

# Var går gränsen?

## Ideellt arbete kontra lönearbete

### – ett arbetsrättsligt gränsland

Var går gränsen mellan arbetstagare, uppdragsgivare och frivilligarbetare? Vad gäller för styrelseledamoten i en idrottsförening, för domaren inom elitidrotten, för volontären i en frivilligorganisation...?

Det finns förvisso en mycket omfattande rättspraxis avseende arbetstagarbegreppet, men den rättsliga osäkerheten är fortfarande stor när det gäller gränsdragningen mellan ideellt arbete och lönearbete. Det visar inte minst de tvister som har uppkommit under de allra senaste åren. Arbetsgivaralliansens chefsjurist Sven Lindvall har rett ut begreppen.

.....

– De ideella insatserna är omfattande i samhället, och engagemanget ökar. Härigenom ökar också de negativa effekter som det osäkra rättslaget innebär för ideella organisationer för samhället. Det kan därför vara på sin plats att belysa det arbetsrättsliga läge som det ”ideella arbetet” har hamnat i.

Det konstaterar Arbetsgivaralliansens chefsjurist Sven Lindvall, som i sin uppsats ”Ideellt arbete kontra lönearbete – vad gäller i det arbetsrättsliga gränslandet”

både ger en övergripande redovisning av området och kommenterar intressanta fall.

Den rättsliga presumtion som Sven Lindvall skulle önska råda är att ideellt arbete inte ska betraktas som lönearbete och därmed falla utanför arbetstagarbegreppet. Det bör gälla, menar han, oavsett om det utgår ersättning eller inte, och oavsett av hur hög den i så fall är. Den här presumtionen bör dock inte vara lika självklar om det ideella arbetet inte sker i en förening eller motsvarande, utan till exempel i en kommun eller en statlig myndighet.

#### Arbetstagarbegreppet

Riksdagen har sedan mycket lång tid tillbaka valt att inte definiera arbetstagarbegreppet i lag. Skälen till det är politiska – såväl sociala som arbetsrättsliga och skattemässiga. Begreppet har istället utvecklats i teori och rättspraxis och är tvingande till sin karaktär. Det innebär att det inte är fritt fram att avtala bort ett ”arbetstagarförhållande” – att ett visst arbete inte ska anses som lönearbete och därmed inte heller omfattas av den arbetsrättsliga skyddslagstiftningen. Men det finns heller inte

någon fullständig frihet att avtala om att ett arbetstagarförhållande ska gälla när det inte är uppenbart. Det skulle nämligen kunna innebära att personer som inte är anställda skulle omfattas av exklusiva arbetstagarförmåner på felaktig grund, till exempel utifrån arbetslöshetsförsäkringslagen, sjuklönelagen och lönegarantilagen.

Inte heller EG-rätten ger svar på frågan om vem som är arbetstagare utan accepterar, med vissa undantag, medlemsstaternas egna tolkningar. Ett icke lagdefinierat arbetstagarbegrepp, liknande det svenska, finns också i flera västeuropeiska länder.

En förutsättning för att ett arbetstagarförhållande överhuvudtaget kan uppkomma är att det finns ”ett på frivillig grund träffat avtal av en fysisk person att själv utföra arbete för motpartens räkning”. Något absolut formkrav, till exempel ett skrivet avtal, finns inte. Ett avtal kan både ingås formellt (till exempel muntligt) och uppkomma genom så kallat konkludent handlande (när inget formellt avtal träffas mellan parterna, men när de agerar som om ett avtal existerar). Att det ska vara frivilligt innebär att arbete som utförs genom offentligrättsligt tvång, som totalförsvarsplikt eller av intagna inom kriminalvården, faller utanför. Att arbetet ska ske för motpartens räkning gör att också rena familje- och väninsatser faller utanför arbetstagarbegreppet. Det hindrar naturligtvis inte att det kan föreligga ett anställningsförhållande också inom en familj och mellan vänner.

Sedan lång tid tillbaka har det slagits fast att domstolarna, i det enskilda normalfallet, ska göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter, där det som är avtalat bara är en av många delar som beaktas. Ofta är det viktigare hur det ser ut i praktiken än vad som regleras i avtalet.



Sven Lindvall (i mitten) – Chefsjurist Arbetsgivaralliansen

Följande omständigheter är av betydelse enligt fastlagd praxis:

- Den part som presterar arbetet ska personligen utföra det. Det gäller oavsett om det står i avtalet eller får anses vara förutsatt mellan kontrahenterna.
- Den som utför arbetet har helt eller så gott som helt gjort det själv.
- Åtagandet innefattar att den part som gör arbetet ställer sin arbetskraft till förfogande till arbetsuppgifter som uppkommer efter hand.
- Förhållandet mellan kontrahenterna är av mera varaktig karaktär.
- Den part som utför arbetet är förhindrad att samtidigt utföra liknande uppgifter av någon betydelse åt annan. Det gäller oavsett om det grundar sig på direkt förbud eller bottnar i arbetsförhållandena, till exempel att tid eller kraft inte ska räcka till för annat arbete.
- Den som utför arbetet är underkastad bestämda direktiv eller kontroll. Det kan gälla såväl hur arbetet utförs som när och var.
- Maskiner, redskap eller råvaror som används i arbetet tillhandahålls av motparten.
- Den som utför arbetet får ersättning för sina direkta utlägg, exempelvis för resor.
- Ersättningen för arbetsprestationen utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön.
- Den som utför arbetet är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagarare.

Utöver de här kriterierna vägs också andra omständigheter in. Om den som utför arbetet tidigare har varit anställd hos motparten krävs till exempel en tydlig förändring i arbetsrelationen för att domstolen ska acceptera att det senare ska kunna vara fråga om ett icke arbetstagarförhållande mellan samma parter. En ytterligare omständighet som Arbetsdomstolen visat sig ta stor hänsyn till är sedvänja och branschpraxis, gärna manifesterad genom ett kollektivavtal.

I några fall har domstolen uttalat att även om det mesta enligt de uppräknade kriterierna vid en helhetsbedömning skulle tala för ett arbetstagarförhållande kan det inte komma ifråga med hänvisning till samhällets avsikt med uppgiften. Det gäller till exempel insatser som fosterföräldrar och familjehemsföräldrar. Ett liknande synsätt gäller för politiskt förtroendevalda. De är aldrig arbetstagarare, oberoende av hur omfattande eller långa uppdragen är.



*Uppsatsen finns att läsa i sin helhet på [www.arbetsgivaralliansen.se](http://www.arbetsgivaralliansen.se)*

### Ideellt arbete

Den definition av ideellt arbete som Sven Lindvall i sin uppsats utgår från innebär att:

- arbetsinsatsen i första hand inte grundar sig på avtal utan bygger på frivillig intressegrund,
- arbetsinsatsen i huvudsak inte görs av personliga ekonomiska skäl,
- arbetet utförs inom en ideell verksamhet (föreningar eller motsvarande).

I Sverige utförs en dominerande del av det ideella (volontära) arbetet i eller via en ideell organisation, oftast en ideell förening, men också i "ideella" stiftelser. Det sker dock volontärt arbete även på annat sätt i samhället, till exempel i en kommuns äldreomsorg, skola eller liknande. Det ideella arbetet är i huvudsak obetalt. I vissa fall utgår ersättning för direkta kostnader och utlägg, ibland också ett arvode. Det är oftast relativt begränsat, men i några fall av ekonomisk betydelse och i några undantagsfall ända upp till motsvarande heltidslön (till exempel för ordförande i stora ideella organisationer). Det ideella arbetet skiljer sig alltså härigenom från lönearbete, som i princip alltid sker på avtalsgrund och där lönen så gott som alltid är central.

## Fakta

### Skatteavdrag och sociala avgifter

Huvudregeln är att den part som anlitar en person som har A-skattsedel är skyldig att göra preliminärskatteavdrag och betala in sociala avgifter. Om den som utför arbetet däremot är egenföretagare eller konsult och har F-skattsedel ska han eller hon själv göra motsvarande avdrag och inbetalning. Det senare talar ju då också starkt för att ett arbetstagarförhållande inte är för handen. Men denna gränsdragning löser varken frågan om arbetstagarbegreppet för utbetalningar av ersättningar för dem som utför tjänster som konsulter utan att ha F-skatt eller för dem som får arvodet för ideella insatser. Också i sådana fall ska den anlitate parten föra preliminärskatteavdrag och betala in sociala avgifter.

## Marika Markovits, Stockholms stadsmission:

# Teamkänsla – och tydliga gränser

På Stockholms stadsmission är ”medarbetare” den gemensamma benämningen för anställda och volontärer.

– Alla är en del av teamet, och det är viktigt att alla inser att volontärerna är en självklar del av vår kultur och vår särart, säger direktör Marika Markovits. Men också att de anställda ser volontärerna som den tillgång de är, och inte som ett hot mot den egna anställningen.

– Samtidigt är det nödvändigt att ha tydliga gränser mellan de två grupperna. Det gäller till exempel vilka möten som är till enbart för anställda och vilka samlingar som gäller alla.

Stockholms stadsmission har ungefär 400 aktiva volontärer, som är engagerade i olika omfattning, allt från någon timme eller två i månaden till betydligt mer tid.

Sedan många år tillbaka har man en volontärpolicy, som är framtagen i samverkan med facken. Man har också en skriftlig överenskommelse med volontärerna, där bland annat frågor som rör sekretess, försäkringar, rätt och skydd regleras.



**Marika Markovits** Stockholms stadsmission

– Men volontärerna har, till skillnad från de anställda, inget anställningsavtal och ingen lön, och de kan aldrig omfattas av arbetsrättsliga påföljder om de inte fullföljer de uppgifter de har sagt de vill göra.

I en organisation som vår är det nödvändigt att ha tydliga policies, säger Marika Markovitz. Med det räcker inte. Man måste också ha en kontinuerlig dialog så att alla är med på banan.



## Från Arbetsdomstolen

### Domstolen prövar elitdomares arbetsrättsliga status

Frågan om den arbetsrättsliga statusen för domare på elitnivå har tidigare inte prövats rättsligt utifrån anställnings-skyddsperspektivet. Ingen domare utan uttryckligt anställningsavtal har heller någonsin gjort gällande att han eller hon har en anställning. Men nu har två handbollsspelare på elitnivå stämt Svenska Handbollsförbundet för brott mot anställningsskyddslagen och krävt skadestånd.

Inom elithandbollen i Sverige dömer domarna i par. I det här fallet har Handbollsförbundets domarkommitté på grund av disciplinära skäl gentemot en av två domare beslutat att inte nominera honom och hans domarpartner för spelåret 2009–2010. Båda domarna har stämt förbundet inför Stockholms tingsrätt.

Den helt avgörande frågan är om det föreligger en anställningsrelation, och här har domarna och Handbollsförbundet alltså motsatta uppfattningar.

Sven Lindvalls uppfattning är att utgången i de här målen bör avgöras av den mångåriga traditionen inom svensk idrott, att uppdrag som domare också på elitnivå bör betraktas som förtroende- och funktionärsuppdrag och inte som en anställning.

# Anställd eller inte?

## – vad gäller var?

Områdena för ideella insatser är många och vitt skiftande, och det är i princip omöjligt att beskriva alla. Sven Lindvall menar att de exempel och de principiella resonemang han tar upp i sin uppsats går att applicera också på dem som inte nämns här.

### Styrelseledamöter – generell

Det finns inget belägg för att styrelseledamöter i ideella organisationer, som är valda av årsmöte, i något fall betraktas som arbetstagare i arbetsrättsligt avseende. Det gäller för alla styrelseledamöter och oberoende av insatsens omfattning och arvodets storlek. Det innebär att även förbundsordförande inom ideella föreningar, som sköter uppdraget på heltid och som ersätts med motsvarande en heltidslön, faller utanför arbetstagarbegreppet – om ett anställningsavtal eller stadgarna uttryckligen föreskriver det.

Den senare ”dubbla konstruktionen” förekommer, men Sven Lindvall är tveksam till den, bland annat med hänsyn till de helt olika sätten att tillsätta och avsätta styrelseledamöter jämfört med anställda.

### Idrottsföreningar

Inom den ideella idrottsföreningens verksamhet kan man, förutom styrelseuppdrag, urskilja flera olika typer av ideella arbetsinsatser, till exempel:

- funktionärsinsatser på föreningsnivå (lagledare, tränare, massör, materialförvaltare),
- gymnastikledare/instruktörer och motsvarande inom motionsverksamhet,
- exklusiva funktionärsinsatser på förbunds-nivå (till exempel ledamot i olika besluts- och kontrollorgan, domare).

Man kan ställa sig frågan om följande har betydelse för utgången av bedömningen om det är fråga om ideellt arbete eller lönearbete:

- arvode eller ej,
- storleken på arvodet,
- verksamhetens omfattning,
- antal säsonger, antal gånger per säsong som man utför arbetsinsatsen,
- avtalsinnehåll/-formulering.

Sven Lindvall menar att, oberoende av hur frågorna besvaras, bör presumtionen vara att det handlar om ideella insatser som inte ska betraktas som lönearbete – och därmed inte omfattas av det arbetsrättsliga regelsystemet. Både en lång tradition inom idrotten och det faktum att det ofta är fråga om ”uppdrag grundade på förtroende” (till exempel att döma, leda och bedöma) ger stöd för den uppfattningen. De som utför arbetena är dessutom ofta medlemmar i föreningen, och kan sägas arbeta åt sig själva. Det är också värt att beakta ideella sektorernas – i detta fall idrottens – särart.

Det innebär naturligtvis inte att det inte kan finnas anställda inom en förening. Det kan vara såväl administrativ personal som tränare. Men då handlar det om personer som har arbetat som sitt yrke på hel- eller deltid och som genom avtal (skriftligt, muntligt eller konkludent) rättsligt betraktat har ingått ett anställningsavtal.

### Studentkårer

Det är en mycket lång tradition i Sverige att studenter engagerar sig i kår- och nation-liv under studietiden. Arbetet i kåren kan antingen ske i den ideella föreningen studentkåren eller i ett bolag som ägs av den ideella föreningen.

Även här kan man, bland annat med hänvisning till sektorn och traditionen, utgå från att det är icke anställningsavtalsbaserade ideella insatser – så länge det gäller arbete som utförs av studenter som är inskrivna vid studentkåren. Varken uppdragets omfattning eller ersättningens storlek ska påverka rättsfrågan. Men naturligtvis är det också fullt möjligt att träffa ett anställningsavtal mellan en studentkår och en student som är inskriven vid kåren.





### Politiska partier

Att medlemmar och andra intressenter inom de politiska partierna måste kunna göra omfattande ideella insatser utan att det uppstår ett anställningsförhållande förefaller självklart. Så tycks också Arbetsdomstolen se på förhållandet enligt vad som framgår av den principiella domen AD 1996 nr 135 ("Ny Demokratidomen").

### Arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer

Inom arbetsgivarorganisationerna lär det bara i undantagsfall finnas frivilligarbetande och det är så ovanligt att det inte lär uppstå några rättsliga komplikationer. Läget är annorlunda i de fackliga organisationerna, som har förtroendevalda och företrädare på olika nivåer och med olika uppdrag. Här är det viktigt att långtgående insatser får göras utan att det uppstår ett anställningsförhållande.

### Kulturbevarandeföreningar

I intresseföreningar, som till exempel hembygdsföreningar, skeppsbyggnads- och bevarandeföreningar samt flyg- och modellflygklubbar, kommer förmodligen aldrig arbetstagarbegreppsförfrågan att komma

upp. Här utgår allt arbete från och sker på frivillig grund. Det är osannolikt att rättssystemet vid en prövning av frågan skulle kunna komma till en annan uppfattning.

### Biståndsorganisationer, ekumeniska organisationer och sociala verksamheter på ideell grund

Inom den här sfären finns många mycket stora organisationer som driver sin verksamhet med en mix av anställda och ideellt arbetande ("volontärer", "frivilligarbetare"). Här finns också verksamheter som drivs i annan form än som ideell förening. Det för att den rättsliga gränsdragningen blir mer grannliga.

I organisationer som till exempel Röda Korset, Rädda Barnen, SOS Barnbyar, Hoppets Stjärna, kyrkorna, Diakonia, IM, Hela Människan, Stadsmissionerna och Frälsningsarmén finns så gott som alltid noggrant utarbetade regler för gränsdragningen mellan anställda/arbetstagare och ideellt arbetande. De som arbetar ideellt informeras tydligt om att det är just ett ideellt arbete och inte en anställning, och man skiljer noga mellan eventuella arvoden till dem som arbetar ideellt och lön till de anställda. Det är viktigt att

organisationen håller skiljelinjen tydlig vad gäller information, kontraktstext, frivillighet, arbetsplikt, ersättningar och ansvar. I så fall bör inte ett anställningsförhållande uppstå för volontärerna.

### Andra idéburna verksamheter drivna på ideell intressegrund

I vissa organisationer utförs största delen av arbetet ideellt, trots att man också har anställda. Det gäller till exempel:

- Nykterhetsrörelsen
- Pensionärsorganisationerna
- Naturskyddsföreningen
- Scoutföreningarna
- Kvinnofridsföreningar
- Friuftsfrämjandet
- Sjöräddningssällskapet

Rättsligt bör man, enligt Sven Lindvall, kunna se på det arbetet på samma sätt som man ser på insatser inom politiska partier. Det innebär att det bör gå att göra mycket långtgående insatser, såväl i tid som i omfattning, utan att det uppstår ett anställningsförhållande.

## Speciella verksamheter drivna enbart på ideell grund

Det finns verksamheter som drivs helt på ideell grund – trots att det finns på en kommersiell marknad och har ett ekonomiskt vinstintresse. Basta Arbetskooperativ är ett sådant exempel. Kooperativet är en ideell förening som drivs utifrån en idémässig grund med stort mått av socialt inslag. Samtidigt är det kommersiellt och vinstdrivande, men ingen av dem som arbetar där är anställd. Allt arbete görs, på grund av organisationens grundstruktur, ”ideellt” (av delägare).

## Domare på elitnivå

Frågan om domare på elitnivå är arbetstagare eller inte utgår från något annorlunda rättsliga värderingskriterier. Situationerna för domarna kan naturligtvis skilja sig mycket åt beroende på vilken sport det är fråga om och med hänsyn till faktorer som idrottsgrenens speciella karaktär, antal utövare i sporten, publikstorlek, antal domaruppdrag, arvodets storlek och den ekonomiska betydelsen för domaren.

Sven Lindvall menar dock att presentationen bör vara att domare, oberoende av hur förutsättningarna ser ut, inte ska betraktas som anställda/arbetstagare hos det förbund eller den förening som anlitat dem – om det inte har ingåtts uttryckliga anställningsavtal. Den rättsliga grunden för det skulle vara avsaknaden av ”arbetsavtalsgrunden” tillsammans med mångårig sedvänja och tradition samt tydligt inslag av förtroendekaraktär bakom uppdraget. Frågan prövas nu arbetsrättsligt i domstol.

# Från Arbetsdomstolen

## Förbundsordförande var inte anställd

Den som innehar ett förtroendeuppdrag ska i allmänhet inte betraktas som anställd. Det gäller även om han eller hon utför arbete som påminner om vad som är normalt inom ramen för en anställning.

Det slår AD fast i en dom från 2004, då man prövade frågan om huruvida en heltidsarvoderad och heltidsarbetande förbundsordförande i en rikstäckande ideell organisation skulle betraktas som

anställd av förbundet eller om det rörde sig om ett förtroendeuppdrag.

Trots de mycket anställningsliknande förutsättningarna – arbetsuppgifternas art och omfattning samt heltidsarvodering – kom domstolen fram till att det inte förlåg något anställningsförhållande mellan förbundsordföranden och den ideella föreningen.

## Stort utrymme för ideellt arbete i politiska partier

En ideell förening i hög grad beroende av medlemmarnas ideella arbete. Varken den fysiska närvaron på en arbetsplats eller stor arbetsinsats är skäl nog för att ett anställningsförfarande ska gälla. Det är heller inte avgörande om man har ett arbetsrum eller hur arbetsuppgifter ser ut – även om det skulle kunna få den som utför arbetet att uppfatta sig som anställd.

Till den slutsatsen kom Arbetsdomstolen, AD, när man avgjorde en tvist där en person hävdade att det som började som ett ideellt arbete hade övergått till en anställning hos det då nystartade partiet Ny demokrati.

Domstolen slog fast att frågan om huruvida en person kan anses som arbetstagare, också i ett politiskt parti, måste bedömas med hänsyn till det enskilda

fallet. Men domstolen fann också att bedömningen måste ske utifrån hänsyn till de särskilda förhållanden som är förknippade med politisk verksamhet. Det innebär att man inte utan vidare kan betrakta personer som arbetstagare när de gör insatser av olika slag för att främja partiets intressen. Det ligger i sakens natur att det måste finnas ett relativt stort utrymme för att sådana insatser ligger utanför relationen arbetsgivare-arbetstagare.

I det här fallet fanns inget anställningsavtal – vare sig skriftligt eller muntligt. Det hade inte heller varit underförstått av parternas handlande (konkludent handlande) att det ideella uppdraget hade övergått i en anställning. AD gav därför partiet rätt, och konstaterade att det inte var fråga om någon anställning.



## Arbetsgivaralliansen

Besöksadress: Klara Södra Kyrkogata 1 | Postadress: Box 16355, 103 26 Stockholm

Tel: 08-545 912 00 | Fax: 08-545 912 01

svar@arbetsgivaralliansen.se | www.arbetsgivaralliansen.se