

Kan uppdragstagare anses vara anställda av inhyrningsföretag?

Nytt rättsfall om arbetstagarbegreppet: Kan en uppdragstagare som hyrs ut via ett uthyrningsföretag anses anställd direkt av inhyrningsföretaget? (AD 2013 nr 92)

Bakgrund

Chauffören Radoslav hade under perioden juni-september 2011 utfört körningar med lastbilar tillhöriga åkeriet XAB. Mellan åkeriet XAB och bolaget YAB fanns ett "serviceavtal" om att YAB skulle utföra chaufförstjänster åt XAB. Radoslav utförde till en början körningarna enligt en muntlig överenskommelse. Efter någon månad ingicks ett "avtal om tjänster" mellan Radoslav och YAB och Radoslav registrerade i samband med detta en polsk firma, genom vilken han fakturerade YAB för utfört arbete. Både XAB och YAB ägdes indirekt av makarna Andreasson. XAB var genom hängavtal ingånget med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) förpliktat att tillämpa transportavtalet på bland annat förare av lastbil.

Twisten

Radoslav var inte medlem i något fackförbund. Transport väckte dock för egen räkning talan mot XAB med yrkande om allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott. Enligt Transport borde nämligen XAB ha tillämpat transportavtalet på det arbete som Radoslav utfört för bolagets räkning eftersom Radoslav, enligt förbundets mening, i själva verket varit att anse som anställd av XAB. Ingen av parterna i tvisten påstod att Radoslav varit arbetstagare hos YAB (detta eftersom YAB saknade kollektivavtal).

Radoslav vittnade i målet och berättade bland annat han att han från början trott sig utföra körningarna för XAB:s räkning. Han fick också en jacka med bolagets logotyp på. Lastbilarna tillhörde XAB. Att Radoslav sedermera undertecknade avtalet om tjänster med YAB och registrerade egen firma berodde på att detta var ett villkor för att åkeriet skulle ge honom fortsatta uppdrag. XAB motsatte sig dessa uppgifter.

Arbetsdomstolen

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet var alltså om Radoslav kunde anses ha varit arbetstagare hos XAB i stället för uppdragstagare hos YAB. Arbetstagarbegreppet är som bekant tvingande till arbetstagarens förmån. Liksom i tidigare rättspraxis anger AD att en helhetsbedömning ska ske utifrån samtliga omständigheter. Någon avgörande vikt ska inte fästas vid hur parterna själva betecknat eller uppfattat rättsförhållandet (se t.ex. AD 2005 nr 16).

AD bortser från att det finns ett skriftligt uppdragsavtal mellan Radoslav och YAB och låter istället prövningen ta sikte på relationen mellan Radoslav och XAB. Detta trots att det saknats ett avtal om

arbetsåtagande dem emellan. Efter en sedvanlig helhetsbedömning av samtliga omständigheter finner AD att Radoslav hade fog att tro han från början anlätades som arbetstagare hos XAB. AD tror också på uppgiften att han därefter registrerade firman på uppmaning av företrädare för XAB. Vidare hade Radoslav löpande ställt sin arbetskraft till förfogande för XAB på ett sätt som är vanligt i ett anställningsförhållande av aktuellt slag. XAB tillhandahöll lastbilar, mobiltelefon och bensinkort samt stod för utlägg. Betalning för utfört arbete skedde dock via YAB. Radoslav saknade praktisk möjlighet att köra för någon annan åkare och fick inte sätta någon annan i sitt ställe. Om Radoslav i det läget skulle ha undertecknat ett avtal med XAB benämnt ”uppdragsavtal” och därefter fakturerat XAB för arbetet skulle AD ha ansett honom vara anställd hos XAB.

Det faktum att XAB anlät Radoslav via YAB medför enligt AD inte att XAB kan undkomma det tvingande arbetstagarbegreppet. Att Radoslav fakturerat YAB för sitt arbete saknade i det sammanhanget betydelse. Radoslavs relation till YAB handlade enligt AD nämligen enbart om att få ersättning för arbetet han utfört för XAB:s räkning. Centralt var att YAB haft samma företrädare som XAB och framstod som en del av åkeriverksamheten. YAB hade som enda uppgift att förmedla ersättningen från XAB till Radoslav.

AD finner alltså att Radoslav varit att anse som anställd direkt av XAB och dömer XAB att betala allmänt till förbundet för kollektivavtalsbrott med 100 000 kr.

Tidigare rättspraxis på området

I ett tidigare rättsfall, AD 2006 nr 24, blev utgången den motsatta. I det fallet hade ett snickeri anlät arbetskraft via ett fristående bolag som hyrde ut personer med F-skattsedel från Polen. De inhyrda uppdragstagarna utförde ordinarie arbete i produktionen under snickeriets arbetsledning och med snickeriets verktyg och utrustning. Skogs- och Träfacket stämde snickeriet för kollektivavtalsbrott under påståendet att de polska snickarna varit anställda direkt av snickeriet. Snickarna medverkade dock inte själva i tvisten och det var därför oklart hur de själva uppfattat upplägget.

AD anförde i målet att det är oklart hur arbetstagarbegreppet ska definieras i en uthyrningssituation. Den helhetsbedömning som normalt görs kan enligt AD inte till fullo användas, eftersom arbetsgivarfunktionen är delad mellan in- och uthyraren. Vid bedömningen av hos vem personen ska betraktas som anställd blir det enligt AD i dessa fall av särskild vikt att uppmärksamma den grundläggande förutsättningen för ett arbetstagarförhållande, nämligen att arbetsåtagandet ska ha sin grund i ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

AD konstaterar att inhyrning av arbetskraft i sig är tillåten på svensk arbetsmarknad. Eftersom förbundet inte kunnat visa något kringgåendesyfte med inhyrningen och det inte heller hade träffats några

uttryckliga avtal om anställning mellan snickarna och snickeriet fann AD att snickarna inte kunde anses som arbetstagare hos snickeriet.

AD uttalar dock domskälsvis att det i och för sig skulle vara ”utmanande och i strid med systemet att reglera löner och andra anställningsvillkor i kollektivavtal om det vore möjligt att tillgodose ett behov av arbetskraft för utförande av arbete som normalt utförs av arbetstagare genom att hyra in personer som inte är att betrakta som arbetstagare hos uthyraren. Arbete som utförs inom ramen för ett kollektivavtal skulle då inte kunna omfattas av avtalets reglering eftersom det inte föreligger något arbetstagar-arbetsgivarförhållande mellan den uthyrda personalen och uthyraren.”

Slutsats

Vid inhyrning av arbetskraft via uthyrningsföretag (bemannings/konsultbolag) garanteras de inhyrda personerna vissa minimivillkor genom den sedan 1 januari 2012 gällande Uthyrningslagen. Lagen gäller dock bara om de inhyrda personerna är anställda i uthyrningsföretaget. Personer med F-skattsedel eller eget aktiebolag som hyrs in via uthyrningsföretag skyddas alltså inte av Uthyrningslagen. Det är för dessa personer som AD 2013 nr 92 får betydelse.

Rättsfallet visar att om ett upplägg med inhyrning av uppdragstagare via ett uthyrningsföretag eller en kedja av uthyrningsföretag kan anses syfta till att kringgå arbetstagarbegreppet, ska bedömningen av om ett arbetstagar-arbetsgivarförhållande föreligger ta sikte på relationen mellan uppdragstagaren och företaget där arbetet utförs (inhyrningsföretaget). Detta gäller trots att arbetsåtagandet inte grundar sig på ett avtal dem emellan. I det avseendet gör AD nu alltså avsteg från sitt tidigare uttalande i AD 2006 nr 24 om avtalets betydelse för anställningsförhållandet (understruket på sidan 2 ovan). En faktor som talar för ett kringgåendesyfte tycks vara om inhyrnings- och uthyrningsföretaget tillhör samma koncern/ägargemenskap.

Domen i sin helhet finns att läsa här:

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2013/92-13.pdf>