



Cirkulärnr: 2005:66  
Diariernr: 2005/1538  
P-cirknr: 2005-2:28  
Nyckelord: AD, arbetstagarbegreppet, arbetsrätt  
Handläggare: Göran Söderlöf  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2005-06-28  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen i Skåne respektive Västra Götaland  
Medlem i Pacta  
Personalfrågor  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 33 Arbetstagarbegreppet  
– en skorstensfejarmästare som utfört  
sotningsverksamhet åt kommun ansågs inte vara  
arbetstagare  
Bilagor: AD dom 2005 nr. 33



## CIRKULÄR 2005:66

2005-06-28

---

### Arbetsgivarpolitik: 2005-2:28

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Göran Söderlöf

Nyckelord: AD, arbetstagarbegreppet,  
arbetsrätt

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen i Skåne  
respektive Västra Götaland  
Medlem i Pacta  
Personalfrågor

## Arbetsdomstolens dom 2005 nr 33 Arbetstagarbegreppet – en skorstensfejarmästare som utfört sotningsverksamhet åt kommun ansågs inte vara arbetstagare

Arbetsdomstolen har avgjort ovan rubricerade mål i dom 2005 nr 33 mellan Ulf H och Hässleholms kommun.

### Bakgrund

Ulf H förordnades som sotarmästare 1988. Från 1990 drevs verksamheten, något utökad, i bolagsform. Bolaget försattes 1994 i konkurs. Bolaget köptes av annan person och drevs vidare med Ulf H som anställd i bolaget och fortfarande förordnad som sotarmästare i Hässleholms kommun.

1994 avskedades Ulf H på grund av misstankar om ekonomiska oegentligheter.

Under utredningstiden träffade kommunen ett tilläggsavtal med Ulf H som gav kommunen rätt att häva förordnandet/uppdragstagaravtalet som sotarmästare om han fälldes för ekonomisk brottslighet. Efter det att hovrättens dom om trolöshet mot huvudman vunnit laga kraft hävde kommunen avtalet med Ulf H.

### Tingsrätten

Ulf H ansökte om stämning i Hässleholms tingsrätt och yrkade på skadestånd och ogiltigförklaring av det påstådda avskedet av honom. Kommunen bestred käromålet med hänvisning till att sotningsverksamheten bedrivits på entreprenad.

Tingsrätten fann att kommunen aldrig bedrivit sotningsverksamheten i egen regi utan att denna varit utlagd på entreprenad. Att ordet ”anställd” använts i kommunens beslut att förordna Ulf H som sotarmästare berodde på att man ville undvika tillämpningen av det s.k. normalavtalet för sotningsverksamhet. Något anställningsförhållande hade inte förelegat mellan kommunen och Ulf H.

### Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50  
E-post: info@skl.se, www.skl.se

Kommunen hade därför inte brutit mot anställningsskyddslagen då man hävde avtalet med Ulf H. Käromålet ogillades.

### **Arbetsdomstolen**

Arbetsdomstolen kommer, efter ett resonemang om det civilrättsliga arbetstagarbegreppet och anställningsskyddslagens tvingande bestämmelser om detta, fram till att Ulf H inte varit arbetstagare i kommunen.

### **Kommentar**

Följande omständigheter talar för att det föreligger en arbetsgivar-/arbetstagarrelation.

1. Arbetet utförs personligen med skyldighet att göra det.
2. Arbetet har inte utförts av en av "entreprenören" anlita person.
3. Arbete tilldelas fortlöpande.
4. Förhållandet mellan parterna är av mer varaktig karaktär. Det är inte avgränsat i tid och rum.
5. Det får/kan inte samtidigt utföras liknande arbete av någon betydelse åt någon annan.
6. Underkastad bestämda direktiv eller närmare kontroll beträffande arbetets utförande. Det gäller sättet att utföra arbetet, arbetstiden eller arbetsplatsen.
7. Kommunen äger lokaler, utrustning och verktyg.
8. Ersättningen är garanterad (ungefär som lön).
9. Ersättning utges för direkta utlägg.
10. Är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.
11. Har varit anställd i kommunen.
12. Företagarkapitalet är otillräckligt.

Omständigheter som talar för att den arbetspresterande parten är att betrakta som uppdragstagare (självständig företagare) är frånvaron av ovanstående kriterier samt

1. Ej skyldig att personligen utföra arbetet utan kan på eget ansvar överlåta arbetet helt eller delvis på annan.
2. Låter på eget ansvar annan helt eller delvis utföra arbetet.
3. Arbetsåtagandet är begränsat till vissa bestämda uppgifter.

4. Avtalsförhållandet är av tillfällig natur.
5. Varken avtalet eller arbetsförhållandena hindrar från att samtidigt utföra liknande arbete åt annan.
6. Bestämmer själv – frånsett inskränkningar på grund av arbetets natur, exempelvis speciallag eller myndighets föreskrifter – sättet för arbetets utförande samt arbetstider och arbetsplats.
7. Använder egna maskiner, redskap eller råvaror.
8. Har att själv stå för utgifterna vid arbetets utförande.
9. Vederlaget för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.
10. Är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en företagare i branschen.
11. Har för verksamheten erhållit personligt tillstånd eller auktorisation av myndighet eller fått egen firma registrerad.

Vid den rättsliga prövningen av om ett visst avtalsförhållande skall ses som en anställning eller ej, görs en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

Vid sin prövning har domstolarna även tagit hänsyn till omständigheterna kring hur avtalet har uppkommit. Domstolarna har t.ex. funnit att arbetstagarbegreppet kringgås, om det har varit arbetsgivaren som aktivt velat förändra ett anställningsavtal till ett entreprenadavtal och arbetstagaren har varit i underläge vid förhandlingssituationen. Om syftet inte har varit att kringgå anställningsskyddslagens arbetstagarbegrepp utan varit att träffa ett ”entreprenadavtal” på normala villkor mellan två likvärdiga parter har utgången blivit den motsatta.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: AD dom 2005 nr 33