



Idrottsliga anställningsförhållanden

När blir en ideell tränare, ledare, domare eller spelare att betrakta som anställd utan ett anställningskontrakt?

Fredrik Alm

Innehållsförteckning

FÖRKORTNINGAR	5
1 INLEDNING	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställning.....	7
1.3 Avgränsningar.....	7
1.4 Metod och material	8
1.4.1 Metodbeskrivning.....	8
1.4.2 Material och källkritik	9
1.4.2.1 Material för att analysera gällande rätt.....	9
1.5.2.2 Materialet för att analysera rättens tillämpning.....	10
1.5 Disposition	10
2 ARBETSTAGARBEGREPPET	12
2.1 Definition	12
2.2 Historia	13
2.3 Förutsättningar för ett anställningsförhållande.....	14
2.3.1 Arbete för någon annans räkning	14
2.3.2 Partsavsikt	14
2.4.3 Inhyrd arbetskraft	15
2.4 Arbetstagarbegrepp - indikationsfaktorer	15
2.4.1 Inledning.....	15
2.4.2 Personligt utförande av arbete.....	15
2.4.3.1 Idrottsliga aspekter på personligt och själv utfört arbete.....	16
2.4.3 Ställt arbetskraft till förfogande till efterhand uppkomna arbetsuppgifter	19
2.4.3.1 Idrottsliga aspekter gällande "ställa sin arbetskraft till förfogande och dess efterhand uppkomna arbetsuppgifter"	20
2.4.4 Varaktig karaktär.....	21
2.4.4.1 Idrottsliga aspekter på varaktig karaktär	22
2.5.5 Förhindrad att samtidigt utföra liknande arbetet.....	23
2.5.5.1 Idrottsliga aspekter gällande "förhindrad att utföra andra arbeten"	24
2.5.6 Underkasta bestämda direktiv eller närmare kontroll.....	27
2.5.6.1 Idrottsliga aspekter på direktiv eller närmare kontroll	27
2.5.7 Maskiner, utrustning eller liknande som tillgodoses av Arbetsgivaren.	29
2.5.7.1 Idrottsliga aspekter på maskiner, utrustning m.m.	30
2.5.8 Ersättning för sina direkta utlägg.....	31
2.5.8.1 Idrottsliga aspekter på direkta utlägg	31
2.5.9 Lön	32
2.5.9.1 Idrottsliga aspekter på lön	33
2.5.10 Ekonomiskt och socialt hänseende att jämföras med en arbetstagarare.....	35
2.5.10.1 Idrottsliga aspekter på ekonomisk och socialt hänseende	35
2.5.11 Visstidsanställning.....	37
2.5.12 Förtroendeuppdrag och ideellt uppdrag.....	37

3	UPPDRAGSTAGARBEGREPPET	40
3.1	Definition	40
3.2	Inledning	40
3.3	Förutsättningar för ett uppdragsförhållande.....	41
3.3.1	Inte personlig arbetskyldighet	41
3.3.3.1	Idrottsliga aspekter på personlig arbetskyldighet	42
3.3.2	Begränsad till vissa uppgifter.....	43
3.3.2.1	Idrottsliga aspekter på att vara begränsad till vissa arbetsuppgifter.....	44
3.3.3	Tillfällig natur	45
3.3.3.1	Idrottsliga aspekter på "tillfällig natur"	46
3.3.4	Liknande uppgifter åt annan.....	46
3.3.4.1	Idrottsliga aspekter på liknande arbete.....	47
3.3.5	Egna maskiner och liknande	48
3.3.5.1	Idrottsliga aspekter på egna maskiner eller liknande.....	48
3.3.6	Ersättning beroende på verksamhetens resultat	49
3.3.6.1	Idrottsliga aspekter ersättning beroende på verksamhetens resultat	50
3.3.7	Eget tillstånd av myndighet eller fått firma registrerad	50
3.3.7.1	Idrottsliga aspekter på tillstånd och egen firma registrerad.....	51
4	DISKUSSION.....	53
4.1	Anställningsförhållande	53
4.2	Uppdragsförhållande	55
4.3	När blir ett idrottsligt uppdrag inte längre ideellt?	56
4.4	Idrottsliga uppdrag = konkludent anställning?	59
4.5	Fallet Elitdomarna ./ Svenska Handbollförbundet	60
5	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	62
	Officiellt tryck.....	62
	Propositioner	62
	Statens offentliga utredningar.....	62
	Departementsserien.....	62
	Litteratur.....	62
	Rättspraxis och övriga avgöranden	63
	Avgörande i arbetsdomstolen	63
	Avgörande i Högsta domstolen	65
	Avgörande i Hovrätten	65
	Avgörande i Regeringsrätten	65
	Avgörande i Tingsrätt	65
	Avgörande i Kammarrätt	65
	Avgörande i EU-domstolen.....	65
	Övrigt	66

Förord

Det är alldeles för mycket sport inom idrotten.

- Percy Nilsson

Idrotten är och lever inom mig och har gjort det under hela mitt liv. Sportens värld har inte bara gett mig ett rikt liv utan även format mig till den person jag är i dag. Den långa resan jag gjort inom sportens värld har tagit mig över hela världen och vem hade kunnat tro att den skulle leda mig till norra Sverige för att studera juridik? De som känner mig väl vet att jag alltid sagt att jag en dag ska bo i den norra delen av Sverige och den önskan har nu besannats. Jag har många människor att tacka för allt stöd på vägen.

Jag vill speciellt tacka fyra personer som stöttat mig genom alla år och alltid kommit med glada tillrop och uppmuntrande stöd, så tack till Axel Wester, Christoffer Larsson, Louise Everlo och Mai-Louize Mattsson, för allt stöd.

Vill även rikta ett speciellt tack till Juridiskt forum för ert varma och trevliga välkomnande och de uppriktiga svaren på alla mina frågor som ställts i tid och otid under den senare delen av min utbildning.

Sist min inte minst vill jag tacka min handledare Staffan Ingmansson för alla de kloka ord som jag fått under vägen.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen.
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen (-2007) Arbetsförmedlingen.
DS	Departement serie.
EU	Europiska unionen.
HD	Högsta domstolen.
KR	Kammarrätten.
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd.
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
NJA	Nytt juridiskt arkiv.
Prop	Proposition.
RH	Hovrätten.
RÅ	Regeringsrätten.
SOU	Statens offentliga utredningar.
SVT	Sveriges Television.

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Svensk arbetsrätt består av olika regler där arbetstagare får ett flertal olika rättigheter och skydd som exempelvis rätt till ledighet¹ och företrädesrätt till återanställning.² För att få tillgång till dessa regler måste den enskilde kategoriseras som en arbetstagare vilket inte alltid är en självklarhet. Om den enskilde inte är en arbetstagare kan denne vara en uppdragstagare. En uppdragstagare är ofta en egenföretagare som inte har samma starka skydd som en arbetstagare har genom den arbetsrättsliga lagstiftningen genom exempelvis LAS och MBL³ och har begränsande möjligheter gentemot sin uppdragsgivare.⁴ Kort sagt kan sägas att det finns två kategorier arbetspresterande i civilrättsligt mening, arbetstagare och uppdragstagare,⁵ med olika bedömningspunkter för respektive kategori.⁶ Källström och Malmberg har sagt att den principiella skillnaden mellan de båda grupperna är att en arbetstagare ställer sin arbetskraft till förfogande vilket leder till en personlig skyldighet att utföra arbetet. En uppdragstagare däremot erbjuder ett arbete eller utför ett arbete som ger ett visst resultat.⁷ Det är med andra ord viktigt att reda ut om det rör sig om en arbetstagare eller en uppdragstagare för att veta vilket skydd den enskilde kan uppbära.

Inom idrotten kan den enskilde vara arbetstagare eller uppdragstagare, eller för den delen båda. En idrottsutövare kan både vara anställd hos ett idrottsförbund för att utföra ett visst arbete, men kan också samtidigt utföra uppdrag åt någon annan i form av uppdragstagare. En relevant fråga är om alla de ideella ledare, spelare, tränare och domare som inte har ett anställningskontrakt eller avtal om ett uppdragsförhållande i sin utformning kan anses vara arbetstagare eller uppdragstagare, och i så fall vart går den gränsen? I ett rättsfall från Stockholms tingsrätt 2010 så stämde två handbollsdomare Svenska Handbollförbundet och hävdade att de ingått ett ”konkludent anställningsavtal”⁸ med förbundet.⁹ Tingsrättens prövning skulle kunnat tänkas påverka hela idrottsrörelsen vid ett positivt utslag för

¹ Semesterlag 1977:480.

² Lag (1982:80) om anställningsskydd, § 25 (LAS).

³ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁴ 3 kap avtalslagen (1915:218), är det som kan används av en uppdragstagare gentemot en uppdragsgivare.

⁵ DS 2002:56 s. 76.

⁶ Källström/Malmberg. *Inledning till den individuella arbetsrätten*, 24.

⁷ Ibid.

⁸ Källström/Malmberg. *Inledning till den individuella arbetsrätten*, 109. ”Ett anställningsförhållande kan komma tillstånd genom utfört ett arbete för någon annans räkning och denna tillgodogör sig arbetsinsatsen kan en anställning uppkomma.”

⁹ Stockholms tingsrätt mål T-12037-09 och T12038-09.

handbollsdomarna då den frågan inte tidigare varit utredd. Handbollsdomarna ville att tingsrätten skulle konstatera att de varit i ett anställningsförhållande och att de blivit felaktigt uppsagda. Tingsrätten valde att gå på handbollförbundets linje och ansåg inte att handbollsdomare var att ses som anställda. Frågan som måste ställas är om Stockholms tingsrätt bedömning var korrekt och varför man dömde som man gjorde.

Idrotten är Sveriges största folkrörelse¹⁰ och har nästan fyra miljoner utövare och de flesta är amatörer/motionärer. Det förekommer en viss bolagisering inom idrotten även om riksidrottsförbundet anser att den ”ideella föreningen” är den associationsform idrotten förespråkar.¹¹ Idrotten har under åren blivit mycket mer kommersiell och idrotten får mycket mer utrymme i media än tidigare. I och med detta finns det stora ekonomiska belopp med både högre ersättning för spelare, tränare, domare än tidigare. Därför bör vi ställa oss frågan när det ideella uppdraget inte längre är att anses som ideellt utan kan flyttas över till att bli ett arbetsförhållande/arbetstagare alternativt uppdragstagare utanför de bolagiserade föreningarna.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka om det går att utläsa en linje i arbetsdomstolens traditionella bedömning av gränserna mellan arbetstagare och uppdragstagare och sedan applicera den linjen på idrottsliga förhållanden. Vidare vill jag försöka hitta ett svar på när ett idrottsligt anställningsförhållande kan uppstå av rent konkludent natur och därav omfattas av antingen arbetstagare- eller uppdragstagarbegreppet.

1.3 Avgränsningar

I uppsatsen har jag valt att fokusera på lagidrotter som fotboll, handboll och ishockey och endast sporadiskt behandlat individuella idrottare. Grunden för att avgränsa mig på detta sätt är att fotboll, handboll och ishockey får anses representera de stora idrotterna och fokuseringen har varit att koncentrera mig på lagidrotter. Att ta med andra idrotter skulle bli överflödigt och inte nödvändigt för att uppfylla syftet.

¹⁰ Riksidrottsförbundet. *Idrotts-Sverige en presentation av Riksidrottsförbundet*, 4.

¹¹ Riksidrottsförbundet. *Alternativa associationsformer för idrottslig verksamhet*, 8.

1.4 Metod och material

I uppsatsen görs en studie av praxis och mål från Arbetsdomstolen där jag går igenom de domar som omfattar arbetstagarbegreppet och uppdragstagarbegreppet. Studien omfattar rättsfall från 1947 till och med maj 2013 med fokus på rättsfall från 1975 och framåt. Några djupare analyser av domar före 1975 har inte gjorts. Studien omfattas även av en del domar från andra domstolar, men utan en djupare analys.

Den analys som gjorts av arbetsdomstolens domar tar fokusering på den traditionella bedömningen av arbetstagarbegreppet och uppdragstagarbegreppet för att sedan applicera dessa på idrottens värld. Förarbeten och doktrinen har använts för att säkerställa bedömningen i analysen av praxis. Det råder enligt mig en oklarhet om den juridiska metoden som enligt vissa kan omfattas av en rättsdogmatisk och rättsvetenskaplig metod. Mattias Hjertstedt säger att den rättsdogmatiska metoden inte är en metod utan en teori.¹² Det förefaller rimligt i mitt tycke att hålla med Hjertstedt om att det är oklart vad en juridisk metod är. I uppsatser och i de olika metoderna kan det finnas olika kriterier för exempelvis rättsvetenskapliga arbeten.¹³ Sådana kriterier kan mycket väl vara att uppfylla betygskriterier i en uppsats där ett av kriterierna är att ge ny kunskap och ett annat är att arbetet är vetenskapligt. Jag uppfattar det själv som att mitt arbete är av rättsvetenskaplig karaktär där jag försöker att vara kritisk, lyfta fram nya aspekter och sätter även fokus på min argumentation i både det utredande arbetet som det idrottsliga perspektivet. Till skillnad från många andra metoder är den rättsvetenskapliga metoden lite mer ”svävande” då vi inte kan säga att det finns ett rätt eller fel utan det är hur vi argumenterar som får styra sanningen.¹⁴ Med andra ord kan vi säga att det är lagstiftaren som bestämmer en grundläggande regel som vi sedan efterföljer och det är den tolkning som avgör problemlösningen, där den bästa lösningen vinner. Med det sagt har jag för läsaren angett ett svar på metodfrågan, men läsaren bör ta del av hela uppsatsen för att sedan bilda sig en egen uppfattning om jag har besvarat frågan eller inte.

1.4.1 Metodbeskrivning

De viktigaste rättskällorna har varit doktrin och praxis. Det bör dock påpekas att fastställa gällande rätt utifrån en rättsvetenskaplig metod inte kan ses som en absolut sanning då jag

¹² Hjertstedt. *Tillgången till handlingar för brottsutredare: en rättsvetenskaplig studie av beslag med husrannsakan, myndigheters utlämningskyldighet samt editions- och exhibitionplikt*, 45-48.

¹³ Sandgren. *Vad är rättsvetenskap*, 176-177.

¹⁴ Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare. Ämne material, metod, och argumentation*, 18-19.

gjort en personlig tolkning av de olika rättskällorna och kan därför också vara färgad av yttre faktorer vilket i sin tur innebär att tolkningen när jag försöker fastställa gällande rätt är subjektiv. Avsaknaden av rättsfall som motsäger mina egna argument ger mig snarare möjligheten att fastställa gällande rätt utifrån de rättskällor som finns till hands och applicera dessa inom idrotten.

1.4.2 Material och källkritik

Materialet som används är i första hand rättsfall från Arbetsdomstolen, men även från övriga rättsliga instanser såsom EU-domstolen och de allmänna domstolarna med stöd från doktrin. Källmaterialet består till största del av praxis som anses vara prejudicerande med undantag från två rättsfall från Stockholms tingsrätt som inte anses tillmätas större prejudikatvärde. Jag har ändå valt att använda dessa två domar från Stockholms tingsrätt eftersom de är de enda domar som tydligt tar upp om idrottare kan anses vara en uppdragstagare eller arbetstagare rent konkludent. Trots det låga prejudicerande värdet av domen är det en högst relevant källa i arbetet då det är första gången ett sådant förhållande prövas i svensk idrottslig historia. Jag har fått allt material med tillstånd från domarna i aktuellt mål och av dessa fått tillsänt allt material.

1.4.2.1 Material för att analysera gällande rätt

Som ovan beskrivet har jag använt mig av rättsfall från AD från år 1975 och fram till maj månad 2013, vilket jag noga har granskat. Totalt har jag gått igenom 456 rättsfall fördelat på 158 rättsfall från arbetsdomstolen, 95 rättsfall från Regeringsrätten, 90 rättsfall från Högsta domstolen, 87 rättsfall från Kammarrätterna, 23 rättsfall från Hovrätterna, två rättsfall från Stockholms tingsrätt och ett rättsfall från EU-domstolen. Av dessa rättsfall har jag gjort en djupare analys av 56 rättsfall¹⁵ för att få fram den gällande rätten. Jag gör inte anspråk på att jag har gått igenom alla domar och förarbeten som omfattar arbetstagare- och uppdragstagarbegreppet, eftersom inte alla domar finns i sin fulltext att få tag på via nätet eller är inte publicerade via digital media. Förhållande att applicera arbetstagarbegreppet eller uppdragsbegreppet i denna form inom idrotten har aldrig tidigare varit aktuellt och det finns lite doktrin där idrotten omtalas i samband med de två olika begreppen. Jag gör inte på något sätt anspråk på att jag hittat all doktrin inom området som eventuellt finns på det idrottsliga

¹⁵ Urvalet av de rättsfall som omfattas av den djupare analysen är de rättsfall som direkt omfattade gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare.

området i förhållande till begreppen, men däremot anser jag att de källor jag använt mig av är relevanta i hänsyn till mitt syfte och frågeställningar. Det ska också påpekas att en del av de rättskällor som används är mer än 50 år gamla och vi bör komma ihåg att idrotten har förändrats mycket såsom arbetslivet under dessa år.

1.5.2.2 Materialet för att analysera rättens tillämpning

Som påvisat ovan har det insamlade materialet varit mycket omfattande och för att det skulle kunna gå att hantera allt material så har jag varit tvungen att begränsa urvalet för att kunna analysera det. För att begränsa materialet bestämde jag mig för att enbart göra en djupare analys av domar från arbetsdomstolen och de andra rättsliga instanserna som direkt i sina domskäl omfattade frågeställningen om det förelåg ett arbetstagarförhållande eller ett uppdragsförhållande. Genom att begränsa mig på detta sätt fick jag ner antalet domar till ett mycket mer hanterbart material. Det har också varit viktigt att ta med de få domar som innefattar idrott och arbetstagarbegreppet/uppdragsförhållande, därför är det av stor relevans som två domar från Stockholms tingsrätt finns med i materialet för att analysera rättens tillämpning.

1.5 Disposition

Mina egna kommentarer och slutsatser omfattas i viss del i den löpande texten med tydliga avgränsningar vad som är mina egna kommentarer och slutsatser. I varje enskilt kapitel finns ett tydligt personligt ställningstagande till det som är beskrivet och tillhörande diskussion. Det slutgiltiga ställningstagandet och besvarandet av frågeställningen presenteras under kapitel fyra ”Diskussion”. Kapitel två, ”Arbetstagarbegreppet”, inleds med en kortfattad definition av begreppet baserat på doktrin i syfte att se hur doktrinen och EU-domstolen sett på begreppen och en kortare redogörelse för hur de olika begreppen kommit fram ur ett rent historiskt perspektiv.

Vidare under kapitlet beskriver jag kortfattat de grundläggande kraven för anställningsförhållanden, jag gör även en kortare redogörelse för begreppet inhyrd arbetskraft. I slutet av kapitel två redogörs för arbetstagarbegreppets indikationsfaktorer som är grundläggande pusselbitar för att få hjälp i bedömningen om det föreligger ett arbetstagarförhållande eller inte. Efter varje indikationspunkt görs en analys av rättsläget och efterföljs av en utförlig analys av de idrottsliga aspekterna i varje delpunkt om analysen kan

appliceras på idrotten och i så fall hur. Kapitel tre, ”Uppdragsbegreppet”, inleds med en kortfattad definition av begreppet för att sedan även här redogöra för indikationspunkter som skulle tala för ett uppdragsförhållande på samma sätt som under kapitel två. I uppsatsens sista kapitel (fyra) ”Diskussion”, sammanfattar jag min analys av rättsläget när det gäller arbetstagarbegreppet, och också hur jag anser att indikationspunkterna ska bedömas och till vilken vikt de ska bedömas (schematisk bild). Sedan görs en liknande genomgång av uppdragstagarbegreppet vilket även inkluderar en schematisk bild. I kapitel fyra finns också praktiska exempel på hur det går att applicera arbetsdomstolens traditionella bedömning till idrotten. Diskussionen avslutats med mina egna reflektioner gällande rättsfallet mellan Elitdomarna och Svenska Handbollförbundet.

2 Arbetstagarbegreppet

2.1 Definition

Kent Källström och Jonas Malmberg¹⁶ har uttryckt sig enligt följande om arbetstagarbegreppet:

”Arbetstagarbegreppets funktion är att avgränsa arbetsrätten med dess huvudsakliga tvingande skyddsregler mot det område där avtalsfrihet råder. Utmärkande för anställningsavtalet är att avtalet inte avser ett visst arbete eller ett visst resultat utan att den arbetspresterade fortlöpande ställer sin arbetskraft till den andra partens förfogande”.¹⁷

Vidare kan vi även läsa i Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL):

”Denna lag äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres ska i sådant fall anses som arbetsgivare.”¹⁸

Det är svårt att få en klar bild över hur Högsta domstolen och Arbetsdomstolen har definierat det civilrättsliga arbetstagarbegreppet men det framkommer att domstolarna använder sig av rättsfallet NJA 1949 s. 768. Rättsfallet säger att domstolen ska göra en samlad bedömning som baseras på en helhetssyn i varje enskilt fall. Arbetstagarbegreppet har även använts inom andra rättsområden¹⁹ men har inte haft en direkt koppling till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.²⁰ Det finns med andra ord en viss svårighet i definieringen av begreppet då lagstiftningen inte definierar begreppet.

Begreppet arbetstagare förekommer i EU-fördraget som behandlar den fria rörligheten mellan olika EU-länder.²¹ EU-domstolen har i praxis sagt att arbetstagaren ska ”definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter.”²² EU-domstolen menar vidare att reglernas tillämplighet inte kan eller bör begränsas genom en allt för nitiskt egen nationell tolkning av

¹⁶ Källström/Malmberg. *Inledning till den individuella arbetsrätten*, 24.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Lag 1976:580 § 1.

¹⁹ Ex, Arbetsmiljölagen, Diskrimineringslagen.

²⁰ Adlercreutz. *Svensk arbetsrätt*, 41.

²¹ Artikel 39-42.

²² DS 2006:011 s. 146.

arbetstagarbegreppet. EU-domstolen har också sagt att det viktigaste kännetecknet för att det ska finnas ett anställningsförhållande är att en ”[...] person, under en viss tid, mot ersättning utför arbete av ekonomisk värde åt någon annan under dess ledning.”²³

Anledningen till att den arbetspresterande bör om möjligt omfattas av det civila arbetstagarbegreppet är för att kunna skyddas av det arbetsrättsliga skyddsverk som finns, t.ex. LAS.

2.2 Historia

Redan på den romerska tiden och den romerska rätten fanns det en form av arbetstagarbegrepp och då framför allt i de olika former av avtal som skapades i olika situationer. *Lacatio conductio operarum*²⁴ är en form av avtal som går att jämföra med vårt arbetstagarbegrepp där den ena parten förbinder sig att ge motparten arbetskraft mot ersättning.²⁵ I Sverige hade vi under lång tid pigor och drängar som utförde arbete åt andra, och dessa omfattades inte av någon form av arbetsrätt. Det var inte förrän på 1800-talet som arbetstagare fick en viss rätt och det skedde i samband med 17 kap 4§ handelsbalkens införande som gav pigorna och drängarna en viss förmånsrätt om deras arbetsgivare skulle gå i konkurs. Denna förmånsrätt utökades succesivt av HD till att sedermera omfatta industriarbetare.²⁶ Fram till denna tid fanns det inte ett uttalat arbetstagarbegrepp och det var inte förrän kollektivavtalslagen²⁷ kom som begreppet infördes för första gången.

Regeringen beslutade vid denna tidpunkt också att införa Arbetsdomstolen.-Det fanns ett behov att skapa en tydlighet i arbetsrättsliga frågor och i samband med semesterlagens²⁸ införande skapades det två olika arbetstagarbegrepp. Detta innebar att Arbetsdomstolen tolkade arbetstagarbegreppet utifrån ett civilrättsligt perspektiv medan Högsta domstolen tolkade det från ett socialrättsligt perspektiv.²⁹

Med andra ord använde man sig av olika perspektiv och därför blev inte heller bedömningen lika av domstolarna.³⁰ I ett rättsfall³¹ från 1949 kom HD fram till att domstolen skulle göra en

²³ Mål 66/85 Lawrie-Blum, ECR 2121.

²⁴ Sohm. *The institutes of Roman law*, 311.

²⁵ Tamm, Ditlev. *Romersk rätt och europeisk rättsutveckling*, 81.

²⁶ Ds 2002:56.

²⁷ (KAL) Antog av riksdagen 25 maj 1928.

²⁸ SFS 287/1938.

²⁹ AD 1947 nr 48.

³⁰ Adlercreutz. *Arbetstagarbegreppet*, 65.

³¹ NJA 1949 s. 768.

helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet och drygt tio år senare kom även AD fram till samma bedömning,³² vilket är den syn AD tillämpar än i dag.³³

2.3 Förutsättningar för ett anställningsförhållande

2.3.1 Arbete för någon annans räkning

Enligt huvudregeln i svensk arbetsrätt betraktas den som anlitas för att utföra arbete för annans räkning som arbetstagare såvida det inte klart framgår att hon eller han är att betrakta som självständig företagare. Även om det skulle vara klart uttryckt i anställningsavtalet vilken typ av anställningsform som parterna avtalat om så spelar det ingen roll, utan det är innehållet i aktuellt avtal som ligger till grund för hur avtalet slutligen tolkas.³⁴

I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag säger lagstiftaren att en arbetspresterande ska betraktas som en enskild individ, och uppfylla vissa förutsättningar för att uppfylla kraven som en arbetstagare. Som en första förutsättning (personligt utförande av arbete se 2.4.2) gäller att en fysisk person åtagit sig själv att utföra arbete för någon annans räkning. Kravet på frivillighet innebär i praktiken att arbetsåtagande ska ske genom avtal. Avtalet kan vara såväl skriftligt som muntligt, alternativt ingått genom konkludent handlande vilket innebär att parternas faktiska uppträdande grundar ett avtal.³⁵ Vidare följer bland annat att sedvanlig vård eller hjälp inom hemmet/familjen respektive vänner emellan inte räknas som arbete i rättslig mening.

2.3.2 Partsavsikt

Finns det skriftlig information från beställaren till en arbetspresterande om att utföra ett arbete för hans räkning utgör detta en indikation på att ett anställningsförhållande föreligger. Något avtal i egentlig mening, det vill säga en vilja från bägge parterna att ingå avtal krävs inte. Det är tillräckligt att huvudmannen tillgodogör sig arbetet.³⁶ Vid avgörandet om ett

³² AD 1958 nr 17, AD 1958 nr 31.

³³ SOU 1993:32 s. 227.

³⁴ AD 1981 nr 172. Se även AD 1981 nr 121, AD 1982 nr 104, AD 1983 nr 113, AD 1983 nr 162, AD 1984 nr 110, AD 1995 nr 5, AD 2005 nr 16, AD 2012 nr 24.

³⁵ AD 1984 nr 110. Se även AD 1986 nr 24, AD 1995 nr 84, AD 1995 nr 132, AD 1996 nr 135, AD 1999 nr 5, AD 2003 nr 105, AD 2012 nr 24.

³⁶ AD 1981 nr 71.

anställningsförhållande föreligger eller inte ska en helhetsbedömning ske utifrån samtliga omständigheter i det enskilda fallet.³⁷

Slutligen ska det nämnas att arbetstagarbegreppet tolkas extensivt. Vid tveksamma fall ska i regel ett anställningsförhållande vara för handen.³⁸

2.4.3 Inhyrd arbetskraft

Det finns möjligheter för en beställare att under vissa förutsättningar ha arbetspresterande hos sig utan att det ska anses som ett anställningsförhållande mellan parterna.

Det kan te sig konstigt att en arbetstagare utför arbete för annans räkning men inte är anställd utan kan ses som uppdragstagare alternativt inte vara anställd.

Om den uthyrde arbetstagaren har varit hos den inhyrda parten under en lång tid så kan det ändå ses som att den arbetspresterande är anställd hos den inhyrande parten. Förutsättningar för en sådan tolkning har i praxis varit att den arbetspresterande utför samma uppgifter som de andra anställda och gjort detta under mycket lång tid.³⁹ En sådan lösning är enbart en konstruktion på det teoretiska planet, och en praktisk tillämplig av ett sådant synsätt av AD skulle innebära en förkastning av systemet med uthyrningspersonal.

2.4 Arbetstagarbegrepp - indikationsfaktorer

2.4.1 Inledning

I rättspraxis har det utmönstrats olika kriterier och grundläggande förutsättningar som anses klargöra om ett anställningsförhållande föreligger.⁴⁰ De idrottsliga aspekterna på dessa kriterier och förutsättningar presenteras också under varje enskild punkt.

2.4.2 Personligt utförande av arbete

Det har under en lång tid i svensk arbetsrätt ansetts att arbetstagaren är personligt skyldig att utföra sitt arbete vilket närmast har varit en förutsättning för att anses som arbetstagare.⁴¹

Denna syn har under senare tid förändrats och AD har ansett att det inte är av lika stor vikt

³⁷ NJA 1949 s. 768. Se även AD 1975 nr 84, AD 1981 nr 121, AD 1981 nr 172, AD 1982 nr 104, AD 1982 nr 105, AD 1983 nr 113, AD 1984 nr 110, AD 1984 nr 124, AD 1987 nr 21, AD 1989 nr 39, AD 1990 nr 116, AD 1995 nr 5, AD 1995 nr 105, AD 1995 nr 132, AD 1998 nr 11, AD 1998 nr 138, AD 2004 nr 18, AD 2005 nr 16, AD 2013 nr 24, AD 2013 nr 32.

³⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 309,324. Se även NJA 1996 s. 311, AD 2005 nr 16, AD 2012 nr 24.

³⁹ Lunning-Toijer. *Anställningsskydd, kommentarer till anställningsskyddslagen*. 52.

⁴⁰ SOU 1975:1 s. 733 f.

⁴¹ Adlercreutz. *Arbetstagarbegreppet*, 62.

inom rättstillämpningen som tidigare, utan det finns vissa möjligheter att numera lämna över en del arbeten till medhjälpare vilket går att utläsa i rättsfallet AD 2005 nr 33.⁴² Rättsfallet handlade om en skorstensfejarmästare som kommunen vände sig till personligen och inte till ett skorstensfejarföretag. Kommunen ville att skorstensfejarmästaren personligen var den som skulle utföra arbetet och därför kontaktade kommunen honom personligen. Detta talade för att han skulle anses som en arbetstagare och inte som en uppdragstagare enligt tidigare praxis.⁴³ AD tyckte inte att skorstensfejarmästare var att anses som en arbetstagare hos kommunen utan skulle anses som en uppdragstagare även om skorstensfejarmästaren var personligen tvungen att utföra arbetet. Domstolen sa i en helhetsbedömning av samtliga omständigheter att skyldigheten att personligen utföra ett arbete inte ensamt talar för ett arbetstagarförhållande. Fram till denna tid har AD sagt att det är direkt avgörande om en person är personlig arbetskyldig för att säga att det är ett arbetstagarförhållande men ändrar här tydligt praxis och lägger inte någon avgörande vikt vid detta. I senare rättsfall ser vi också att domstolen inte tillmäter någon större vikt vid att vara personligt arbetskyldig utan ser det som en parameter i helhetsbedömningen.

I rättsfallet AD 1985 nr 57 stämde fyra familjehemsföräldrar kommunen och ansåg att deras parter relation skulle klassas som arbetstagare respektive arbetsgivare, bland annat för att de ansågs utföra arbetet personligt och inte kunde lämna bort barnen. AD uttryckte "[...] låt vara att de tillfälligt kan överlämna de åt någon annan", men beslutade trots det att det inte förelåg ett anställningsförhållande eller arbetstagarförhållande partnerna emellan. Grunden var att familjehemsföräldrar ska jämföras med en vanlig familj och att fosterföräldrar inte är att betrakta som arbetstagare.⁴⁴ Genom dessa två domar kan vi se att domstolen säger att det inte räcker med en indikationspunkt som talar för ett arbetstagarförhållande. Domstolen gör en helhetsbedömning i varje enskilt fall och för att det ska finnas ett arbetstagarförhållande så måste det finnas flera indikationspunkter som talar för ett arbetstagarförhållande.

2.4.3.1 Idrottsliga aspekter på personligt och själv utfört arbete

Att en idrottsutövare, ledare eller domare till stor del måste utföra sina arbetsuppgifter personligen förefaller rimligt. En ledare kan i viss mån låta andra utföra sina arbetsuppgifter men en tränare på elitnivå har betydligt svårare att göra en sådan överlåtelse av

⁴² Ibid, 228.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ AD 1982 nr 123.

arbetsuppgifterna. På samma sätt är det förståeligt att en spelare eller idrottare på elitnivå inte kan överlåta sina arbetsuppgifter till någon annan. När det gäller domare är det i stort samma sak, domarna liksom ledarna utbildas av idrotten och går igenom olika steg i sin utbildning. Utbildningen ger en speciell kompetens och för domare så krävs det årligen vidareutbildning. Domare på elitnivå är ofta specialiserade och kan inte låta andra domare på någon lägre nivå döma elitserien i handboll eller Allsvenskan i fotboll. När det gäller spelare så har dessa en personlig arbetsplikt att utföra sina uppgifter och samma sak gäller även för tränare och domare på elitnivå. Spelarna står under sin förening som tilldelar de matcher som de ska utföra och spelarna kan inte påverka annat än sin egen prestation på exempelvis träningar eller liknande. Tränare står även de på samma sätt under ledning av föreningen och kan inte på eget bevåg utse sin ersättare. Domarna i sin tur kan inte heller tillsätta andra kollegor på eget bevåg, utan det görs av respektive förbund.⁴⁵ När det gäller domarna så är det brukligt att utbildning anordnas av specialförbunden⁴⁶ och domarna på elitnivå tilldelas ett visst antal matcher efter ranking.⁴⁷

I målet mellan Elitdomarna och Svenska Handbollförbundet⁴⁸ framförde domarna argument att de hade gått igenom utbildning av handbollförbundet och att arbetsuppgifterna endast kunde utföras av en begränsad krets handbollsdomare. De sa vidare att det var Svenska Handbollförbundet som tilldelade domarna matcher och genom ranking utlovades ett visst antal matcher. Domarna menade att de inte på något sätt kunde utse sina egna ersättare om de skulle bli förhindrade och om de inte skulle ta de matcher de blev tilldelade så skulle de bli nedflyttade som elitdomare, vilket i praktiken innebar att de skulle bli av med sitt arbete som elitdomare.

En nedflyttning skulle enligt domarna likna ett avskedande. Svenska Handbollförbundet medgav att utbildningen av domarna skett genom förbundet, men att detta inte är att jämföra som en utbildning till ett arbete. När det gällde domaruttagningen till matcherna menade förbundet att uttagningen skett efter hur domarna kunnat ställa sig till förfogande med hänsyn till deras arbete och så vidare. Förbundet medgav att antal matcher som domarna fick var baserad på ranking. Svenska Handbollförbundet menar till skillnad från domarna att de uttagningar som skett inte ger domarna en absolut rätt att få dessa ”uppdrag” eller en

⁴⁵ Exempelvis Svenska Fotbollförbundet eller Svenska Handbollförbundet.

⁴⁶ Se Riksidrottsförbundet, www.rf.se.

⁴⁷ En domare som är rankad högre för fler matcher än den domare som rankas lägre.

⁴⁸ T 12037-09 och T-12038-09.

skyldighet för domarna att medverka i dessa matcher. Svenska Handbollförbundet menade att domarna inte kan låta andra domare utföra ”uppdraget” och att domarna inte på eget bevåg kan utse ersättare. Förbundet säger dock inte att domarna skulle betraktas som avskedade och att det inte föreligger någon som helst likhet med arbetsplikt och arbetskyldighet i ett anställningsförhållande. Stockholms tingsrätt säger att det föreligger ”ett flertal omständigheter som talar för domarna med att det föreligger tydliga brister i vissa omständigheter”.⁴⁹ Domstolen menar att domarna erbjudits uppdrag och det inte är det samma som att ha skyldighet att arbeta som handbollsdomare. Domstolen säger vidare att om Svenska Handbollförbundet förlorar förtroende för domarna är det en helt annan sak. Sammantaget menar tingsrätten att domarna inte förmått att visa att ett anställningsförhållande uppkommit mellan domarna och Svenska Handbollförbundet och lämnar käromålet utan bifall.⁵⁰

I rättsfallet från Stockholms tingsrätt bör vi inte lägga någon större vikt eftersom domen i sig själv inte har något större prejudikatvärde. Domen är intressant för det är den enda domen hittills i Sverige som behandlar det civila arbetstagarbegreppet inom idrotten. Domstolen har lagt stor fokus i sina domskäl på att de inte ansåg att domarna hade en arbetsplikt vilket är för mig svårt att förstå. Speciellt svårt att förstå blir det när Svenska Handbollförbundet själva säger att uppdragen inte kunde utföras av andra. Jag tycker inte Stockholms tingsrätt har behandlat fallet på ett korrekt sätt eftersom de på ett svävande sätt säger att det finns saker som talar för domarna men att det också finns saker som talar mot domarna. Domstolen undviker i sitt domskäl att förklara de omständigheter som är till fördel för domarna och de som är till nackdel för domarna. Domstolen bör enligt mig lagt vikt vid att domarna faktiskt inte själva kunde utse sina ersättare och att de personligen var tvungna att utföra uppdraget. Detta talar istället för ett arbetstagarförhållande enligt mig.

Sammantaget inom idrotten så anser jag att vara ”personligt skyldig att utföra arbetet” är en punkt som ska tillräknas en viss betydelse i domstolens helhetsbedömning vilket mycket väl kan gälla både idrottare på elitnivå som på breddnivå.

⁴⁹ T 12037-09 s.13.

⁵⁰ Ibid.

2.4.3 Ställt arbetskraft till förfogande till efterhand uppkomna arbetsuppgifter

När en bedömning om en arbetspresterande är att anse som en arbetstagare är denna punkt mycket relevant i bedömningen. AD har under flera år lagt mycket stor vikt vid denna punkt. Här finns det en skillnad mellan uppdragsförhållande och arbetstagarförhållande. En uppdragstagare utför endast det uppdrag som han är satt till att göra och sedan är uppdraget slut. En arbetstagare utför det arbete han ska och ställer sedan sin arbetskraft vidare till förfogande för de arbetsuppgifter som uppkommer. Det är en stor skillnad mellan uppdragstagare och arbetstagare i denna punkt som visat ovan. Uppfyller den arbetspresterande kriteriet att ställa sin arbetskraft till förfogande till efterhand uppkomna arbetsuppgifter väger det tungt i helhetsbedömningen enligt AD.⁵¹ Den arbetspresterade kan anses vara arbetstagare även om arbetsuppgifterna har varit begränsade till vissa uppgifter.⁵² Det har under senare tid skett en viss förändring av synen hur denna punkt ska användas. AD har vid flera tillfällen ansett att den arbetspresterande kan vara arbetstagare även om hon eller han inte uppfyller kriteriet ”efterhand uppkomna arbetsuppgifter”. AD 2005 nr 16 handlar om en person som utfört arbete åt Sveriges Television som innehållsproducent. Tvisten rörde om den arbetspresterande var att anse som arbetstagare eller uppdragstagare. Den arbetspresterade hade tidigare varit uppdragsanställd av Sveriges Television och arbetsuppgifterna liknande de som hon hade haft sedan tidigare. Den arbetspresterande påstod att hon ställt sin arbetskraft till förfogande till i efterhand uppkomna arbetsuppgifter på SVT och nu skulle räknas som arbetstagare och inte uppdragstagare.

Den arbetspresterade menade att hennes uppgifter inte längre var baserade på ett uppdrag utan att hon fick flera olika uppdrag fortlöpande och därför skulle anses uppfylla punkten ”ställa sin arbetskraft till förfogande till efterhand uppkomna arbetsuppgifter”. AD fann att den arbetspresterade förvisso fått fler uppgifter än tidigare då hon var i ett uppdragsförhållande men att dessa uppgifter inte var av den grad att det skulle anses falla under ett arbetstagarbegrepp. Rättsfallet AD 2012 nr 24 handlar om en person skulle anses som arbetstagare eller uppdragstagare på Sveriges Radio. Den arbetspresterande påstod att hon ställt sin arbetskraft till förfogande till i efterhand uppkomna arbetsuppgifter på Sveriges Radio och därför skulle anses som arbetstagare och inte uppdragstagare. Den arbetspresterande parten hade tidigare varit anställd som arbetstagare på Sveriges Radio, men vid tvisten hade hon ett uppdragsavtal mellan henne och Sveriges Radio. AD fastslog att

⁵¹ AD 1975 nr 84, AD 1981 nr 18, AD 1981 nr 172, AD 1984 nr 110.

⁵² SOU 1993 s. 229-230.

arbetstagarens uppgifter inte skilde sig nämnvärt från tidigare uppgifter som anställd arbetstagare och att hon ställt sin arbetskraft till förfogande till i efterhand uppkomna arbetsuppgifter och därför ansågs vara anställd hos Sverige Radio. Jag anser att det ligger nära till hand att säga att ”ställa sin arbetskraft till förfogande till i efterhand uppkomna arbetsuppgifter” är en betydande indikation på att det föreligger ett arbetstagarförhållande. Av rättsfallet från 2005 bör vi inte dra för stora slutsatser på grund av att det i aktuellt fall fanns andra starka indikationer på att det förelåg ett uppdragsförhållande. I rättsfallet från 2012 bör vi inte tillräkna en allt för stor tillit då den arbetspresterande tidigare varit anställd hos arbetsgivaren och det hade stor betydelse för bedömningen. I båda rättsfallen behandlades ovan faktor men var inte ensamt stående i den helhetsbedömning som gjorts av AD.

2.4.3.1 Idrottsliga aspekter gällande ”ställa sin arbetskraft till förfogande och dess efterhand uppkomna arbetsuppgifter”

En ledare, spelare eller domare kan på mycket olika sätt ställa sin arbetskraft till förfogande och dess efterhand uppkomna arbetsuppgifter. Idrottsmän kontrakteras ofta för att utföra viss idrottslig verksamhet och utför ofta endast ett uppdrag åt föreningen. Detsamma gäller ledare och domare. Det är därför lätt att anta att förhållandet kan ses som ett uppdragsförhållande inom idrotten på grund av den omständigheten. I belysningen bör det sägas att en idrottare, ledare eller domare som står under föreningens eller förbundets förfogande ska utföra de uppgifter som förbundet eller föreningen anvisar. Detta innebär till exempel för en spelare, ledare att denne hänvisas till att medverka på andra arrangemang som anordnas av föreningen. En domare måste eventuellt vara med och undervisa andra domare som förbundet kräver. I det nya rättsfallet som nämns mellan Elitdomarna mot Svenska Handbollförbundet ansåg elitdomarna att de ställt sin arbetskraft till förfogande och att det har skett med en regelbundenhet. Regelbundenheten i uppdragen var baserade på deras ranking och dessa två domare var rankande näst högst i Sverige vilket medförde att de hade mest matcher av alla domare. Svenska Handbollförbundet hävdade att de inte alls stått till förfogande i den omfattning som domarna sagt. Genom att lämna in tider där de inte kan döma kunde det enligt förbundet inte anses som domarna stått till förfogande i den grad som krävs för att falla under kriteriet ”stått till förfogande”. Svenska Handbollförbundet medgav att domarnas haft en viss regelbundenhet varje säsong, men att det kan variera från säsong till säsong. Stockholms tingsrätt behandlar inte regelbundenheten i sitt domslut varvid det inte går att se vilken vikt domstolen lägger vid den indikationspunkten.

Inom idrotten så är det en självklarhet att spelare, ledare och domare ställer sin arbetskraft till förfogande och därför bör det enligt mig inte vara några problem med den delen av indikationspunkten. Det är eventuellt punkten ”efterhand uppkomna arbetsuppgifter” som kan ställa till tolkningsproblem. Spelare, ledare och ibland domarna har ofta enskilda avtal med föreningen att de måste ställa upp på ”kringarrangemang” vilket enligt mig bör visa att de utför ”efterhand uppkomna arbetsuppgifter”. AD har lagt mycket stor vikt vid denna punkt i helhetsbedömningen och så bör även ske inom idrotten. Uppfyller en ledare, spelare eller domare detta kriterium talar det starkt för ett arbetstagarförhållande.

I fallet med Elitdomarna så förefaller det märkligt att domstolen inte ens prövat indikationspunkten då den i praxis har haft en avgörande betydelse. Elitdomarna har enligt mig visat att de ställt sin ”arbetskraft till förfogande till efterhand uppkomna arbetsuppgifter”, även om de haft möjlighet att till viss del avstå eller avsäga sig uppdrag. Det anser jag kan jämföras med ansökan om ledighet eller semester.⁵³ Svenska Handbollförbundet har inte lyckats visa att domarna inte stått till förfogande som beskrivs ovan. Förbundet har inte visat att den påstådda regelbundenheten har varit på ett annorlunda sätt än det som Elitdomarna påstått.

Sammantaget anser jag att denna indikationspunkt är viktig och det är av stor vikt i helhetsbedömningen att kunna visa att det ”föreligger regelbundenhet” och att ha ”stått till förfogande för efterhand uppkomna arbetsuppgifter”. Detta för att det eventuellt ska finnas ett arbetstagarförhållande. Det tordes inte vara nämnvärt svårt för en ledare, spelare eller domare att uppfylla denna indikationspunkt oavsett om det är i elitverksamhet eller i breddidrott.

2.4.4 Varaktig karaktär

Varaktig karaktär är något vi ofta gör koppling till när det gäller tillsvidare- eller visstidsanställning, men det behöver inte vara kopplat till längden av ett arbetsförhållande. Axel Adlercreutz säger att uppsägningstid kan vara en indikation på ett arbetstagarförhållande och en avsaknad av det indikerar på ett uppdragsförhållande.

⁵³ En arbetsgivare har rätt att bevilja och styra över ledighet, vilken kan likställas med en semesterledighetsansökan eller en ledighetsansökan. Om en arbetsgivare inte ger ledigt och den arbetspresterande ”struntar” i sin arbetsplikt kan det finnas skäl för avsked.

Längden på arbetsförhållandet är inte i sig själv avgörande utan "[...] det är varaktigheten i sig som är det avgörande".⁵⁴ Som jag ser det finns det möjligheter att som uppdragstagare arbeta under längre perioder utan att för den delen bli arbetstagare. I rättsfallet AD 2013 nr 32 stämde den arbetspresterande Kungliga Operan Aktiebolag och kärnfrågan handlade om den arbetspresterande var att anses som arbetstagare eller uppdragstagare. Den arbetspresterande påstod att han skulle anses vara i ett arbetstagarförhållande och inte i ett uppdragsförhållande. Till skillnad från tingsrätten kom AD fram till att den arbetspresterande förvisso har varit i något som kan sägas "varaktigt karaktär" eftersom han haft olika uppdrag på operan sedan 1998 men då som uppdragstagare. Denna typ av "varaktig karaktär" lade domstolen inte någon större vikt i helhetsbedömningen och AD ansåg att den arbetspresterande var att anses som en uppdragstagare. Jag gör den bedömningen med ovan nämnda rättsfall i minne och tillsammans med tidigare praxis⁵⁵ att "varaktig natur" inte ska tillfästas lika stor vikt vid bedömningen om det föreligger ett uppdragsförhållande eller arbetstagarförhållande.

2.4.4.1 Idrottsliga aspekter på varaktig karaktär

Varaktig karaktär är ett begrepp som är komplicerat inom idrotten.

I förarbeten till den gamla "Lagen om anställningsskydd" och i kommentarerna till den 5§ i samma lag kan vi se att man försökt att anpassa bestämmelser för exempelvis idrott. Det vill säga arbetets särskilda beskaffning som ger föreningarna rätt att anställa idrottare för viss tid.⁵⁶ Även i förarbetena till den nya LAS vill man ge idrotten en rätt att anställa t.ex. tränare på visstid.⁵⁷ Visstid har ibland felaktigt jämförts med varaktighet, och tanken att tillåta t.ex. tränare på visstid var inte att "tiden" personen varit hos föreningen skulle kunna leda en tillsvidareanställning. Inom idrotten är det som sagt svårt att applicera begreppet då spelare och ledare normalt är en viss tid hos föreningen. Visserligen finns det spelare och ledare som under lång tid varit hos en förening, och då kan den långa tiden tala för att det föreligger ett arbetstagarbegrepp.⁵⁸

⁵⁴ Adlercreutz, *Arbetstagarbegreppet*, 237.

⁵⁵ AD 1994 nr 66, AD 1998 nr 138, AD 2002 nr 40, AD 2004 nr 18.

⁵⁶ Prop 1981/82:71 s. 121.

⁵⁷ Prop 2006/07:111 s. 26.

⁵⁸ AD 1985 nr 57.

När det gäller domare så är det ofta en stor skillnad i jämförelse med spelare eller tränare. En domare kan inte byta förbund utan tillhör sitt specialförbund⁵⁹ från den dagen den blir förbundsdomare och senare elitdomare och då måste det nog anses att dessa domare har en varaktighet hos sitt förbund. En domare som tillhör sitt specialförbund på elitnivå bör enligt mig därför anses ha en varaktig karaktär och kan därför omfattas av arbetstagarbegreppet. I fallet Elitdomarna mot Svenska Handbollförbundet visade domarna på att de varit hos förbundet under en lång tid. Domarna hade varit i förbundets tjänst som domare över tio års tid och visade på att det faller under indikationspunkten ”varaktighet”. Förbundet i sin tur påstod på att domarna förvisso hade varit i förbundet över tio år men att det inte var arbete utan att de frivilligt åtagit sig uppdrag. Svenska Handbollförbundet har enligt min mening inte en tillräcklig grund för att förneka det faktum att domarna haft en varaktighet i förbundet. De har inte heller förnekat varaktigheten som domarna påstått utan de säger som grund för att inte vitsorda tiden hos förbundet att Elitdomarna gjort det frivilligt.

Enligt min mening så har inte frivilligheten någon avgörande betydelse för att se om det föreligger en varaktighet mellan parterna utan mycket talar för att elitdomarna uppfyller kriteriet för denna indikationspunkt. Det ska dock poängteras att det inte går att göra den bedömning utifrån Stockholms tingsrätt domslut då även denna indikationspunkt har lämnats utanför domslutet. AD har i tidigare fall som inte rör idrott sagt att det inte ska fästas så stor vikt vid indikationspunkten vilket enligt min mening kan appliceras även i idrottens värld, även om jag anser att ett uppfyllande av punkten bör tillmätas en viss betydelse i helhetsbedömningen i både elit- och breddidrott.

2.5.5 Förhindrad att samtidigt utföra liknande arbetet

Kriteriet ”förhindrad att samtidigt utföra liknade arbete” används för att se skillnaden mellan ett uppdragstagarförhållande och ett arbetstagarförhållande vilket tar sikte på att den arbetspresterande är förhindrad att samtidigt som de presterar jobb för arbetsgivaren, ta ett liknande arbete hos någon annan. I AD 1981 nr 172 har ”förhindrat att samtidigt utföra liknande arbete” varit centralt: ”Engagemanget har, med hänsyn till de förhållanden som råder inom artistbranschen, varit relativt långvarigt. De uppgifter som N och H-N har lämnat ger vid handen att de knappast haft någon reell möjlighet att ta andra engagemang vid sidan

⁵⁹ Specialförbund är idrottens egna förbund. Exempelvis är fotbollsförbundet och handbollsförbundet ett specialförbund. (SF) Sedan har idrotten även specialdistriktförbund (SDF) som är samma typ av förbund fast på regionalnivå som är underställd specialförbundet.

av det aktuella. [...] De nu anförda omständigheterna talar alla – var för sig med större eller mindre styrka – för att N:s och H-N:s ifrågavarande engagemang hos kommunen bör betraktas som ett anställningsförhållande.”⁶⁰ AD har i 2013 nr 32 uttryckt sig att om den arbetspresterade parten haft frihet att anta uppdrag för andra, vid sidan om ett aktuellt anställningsförhållande så talar det mot ett anställningsförhållande och för ett uppdragsförhållande.

Det krävs enligt AD att friheten för att ta uppdrag för andra ska vara av liten betydelse eller obefintlig.

Min bedömning av ovan rättsfall och tidigare praxis⁶¹ är att det tillmäts relativ stor vikt vid indikationspunkten och att ”ta andra liknande arbeten” är mycket begränsade för att det ska räknas som ett arbetstagarförhållande. Vidare får det enligt mig anses vara gällande praxis att vara förhindrad att samtidigt ”utföra liknande arbetsuppgifter” likställas med ett arbetstagarförhållande. Även om den arbetspresterade utför liknande uppgifter för andra kan det ändå ses som ett arbetstagarförhållande om det inte är i någon större omfattning och av liten betydelse.

2.5.5.1 Idrottsliga aspekter gällande ”förhindrad att utföra andra arbeten”

Indikationspunkten är en punkt som inom idrotten förefaller vara självklar för spelare och ledare. En spelare som har ett avtal och en tränare som har ett avtal är i grunden förhindrad att utföra andra ”uppdrag” hos någon annan under avtalets gång. Det skulle förefalla mycket märkligt att en fotbollsspelare som har ett avtal med en förening skulle kunna representera en annan förening. I verkligheten är det i stort sett omöjligt då alla spelare och tränare på elitnivå har kontrakt.⁶² Kontraktet innebär att spelaren eller tränaren är bunden till föreningen och har att utföra de uppgifter som finns reglerat i kontraktet. Tänk om en spelare i AIK fotboll i allsvenskan spelar en match mot IFK Göteborg och nästa vecka spelar han för IFK Göteborg mot Malmö, vilket är otänkbart. En annan viktig aspekt när det gäller spelare är att de olika förbunden har krav på en så kallad spelarlicens från 15 års ålder, vilket i vart fall binder spelaren till föreningen under en period.

⁶⁰ AD 1981 nr 172.

⁶¹ AD 1979 nr 155 och NJA 1996 s. 311.

⁶² <http://www.handboll.info/sv/Tavling/Spelarovergangar/Standardavtall/>.
<http://www.tranarforeningen.com/index.php?mod=plink&id=2626>

Det förefaller rimligt att säga att spelare och tränare i elitserierna i exempelvis handboll och fotboll är ”förhindrade att utföra andra liknande arbeten”. Däremot när det gäller domare så är det inte lika självklart att säga att de är förhindrade att utföra andra liknande arbeten. Domare som är utbildade av respektive förbund är inte förhindrade att utföra arbeten åt andra föreningar som domare i grund. Detta gäller på lägre nivåer. En elitdomare kan till exempel döma matcher inom det lokala eller regionala området och utföra dessa uppgifter och få betalt av andra. I praktiken så har inte domarna denna möjlighet då tiden som elitdomare tar mycket tid i anspråk att de på grund av detta är förhindrade att ta andra uppdrag som domare. Tillbaka till fallet mellan Elitdomarna och Svenska Handbollförbundet där domarna påstod att de var förhindrade att göra samma jobb för andra. Förvisso rent formellt skulle de kunna utföra liknande uppgifter för andra men med tanke på all tid som elitdomarverksamheten tog fanns det helt enkelt inte tid för en elitdomare att ta liknande arbeten. De menade på att de helt enkelt inte gick att ta andra uppdrag. Dessutom menade domarna att ta liknande arbete skulle innebära att någon av föreningarna i elitserien ringde till de och bad de döma en match i elitserien. Om en förening skulle be de döma en match på lägre nivå är det enligt domarna inte att ta liknade arbeten. Det går inte jämföra domarskapet som elitdomare och som regiondomare. Det är enligt Elitdomarna ett helt annat yrke. Domarna ansåg att de var förhindrade av handbollförbundet att ta liknande arbete då de olika handbollslagen helt enkelt var underkastade Svenska Handbollförbundets uttagningar. Svenska Handbollförbundet påstod på sin sida att domarna kunde utföra liknande arbete som handbollsdomare för andra och att så skett. De påstod tvärtemot elitdomarna att vara domare är ett brett yrke och domarebegreppet omfattas hela verksamheten. Det vill säga även regional och distriktens handboll. Stockholms tingsrätt behandlade denna indikationspunkt med att säga ”Man förtjänar inte sitt huvudsakliga uppehälle genom uppdrag som handbollsdomare och föreställningen att handbollsdomare vanligen är anställda tordes inte vara utbredd.”⁶³

Min bedömning av ovanstående är inte alls samstämmig med tingsrätten då det finns idrottsliga rättsfall som går emot vad nu tingsrätten framfört.⁶⁴ Regeringsrätten har bland annat påtalat att en person som har en annan heltidsanställning hos andra arbetsgivare än en förening kan ändå vara att anses som arbetstagarare i föreningen. Så länge ersättningsbeloppet varit obetydligt är det inte att anses som att arbetstagarförhållande men om beloppet är betydande så föreligger det ett arbetstagarförhållande oavsett relationen till heltidslönen som

⁶³ T-12037-09 s.14.

⁶⁴ RÅ 1985 1 ref. 39, RÅ 1988 ref. 93.

uppbärs samtidigt.⁶⁵ Enligt mig krävs det inte som tingsrätten säger att de måste förtjäna sitt huvudsakliga uppehälle för att anses vara arbetstagare. Regeringsrätten har ansett att en tredjedel av den totala årsinkomsten räcker för att det ska finnas ett arbetstagarförhållande.⁶⁶ Dessa rättsfall var kopplade till det skatterättsliga arbetstagarbegreppet, men bör enligt mig kunna användas på fallet mellan Svenska Handbollförbundet och Elitdomarna.⁶⁷ Svenska Handbollförbundet säger att de gör en annan tolkning av begreppet ”liknande arbete”. Jag anser med Elitdomarna att vara elitdomare är en specialitet och en utveckling av att vara domare och själva ordet ”elitdomare” talar för en specialkompetens. Förbundet vill jämföra begreppet domare att gälla handboll. En regiondomare får inte döma elitserien och en ungdomsdomare får inte heller döma Elitserien. Domarnas namn kategoriserar vad de får döma och är enligt mig helt olika yrken.⁶⁸ Förvisso får en elitdomare döma all handboll på lägre nivå men för den delen är den yrkeskategorin inte att jämföra med föreningdomare eller regiondomare. En elitdomare har till yrke att döma elitserien och kan därför inte ta ett annat uppdrag i elitserien. Detta beror på att det inte är domaren själv som ger uppdragen, utan det är Svenska handbollförbundet som tilldelar domarna matcher. Om föreningarna hade kunnat ta ut domarna i elitserien då först skulle det eventuellt kunna finnas möjligheter att ta liknande arbete för annan. I detta fall är det enligt min mening klart att domarna inte kunnat ta liknande arbetsuppgifter. Med beaktning av ovan domar från Regeringsrätten så borde tingsrätten i vart fall behandlat kopplingen mellan den civilrättsliga -och skatterättsliga arbetstagarbegreppet som framfördes av elitdomarna. Hade Stockholms tingsrätt gjort en sådan koppling skulle domarna mycket väl ha kunnat anses som arbetstagare.

Sammantaget så är det enligt mig svårt för idrottare på elitnivå att kunna ta ”liknande arbete för annan” då det dels är reglerat i avtal som i praktiska aspekter. Denna indikationspunkt är enligt AD av stor vikt vid i helhetsbedömningen varvid jag anser även att i idrottsligt förhållande ska även den indikationspunkten tillmätas stor vikt.

⁶⁵ RÅ 1988 ref. 93.

⁶⁶ RÅ 1985 1 ref. 39.

⁶⁷ En domstol som bedömer att det föreligger ett arbetstagarbegrepp, oavsett om det är civil eller skatterättsligt talar för att arbetstagarbegreppet även kommer att användas i den andra domstolen.

⁶⁸ Exempelvis, ungdomsdomare, föreningsdomare, distrikdomare och regiondomare,

2.5.6 Underkasta bestämda direktiv eller närmare kontroll

Denna indikationspunkt kan ibland kallas ”arbetsledning och kontroll” vilket kort innebär att den arbetspresterade är underordnad arbetsgivarens kontroll och direktiv. Om beställaren står för arbetsledningen och kontrollerar arbete talar det för ett arbetstagarförhållande.⁶⁹ I AD 1981 nr 172 ansåg domstolen att det var ett arbetstagarförhållande trots avsaknad av arbetsledning. AD sa i sina domskäl ”Kommunen har till stöd för sin ståndpunkt åberopat att N och H-N inte har varit underkastade någon arbetsledning eller närmare kontroll från kommunens sida i fråga om den konstnärliga utformningen och genomförandet av de enskilda föreställningarna. Den omständighet kan emellertid enligt arbetsdomstolens mening inte tillmätas någon nämnvärd betydelse med hänsyn till att N och H-N är två sakkunniga och rutinerade artister, för vilkas kompetens man från kommunens sida uppenbarligen hyst förtroende.”⁷⁰ I AD 2005 nr 16 uttalar AD ”[...] Vidare framgår av T.F. berättelse att hon i vissa delar var underställd A.Z: s kontroll och ledning. De omständigheter som nu har beskrivits talar enligt Arbetsdomstolens mening i betydande grad för att T.F. även för den omtvistade perioden ska betraktas som anställd”.

I ovan två domar står målen lite mot varandra. I den äldre domen från 1981 kan vi se att det inte alltid krävs att det föreligger direktiv eller närmare kontroll av arbetet medan i domen från 2005 var det kontroll och direktiv som var det avgörande. Den uppfattning som jag gör av rättsläget är att det har skett förändringar under senare tid och att AD inte alltid krävt att det ska finnas direktiv eller kontroll i sin helhetsbedömning för att det ska finnas ett arbetstagarbegrepp. Framförallt i konstnärliga yrken krävs det inte lika mycket som i andra yrkesgrupper. Jag gör även tolkningen av ovan domar att de som lyder under ett uppdragsförhållande kan vara under kontroll och även direktiv utan att det ska leda till ett arbetstagarbegrepp.

2.5.6.1 Idrottsliga aspekter på direktiv eller närmare kontroll

Spelare, tränare och domare står alla under direktiv och kontroll eller vad vi också kan kalla arbetsledning. Inom idrotten förefaller det rimligt att föreningen både bestämmer platsen och tiden där spelaren och tränaren ska vara. För spelare och tränare krävs det att de ska vara på träningar och matcher och spelarna kontrolleras av tränarna och tränarna kontrolleras av föreningen. Spelare och tränare som är på elitnivå underställs en arbetsledning, fast av olika

⁶⁹ Lunning-Toijer. *Anställningsskydd, kommentarer till anställningsskyddslagen*, 29.

⁷⁰ AD 1981 nr 172.

personer. En tränare har uppgiften att arbetsleda spelaren, men det gör han eller hon på uppdrag från föreningen. Arbetsledningen anses falla på föreningen och inte tränaren. Det är samma part som utövar arbetsledningen över tränaren. Spelare och tränare kan inte själva påverka sin arbetstid och står under kontroll av sin förening. När det gäller domare på elitnivå så är det som redan beskrivet normalt att förbundet bestämmer vart domarna ska vara och även när de ska vara på en speciell arena. Det olika förbunden ställer som redan sagt olika utbildningskrav på domarna för att de ska bli aktualiserade överhuvudtaget. Det krävs såväl fysiska som teoretiska moment för att få vara elitdomare. En domare på elitnivå står därför under en arbetsledning av förbundet och inte av föreningar då det är förbundet som står för kraven och ledningen av arbetet. Det är även förbundet som står för kontrollen av domarna i form av instruktörer som kontrollerar domarnas utveckling regelbundet.

Indikationspunkten enligt ovan är applicerbar på idrottsliga förhållanden och det menar även elitdomarna i fallet mot Svenska handbollförbundet. De visade att det som ovan är beskrivet, stått under såväl arbetsledning som kontroll av handbollförbundet.

Domarna stöder sig på att det är handbollförbundet som bestämt vart de ska döma och vilken dag. Handbollförbundet har även krävt utbildning och resultat samt kontrollerat domarna regelbundet. Svenska Handbollförbundet har från sin sida bestridit påståendet genom att påstå att arbetsplatsen bestäms av föreningarna och att det är föreningarna som domarna utför uppdraget för. Förbundet säger att de inte alls styr över domarnas arbetstid, utan det är domarna som själva säger när de är disponibla. Vidare säger förbundet att de kvalifikationskrav som domarna påstår krävs inte överensstämmer med verkligheten.

Förbundet vitsordar att det finns matchinstruktörer men att de inte ska anses ha en arbetsledande funktion. Stockholms tingsrätt har även här avstått från att utreda de båda parternas meningsskiljaktigheter i ovan indikationspunkt varvid det är svårt att få en vägledning. Min egen bedömning av denna indikationspunkt är att Svenska Handbollförbundet inte har kunnat bemöta Elitdomarnas påstående på ett adekvat sätt. Förbundet har sagt att det är föreningarna som bestämmer var arbetsplatsen är och att det är föreningarna som styr uppdraget. Det förefaller orimligt att säga eftersom det redan är fastlagt att det är förbundet som utbildar domarna och som står för uttagningen av dessa. De rankar även domarna. Enligt min åsikt så är det förbundet som styr vart domarna ska vara och domarnas insats är åt förbundet. Elitdomarna utför uppgiften för handbollförbundet och inte åt föreningarna. När det gäller förbundets påstående om att domarna inte behöver uppfylla alla

kvalifikationskrav faller det på sin egen rimlighet. Ett krav med kvalifikationer är ett krav att klara av sin uppgift. Enligt min mening talar denna indikationspunkt för elitdomarna och det är anmärkningsvärt att Stockholms tingsrätt inte väljer att omfatta denna indikationspunkt i sitt domslut.

Min bedömning är att för idrottarna på elitnivå så är det inga större problem med att uppfylla denna indikationspunkt, men det kan vara svårare för breddidrottaren att uppfylla punkten. Det beror på att de senare inte har en lika stor skyldighet att medverka på träningar, matcher eller kringarrangemang som elitidrottaren har. Men det innebär inte att breddidrottaren inte kan uppfylla indikationspunkten i enskilda fall.

2.5.7 Maskiner, utrustning eller liknande som tillgodoses av Arbetsgivaren.

En betydande faktor för att det ska finnas ett arbetstagarförhållande har varit att arbetsgivaren ska tillhanda redskap, maskiner och eventuella råvaror för arbetets utförande. Under senare tid har utvecklingen medfört avsteg från tidigare praxis.⁷¹ AD har gjort avsteg i bland annat AD 1994 nr 104 där den arbetspresterande hade fått material och en dator till att utföra sitt arbete på. Ensamt talade det för ett arbetstagarförhållande men när domstolen gjorde helhetsbedömningen så kom de fram till att det inte skulle väga avgörande utan domstolen såg mer till det gällande kollektivavtalet och ansåg att den arbetspresterade inte var att anses som en arbetstagarare. I rättsfallet AD 1998 nr 138 tog domstolen ingen större notis om att den arbetspresterade hade fått både visitkort, tidningar och ett telefonabonnemang av uppdragsgivaren utan ansåg vid en helhetsbedömning att den arbetspresterade skulle anses vara en uppdragstagarare. I rättsfallet 2005 nr 16 kommer domstolen fram till en intressant slutsats när de gällde arbetsverktyg vilket den arbetspresterande tillhandahållits av SVT i aktuellt fall ”Däremot torde det enligt domstolens mening i fallet inte ha någon särskild betydelse att SVT tillhandahöll de arbetsverktyg och medel som krävdes för arbetets genomförande och inte heller det faktum att T.F. disponerade samma verktyg och medel som hon hade gjort som anställd. Utan tillgång till dessa kunde inte de aktuella uppgifterna utföras vare sig som anställd eller som uppdragstagarare”.⁷²

I fallet från 1994 visade arbetsdomstolen att även om det skett en viss tilldelning av material ska det inte ensamt tala för ett anställningsförhållande vilket är samma sak med rättsfallet från

⁷¹ Ds 2002:56 s. 130.

⁷² AD 2005 nr 16.

1998. I rättsfallet från 2005 tog arbetsdomstolen ytterligare ett steg i bedömningen av ovan indikationspunkt när de säger att tillhandahålla material inte ska tillägnas någon större betydelse. För rättvisans skull ska det tilläggas att alla dessa tre rättsfall handlade om medie företag och av dessa tre rättsfall torde tolkningen i mediebranschen vara att indikationspunkten inte ska tillmätas någon större vikt vid helhetsbedömningen. Min bedömning är att den synen enbart går att använda i mediebranschen och eventuellt i IT-företag med stöd av ovan rättsfall, och att den tidigare bedömningen ska användas på den övriga marknaden. Den synen stöds av rättsfallet AD 2012 nr 59 där tillhandahållande av arbetsredskap tillskrevs betydelse för bedömningen av arbetstagarbegreppet. Sammantaget går det att säga att kriteriernas betydelse skiftar beroende på vilken bransch det är tal om.

2.5.7.1 Idrottsliga aspekter på maskiner, utrustning m.m.

Inom idrotten är det vedertaget att spelare, ledare och domare får den utrustning som krävs för sitt uppdrag. Det förekommer att spelare och ledare och numera domare är bundna till olika reklamavtal som styrs av exempelvis föreningen eller av respektive förbund. På elitnivå har alla spelare avtal som oftast reglerar kläder och spelarutrustning som fås av föreningen. Även domare på elitnivå får sin utrustning av sitt förbund. I idrottsliga aspekter så förefaller denna indikationspunkt ligga till fördel för de flesta idrottare som får material av sin förening. Även om AD har sagt att denna indikationspunkt inte ska tillmätas en större vikt så bör det enligt min mening påvisas att om idrottaren får sin utrustning inom idrotten så är till fördel för arbetstagarbegreppet i stort.

I fallet Elitdomarna och Svenska Handbollförbundet hävdade handbollförbundet att domarnas utrustning var en "[...]100-årig tradition" och påvisade att domarna sedan lång tid måste ha förutbestämda domardräkter. Elitdomarna menar på att de är bundna till speciella kläder och att endast förbundet har kontroll över det. Domarna hänvisade till ett avtal som Svenska Handbollförbundet gjort med Elitdomarnas egen förening som sa att domarna skulle bära domardräkter som tillhandahålls av förbundet med reklam från både Adidas, Scandic och Cramo. Stockholms tingsrätt har inte heller här behandlat ovanstående fakta varvid jag gör bedömningen att elitdomarna uppfyllde denna indikationspunkt eftersom de kunnat påvisa ett avtal mellan de själva och förbundet där förbundet ska tillhandta utrustning och att det även är ett krav att bära den samma.

Svenska Handbollförbundets påstående om att det är tradition att bära en domardräkt är korrekt i sammanhanget men det faktum att den domardräkten tillhandahålls av förbundet talar snarare emot handbollsförbundet än för. AD har sagt att det inte ska läggas någon större vikt vid indikationspunkten i helhetsbedömningen men jag vill påstå att inom idrotten är uppfyllande av denna punkt relevant för helhetsbedömningen.

2.5.8 Ersättning för sina direkta utlägg

Denna indikationspunkt har varit grundläggande för att bedöma arbetstagare- eller uppdragsförhållande. Att den arbetspresterande får betalt för sina utlägg som till exempel resor talar enligt praxis för ett arbetstagarförhållande, medan om den arbetspresterade själv får stå för sina utlägg talar för ett uppdragsförhållande. I AD 1980 nr 24 uttalar domstolen att en arbetspresterade som betalar sina egna utlägg är att anses som en uppdragstagare. I rättsfallet AD 1981 nr 18 så handlade det om den arbetspresterade kunde anses som en uppdragstagare eller arbetstagare trots att den arbetspresterade hade eget företag. Den arbetspresterandes företag gjorde arbete åt ett bolag som höll med såväl sekreterare som material och även fick betalt för sina reseutlägg. Domstolen vägde in ersättningen i sin bedömning där den arbetspresterade trots sitt eget bolag var att anses som arbetstagare. I NJA 1982 s. 784 gällde ett fall där flera ”lastbilsåkare” hade utfört transporter åt ett skogsföretag under flera år och fallet handlade om dessa skulle betraktas som arbetstagare eller uppdragstagare i en konkurs. Åkarna hade själva fått stå för kilometerskatt, drivmedel, däck med mera. Högsta domstolen sa ”[...] innefattar sålunda betydligt mer än ersättningen för personligen utfört arbete”, vilket ledde till att domstolen fann att det inte förelåg ett arbetstagarförhållande. Jag gör den bedömningen att indikationspunkten om ersättning för direkta utlägg är en stark punkt som såväl både AD som Högsta domstolen har ansett ska sättas stor vikt vid. Det är en praxis som inte domstolarna har förändrat under senare tid och det får anses vara den gällande.

2.5.8.1 Idrottsliga aspekter på direkta utlägg

Inom idrotten är det inte ovanligt att både spelare och ledare får betalt för alla sina utlägg och även ersättning i form av matkostnader och traktamente vid exempelvis bortamatcher. Om en idrottsutövare får betalt för sina utlägg talar det inte på ett liknande sätt som i vanliga arbetslivet för ett arbetstagarförhållande. Det är mer en regel att idrottare på seniornivåer får betalt för sina utlägg. Det kan vara i form av reseersättning för att komma till träning eller

match och det utan att det har förelegat ett arbetstagarförhållande. Det ska påpekas att det är på de lägre nivåerna då spelarna inte får någon lön eller liknande för sina uppdrag. När spelarna får ekonomisk ersättning så förefaller saken vara lite annorlunda. Merparten av alla ledare och spelare på elitnivå får betalt för alla sina utlägg. Detsamma gäller för domarna.

I rättsfallet mellan Elitdomarna och Svenska Handbollförbundet påstår domarna att de fått betalt för alla sina utlägg i form av reseersättningar som traktamenten och förbundet svarade med att det är korrekt att det påstådda utbetalats av förbundet men att det sker på uppdrag av föreningarna, och därför ska det inte anses att förbundet har utgett ersättningen. Även den punkten har inte behandlas av Stockholms tingsrätt varvid jag gör min egen bedömning av rättsläget. Min bedömning är att domarna de facto fick sina utlägg betalda av Svenska Handbollförbundet och det saknar relevans hur en tredjeparts-avtal ser ut i sammanhanget. Att förbundet ser sig som en mellanhand har inte framförts i förhandlingen och för att ett sådant påstående ska tillmätas någon vikt bör handbollförbundet ha påvisat ett sådant avtalsförhållande till tredje part. Detta talar endast för elitdomarna och indikationspunkten har i gällande praxis tillmätts stor vikt och har ansetts vara en av de grundläggande för att bedöma om den arbetsutförande är att anses som en uppdragstagare eller en arbetstagare. Min bedömning är att elitdomarna med ovan resonemang är att anses som arbetstagare i förhållande till denna indikationspunkt. Med det sagt så blir min slutsats att elitidrottarna inte har något större problem att uppfylla denna indikationspunkt och breddidrottarna har i stor utsträckning samma möjlighet att uppfylla den punkten. Det är mer regel än undantag även för breddidrottarna att de uppbär ersättning för sina direkta utlägg.

2.5.9 Lön

Det som talar starkt för ett arbetstagarförhållande är att den arbetspresterade får timlön eller ersättning som är anknuten till en tidsperiod. Garantilön har enligt rättspraxis ansetts ligga inom ramen för ett arbetstagarförhållande.⁷³ Utgår ersättning för en speciell prestation brukar det anses som ett uppdragsförhållande.⁷⁴ I AD 1983 nr 113 gällde det ett komplicerat fall där det bland annat handlade om en journalist var anställd eller inte på en lokaltidning. Den arbetspresterade hade fått månadslön utbetalat oavsett sin arbetsprestation och domstolen tillmätte lönefrågan en stor del i helhetsbedömningen och sa ”Dessa omständigheter talar med styrka för att det varit fråga om ett anställningsförhållande”. I AD 1987 nr 21 var det frågan

⁷³ Adlercreutz. *Arbetstagarbegreppet*, 256-257.

⁷⁴ Ibid.

om en författare som under en längre tid hade medverkat i en tidning där den samme skulle recensera böcker. Frågeställningen till domstolen var om författaren var att anses som anställd eller uppdragstagare. AD kom fram till att författaren fick betalt per recension och det krävdes en enskild arbetsprestation för att uppbära lön, vilket ledde till att författaren var att anses som en uppdragstagare. Min bedömning av ovan rubricerade rättsfall och att gällande praxis är att ”lön” är en del i helhetsbedömningen och tillmäts viss betydelse i den samma. I fallet från 1983 var regelbundenheten och arbetsprestationen en av grunderna till att det förelåg arbetstagarförhållande, och i fallet från 1987 kan vi motsatsvis göra samma bedömning att det krävs en regelbundenhet i förhållandet mellan prestationen och lönen och begreppet ”oavsett arbetsprestation” är av stor betydelse.

2.5.9.1 Idrottsliga aspekter på lön

Spelare och ledare får normalt sin ersättning från föreningen och får då ersättning för en period. Här kan det kompliceras då doktrinen⁷⁵ anser att ersättning för en speciell prestation talar för ett uppdragsförhållande. Bokstavstolkar vi doktrinen utan att ta hänsyn till praxis så förefaller det som att en idrottare, tränare eller domare ska anses ha ett uppdragsförhållande om de uppbär ersättning för sitt uppdrag. Det är därför viktigt att ta hänsyn till rättsfallen ovan för att se att lönefrågan tillmäts stor betydelse i bedömningen om det föreligger ett anställningsförhållande. Har en spelare månadslön oavsett om den spelat eller inte så ska det väga tungt i helhetsbedömningen. Samma sak gäller för en ledare som innehar månadslön och även för de domare som innehar det.⁷⁶När det gäller de spelare, ledare eller domare som inte uppbär månadslön är det regelbundenhet av utbetalningen som har betydelse. En spelare eller tränare som får betalt per match kan anses vara uppdragstagare i indikationspunkten om inte ersättningen kommer med en viss regelbundenhet. Trots detta så talar vissa rättsfall från bland annat Regeringsrätten för att det ändå kan finnas ett arbetstagarförhållande. I RÅ 1988 ref 93 påvisar Regeringsrätten att det inte behöver utbetalas lön i den mening att det ska vara en månadslön utan ett ersättningsbelopp som inte är av obetydlig karaktär för den berörde för att falla in under arbetstagarbegreppet. Regeringsrätten har i rättsfallet RÅ 1985 ref 39 sagt att en tredjedel av den totala inkomsten för året som härleds till idrotten anses vara tillräckligt för att det ska finnas ett arbetstagarförhållande. Det talar för att idrottare som inte uppbär månadslön kan anses vara arbetstagare i vissa fall.

⁷⁵ AD 1981 nr 172.

⁷⁶ Numera är vissa domare heltidsanställda i ishockey och fotboll.

I rättsfallet mellan Svenska Handbollförbundet och Elitdomarna visar elitdomarna att de fått viss lön för sitt uppdrag från föreningarna men att det även utgavs lön från Svenska handbollförbundet vilket de påvisat i form av bilagor från bland annat lönespecifikationer där det står att utläsa ”lön”. På samma sätt visar elitdomarna att förbundet har gett de ett ”anställningsnummer”, vilket domarna säger visar med tydlighet och är bevisat att de uppburit lön för sitt arbete. Domarna har även hänvisat till kontrolluppgifterna där det framstår att Svenska Handbollförbundet är arbetsgivare i ordalag och förbundet har specificerat ersättningen under ”kontant lön mm”. Svenska Handbollförbundet menar på löneprogrammet inte klarar att skriva något annat än lön vilket de styrker genom ett utlåtande från administrationen. De menar att bakom begreppet lön, ligger bilersättning, traktamente, arbetstid- och restidsersättning samt utlägg. Stockholms tingsrätt har inte heller behandlat denna punkt mer än att de beskrivit att elitdomarna visat det ovan beskrivet men domstolen för ingen bedömning mer än ”[...] Många av dessa omständigheter föreligger också i det fallet”. Stockholms tingsrätt säger dock felaktigt ”Att inget belopp som redovisat i de angivna handlingarna avser lön för utfört arbete.” Det är svårt att se om domstolen menar att elitdomarna uppfyllt indikationspunkten eller inte därför gör jag bedömningen att Svenska Handbollförbundet inte heller här har påvisat att elitdomarna har fel i sina påståenden avseende lön. Om förbundet ansåg att det var problem med ett datorprogram så borde de inte åtgärdat det tills rättegångens startdatum? De hade över ett år på sig att ändra programmet och även skriva i riktiga uppgifter till skatteverket. Det som för mig förefaller förunderligt är att förbundet här bekräftar att bakom begreppet lön ligger bilersättning, traktamente, arbetstid- och restidsersättning samt utlägg vilket de utbetalat. Tidigare har bestridit att de utbetalt utlägg till domarna. Under denna punkt verifierar de att de har betalat bilersättning, traktamente, arbetstid- och restidsersättning samt utlägg. Svenska Handbollförbundet skyllde på ett administrationsproblem med fakta är att de betalat ut pengar som lön, och inte heller använt rätt angivelse på kontrolluppgifterna talar för elitdomarna även i denna punkt. Det är också konstigt att en indikationspunkt som enligt gällande praxis är av vikt för att göra en bedömning av arbetstagarförhållandet inte utreds och bedöms till fullo av Stockholms tingsrätt.

Indikationspunkten är lättare att uppfylla för en elitidrottare än för en breddidrottare, men med tanke på ovan rättsfall från Regeringsrätten borde det således inte vara komplicerat att även för breddidrottare som uppbär viss ersättning att uppfylla punkten.

2.5.10 Ekonomiskt och socialt hänseende att jämföras med en arbetstagar

Sedan länge har punkten varit en del i helhetsbedömningen och grunderna kan sägas ligga i en bedömning att den arbetspresterade som har liknande lön som andra arbetstagar som utför liknande uppgifter ska anses som arbetstagar. Är den arbetspresterade även inne i den sociala miljön som finns på en arbetsplats ska det också tillmätas viss vikt vid bedömningen om den arbetspresterade kan vara en arbetstagar. I AD 1975 nr 84 har domstolen tagit ställning om det föreligger ett anställningsförhållande mellan det arbetspresterande och Sveriges Radio. Den arbetspresterande hade varit på Sveriges Radio under flera år och fått en ersättning som var liknande de andra på arbetsplatsen som arbetat halvtid. Han hade även efter sin långa tid ansetts av andra som en ”nära arbetskamrat” på arbetsplatsen och domstolen uttryck sig om dessa omständigheter ”Ekonomiskt och socialt har han otvivelaktigt varit jämförd med en arbetstagar.”⁷⁷ AD har i ett flertal liknande fall ansett att den indikationspunkten ska tillmätas betydelse vid helhetsbedömningen.⁷⁸ Högsta domstolen har också uttryck att uppgifter i arbete som är att i ”socialhänseende och i ekonomiskt hänseende att jämföras med en arbetstagar” är att anses som ett anställningsförhållande.⁷⁹ I RH 1986:17 hade den arbetspresterade enbart varit anställd i fyra dagar och utfört arbetet enskilt, därför kom domstolen fram till att det inte var ett arbete som kunde falla in under indikationspunkten ”socialhänseende och i ekonomiskt hänseende”. Bedömningen som jag gör av praxis är att om den arbetspresterande har utfört arbete under en längre tid och även varit på en gemensam arbetsplats så är indikationspunkten att tillmätas stor betydelse som talar för ett arbetstagarförhållande.

2.5.10.1 Idrottsliga aspekter på ekonomisk och socialt hänseende

Idrottare har svårt att uppfylla indikationspunkten då det helt enkelt inte finns några andra idrottare att jämföra med. Deras lagkamrater har samma uppdrag som de och även samma sak när det gäller socialt hänseende. Vi skulle dock kunna uttrycka oss, att om ersättningen beskattas enligt regelverket för arbetstagar så skulle det kunna falla under ovanstående punkt. I det så kallade ”golfinstruktörssdomen”⁸⁰ har AD slagit fast att en golfinstruktör varit att betrakta som arbetstagar med en golfklubb som arbetsgivare. Domstolen anfördes inledningsvis att det måste beaktas hur förhållanden ifråga ter sig rent faktiskt. Domstolen

⁷⁷ AD 1974 nr 84.

⁷⁸ AD 1979 nr 155, AD 1981 nr 172, AD 1994 nr 130.

⁷⁹ NJA 1996 s. 311.

⁸⁰ AD 1977 nr 98.

framförde att golfinstruktören måhända kunde avsäga sig uppdrag men att han av ekonomiska skäl och med hänsyn till sin ställning i klubben hade att utföra golflektioner i största möjliga mån. AD påpekade att de arbetsuppgifter han haft bundit instruktören till en viss plats samt att han inte hade möjlighet att utföra samma arbete för annans räkning eller kunnat påverka arvodets omfattning eller storlek. AD anförde att det saknade betydelse att arvodet enligt avtal skulle avse kostnader samt att golfinstruktören i ekonomiskt och socialt hänseende var att likställa med en arbetstagare.

I fallet med Elitdomarna mot Svenska Handbollförbundet hävdade domarna att ovan rättsfall talade till deras fördel och kunde appliceras på deras fall. De visade sig även att domarna hade 50 respektive 25 procent av deras inkomst från sina uppdrag från handbollförbundet vilket därför ska bedömas att de ses som arbetstagare i såväl ekonomiskt som socialt hänseende. Förbundet avstår mer eller mindre från att kommentera domarnas syn utan korrigerar procentsatserna av inkomsterna.

Stockholms tingsrätt har inte behandlat denna punkt varvid jag gör en egen bedömning av rättsfallet. Min bedömning är precis som AD sagt vid ett flertal tidigare rättsfall. Hur parterna själva har betecknat rättsförhållandena saknar relevans⁸¹ och jag påstår att samma sak bör vara gällande när det gäller om elitdomarnas storlek av ersättningen ska beaktas i förhållande till om det handlar om uppdragsersättning eller arbetstagarersättning. Det ska göras en bedömning i det enskilda fallet. Jag gör bedömningen att sammantaget har elitdomarna fått en i förhållande stor ersättning som de har knutit till sitt förhållande med förbundet. Elitdomarna har haft ett avtal med förbundet att utföra uppdrag och har inte enligt min mening kunna utföra andra uppgifter som elitdomare vilket sammanfattningsvis talar för att de är att jämställa som en arbetstagare i socialt och ekonomisk hänseende.

För breddidrottaren kan det vara relativt svårt att uppfylla denna indikationspunkt då de oftast inte får en så pass stor del att det räknas som en betydande del. Det är betydligt lättare för elitidrottaren att uppfylla den punkten.

⁸¹ AD 1981 nr 121, AD 1999 nr 5.

2.5.11 Visstidsanställning

Inom idrotten har det under en tid varit brukligt att i ett anställningsförhållande använda en tidsbegränsad anställning⁸² som innebär att varken föreningen eller förbundet kan säga upp den arbetspresterande under tiden som finns angivet i avtalet. För att kunna säga upp en idrottare från en tidsbegränsad anställning så måste idrottaren bryta mot sitt kontrakt.⁸³ Det innebär motsatsvis att idrottaren har en skyldighet att kvarstanna under kontraktperioden och kan således bli skadeståndsskyldig om han eller hon inte stannar kvar under avtalstiden.⁸⁴ Det är i sammanhanget viktigt att komma ihåg att det krävs ”särskilda skäl” för att tillåta till exempel en elitidrottare att ha flera visstidsanställningar i rad.⁸⁵ I vissa idrotter⁸⁶ finns det kollektivavtal som godkänner flera visstidsanställningar på varandra, men detta under en maxperiod.⁸⁷ Idrotten strävar ofta efter visstidsanställningar och grunden för det är möjligheten att få forma sitt eget lag och hela tiden få det bästa laget. En tillsvidareanställning innebär att en idrottare som exempelvis tappar sin fysiska status ändå får vara kvar som spelare.⁸⁸ Visstidsanställningen är också bra för den enskilde idrottaren att inneha då det innebär en större frihet och en större möjlighet till att anpassas i den idrottsliga verksamheten.⁸⁹ Som tidigare berättats så har det i förarbetena till den gamla LAS och även i förarbetena till nuvarande LAS insett vikten av möjligheten av att kunna visstidsanställa spelare, men även lagledare och tränare,⁹⁰ vilket ska tolkas som ett undantag för idrotten och användas restriktivt.⁹¹

2.5.12 Förtroendeuppdrag och ideellt uppdrag

Idrottare på olika nivåer kan på olika sätt vara underordnad något ”förtroende” eller ideellt uppdrag någon gång under sin karriär. När det gäller förtroendeuppdrag inom idrotten brukar idrotten säga att det bland annat gäller ledare, tränare och styrelseledamöter. Det är sällan idrotten pratar om en idrottare och hans utövning som ett förtroendeuppdrag. Däremot talar vi

⁸² Kallas i dagligt bruk för visstidsanställning.

⁸³ AD 1979 nr 152.

⁸⁴ Andersson m.fl. *Arbetsrätt*, 93 ff.

⁸⁵ Prop. 1996/97:16 s. 28.

⁸⁶ <http://www.spelarforeningen.com/avtal/kollektivavtal-herr/>.

⁸⁷ Fotbollens kollektivavtal tillåter löpande visstidsanställning i max fem år. Ishockey tillåter ett till två år, men säger att avtal om längre tid kan träffas mellan spelaren och föreningen.

⁸⁸ Se tex brandmän som har att klara av vissa fysiska krav för att få behålla sin tillsvidareanställning.

⁸⁹ Ds 2002:56 s. 46.

⁹⁰ Prop. 2006/07:111 s. 26.

⁹¹ Prop. 1981/82:71 s. 92.

ofta om att spelare och ledare har ett ideellt uppdrag. Det sist nämnda syftar ofta på att de inte uppbär någon ersättning för sitt uppdrag vilket kan vara tvärtom för förtroendeuppdrag.

Ett förtroendeuppdrag som en person gör inom en förening har AD sagt bör ligga utanför ett arbetstagarförhållande⁹²då det anses att medlemmarna i en förening vill göra insatser för föreningens bästa. Det är inte alltid så för handen då AD sagt att förtroendeuppdrag inte per automatik medför att det inte går att utföra arbete och anses vara arbetstagare.⁹³Det innebär att det är samma syn som i den övriga bedömningen i arbetsrättsfrågor nämligen att det ska ske en helhetsbedömning i det enskilda fallet vilket också framgår i AD 2004 nr 18. Rättsfallet handlade om en förbundsordförande som varit det på heltid under lång period. AD började med att konstatera att den som har ett förtroendeuppdrag inte är att betraktas som anställd även om uppgifterna i förtroendeuppdraget är att jämföra med en arbetstagare. Det som ska avgöra om det är ett ses som ett arbetstagarförhållande är enligt AD vad parterna anses ha kommit överens om. Även om förbundsordförande såg sig själv som arbetstagare ansåg AD att varken förbundsstyrelsen eller förbunds kongressen delade den meningen och AD beslutade att det inte förelåg något anställningsförhållande. Även om AD nu sagt att förtroendevalda normalt sett inte kan inneha något arbetstagarförhållande måste jag ändå anse att domstolen valt en felaktig väg. Förbundsordföranden hade stora och krävande uppgifter under en avseende tidsrymd vilket skulle kunna tyda på en förändring av hennes uppgifter. Tidsaspekten borde enligt mig vara ett indicium för att ett arbetstagarförhållande skulle vara för handen och även att hennes uppdrag var av en sådan omfattning att hon inte kunde ta något annat arbete. Sammantaget talar det enligt min mening mer för ett arbetstagarförhållande än mot. Min uppfattning av att AD i båda rättsfallen ovan sagda att förtroendevalda inte kan inneha en anställning är enligt mig en felaktig avgränsning. Den avgränsningen ska enligt min mening ske via lagstiftning och inte av praxis då det åsidosätter den övriga synen och de indikationspunkter som leder fram till bedömningen av ett anställningsförhållande.

När det gäller ideella uppdrag är gränsdragningen i den ekonomiska aspekten. Ideella uppdrag har och är i praxis ofta att betrakta som oavlönade eller liknande. Inom idrotten är det som redan sagt mest ledare och tränare som är ideella. Spelare på lägre nivå brukar man tala om att de spelar ideellt, vilket andemeningen är att de spelar utan att få betalt. Som tidigare påpekas

⁹² AD 1996 nr 135.

⁹³ AD 1985 nr 28.

så ska det ske en helhetsbedömning i varje enskilt fall⁹⁴ och hur parterna anses att ett avtal är av en viss typ saknar relevans.⁹⁵ Samma sak bör gälla när det gäller förtroendeuppdrag och ideella uppdrag. Förutom den tolkning så har Regeringsrätten fastslagit att för att ett ideellt arbete ska övergå till ett förvärsarbete ska syftet från den arbetspresterande vara att förvärva en inkomst,⁹⁶ och finns det syftet är det att anses som ett arbetstagarförhållande och inte ett ideellt arbete.

⁹⁴ AD 2013 nr 32.

⁹⁵ AD 2012 nr 24.

⁹⁶ RÅ 2005 ref. 90.

3 Uppdragstagarbegreppet

3.1 Definition

I den gamla AMS-regelboken om arbetslöshetsförsäkringen⁹⁷ och i *Företag och anställningsformer i förändring*⁹⁸ stod det följande:

“En uppdragstagare är en person som åtar sig uppdrag för en eller flera arbetsgivares räkning utan att det föreligger något anställningsförhållande. Uppdragstagaren har också, jämfört med en anställd (redanm arbetstagare), en mer självständig ställning till arbetsgivaren. Uppdragstagaren har en slags mellanställning i förhållande till företagare och arbetstagare”.

En vanlig syn är oftast att om den enskilde har ett eget företag och åtar sig ett uppdrag då är det likställt med en uppdragstagare. Det är inte hela sanningen men en förutsättning för att det ska finnas ett uppdragstagarförhållande är att den enskilde har en näringsverksamhet. Trots detta måste det utredas i det enskilda fallet om det ändå kan röra sig om ett uppdragsförhållande. Bara för att inneha en näringsverksamhet innebär det inte att den enskilde är att likställas med en uppdragstagare utan man måste se till en helhetsbedömning i förhållandet till arbetsgivaren i varje enskilt fall. I förarbetena till företag skatteberedningen⁹⁹ finns det hjälp att få i bedömningen om vad som talar för en självständig uppdragstagare.

3.2 Inledning

Det kan verka konstigt att kapitlet ”Uppdragstagarbegreppet” finns med i denna uppsats då man lättvindigt skulle kunna säga ”är man inte arbetstagare så är man uppdragstagare”. Som redan förklarar i ovanstående punkter är det inte alltid lätt att se vart gränsen går mellan att vara uppdragstagare och arbetstagare. Det normala i dagligt tal är att säga att den som är uppdragstagare är friare än den som är arbetstagare. En annat vanligt uttryck, om än fel, är att säga att en uppdragstagare är en företagare. Det finns inget i vår lagstiftning som klart och tydligt fastställer vad en uppdragstagare är.¹⁰⁰ I arbetslösförsäkringen har utredare Sören Öman sagt ”En uppdragstagare måste därför i arbetslöshetsförsäkringen alltid klassificeras

⁹⁷ Ds 2003:27 s. 130-131.

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ SOU 1975:54 s. 63.

¹⁰⁰ SOU 2011:52 s. 17.

som arbetstagare eller företagare,¹⁰¹ vilket är en vanlig syn på uppdragsförhållande. Det vill säga att för att det ska finnas ett sådant förhållande så krävs det att den arbetspresterade är en företagare eller en uppdragstagare. Socialdepartementet har i en utredning sagt att en uppdragstagare i första hand är en fysisk person och anger konsulter som ett exempel.¹⁰² Det finns en klar skillnad mellan hur de olika delarna i samhället ser på begreppet. I arbetsrätten så finns det en skillnad mellan arbetstagare och uppdragstagare, i skatterätten är skillnaden satt mellan hur inkomsten är kategoriserad. Antingen som inkomst av tjänst vilket då ska vara att jämföra med ett arbetstagarförhållande och inkomst av näringsverksamhet som ska indikera ett uppdragsförhållande. Vidare som nämnts ovan så är skillnaden mellan arbetstagare och uppdragstagare i socialrätten satt till skillnaden mellan A-skatt och F-skatt. Där det sista indikerar ett uppdragsförhållande.¹⁰³ Jag kommer nedan visa indikationspunkter som talar extra mycket för ett uppdragsförhållande.

3.3 Förutsättningar för ett uppdragsförhållande

3.3.1 Inte personlig arbetsskyldighet

Ett av de tidigare starka incitamenten för att det ska ha förelegat ett uppdragsförhållande är att den arbetsutförande inte själv har varit den som ska utföra arbetet personligen. Det innebär att den arbetsutförande kan ge uppdrag till en annan person att genomföra arbete. Det talar enligt praxis tydligt för ett uppdragsförhållande. AD har uttalat sig att inte rent faktiskt utföra uppdragen personligen och inte heller har en skyldighet att utföra den personligen talar för ett uppdragsförhållande.¹⁰⁴ I rättsfallet AD 2005 nr 16 handlade det om innehållsproducent som utfört arbete för Sveriges Television AB och om hon skulle anses vara en uppdragstagare eller arbetstagare. Hon hade varit tvungen att utföra arbetet och kunde inte överlämna den funktionen eller sitt arbete till någon annan vilket också framgick av kontraktet. Problemet var att innehållsproducenten var anställd genom ett företag som hon själv ägde. Som visat enligt ovan så är begreppet ”företag” att anses som ett uppdragsförhållande. Eftersom innehållsproducenten hade en enskild firma ”[...] låg det i sakens natur att hon själv skulle utföra arbetet.” AD påpekade också att det som talar för ett anställningsförhållande är den personliga arbetsskyldigheten.¹⁰⁵ Motsatsvis till den domen säger AD att det som talar för ett

¹⁰¹ Ibid, 9.

¹⁰² Ds 2003:30 s. 82.

¹⁰³ SOU 2004:015 s. 171.

¹⁰⁴ AD 1984 nr 100.

¹⁰⁵ AD 2005 nr 16.

uppdragsförhållande är om den arbetspresterade inte är personligt arbetskyldig.¹⁰⁶ Trots denna klara uppfattning av AD så har en underinstans under sommaren 2013 gjort en annan bedömning.

Kammarrätten i Göteborg har kommit fram till att en kontaktperson var att anses som uppdragstagare trots att denne var ”personligt arbetskyldig” och inte kunde ersättas av andra. Domstolen gjorde i sin helhetsbedömning att den indikationspunkten inte övervägde de andra punkterna som talade för ett uppdragsförhållande.¹⁰⁷ Precis som tidigare beskrivet i förhållandet mellan arbetstagarbegreppet och uppdragstagarbegreppet görs det en helhetsbedömning av alla indikationspunkter och det är troligen därför Kammarrätten i Göteborg inte använde sig av den normalt sett starka indikationspunkten som skulle gett en fördel för ett arbetstagarförhållande och inte ett uppdragsförhållande. Min uppfattning med stöd av de domar som presenteras enligt ovan är att ”inte innefattas av en personlig arbetskyldighet” tillmäts en stor kraft i bedömningen när AD’s helhetsbedömningen görs.

3.3.3.1 Idrottsliga aspekter på personlig arbetskyldighet

Precis som tidigare framförts finns det olika aspekter på indikationspunkten beroende på om det är en ledare, spelare eller domare. En idrottare som innehar ett kontrakt kan inte låta någon annan utföra sitt arbete och normalt inte heller en ledare som står under ett kontrakt. En domare hamnar lite annorlunda i den delen om den samma inte har ett kontrakt liknande en spelare eller tränare. En domare kan nämligen låta någon annan utföra sitt uppdrag och skulle då falla under begreppet uppdragsförhållande då det inte går att påvisa en personlig skyldighet att utföra arbetet. Skulle det gå att visa att domarna inte kan låta andra utföra sitt arbete så är förutsättningarna motsatta. Jag menar på att den indikationspunkten ofta är direkt avgörande med ”självbestämmande” och har domarna ett sådant självbestämmande att de kan byta matcher utan arbetsgivarens kontroll så har de inte heller en skyldighet att utföra arbetet självmant. Det vill säga ingen personlig plikt. Det är endast en teoretisk aspekt då det i rent praktiskt idrottande är så att det är förbundet som på elitnivå som tillsätter domare och fördelar uppdragen. Det talar enligt mig med tydlighet att elitdomarna har en personlig arbetskyldighet.

¹⁰⁶ AD 1984 nr 110.

¹⁰⁷ Kr 2951-12 (Kammarrätten Göteborg, avgörande datum 2013-06-13).

När det gäller breddidrotten så är det lite annorlunda. En spelare, ledare och domare på lägre nivå står inte i samma beroendeställning som på elitnivå. En spelare eller en ledare som är att anse som ideell har så länge det inte finns ett kontrakt mellan föreningen inte någon skyldighet att utföra något uppdrag. Detta tyder på att ett eventuellt förhållande mellan dessa parter skulle tala för ett uppdragsförhållande, vilket är tvärtemot elitidrottarna. När det gäller domarna på lägre nivå vill jag påstå att så länge de inte själva står för uttagningarna och kan byta matcher mellan varandra utan respektive förbunds godkännande så talar det för en arbetsskyldighet. Min bedömning av denna indikationspunkt är att ett flertal elitidrottare har en personlig arbetsplikt, inklusive domarna, medan det föreligger tveksamheter på lägre nivå.

3.3.2 Begränsad till vissa uppgifter

Denna indikationspunkt ligger till grund för att den arbetspresterade har att utföra vissa uppgifter och inte ska inte blandas ihop med ”efterhand uppkomna uppgifter”. Detta innebär att den som är under ett uppdragsförhållande endast utför de uppdrag som de ålagts att göra och därefter ingår ett nytt avtal om ett nytt uppdrag. Det går också att säga att de som är uppdragstagande begränsar sig till en specifik uppgift och med en rätt att avsäga sig ett uppdrag. I ett rättsfall från 1975 har AD ändå sagt att om man har ett specifikt uppdrag att utföra, det vill säga begränsad till en viss uppgift kan det ändå ses som ett arbetstagarförhållande. I det aktuella rättsfallet hade en person anlitats av Sveriges Radio som expert på film vilket från ena parten skulle anses att hans uppgifter var begränsade. Domstolen framförde ”[...] Den frihet J må ha haft att bestämma när och hur arbetet skulle utföras synes inte ha varit väsentligen mera långtgående än som tillkommit anställda vid Sveriges Radio med liknande arbetsuppgifter.”¹⁰⁸ Det innebar att trots att den arbetspresterade var begränsad till vissa uppgifter ansåg domstolen vid sin helhetsbedömning att han var att ses som en arbetstagarare. I rättsfallet AD 1981 nr 18 hade en arbetstagarare en registrerad firma och avtalet mellan parterna tecknades med firman. I avtalet framgick det att firman skulle stå för motpartens reklam- och PR-verksamhet. Firmans ansvariga person hade själv utfört arbetet och även utfört löpande arbete för motparten. Motparten hade även utsett den arbetspresterande som informationschef. AD ansåg att det inte fanns en tydlig avgränsning av arbetsuppgifterna som brukligt är om det är frågan om ett konsultuppdrag och därför vid en helhetsbedömning har ”firmans ställföreträdare” ansetts som arbetstagarare. Rättsfallet AD 2012 nr 24 handlade om en person som i form av egen firma ingick ett avtal med Sveriges

¹⁰⁸ AD 1975 nr 84.

Radio i syfte att vara programledare och skriva sitt eget manus i programmet ”morgonprogrammet”. Även i detta rättsfall var programledaren begränsad till att utföra vissa uppgifter och hade ett uttalat uppdragsavtal med Sveriges Radio. Allt talade sammantaget för att domstolen skulle anse att det var ett uppdragsavtal, men vid en helhetsbedömning och det faktum att personen tidigare arbetat hos Sveriges Radio ansåg AD att hennes uppdragsavtal inte skiljt sig i tillräcklig grad för att domstolen vid helhetsbedömningen skulle anse att det var ett uppdragsförhållande. Sammanfattningsvis gör jag den bedömningen att bara för att den arbetspresterade utför ett uppdrag eller för den delen att den arbetspresterande har ett företag är det inte säkert att det ska anses vara ett uppdragsförhållande. Denna indikationspunkt är enligt mig inte alls till fördel för uppdragstagarna. Den har inte heller i praxis tillmätts någon större vikt vid domstolsprövningen, utan först när den tillsammans med andra indikationspunkter talar för ett uppdragsförhållande har indikationspunkten vägts in.

3.3.2.1 Idrottsliga aspekter på att vara begränsad till vissa arbetsuppgifter

Detta är en mycket intressant punkt då idrottsmän ofta endast utför idrottslig verksamhet vilket skulle indikera att de är begränsade till endast vissa arbetsuppgifter vilket talar för ett uppdragsförhållande. När det gäller spelare på elitnivå är det mycket tveksamt om de är begränsade till vissa uppgifter då de enligt de flesta kontrakt måste stå till förenings förfogande och utföra de uppgifter som de tilldelas att utföra. Det är vanligt förekommande att spelare och ledare på elitnivå förutom att medverka i all verksamhet som föreningen har även utför andra uppgifter som föreningen tilldelar de som då har direkt anknytning till verksamheten. Det som är vanligt i det hänseende är sponsorer och olika reklamaktiviteter.¹⁰⁹ När det gäller domare på elitnivå är det en liten skillnad då en domare i grunden ska vara opartisk och inte stå i ett beroendeförhållande till någon part. Det innebär i praktiken att det inte är normalt att domarna ska medverka på förbundets reklamaktiviteter eller på eventuella sponsorträffar. För domare på elitnivå, om vi ser till bokstavstolkning av punkten, så förefaller det så att domarna är begränsade till att vara domare i den idrott och kan inte ta andra arbetsuppgifter och då skulle omfattas av uppdragstagarbegreppet. Jag måste också påpeka att det både inom fotbollen och ishockeyn numera finns visstidsanställda domare som har andra uppgifter vid sidan om sitt dömande för respektive förbund och dessa kan då anses intaga en liknande position som elitspelare och elittränare.

¹⁰⁹ Backman. *Idrottsjuridik- en introduktion*, 60.

När det gäller de som inte är elitdomare, elitspelare eller elitledare är saken helt annorlunda. En spelare som spelar i en lägre division måste nästan alltid vara behjälplig i klubbens övriga verksamhet och det kan till exempel vara att utföra arbete som inbringar inkomst till föreningen. Det talar inte för ett uppdragsförhållande. Ledare i de lägre serierna är ofta ”friställda” för att utföra annat arbete än att vara tränare, vilket då i sin del talar för ett uppdragsförhållande snarare än för ett arbetstagarförhållande. För domare på lägre nivå är det aldrig prat om någon annan aktivitet än att vara domare vilket även det talar för ett uppdragsförhållande.

Sammanfattningsvis så talar indikationspunkten för ett uppdragsförhållande för domarna och ledarna på lägre nivå. För övriga är inte denna indikationspunkt till fördel för de som på elitnivå vill hävda att det föreligger ett uppdragsförhållande. Det ska påminnas att AD's praxis inte tillmäter denna indikationspunkt en avgörande betydelse i helhetsbedömningen.

3.3.3 Tillfällig natur

Indikationspunkten talar egentligen för sig själv. Den arbetspresterade ska utföra arbetet av tillfällig natur vilket innebär att uppdraget inte får vara under en för lång tidsperiod. Hur lång en sådan period är svårt att utläsa av praxis, men för att ett uppdragsförhållande ska finnas bör den indikationspunkten vara uppfylld. I rättsfallet AD 2008 nr 92 utsågs en arbetspresterade till ett uppdrag som prefekt som motsvarade 75 procent av en heltidstjänst. De andra 25 procenten jobbade hon kvar som lektor på universitetet. Den arbetspresterade skrev under avtalet som uppdragstagare och avtalet sträckte till en maxtid på tre år. Prefekten blev uppsagd från sin tjänst efter sex månader och hävdade att det påskrivna uppdragsavtalet skulle räknas som ett arbetstagarförhållande och inte ett uppdragsförhållande. AD kom fram till att omfattningen i tid inte var tillräcklig, och AD ansåg även att tjänsten som prefekt var en helt fristående tjänst från hennes 25-procentiga tjänst som lektor och kunde därför inte omfattas av ett arbetstagarförhållande. Den tolkning jag gör av detta enskilda fall är att domstolen i vart fall ansåg att sex månader är av tillfällig natur och den perioden kan eventuellt sträcka sig upp till tre år, vilket det sistnämnda inte framkommer i domen. I rättsfallen AD 1994 nr 66 handlade det om tre personer som hade gjort olika personundersökningsuppdrag för olika myndigheter under cirka tio år. De arbetspresterande påvisade på att det gjort dessa undersökningar under en sådan lång tid att det bör ses som ett anställningsförhållande och inte ett uppdragsförhållande. AD kom fram till att de arbetspresterade fick uppdragsanställningar

och själva kunde bestämma om den ville ha ledighet, och var även fria att bestämma över tid och plats vilket ledde till att de ansågs vara uppdragstagare. Av rättsfallen ovan är det mycket svårt att utläsa en rak och tydlig praxis i denna indikationspunkt men det förefaller att i vart fall att sex månader eller kortare är att anses enligt AD som tillfällig natur.

3.3.3.1 Idrottsliga aspekter på ”tillfällig natur”

Inom idrottens värld är ”tillfällig natur” ett mycket vanligare begrepp än i det vanliga arbetslivet. Inom elitidrotten kontrakterar de sina spelare för en period av en eller flera säsonger vilket skulle kunna ses som tillfällig natur.¹¹⁰Frågan är om en säsong räknas som tillfällig natur eller hur många säsonger som då bör räknas som tillfällig natur? Det finns som redan beskrivet inga vägledande rättsfall inom idrotten utan vi får vända oss till begreppen som tyder på regelbundenhet för att se om det är av stadievarande karaktär. Den senaste vägledningen som går att utläsa i begreppets natur är att det inte ska läggas någon större vikt vid denna indikationspunkt¹¹¹utan den kan vara en del av flera olika indikationspunkter åt ena eller andra hållet. Inom idrottens värld är det dock ganska intressant då en elitidrottare inom bollsporterna blir kontrakterade under relativt kort tid. Min bedömning är att dessa korta kontrakt som utges är att anses som ”tillfällig natur” även om det skulle finnas en viss regelbundenhet i dessa.¹¹² Grunden till det är att jag anser att ett årskontrakt och två-årskontrakt är av en tillfällig natur och mycket väl skulle kunna anses som en grund för ett uppdragsförhållande. Även för de idrottarna som finns på lägre nivå skulle denna syn på tillfällig natur mycket väl vara applicerbar. Jag upplever det som att AD ser detta som en punkt som de själva använder för att påvisa eller inte påvisa ett uppdragsförhållande. I rättsfallet med Elitdomarna och Svenska Handbollförbundet används den indikationspunkten för att påvisa att elitdomarna hade en regelbundenhet och det inte var av tillfällig natur vilket då skulle tala för ett arbetstagarförhållande och inte ett uppdragsförhållande.

3.3.4 Liknande uppgifter åt annan

Precis som nämnts ovan så är punkten en viktig indikationspunkt för att se skillnaden mellan ett uppdragsavtal och ett arbetstagarförhållande. Utför den enskilde liknande arbetsuppgifter åt en annan person är denne uppdragstagare. Med andra ord så förefaller det inga större

¹¹⁰ Hänsyn måste tas till Prop 2006/07:111 s. 26, och att förarbeterna menar att idrottsföreningar har rätt att anställa på visstid.

¹¹¹ AD 2013 nr. 32.

¹¹² Backman. *Idrottsjuridik- en introduktion*, 60

problem med att göra den skillnad mellan de olika begreppen med de klarlägganden som AD fastslagit i rättsfallet AD 2013 nr 32. Det som kan föranleda en viss svårighet är att AD i vissa fall tillåtit den arbetspresterande att ”utföra liknande arbete för andra” men i dessa fall har det varit tal om mindre arbete. Denna indikationspunkt är viktig för att avgöra om det är ett anställningsförhållande eller inte och är den arbetspresterade inte hindrad av sitt kontrakt eller avtal att utföra andra arbetsuppgifter¹¹³ för någon annan ska det enligt praxis anses vara uppdragsförhållande. Det innebär inte att den arbetspresterade inte kan vara arbetstagare åt flera så länge inte den begränsningen finns i avtal eller i sin arbetsplikt.¹¹⁴

3.3.4.1 Idrottsliga aspekter på liknande arbete

Inom elitidrotten har spelare och ledare ofta i sitt kontrakt att de är förhindrade att utföra liknande arbete för andra vilket då skulle tyda på ett arbetstagarförhållande parterna mellan. Till exempel så har ishockeyspelarna att de inte får ha någon som helst bisyssla under sin kontraktstid. Det vill säga göra något som konkurrerar med föreningen som då är deras arbetsgivare.¹¹⁵ Det skulle kunna jämföras med att ta ”liknande arbete åt någon annan” av betydande grad, vilket snarare är att anses som ett arbetstagarförhållande än uppdragsförhållande. Skulle däremot en tränare i fotboll vara anställd som fotbollstränare i förening A så skulle han teoretisk kunna vara tränare i förening B så länge det inte motsätts i ett kontrakt eller avtal mellan parterna. Skulle en sådan situation uppstå så skulle mycket väl en tränare kunna anses vara en uppdragstagare. Det är bara rent hypotetiskt då det troligen aldrig skulle ske i verkligheten att en fotbollstränare kan representera två olika klubbar på elitnivå. Något som inte är helt ovanligt är att en tränare kan vara huvudtränare för ett lag och assisterande tränare för ett annat lag men då i samma förening. I den situationen så är det enligt min uppfattning så att om det inte förbjuds i kontraktet så bör det anses som en indikation på två uppdragsförhållanden. Ett som huvudtränare och ett som assisterande tränare under förutsättning att det är två skilda uppdragstagare med ovan begränsning om att inte få utföra dessa uppdrag för annan. Det blir en stor skillnad när vi lämnar elitidrotten och går ner till lägre nivåer av idrott då det är mer vanligt att vi ”utför liknande uppgifter åt annan”. Ett exempel är föräldrar som är tränare både för ett pojklag och ett flicklag och kanske även för olika föreningar. Det talar tydligt för ett uppdragsförhållande då de inte har kontrakt som binder de eller hindrar de att ta liknande uppgifter för andra. När det gäller domare är det

¹¹³ SOU 1993:32 s. 231 och NJA 1996 s. 311.

¹¹⁴ SOU 1975:1 s. 723.

¹¹⁵ Backman. *Idrottsjuridik- en introduktion*, 64.

svårare. En domare på elitnivå är som redan beskrivet förhindrad att själv ta ut sig till matcher på elitnivå vilket då skulle tala för ett sådant hinder som måste till för att det ska finnas ett arbetstagarförhållande. Det blir skillnad på lägre nivå då till exempel en ledare själv ska se till att det kommer domare till sina matcher och ringer upp domaren personligen och frågar om den samme kan döma deras match. Då är domaren inte förhindrat att ta liknande arbete åt annan vilket talar för ett uppdragsförhållande. Ett sådant accepterande av uppdrag förutsätter en viss kvalifikation för att ta uppdraget i fråga. Förvisso kan även elitdomaren ta en liknande match men då är det mycket oklart om det är att anses som uppdragsförhållande eller inte. Det finns ingen vägledning att få av praxis i den punkten och inte heller av fallet Elitdomarna mot Svenska Handbollförbundet då Stockholms tingsrätt inte utreder frågan och besvarat parternas olika inställningar. Jag anser dock att elitdomarna förvisso kan ta liknande arbete åt någon annan men att det ska tillmätas ringa betydelse och därför inte behöver vara ett uppdragsförhållande.

3.3.5 Egna maskiner och liknande

Om den arbetspresterade använder sina egna maskiner och redskap talar det starkt för att ett uppdragsförhållande föreligger. Som tidigare sagt finns det en del undantag för det. Om till exempel en skogsförare har egna maskiner av betydande värde kan de ändå ses som en arbetstagarare.¹¹⁶ Av de tidigare presenterade domarna som tydligt redovisas¹¹⁷ går det att utläsa att om den arbetspresterade har eget material, redskap eller maskiner föreligger det ett uppdragsförhållande även om AD har haft en liten vacklande syn. Det innebär enligt mig att om den arbetspresterade utför ett arbete med sina egna redskap talar det tydligt för ett uppdragsförhållande och inte för ett anställningsförhållande. Den indikationspunkten ska läggas till god grund tillsammans med de andra talade punkterna för att det sammantaget ska påvisa ett uppdragsförhållande. Ensamt är indikationspunkten stark talande men inte självständigt avgörande. Med andra ord krävs det ytterligare indikationspunkter som talar för uppdragsförhållande för ett det ska bedömas som ett uppdragsförhållande.

3.3.5.1 Idrottsliga aspekter på egna maskiner eller liknande

Inom lagidrotten generellt sätt är det svårt att stå för egna maskiner eller liknande men det skulle kunna förekomma inom motoridrotten även om det skulle förefalla orimligt. Det vi

¹¹⁶ SOU 1975:1 s. 723.

¹¹⁷ AD 1994 nr 100, AD 1998 nr 138, AD 2005 nr 16, 2012 nr 59.

tänker på inom idrotten är ofta den utrustning som tillhandahålls av föreningarna som då finns reglerade i avtal mellan spelare och tränare och i vissa fall även med domare.

I elitidrotten ter det sig ofta att de kontrakterade har i sitt avtal att all utrustning tillhandahålls av sin förening vilket talar för ett arbetstagarbegrepp och inte ett uppdragsavtal. Samma sak gäller tränarna på elitnivå som står under kontrakt. Domarna på elitnivå får all sin utrustning av sina förbund, vilket skulle tala för ett anställningsförhållande. I de fall de inte får sin utrustning utan får hålla med egen utrustning så talar det istället för ett uppdragsförhållande. I verkligheten vill jag påstå att alla elitdomare får sin utrustning. Däremot i breddidrotten får de ofta hålla med sin egen utrustning som skor, träningskläder med mera. Där talar det för att det kan finnas ett uppdragsförhållande. Här får vi inte glömma bort att alla föreningar håller med matchställ inom lagidrotterna utom skor. Här blir det en svår balansgång om det talar för eller mot ett uppdragsförhållande då de på lägre nivå får stå för cirka 50 procent av sin egen utrustning medan en elitidrottare inte står för sin utrustning. Här menar jag att vi inte kan applicera AD's bedömning på idrotten då det helt enkelt inte går att säga hur mycket på lägre nivå som ska till för att det ska räkna som ett uppdragsavtal eller inte. Förvisso skulle rättsfallet AD 2005 nr 16 tala för att vi inte behöver bestämma hur stor del som ska finnas. Jag tycker inte AD håller inte en klar linje vilket gör det ännu svårare att applicera det på idrotten. Min egen reflektion är att så länge idrottarna får stå för sin egen utrustning kan det finnas ett uppdragsförhållande. Jag anser inte att matchställ¹¹⁸ ska vara avgörande då det inte är utrustning som är till för en enskild person utan är en representationsutrustning från föreningen som inte är personligt anpassad. Jag anser att de idrottare som får stå för sitt eget material förutom matchställ/representationsutrustning kan anses som uppdragstagare oavsett om de är domare, spelare eller ledare oavsett nivå.

3.3.6 Ersättning beroende på verksamhetens resultat

Denna indikationspunkt ska tala för ett uppdragsförhållande innebär att den arbetspresterande ersättningen är beroende av resultatet av verksamheten. Det innebär att om rörelsen går dåligt så går det inte att få någon ersättning, och går det bra får den arbetspresterande ersättningen. För att det ska anses vara ett uppdragsförhållande ska det vara inom den arbetspresterandes kontroll vilket "[...] inte beroende av verksamhetens resultat".¹¹⁹ Det är lätt att blanda ihop med "provisionsbaserad lön", vilket det inte ska göras då det inte är samma sak. Den som jobbar på provision är inte beroende av verksamhetens resultat utan sitt eget resultat. Den

¹¹⁸ Tröja, byxor, strumpor, shorts.

¹¹⁹ AD 1998 nr 105.

praktiska betydelsen av ”beroende av verksamhetens resultat” är att det förefaller rimligt att det är en företagsledare eller delägare i ett företag som är den personen.

3.3.6.1 Idrottsliga aspekter ersättning beroende på verksamhetens resultat

Inom idrotten blir det mycket komplicerat att se hur indikationspunkten ska tala för ett uppdragsförhållande. Svaret blir lite beroende på vilken idrott det är tal om. Är det en lagidrott så kan vi komma fram till en konklusion, och den individuella idrottsutövaren kan vi mycket väl komma fram till en annan konklusion. Lagidrottaren har oftast ett kontrakt som reglerar flertal olika saker så som ovan beskrivet. Elitlagidrottaren uppstår ofta en månadslön och får den lönen oavsett resultat av verksamheten. Det vill säga den ekonomiska verksamheten i föreningen.¹²⁰ Elitlagidrottaren kan också uppstå en form av ”provisionsbaserad” ersättning som då är beroende av den enskildes prestation men som inte ska blandas ihop med verksamhetens resultat. Med andra ord så har en elitlagidrottare som är innehavare av ett kontrakt och ett provisionsavtal (bonusavtal) inte att betrakta som en uppdragstagare. Det är inte lika självklart med den individuella idrottsutövaren som ofta har ett eget bolag som de driver sitt idrottande i. I ett sådant bolag har det blivit vanligt att idrottaren redovisar sponsring, ersättningar för marknadsföring och även prispengar. Här kommer indikationspunkten enligt min mening i en annan dager då den individuella idrottsutövaren är beroende av verksamhetens resultat. Här är kopplingen både mellan idrottsutövandet och ersättning utanför idrottandet. Den individuella idrottsutövaren har enligt min mening stora förutsättningar för att uppfylla den indikationspunkten då jag anser att idrottaren är beroende av verksamhetens resultat för att uppbära lön, vilket talar för ett uppdragsförhållande.¹²¹

3.3.7 Eget tillstånd av myndighet eller fått firma registrerad

Har en arbetspresterade fått tillstånd av en myndighet att bedriva verksamhet talar det för ett uppdragsförhållande. Det innebär att den arbetstagaren har erhållit personligt tillstånd eller en auktorisation av en myndighet. Ett exempel på tillstånd kan vara yrkesmässigt trafik.¹²² Ett annat sådant personligt tillstånd är serveringstillstånd. I båda fallen är det ett personligt tillstånd som görs av en myndighet. När det gäller tillståndet att bedriva yrkesmässig trafik kan både en juridisk och enskild person göra det. Det som åsyftas här är tillståndet för en

¹²⁰ Blandas inte ihop med det sportsliga resultatet.

¹²¹ Alfheim mfl. *Idrotten och skatten*, 77.

¹²² Öman, *Anställningsskyddslagen, sammanställning av praxis*, 17.

enskild person. Tillståndet för yrkesmässig trafik utges av Transportstyrelsen.¹²³

Serveringstillstånd är personligt även om det ofta är kopplat till en näringsverksamhet och utges av kommunen där den sökande vill ha sitt tillstånd.¹²⁴ Om den enskilde har ett tillstånd och utför arbetsuppgifter som har samband med tillståndet att göra är det att betraktas som en uppdragstagare. Den andra delen som ger en tydlig indikation är om den arbetspresterande har fått sin egen firma registrerad. Även här gäller att den arbetspresterade måste utföra uppgifterna för en egen firma eller kopplingen till firman. Här bör också tilläggas att en ägare till ett bolag kan vara arbetstagare i företaget¹²⁵ men ”[...]kan samtidigt falla utanför LAS tillämningen på grund av undantagsregeln i 1 § andra stycket.”¹²⁶

Sammantagningsvis så bör det enligt mig ses så att de som får ett eget tillstånd för att bedriva någon form av verksamhet och sedan blir anlitad så föreligger det ett uppdragsförhållande. När det gäller att få en egen firma är det inte lika klart. Här får vi se om personen anlitas direkt som arbetspresterade eller om den arbetspresterade anlitas genom sin egen firma. Anlitas den arbetspresterade inom sin egen firma anser jag att det är ett uppdragsförhållande och inte ett arbetstagarförhållande.

3.3.7.1 Idrottsliga aspekter på tillstånd och egen firma registrerad

När det gäller eget tillstånd från en myndighet så finns det troligen ingen del inom idrottandet som skulle kunna falla under denna del av indikationspunkten. Jag gör inte på något sätt anspråk på att jag hittat alla tänkbara lösningar på detta. Så länge idrottaren inte har en egen firma så ligger nära tills hand att idrottaren skulle falla under uppdragstagarbegreppet. I lagidrotter är det ovanligt med idrottare som har en egen firma men det finns inget som hindrar dessa att ha egen firma.¹²⁷ Det skulle förefalla intressant om en idrottare har en enskild firma och anlitas av till exempel en fotbollsförening. Som redan beskrivet finns det inget som hindrar fotbollsspelaren att ha en egen firma så länge det är bolaget som är avtalspart men det gäller då endast i aktiebolagsform. När det gäller en enskild firma så är rättsläget oklart. Jag menar att idrottaren ska bedömas på samma sätt i den indikationspunkten som ovan, vilket skulle innebära att anlitas han som arbetspresterade genom sin enskilda firma så är han uppdragstagare och gör han det inte är hans arbetstagare. Jag är införstådd med problematiken

¹²³ <http://www.transportstyrelsen.se/Global/Blanketter/Vag/Yrkestrafik/Busstrafik/TSTRY1101-provning-av-ekonomiska-resurser-buss-och-gods-enskild-person.pdf>.

¹²⁴ <http://www.nordmaling.se/default.aspx?di=7592>.

¹²⁵ Bylund mfl. *Anställningsskyddslagen*, 22.

¹²⁶ Ibid, 23.

¹²⁷ <http://newsroom.blinfo.se/idrottsutovning-som-naringsverksamhet-20121029/>.

att gränsen mellan den enskilde och enskild firma inte är tydlig, vilket givetvis försvårar bedömningen. Vi måste dock komma ihåg att indikationspunkterna som står ensamma ofta inte är tillräckliga för att det ska finnas ett uppdragsförhållande utan det krävs flera punkter och en sammantagen bedömning i varje enskilt fall.

4 Diskussion

AD har sedan lång tid tillbaka sagt att det i samtliga fall ska göras en helhetsbedömning i varje enskilt fall varvid mina indikationspunkter är en hjälp på vägen i den bedömningen. Det jag har kommit fram till som en grundförutsättning är att arbeta för någon annans räkning och partsavsikt är den gemensamma nämnaren för anställningsförhållande och ett uppdragsförhållande. I övrigt så krävs det att den arbetspresterade uppfyller några av indikationspunkterna som har presenterats för att i en sammanvägning kunna bedömas som en arbetstagare eller en uppdragstagare.

AD har inte klarlagt vilka av indikationspunkterna som väger tyngst och har antagligen inte heller avsikt att göra detta, utan jag har gjort en tolkning av praxis och kommit fram till en viss differentiering av dessa indikationspunkter. Jag kommer nedan att gå igenom den differentiering och ge de olika indikationspunkterna antingen; liten vikt, medelvikt eller stor vikt. Dels för att läsaren ska få en uppfattning om hur jag anser att AD gjort bedömningen och även hur jag gjort min egen bedömning av rättsläget. Det är viktigt att säga att AD gör en sammanvägning av ett flertal faktorer och dessa faktorer kan tillmätas olika vikt beroende på branschpraxis.

4.1 Anställningsförhållande

AD har under åren kommit fram till att en viss differentiering hur stor vikt de olika indikationspunkterna har. ”Personligt utförande av arbete” har genom praxis tillmätt stor vikt under lång tid fram till mitten av 2005. Därefter har AD varit svävande i sin bedömning och jag anser att den nuvarande betydelsen av den indikationspunkten bör vara av medelvikt i helhetsbedömningen. När det gör gällande ”Ställa sin arbetskraft till förfogande till efterhand uppkomna arbetsuppgifter” har AD lagt mycket stor vikt vid den punkten under 40 år och trots att AD i några rättsfall på senare år skiftat i sin bedömning anser jag att AD ser på indikationspunkten med bedömningen av stor vikt. När det gäller ”varaktig karaktär” har AD historiskt sett lagt en stor vikt vid detta i sina tidigare bedömningar, men har under senare tid enligt min syn gjort det svårt att förstå bedömningen av denna indikationspunkt. Det är numera svårt att se hur AD resonerar i begreppet och hur länge en person i tid ska vara på en arbetsplats för att de ska bli ett tal om en varaktig karaktär och ett anställningsförhållande.

Med det senaste rättsfallet från 2013¹²⁸ så blir det ännu svårare att utläsa en linje i AD's bedömningar avseende varaktig karaktär. Därför gör jag bedömningen att punkten kan tillmätas en liten vikt, vilket inte är samma bedömning av förhindrad att "samtidigt utföra liknande arbete".

I ett rättsfall från 2013¹²⁹ har AD kommit fram att den arbetspresterande kan ta andra uppdrag så länge det är av en liten betydelse utan att det skulle påverka bedömningen.

När det gäller "underkasta sig bestämda direktiv eller närmare kontroll" blir saken lite svårare då AD historisk sett inte har kommit med en linje som går att tolka. I ett rättsfall från 1981¹³⁰ ansåg domstolen att det inte krävdes arbetsledning medan i ett rättsfall från 2005¹³¹ att kontroll och ledning var av stor betydelse. Tolkningen som jag gör är att "kontroll och ledning" ska tillmätas en stor vikt. Jag håller med AD att tolkningen av punkten måste anpassas till vilket yrke som krävs och vilken kontroll som krävs för utförande av det yrket då det inte behövs samma kontroll av ett teatersällskap framför en pjäs för riksteatern som för en industriarbetare. När det gör gällande indikationspunkten "tillhandahållande av maskiner, utrustning som tillgodoses av arbetsgivare" har det historiskt sett och i även i nutid tillmätts stor betydelse av AD även om det förekommit vissa undantag i specifika branscher. Även jag finner att det bör tillmätas en stor vikt om den "arbetspresterade får sin utrustning" av den han presterar arbete för. En annan indikationspunkt som är och varit viktig för att bedöma om det föreligger ett arbetsförhållande är om den arbetspresterade har fått "ersättning för sina direkta utlägg". AD har lagt stor vikt vid ersättning för direkta utlägg och detta har haft stor betydelse vid den traditionella helhetsbedömningen. Jag håller med om att denna indikationspunkt bör vara av stor vikt.

En annan indikationspunkt som talar mycket starkt för ett anställningsförhållande enligt AD är om den arbetspresterande fått "lön". En uppdragstagare får förvisso vederlag för sitt arbete men jag syftar på ordet "lön" för arbete och inte vederlag för uppdrag. Till sist har AD i praxis inte lagt någon stor vikt vid om ett arbetspresterande är att "jämföras med en arbetstagare i ekonomisk och socialt hänseende". Rent schematiskt anser jag att följande tabell bör användas för att se vilken vikt olika indikationspunkter bör få vid den samlande helhetsbedömningen för ett arbetstagarförhållande.

¹²⁸ AD 2013 nr 32.

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ AD 1981 nr 172.

¹³¹ AD 2005 nr 16.

Liten vikt	Medel vikt	Stor vikt
Ekonomiskt och socialt hänseende att jämföras med en arbetstagare.	Underkasta bestämda direktiv eller närmare kontroll.	Lön.
Varaktig karaktär	Personligt utförande av arbete.	Maskiner, utrustning som tillgodoses av arbetsgivaren.
		Underkasta bestämda direktiv eller närmare kontroll. (AD syn)
		Förhindrad att utföra liknande arbeten.
		Ställt arbetskraft till förfogande till efterhand uppkomna arbetsuppgifter.

4.2 Uppdragsförhållande

På samma sätt som under punkt 4.1 har jag kommit fram till hur AD gjort sin differentiering av indikationspunkter som väger för ett uppdragsförhållande.

En av de starkaste punkterna som ligger till grund för ett uppdragsförhållande är enligt AD's praxis att "inte vara personligt arbetskyldig". AD har vidhållit den starka synen fram till i dag och jag anser att den indikationspunkten med styrka talar för ett uppdragsförhållande vilket indikationspunkten "begränsat till vissa uppgifter" inte gör. Indikationspunkten kan ha en viss betydelse i helhetsbedömningen men svårigheterna till att bedöma om begränsningens omfång varit tillräckligt gör att det är svårt att se hur AD's linje i förevarande fall och i nuvarande fall ska bedömas. Dock så anser jag att AD tolkar det i sina helhetsbedömningar som används av liten vikt vid bedömningen, vilket jag samtycker till. Som motsats till "varaktig natur" ger "tillfällig natur" det omvända resultatet. Problemet i praxis är att det inte finns några speciella tidsaspekter att luta sig tillbaka på i bedömningen utan det är upp till varje enskilt fall, vilket givetvis försvårar min bedömning av AD's praxis även om jag tycks se att AD inte tillmäter den indikationspunkten någon större vikt. Personligen anser jag att begreppen "varaktig natur" och "tillfällig natur" är raka motsatser och svårigheterna att göra bedömningen åt ena eller andra håller gör att jag anser att vi inte ska lägga stor vikt vid den indikationspunkten.

Det är mycket lättare att se att AD lagt stor vikt vid ”liknande uppgifter åt annan” då det i praxis varit avgörande om den arbetspresterade har kunnat göra liknande uppgifter åt någon annan vilket då talar för ett uppdragsförhållande och inte ett arbetstagarförhållande. Jag finner ingen anledning att sär fördela min bedömning. När det gäller ”egna maskiner och liknande” är det att tolka motsattvis till maskiner, utrustning som tillgodoses av arbetsgivaren som tillmäts stor vikt vid bedömningen av ett arbetstagarförhållande och då tillmäts lika stor vikt om den arbetspresterade får stå för egen utrustning. Även när det gäller ”stå för sina egna utlägg” har AD genom praxis lagt stor vikt vid den indikationspunkten. Till sist som när det gör gällande ” eget tillstånd av myndighet eller fått sin firma registrerad”, är en grundläggande funktion enligt sättet som AD ser på det. Har den arbetspresterade egen firma och fått ett eget tillstånd har det varit ett stort incitament för ett uppdragsförhållande. Det är dock inte lika självklart som det låter utan här är det viktigt att göra en egen bedömning i varje enskilt fall för att se om den arbetspresterande uppfyller indikationspunkten.

Rent schematiskt anser jag att följande tabell bör användas för att se vilken vikt olika indikationspunkter bör få vid den samlande helhetsbedömningen för ett uppdragsförhållande.

Liten vikt	Medel vikt	Stor vikt
Tillfällig natur.	Eget tillstånd av myndigheten eller fått firma registrerat. (min egen syn)	Eget tillstånd av myndigheten eller fått firma registrerat.
Begränsad till vissa uppgifter.		Stå för egna upplägg.
		Egna maskiner eller liknande.
		Liknande uppgifter åt annan.
		Ej personlig arbetskyldighet.

4.3 När blir ett idrottsligt uppdrag inte längre ideellt?

Uppsatsen innefattar en noggrann redogörelse hur jag uppfattat rättsläget är mellan arbetstagare och uppdragstagare i syfte att kunna besvara syftet och frågeställningen. Vidare har det också under varje indikationspunkt förts ett idrottsligt perspektiv av de slutsatser av rättsläget som jag anser föreligger. Det har rent historiskt sett varit så att vi blandat ihop ideellt arbete med ett förtroendeuppdrag inom idrotten. Jag anser att det finns en klar och tydlig skillnad mellan att arbeta ideellt och inneha ett förtroendeuppdrag. Till ett förtroendeuppdrag väljs personer till medan ett ideellt uppdrag innebär att den

arbetspresterade inte får betalt för sin insats. Givetvis går det att kombinera ett förtroendeuppdrag och begreppet ideellt så den som innehar ett förtroendeuppdrag kan göra det gratis.¹³² Varför är då det viktigt att svara på frågeställningen enligt ovan? Det beror på att AD med en bestämd uppfattning har sagt att ett förtroendeuppdrag inom en förening inte är att anse som ett arbetstagarförhållande.¹³³ De uppdrag som spelare, tränare och domare har kan inte anses vara ett förtroendeuppdrag enligt min mening utan de idrottarna kan eventuellt ses om ideella uppdrag,¹³⁴ eller att omfattas av arbetstagare- eller uppdragstagarbegreppet.

Historiskt sett har det inte varit tal om någon större ersättning för dessa grupper utan det har klassats som ideellt arbete. I dagsläget har det blivit helt förändrat då det krävs mycket mer av idrottarna och de binds ofta upp med kontrakt med vissa förpliktelser mot ersättning och prestation. Tidigare har ersättningen varit förhållandevis låg men även ökat för alla inblandande och då börjar uppdraget inte längre kunna per definition vara ideellt.

För att göra bedömningen om ersättningens storlek har betydelse ska jag nu redogöra kort för vad som anses ingå i ersättning och som ska ligga till grund för bedömningen om ett idrottsligt uppdrag inte längre är att anses vara ideellt. Ersättning i form av kontanta ersättningar för förlorad arbetsinkomst, träningsersättning¹³⁵, segerpremier och fickpengar¹³⁶ räknas som ersättningar. Det som också räknas in i ersättningar är nyttovaror,¹³⁷ bostadsförmåner, bilförmåner, kläder¹³⁸ och även ersättningen för spela med laget. Det innebär att allt det ska räknas samman och se hur mycket den summan blir. För att tydliggöra det tar vi en person som spelar på lägre nivå och får 10 000 kronor för att spela för laget. Han får 500 kronor per vinst, en leasingbil till ett värde av 1500 kronor/månaden, skor och utrustning för 5000 kronor per år av föreningen.

¹³² Det skulle då kunna kallas ideellt förtroendeuppdrag.

¹³³ AD 2004 nr 18, AD 1979 nr 57, SOU 1975:1 s. 735, jfr prop 1965:60 s. 133, Adlercreutz, *Arbetstagarbegreppet*, 156ff samt 317.

¹³⁴ Det skulle kunna diskuteras om uttagnings till landslagen inte är ett förtroendeuppdrag. Jag är klar med om ett utförande är ideellt så kan det per definition inte handla om ett arbetstagare- eller uppdragsförhållande eftersom det i de senare faller rör sig om en verksamhet av ekonomisk natur.

¹³⁵ De gånger man får ersättning för att komma till sin träning.

¹³⁶ Alfheim mfl. *Idrotten och skatten*, 78.

¹³⁷ Exempelvis hushållspapper.

¹³⁸ Alfheim mfl. *Idrotten och skatten*, 81.

Spelare i division 3 i fotboll.

Ersättning ”signing fee”	10 000:-
Ersättning vinst	Variabelt
Bilförmån	1500:-/ månaden, 18 000: - året
Utrustning	5000:-
Totalt	33 000: -

I ovan exempel har idrottaren mottagit minst 33 000 kronor från föreningen i ersättning, vilket är ett exempel tagit från verkligheten.¹³⁹Frågan är om den ersättningen per definition kan vara ideell ersättning eller har det gått över till ett arbetstagarförhållande eller uppdragsförhållande?

Tränare division 3 i handboll¹⁴⁰

Ersättning sign fee	30 000: -
Placeringsersättning	Variabelt
Leasingbil	1500:-/månaden, 18000: - året.
Utrustning	5000:-
Totalt	53 000: -

Samma frågeställning måste då ställas om inte tränaren per definition inte kan anses vara ideellt och övergått till arbetstagarförhållande eller ett uppdragsförhållande?

I rättsfall som tidigare redovisats har jag visat att Regeringsrätten har sagt att så lågt som en sjundedel (14,5%) av ersättning som kommer från annan verksamhet än förvärvsarbete kan innebära att det föreligger arbetstagarförhållande. I ett rättsfall från 1985¹⁴¹ sa

Regeringsrätten att 33 procent av det totala förvärvsarbetet som kommer från annat håll är att falla under arbetstagarbegreppet.

Av det gör jag bedömningen med stöd av ovanstående att ett ideellt uppdrag övergår till antingen en arbetstagar- eller uppdragstagarförhållande när ersättningen uppnår en viss nivå oavsett skattearbetstagarabergreppet eller civilarbetstagarbegreppet. Observera att det enbart är baserat på de ekonomiska aspekterna och inte parternas handlande vilket redovisat under punkt 4.4. Nivån är enligt mig beroende på det enskilda fallet men stöd finns för att göra bedömningen från 14,5 procent till att fastställa den vid 33 procent av den totala årsinkomsten.

¹³⁹ Anonyms spelare i ett lag div 3 i ett lag i Västerbotten.

¹⁴⁰ Anonym, tränare i div.3 herrar i ett lag i Västerbotten.

¹⁴¹ RÅ 1985 ref. 39.

4.4 Idrottsliga uppdrag = konkludent anställning?

När det gäller idrottarna som har lite eller inget betalt har jag ovan gått igenom den ekonomiska aspekten för att det ska kunna vara ett uppdragsförhållande eller arbetstagarförhållande. Jag ska nu redovisa mina sammanfattade slutsatser för vad som krävs för att ett idrottsligt uppdrag/förhållande enligt min mening ska anses vara att likställa med ett arbetsförhållande. Precis som en av grundstenarna i bedömningen så måste idrottandet utföras för någon annans räkning. Inom idrotten förefaller det inte nämnvärt svårt att kunna se den kopplingen men det krävs mycket mer för att förhållandet ska blivit ett konkludent anställningsavtal. Precis som inom övriga arbetsrätten bör även en helhetsbedömning göras av det enskilda fallet för att se om det föreligger ett anställningsförhållande. Det är inte tal om att göra bedömningen om det är ett uppdragsförhållande eller ett arbetstagarförhållande utan det utelämnar jag. Det är närmare en självklarhet att en idrottare själv utför sitt uppdrag vilket enbart kan tillmätas en viss betydelse i bedömningen om en anställning skett konkludent men tillsammans med att ”ställa sin arbetskraft till förfogande” talar det mycket tydligare för att det skett en närhet till begreppet. Det som vidare talar för en konkludent anställning är att de facto är idrottaren ”förhindrad av att utföra liknande arbeten”. Inom idrotten är det mycket ovanligt att en spelare eller tränare kan ta på sig spelaruppdrag eller tränaruppdrag för en annan förening vilket också talar för. En lagidrottare står ofta under direktiv och kontroll på ett sätt som inte den individuella idrottaren gör vilket i det förstnämnda talar för och i det andra emot ett anställningsförhållande. När det gäller en idrottares utrustning vill jag påstå att det är mycket vanligt att idrottaren får allt material från föreningen eller förbundet och sådant talar för ett konkludent förhållande vilket inte är lika tydligt när en spelare eller ledare lägger ut pengar för utlägg för sin egen utrustning.

En anställning som spelare, ledare eller domare kan ske konkludent genom att motparten agerar som den vore arbetsgivare. Som tidigare angivits under punkt 4.3 finns det en ekonomisk aspekt men även själva handlandet från föreningen eller förbundet kan leda till ett konkludent anställningsförhållande. Jag menar om en idrottare har någonstans mellan 14 till 33 procent av sin totala årsinkomst och även uppfyller starka indikationspunkter som att ställa sin arbetskraft till förfogade, förhindrad att utföra annat arbete, stå under arbetsledning och få ersättning för utlägg, så finns det mycket starka indicier för att det föreligger ett konkludent

arbetsförhållande.¹⁴² Läger vi till att idrottaren fått utbetalt lön anser jag att det föreligger ett anställningsförhållande. Jag menar inte att alla idrottsliga förhållande uppfyller dessa förutsättningar utan främst är det idrottsförhållanden som är på medel och hög nivå som har stora förutsättningar att i realiteten vara ett anställningsförhållande.

4.5 Fallet Elitdomarna ./ Svenska Handbollförbundet

Till sist vill jag visa min syn på rättsfallet mellan Elitdomarna och Svenska Handbollförbundet. I min mening är det anmärkningsvärt att Stockholms tingsrätt inte till fullo utrett det parterna framfört. Domstolen har framfört att det föreligger ett flertal omständigheter som talar för och det föreligger tydliga brister i vissa omständigheter. Stockholms tingsrätt har inte behandlat följande i följe min mening viktiga punkter: Tillhandahållande av arbetskraft, varaktighet, underkasta bestämda direktiv eller närmare kontroll, maskiner, utrustning eller liknande från arbetsgivaren och ersättning för direkta utlägg. Det förefaller för mig konstigt att Stockholms tingsrätt i vart fall inte gjort bedömning i grunder som AD tidigare lagt stor vikt vid. Alla dessa punkter fanns med i förhandlingen, men Stockholms tingsrätt behandlade inte dessa. De behandlade dock de två andra viktiga delar i indikationspunkterna nämligen punkten att vara förhindrad att utföra andra arbeten. Stockholms tingsrätt sa "Man förtjänar inte sitt huvudsakliga uppehälle genom uppdrag som handbollsdomare"¹⁴³. Det är ett ställningstagande som är enligt mig är helt felaktigt och farligt att generalisera med tanke på att såväl AD som Regeringsrätten har påtalat att det inte krävs en huvudsaklighet av sitt uppehälle för det ska finnas ett anställningsförhållande. Även i en annan mycket viktig indikationspunkt framför Stockholms tingsrätt fram en felaktighet "Att inget belopp som redovisat i de angivna handlingarna avser lön för utfört arbete"¹⁴⁴I förhandlingen kom det fram ett flertal handlingar som visade lön och det förefaller i mitt tycke konstigt att Stockholms tingsrätt valt att enbart säga att det föreligger ett flertal omständigheter som talar för och det föreligger tydliga brister i vissa omständigheter. Dessa brister som domstolen påtalar är inga brister utan felaktigheter från domstolens sida. Det som framkommit tydligt i materialet är att domstolen enbart har beaktat vissa omständigheter som framförs under skriftväxlingen och vid huvudförhandlingen. Stockholms tingsrätt har även i sitt domslut refererat till rättsfallet AD 1996 nr 135, vilket också är enligt mig en tydlig brist,

¹⁴² Detta trots att den ekonomiska aspekten stöds på arbetstagarbegreppet inom skatterätten. En tolkning av arbetstagarbegreppet i skatterätten bör enligt mig med styrka kunna användas i det civila arbetstagarbegreppet och då i arbetstvister.

¹⁴³ T-12037-09 s. 14.

¹⁴⁴ Ibid.

eftersom rättsfallet handlade om ideellt, icke avlönat arbete som byggde att personen i fråga sympatiserade med det politiska partiet. Min bedömning av rättsfallet i fråga mot belysning av det som framkommit i uppsatsen är att elitdomarna skulle uppfylla de flesta indikationspunkterna för ett anställningsförhållande och med tanke på båda domarnas ekonomiska behållning av dömningen var mellan 14-33 procent (i ett av fallen 50 procent) så finns det tydliga indikationer på att domarna skulle anses som anställda av Svenska Handbollförbundet. Domen från Stockholms tingsrätt förefaller felaktig och är slarvigt formulerad. Domarna överklagade till AD men fick avslag, vilket även det förefaller orimligt. Det vore viktigt ur ett idrottsperspektiv att få en AD att pröva saken och i vart fall få en tydligare bedömning. Till sist så anser jag att elitdomarna ska använda de extra ordinära rättsmedlen som resning för att få en förnyad prövning. Jag är fullt medveten att för att få resning i tvistemål krävs det att det begåtts uppenbara grova rättegångsfel eller om rättstillämpningen uppenbart strider mot lag,¹⁴⁵ vilket jag anser att de eventuellt skulle kunna påvisa.

¹⁴⁵ 58 kap 1§ rättegångsbalken.

5 Käll- och litteraturförteckning

Officiellt tryck

Propositioner

- Prop. 1975/76:105 *med förslag till arbetsrättsreform m.m.*
Prop 1981/82:71 *ny anställningsskyddslag m.m.*
Prop 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning.*

Statens offentliga utredningar

- SOU 1975: 1 *Demokrati på arbetsplatsen.*
SOU 1975:54 *Fåmansbolag.*
SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag.*
SOU 1994:141 *Arbetsrättsliga utredningar.*
SOU 2004:015 *Tolkförmedlingsutredningen*
SOU 2011:52 *Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen*

Departementsserien

- Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt- för ett föränderligt arbetsliv.*
Ds 2003:27 *Företag-och anställningsformer i förändring.*
Ds 2003:30 *Läkare i allmän tjänst.*
Ds 2006:011 *Könsfördelning i bolagsstyrelse.*

Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Arbetstagarbegreppet*, Norstedt och Söners förlag, Stockholm 1964

Adlercreutz, Axel, Mulder, Johann, Bernard, *Svensk arbetsrätt*, Norstedt Juridik AB, Vällingby 2007.

Alfheim, Göran, Kleerup, Jan, Rasmusson, Helen, *Idrotten och skatten*, Ernst/Young, Stockholm 1990

Andersson, Anderz, Edström, Örjan, Zandrin, Lars, *Arbetsrätt*, uppl. 1, Liber AB, Malmö 2002

- Backman, Jyri, *Idrottsjuridik- en introduktion*, Bokförlaget, Malmö 2008.
- Bylund, Bo, Elmer, Anders, Viklund, Lars, Öhman, Toivo, *Anställningsskyddslagen*, upp 8, Prisma, Stockholm 1999.
- Hjertstedt, Mattias, *Tillgången till handlingar för brottsutredare: en rättsvetenskaplig studie av beslag med husrannsakan, myndigheters utlämningskyldighet samt editions- och exhibitionplikt*. Juridiska intuitionen, Iustus Förlag AB, Umeå 2011.
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, Iustus Förlag, Uppsala 2009.
- Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd, kommentarer till anställningsskyddslagen*, 9 uppl. Nordstedt Juridik AB, Stockholm 2006.
- Riksidrottsförbundet, *Alternativa associationsform för idrottslig verksamhet*, Stockholm 1998.
- Riksidrottsförbundet, *Idrotts-Sverige en presentation av Riksidrottsförbundet*, Stockholm 2010.
- Rolandsson, Gusten, *Arbetstagaren och arbetsrätten, ett spel med tre parter*, Dialog, Lund 1979
- Sandgren, Claes, *Vad är rättsvetenskap?* Jure AB, Stockholm 2009.
- Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare. Ämne material, metod, och argumentation*. uppl. 2, Norstedt Juridik AB, Vällingby 2007
- Sohm, Rudolf, *The institutes of Roman law*, Hardpress, Stockbridge 2013.
- Tamm, Ditlev, *Romersk rätt och europeisk rättsutveckling*, 2 uppl., Thomson Fakta, Stockholm 1996.
- Öman. Sören, *Anställningsskyddslagen, sammanställning av praxis*, CE Fritzes, Stockholm 1994

Rättspraxis och övriga avgöranden

Avgörande i arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen	1947 nr 48
Arbetsdomstolen	1958 nr 17
Arbetsdomstolen	1958 nr 31
Arbetsdomstolen	1975 nr 84
Arbetsdomstolen	1977 nr 98
Arbetsdomstolen	1979 nr 57
Arbetsdomstolen	1979 nr 155

Arbetsdomstolen	1980 nr 24
Arbetsdomstolen	1981 nr 18
Arbetsdomstolen	1981 nr 121
Arbetsdomstolen	1981 nr 172
Arbetsdomstolen	1981 nr 71
Arbetsdomstolen	1982 nr 104
Arbetsdomstolen	1982 nr 105
Arbetsdomstolen	1982 nr 123
Arbetsdomstolen	1983 nr 113
Arbetsdomstolen	1983 nr 162
Arbetsdomstolen	1984 nr 110
Arbetsdomstolen	1984 nr 124
Arbetsdomstolen	1985 nr 57
Arbetsdomstolen	1986 nr 24
Arbetsdomstolen	1987 nr 21
Arbetsdomstolen	1989 nr 38
Arbetsdomstolen	1990 nr 116
Arbetsdomstolen	1994 nr 66
Arbetsdomstolen	1994 nr 104
Arbetsdomstolen	1995 nr 5
Arbetsdomstolen	1995 nr 84
Arbetsdomstolen	1995 nr 105
Arbetsdomstolen	1995 nr 132
Arbetsdomstolen	1996 nr 135
Arbetsdomstolen	1998 nr 11
Arbetsdomstolen	1998 nr 105
Arbetsdomstolen	1998 nr 138
Arbetsdomstolen	1999 nr 5
Arbetsdomstolen	2002 nr 40
Arbetsdomstolen	2003 nr 105
Arbetsdomstolen	2004 nr 18
Arbetsdomstolen	2005 nr 15
Arbetsdomstolen	2005 nr 16
Arbetsdomstolen	2005 nr 33

Arbetsdomstolen 2008 nr 92
Arbetsdomstolen 2012 nr 24
Arbetsdomstolen 2012 nr 59
Arbetsdomstolen 2013 nr 24
Arbetsdomstolen 2013 nr 24
Arbetsdomstolen 2013 nr 32

Avgörande i Högsta domstolen

NJA 1949 s. 768.
NJA 1982 s. 784.
NJA 1996 s. 311.
NJA 1996 s. 322.

Avgörande i Hovrätten

RH 1986:17

Avgörande i Regeringsrätten

RÅ 1985 ref. 39
RÅ 1988 ref. 93
RÅ 2005 ref. 90

Avgörande i Tingsrätt

Stockholms tingsrätt T 12037-09
Stockholms tingsrätt T 12038-09

Avgörande i Kammarrätt

Göteborgs kammarrätt Kr 2951-12

Avgörande i EU-domstolen

Mål 66/85 Lawre-Blum, ECR 2121.

Övrigt

<http://www.handboll.info/sv/Tavling/Spelarovergangar/Standardavtal1/>

<http://www.spelarforeningen.com/avtal/kollektivavtal-herr/>.

<http://www.tranarforeningen.com/index.php?mod=plink&id=2626>

<http://www.transportstyrelsen.se/Global/Blanketter/Vag/Yrkestrafik/Busstrafik/TSTRY1101-provning-av-ekonomiska-resurser-buss-och-gods-enskild-person.pdf>

<http://www.nordmaling.se/default.aspx?di=7592>

<http://newsroom.blinfo.se/idrottsutovning-som-naringsverksamhet-20121029/>