



Cirkulärnr: 2007:16
Diariernr: 2007/0435
Arbetsgivarpolitik: 2007-2:9
Nyckelord: AD, arbetstagarbegreppet, tolk
Handläggare: Göran Söderlöf
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2007-02-21
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2007 nr 11 Arbetstagarbegreppet
– en tolk som utfört tolkuppdrag åt kommun ansågs inte
vara arbetstagare
Bilagor: AD dom 2007 nr 11 med bilagor



CIRKULÄR 2007:16

Arbetsgivarpolitik: 2007-2:9

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Göran Söderlöf

Nyckelord: AD, arbetstagarbegreppet, tolk

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2007 nr 11 Arbetstagarbe- greppet – en tolk som utfört tolkuppdrag åt kommun ansågs inte vara arbetstagare

Arbetsdomstolen har avgjort ovan rubricerade mål i dom 2007 nr 11 mellan Georges M. och Jönköpings kommun.

Domen har ett intresse för kommuner och landsting eftersom Fackförbundet SKTF, som biträdde Georges M. i både tingsrätts- och AD-processen, drev målet som ett pilotmål i syfte att få till stånd en ändring av rättsläget avseende tolkars arbetsrättsliga status.

Frågan om huruvida den som utför tjänster åt kommun respektive landsting är uppdragstagare eller arbetstagare förtjänar också att rent generellt uppmärksammas.

Bakgrund

Den 24 februari 2005 avkunnade Jönköpings tingsrätt en dom i ett mål (T 277-03) som gällde huruvida tolken Georges M. skulle betraktas som arbetstagare

Tingsrätten

Georges M. ansökte om stämning i Jönköpings tingsrätt och yrkade på ersättning för utebliven lön jämte ränta. Kommunen bestred käromålet med hänvisning till att Georges M. varit arvoderad tolk och uppdragstagare.

Tingsrätten fann att Georges M. inte var att betrakta som arbetstagare i Jönköpings kommun och käromålet ogillades

Arbetstagarbegreppet

Tingsrätten avgjorde frågan med ledning av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Domstolen gick igenom de omständigheter i det enskilda fallet som talade för

Sveriges Kommuner och Landsting

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

respektive mot att Georges M. skulle betraktas som en arbetstagare och gjorde en helhetsbedömning.

Tingsrätten fann bland annat följande omständigheter som talade för att han skulle betraktas som arbetstagare.

- Att han erhållit en skriftlig anställningsuppgift från kommunen.
- Att tolkersättningen, med undantag för domstolstolkning, betalats av kommunen.

Mot att han skulle betraktas som arbetstagare talade enligt tingsrätten.

- Att det var fråga om förmedlingsverksamhet.
- Att det inte var möjligt att i förväg förutsäga eller garantera ett visst antal tolkuppdrag och att han kunnat tacka nej till uppdrag.
- Att han inte erhållit semesterersättning.

Tingsrätten fäste också avseende vid att Svenska Kommunförbundet inte träffat något kollektivavtal om tolkar med SKTF. Svenska Kommunförbundet har i stället, sedan frågan om tolkar och deras arvoden aktualiserats på 1970-talet, betraktat tolkar som uppdragstagare, såvitt inte en kommun särskilt föranstaltat om annat.

Arbetsdomstolen

Domen överklagades till Arbetsdomstolen som, i likhet med tingsrätten, fann att något anställningsförhållande mellan kommunen och Georges M. inte förelegat. Arbetsdomstolen fastställde tingsrättens dom.

Kommentar

Domen ligger i linje med AD:s tidigare rättspraxis om språktolkars arbetsrättsliga status; AD 1984 nr 124 om polistolk.

Man bör observera att det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet är tvingande. Det är sålunda inte möjligt att avtala bort att någon är arbetstagare.

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.

Följande omständigheter talar för att det föreligger *ett anställningsförhållande*.

1. Arbetet utförs personligen med skyldighet att göra det.
2. Arbetet har inte utförts av en av ”utföraren” anlita person.

3. Arbete tilldelas fortlöpande.
4. Förhållandet mellan parterna är av mer varaktig karaktär. Det är inte avgränsat i tid och rum.
5. ”Utföraren” får/kan inte samtidigt utföras liknande arbete av någon betydelse åt någon annan.
6. ”Utföraren” är 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. ”Utföraren” är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.
11. ”Utföraren” har varit anställd i kommunen.
12. Företagarkapitalet är otillräckligt.

Omständigheter som talar för att den arbetspresterande parten är att betrakta som *updragstagare* (självständig företagare) är frånvaron av ovanstående kriterier samt förekomsten av nedanstående.

1. ”Utföraren” är ej skyldig att personligen utföra arbetet utan kan på eget ansvar överlåta arbetet helt eller delvis på annan.
2. Arbetsåtagandet är begränsat till vissa bestämda uppgifter.
3. Avtalsförhållandet är av tillfällig natur.
4. Varken avtalet eller arbetsförhållandena hindrar ”utföraren” från att samtidigt utföra liknande arbete åt annan.
5. ”Utföraren” bestämmer själv – fränsett inskränkningar på grund av arbetets natur, exempelvis speciallag eller myndighets föreskrifter – sättet för arbetets utförande samt arbetstider och arbetsplats.
6. ”Utföraren” använder egna maskiner, redskap eller råvaror.
7. ”Utföraren” har att själv stå för utgifterna vid arbetets utförande.
8. Vederlaget för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.
9. ”Utföraren” är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en företagare i branschen.

10. "Utföraren" har för verksamheten erhållit personligt tillstånd eller auktorisation av myndighet eller fått egen firma registrerad.

Om arbetsgivare inte särskilt önskar att tolkar ska betraktas som arbetstagare ska inte kollektivavtal om tolkars anställningsvillkor träffas. Anställningsavtal, anställningsbevis och anställningsinformation ska inte användas i avtalsförhållandet.

Vid anlitaandet av tolkar ska i stället uppdragsavtal användas, under de förutsättningar som angivits ovan om uppdragstagare.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: AD dom 2077 nr 11 med bilagor