

Gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare

Sebastian Åstrand
Helsingfors universitet /
Juridiska fakulteten
Övningsseminariearbete i
arbetsavtalsrätt
Handledare: Petra Sund-Norrgård
Våren 2013

Innehållsförteckning

Förkortningar	3
Källförteckning	4
<i>Tryckt litteratur:</i>	4
<i>Tidskrifter:</i>	4
1 Inledning	6
1.1 <i>Bakgrund</i>	6
1.2 <i>Syfte</i>	6
1.3 <i>Avgränsningar</i>	6
2 Allmänt	7
2.1 <i>Begrepp</i>	7
2.2 <i>Gränsdragningen - en introduktion</i>	8
2.3 <i>Gränsdragningen – kriterier & kännetecken</i>	9
2.5 <i>Gränsdragningen – bedömning</i>	12
2.3 <i>Gränsdragningen – orsak & betydelse</i>	14
3 Analys	17
3.1 <i>Allmän analys</i>	17
3.2 <i>Praktiska problem med gränsdragningen</i>	17
3.3 <i>Villkoren på arbetsmarknaden förändras</i>	18
4. Avslutning	20

Förkortningar

AAL – Arbetsavtalslag (55/2001)

AD-S – Arbetsdomstolen i Sverige

AR – Arbetsrådet (finska: Työneuvosto)

ArPL – Lag om pension för arbetstagare (395/2006)

ATL – Arbetstidslag (605/1996)

AvtL – Lag om rättshandlingar på förmögenhetsrättsområde (228/1929)

FöPL – Lag om pension för företagare (1272/2006)

HB – Handels balk (3/1734)

RP – Regeringens proposition

SML – Semesterlag (162/2005)

Källförteckning

Tryckt litteratur:

Agell, Anders & Malmström, Åke: Civilrätt 21 upplagan 2010 Stockholm (Agell & Malmström 2010)

Arbetsgivarverket: Att anställa 2006 Stockholm (Arbetsgivarverket 2006) (webbversion: http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/att_anstalla_06ny.pdf, hämtad 5.2.2013)

Bärlund Johan, Frey Nybergh, Petrell Katarina: Finlands civil- och handelsrätt, En introduktion 2005 Helsingfors (Bärlund, Nyberg & Petrell 2005)

Edita Oyj (redaktör: Raimo Luhtanen): Työsopimuslaki perusteluineen 2001 Helsingfors (Edita 2001)

Engblom, Samuel: Self-employment and the Personal Scope of Labour Law 2003 Florens, Italien – doktorsavhandling (Engblom, S. 2003)

Halila, Heikki & Hemmo, Mika: Sopimustyytit 2008 Helsinki (Halila & Hemmo)

Kairinen Martti, Koskinen Seppo, Kimmo Nieminen, Ullakonoja Vesa, Valkoinen Mika: Työoikeus 2006 Helsingfors. (Työoikeus 2006)

Rautiainen, Hannu & Äimälä, Markus: Työsopimuslaki 2004 Helsingfors (Rautiainen & Äimälä 2004)

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus 2008 Helsingfors (Tiitinen & Kröger 2008)

Tidskrifter:

Bjon, Sylvia: All början bliver svår – Hufvudstadsbladet 9.10.2011 (Bjon 2011)

Engblom, Matleena: Työ- vai urakkasopimus – Oikeustieto 4/2001 (Engblom, M. 2001) (webbversion: <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/384.pdf>, hämtad 4.2.2013)

Engblom, Samuel: Inte omöjligt att utvidga arbetsrättsligt skydd även till uppdragstagare –
EU & arbetsrätt 1/2004 (Engblom, S. 2004)

(webbversion: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/04-1/02.asp>, hämtad 5.2.2013)

Kairinen, Martti: Työoikeus ja perussuhdeteoria – Lakimies 2/1998 (Kairinen 1998)

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Gränsdragningen mellan företagare och arbetstagare är i mitt tycke ett intressant område att studera. Orsaken till mitt intresse i frågeställningen är att det kan vara rent juridiskt utmanande och komplicerat att avgöra om en person är arbetstagare eller företagare. Men dels också för att jag har ett eget personligt intresse av frågeställningen, detta då jag själv är företagare. Genom att vara själv vara företagare blir det ganska uppenbart att frågeställningen kan aktualiseras också i vardagliga situationer, då man ibland själv kan fungera både som arbetstagare och företagare samtidigt. Vidare har det på senare tid också förekommit diskussion om frågan i media¹, vilket också väckt mitt intresse. Dessa tre faktorer är bakgrunden till att jag valde den här rubriken.

1.2 Syfte

Syftet med detta övningsarbete är att utreda hur, varför och betydelsen av att man gör en gränsdragning mellan arbetstagare och företagare. Frågeställningen kretsar sålunda kring att dra gränsen mellan en arbetstagare och en företagare. Svaret på denna fråga är inte alltid helt lätt att komma fram till. Vidare kan konsekvenserna ha stor betydelse både för arbetsgivare och för arbetstagare, beroende på vilken ställning arbetstagaren i praktiken har. Därför är det viktigt att kunna klargöra hur man kommer fram till om en person är arbetstagare eller företagare. Jag tänker också analysera de effekter gränsdragningen har och kan få.

1.3 Avgränsningar

De centrala avgränsningarna som görs i detta arbete är att vi rör oss inom ämnet arbetsavtalsrätt. Både nationella och utländska källor beaktas i framställningen. Huvudfrågorna som behandlas är hur man gör och varför man gör en gränsdragning mellan arbetstagare och företagare. Frågeställningen är dock begränsad till att gälla endast hur och varför man gör och vilken betydelse gränsdragningen har. Men arbetet redogör inte för hur gränsdragningen i praktiken tillämpats i domstolar. Detta eftersom det skulle vara för omfattande att på klargörande och rättvisande sätt redogöra för detta i det här arbetet, och lämnas följaktligen utanför.

¹ Återkommer till det i punkt 3.3 ”Villkoren på arbetsmarknaden förändras”

2 Allmänt

2.1 Begrepp

De centrala begreppen i detta arbete är

Arbetstagare: som arbetstagare definieras den person som är i arbetsförhållande till arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen 55/2001 (AAL). Arbetstagaren är också alltid en naturlig (fysisk) person. Ett indirekt undantag utgör ett arbetslag bestående av flera personer som kan fungera som arbetstagare i form av ett arbetslag, enligt AAL 1:1 1 mom.

²

Arbetsgivare: som arbetsgivare definieras den som håller arbetstagaren med arbete genom ett arbetsförhållande på vilket även AAL tillämpas på.³ Arbetsgivaren kan till skillnad från arbetstagaren både vara en naturlig person (privatperson och enskild näringsidkare) och en juridisk person (ex. aktiebolag eller stiftelse).⁴

Företagare: Åtar sig att utföra ett specifikt arbete åt uppdragsgivaren enligt dennes instruktioner. Men är inte i anställningsförhållande med arbetsgivaren. Dock existerar normalt ett avtalsförhållande mellan parterna. Verksamheten bedrivs vanligtvis i form av företag (t.ex. i form av enskild näringsidkare).⁵

Uppdragsgivare: kan vara både en naturlig person eller en juridisk person som vanligtvis beställer ett arbete av företagen/uppdragstagaren. Uppdragsgivaren är dock inte arbetsgivare åt uppdragstagaren.

Begreppen och förståelsen av de samma utgör en central del av detta arbete, detta eftersom arbetet behandlar gränsdragningen mellan två företeelser och samtidigt också begrepp (arbetstagare – företagare).

En intressant skillnad jag noterade i samband med sökandet efter källor till denna uppsats var skillnaden i begreppsanvändningen mellan Finland och Sverige. Denna notering gäller specifikt för följande begrep: företagare och uppdragstagare. I finsk litteratur är den vanliga termen vid diskussion kring arbetstagare – företagare, vanligtvis just företagare

² Se noggrannare juridisk definition i kapitel 2.3.

³ Kairinen 1998, sidan 201.

⁴ Työoikeus 2006, sidan 121.

⁵ Se noggrannare juridisk definition i kapitel 2.3.

(finska: yrittäjä eller ammatinharjoittaja). Detta märks bl.a. i boken Työsopimusoikeus⁶ där författarna förhållandevis konsekvent använder sig av termen företagare. Medan man i Sverige har gått inför att använda termen uppdragstagare istället.⁷ Detta kan te sig som en teknisk detalj, men enligt mig har begreppen en viss nyansskillnad, även om de långt motsvarar varandra. Termen uppdragstagare är enligt mig en mera specifik term som huvudsakligen syftar på det juridiska förhållande⁸ som råder mellan parterna. Medan termen företagare, enligt min uppfattning, har en betydligt bredare innebörd. Att vara företagare innebär så mycket mera⁹ än en enbart ställningen i förhållande till sin uppdragsgivare. Därför kan termen företagare till viss del kanske vara missvisande, jämfört med termen uppdragstagare som syftar på enbart förhållandet uppdragstagare – uppdragsgivare. Jag väljer dock i detta arbete att förhållandevis konsekvent använda termen företagare istället för uppdragstagare. Detta eftersom det verkar vara praxis i Finland inom arbetsrätt, att bruka termen företagare.

2.2 Gränsdragningen - en introduktion

Gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare i arbetsrätten får sin början från vad som regleras i arbetsavtalslagens 1:1 1 mom. var följande kan utläsas:

”Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (arbetsavtal) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag.”

Utdraget ur AAL ovan, gäller alltså när lagen skall tillämpas. Enkelt uttryckt kan man säga att om lagen tillämpas på förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Så har vi inte att göra med en företagare, utan med en arbetstagare som utför arbete i arbetsavtalsförhållande. Det är alltså genom detta moment i lagen som frågeställningen och gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare uppkommer.¹⁰ Skall lagen tillämpas eller inte? Arbetsavtalslagen är till sin natur huvudsakligen tvingande lagstiftning, enligt AAL 13:6. Vilket gör att, om tillämpningsområdet uppfylls så måste lagen tillämpas. Problemet med gränsdragning uppstår då tillämpningsområdet inte exakt i detalj är

⁶ Tiitinen & Kröger 2008, se exempelvis sidorna 23-24. Begreppet företagare/yrkesutövare förekommer även i övrigt i boken.

⁷ Se bland annat följande fall: AD-S 2012 nr 24 och AD-S 2005 nr 16.

⁸ Vanligtvis i en civilrättslig kontext.

⁹ Jag tänker mig bland annat: bokföringsskyldighet, resultatansvar, ”vara sin egen chef” m.m.

¹⁰ Rautiainen & Äimälä 2004, sidan 14.

utskrivet i lagen.¹¹ Utan man är tvungen att göra en bedömning av om en person i specifik situation skall räknas som arbetstagare eller inte. Bedömningen kan resultera i två slutsatser: antingen har vi en arbetstagare eller så har vi inte det. Om det inte är fråga om en arbetstagare som utför arbete, är det mycket sannolikt att vi har och göra med en företagare. Företagare omfattas inte av arbetsavtalslagen.

De normer och rättskällor som blir tillämpliga och aktuella är bland annat AAL, som fungerar som den generella lag som avgör om ett arbetsförhållande existerar. Arbetsavtalslagen är som tidigare konstaterats tvingande lagstiftning¹² till förmån för i huvudsak arbetstagen. Eftersom AAL inte innehåller exakta definitioner på när en person är arbetstagare, blir man tvungen att beakta även andra rättskällor. Rättskällorna som blir aktuella är då lagens förarbeten, inkluderande RP 57/2000. Förarbeten är som bekant svagt förpliktande rättskällor. Vidare blir man också sannolikt tvungen att beakta den juridiska litteratur som finns på området. Varigenom det blir möjligt att erhålla mera vägledning för att genomföra bedömningen. Juridisk litteratur räknas vanligtvis till de tillåtna rättskällorna. Jag har i arbetet beaktat både inhemsk litteratur, men även utländsk litteratur och då huvudsakligen svensk litteratur. Detta faller sig logiskt då den svenska arbetsrätten långt liknar den finska arbetsrätten, och att man även i Sverige tydligt skillnad på arbetstagare och uppdragstagare.¹³

Jag har delat upp detta arbete i flera delar: först behandlar jag frågeställningen gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare. Den delen har jag i sin tur delat upp i flera delar och behandlar separat olika aspekter i flera kapitel. Till sist har jag en analys del där jag kort diskuterar de olika frågeställningarna, samt anknyter till aktualiteter.

2.3 Gränsdragningen – kriterier & kännetecken

För att det skall vara möjligt att möjligt att skilja på en arbetstagare och en företagare, så måste vi ställa upp ett antal kriterier och kännetecken som gäller för dessa. Jag kommer därför kort att redogöra för de vanligaste kriterierna som ställs på båda parter. Kriterierna för en arbetstagare utgår direkt från AAL, medan när det gäller en företagare finns ingen motsvarande lagstiftning.

¹¹ Vilket kanske inte ens är praktiskt möjligt, utan en viss flexibilitet i tolkningen måste existera.

¹² Lagar räknas som starkt förpliktande rättskällor.

¹³ Se exempelvis lagen om anställningsskydd 1982:80 (vanligen kallad LAS) i Sverige.

En **arbetstagare** karaktäriseras av att denne står under ledning och övervakning av en annan, nämligen arbetsgivaren, enligt AAL 1:1 1 mom.^{14 15} Arbetstagaren kan sålunda inte självständigt leda och övervaka sitt eget arbete. Arbetsgivaren behöver inte utnyttja möjligheten till att leda eller övervaka, utan det centrala är att möjligheten till detta i alla fall, i teorin, existerar. Utöver detta krävs också att arbetstagaren personligen förbundit sig att utföra arbetet, vilket följer av AAL 1:1 1 mom. Han kan därför inte skicka någon annan i hans ställe att utföra det aktuella arbetet, förutom om arbetsgivaren gett sin tillåtelse till detta. Ett indirekt undantag från detta utgör ett arbetslag, där flera personer tillsammans förbundit sig att utföra det aktuella arbetet. Även om alla parter personligt är bundna av att fullgöra sin del. Vidare krävs också att det är fråga om ett avtal, alltså ett arbetsavtal. Arbetsavtalet kan uppgöras på flera olika sätt enligt de möjligheter som finns i AAL 1:3 1 mom. Men det centrala är att det existerar ett avtal om att utföra arbete för arbetsgivarens räkning. Om avtalet sedan gäller tills vidare eller för viss tid har inte någon betydelse vid bedömningen, utan det hela kretsar kring avtalets existens. Ett annat centralt kriterium är att till vem tillfaller nyttan av det arbete som arbetstagaren utför. Det är alltså fråga om vem som direkt har nytta av prestation som arbetstagaren utför. För att det skall vara fråga om arbetstagare krävs normalt att nyttan tillfaller arbetsgivaren och inte direkt till arbetstagaren. Arbetstagaren får naturligtvis lön eller någon annan ersättning, enligt AAL 1:1 1 mom., för det arbete han utför, men det är kostnad för arbetsgivaren och en ersättning för arbetstagaren.¹⁶ Dessa kriterier (ovan uppräknade) måste uppfyllas alla uppfyllas samtidigt¹⁷ för att det skall vara fråga om en arbetstagare. Uppfylls inte kriterierna så tillämpas inte AAL och det är därmed i juridisk mening inte fråga om en arbetstagare. Viktigt att notera är att om kriterierna uppfylls, så måste AAL tillämpas, detta eftersom lagen är tvingande.^{18 19}

Det finns även andra kännetecken som kan peka mot att det är fråga om en arbetstagare i oklara fall. Dessa kännetecken är inte absoluta, och kan variera beroende på typ av utfört arbete. Bland dessa kan nämnas att det normalt rör sig om ett varaktigt²⁰ samarbete mellan arbetstagare och arbetsgivare. Ett annat är att arbetsgivaren håller arbetstagaren med nödvändiga resurser (t.ex. en kontorsplats, nödvändiga arbetsredskap, behövlig skolning

¹⁴ Kallas även för arbetsgivarens direktionsrätt.

¹⁵ Rautiainen & Äimälä 2004, s. 18.

¹⁶ Regeln om att ersättning måste utgå, är inte absolut enligt AAL 1:1 2 mom., beroende på avsikt.

¹⁷ Tiitinen & Kröger 2008, sidan 20.

¹⁸ Tiitinen & Kröger 2008, sidan 7, samt sidorna 8-15 för närmare detaljer.

¹⁹ Edita 2001 & RP 57/2000, sidorna 58-60.

²⁰ Undantag utgör en kort visstidsanställning, men kriteriet blir tydligt vid en tillsvidare anställning.

m.m.) för att utföra arbetet. Vidare är det vanligt att arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för de utlägg denne gör för arbetsgivarens räkning. Som ett sista kännetecken kan nämnas att ersättningen till arbetstagaren bör vara skälig. En arbetstagare erhåller normalt inte en lön som klart överstiger de normala avlöningsgrunderna i förhållande till prestation.

Vad karaktäriserar då en **företagare**? Vill man göra det enkelt för sig kan man säga att det är motsatsen till de kriterier och kännetecken som finns för en arbetstagare. Jag tänker dock redogöra för de kriterier som pekar på att det är fråga om en företagare. För det första är det viktigt att notera att det inte finns någon lag som reglerar när vi har och göra med en företagare, vilket ju är fallet med en arbetstagare. Men ett av de centrala kriterierna för att avgöra om det är frågan om en företagare är den s.k. företagarrisken. Vad innebär då denna företagarsrisk? Jo, till begreppet brukar man inkludera saker som att företagaren själv bär den ekonomiska risken för verksamheten. Detta sker bland annat i form av att företagaren själv ansvarar för att han har arbeten att utföra och på sätt förtjäna pengar.²¹ Finns inget arbete att utföra blir det sålunda ingen inkomst för företagaren. En annan ekonomisk aspekt är att företagaren också själv svarar för sina förpliktelser gentemot uppdragsgivaren. Vidare kan man notera att företagaren utför arbeten åt en uppdragsgivare, som har beställt ett visst arbete. Detta sker i form av ett avtal mellan parterna. Avtalet reglerar naturligtvis prestationen som företagaren skall utföra. Men företagaren har fria händer att utföra arbetet på det sätt han finner gott. Det innebär att han företagaren inte arbetar under någon annans direkta ledning och kontroll.²² Utan företagarens fullgörande av förpliktelsen gentemot uppdragsgivaren präglas av självständighet. Företagaren kan således själv bestämma i detalj hur arbetet skall utföras och när. Vidare kan företagaren enligt eget gottfinnande anlita medhjälpare²³ för att fullgöra arbetet. Normalt kan man också finna tecken på att fråga om en företagare i det att han erbjuder sina tjänster åt flera samtidigt, och ofta också att han öppet erbjuder sina tjänster till allmänheten.²⁴

Andra mindre väsentliga kännetecken för en företagare är bland annat följande. Företagaren är ofta registrerad för förskottskatt och fakturerar själv sitt arvode av uppdragsgivaren. Företagaren svarar också normalt själv för att hålla sig med nödvändiga redskap och utrustning som krävs för att fullgöra det aktuella arbetet. Han måste också stå för utrymme där han bedriver verksamheten, och själv inhämta nödvändig skolning som

²¹ Arbetsgivarverket 2006, sidorna 24-25.

²² Rautiainen & Äimälä 2004, sidan 21.

²³ T.ex. anställa någon i sin egen regi eller anlita en underentreprenör.

²⁴ Engblom, S. 2003, sidan 150.

arbetet kräver. Vidare svarar han också för de andra kostnader som arbetet medför, och han blir sällan direkt ersatt för dessa av uppdragsgivaren. Vanligt är också att företagaren annonserar och annars offentligt erbjuder sina tjänster. När det gäller ersättningen för det arbete han utför är det oftast på en betydligt högre nivå än en motsvarande löntagares ersättning. Detta för att kunna täcka de kostnader som verksamheten medför, och för att ge ett visst mervärde när han jobbar under den s.k. företagarrisken.

2.5 Gränsdragningen – bedömning

När man då funnit de kriterier och kännetecken som behövs, är det dags att göra bedömningen. Bedömningen som görs är om en person vid ett visst tillfälle skall räknas som en företagare eller inte. Bedömningen kan aktualiseras vid flera tidpunkter, men sannolikt först då parterna är oense och vill ha frågan avgjort. Bedömningen kan också bli aktuell om en utomstående part vill ha klarhet i vilken ställning person har.^{25 26} Blir det en juridisk tvist är det vanligtvis en domstol som blir tvungen att avgöra om person skall räknas som företagare eller arbetstagare. Vid behov kan domstolen (ex. en tingsrätt) begära ett utlåtande över saken från arbetsrådet, för att få tillgång till nödvändig hjälp av sakkunniga.

När det gäller själva bedömningen så karaktäriseras den av att den är fråga om en helhetsbedömning.^{27 28} Man måste alltså beakta åtminstone de kriterier och kännetecken som räknas upp i kapitel 2.3, vid bedömningen. Men vid behov också kan också andra kännetecken ställas upp in casu, om det har relevans för bedömningen av saken. Enligt Martti Kairinen använder man ett ”batteri”²⁹ av frågor för att klargöra läget. Man måste således åtminstone inhämta nödvändiga fakta för att kunna avgöra om de krav som ställs i AAL 1:1 för en arbetstagare uppfylls. Är dessa kriterier uppfyllda så måste³⁰ AAL tillämpas och således är det fråga om en arbetstagare. Men om inte dessa kriterier är helt uppfyllda eller det råder oklarheter råder så uppstår svårigheter när man skall göra bedömningen.

Om oklarheter råder kring om en person skall räknas som företagare eller arbetstagare blir det, vanligen en domstol, som skall göra bedömningen tvungen att applicera dessa kriterier

²⁵ Exempelvis skattemyndigheterna gällande beskattning och pensionsskyddscentralen gällande pensioner.

²⁶ Edita 2001, s. 27.

²⁷ Agell & Malmström 2010, sidan 232.

²⁸ Arbetsgivarverket 2006, sidan 23.

²⁹ Kairinen 1998, sidan 207.

³⁰ Se AAL 13:6 om bestämmelsernas tvingande natur, dvs. lagen är tvingande.

för att se till vilken grupp personen med största sannolikhet hör till.³¹ Vill man visualisera det för sig kan man tänka sig en balansvåg med två vågskålar. Var i man radar upp fakta i vardera vågskålen. I den ena vågskålen det som talar för att det fråga om företagare och i den andra det som talar för det är en arbetstagare. Man gör det normalt det normalt på en abstrakt nivå och värderar de olika kriterierna. Man kan också ta hjälp av att ställa olika frågor för att kunna tillämpa kriterierna. Frågorna kan vara av karaktären: Vad var parternas ursprungliga avsikt?, Räcker det med att en person är registrerad i förskottsuppbördsregistret för att han skall betraktas som företagare?, Åt vilket håll pekar det om uppdragsgivaren håller personen med nödvändiga material för arbetet?, Hur mycket lön³² får personen? och så vidare.

Mot dessa kriterier och med hjälp av dessa frågor skall sedan domstolen genomföra en helhetsbedömning och se till vilken grupp det är mest sannolikt att personen hör. Eftersom det inte existerar någon direkt skala mot vilken mätningen skall göras, så kompliceras bedömningen. Man kan alltså inte enkelt säga att om personen i fråga är registrerad i förskottskattsuppbördsregistret så är personen i uppdragstagarställning.³³

Svår avgjorda och mångtydiga fall kan uppkomma när man gör bedömningen. Detta kan konkretiseras genom att en person kan ha en vanlig anställning och på sidan om anställningen driva ett litet företag där via han åtar sig uppdrag av helt annan natur, jämfört med de uppgifter han fullgör i sin anställning. Då är det uppenbart att personen i fråga inte är i företagareställning gentemot sin huvudsakliga arbetsgivare. Medan han fullt möjligt kan fungera som uppdragstagare gentemot en tredje person/företag vid sidan av sin anställning. Värt att notera att det är helt tillåtet att vara både företagare och arbetstagare parallellt.³⁴ Samma person kan också vid sidan om sitt arbete utföra samma tjänster som i sitt arbete men i egen verksamhet (företag). Då är personen samtidigt både anställd och uppdragstagare parallellt. Riktigt komplicerat blir det om samma person, utöver sin anställning erbjuder tjänster till sin arbetsgivare i form av andra tjänster som uppdragstagare. Då kompliceras bedömningen när personen skall räknas som arbetstagare eller inte. Men också i de ovan nämnda fallen måste den som avgör om personen skall

³¹ Rautiainen & Äimälä 2004, s. 20.

³² I förhållande till motsvarande arbetsuppgifter: mycket hög lön eller normal lön?

³³ Se exempelvis AR 1420/06 var man ställer upp dessa kriterier och stämmer av fakta mot.

³⁴ Så länge det inte gäller konkurrerande verksamhet till ens arbetsgivare, om inte arbetsgivaren gett sitt tillstånd.

räknas som företagare eller arbetstagare göra en helhetsbedömning av situationen och motivera varför personen i den specifika situationen är arbetstagare eller företagare.³⁵

Till sist kan man konstatera att om en företagare, i förhållandet till uppdragsgivaren, efter att bedömningen blivit utförd. Samt uppfyller de kriterier som finns i AAL 1:1 1 mom. och övriga omständigheter pekar på att personen i verkligheten är i arbetstagarställning. Så skall AAL tillämpas på avtalsförhållandet mellan parterna och personen skall i juridisk mening ses som en arbetstagare. Detta skapar i sin tur skyldigheter och rättigheter för båda parter, vilket jag återkommer till i nästa kapitel.

2.3 Gränsdragningen – orsak & betydelse

Varför är då denna gränsdragning mellan arbetstagare och företagare då så central? En av de mest centrala orsakerna är att om det är fråga om en arbetstagare som utför arbete i arbetsavtalsförhållande så omfattas denna person av ett mera omfattande skydd (juridiskt skydd). Medan en företagare inte åtnjuter ett lika heltäckande skydd. Allmänt kan man också säga att det föder både rättigheter och skyldigheter för båda parter i en sådan situation. Jag tänker nedan titta på vilken betydelse gränsdragningen har både för arbetstagare/företagare och för arbetsgivare.

Om kriterierna och bedömningen pekar på att vi har att göra med en **arbetstagare**, så omfattas denna arbetstagare av ett omfattande skydd. Skyddet för arbetstagare kommer i form av att bl.a. arbetsavtalslagen tillämpas på anställningsförhållandet. Arbetsavtalslagen är till sin natur till stor del tvingande³⁶, vilket gör att man inte kan avvika från dessa bestämmelser genom ett avtal. Är det inte fråga om ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen så tillämpas inte denna lagstiftning, utan då är det normalt fråga om ett normalt avtalsförhållande. Arbetsavtalslagen fungerar som den allmänna lag som reglerar arbetsförhållandena i Finland. Genom AAL uppkommer skyldigheter både för arbetstagare och arbetsgivare. Som exempel kan nämnas uppsägningsskydd för arbetstagaren, enligt AAL 7 kapitel. Andra rättigheter som arbetstagaren får genom AAL är rätt till familjeledighet osv. Skyldigheter som uppkommer för arbetstagaren är bland annat att undvika konkurrerande verksamhet med arbetsgivaren enligt AAL 3:3 och att hemlighålla företagsinformation enligt AAL 3:4. Genom att AAL tillämpas aktiveras även annan arbetsrättslig lagstiftning, som har till uppgift att skydda arbetstagaren. Detta då

³⁵ Kairinen 1998, sidan 198.

³⁶ Tiitinen & Kröger 2008, sidan 45.

arbetstagaren anses vara en svagare part i förhållande till arbetsgivaren, och därför bör ges ett bättre skydd.³⁷ Det juridiska skydd som följer utöver AAL, är bland annat Arbetstidslagen (ATL) 605/1996. Syftet med ATL är ju som bekant att skydda arbetstagaren från att arbeta oskäligt långa arbetsturer och arbetsveckor. Men för att ATL skall tillämpas krävs att de kriterier som finns i ATL 1§ gällande lagens tillämpningsområde uppfylls. Var det centrala kriteriet är just att AAL skall tillämpas på arbetsförhållandet. Därigenom måste det vara fråga om en arbetstagare enligt AAL för att ATL i sitt tur skall tillämpas. Liknande exempel är också semesterlagen (SML) 162/2005, var det också krävs att arbetet utförs i arbetsavtalsförhållande. Detta enligt SML 1§ om lagens tillämpningsområde, även om det inte är direkt kopplat till AAL, som är fallet med ATL.

En **företagare** omfattas inte av något direkt skydd som en motsvarande arbetstagare har. Det märks direkt på att AAL inte tillämpas på företagare. Genom att AAL inte tillämpas på företagare gör det också att de andra arbetsrättsliga lagarna inte heller nödvändigtvis tillämpas, detta p.g.a. kravet om att ett arbetsavtalsförhållande finns på plats mellan parterna. Istället måste företagaren ty sig till det avtal som existerar mellan honom och uppdragsgivaren, vanligtvis ett uppdragsavtal. Sålunda finns de rättigheter och skyldigheter för företagaren genom avtalet. Det säger sig självt att ett avtal mellan två parter inte på samma sätt ger det skydd som finns i AAL för företagaren. Utan företagaren är hänvisad till de avtalsrättsliga principer och lagar som finns, om avtalet är oskäligt. Bland dessa kan särskilt nämnas lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättsområde 228/1929 (AvtL) 36§, som fungerar som allmän jämningsklausul inom avtalsrätten.³⁸ Vilken kan aktualiseras i sådana fall. En lag som reglerar förhållandet mellan företagare/uppdragstagare och uppdragsgivare är handels balken 3/1734 (HB). Bestämmelserna kring detta hittar man i lagens 18 kapitel, var allmänna frågeställningar mellan parterna regleras.³⁹ Vidare kan man också hitta vissa speciallagar för vissa typer av uppdragsavtal.⁴⁰ Vidare måste företagaren själv svara för de ekonomiska och administrativa förpliktelser som ankommer på honom. Detta kan vara exempelvis sociala

³⁷ Työoikeus 2006, sidorna 41-42.

³⁸ Bärlund, Nyberg & Petrell 2005 se sidorna 275-277 gällande jämkning av avtal. Gällande ogiltiga avtal se sidorna 259-260 i samma verk.

³⁹ Halila & Hemmo 2008, sidorna 140-141.

⁴⁰ Se exempelvis Halilla & Hemmo 2008 sidan 134, gällande handelsrepresentanter och uppdragsgivare som regleras av lag om handelsrepresentanter 417/1992.

avgifter⁴¹ som uppkommer vid löneutbetalning. Inkluderande skyldighet att betala in pension för sig själv enligt lagen om pension för företagare 1272/2006 (FöPL). Detta följer av FöPL:s tillämpningsområde enligt 3§ i FöPL. Betalar inte företagaren in pension till pensionsförsäkringsbolagen, enligt de bestämmelser som finns i FöPL. Kan detta leda till att Pensionsskyddscentralen kräver in dessa avgifter retroaktivt av företagaren.⁴² Företagaren bär även ansvar för att själv spara pengar till och betala sin egen skatt för näringsverksamheten. Medan arbetstagaren slipper detta ansvar då arbetsgivaren sköter om de praktiska detaljerna, och svarar för de sociala avgifterna.

För **arbetsgivaren** uppstår även skyldigheter och rättigheter om han har en person anställd i ett arbetsavtalsförhållande. Överraskande effekter kan uppstå särskilt för arbetsgivaren om ett tänkt uppdragsavtal i verkligheten efter bedömning senare visar sig vara ett arbetsavtal. Då uppkommer alla de skyldigheter som finns i AAL och andra arbetsrättsliga bestämmelser. Detta inkluderar ju som tidigare nämnt anställningsskydd, och man kan inte avskeda en arbetstagare hur som helst. Vidare tillkommer även ansvar för de sociala avgifter som förknippas med löneutbetalningar, samt att innehålla förskottsskatt. Även ansvar för arbetstagarens pension kan aktualiseras enligt lagen om pension för arbetstagare 395/2006 (ArPL). Enligt ArPL 4§ om lagens tillämpningsområde, så skall lagen tillämpas om det är fråga om en arbetstagare. Enligt ArPL:s bestämmelser skall arbetsgivaren betala in i genomsnitt 22,8% av lönen till pensionsbolagen.⁴³ Konsekvenserna kan således beroende på omständigheter bli mycket omfattande särskilt för arbetsgivaren. Detta inkluderar överraskande ekonomiska kostnader⁴⁴, administrativt arbete och ett omfattande ansvar för arbetstagaren. Därför är betydelsen av att kunna utreda och bedöma om en person är arbetstagare eller företagare på förhand väsentligt för arbetsgivaren.

⁴¹ Exempelvis FöPL och andra lagstadgade försäkringar m.m.

⁴² Se Pensionsskyddscentralens hemsida:

http://www.etk.fi/sve/service/%C3%B6vervakning_av_f%C3%B6retagare/1126/%C3%B6vervakning_av_f%C3%B6retagare

⁴³ Se pensionsskyddscentralens bestämmelser sidan 19.

http://www.etk.fi/sve/gateway/PTARGS_0_2712_459_1046_3729_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishshedcontent/publish/etkfi/sv/julkaisut/broschyter/om_arbetspensionsforsakringen_for_arbetsgivare_och_foretagare_7.pdf

⁴⁴ Skyldighet att ev. retroaktivt erlägga pension för arbetstagaren enligt ArPL och att betala åtminstone lagstadgade försäkringar.

3 Analys

3.1 Allmän analys

Jag har tänkt att i denna del av mitt arbete diskutera och analysera frågeställningen gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare i några kapitel. Detta gör jag genom att relatera till olika artiklar som anknyter till frågeställningen. Åsikterna jag för fram är till huvudsak mina egna (om inget annat nämns), vilka jag även försöker motivera på bästa sätt.

3.2 Praktiska problem med gränsdragningen

Problem som sammanhänger med gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare kan uppkomma vid ett flertal tillfällen. Ibland kan det vara så enkelt att beställaren av ett arbete inte vet skillnad på arbetsavtal och uppdragsavtal. Utan utgår endast i fråga om ett arbete har blivit beställt och bryr sig inte om att ta reda på i vilken form det utförs. Det var fallet i ett fall från hovrätten i Åbo (fall från 27.4.2001 / S00/1227) som refereras av Matleena Engblom i en artikel⁴⁵ i Oikeustieto.

Det aktuella fallet handlar i korthet om en äldre person som beställer ett hantverkarjobb. Arbetet blir dåligt utfört av den aktuella hantverkaren och beställaren kräver ersättning för det undermåligt utförda jobbet. Hantverkaren menar å sin sida att han har varit i anställningsförhållande till beställaren, och att beställaren också skall betala tillhörande sociala avgifter. Beställaren hävdar att å sin sida att han beställt ett arbete, inte anställt hantverkaren, alltså ett uppdragsavtal skulle ha upprättats. Inget skriftligt avtal finns till hand heller. Både tingsrätten och hovrätten finner att det är ganska klart att hantverkaren inte har varit anställd av beställaren. Detta motiveras med argumentet hantverkaren inte har stått under beställarens ledning och övervakning. Vidare framkommer att beställaren inte vetat skillnad på arbets- och uppdragsavtal. Dessa saker tyder tillsammans på att beställaren inte kan ha utövat sådan ledning och kontroll över arbetet som krävs för att det skall vara fråga om ett arbetsavtalsförhållande. Både tingsrätten och hovrätten kommer till den slutsatsen att det var fråga om ett uppdragsavtal.

Med det konkreta exemplet ovan vill jag belysa vilka praktiska problem som faktiskt kan uppstå genom svårigheten i att genomföra en gränsdragning. Att det inte enbart i den juridiska litteraturen där man blivit tvungen till att fundera kring hur gränsdragningen skall

⁴⁵ Engblom, M. 2001, sidorna 19-20.

göras och med hjälp av vilka kriterier. Jag tycker också att det kan vara motiverat att lyfta fram att ”mannen på gatan” inte besitter dessa kunskaper heller, vilket gör att missförstånd som, i fallet, kan uppstå.

3.3 Villkoren på arbetsmarknaden förändras

Det var en artikel⁴⁶ i Hufvudstadsbladet hösten 2011 som väckte mitt intresse att skriva om det aktuella ämnet. Artikeln handlade i korthet om hur arbetsmarknaden i viss grad har förändrats bort från långa och trygga anställningsförhållanden mot mera kortvarigt och riskfyllt egenföretagande. Detta också inom branscher där man normalt kanske inte väntar sig att individer är egenföretagare. Branschen som särskilt omnämns i artikeln är servicesektorn, inkluderande städtjänster. En del av artikeln handlar om en kvinna som valt att jobba som städerska och inom hemstädning mera specifikt. Det ovanliga är att hon gör det som företagare och i franschise form.

Kvinnan i artikeln, har alltså valt att ansluta sig till ett hemstädningskoncept (franschise) som tillhandahålls av ett annat bolag. I konceptet ingår bl.a. tillgång till varumärke, marknadsföring, skolning, hjälp med företagande m.m. I gengäld betalar företagaren en avgift till bolaget som tillhandahåller konceptet. Det är alltså inte möjligt att bli anställd direkt som städare vid det aktuella bolaget, utan man är hänvisad till att starta eget. I upplägget finns ju flera synbara fördelar både för den som levererar konceptet och företagaren. Företagaren får ju stor frihet att lägga upp sin egen verksamhet, under de normer som finns i avtalet mellan parterna, och det ger också god möjlighet att själv påverka både verksamhetens form och vinst. För bolaget som erbjuder konceptet innebär det också stora fördelar genom att de slipper det ansvar⁴⁷ som normalt förknippas med att vara arbetsgivare, och därigenom kostnadsbesparingar.

Med exemplet ovan ville jag ge ett konkret exempel på hur situationen kan se ut och vad den för med sig. Enligt artikeln gäller inte förändringen enbart städbranschen. Utan det är en genomgående trend att de som behöver tjänster istället för att som tidigare anställa, väljer att be de potentiella ”arbetstagarna” att bilda egna företag och därigenom erbjuda tjänster till ”arbetsgivaren”. På så sätt minskar just ansvaret för ”arbetsgivarna” på bekostnad av arbetstagarnas anställningstrygghet. Just detta fenomen hindras delvis av att AAL:s bestämmelser är tvingande och det inte går att kringgå ansvaret om de kriterier som

⁴⁶ Bjön 2011

⁴⁷ Ex. erlægga lön och sociala avgifter, grund för uppsägning, administration.

finns i AAL 1:1 1 mom. uppfylls gällande tillämpning av lagen. Ett exempel på det är att om företagaren enbart levererar tjänster till en specifik uppdragsgivare, och inte alls eller i mycket liten skala till andra. Så är det beroende på situation möjligt att kriterierna i AAL 1:1 1 mom. uppfylls och ”företagaren” skall i lagens mening betraktas som arbetstagare och uppdragsgivaren som arbetsgivare.

Å andra sidan, om man inte ser på det aktuella fenomenet som ett sätt att kringgå i huvudsak AAL skydd för arbetstagare. Så leder detta fenomen enligt mig till en mera flexibel och rörlig arbetsmarknad än den nuvarande. Detta kunde eventuellt också leda till att yngre personer enklare skulle kunna komma in på arbetsmarknaden som företagare. Unga personer är ju också en stor grupp som idag står utanför arbetsmarknaden. Man kunde eventuellt också införa detta som en möjlighet inom ungdomsgarantin⁴⁸ som infördes vid årsskiftet 2012/2013. Jag antar nämligen att arbetsgivarna skulle ställa sig positiva till denna flexibilitet. Vidare skapar det också en större självständighet för företagarna. Problemet är ju som tidigare sagt otryggheten för företagarna, då det inte omfattas av det normala anställningsskyddet. En intressant tanke kring detta för Samuel Engblom fram i sin artikel⁴⁹ om att utvidga det arbetsrättsliga skyddet att till viss del även omfatta företagare/uppdragstagare. Detta skulle enligt Engblom kunna ske genom att utvidga den personkrets som omfattas arbetsrättsliga lagar. Tanken är enligt mig lockande, då man genom ett sådant upplägg skulle kunna kombinera fördelarna från de båda alternativen företagare och arbetstagare. Jag tror dock själv att ett sådant upplägg är förhållandevis långt borta i framtiden beroende på det förhållandevis konservativa klimat som råder inom området. Det som eventuellt kunde ändra på detta är om den nu rådande ekonomiska situationen i Finland tvingar fram mera flexibla lösningar även på arbetsmarknaden.

⁴⁸ Se exempelvis: <http://www.nuorisotakuu.fi/index.phtml?l=sv&s=5043>

⁴⁹ Engblom, S. 2004

4. Avslutning

Till sist vill jag säga att frågeställningen gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare, med alla tillhörande aspekter är ett ganska omfattande område. Man måste för att kunna göra en korrekt bedömning besitta förhållandevis omfattande kunskaper inom arbetsrätten för att komma fram till en korrekt slutsats. Detta eftersom de aktuella begreppen kan ställa till det då de inte är exakt definierade i tillämpliga lagar.

Jag har också i min research till det här arbetet att det skrivits förhållandevis lite om ämnet inom Finland. Det som jag har hittat har i viss utsträckning varit på en ganska grundläggande nivå i litteraturen. I vissa enstaka artiklar har man dock diskuterat frågeställningen mera ingående. Men jag kan också konstatera att man ex. i Sverige har gjort betydligt mera omfattande arbeten kring just gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare. Jag kan ev. tänka mig att det kan ha och göra med att Sverige, enligt mig har en mera liberal arbetsmarknad och tillhörande reglering (juridisk reglering) av denna. Därför har det varit nödvändigt att i detta arbete blicka västerut i ganska stor utsträckning. Ser man på det i ett europeiskt perspektiv finns det sannolikt ännu mera att hämta där. Men där igen uppstår problemet med att den rättsliga kontexten och begreppsanvändningen kan skilja sig mera, i jämförelse med Finland-Sverige.

Mitt mål med detta arbete har varit att sammanställa information gällande gränsdragningen mellan företagare och arbetstagare, och att till detta lyfta fram olika aspekter som inte alltid har behandlats i litteraturen. I alla fall inte i samma sammanhang som man har behandlat just gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare. Exempel på detta är kapitlet om orsak och betydelse av gränsdragningen. Vidare har jag även velat i analys delen av detta arbete att få lyfta fram olika praktiska aspekter på gränsdragningen. Samt vad den kan föra med sig av på arbetsmarknaden. Jag hoppas således att läsare har fått en mera heltäckande bild av området och frågeställningen.

Skulle man i framtiden vilja utöka och komplettera detta arbete, så skulle sannolikt det viktigaste området att komplettera med vara rättspraxisen på området. Jag valde att lämna denna utanför arbetet, i så stor utsträckning som möjligt. Detta eftersom jag anser man borde behandla ganska många rättsfall för att kunna ge en korrekt och balanserad bild av denna frågeställning och det fullt utanför ramarna av detta arbete. Ett annat intressant område skulle vara att titta på hur man i andra länder gjort gränsdragningen mellan arbetstagare och företagare, alltså en mera komparativ frågeställning.