av arbetsledning och kontroll har dock under en längre tid inte alltid ansetts tala mot ett arbetstagarförhållande, särskilt om arbetsprestationen handlar om konstnärligt utövande eller mer kvalificerade arbetsuppgifter. I AD 1981 nr 172 gjorde domstolen den bedömningen mot bakgrund av att artisterna i fråga var kompetenta och sakkunniga vid utförandet av arbetet. Man skulle kunna se det så att huvudmannen, en kommun, godtog frånvaron av arbetsledning när artisterna anlätades.

Under de senaste åren har ytterligare förändringar skett inom rättstillämpningen angående arbetstagarfaktorn arbetsledning och kontroll. Medan den tidigare rättsutvecklingen tyder på att arbetsledning och kontroll inte längre är lika avgörande för existensen av ett arbetstagarförhållande kan man nu konstatera att förekomsten av kontroll godtas av AD även i uppdragstagarförhållanden. Den förändringen har sannolikt sitt ursprung i de olika formerna genom vilka arbete och företagande numera organiseras. Det är exempelvis vanligt att företag är mindre hierarkiskt organiserade jämfört med tidigare, dessutom delegeras beslutsfattande i större utsträckning till de anställda, vilket samtidigt medför en mindre omfattande lydnadsplikt och ett ökat individuellt ansvar för arbetstagaren.¹⁰¹ Ett bra exempel på en förändring vad gäller uppdragstagarförhållanden är franchiseföretag som inte sällan har en omfattande kontroll över de underlydande franchisetagarna. Tidigare i framställningen behandlades rättsfallet AD 1994 nr 130, som handlar om försäkringsbranschen. I det fallet godtog AD en omfattande kontroll av franchisetagaren avseende bl.a. prissättning,

⁹⁹ Lunning-Toijer s. 29. Se även angående äldre rätt Adlercreutz s. 244 ff.

¹⁰⁰ SOU 1994:141 s. 153.

¹⁰¹ Ds 2002:56 s. 130.

marknadsföring och kontorsorganisation. Trots inflytandet och möjligheten att dirigera försäljningsverksamheten ansågs inte franchiseföretaget ha utövat någon direkt arbetsledning över försäkringsagenterna, dessa ansågs ha en ganska långtgående frihet att självständigt organisera verksamheten och genomföra arbetsuppgifterna. 1994 års fall kan ses som ett godkännande av rättsinstitutet franchising av AD. Fallet torde vara relevant även utanför försäkringsbranschen och det kan sannolikt tillämpas även på uppdragstagarförhållanden som inte utgör franchising. Det går inte att blunda för att franchisetagare erhåller ett affärskoncept, en marknad och kunskap utanför det egna företaget i utbyte mot en inskränkt självständighet, domstolen slutsats i 1994 års fall är därför helt rimlig.¹⁰² Frånsett de inskränkningar som är påkallade av arbetets natur är det, enligt författarens mening, dock svårt att tänka sig förekomsten av regelrätt arbetsledning inom ramen för ett uppdragstagarförhållande. I anslutning till detta kan man konstatera att det numera inte alltid behöver vara arbetsgivaren *de jure* som utför arbetsledningen, denna delegeras till arbetsgivaren *de facto* vid uthyrningssituationer.¹⁰³

Sammanfattningsvis kan man konstatera att det finns tydliga förändringar i rättstillämpningen avseende arbetstagarfaktorn arbetsledning och kontroll: Arbetstagarare kan numera ha en betydligt mer självständig ställning i förhållande till sin arbetsgivare, uppdragstagarare kan å andra sidan underkastas mer ingående kontroll utan att de av den orsaken anses som arbetstagarare. Den arbetsrättsliga lagstiftningen har inte till uppgift att skydda franchisetagare i förhållande till franchisegivare.¹⁰⁴

3.4 Ytterligare centrala omständigheter vid helhetsbedömningen

Vid sidan av arbetstagar- respektive uppdragstagarfaktorerna har det i rättspraxis utvecklats ytterligare principer som begagnas för att klargöra ett rättsförhållandes karaktär, ofta tillämpas de i situationer där helhetsbedömningen inte ger ett tydligt resultat s.k. jämviktslägen.¹⁰⁵ Rättsutvecklingen indikerar att dessa omständigheter idag är av större betydelse än faktorerna. Vissa av dessa har under en lång tid varit gällande rätt men de har fått särskilt stor betydelse sedan 1990, framför allt på grund av en ökad benägenhet hos vissa arbetsgivare att försöka

¹⁰² Ang. affärskonceptets egenskap av en interorganisatorisk relation se Hernström, Sara & Ohlsson, Anna, *Styrning inom franchising*, D-uppsats vid Linköpings universitet, Ekonomiska institutionen, 2005, s. 15 och 24.

¹⁰³ Ang. uthyrning av arbetskraft i allmänhet se ovan i avsnitt 3.2.2 på s. 19 f.

¹⁰⁴ Franchisetagare får numera ett visst skydd genom lagen (2006:484) om franchisegivares informationskyldighet; en motsvarighet till 6 a § LAS.

¹⁰⁵ Ds 2002:56 s. 119 f.

kringgå arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal.¹⁰⁶ Nedan behandlas följande av dessa omständigheter: Situationer där en verklig förändring av rättsförhållandet har ifrågasatts, fall där kringgåendesyftet har undersökts, AD:s beaktande av lagstiftningens syfte vid helhetsbedömningen samt avslutningsvis rättsfall där domstolarna har fäst synnerligen stort vikt vid vad kollektivavtal eller branschförhållanden stadgar.

3.4.1 *Verklig förändring av rättsförhållandet*

Inte sällan förekommer det att arbetstagare, mer eller mindre frivilligt, fortsätter att utföra arbete för arbetsgivarens räkning som uppdragstagare. Detta kan ha många orsaker; arbetstagare kan exempelvis eftersträva en mer självständig ställning till motparten och det kan även finnas möjlighet att "tjäna lite extra" i utbyte mot frånvaro av anställningstrygghet. Arbetsgivare eftersträvar ibland att rationalisera verksamheten genom att dra ned på antalet fast anställda till förmån för anlitan av uppdragstagare och inhyrda arbetstagare. I många fall där arbetstagare övergår till att bli uppdragstagare, ofta kallade konsulter, åt arbetsgivaren utförs arbetet under i stort sett samma förhållanden som innan den formella förändringen av rättsförhållandet mellan parterna. AD kräver sedan länge en verklig förändring av rättsförhållandet för att den arbetspresterande inte även fortsättningsvis ska ses som arbetstagare i förhållande till huvudmannen.¹⁰⁷ Principen har fått ökad betydelse inom rättstillämpningen sedan 1990. Nedan behandlas tre rättsfall där AD har underkänt påstådda uppdragstagarförhållanden därför att det inte hade skett någon verklig förändring av de faktiska förhållanden, under vilka arbetet utfördes.

I det första fallet AD 1996 nr 37 arbetade en kvinna som föreståndare för en bensinstation. Efter en tid fick hon möjlighet att bli delägare i det bolag som ägde stationen, ägarandelen efter inköpet uppgick till 49 procent av aktiekapitalet. Föreståndaren var medlem av styrelsen och hade firmateckningsrätt. Arbetsuppgifterna förändrades inte i någon större utsträckning efter det att hon blev aktieägare, inte heller ersättningen för arbetet ändrades i någon större grad. AD fäste ingen stor vikt vid att hon var styrelseledamot och ägde aktier i så stor omfattning då hon alltjämt inte hade något större inflytande över bolagets verksamhet, hon

¹⁰⁶ Ang. omständigheterna verklig förändring av rättsförhållandet respektive kringgåendesituationer se SOU 1975:1 s. 723 respektive 739.

¹⁰⁷ Se exempelvis AD 1974 nr 3 där tidigare anställda golvläggare utförde arbete på i stort sett samma sätt som tidigare, bl.a. av den orsaken ansågs de alltjämt som arbetstagare. Ytterligare rättsfall är sammanställda i SOU 1975:1 s. 723.

var därför inte att anse som företagsledare i förhållande till LAS. Denna omständighet tillsammans med en avsaknad av verklig förändring ledde till att AD ansåg att hon hade utfört utförde arbetet som arbetstagare. Den mest centrala omständigheten i målet var att majoritetsägaren tog hand om, i stort sett, samtliga företagsledande uppgifter, exempelvis anställningsfrågor och momsredovisning. Föreståndaren hade innan aktieförvärvet varit arbetsledare och var det även fortsättningsvis. Det fanns följaktligen en tydlig arbetstagar-arbetsgivarrelation mellan parterna även efter förvärvet av aktierna.¹⁰⁸

Ytterligare ett fall som åskådliggör AD:s ”hårda linje” när det gäller kravet på verklig förändring är AD 1997 nr 123. I fallet uppkom frågan om ett plåtslageriföretag hade brutit mot turordningsreglerna då tidigare anställda plåtslagare hade fortsatt att arbeta efter att ha blivit delägare i samma företag. Det var frågan om tio procent aktieinnehav per person, de var två stycken, och de hade inte erhållit ställning vare sig som styrelseledamöter eller firmatecknare. Att de i större utsträckning än innan aktieförvärvet hade fått möjlighet att delta i beslutsfattande, skiljde sig inte i någon större utsträckning från anställda i mindre företag i allmänhet. AD ansåg inte det hade ägt rum någon verklig förändring, slutsatsen blev att de var verksamma på samma sätt som om de hade varit anställda rent formellt. Ett fall från senare år som vidare understryker kravet på verklig förändring är det förut nämnda AD 2005 nr 16. Trots att vissa omständigheter talade för ett uppdragstagarförhållande ansåg AD, efter att ha särskilt beaktat den tidigare anställningen hos huvudmannen, ändå att ett arbetstagarförhållande förelåg. Av stor vikt i fallet var även att förändringen av rättsförhållandet var på initiativ av huvudmannen, den arbetspresterande hade således inget annat val än att anta erbjudandet om att fortsätta som uppdragstagare eller att stå utan arbete. Man torde därför kunna dra slutsatsen att förändringen inte endast måste vara verklig utan även självvald, från den arbetspresterandes sida, för att omständigheten verklig förändring ska inverka på bedömningen. Inte heller i 1996 års rättsfall var aktieförvärvet helt självvalt, initiativet togs av den andra aktieägaren. Ett exempel på en situation där en verklig förändring av rättsförhållandet godtogs av domstolen är AD 1994 nr 130, det kan ses som ett typexempel

¹⁰⁸ Ur näringslivsperspektiv kan vissa principiella betänkligheter riktas mot utgången i målet; ett aktieförvärv som omfattar 49 procent av aktiekapitalet bör enligt författarens mening anses utgöra en verklig förändring av rättsförhållandet, då skapas en tydlig intressegemenskap som delas av parterna. Ett så pass omfattande aktieinnehav innebär ett omfattande affärsmässigt risktagande, vilket talar mer för förekomsten av ett bolagsförhållande än ett anställningsförhållande. Att hon inte rent faktiskt använde sig av sin makt som styrelseledamot kan inte anses tala mot ett arbetstagarförhållande, det torde inte vara ovanligt att en av kompanjonerna är mer aktiv än den andre vid företagande.

av en verklig förändring, framför allt eftersom initiativet till bolagsbildningen togs av de tidigare anställda.

Allt som allt kan man se att kravet på verklig förändring av rättsförhållandet alltså är en viktig del av helhetsbedömningen. Man kan konstatera att vad som utgör en verklig förändring i ett enskilt fall har blivit något strängare till förmån för arbetstagarförhållande jämfört med tidigare. Särskilt AD 1996 nr 37 är ett exempel på detta, mot bakgrund av intressegemenskapen mellan parterna.¹⁰⁹

3.4.2 *Kringgåendesituationer*

Ett likartat spørsmål som det i föregående avsnitt är AD:s förhållningssätt till kringgåendesituationer, d.v.s. situationer där arbetsgivare önskar uppnå ekonomiska fördelar genom att anlita uppdragstagare vilka i praktiken utför arbete som arbetstagare. Själva kringgåendet avser vanligtvis lag eller kollektivavtal, i vissa fall båda delarna. Klassificeringen i avtalet är inte av avgörande betydelse.¹¹⁰ Effekten av ett konstaterat kringgåendesyfte blir att slutsatsen blir den motsatta jämfört med vad helhetsbedömningen utvisar, alltså att en arbetspresterande anses utföra arbete som arbetstagare.¹¹¹ I allmänhet talar frivillighet från den arbetspresterandes sida mot ett kringgåendesyfte medan en tidigare anställning hos huvudmannen anses tala för detsamma.¹¹² Att AD beaktar hur avtalsförhållandet faktiskt gestaltat sig är ingalunda någon nyhet, man kan dock även här se att domstolen har blivit något strängare vid bedömningen.¹¹³ Ett exempel på detta är AD 1996 nr 37, vilket behandlades i föregående avsnitt, i fallet kan inte något direkt kringgåendesyfte uttydas. Den något förändrade inställningen kan bero på att kringgåendesituationer har blivit vanligare under senare år, nedan redovisas utvalda rättsfall angående detta. Slutligen redovisas vad man kan kalla olika typer av kringgåendesyfte.

AD 1990 nr 116 handlade om en parkeringsvakt som utförde arbete som uppdragstagare inom ramen för en enskild firma. I princip alla faktorer vid helhetsbedömningen talade för arbetstagare. AD beaktade de faktiska förhållanden under vilka arbetet hade utförts och konstaterade att han var att arbetstagare. Fallet är ett tydligt exempel på domstolens agerande

¹⁰⁹ Se ett utförligare resonemang angående detta i not 118 på s. 37.

¹¹⁰ Lunning-Toijer s. 23.

¹¹¹ Ds 2002:56 s. 118.

¹¹² Ds 2002:56 s. 118 ff. Beträffande frivillighet i förhållande till arrangemanget se AD 1994 nr 130.

¹¹³ SOU 1975:1 s. 737 ff.

vid kringgåendesituationer. En särskilt intressant aspekt är att domstolen gjorde en, till synes, rudimentär helhetsbedömning och gick i stället direkt på frågan om kringgående hade förelegat. Detta kan anses indikera att en helhetsbedömning inte ens behöver genomföras i uppenbara fall. Det torde dock vara mer lämpligt att ta ställning till kringgåendet först efter det att helhetsbedömningen har fullgjorts, i annat fall skulle det kunna få olyckliga konsekvenser i situationer där det finns ett välvilligt kringgåendesyfte, om detta se vidare nedan. 1990 års fall ger stöd för att AD har en särskilt hård attityd till enskilda firmor vid kringgåendesituationer. Detta i motsats till situationer där aktiebolag är uppdragstagare, då föreligger närmast en presumtion för uppdragstagarförhållande vid bedömningen.¹¹⁴ När det gäller enskild firma kan man således hävda att det, i vart fall vid kringgåendesituationer, föreligger en form av presumtion för arbetstagarförhållande. Det är naturligt eftersom en enskild firma till skillnad från ett aktiebolag inte kan bära förpliktelser, i stället är det den fysiska personen som är arbetskyldig.¹¹⁵ Dessutom är det betydligt enklare att registrera en enskild firma än att bilda ett aktiebolag, vilket gör att de förra är lättare att använda sig av vid kringgåendesituationer. AD:s ställningstagande är rimligt då det minskar möjligheterna till kringgående av lag eller kollektivavtal med hjälp av registrering av en enskild firma.

När det gäller situationer där aktiebolag är formellt förpliktade krävs det ett kringgåendesyfte för att AD ska kunna se igenom en juridisk person och konstatera att den verkligt förpliktade istället är en fysisk person, vilket framgår av det tidigare nämnda rättsfallet AD 1994 nr 130. I AD 1995 nr 26 valde domstolen att underkänna ett uppdragsförhållande i en situation där en person arbetade från sitt egna aktiebolag. Till skillnad från 1994 års fall indikerade samtliga arbetstagarfaktorer att det var frågan om ett arbetstagarförhållande, dessutom förelåg ett tydligt kringgåendesyfte. Ytterligare ett fall som handlar om kringgåendesyfte och aktiebolag är det tidigare nämnda fallet AD 1997 nr 123. AD tog i det fallet stor hänsyn till att bolaget genom konstruktionen av rättsförhållandet strävade efter att sätta turordningsreglerna ur spel vid bedömningen. Att det handlade om ett kringgående av kollektivarbetsrättslig reglering fick till följd att domstolen underkände parternas överenskommelse, vilket måste ses mot bakgrund av att de båda arbetspresterande i fråga frivilligt och med ett visst mått av bolagsändamål gick med på arrangemanget. Fallet kan anses tyda på att bedömningen av misstänkta kringgåendesituationer i större utsträckning talar för arbetstagarförhållande, när undgående av den kollektiva arbetsrätten är syftet med arrangemanget. Detta indikerar att

¹¹⁴ Ds 2002:56 s. 123. Se särskilt AD 1994 nr 130.

¹¹⁵ Jfr dock vad som sades ovan, i avsnitt 3.3.1, angående förändringar i synen på den personliga arbetskyldigheten.

fackliga intressen särskilt värnas av AD vid kringgåendesituationer.¹¹⁶ De motsatta resultaten i AD 1994 nr 66 och 1994 nr 130 talar i viss mån för detta, eftersom det i dessa fall handlade om anställningsförhållandets rätt.

När man talar om kringgåendesituationer kan det vara på sin plats att beröra frågan om det skulle kunna finnas olika typer av kringgående. Om endast huvudmannen tar initiativ till ett uppdragstagarförhållande och den arbetspresterande motvilligt går med på detta, bör situationen anses utgöra en utpräglad kringgåendesituation. En sådan situation kan man kalla för ett kringgående med ett illvilligt syfte, d.v.s. att det endast innebär fördelar för huvudmannen. Det torde dock finnas situationer där båda parter eftersträvar en friare och mer självständig ställning, se exempelvis AD 1994 nr 66 och 1994 nr 130. I sådana fall kan man konstatera att kringgåendet har ett välvilligt syfte som framför allt är gemensamt. De båda tidigare nämnda fallen tyder på att AD fäster stor vikt vid initiativ och frivillighet vid bedömningen av kringgåendet. Att fästa avseende vid initiativet kan dock komma att bli problematiskt rent bevismässigt; parterna torde inte sällan ha olika uppfattning om detta.¹¹⁷ När det gäller inhyrning av arbetstagare från bemanningsföretag kan man i och för sig hävda att det föreligger ett illvilligt syfte, eftersom arrangemanget endast torde innebära fördelar för huvudmannen/inhyraren. Domstolens slutsats i AD 2006 nr 24 indikerar dock att dylika situationer inte anses utgöra kringgående av lag eller kollektivavtal.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att AD fortsätter att hålla ett tämligen strängt förhållningssätt till kringgåendesituationer, särskilt om det handlar om kringgående av den kollektiva arbetsrätten. Det finns även vissa indikationer på att kringgående kan accepteras under förutsättning att den arbetspresterande parten frivilligt går med på arrangemanget, själva kringgåendet har då ett välvilligt syfte.

3.4.3 *Rättsfall där syftet bakom lagstiftningen har särskilt beaktats*

Som tidigare nämnts tar domstolarna ibland särskild hänsyn till lagstiftningens syfte vid avgränsningen av arbetstagarbegreppet.¹¹⁸ Detta är särskilt tydligt när det gäller tillämpningen av konkursarbetsrättens arbetstagarbegrepp. Syftet med löneskyddsreglerna är att

¹¹⁶ I allmänhet brukar AD värna arbetsmarknadsorganisationernas autonomi, se Sigeman, Tore, *ASCERTAINMENT OF LAW AND DOCTRINE OF PRECEDENT IN THE SWEDISH LABOUR COURT*, Studia juridica Stockholmiensia, vol. 60, 1978, s. 179-212, på s. 197 f.

¹¹⁷ Så var exempelvis fallet i AD 1995 nr 26 men det fick ingen avgörande betydelse eftersom helhetsbedömningen i så stor utsträckning talade för att den arbetspresterande var arbetstagare.

¹¹⁸ SOU 1994:141 s. 67.

arbetstagaren ska kunna få ut lön för, i huvudsak, utfört arbete medan övriga delar av den centrala arbetsrätten syftar till att skydda arbetstagaren under ett pågående anställningsförhållande. Det är givetvis svårt att avgöra vilket syfte som är av störst vikt för den enskilde, men man torde ändå kunna konstatera att lönen är direkt nödvändig för arbetstagarens försörjning och därför av större vikt för denne. Löneskyddsreglernas betydelsefulla syfte har lett till att arbetstagarbegreppet inom konkursarbetsrätten är något mer omfattande, nedan redovisas rättsfall från HD och hovrätterna som tyder på detta.¹¹⁹ I förarbetena till MBL uttalade departementschefen att tveksamma fall bör utfalla till förmån för anställningsförhållande.¹²⁰ Den principen har inte konkret tillämpats av AD i något mål, de allmänna domstolarna använder sig dock av en liknande regel, se NJA 1996 s. 311.¹²¹

Det tidigare nämnda fallet NJA 1992 s. 631 resulterade i att en skådespelare som hade utfört en dags arbete ansågs som arbetstagare vid tillämpning av lönegarantilagen, med beaktande av bl.a. kollektivavtalsreglering. I rättsfallet NJA 1996 s. 311 var frågan om en arbetspresterande som arbetade utifrån ett kommanditbolag åt en huvudman ändå var att anse som arbetstagare. HD fäste, med utgångspunkt i NJA 1982 s. 784, särskilt stor vikt vid syftet med lönegarantilagen och konstaterade att arbetet hade utförts som arbetstagare. Ett sista rättsfall som illustrerar betydelsen av syftet bakom lagstiftningen är RH 1998:73, även där var frågan om arbetsprestationen hade utförts som arbetstagare eller uppdragstagare. Den arbetspresterande var både styrelseledamot och aktieägare. Vid bedömningen utgick hovrätten särskilt ifrån HD:s tillämpning av lönegarantilagen och förmånsrättslagen. Hovrätten kom fram till att arbetet hade utförts som arbetstagare och fäste särskild vikt vid lagstiftningens syfte, men framför allt uttalades att tveksamma fall borde utfalla till förmån för arbetstagare.

Ovan anförda rättsfall kan anses tyda på att arbetstagarbegreppet inom konkursarbetsrätten är något mer omfattande jämfört med den övriga arbetsrätten, eftersom syftet med lagstiftningen beaktas i större utsträckning än eljest. I NJA 1996 s. 311 fastslog HD att tveksamma fall bör leda till arbetstagarförhållande vid helhetsbedömningen, en regel som AD aldrig har tillämpat. Samma rättsfall indikerar att lagstiftningens syfte särskilt kan beaktas vid avgränsningen av det konkursarbetsrättsliga arbetstagarbegreppet. Till skillnad från *in dubio* regeln bör lagstiftningens syfte även kunna beaktas vid bedömningen av arbetstagarbegreppet i de övriga

¹¹⁹ Dock inte vad avser delägarskap som omfattar mer än 30 procent. En situation som den i 1996 nr 37 skulle inte kunna ge rätt till ersättning enligt lönegarantilagen, se 12 § 6 st. förmånsrättslagen.

¹²⁰ Prop. 1975/76:105 Bil. 1 s. 309.

¹²¹ Ds 2002:56 s. 119. Jfr dock Lunning-Toijer s. 25. Författaren anser att man svårligen kan tillämpa NJA 1996 s. 311 på anställningsförhållandets rätt. Det rättsfallet är alldeles för specifikt för att det ska kunna ha någon mera allmän betydelse vilket Lunning-Toijer gör gällande.

delarna av arbetsrätten. Det finns vissa indikationer på detta i AD:s rättstillämpning, särskilt avseende syftet att skydda fackliga intressen.¹²²

3.4.4 *Branschförhållanden och kollektivavtalsreglering*

Den viktigaste och mest synliga förändringen i rättstillämpningen avseende arbetstagarbegreppet är den ökade betydelse som numera tillmäts kollektivavtalsreglering och branschförhållanden. Förändringen är särskilt tydlig i rättspraxis från nittiotalet, sedvanan har numera avgörande betydelse.¹²³ Rent teoretiskt har dessa förhållanden kunnat beaktas under en längre tid; NJA 1949 s. 768– rättsfallet som introducerade helhetsbedömningen medgav att ledning vid bedömningen kunde hämtas från uppfattningen av rättsläget som mer allmänt gjort sig gällande.¹²⁴ I rättspraxis kan man se att branschuppfattning och kollektivavtalsreglering kan sätta helhetsbedömningen ur spel. Flertalet av de rättsfall som ska redovisas nedan har redan berörts ovan; här ska främst undersökas huruvida branschförhållanden och kollektivavtalsreglering påverkade utfallen.

Det tidigare nämnda rättsfallet AD 1994 nr 130 handlade om försäkringsförmedling som utfördes av en underentreprenör till ett försäkringsbolag. AD fann inte att något arbetstagarförhållande hade förelegat, stor vikt fästes vid att samarbetsavtalet var accepterat inom branschen. Fallet indikerar att branschpraxis kan ses som ett led i helhetsbedömningen eller som ett argument för att ett kringgående inte ägt rum, alltså en form av mindre uttalad branschpraxis.¹²⁵ Ett liknande fall som likaledes handlar om försäkringsbranschen är AD 2002 nr 40, även där kan man se att denna svagare form av branschpraxis var en av omständigheterna vid helhetsbedömningen som ledde till att den arbetspresterande ansågs arbeta som uppdragstagare.

Branschpraxis och framför allt kollektivavtalsreglering kan till och med ersätta helhetsbedömningen, ett flertal fall som handlar om mediebranschen indikerar detta. Det första fallet där branschpraxis tilläts spela en stor roll var AD 1987 nr 21. Rättsfallet handlade om huruvida en frilansmedarbetares arbete åt en tidning var utfört inom ramen för ett arbetstagarförhållande eller ett uppdragstagarförhållande. Trots personlig arbetskyldighet och

¹²² Ovan nämnda rättsfallet AD 1997 nr 123 indikerar till viss del detta, eftersom AD fäste stor vikt vid att kringgåendet avsåg turordningsreglerna.

¹²³ Ds 2002:56 s. 120 f.

¹²⁴ Ds 2002:56 s. 120.

¹²⁵ Ds 2002:56 s. 122.

långvarigt arbete ansåg AD mot bakgrund av det s.k. frilansmedarbetaravtalet att han var uppdragstagare. Domstolen menade att kollektivavtalet gav upphov till branschpraxis som skulle beaktas vid bedömningen av rättsförhållandet mellan parterna. Det tidigare nämnda rättsfallet AD 1994 nr 104 handlade jämväl om mediebranschen. Trots att i princip samtliga faktorer pekade på ett arbetstagarförhållande ansåg AD med stöd av samma kollektivavtal att det var frågan om ett uppdragstagarförhållande. Fallet understryker att branschöverenskommelser i princip torde kunna sätta helhetsbedömningen ur spel; här är det således fråga om en starkare form av branschpraxis jämfört med ovan. Ytterligare ett fall i samma riktning är AD 1998 nr 138, där en frilansmedarbetare hade arbetat i över 20 år åt samma huvudman. Även här talade de flesta omständigheterna för att det var frågan om ett arbetstagarförhållande. Trots detta fäste AD stort avseende vid förhållandena inom branschen och ansåg att arbetet hade utförts som uppdragstagare. I fallet var frilansmedarbetaravtalet inte direkt tillämpligt. AD ansåg ändå att det gav upphov till branschpraxis. Detta åskådliggör den stora vikt som AD tillerkänner branschpraxis.

Frågan är om man kan tillämpa de nya principerna om beaktande av branschpraxis även utanför mediebranschen. Det torde vara möjligt eftersom AD har fäst avseende vid den praxis som har bildats även inom försäkringsbranschen. AD 2006 nr 24 ger dessutom stöd för att sedvana inom bemanningsbranschen togs i beaktande vid bedömningen. Man kan konstatera att branschpraxis kan leda till att många av de ”klassiska” arbetstagarfaktorerna inte tillmäts någon vikt, exempelvis lång varaktighet och personlig arbetskyldighet.

4. Avslutning

4.1 Sammanfattande slutsatser

Vilka slutsatser kan vi då dra angående förändringen av arbetstagarbegreppet under de två senaste decennierna? Man torde kunna konstatera att några genomgripande förändringar inte har ägt rum, men att AD inte längre är lika "hämmad" av de "klassiska" arbetstagar- respektive uppdragstagarfaktorerna som tidigare. Samtliga förändringar i tillämpningen av faktorerna har sin bakgrund i att AD har beaktat branschförhållanden. Detta blir särskild uppenbart i de mer kunskapsintensiva sektorerna av arbetsmarknaden, framför allt inom IT-sektorn.

Man kan även konstatera att vissa andra omständigheter utanför helhetsbedömningen har fått ökad betydelse vid avgränsningen jämfört med tidigare. AD ställer numera hårdare krav på en verklig förändring av ett rättsförhållande för att ett uppdragstagarförhållande ska anses föreligga, detta framgår särskilt av AD 1996 nr 37. Dessutom kan man se att AD vid flera tillfällen har ingripit mot konstruktioner av rättsförhållanden som används för att kringgå lag eller kollektivavtal. Att AD blivit hårdare vid den bedömningen stöds av bl.a. AD 1997 nr 123.

Vidare kan man lägga märke till att det arbetstagarbegrepp som tillämpas inom konkursarbetsrätten till viss del har förändrats, det skiljer sig numera på vissa sätt från det arbetstagarbegrepp som används inom den övriga arbetsrätten. Genom NJA 1996 s. 311 fastslog HD att tveksamma situationer bör utfalla till förmån för arbetstagarförhållande, d.v.s. att det finns större möjligheter att beakta lagstiftningens syfte vid avgränsningen av arbetstagarbegreppet inom konkursarbetsrätten. Enligt författarens mening kan man alltså inte tala om ett enhetligt arbetstagarbegrepp inom civilrätten, syftet har alltid spelat in vid bedömningen. I vart fall torde det inte vara möjligt att dra slutsatser från NJA 1992 s. 631 och 1996 s. 311 på arbetsrätten i övrigt. Slutsatsen när det gäller arbetstagarbegreppet inom konkursarbetsrätten blir att det är mer omfattande än inom den övriga arbetsrätten. Till viss del kan man även urskilja vissa skillnader i AD:s tillämpning av arbetstagarbegreppet inom den kollektiva arbetsrätten. Enligt författarens mening framgår detta av AD 1997 nr 123, eftersom domstolen ställde särskilt höga krav på verklig förändring då det handlade om kringgående av turordningsbestämmelser. 1997 års rättsfall är ett exempel på att AD

tillerkänner lagstiftningens syfte betydelse. Skillnaderna härvidlag är dock inte så stora att det skulle finnas anledning att tala om ett annorlunda kollektivarbetsrättsligt arbetstagarbegrepp.

Ytterligare en viktig förändring av arbetstagarbegreppet tillämpning är att partsautonomin har fått något ökad betydelse jämfört med tidigare. Utgångspunkten var tidigare att parterna genom avtal inte kunde förfoga över sitt rättsförhållande i strid mot arbetsrätten. AD accepterar emellertid, i viss utsträckning, att parterna kan förfoga över arbetstagarbegreppet genom avtal, vilket stöds av AD 1994 nr 130. Detta förutsätter dock att den arbetspresterande är införstådd med arrangemangets konsekvenser samt att samarbetsformen är accepterad inom branschen. Genom domen kan AD sägas ha beaktat näringslivets intressen av effektiv verksamhetsorganisation i större utsträckning än tidigare.

Länge har det varit oklart vilken relation de olika faktorerna har i förhållande till varandra och vilken inbördes vikt de besitter. Rättsutvecklingen under senare år kan inte sägas lösa denna gordiska knut. Man torde dock kunna konstatera att en överväldigande övervikt av arbetstagarfaktorer ingalunda behöver leda till ett arbetstagarförhållande om förhållandena i branschen tas i beaktande av AD. Domstolen använder således branschpraxis som ett Alexanderhugg för att lösa den invecklade bedömningen av rättsförhållandet.

4.2 Synpunkter de lege feranda

Även fortsättningsvis bör arbetstagarbegreppet vara reglerat i rättstillämpningen och inte genom lagdefinition. Nackdelen med en lagdefinition är att en sådan skulle bli tämligen enkel att kringgå, dessutom skulle den inte bli heltäckande utan alljämt vara beroende av rättspraxis för förtydliganden och utfyllnad. Utländska erfarenheter visar att definition i lag inte behöver leda till ökad förutsebarhet vid bedömningen.¹²⁶ I likhet med Arbetslivsinstitutet anser författaren att det är viktigt att de domstolar som kommer i kontakt med arbetstagarbegreppet kontinuerligt och kritiskt granskar bedömningsgrundernas relevans.¹²⁷ Det har tidigare föreslagits att man i större utsträckning ska renodla anknytningen till parternas överenskommelse. Rent principiella skäl talar dock mot detta då det leder till att arbetstagarbegreppet inte längre skulle vara tvingande.¹²⁸ Att domstolen alltsedan AD 1994 nr 130 i större utsträckning tillåter parterna att, under vissa förhållanden, förfoga över begreppet

¹²⁶ Ds 2002:56 s. 5 f.

¹²⁷ Ds 2002:56 s. 6.

¹²⁸ Jfr SOU 1993:32 s. 243.

är dock ett steg i rätt riktning eftersom det inte nedvärderar parternas förmåga att tillgodose sina respektive intressen. Här är det givetvis centralt att det verkligen är fråga om en genuin önskan att uppnå en friare ställning. I motsats till Arbetslivsinstitutet anser författaren att det kan finnas behov av att utvidga vissa delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen till att omfatta jämställda uppdragstagare som är ekonomiskt beroende.¹²⁹ Rimligtvis bör vissa ekonomiskt beroende uppdragstagare kunna omfattas av arbetsmiljölagen och den nyttillkomna diskrimineringslagen.¹³⁰ Alla som presterar arbete bör ha rätt till en god arbetsmiljö och ett skydd mot diskriminering, inte bara arbetstagare.¹³¹ Vi kanske inte längre ska uppfatta arbetsrätten som ”allt eller inget”, utan i stället låta vissa mellangrupper åtnjuta utvalda förmåner och skydd. En sådan mellangrupp skulle sannolikt inte uppskattas av arbetstagarorganisationerna, då det skulle kunna leda till en försvagning av arbetstagarbegreppet.

I framställningen har det på ett flertal ställen påpekats att AD fäster stor vikt vid vad parterna på arbetsmarknaden kommit överens om vid avgränsningen av arbetstagarbegreppet. Parterna bör i ännu större utsträckning avtala om arbetstagarbegreppets omfång i kollektivavtal, eftersom det skulle leda till bättre förutsebarhet. Att lägga ytterligare frågor till en avtalsrörelse skulle dock kunna bli problematiskt; frågan om arbetstagarbegreppets omfång skulle lätt kunna bli överskuggad av andra mer angelägna frågor.

En större acceptans av uppdragsförhållanden kan öka möjligheterna för företag att anpassa verksamhetskostnaderna vid svårigheter, jämfört med om arbetet hade presterats av arbetstagare.¹³² I stället för att företaget drar ned på övertidstimmar kan det under en period underlåta att anlita uppdragstagare, vilka i gengäld får något högre ersättning totalt sett när de väl blir anlitade. Att i stället låta enskilda uppdragstagare ta ansvar för en egen buffert torde leda till minskade transaktionskostnader, vilket är rättsekonomiskt fördelaktigt. Man kan se det som att arbetstagare som frivilligt väljer att bli uppdragstagare samtidigt går med på en slags konjunkturberoende ersättning, utan att försämra för övriga arbetstagare. Detta kan förbättra uppdragstagarnas sysselsättningsmöjligheter överlag.¹³³ Det finns alltså vissa rättsekonomiska fördelar för företag med att låta uppdragstagare utföra arbetet. Frågan är

¹²⁹ Jfr Ds 2002:56 s. 6. Att endast ta hänsyn till det ekonomiska beroendet vid helhetsbedömningen torde bli problematiskt eftersom ett dylikt beroende torde bli mycket svårdefinierat.

¹³⁰ Jfr Sigemans mening om jämställda uppdragstagare i Schmidt, Folke, Eklund Ronnie, Göransson, Håkan, Källström, Kent & Sigeman, Tore, *Facklig arbetsrätt*, 4 rev. uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1997, s. 30 ff.

¹³¹ Så är redan fallet i exempelvis Tyskland, se Ds 2002:56 s. 103.

¹³² Werin, Lars, *Ekonomi och rättssystem*, 2 uppl., Liber förlag, Stockholm, 1982, s. 291.

¹³³ Werin s. 290.

dock vilken kostnad den ökade otryggheten medför för de enskilda uppdragstagarna?
Författaren väljer att låta den frågan kvarstå obesvarad.

5. Källförteckning

5.1 Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Arbetsstagarbegreppet*, Ak. avh., P.A. Norstedt & Söners förlag, Stockholm, 1964 [cit. Adlercreutz].

Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling – En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Ak. avh., Juristförlaget, Lund, 2008.

Bohlin, Alf & Warnling-Nerep Wiweka, *Förvaltningsrättens grunder*, 2 uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2004.

Danhard, Erik, *Konkursarbetsrätt*, 3 uppl., Lars Åhnberg AB, Uppsala, 2006.

Eklund, Ronnie, Sigeman, Tore & Carlson Laura, *Swedish Labour and Employment Law-Cases and Materials*, Iustus Förlag AB, 1 uppl., Uppsala, 2008.

Hernström, Sara & Ohlsson, Anna, *Styrning inom franchising*, D-uppsats vid Linköpings universitet, Ekonomiska institutionen, 2005.

Holke, Dan, *Ordning och reda med lagar och kollektivavtal*, informationshäfte, LO-TCO Rättsskydd AB, 2007.

Högberg, Camilla & Käck, Anna, *Hyra in konsulter i stället för att tillsvidareanställa?*, kandidatuppsats vid Stockholms universitet, Företagsekonomiska institutionen, 2006.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 1 uppl., Iustus Förlag, Uppsala, 2006 [cit. Källström-Malmberg].

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: kommentarer till anställningsskyddslagen*, 9 omarb. uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2006 [cit. Lunning-Toijer].

Schmidt, Folke, Eklund Ronnie, Göransson, Håkan, Källström, Kent & Sigeman, Tore, *Facklig arbetsrätt*, 4 rev. uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1997.

Schmidt, Folke, Sigeman, Tore, Eklund, Ronnie, Göransson, Håkan & Källström, Kent, *Löntagar rätt*, 3 rev. uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1994 [cit. respektive avsnittsförfattare i Schmidt 1994].

Sigeman, Tore, *ASCERTAINMENT OF LAW AND DOCTRINE OF PRECEDENT IN THE SWEDISH LABOUR COURT*, *Studia juridica Stockholmiensia*, vol. 60, 1978, s. 179-212.

Tamm, Ditlev, *Romersk rätt och europeisk rättsutveckling*, 2 uppl., Thomson Fakta, Stockholm, 1996.

Vintall, Johan, *Humankapitalteorin och den interna migrationen*, C-uppsats vid Lunds universitet, Ekonomisk-historiska institutionen, 2005.

Vuorio, Jorma, *Har man skäl att arbeta med skilda arbetstagarbegrepp?*, SvJT 1957 s. 249-263 [cit. Vuori].

Werin, Lars, *Ekonomi och rättssystem*, 2 uppl., Liber förlag, Stockholm, 1982 [cit. Werin].

Östensson, Olov, *Det EG-rättsliga arbetstagarbegreppet vid fri rörlighet för arbetstagare – dess definition och tillämpning*, examensarbete i civilrätt vid Stockholms Universitet, juridiska institutionen, 2007.

5.2 Offentligt tryck

Prop. 1975/76:105 Bil. 1 Förslag till arbetsrättsreform m.m.
 SOU 1961:57 Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna.
 SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.
 SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag.
 SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar.
 Ds 2002:56 En hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

5.3 Rättsfall

5.3.1	Högsta Domstolen	sida i arbetet
	NJA 1949 s. 768	8, 39
	NJA 1982 s. 784	38
	NJA 1992 s. 631	25, 28, 30, 41
	NJA 1996 s. 311	10, 12, 38, 41
5.3.2	Hovrätterna	sida i arbetet
	RH 1998 nr 73	38
5.3.3	Arbetsdomstolen	sida i arbetet
	AD 1947 nr 48	8
	AD 1958 nr 17	8
	AD 1958 nr 31	8
	AD 1974 nr 3	33
	AD 1979 nr155	8
	AD 1981 nr 71	11
	AD 1981 nr 131	18
	AD 1981 nr 172	31
	AD 1985 nr 28	12
	AD 1985 nr 57	10, 16
	AD 1987 nr 21	30, 39
	AD 1990 nr 166	10, 35
	AD 1994 nr 66	26, 29, 30, 37

AD 1994 nr 104	8, 26, 27, 30
AD 1994 nr 130	25, 31, 34, 35, 36, 37, 39, 42
AD 1995 nr 26	10, 36, 37
AD 1995 nr 132	21
AD 1996 nr 37	33, 35, 38, 41
AD 1996 nr 135	11
AD 1997 nr 17	11, 20
AD 1997 nr 123	34, 36, 39, 41
AD 1998 nr 11	18, 19
AD 1998 nr 138	19, 26, 27, 30, 40
AD 2002 nr 40	25, 26, 30, 39
AD 2004 nr 18	22
AD 2005 nr 16	27, 28, 34
AD 2005 nr 33	26, 28
AD 2006 nr 24	20, 37, 40