INSTITUTET
FÖR RÄTTSVETENSKAPLIG FORSKNING
[XXXIX]

AXEL ADLERCREUTZ

ARBETSTAGAR BEGREPPET

STOCKHOLM
P. A. NORSTEDT & SÖNERS FÖRLAG

E-boken är publicerad av Juridiska fakulteten vid Lunds universitet 2021
eISBN: 9789198649765
DOI: https://doi.org/10.37852/oblu.121

Denna text är licensierad under CC BY-NC 4.0, Erkännande. (Se fullständiga villkor: https://creativecommons.org/licenses/ by-nc/4.0/ deed.sv). Enligt licensen får verket spridas och bearbetas utan att tillstånd behövs, men ej användas i kommersiella syften. Verkets upphovsperson måste anges.

Juridikbok.se

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

• Kopiera och vidaredistribuera materialet oavsett medium eller format

• Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

• Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.

• Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.

• Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att gör något som licensen tillåter.

Se även information på
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv

http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:juridikbokse-f4322

INSTITUTET
FÖR RÄTTSVETENSKAPLIG FORSKNING
[XXXIX]

ARBETSTAGARBEGREPPET

Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt

AV

AXEL ADLERCREUTZ

P. A. NORSTEDT & SÖNERS FÖRLAG
STOCKHOLM

Tryckt med bidrag från
Statens råd för samhällsforskning

JURIDISKA FAKULTETENS
LUND
SEMINARIEBIBLIOTEK

© Axel Adlercreutz 1964

LUND 1964
CARL BLOMS BOKTRYCKERI A.-B.

FÖRORD

Arbetet med denna undersökning har med många delvis långvariga avbrott pågått under lång tid, under vilken utvecklingen på området genomgått olika faser. En följd härav är att materialet, som från början var relativt begränsat, blivit allt vidlyftigare. Boken har därmed också svällt i omfång utöver vad som från början kunde beräknas. Materialet har presenterats utförligt, dels för att boken i någon mån — det är i vart fall min förhoppning — skall kunna fungera som handbok, dels och viktigast därför att det enligt min mening är väsentligt att föreliggande material på området redovisas och genomlyses från olika utgångspunkter. Vid bedömningen av huruvida en person är att anse som arbetstagare eller icke tages — åtminstone intill senaste tid — hänsyn till en mängd olika detaljer, varför redovisningen lätt blir vidlyftig och verkar tröttande. Någon sträckläsning av de mera materialpresenterande avsnitten är dock inte nödvändig för förståelsen av problemställningarna.

Undersökningen har på olika stadier tre gånger varit föremål för sakkunnigbedömning i samband med befordringsärenden, varje gång av ett helt nytt sakkunnigkollegium. De synpunkter som därvid framkommit har väl till en del kunnat beaktas, i den mån jag funnit skäl och möjligheter därtill, men min grundinställning i frågan har inte ändrats. Det har anmärkts att undersökningen bär prägel av materialsamling. Den värdering som ligger i detta ringaktande uttryck kan jag inte dela. Det givna materialet i lagar, lagmotiv och rättspraxis synes mig vara det verklighetsunderlag som i första hand bör noggrant penetreras, även om man ställer sig kritisk till mycket däri. En undersökning genomförd med en historisk eller rättsgenetisk metod, vari materialet med stöd av fixerade frågeställningar och en fast begreppsapparat analyseras utifrån dess egna förutsättningar, försvarar enligt min mening väl sin plats bredvid sådana, i vilka hela framställningen om rättsreglerna primärt bygges upp utifrån mer eller mindre personligt färgade ändamålsöverväganden. Man riskerar med den förra metoden i vart fall inte att hamna alldeles vid sidan av de reella

problemen. För övrigt torde läget i fråga om material, tidigare litteratur på området o.d. göra än det ena, än det andra tillvägagångssättet att angripa problemen lämpligast. Det sagda innebär inte att framväxten och analysen av det moderna arbetstagarbegreppet är undersökningens enda föremål. I hög grad har också rättspolitiska överväganden och förslag till nya lösningar fått utrymme i framställningen.

Rättsläget — vad som kan anses vara gällande rätt — är på detta område i hög grad odeciderat. När ett uttalande inte kan baseras på säkra belägg från prejudikatbildande instanser eller eljest material som i allmänhet godtages av jurister, måste det baseras på ett personligt värdeomdöme. Detta uttryckes i framställningen ofta med ett »bör», vilket inte är avsett att uppfattas allmänt normativt utan endast anger en rekommendation utifrån de rättspolitiska överväganden som redovisas i framställningen, ehuru det inte är möjligt att göra det i alla sammanhang. Skälen sammanhänger med den rättspolitiska grundinställning som anges redan i inledningsavsnittet och närmare utvecklas längre fram. Att ett uttalande fått denna form utesluter inte att lösningen kan överensstämma med uppfattningen hos prejudikatbildande eller eljest auktoritativa instanser. Ofta kan det vara endast ett litet steg mellan dylika uttalanden och relativt säkra antaganden om gällande rätt. Å andra sidan behöver uttalanden av den senare typen inte överensstämma med min personliga uppfattning. Det har synts påkallat att ge dessa anvisningar — och särskilt den sistnämnda — beträffande uttryckssättet i boken, då detta, ehuru på intet sätt originellt, tycks ha föranlett missförstånd hos dem som läser framställningen utifrån ändamålsjurisprudensens synvinkel.

Undersökningen har i första hand förts fram till årsskiftet 1962/63 men även allt väsentligt material som blivit tillgängligt under 1963 torde ha kunnat beaktas, till en del i själva texten, delvis i noter och slutligen i ett *Tillägg* s. 467 ff om FD:s senaste praxis i den mån denna inte eljest kunnat behandlas. Med »semesterlagen» avses sålunda, där annat inte anges, 1945 års lag om semester, men i de fall den nya lagen av 1963 innehåller något annat, har detta anmärkts.

Stavningen i äldre texter har moderniserats.

Med ett stort antal personer har jag haft tillfälle att diskutera olika frågor som sammanhänger med undersökningen. Tack vare ett uppdrag som expert i utredningen angående de s.k. beroende uppdragstagarna, vilken avlämnade sitt betänkande 1961, fick jag

tillfälle att få bättre personlig kontakt med och konkret belysning av problemen än som annars varit möjligt. Jag vill här för givande diskussioner särskilt tacka utredningsmannen, häradshövding Gunnar Engström, experterna i utredningen, numera försäkringsdomaren Allan Lundberg och byråchefen i riksförsäkringsverket Conrad Wredmark, samt dess sekreterare, numera revisionssekreteraren Jan Erik Elliot. I hög grad gäller samma tack byrådirektören i riksförsäkringsverket Henrik Hersson, vilken även senare ställt sig till förfogande för upplysningar och samtal. Till Försäkringsdomstolen vill jag framföra ett vördsamt tack för att jag efter hand fått mig tillsända dess för undersökningen relevanta domar. För givande synpunkter i rätts- och allmänt vetenskapsteoretiska frågor tackar jag professor Tore Strömberg och docent Hans Regnéll. Ett särskilt tack vill jag också rikta till dem som i egenskap av amanuenser efter varandra varit mig behjälpliga med olika göromål, numera tingsnotarierna Olle Ekstedt och Jan Forsström samt jur. stud. Carl Martin Roos och jur. kand. Anders Sandgren.

Under ett tidigt stadium av undersökningen åtnjöt jag understöd av Arbetsmarknadens stipendiefond för arbetsrättslig forskning. Under senare tid har understöd kommit mig till del från Institutet för rättsvetenskaplig forskning. Statens råd för samhällsforskning har beviljat medel för täckande av vissa kostnader samt tryckningsbidrag. För allt detta vill jag framföra ett vördsamt tack.

Lund i januari 1964

Axel Adlercreutz

INNEHÅLL

Kap. *I. Inledning* 1
1. Undersökningens föremål och uppläggning 1
2. Terminologi 5
3. Historiska anmärkningar om tjänsteavtalets plats i rättssystemet — arbetstagarbegreppet i doktrinen 7
4. Allmänt om problemläget i utländsk och svensk rätt 13
5. Allmänt om begreppet arbetstagare, särskilt dess fuktion .. 15
6. Allmänt om olika typer av arbetsförhållanden — synpunkter på avgränsningen av arbetstagarbegreppet 19

A v d. I.

Om arbetstagarförhållandet i civil- och socialrätten (utom skadeståndsrätten).

Kap. *II. Rättsutvecklingen till omkring 1945* 27
A. Lagstiftning rörande arbetstagare 27
1. Handelsbalken 17:4 27
2. Några anmärkningar om exekutionslagstiftningen 30
3. Lagstiftning om olycksfallsersättning, arbetarskydd, arbetsfred m.m. 31
4. Termerna arbetare — arbetstagare 38
5. Kommissionslagen 39
6. Lagstiftningen om semester m.m. i slutet på 1930-talet .. 40
B. Den praktiska betydelsen av gränsdragningen m.m. 43
C. Rättstillämpningen 46
1. HD:s praxis 46
2. AD:s praxis och övrig tillämpning av arbetsfredslagstiftningen 54
3. Tillämpningen av OFL och övrig sociallagstiftning 66
4. Det sociala och det civilrättsliga arbetstagarbegreppet .. 72

Kap. *III. Den senaste rättsutvecklingen* 74
A. Lagstiftning 74
1. Lagstiftningen år 1945 — beroende uppdragstagare och arbetstagare 74
2. Arbetarskyddslagstiftningen och arbetslöshetsförsäkringen 80
3. Anmärkningar om beskattningslagstiftningen 82
4. Socialförsäkringslagstiftningen m.m. 83
5. Sammanfattande synpunkter beträffande arbetstagarbegreppet i lagstiftningen 93

B. Den praktiska betydelsen av gränsdragningen m.m. 95
C. Rättstillämpningen 100
1. Rättstillämpningen vid de allmänna domstolarna 100
2. AD:s praxis efter år 1947 117
3. Allmänt om HD:s och AD:s praxis 121
4. Tillämpningen av socialförsäkringslagstiftningen 124
5. Anmärkningar om praxis vid tillämningen av InfL och UppbF 151
D. Särskilt om innehavare av förtroendesysslor 156
Kap. IV. Vem är att anse som arbetsgivare? Mellanmanssituationen m.m. 162
A. Allmänt om mellanmanssituationen 162
B. Mellanmansfallen i rättspraxis 167
1. HD:s praxis 167
2. AD:s praxis 179
3. Tillämpningen av socialförsäkringslagstiftningen 191
4. Anmärkningar om tillämpningen av UppbF 196
C. Typfall och lösningar 200
D. Särskilda synpunkter på arbetstagarbedömningen i mellanmansfall 210
E. Anmärkningar om arbetsgivarfrågan i andra fall 213
Kap. V. Gränsdragningen 217
A. Analys av gränsdragningsmetoden 217
B. De olika faktorerna och deras betydelse 228
1. Personlig arbetsskyldighet 228
2. Betydelsen av vem som faktiskt utför arbetet 231
3. Arbetsåtagandets karaktär 233
4. Arbetsförhållandets intensitet 235
a. Arbetsförhållandets varaktighet s. 235 — b. Arbete åt en eller flera — bisysslor s. 240
5. Arbetsledning och kontroll m.m. 244
6. Kapitalutrustning, material och andra kostnader 248
a. Vissa med arbetet förenade utgifter s. 248 — b. Redskap, maskiner etc. s. 249 — c. Fasta anläggningar m.m. s. 254 — d. Råvaror m.m. s. 255
7. Formen för vederlaget m.m. 256
8. Diverse andra omständigheter 263
C. Vissa grundläggande rekvisit 270
1. Arbete för annans räkning 271
2. Avtal 273
3. Vederlag, förvärvssyfte m.m. 276
D. Sammanfattande synpunkter på arbetstagarbegreppet m.m. 287
Kap. VI. Rättspolitiska synpunkter på gränsdragningen 293
A. Allmänna synpunkter och förslag 293
1. Enhetlighet eller differentiering vid tillämpningen av olika lagar? 293
2. Gränsdragningsmetoden 308
B. Diskussion om särskilda gränsdragningsfall 318
C. Vederlaget och nettoarbetsförtjänsten 330
Kap. VII. Delägarskap och arbetstagarförhållande 334
A. Utesluter delägarskap ett arbetstagarförhållande? 335
1. Aktiebolag 335

2. Förening med rättspersonlighet 348
3. Handelsbolag och enkla bolag m.m. 350
4. Sammanfattande synpunkter 366
B. Bolags- eller arbetstagarförhållande? 369
1. Frågeställning. Bolagsbegreppet m.m. 369
2. Rättspraxis 374
3. Sammanfattande analys och rättspolitiska synpunkter.. 392

A v d. II.

Om arbetsförhållandet och dess betydelse i skadeståndsrätten.

Kap. VIII. När har gränsdragningen betydelse i skadeståndsrätten? 399
A. Skadan drabbar tredje man 401
1. Rent strikt ansvar 401
2. Ansvar för AP:s vållande i okvalificerade utomobligatoriska förhållanden 402
3. Lagbestämmelser om principalansvar i utomobligatoriska förhållanden 407
4. Principalansvar i rättspraxis i kvalificerade fall 409
a. Kontraktsförhållanden s. 409 — b. Utomkontraktsförhållanden s. 416
B. Skadan drabbar AP — olycksfall i arbete 424
C. Skadan drabbar huvudmannen — passiv identifikation .. 435
D. Har AP:s delägarskap i företaget någon betydelse i skadeståndsrättsligt hänseende? 438
E. Sammanfattning 440
Kap. IX. Rättspolitiska synpunkter på arbetsgivares ansvar för skada utlöst av arbetstagare 442
Kap. X. Gränsdragningen i skadeståndsrätten 452
A. Rättspraxis 452
B. Rättspolitiska synpunkter på gränsdragningen 461

Tillägg till avd. I: FD:s praxis 1963 467
Citerad litteratur 470
Rättsfallsregister 475
Förkortningar 482
Sakregister 484

Kap. I. INLEDNING

1. UNDERSÖKNINGENS FÖREMÅL OCH UPPLÄGGNING

Ett praktiskt betydelsefullt problem i modern civil- och socialrätt är att dra gränsen mellan arbetstagare och andra förvärvsarbetande. Läget är i detta hänseende tämligen komplicerat och svårbemästrat.

Den i juridiskt språkbruk gängse referenstermen för detta problem är arbetstagarbegreppet. Vad saken gäller är vanligen att fastställa innebörden i termen arbetstagare eller motsvarande uttryck i lagstiftningen eller att avgöra, huruvida en person i en viss situation är att kvalificera som arbetstagare. Då emellertid fråga är om rättsliga relationer och även motparten, arbetsgivaren, är av intresse, synes det lämpligt att i rubriken till denna undersökning använda en term som utmärker detta, nämligen arbetstagarförhållandet.[1]

Att problemet är betydelsefullt och blivit det alltmer sammanhänger med aktiviteten på lagstiftningens område. Allt fler lagar har antagits, som innehåller särskilda regler avsedda att bereda arbetstagare förmåner och trygghet i olika avseenden, varvid motsvarande förpliktelser i allmänhet men icke genomgående lagts på arbetsgivaren. Det är därför naturligt att många kategorier på gränsen mellan typiska arbetstagare och andra förvärvsarbetande kommit med anspråk på att falla inom tillämpningsområdet för dessa lagbestämmelser och aktualiserat gränsdragningsfrågan.

Sätten att anlita medhjälpare för att få arbetsprestationer utförda är — bortsett från bolagsbildning o.d. — i princip två, dels att anställa personer, dels att anlita självständiga företagare. Häremot svarar två typer av arbetsavtal eller arbetsförhållanden, tjänst (anställning, arbetstagarförhållande) och uppdrag. Till tjänsteavtalet anknyter arbetsrättens regler. Det är dess parter som benämns arbetsgivare och arbetstagare.

---

[1] Betr. terminologin se nedan under 2.

En tredje utväg att knyta arbetskraft till ett företag är att bilda bolag eller annan association, vari delägares förpliktelser helt eller delvis går ut på att prestera arbete.

En företagare kan åtminstone teoretiskt organisera sin verksamhet så att praktiskt taget allt arbete utföres av självständigt verksamma personer. Han lägger ut beställningar hos fabrikanter, han kan t.o.m. låta en maskinskrivningsbyrå utföra en stor del av kontorsarbetet, en bokföringsbyrå sköta bokföringen.[2] Försäljningen kan ske genom handelsagenter eller genom direkta leveranser till andra företag. Själv sitter han som spindeln i sitt nät och söker i görligaste mån samordna verksamheten. För effektiviteten har detta system sina givna risker. Företagaren kan känna behov av en fastare organisation för att kunna behärska verksamhetens olika led. Detta kan åstadkommas huvudsakligen genom att medhjälpare knyts fastare till företaget och underordnas hans arbetsledning. Så kan ske först och främst i produktionsledet men också i försäljningsledet genom heltidsengagerade handelsresande eller genom upprättande av försäljningsfilialer. I och med en sådan organisation sker en övergång till anställningsförhållande. Då måste också företagaren betala priset i form av de förpliktelser som följer med användandet av arbetstagare, ett pris som dock ekonomiskt icke nödvändigtvis betyder ökad belastning, då det ofta kan förmodas vara inkalkylerat i självständiga företagares vederlag.

Även associationsformen — här kommer främst bildandet av handelsbolag eller enkelt bolag i fråga — ger möjligheter till en fast företagsorganisation. Den knyter parterna i viss mån fastare samman än ett tjänsteavtal, icke minst därför att upplösningen av rättsförhållandet är betydligt omständligare. Den väsentliga skillnaden är att anställning — liksom uppdrag — i princip innebär ett utbyte av prestationer, bolaget i princip en samverkan för ett gemensamt ändamål.[3] Intressegemenskap kan visserligen förekomma i ett arbetsförhållande men är det väsentliga kännetecknet i ett bolagsförhållande. Den tar sig uttryck främst i att parterna är delaktiga i vinst och förlust. Detta egenintresse får antagas bidraga till att göra företagsformen effektiv.

---

[2] Bokföringsbyråer lär användas av vissa småländska småindustrier, som inte vill lägga sig till med en vidlyftig administrativ apparat. Med den ökade automatiseringen av kontorsarbetet lär detta bli allt vanligare även vid större företag.

[3] Jfr Hueck-Nipperdey I, 3—5 uppl. 1931, s. 104.

Avtalsfrihet föreligger beträffande formen för anlitande av medhjälpare. Valet är i princip fritt.[4] Men såtillvida har avtalsfriheten gränser, att en rubricering i avtalet av den arbetspresterande parten som uppdragstagare, t.ex. genom att kalla avtalet entreprenad, eller som bolagsman (kompanjon) icke i och för sig leder till befrielse från arbetsgivarförpliktelserna; en sådan omständighet utgör på sin höjd ett indicium på vad parterna avsett. Avgörande blir om en person åtagit sig förpliktelser eller användes på ett för ett arbetstagarförhållande kännetecknande sätt. Då räknas han som arbetstagare, vad som än står i kontraktet därom, åtminstone såvitt angår tvingande arbetsgivarförpliktelser och även om rubriceringen icke tillkommit i syfte att kringgå lag.

Ingen av de lagar som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller eljest innehåller regler rörande arbetstagare anger närmare innebörden i dessa termer. Lika litet är begreppet självständig företagare definierat i lagen. Det har överlämnats till rättstillämpningen att precisera innehållet i dessa begrepp. Det kan synas vara en naturlig utgångspunkt att begreppet arbetstagare skall ha ett allmänt vedertaget innehåll vid tillämpningen av alla rättsregler, i vilka det ingår som rekvisit. Då olika domstolar och myndigheter haft att handlägga dessa gränsdragningsfrågor och därvid skilda synpunkter blivit bestämmande, har oenhetlighet i rättstillämpningen icke kunnat undvikas. Under senare år har utvecklingen dock pekat hän mot större enhetlighet. Vare sig det gäller tidigare skeden med större divergenser eller senare skeden med relativ enhetlighet ger rättsfallsmaterialet ovanligt goda möjligheter till komparativa studier i rättstillämpning.

Framställningen är upplagd på följande sätt.

Huvuduppgiften i kap. II och III är att analysera utvecklingen och nuläget i lagstiftning och rättspraxis. I dessa kapitel tages sikte främst på enkla partsförhållanden och gränsen mellan arbetstagare och självständiga företagare (uppdragstagare). I kap. IV behandlas den mera komplicerade mellanmanssituationen, kännetecknad av att en person åtager sig arbete för annans räkning och utför arbetet delvis med lejda medhjälpare. Frågan blir i huvudsak, vem som skall räknas som de senares arbetsgivare i olika

---

[4] Avtalsmässiga inskränkningar kan dock förekomma, se t.ex. ADD 1950 nr 68, 1958 nr 31.

situationer, mellanmannen eller den för vars räkning arbetet utföres, huvudmannen. Även vissa andra situationer, där fråga kan uppkomma om vem som är att anse som arbetsgivare, skall beröras i kap. IV.

Gränsdragningen bygger på en värdering av ofta hela komplex av faktorer som pekar i ena eller andra riktningen. Dessa faktorer eller kännetecken liksom den nuvarande gränsdragningsmetoden blir i kap. V föremål för en mera systematisk och kritisk behandling. Bl.a. med hänsyn till att rättstillämpningens metodik gör läget i gällande rätt delvis mycket obestämt kan synpunkter de lege lata och de lege ferenda icke strängt hållas isär. Mera omedelbart rättspolitiska synpunkter med positiva förslag till omläggning av gränsdragningen anföres dock huvudsakligen i kap. VI.

I kap. VII behandlas betydelsen av den arbetspresterandes delägarskap i det företag åt vilket arbete utföres, varvid bl.a. gränsdragningen mellan tjänste- och bolagsavtal aktualiseras.

Dessa kapitel bildar avd. I, som huvudsakligen avser tillämpligheten av regler rörande det interna förhållandet mellan parterna, främst arbetstagares förmåner i relation till arbetsgivaren. Visserligen har socialförsäkringen gripit in på olika områden (olycksfalls-, sjuk- och pensionsförsäkring), där tidigare endast avtalsvägen använts eller åtminstone stått till buds, och givit regleringen en offentligrättslig prägel. Men detta hindrar icke att civilrättsliga principer enligt uttryckliga direktiv i lagförarbetena skall vara bestämmande i fråga om rätten till förmånerna och placeringen av ansvaret för förpliktelserna.

Till en avd. II har avskilts behandlingen av motsvarande problem inom skadeståndsrätten. En särbehandling av denna synes nödvändig på grund av dess komplicerade beskaffenhet, främst att det varit nödvändigt med en ganska omfattande undersökning av frågan när gränsdragningen har praktisk betydelse (kap. VIII). Men uppdelningen synes vara befogad icke endast av framställningstekniska utan även av sakliga skäl. I avd. II behandlas nämligen arbetstagarförhållandet när det har betydelse utåt mot tredje man, principalansvaret, och att konstellationen här är en annan än i avd. I kan tänkas få betydelse för arbetstagarbegreppets utformning. I och för sig skulle här ha kunnat behandlas icke blott skadeståndsansvar utan också principals ansvar för medhjälpares avtalsförbindelser, men denna fråga medtages endast såvitt angår mellanmansfallen, vilka behandlas i avd. I eftersom där fråga just

blir om ett internt rättsförhållande mellan huvudman och mellanmannens medhjälpare skall anses föreligga eller icke.[5]

I viss mån kan arbetsgivares ansvar för arbetstagares skada genom olycksfall i arbete, som behandlas i avd. II, synas utgöra ett undantag; även här gäller det ju parts förpliktelse mot andra parten i arbetsförhållandet. Med hänsyn till att situationen är likartad med den då skada drabbar tredje man och framför allt med hänsyn till att arbetstagarförhållandet icke synes få någon principiell betydelse för skadeståndsansvarigheten, vore det dock olämpligt att utskilja denna del från den övriga skadeståndsrättsliga framställningen.

Undersökningen avser civil- och socialrätten, men även material från andra rättsområden beaktas, ehuru mera summariskt, i den mån det är ägnat att belysa utvecklingen eller eljest har intresse från komparativ synpunkt.

Vissa av de i undersökningen behandlade frågeställningarna klargöres närmare i olika avsnitt av detta kapitel. En kort presentation av doktrinen kommer i avsnitt 3.

2. TERMINOLOGI

Några anmärkningar om den i undersökningen använda terminologin är här på sin plats.[6]

---

[5] I övrigt hänvisas betr. detta problem främst till Grönfors, Ställningsfullmakt. — Allmänt skall härom dock framhållas, att alternativet bundenhet för huvudmannen icke är beroende av huruvida fullmäktigen är arbetstagare hos denne utan av fullmäktigens ställning såsom den ter sig utåt mot tredje man, vars goda tro i detta avseende skyddas. Därför blir frågan, om ett arbetstagarförhållande föreligger eller icke, av helt underordnad betydelse. Märk också att avtalslagen § 10 st. 2 icke begränsar ställningsfullmakt till de fall då fullmäktigen är anställd i huvudmannens tjänst. Större betydelse synes frågan få vid påstådda bulvan- eller bulvanliknande förhållanden. Huruvida i sådana fall ett mer eller mindre dolt anställningsförhållande föreligger mellan huvudmannen och den påstådde bulvanen kan få stor betydelse för frågan om huvudmannen skall anses vara bunden av avtal som bulvanen ingått i och för den rörelse han förmenas i realiteten driva för huvudmannens-arbetsgivarens räkning. Se främst NJA 1939 s. 228 och 1942 s. 90 (med olika utgång).

[6] Jag följer här, med vissa kompletteringar, den terminologi som accepterats i SOU 1961: 57 (se där s. 11) och som i stort sett överensstämmer med den som användes i min uppsats i Soc. Medd. 1956 s. 370 ff. Till en del går den tillbaka på Bergström (s. 43 ff). Jfr också Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, 1 uppl. s. 33 ff, 4 uppl. s. 42 f, Rodhe i SvJT 1951 s. 610 f och Adlercreutz, Kollektivavtalet, s. 6 f.

Med *arbetsavtal* förstås avtal som huvudsakligen går ut på arbetsprestation. De indelas i å ena sidan *tjänste-* eller *anställningsavtal* (ofta även i juridiskt språkbruk benämnt arbetsavtal) och å andra sidan *uppdragsavtal*. I det förra avtalet kallas parterna *arbetsgivare* och *arbetstagare* (arbetare, anställd). Det är till denna relation arbetsrättens regler anknyter. Parterna i uppdragsavtalet, som kännetecknas av att den arbetspresterande parten intar en självständig ställning, kallas *uppdragsgivare* och *uppdragstagare*. Parterna i ett ospecificerat arbetsavtal eller annat avtal vari arbetsprestation ingår kallas *huvudman* eller *principal* (det senare i skadeståndsrättsliga sammanhang i uttrycket principalansvar) och den *arbetspresterande* (arbetsskyldige) *parten* (*AP*).

Även andra avtal kan såsom antytts innefatta förpliktelse att utföra arbetsprestationer. Här skall blott nämnas bolagsavtal, som dock icke har arbete som huvudsakligt föremål och därför icke bör räknas till arbetsavtalen. För viss bolagsman kan emellertid den huvudsakliga prestationsskyldigheten bestå i arbete, och vid undersökningen av gränsen mellan bolags- och tjänsteavtal (kap. VII: B) benämnes därför den arbetspresterande (påstådde) bolagsmannen AP.

Nämnda termer avser rättsliga relationer, avtalsförhållanden av olika slag, ofta benämnda med uttryck som tjänst, anställning, respektive uppdrag, beställning, entreprenad, bolag. Då termerna tjänst och anställning i det allmänna språkbruket stundom har en snävare innebörd än här avses — anställd står ofta i motsats till tillfälligt lejd arbetskraft — använder jag efter förebild i domstolspraxis vanligen uttrycket *arbetstagarförhållande*. Detta uttryck är, liksom tjänst och anställning, sålunda i allmänhet liktydigt med eller åtminstone användbart som alternativ till tjänste- eller anställningsavtal men synes i högre grad än dessa leda tanken till en social situation sådan den rättsligt kvalificeras, mindre till de handlingsregler som är huvudbeståndsdelen i ett avtal.

Parterna i dessa olika rättsliga relationer har viss motsvarighet i olika socialgrupper, vilka ofta betecknas med samma term som nämnda parter, t.ex. arbetare, anställda. De som från denna synpunkt är arbetare eller anställda brukar vanligen ingå och få sin huvudsakliga bärgning i ett arbetstagarförhållande men kan också ingå avtal av annat slag som innehåller förpliktelse att prestera arbete. För dessa socialgrupper är det lämpligt att använda termer som löntagare respektive självständigt verksamma personer,

näringsidkare o.d. Termen *självständig* (eller egen) *företagare,* som ofta användes för att beteckna en socialgrupp, användes dock i stor utsträckning för att beteckna vad som här mera exakt kallas uppdragstagare. I överensstämmelse med detta språkbruk, som också förekommer i lagtext, användes den här som alternativ till uppdragstagare. Dock bör påpekas att termen självständig företagare icke är helt liktydig med uppdragstagare. En självständig företagare kan ju utöva annan verksamhet än att utföra arbetsprestationer för annans räkning, t.ex. varuproduktion och handel. Här avses med självständig företagare i allmänhet sådan som är AP i ett uppdragsavtal, men i denna undersökning kan stundom även gränsdragningen mot köp och andra affärsbetonade förhållanden ävensom nyttjanderätt aktualiseras. Det förekommer också att bolagsman kallas självständig företagare. — Å andra sidan kan termen uppdragstagare omfatta förvärvsarbetande som icke gärna kan betecknas som självständiga företagare, såsom av försäkringsbolag anlitade fritidsombud och innehavare av förtroendeuppdrag.

Som gemensam beteckning på sådana som skall avskiljas från arbetstagarkategorin kan användas termen *annan förvärvsarbetande.*[7] Denna term är visserligen icke alldeles exakt, men huvudsaken är icke hur ifrågavarande kategorier positivt kvalificeras utan att de icke kvalificeras som arbetstagare. Till härmed sammanhängande frågor återkommer jag i kap. V: C.

3. HISTORISKA ANMÄRKNINGAR OM TJÄNSTEAVTALETS PLATS I RÄTTSSYSTEMET — ARBETSTAGARBEGREPPET I DOKTRINEN

Grundläggande för arbetsrättens tillämpningsområde är begreppet tjänste- eller anställningsavtal, vari den arbetspresterande parten är arbetstagare, men ingenstädes i lagstiftningen finns någon närmare definition av vad som därmed förstås. En sådan skulle närmast höra hemma i en allmän lagstiftning om tjänsteavtalet, men någon sådan har icke kommit till stånd.

Att arbetstagarförhållandet helt skulle vara och betraktas som ett avtalsförhållande var närmast en produkt av liberalistiska tankeströmningar. Under äldre tider, t.ex. merkantilismens skede,

---

[7] Jfr inkomstkategorierna inkomst av anställning, inkomst av annat förvärvsarbete (TPL § 6, AFL 3:2, 11:3).

präglades arbetslivet av ett starkt inslag av offentlig reglering. Relationen arbetsgivare-arbetstagare var närmast ett statusförhållande, eftersom utrymmet för det fria avtalet var mycket begränsat, främst till möjligheten att vid i lag bestämda tider byta anställning. Stundom hänfördes efter mönster från kontinenten arbetsrätten systematiskt till familjerätten. I en patriarkalisk samhällsordning föreföll detta icke onaturligt. Tjänstehjonsförhållandet liksom förhållandet mellan mästare, gesäll och lärling hade starka drag av familjesamhörighet. Rester av husbondeväldet kvarstod ännu i 1864 års näringsfrihetsförordnings knapphändiga nu obsoleta bestämmelser om arbetsavtal (§ 15) liksom i legostadgan, som upphävdes först 1926, men principen att arbetstagarförhållandet var grundat på ett fritt avtal trängde alltmer igenom under senare delen av 1800-talet. Winroth anslöt sig till en helt avtalsrättslig uppfattning i sin avhandling Om tjenstehjonsförhållandet 1878, och i rättspraxis erkändes vid samma tid ett fritt arbetsavtal utanför de lagreglerade formerna.[8]

Några allmänna uttalanden om tjänsteavtalets begrepp finner man icke förrän tämligen långt fram i tiden. Man kunde ha väntat sig att sådana uttalanden skulle finnas i de förslag till lag om arbetsavtal som framlades åren 1901, 1910 och 1911,[9] men dessa förslag avsåg väsentligen avtal om kroppsarbete; de tog sikte på arbetare i social mening och åsyftade sålunda icke arbets- eller mera exakt tjänsteavtalet i generell mening.

Enligt propositionen 1910 uteslöts sålunda »avtal, som hava till föremål arbete av annat slag än väsentligen kroppsligt (de s.k. fria yrkena, arbete av läkare, konstnärer m.fl.)».[10] Denna kategoriklyvning var väl främst praktiskt motiverad men var sannolikt också delvis betingad av traditionen: någon generell reglering av arbetsavtal hade aldrig funnits. Olika yrken hade länge varit föremål för reglering i olika former, skrå, hallordningar, bergsordningar etc. Gränslinjen i förslaget bygger som synes på arbetets art, icke på distinktionen arbetstagare-självständig företagare.

---

[8] Synpunkten avtal-status har anlagts vid den analys av den historiska utvecklingen som finns i mitt arbete Kollektivavtalet s. 27 ff med not 4 och betr. den svenska utvecklingen kap. III, om avtalsprincipens genombrott särskilt s. 149 ff. Betr. äldre uppfattningar om tjänsteavtalet se även Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 12 f. Bland äldre svenska rättslärde hänförde Schrevelius (1844) tjänstehjonsförhållandet till familjerätten.

[9] Förslag till lag om vissa arbetsavtal 1901, prop. 1910: 96 och 1911: 43.

[10] Prop. 1910: 96 s. 83. Jfr också s. 52.

Den systematik som under 1900-talets första årtionden präglade svensk rättslitteratur, Hasselrot, Björling, Wikander, 1935 års förslag till lag om arbetsavtal etc., var närmast hämtad från BGB men härstammade från den romerska rätten. Avtalen om arbetsprestation hänfördes till förmögenhetsrätten och indelades i första hand i *tjänstelega* och *arbetsbeting* (Dienstvertrag, BGB §§ 611—630, och Werkvertrag, BGB §§ 631—651). Indelningsgrunden var huruvida avtalet gick ut på att utföra tjänster, dvs ställa en viss myckenhet arbetskraft till förfogande, eller på ett bestämt arbetsresultat. Tjänstelegan indelades i sin tur i avtal, i vilka AP intog en mera underordnad ställning, tjänstelega eller arbetsavtal i inskränkt bemärkelse, och sådana i vilka AP var självständig. Vid sidan av arbetsavtalen stod *uppdraget*, som i allmänhet gick ut på att företaga rättshandlingar för annans räkning men eventuellt också andra tjänster av högre kvalitet. Uppdraget präglades av att det var uttryck för ett särskilt förtroende från uppdragsgivarens sida. Sådant uppdrag kallas även *sysslomannaskap* (jfr HB 18 kap.).

Det sagda ansluter sig närmast till 1935 års lagförslag [11] men gäller i huvudsak även för de övriga. *Björling* (1910) hänförde under tjänstelega »högst olikartade överenskommelser, från antagande av en springpojke eller grovarbetare — — till anställande av en direktör, anlitande av advokat eller läkare», och avskilde därifrån endast den på legostadgan grundade tjänstehjonslegan.[12] *Hasselrot* använde samma indelning. Uppdraget eller sysslomannaskapet, som han dock räknade som arbetsavtal, ansåg han kunna vara förenat med tjänstelega, men ett avtal som gick ut på utförande av rättshandlingar kunde icke vara tjänstelega utan endast sysslomannaskap (eller kommission).[13] *Wikander* (1913) byggde också på och försvarade ivrigt samma systematik. I fråga om avgränsningen mellan arbetsbeting och tjänstelega framhävde han bl.a. att inget kriterium därvid »spelat en så föga tillfredsställande roll» som arbetstagarens (dvs AP:s) självständighet respektive osjälvständighet. Visserligen utmärkte det förra i allmänhet arbetsbeting, det senare tjänstelega, men ett avgörande gränsmärke var det icke. Tjänstelegan innefattade ju även andra avtal än tjänstehjonslegan, och å andra sidan uteslöt han icke helt arbetsbetingsavtal mellan husbonde och tjänstehjon. Han framhävde

---

[11] SOU 1935: 18 s. 35 f.

[12] Björling, Lärobok i civilrätt för nybörjare, 1 uppl. 1910 (dock något tidigare i form av häften), avsnitten om tjänstelega, arbetsbeting och uppdrag (cit. s. 138 f).

[13] Hasselrot, Juridik och politik I, 1920, särskilt s. 138, 140. Jfr också Hasselrot, Handelsbalken X, 1906, s. 2013 ff, där han dock synes göra en skarpare åtskillnad mellan de olika avtalstyperna.

också att tjänstelegan »på ett helt annat sätt än arbetsbetinget stått i den sociala lagstiftningens tecken», men denna synpunk blev för honom av underordnad betydelse.[14]

Tjänstelegan och arbetsbetinget behandlades sålunda som förmögenhetsrättsliga avtal bland andra sådana. Detta förklaras icke endast av inflytandet från utländsk doktrin och lagstiftning utan också av att det strängt taget icke fanns någon egentlig anledning att helt för sig behandla de arbetsavtal i vilka AP var arbetstagare; ännu var detta av betydelse endast i några speciella avseenden. Arbetsrätten kunde ännu icke göra anspråk på en plats som särskild disciplin.

I arbetslagstiftningen satte emellertid doktrinens indelning av avtalen om arbetsprestation föga eller inget spår utom i nämnda förslag till lag om arbetsavtal 1935.[15] Arbetarskydds- och olycksfallsförsäkringslagstiftningen av 1912 och 1916 byggde, som senare skall visas, på gränsen mellan arbetstagare (arbetare) och självständig företagare, och denna synpunkt blev allt betydelsefullare. Den skär igenom den gamla indelningen.[16] Sålunda kan såsom arbetstagare räknas även den som åtagit sig en bestämd arbetsuppgift (t.ex. avverkning och utdrivning av timmer å viss skogslott) eller åtagit sig att utföra rättshandlingar (såsom anställda ombudsmän och handelsresande), och även den som ställt sin arbetskraft till förfogande utan att utfästa ett bestämt arbetsresultat kan vara självständig företagare eller uppdragstagare i modern bemärkelse, såsom ofta läkare och advokater. Förslaget till lag om arbetsavtal 1935 avsåg blott sådana avtal vari AP var arbetstagare (tjänstelegan i inskränkt bemärkelse enligt terminologin i motiven) och stod därför i vart fall icke i direkt strid med denna nyare indelning, ehuru inställningen ledde till ett ganska snävt tillämpningsområde.

Samma avgränsning förekom i den första större systematiska framställningen över arbetsrätten i nordisk rättslitteratur, norrmannen *Bergs* Arbeidsrett (1930). Berg skilde visserligen mellan två huvudgrupper som utförde arbete för annans räkning, mellan

---

[14] Wikander, Bidrag till läran om arbetsbetingsaftalet, 1913, särskilt s. 253 ff (cit. s. 253 och 256). Jfr betr. självständighetens betydelse vid avgränsningen också Hasselrot, Handelsbalken X, s. 2014.

[15] Möjligen kan de tidigare lagförslagen om arbetsavtal ha påverkats negativt såtillvida, att något försök att fastställa ett allmänt arbetsavtalsbegrepp icke gjordes.

[16] I det avseendet är sålunda Wikanders ovan anförda uttalanden träffande.

dem som stod och dem som icke stod i personligt beroendeförhållande till motparten, och var såtillvida i linje med modern arbetsrättslig systematik. Arbetsrätten avsåg endast de förra, som han kallade »avhengige lønnsarbeidere». Men denna inledning anknöts till den gängse indelningen av arbetsavtalen.[17] Avgränsningen blev därför densamma som i 1935 års förslag, vilket sannolikt tagit intryck av Bergs av utländsk doktrin starkt beroende framställning.

I svensk doktrin var *Bergström* (1948) den förste som helt bröt med den gamla indelningen av arbetsavtalen och lade grunden för den systematik som sedan accepterats i svensk doktrin.[18] *Schmidt* hade dock dessförinnan (1946) i realiteten frigjort sig från den gamla systematiken, i det han anknöt arbetsrätten till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och hävdade, att avgränsningen av arbetstagarbegreppet var en rent praktisk av dogmatiska synpunkter oberoende uppgift, vilken kunde lösas olika på olika rättsområden, såsom också skett.[19]

Med inställningen i den äldre doktrinen sammanhänger, att bestämningen av *begreppet arbetstagare* kom helt i skymundan.[20] Visst material, som skall redovisas i nästa kapitel, fanns i förarbeten till olika lagar som avsåg arbetstagare (arbetare), men frågan tilldrog sig egentligt intresse först när arbetsrätten avskildes som en särskild disciplin. Den summariska översikt av uttalanden i svensk doktrin (inklusive 1935 års lagförslag) beträffande detta begrepp, som här nu skall ges, behöver därför icke gripa långt tillbaka i tiden.

Som utgångspunkt skall jag åter anknyta till *Berg*. Såsom antytts utgick han från en snäv bestämning av begreppen arbetstagare och arbets- (tjänste-) avtal. Det kännetecknande var att arbetstagaren »for en viss tid går inn i en annens virksomhet som et tjenende ledd» och står under arbetsgivarens ledning och kontroll. Väsentligt var sålunda det personliga beroendet, subordina-

---

[17] Berg s. 5 f, 37 ff.

[18] Bergström s. 29 ff, 43 ff.

[19] Schmidt, Föreläsningar i arbetsrätt, s. 25 f. Jfr också Schmidt, Arbetsrätt (i Norstedts juridiska handbok, 1946, s. 475 ff). I Kollektiv arbetsrätt, 1 uppl. 1950, har Schmidt anslutit sig till Bergströms systematik.

[20] Försöken till tolkning av uttrycken betjänter och tjänstehjon samt annan arbetare i HB 17:4 hos Hasselrot, Juridik och politik I s. 229 ff, och hos Gedda har föga intresse i detta sammanhang.

tionen, och varaktigheten i arbetsförhållandet. Däremot var arbetets art betydelselös för begreppet.[21]

I *1935 års lagförslag* berördes begreppet arbetstagare mycket kortfattat. Förslaget avsåg som nämnts den egentliga tjänstelegan, karakteriserad av att »den arbetsskyldige intager en mera underordnad ställning, som samtidigt är av viss varaktighet».[22] Detta uttrycktes i den föreslagna lagtexten med orden att »ena parten (arbetstagaren) åtager sig att mot ersättning arbeta i tjänst hos andra parten (arbetsgivaren)». Liksom enligt Berg skulle sålunda subordination och varaktighet vara särskilt utmärkande för ett arbetstagarförhållande, varjämte framhölls att åtagandet icke fick gå ut på ett visst arbetsresultat (arbetsbeting). Förslaget ger såsom redan framgått uttryck för en snäv uppfattning i gränsdragningsfrågan, vilken dock icke diskuterades närmare. Å andra sidan var detta lagförslag till skillnad från de tidigare avsett att reglera icke endast kroppsarbetarnas utan även tjänstemännens arbetsavtal; det avsåg »arbetstagare utan hänsyn till det åtagna arbetets art».[23]

Den förste som i svensk rättslitteratur mera utförligt behandlade arbetstagarbegreppet var advokaten *Skiöld* i ett föredrag inför SAF 1939, samma år utgivet i tryck. Han poängterade såsom ett alldeles specifikt moment i en arbetsanställning vad han kallade tjänstemomentet, vilket visserligen beaktats i 1935 års lagförslag men där föga utvecklats. Tjänsteförhållandet innefattar enligt Skiöld en osjälvständighet vid arbetets utförande, en subordination som tar sig uttryck i arbetstagarens lydnadsplikt och förpliktelse att personligen utföra arbetet, såvida icke arbetsgivaren medgivit undantag. Till stöd härför åberopades åtskillig främst utländsk litteratur, bl.a. Berg.[24]

Under 1940-talet publicerades framställningar som främst byggde på undersökningar av rättspraxis. *Ulne* pekade i en uppsats 1940 på skillnaden mellan å ena sidan de allmänna domstolarnas och AD:s och å andra sidan FR:s bedömning av vem som

---

[21] Berg s. 6 f och 39 ff (cit. s. 39).

[22] SOU 1935: 18 s. 36.

[23] SOU 1935: 18 s. 26. — Förslaget indelade arbetstagarna i tre kategorier, mera kvalificerade anställda, andra tjänstemän och övriga arbetstagare, dvs främst kroppsarbetare. Olika regler skulle i vissa avseenden gälla för de olika kategorierna (s. 70 f). Denna »kategoriklyvning» bidrog till att förslaget aldrig lades till grund för lagstiftning.

[24] Skiöld s. 18 ff. De inhemska auktoriteter som åberopas, Hasselrot och Wikander, avsåg dock tjänstelegan, även den »självständiga» tjänstelegan.

skulle anses som arbetstagare.[25] *Schmidt* (1946) pekade också på olikheterna mellan ett snävare civilrättsligt och ett vidsträcktare mera socialt betonat arbetstagarbegrepp och på hur skiftande omständigheter kunde bli avgörande vid bedömningen. Han angav också olika kännetecken utmärkande för självständiga företagare respektive arbetstagare.[26] Denna linje fortsattes av *Bergström* (1948), som på grundval av AD:s praxis uppställde ett omfattande schema över faktorer eller indicier för å ena sidan anställnings- och å andra sidan uppdragsavtal.[27]

På 1950-talet tilldrog sig arbetstagarbegreppet allt större uppmärksamhet i det praktiska rättslivet, främst beroende på reformer på socialförsäkringens område. Då publicerades också vissa specialundersökningar. I en uppsats 1956 försökte författaren till detta arbete dels göra en analys av gränsdragningsmetoderna i praxis och av rättsutvecklingen med sikte främst på begreppet beroende uppdragstagare, dels skissera en delvis ny gränsdragning.[28] *Vuorio* tog i en uppsats 1957 upp mera speciella problem särskilt rörande de s.k. mellanmansfallen.[29] I båda uppsatserna eftersträvades ett förenhetligande av arbetstagarbegreppet.

4. ALLMÄNT OM PROBLEMLÄGET I UTLÄNDSK OCH SVENSK RÄTT

Den ende representanten för utländsk doktrin som hittills nämnts, norrmannen Berg, utgick från ett snävt arbetstagarbegrepp. Detta stod i full överensstämmelse med gängse betraktelsesätt i utlandet. I Tyskland, Frankrike och England omfattar arbetstagarbegreppet — åtminstone i huvudsak — endast förvärvsarbetande som står under arbetsgivarens arbetsledning och kontroll. Detta har också satt sin prägel på lagstiftningen. Den snäva avgränsningen har medfört, att begreppet icke täcker de kategorier

---

[25] Ulne, FT 1940 s. 232 ff.

[26] Schmidt, Föreläsningar i arbetsrätt, särskilt s. 31 f och 27 f. Se också Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, 1950, s. 51 ff.

[27] Bergström s. 39 ff.

[28] Soc. Medd. 1956 s. 370 ff. Se också »Vem är att anse som arbetstagare?» (kap. III i Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, 3 uppl. 1957 och 4 uppl. 1962) samt »Arbetstagarbegreppet i rättspraxis» (kap. IV i SOU 1961:57).

[29] SvJT 1957 s. 249 ff. — I övrigt kan noteras Stendahl, Om begreppet inkomst av tjänst enligt ATP, och Vem är arbetsgivare enligt ATP? (Skattenytt 1960 s. 269 och 309), samt Nordlöf, Arbetstagarbegreppet inom den svenska socialförsäkringen, Nordisk försäkringstidskrift 1961 s. 16.

som anses böra komma i åtnjutande av de sociala förmåner o.d. som stadgats för arbetstagare. En grupp som särskilt tilldragit sig uppmärksamhet är hemarbetarna i den mån de icke står under huvudmannens kontroll. De säges kännetecknas icke av ett personligt utan endast ett ekonomiskt beroende och räknas icke som arbetstagare. I Tyskland har man för den skull i lagstiftningen tillskapat en särskild kategori, de s.k. arbeitnehmerähnliche Personen, vilka i vissa avseenden jämställts med arbetstagare. I Frankrike har man i modern lagstiftning till stor del kastat loss från arbetstagarbegreppet och fäst avgörande vikt vid en social situation, kännetecknad av ekonomiskt beroende, och i vissa fall förklarat lagstiftningen skola omfatta hela yrkesgrupper, såsom handelresandena.[30]

[30] Här må räcka att hänvisa till ett standardarbete för varje land.

Tyskland: Hueck-Nipperdey I s. 33 ff (begreppet arbetstagare) och 49 ff (begreppet arbeitnehmerähnliche Personen).

Frankrike: Durand II s. 222 ff (definition av begreppet tjänsteavtal), 233 ff (gränsdragningen arbetstagare — självständig företagare), s. 240 ff (särskilt om subordinationskriteriet), s. 242 ff (tillämpning betr. särskilda yrkesgrupper).

I *England* synes till följd av den engelska arbetsrättens till stor del utomrättsliga karaktär frågan ha tilldragit sig uppmärksamhet främst på skadeståndsrättens område, se Batt, The law of master and servant, s. 1 ff, 273 ff.

Norge: ang. hemarbetare se Berg s. 41 f och lov 1918 om industrielt hjemmearbeide, vilken dock använder terminologin arbetsgivare-arbetare.

I *Danmark* har frågan veterligen icke tilldragit sig uppmärksamhet i doktrinen. Nämnas kan att den danska semesterlagen, lov 1953 om ferie med løn, med vissa undantag gäller »enhver arbeider, funktionær eller medhjælper» sysselsatt i offentlig eller privat verksamhet och att tvister rörande frågan, huruvida viss person omfattas av lagen, avgöres i administrativ ordning, om möjligt efter förhandling med vederbörande organisationer (§ 1).

Betr. *Finland* se Vuorio i SvJT 1957 s. 249 ff. Där torde läget vara mera likt det svenska, ehuru Sipiläs s.k. grundförhållandeteori och lagstiftningen synes utgå från en snävare uppfattning (se a.a. särskilt s. 250, 257 och nedan s. 201 not 44).

Betr. förhållandena i *Frankrike* skall ytterligare några anmärkningar göras. De olika lösningar, som där använts betr. gränsfallen, är dels att förklara utövare av vissa yrken under vissa förutsättningar vara att anse som arbetstagare eller — mera exakt — att kvalificera de av dem ingångna avtalen som tjänsteavtal, dels att förklara vissa arbetsrättsliga regler vara tillämpliga på vissa yrkesgrupper utan att ändra på den rättsliga kvalifikationen.

Den förra lösningen användes betr. handelsresande (Durand II s. 261 ff). Genom en 1957 tillkommen lagändring har handelsresandegruppen ännu tydligare än förut och praktiskt taget utan inskränkningar hänförts under de arbetsrättsliga reglerna genom att deras avtal kvalificeras som tjänsteavtal (Code du travail I art. 29 k ff). Enligt Durand (a.a. s. 246) har samma lösning använts betr. journalister. Detta framgår dock mindre tydligt av lagbestäm-

I Sverige är läget ett annat. Arbetstagarbegreppet har i lagstiftningen icke givits den snäva begränsning som är gängse i utlandet utan omfattar även sådana grupper som icke står under arbetsgivarens mera omedelbara ledning och kontroll. Såsom närmare skall visas vid genomgången av lagstiftningen synes man aldrig ha utgått från annat än att dylika grupper förvärvsarbetande kan och bör räknas som arbetstagare, de s. k. okontrollerade arbetstagarna. I vissa lagar har visserligen gjorts undantag för dem av praktiska skäl, men de togs med i 1938 års semesterlag. Därmed har det svenska arbetstagarbegreppet blivit relativt diffust men har å andra sidan bättre motsvarat de sociala behoven. Begreppets vida omfattning har givit gränsdragningsproblemen i Sverige en särskild prägel och medför, att den utländska litteraturen på området har mycket begränsat värde vid analysen av de svenska förhållandena. Dessutom saknas där såvitt jag kunnat finna undersökningar baserade på ett mera omfattande rättsfallsmaterial från skilda rättsområden.

5. ALLMÄNT OM BEGREPPET ARBETSTAGARE, SÄRSKILT DESS FUNKTION

Begreppet arbetstagare (eller motsvarande) anger gränserna för tillämpligheten i personligt hänseende av ett flertal lagar eller lagbestämmelser, i stort sett arbetslagstiftningen, ävensom av vissa sedvanerättsliga regler. Man kan säga att begreppet i detta stora sammanhang av regler ingår som rättsfaktum eller rekvisit eller eventuellt som ett sammanfattande uttryck för mera sammansatta rekvisit.[31] Men eftersom detta rekvisit har en så allmän betydelse

---

melsen (art. 29 b), som endast förklarar att Code du travail är tillämplig å yrkesjournalister (närmare definierade).

Den andra lösningen har använts t.ex. betr. hemarbetare (Code du travail I art. 33, Durand II s. 251 f). Socialförsäkringslagstiftningen, som i princip gäller arbetstagare, har gjorts tillämplig på en mängd grupper som icke civilrättsligt räknas som arbetstagare men anses ha motsvarande skyddsbehov, se Code de la sécurité sociale art. 241, 242. Den senare bestämmelsen, som betr. handelsresande hänvisar till nämnda bestämmelser i Code du travail, omfattar bl.a. hemarbetare, försäkringsagenter och t.o.m. författare (de senare med en särskild fond som arbetsgivare).

Dessa lagstiftningsåtgärder har gjort det möjligt att bibehålla arbetstagarbegreppet tämligen snävt (Durand II s. 224).

[31] Begreppet arbetstagare kan också ingå som en beståndsdel i en regels handlingsmönster.

i hela komplex av bestämmelser, säger man ofta att begreppet anger tillämpningsområdet (i personligt hänseende) för en lag, t.ex. semesterlagen, eller för delar av en lag, t.ex. YFL:s regler om obligatorisk yrkesskadeförsäkring. I socialförsäkringssammanhang talar man ofta om att begreppet anger »tillhörigheten» till en viss försäkringsgren. Man kan också uttrycka det så att ifrågavarande regler anknutits till begreppet arbetstagare.

Här skall några preliminära anmärkningar göras om detta rekvisit eller detta uttryck för ett komplex av rekvisit.

Att en person är arbetstagare (arbetare) i rättslig mening betyder icke att han tillhör en viss socialklass utan att han står i ett på visst sätt kvalificerat förhållande till en annan person, fysisk eller juridisk, som kallas arbetsgivaren. Begreppen arbetstagare och arbetsgivare förutsätter varandra. I allmänhet föreligger väl ingen svårighet att fastställa, om i visst fall ett rättsförhållande av detta slag är för handen. Vad som förstås med arbetstagarförhållande eller anställning har människor i allmänhet en ungefärlig föreställning om åtminstone såvitt angår begreppets kärnområde. Men i gränsfall kan fastställandet av huruvida ett arbetstagarförhållande föreligger bli en komplicerad operation, som innebär en rättstillämpning i vidsträckt mening med starka inslag av fri — väl ytterst rättspolitisk — bedömning. All subsumtion under i lagregler använda termer kan vålla svårigheter även när det gäller till synes ganska enkla och fixerade begrepp. I gränsfall kan avgörandet bero på vilken mer eller mindre medveten princip för lagtolkning som kommit till användning, en mera teleologisk eller en mera bokstavstrogen, en extensiv eller en restriktiv metod.[32] Eftersom termen arbetstagare i sig själv är tämligen vag och icke är anknuten till vissa bestämda fakta, får detta subsumtionsförfarande en mera fristående karaktär. De regler eller principer som tillämpas vid detta förfarande kan kallas kvalifikationsregler; de tillägger såsom Strömberg uttrycker det ett avtal eller ett rättsförhållande en viss rättslig kvalitet, när vissa rättsfakta är för handen.[33]

---

[32] Se t.ex. Ekelöf, Är den juridiska doktrinen en teknik eller en vetenskap? 1951, samt Hult och Malmström i SvJT 1952 s. 579 ff resp. 657 ff.

[33] Strömberg, Inledning till den allmänna rättsläran, s. 117 f, 123 ff. — All subsumtion under rättsregler kan kallas kvalifikation, men i vissa fall finns särskilda lagbestämmelser, i andra åter mera oformulerade regler eller principer för kvalifikationen, varför utskiljandet av en särskild kategori av regler som kvalifikationsregler synes vara befogat och ägnat att belysa regelsystemets struktur.

Kvalifikationen tilldrar sig i allmänhet ringa uppmärksamhet i domskälen, när det gäller relativt enkla subsumtionsfrågor. Mera öppet ställs frågan, då ett rättsavgörande blir beroende av om den ena eller andra av två ifrågakommande typer av avtal eller rättsförhållande är för handen, såsom i denna undersökning. Det gränsdragningsproblem som här behandlas är givetvis bara ett bland många. Som exempel, för övrigt ett som har samhörighet med det här behandlade, kan nämnas frågan om gränsen mellan tjänste- och nyttjanderättsavtal (främst arrende eller hyra). Vid diskussionen härav har frågeställningen förskjutits från ett antingen-eller till möjligheten av en kombinerad tillämpning av båda de ifrågakommande lagkomplexen vid blandade avtal.[34]

I domstolsavgöranden blir dock frågeställningen vanligen isolerad på så sätt, att domstolen har att ta ställning till endast huruvida visst yrkande, stött på viss lag, skall bifallas eller ogillas.

Ingen annan dylik subsumtions- eller kvalifikationsfråga synes dock ha tilldragit sig så stor uppmärksamhet i lagstiftning och rättspraxis som gränsen mellan arbetstagare och andra förvärvsarbetande. Här har vissa — om än ganska vaga — normer för kvalifikationsförfarandet utbildats i praxis, vilket givetvis sammanhänger med att rättsfallen flödat tillräckligt rikligt för att möjliggöra en viss normbildning. En mångfald omständigheter kan få betydelse vid bedömningen av huruvida en person är att anse (kvalificera) som arbetstagare eller icke, såsom huruvida han står under arbetsledning, tillhandahåller maskiner eller material för arbetet, använder medhjälpare etc. Hela scheman över dylika omständigheter, som pekar på arbetstagarförhållande respektive uppdrag, har uppställts, och ett sådant finns också intaget här i kap. III.[35] Det brukar framhållas, att dessa omständigheter icke var för sig är avgörande, att de utgör endast indicier i ena eller andra riktningen. Huruvida de utgör indicier eller rekvisit, bevis-

[34] Jfr härom Lejman, Om begreppet nyttjanderätt till fast egendom (1944) s. 34 ff, Svennegård i FT 1947 s. 257 ff och SvJT 1951 s. 321 ff samt Schmidt, Tjänsteavtalet, s. 278 ff, och där i övrigt anförd litteratur. Möjligen betecknar HD:s avgörande i NJA 1962 s. 554 ett bakslag i detta hänseende (hyresregleringslagen ej tillämplig betr. en portvakt) men synes dock icke utesluta en kombinerad rättstillämpning. Även i förarbetena till 1945 års semesterlag framhölls väsentlighetskriteriet som avgörande (SOU 1944: 59 s. 57). Jfr allmänt även Vahlén s. 233 och Sundberg i SvJT 1961 s. 27 ff.

[35] Se s. 123 och vidare t.ex. Bergström s. 40, Adlercreutz i Soc. Medd. 1956 s. 374 och i Kollektiv arbetsrätt 4 uppl. s. 73 f.

fakta eller rättsfakta, liksom i vad mån förfarandet utgör avtalstolkning skall undersökas längre fram (kap. V: A). Hur därmed än förhåller sig, fungerar begreppet arbetstagare *tekniskt* som ett förbindelseled, som »länkar ihop vissa komplexa förutsättningar» med vissa rättsregler, arbetsrättens.[36] Därav skulle möjligen den slutsatsen kunna dragas, att begreppet — i likhet med rättighetsbegreppet — blott är ett i och för sig icke strängt nödvändigt om än praktiskt oumbärligt mellanled mellan vissa fakta och vissa rättsföljder, ett hjälpmedel utan självständigt innehåll eller mening. Denna slutsats synes ha visst fog. Det torde i själva verket förhålla sig så att begreppet arbetstagare ytterst är en rättsteknisk kategori, som visserligen refererar till ett allmänt föreställningsinnehåll men vars gränser närmare preciseras i lag och rättspraxis. Begreppets relativitet framgår ofta av lagtexter ävensom i rättspraxis — det säges vanligen icke att AP *är* arbetstagare, utan att han *är att anse* som arbetstagare vid tillämpningen av en viss lag. Likväl torde idén om ett i sig givet arbetstagarbegrepp också ha spelat stor roll i rättsbildningen, och det allmänna opreciserade och svårgripbara föreställningsinnehåll som termen representerar i vanligt språkbruk varken kan eller bör man bortse från.

Att så många viktiga rättsregler anknutits till arbetstagarbegreppet sammanhänger givetvis historiskt med hela den rättsbildningsprocess som givit upphov till den moderna arbetsrätten. Den mäktigaste — om än långtifrån enda — drivkraften som varit verksam i detta förlopp är arbetarrörelsen, både dess fackliga och politiska gren. Valet mellan avtals- och lagstiftningsvägen för att uppnå vissa mål, vanligen vissa förmåner för löntagarna, har länge varit en fråga om praktisk politik, senast aktualiserad i frågan om en allmän pensionering för arbetstagare, då LO länge övervägde att acceptera SAF:s erbjudande om förhandlingar i syfte att reglera en arbetarpensionering avtalsvägen.[37] Det är därför från historisk synpunkt fullt naturligt att många lagar knutits just till begreppen arbetare eller arbetstagare. Detta är väl ofta betingat av lagstiftningsfrågans beskaffenhet — vissa frågor uppkommer i stort sett endast eller kan lösas på visst sätt endast i en relation av arbetstagarförhållandets genomsnittliga beskaffenhet, men del-

---

[36] Uttrycket efter Strömberg a.a. s. 116. Jfr vidare där särskilt s. 117 och 128 f.

[37] Jfr särskilt SAF:s skrift om Arbetarpensioner, betänkande avgivet 1954 av Svenska arbetsgivareföreningens pensionskommitté.

vis kan anknytningen bero på tradition eller rent politiska överväganden.

Det finns emellertid, som påpekats i utredningen om Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna,[38] också en annan linje i den svenska sociallagstiftningen som haft betydelse för socialförsäkringens utformning, nämligen tanken på en allmän folkförsäkring, vilken tog sig uttryck första gången i 1913 års lag om allmän pensionsförsäkring och sedan främst i 1935 och 1946 års lagar om folkpensionering. Denna linje — att icke blott tillgodose löntagarnas trygghetsbehov — har blivit alltmer betydelsefull under den senaste tidens utbyggnad av socialförsäkringen främst genom AFL.

Vare sig det är sakligt nödvändigt eller ej, praktiskt eller opraktiskt, kvarstår det faktum att arbetstagarbegreppet anger tillämpningsområdet för en mängd lagbestämmelser. Att begreppet vållat så stora gränsdragningssvårigheter kan tyda på att det är opraktiskt, olämpligt att lägga till grund vid avgränsningen. Man har aldrig i lag vågat fixera dess innehåll. Å andra sidan torde det vara svårt att finna en ersättning. I vart fall skulle inom socialförsäkringen ett utbyte av begreppet mot ett mera allmänt såsom förvärvsarbetande medföra en sannolikt icke politiskt genomförbar omläggning av systemet. Det torde kräva att försäkringen baserades helt på egenavgifter jämte eventuellt skattemedel. Ett praktiskt skäl att knyta avgiftssystemet till arbetstagarförhållandet synes vara att därigenom uppbörden förenklas. Samma förhållanden som typiskt sett ger möjligheter till exekution i lön enligt införsellagen och till skatteavdrag å lön enligt uppbördsförordningen ger också möjligheter till en kollektiv beräkning och uppbörd av socialförsäkringsavgifter hos arbetsgivaren, liksom de ger möjligheter att i annan form tillförsäkra AP förmåner utöver kontant ersättning, såsom betald semesterledighet.

6. ALLMÄNT OM OLIKA TYPER AV ARBETSFÖRHÅLLANDEN — SYNPUNKTER PÅ AVGRÄNSNINGEN AV ARBETSTAGARBEGREPPET

Arbetstagarbegreppet är såsom framhållits ovan under 5 ett rättstekniskt begrepp med föränderlig räckvidd men dock förbundet med ett allmänt föreställningsinnehåll, även det underkastat förändringar allt efter som rättsuppfattningen växlar. Begreppet

[38] SOU 1961:57 s. 202 f.

åsyftar en social situation, en relation av viss ehuru ganska obestämd beskaffenhet.

För att ge en allmän föreställning om vilka typsituationer som kan bli aktuella vid den mest betydelsefulla gränsdragningen, den mellan arbetstagare och självständiga företagare, skall några olika typer av arbetsförhållanden anges. Mellan typfall 1, som beskriver den mest karakteristiska arbetstagarsituationen, och typfall 5, som avser klara självständiga företagare, kan tvivelaktiga gränsfall uppkomma. Det måste dock framhållas att många i praktiken uppkommande gränsfall har föga beröring med här angivna typsituationer.

1) En fast anställning, kännetecknad av att AP ställer sin arbetskraft till förfogande för honom efter hand pålagda arbetsuppgifter inom ramen för hans arbetsskyldighet och står under arbetsledning och kontroll vid arbetets utförande, är den mest karakteristiska arbetstagarsituationen. Arbetsersättningen utgör en relativt fast inkomstström, som normalt ger arbetstagaren hans huvudsakliga bärgning. Denna situation är typisk för det stora flertalet i industrin verksamma arbetare och tjänstemän och t.ex. för hembiträden.

Även om AP under i stort sett samma förhållanden som de angivna handlar mera på självständigt ansvar och i vissa avseenden har tämligen stor frihet vid utförandet av arbetet, såsom fallet kan vara med verkställande direktörer och disponenter samt konstnärliga yrkesutövare såsom musiker och skådespelare, anses numera, om än icke alltid förr, ett klart arbetstagarförhållande vara för handen.

2) I många fall kan arbetsförhållandet visserligen vara varaktigt, men AP utför icke arbetet under huvudmannens — åtminstone mera omedelbara — arbetsledning och kontroll utan tämligen självständigt, emedan hans verksamhet är förlagd till hans hem eller eljest på en av huvudmannen icke kontrollerad arbetsplats. I dylika fall kan arbetsåtagandet vara av samma slag som i typfall 1 eller bestå i begränsade arbetsuppgifter (ackord). Denna situation kännetecknar hemarbetare och andra s.k. okontrollerade arbetstagare, t.ex. i många fall skogsarbetare, ävensom ofta handelsresande, försäkringsagenter o.d. Såsom redan framhållits ovan i avsnitt 4 är det för det svenska arbetstagarbegreppet karakteristiskt, att dylika arbetsförhållanden *kan* omfattas av arbetstagar-

begreppet, men gränsdragningen har vållat svårigheter, särskilt inom handelsresandegruppen.[39]

Omständigheter, som här kan starkt påverka bedömningen, är om AP vid arbetets utförande använder huvudmannens redskap eller sina egna eller om han använder medhjälpare.

3) Många arbetsförhållanden kännetecknas av att AP utför arbete åt än den ene, än den andre huvudmannen, under kortare eller längre, men dock begränsad, tid. De förhållanden varunder arbetet utföres behöver icke eljest skilja sig från dem som angivits under typfall 1 och 2, t.ex. tillfällig hjälp med städning, grävning eller beskärning av träd i trädgård, skogsarbete.

Här blir ofta av särskild betydelse sådana faktorer som att AP använder egna maskiner eller annan utrustnig, såsom hästar, traktor eller bil, eller använder medhjälpare som han själv utsett. Även arbetets art kan spela in. Inom denna grupp av typfall synes de svåraste gränsdragningsproblemen uppkomma.

4) När AP själv förutom redskap tillhandahåller materialet t.ex. vid utförande av byggnadsarbete, föreligger väl i allmänhet en entreprenad, dvs AP är självständig företagare, men fall kan tänkas då frågan är tveksam.

5) Som sista typfall och motpol till typfall 1 skall uppställas, att AP har till sitt förfogande för utförande av arbetsåtaganden en permanent företagsorganisation med utrustning och fast anställd personal. AP bedriver då på typiskt sätt rörelse, som är inriktad på att betjäna allmänheten eller vissa kategorier av huvudmän.

Det skall inskärpas, att det här icke är fråga om en systematisk indelning av olika typer av arbetsförhållanden; de olika typfallen flyter ofta in i varandra och mängder av omständigheter utom de antydda kan få betydelse, såsom närmare utvecklas särskilt i kap. V: B.

En varaktig förbindelse kännetecknad av subordination kan sägas vara det typfall som utgör arbetstagarbegreppets kärnområde, och stundom har man icke velat sträcka begreppets omfång längre.[40] Om man fäster huvudvikten vid att ha ett fast avgränsat begrepp, bör gränsen lämpligen dragas här. Många lagbestämmel-

---

[39] Här kan allmänt hänvisas till SOU 1961: 57 kap. V, där förhållandena inom svårbedömbara yrkesgrupper i görligaste mån kartlagts. Såsom framhålles där s. 186 f, kan även hemarbetare vålla gränsdragningssvårigheter.

[40] Jfr ovan avsnitt 3.

ser rörande arbetstagare lämpar sig också bäst för sådana rättsförhållanden. Vad som gjort att man gått utöver denna gräns är att en sådan snäv omfattning icke svarar mot de sociala behov lagstiftningen varit avsedd att tillgodose. Man har icke så stor användning för ett dylikt snävt begrepp, och att tillskapa en särskild kategori som i vissa avseenden jämställes med arbetstagare har praktiska olägenheter med den dubbla gränsdragning det medför.[41] Vid överskridandet av arbetstagarbegreppets kärnområde har otvivelaktigt allmänna rättviseföreställningar spelat in: varför skall icke den som utför arbete för annans räkning under något friare förhållanden än som är vanligt för anställda men vars sociala situation eljest är likartad, tillerkännas förmåner som arbetstagare?

En mycket allmän synpunkt — redan antydd inledningsvis [42] — som har stor betydelse i denna undersökning, är att sättet för användande av arbetskraft bör bli avgörande. Det är vid arbetstagarförhållande främst fråga om att anlita en *person*, icke ett företag, för utförande av arbetsprestationer, och huvudmannen-arbetsgivaren förutsättes mer eller mindre påtagligt — allt efter förhållandenas natur — leda och samordna verksamheten. AP inordnas, om än kanske endast tillfälligt, i huvudmannens företagsorganisation. En därmed nära sammanhängande frågeställning är på vilket subjekt arbetsgivarförpliktelserna lämpligen bör placeras. Det kan tänkas, att man här bör differentiera — vad det i realiteten gäller är ju vem som skall stå för lönen, semesterförmåner, försäkringsavgifter, vem som skall kunna avskeda, vem som skall svara för viss skada etc.[43] »Arbetsgivaren» kan sägas egentligen vara en sammanfattande beteckning på en rad funktioner, som icke behöver vara samlade på en hand.[44] Men det kan också tänkas att en mera fast placering av arbetsgivarförpliktelser är motiverad och lämplig.

Dessa synpunkter, som närmare utvecklas särskilt i kap. VI och X, kan leda till en relativt vid avgränsning av arbetstagarbegreppet, så att utom typfall 5 icke så många i mellangrupperna kommer utanför.

---

[41] Så har dock skett på arbetsfredslagstiftningens område. *Inom* arbetstagarbegreppets ram förekommer också en kategoriklyvning i HB 17: 4 och i semesterlagen.

[42] Se s. 1 ff.

[43] Jfr Adlercreutz i Soc. Medd. 1956 s. 372. Det antagande jag där utgick ifrån har i någon mån senare modifierats.

[44] Jfr Nikisch I s. 144 f.

Ett dilemma med ett vidsträckt arbetstagarbegrepp är att vid tillämpningen av många regler rörande arbetstagare särskilda svårigheter kan uppkomma, främst vid administrationen av socialförsäkringarna. Eftersom det är fråga om ett praktiskt, ett rättstekniskt begrepp — icke om något i sig givet — bör det icke vara uteslutet att vid avgränsningen ta hänsyn till sådana svårigheter, men å andra sidan är dessa kanske icke alltid oöverkomliga. Man bör därför vara försiktig med att på sådana grunder utestänga grupper som på grundval av den i samhällslivet betydelsefulla grundsatsen, att likvärdiga fall bör behandlas lika, gör befogade anspråk på att falla inom arbetstagarbegreppet.

Men kan och bör arbetstagarbegreppet ges en enhetlig omfattning vid tillämpningen av alla de regler, vari begreppet ingår och som fyller vitt skilda ändamål? Denna frågeställning är givetvis mycket betydelsefull både vid analysen av lag- och rättsfallsmaterialet och vid den rättspolitiska bedömningen av gränsdragningsfrågan. Såsom redan antytts har stora divergenser förekommit, men tendensen har numera gått mot ett förenhetligande, och såvitt jag kan finna måste ett i görligaste mån enhetligt arbetstagarbegrepp vara eftersträvansvärt.

AVD. I

OM ARBETSTAGARFÖRHÅLLANDET I CIVIL- OCH SOCIALRÄTTEN

(UTOM SKADESTÅNDSRÄTTEN)

Kap. II. RÄTTSUTVECKLINGEN TILL OMKRING 1945

I framställningen om utvecklingen i lagstiftning och rättspraxis har slutgränsen för detta kapitel varierats något. Tillkomsten av lagstiftningen 1945 om beroende uppdragstagare och om semester blir det viktigaste gränsmärket. Men det synes lämpligt att på socialförsäkringens område följa utvecklingen fram till lagstiftningen i början av 1950-talet om sjuk- och yrkesskadeförsäkring och på arbetarskyddslagstiftningens område fram till 1949 års arbetarskyddslag.

A. LAGSTIFTNING RÖRANDE ARBETSTAGARE

Såvitt angår utvecklingen i lagstiftningen skall uppmärksamheten särskilt riktas på den terminologi som kom till användning, hur begreppen bestämdes och avgränsades samt motiven härför, allt huvudsakligen i den mån det framgår av lagtext och förarbeten, men även rättspraxis måste i vissa fall beröras.

1. HANDELSBALKEN 17: 4

Den äldsta ännu gällande bestämmelsen som ger arbetstagare till skillnad från andra förvärvsarbetande en förmån är HB 17: 4, vilken redan i sin ursprungliga lydelse i 1734 års lag stadgade förmånsrätt i konkurs för »betjänters och tjänstehjons lön för sista året». Denna privilegiering av lönefordringar förestavas väl åtminstone numera huvudsakligen av sociala motiv: arbetstagare är genomsnittligt sett för sin utkomst beroende av sin arbetslön. Vilka motiv som föresvävat 1734 års lagstiftare är, om de över huvud kan utrönas, huvudsakligen av rättshistoriskt intresse. De

kan ha varit helt andra.[1] Men vid de ändringar av förmånsrättsbestämmelsen i utvidgande riktning som tid efter annan vidtagits har främst sociala motiv åberopats.[2]

Vilka kategorier som avsågs med bestämmelsen har varit och är fortfarande ovisst. Att termen tjänstehjon i och för sig avsåg lagstadda tjänare torde vara klart. Mer osäkert är vad som innefattades under »betjänter». Sannolikt menades därmed vissa kategorier tjänstemän och möjligen fast anställda arbetare som icke var lagstadda. Att försöka fastställa den ursprungliga språkliga innebörden saknar dock på grund av rättsutvecklingen praktisk betydelse. Nämnas skall blott att äldre lagberedningen i sitt förslag till handelsbalk 1850 ansåg betydelsen av ordet betjänte vara alltför obestämd och därför hade uteslutit denna kategori från förmånsrätt.[3]

Så mycket är likväl klart, att bestämmelsen icke gav alla arbetstagare förmånsrätt — den var icke grundad på ett allmänt arbetstagarbegrepp. Rättspraxis från 1870- och 1880-talen visar att HD fäste avseende vid huruvida AP hade *stadigvarande* till skillnad från tillfällig anställning. Det synes icke ha krävts avtal om stadigvarande anställning, t.ex. årsanställning, utan ha varit tillräckligt med tillsvidareanställning. Denna skulle dock vara av fast beskaffenhet, vilket främst men icke nödvändigtvis skulle ta sig uttryck i löneformen, års-, månads- eller möjligen veckolön, och möjligen alternativt i bestämmelser om uppsägningstid.[4] Heltidstjänst

[1] I lagkommitténs förslag till handelsbalk 1815 och till allmän civillag 1826 anfördes till en liknande bestämmelse — möjligen av taktiska skäl — motiv som närmast tog sikte på arbetsgivarens intressen: tjänstehjonets vördnad för husbonden kunde bliva »spilld, om tjänstehjonet skulle leva i ständig farhåga att förlora lönen för sitt arbete under det förra året, så framt det ej genom en tidig lagsökning utfordrade sin rätt». (Förslag till handelsbalk 1815 s. 162, Förslag till allmän civillag 1826 s. 228. Jfr Rabenius i SvJT 1937 s. 777.)

[2] Däribland även arbetarens svårigheter att bevaka sina intressen. Se NJA II 1890 nr 6 s. 40 (lagutskottet) och prop. 1926: 52 s. 20 f.

[3] Lagberedningens förslag till handelsbalk och utsökningsbalk m.m. 1850 s. 86. Jfr också Hasselrot, Juridik och politik I s. 229, och Svennegård i SOU 1946: 62 s. 142.

[4] Rättsfall i Naumanns tidskrift 1870 s. 273 rörande bruksarbetare och s. 350 rörande fabriksarbetare, NJA 1887 s. 6 rörande gesäller, lärlingar och en maskinist hos en möbelsnickarfirma. Jfr också NJA 1907 s. 563. I dessa fall synes löneformen ha kunnat vara timpenning och ackordslön (»beting», se fallet 1870 s. 350), men den stadiga anställningen framgick tydligen bl.a. av motböcker, således en form av skriftliga anställningsavtal, och lång uppsägningstid (jfr NJA 1907 s. 563 och RR:n i NJA 1903 s. 342). — Enligt Rabenius (SvJT 1937 s. 779) fästes stort avseende vid avlöningsformen. Det torde åtminstone sedermera ha blivit praxis att kräva, att lönen utfästs per längre tidsenhet. Jfr SvJT 1960 rf s. 36.

torde icke ha varit nödvändig.[5] Tillämpningen synes ha anpassats efter utvecklingen så att hänsyn icke togs till om de gamla anställningsformerna iakttagits. Läget i rättspraxis sammanfattades vid lagändringen 1891 så att man under HB 17: 4 ansett sig böra innefatta »jämväl arbetare, vilka, utan att vara i gäldenärens tjänst, hos honom ägt stadig anställning».[6] Med »tjänst» torde vid denna tid ha menats anställning i de gamla formerna, legostadgans och liknande årsanställning.

Genom nämnda lagändring 1891 tillfogades en ny kategori, benämnd »annan arbetare». Förmånsrätt stadgades nu även för »annan arbetares dagspenning eller avlöning för sista tre månaderna».

Bestämmelsen ändrades 1910 till att omfatta »annan arbetares dagspenning eller avlöning den där ej stått inne längre än tre månader efter förfallodagen». Slutligen förlängdes år 1926 sistnämnda tid till sex månader. I samband därmed gjorde departementschefen uttalanden om tolkningen av uttrycken betjänter och tjänstehjon. Den ursprungliga bestämmelsen om förmånsrätt sades ha starkt förlorat i betydelse genom övergången till friare anställningsformer. Antalet lagstadda hade starkt minskats, vilket medfört »ett försvagande av den trygghet mot förluster på grund av arbetsgivarens obestånd, vilken lagen torde åsyftat att erbjuda för det stora flertalet lönarbetare». All vanlig tillsvidareanställning och därmed flertalet arbetare inom jordbruk, handel och industri ansågs sålunda falla utanför. Vad departementschefen föreslog skulle därför »anses i viss mån endast återställa ett av tidsutvecklingen rubbat eller förskjutet förhållande».[7] Dessa uttalanden torde numera vara vägledande för rättspraxis. Om hänsyn tagits till tidigare rättspraxis framgår ej. Tänkbart är att utvidgningen 1891 till »annan arbetare» medfört en inskränkning av utrymmet för den ursprungliga bestämmelsen, måhända huvudsakligen på det sättet att anpassning icke skett till de nya inom kollektivavtalsreglerade arbetsområden brukliga löneformerna. Numera torde sålunda icke kollektivavtalens bestämmelser om — vanligen relativt kort — uppsägningstid ha någon betydelse utan praktiskt taget alla kroppsarbetare hänföras under kategorin »annan arbetare». Hur gränsen dras mellan de olika kategorierna inbördes är emellertid av underordnad betydelse i denna undersökning.

1891 års lagstiftning avsåg att praktiskt sett, ehuru förmånsrättsbestämmelsen angående »annan arbetare» blev något annorlunda utformad, med fast anställda jämställa »de arbetare, vilka

---

[5] NJA 1877 s. 225 och 1899 s. 354, båda rörande biträden vid bokföring hos handelsidkare. Se vidare nedan under C.

[6] NJA II 1891 nr 2 s. 38.

[7] Prop. 1926: 52 s. 22, jfr s. 6, NJA II 1926 s. 914 f.

på grund av ett mer tillfälligt arbetsavtal förrättat arbete åt gäldenären».[8] Innehållet i detta motivuttalande är förklarligt med hänsyn till att förmånsrätt dittills varit förbehållen fast anställda. Lagtexten innehåller emellertid ingen begränsning till tillfälliga arbetsavtal, och i den mån termerna betjänter och tjänstehjon icke anses innefatta alla fast anställda arbetstagare, saknas anledning att uppehålla en sådan begränsning.[9] Vad som avsågs med »arbetare» och »avlöning», lagens grundläggande rekvisit, angavs icke. Det framgår därför icke om man tänkt sig att förmånsrätt nu skulle tillkomma samtliga arbetstagare och att således ett generellt arbetstagarbegrepp skulle vara avgörande för ifrågavarande bestämmelsers sammanlagda tillämpningsområde. Såsom tidigare framhållits var dock frågan om ett generellt arbetstagarbegrepp föga aktuell vid denna tid. Hur utvecklingen gått i praxis skall undersökas längre fram.

2. NÅGRA ANMÄRKNINGAR OM EXEKUTIONSLAGSTIFTNINGEN

I 1877 års UL § 66 stadgades ursprungligen att »gäldenärs innestående avlöning för allmän eller enskild tjänst» icke måtte utmätas »förr än gäldenären är berättigad att avlöningen — — lyfta». I förarbetena yttrades ingenting om avgränsningen av begreppet tjänst.[10] År 1919 vidgades utmätningsskyddet till att omfatta icke blott »avlöning för tjänst» utan även för »annan arbetsanställning», varigenom lagbestämmelsen, sedan 1901 överförd till UL § 67, i detta hänseende bringades i överensstämmelse med den år 1917 genomförda lagen om införsel i avlöning, pension eller livränta. Det fanns givetvis inget bärande skäl att göra skillnad i detta hänseende mellan olika slag av anställning. Medan den ursprungliga bestämmelsen närmast var förestavad av arbetsgivarintresset att arbetstagaren skulle kunna tillgodogöra sig lönen, låg sociala motiv bakom utvidgningen 1919.[11]

---

[8] Cit. ur departementschefens yttrande, NJA II 1891 nr 2 s. 38. Lagen, som tillkom efter en motion till 1890 års riksdag, var utformad i nära anslutning till äldre lagberedningens förslag till handelsbalk 1850.

[9] Jfr dock det något egendomliga uttalandet i Gedda, s. 80, om bestämmelsens tillämplighet på arbetsbeting »under förutsättning att arbetet varit av mera tillfällig art». Se också det egendomliga avgörandet i SvJT 1938 rf s. 46.

[10] NJA II 1877 nr 3 s. 45 ff.

[11] Prop. 1918 U: 32 s. 11, NJA II 1919 s. 774 ff, Eilard s. 10.

Genom nämnda lag av 1917 kompletterades utmätningsskyddet med en särskild form av exekution i lön till förmån för privilegierade fordringar, ursprungligen endast vissa familjerättsliga underhållsbidrag, sedermera även skatter och böter (tillägg 1918 respektive 1937). Denna exekutionsform ansåg lagberedningen, som utarbetade förslaget, på grund av det behjärtansvärda syfte införseln skulle tjäna, böra få en vidsträckt omfattning: därifrån skulle icke undantagas »någon sådan gottgörelse för arbete, som praktiskt taget är lämpad att bliva föremål för detta slags exekution». Beteckningen allmän eller enskild tjänst i UL § 67, som enligt lagberedningen bar spår av lagstadgandets historiska utveckling, ansågs icke omfatta »alla de arbetsförhållanden, inom vilka införsel bör kunna komma till användning. — — Särskilt måste institutet komma till användning å de numera så talrika anställningarna i industriellt arbete, vilka icke pläga betecknas såsom tjänst».[12] Tydligt är att »tjänst» vid denna tid ännu innefattade endast vissa slag av anställning, sådan som ingåtts i lagstadgad form eller eljest var av mera fast beskaffenhet.[13]

3. LAGSTIFTNING OM OLYCKSFALLSERSÄTTNING, ARBETARSKYDD, ARBETSFRED M.M.

Den i huvudsak ännu gällande *1886 års lag angående ansvarighet för skada i följd av järnvägs drift* innehöll, förutom bestämmelser om principalansvar, i den nu upphävda 3 § särskilda bestämmelser om järnvägsinnehavares ersättningsskyldighet för olycksfallsskada gentemot den som var »anställd i järnvägens tjänst eller arbete». Någon definition gavs icke, men ordalagen och motiven ger vid handen att hela järnvägspersonalen avsågs, således både mer eller mindre fast anställda kroppsarbetare och tjänstemän.[14] Ungefär samma teknik att komplettera anställd i »tjänst»

---

[12] NJA II 1917 s. 527. Liknande uttalanden finns i nämnda prop. 1918 U: 32 s. 11. Beteckningen allmän eller enskild tjänst var för snäv. Särskilt ansågs den »ej fullt lämplig för t.ex. en arbetares anställning i industrien».

[13] Jfr s. 41. — Ehuru avfattningen av InfL och UL § 67 bringats i formell överensstämmelse, torde man enligt Eilard (s. 16, 18) ha att räkna med en vidsträcktare tolkning vid tillämpningen av InfL. Detta beror på att lagberedningens ovan citerade uttalande medfört, att praktikabilitetshänsyn i hög grad präglat införselpraxis. Se härom kap. III under C: 5.

[14] I motiven nämnes både tjänste- och arbetarpersonalen, se NJA II 1886 nr 4 s. 11 f. Jfr också NJA 1906 s. 572, där bestämmelsen ansetts principiellt tillämplig på en baningenjör (någon invändning på denna punkt gjordes dock

med anställd i »arbete» återkommer såsom redan nämnts i InfL § 1 och UL § 67.

I vår första mera generella arbetarskyddslag, *1889 års lag angående skydd mot yrkesfara*, ålades idkare av vissa yrken att vidtaga anordningar »nödiga för att skydda hos honom anställda arbetares liv och hälsa» (§ 2: 1). Någon närmare bestämning gavs icke men det framgår av motiven att lagen avsåg kroppsarbetare. I ett samtidigt (1888) framlagt men icke genomfört förslag till lag om försäkring för olycksfall i arbetet skulle i princip »samtliga hos arbetsgivare anställda personer» omfattas av försäkringsplikten. Detta uttryckssätt användes sålunda för att ange ett mera generellt arbetstagarbegrepp.[15] Det dröjde dock innan någon arbetslagstiftning med ett så vidsträckt tillämpningsområde genomfördes.

År *1901* antogs en *lag angående ersättning för skada till följd av olycksfall i arbete,* vilken innehöll bestämmelser angående tillämpningsområdet liknande dem i 1889 års yrkesfarelag. Arbetsgivare, som yrkesmässigt utövade vissa verksamheter (se § 2), var enligt § 1 skyldiga att (oberoende av culpa) utge ersättning enligt lagen till arbetare, som skadats genom olycksfall i arbete. Termerna arbetsgivare och arbetare definierades icke, men § 1: 3 innehöll bestämmelsen: »Med arbetare förstås i denna lag jämväl arbetsförman». Därav, liksom än tydligare av motiven, framgår att lagen var avsedd främst för arbetare i inskränkt mening, kroppsarbetare. Grundtanken bakom lagen var att arbetsgivaren skulle svara för den s.k. yrkesfaran, vilken ansågs ha avsevärd betydelse endast såvitt angick kroppsarbetare, liksom dessa i främsta rummet hade behov av lagens skydd.[16]

---

icke). — Viss tveksamhet föranledes emellertid av en lagändring, som genomfördes i samband med 1901 års lag ang. ersättning för skada till följd av olycksfall i arbete, omnämnd strax här nedan. När i denna lag liknande bestämmelser som fanns i 1886 års lag infördes för en mängd olika näringsgrenar och järnvägsdrift upptogs bland dessa, upphävdes 3 § i 1886 års lag såvitt angick efter den nya lagens ikraftträdande anställd »arbetare eller arbetsförman» (27 § i 1901 års lag). Bestämmelsen, som kom till på utskottsstadiet (se NJA II 1902 nr 5 s. 25), är mycket oklar. Den bygger liksom 1901 års lag i övrigt på begreppen arbetare och arbetsförman, och det tycks som om man tänkt sig att 1886 års lag § 3 omfattade endast dessa kategorier. En närmare utredning om denna eventuella inkongruens synes dock sakna praktisk betydelse. Det framgår emellertid att terminologin var osäker och att det icke låg nära till hands att laborera med ett generellt arbetstagarbegrepp.

[15] Båda lagförslagen framlades i Arbetareförsäkringskommitténs betänkande I. Utlåtande och förslag (1888). Cit. s. 20. Jfr motiven s. 49, 99.

[16] Se NJA II 1902 nr 5 s. 15 f.

Enligt *1906 års lag angående medling i arbetstvister* skulle förlikningsmän förordnas »med uppgift att verka för lösning av tvister mellan arbetsgivare och arbetare». Uppenbarligen ansågs någon bestämning av dessa begrepp icke vara behövlig. Någon begränsning till vissa kategorier arbetstagare var säkerligen icke avsedd, men de stridsåtgärder på arbetsmarknaden, som aktualiserat lagstiftningen, berörde ännu så länge endast arbetarna.[17] — 1920 års medlingslag bibehöll utan särskild motivering samma terminologi. Det framgår emellertid indirekt av motiven, att privatanställda tjänstemän skulle omfattas av lagen, ty endast statstjänstemän skulle vara undantagna.[18]

Den första definitionsliknande bestämningen av begreppet arbetare infördes i *1912 års lag om arbetarskydd,* vilken — bortsett från en formell ändring — innehöll samma bestämmelse som finns i den nuvarande arbetarskyddslagen av 1949 § 1: 2. Yrkesfarekommittén hade i sitt förslag av 1909 funnit det nödvändigt att på något sätt utmärka, att lagen var avsedd att omfatta alla kategorier som utförde arbete för arbetsgivare inom vissa verksamheter, oavsett om de enligt vanligt språkbruk var att anse såsom arbetare. Hittills hade sociallagstiftningen enligt kommittén »nära nog icke uppmärksammat andra arbetande än kroppsarbetare». Kommitténs förslag till bestämning var kortfattat: »Med arbetare förstås i denna lag envar som utför arbete för arbetsgivares räkning», och skulle enligt motiven innefatta bl.a. personal i butiker, å kontor och byråer, vid kommunikationsverken, teatrar och i akrobat- och konstberidartrupper. Bestämningen innefattade ej blott arbetsförmän såsom 1901 års lag om olycksfallsersättning »utan även högre stående arbetsledare».[19]

I propositionen förklarade emellertid departementschefen, som i sak godtog kommitténs ståndpunkt, att begreppen arbetare och arbetsgivare med hänsyn till den betydelse de skulle ha för lagens tillämpning borde bestämmas något närmare än vad kommittén föreslagit. Från begreppet arbetare avskildes uttryckligen »sådan för annans räkning arbetande person, som i förhållande till denne andre är att anse såsom självständig företagare».[20] Definitionen

---

[17] Prop. 1906: 84 hänvisar till prop. 1903: 17, som i sin tur hänvisar till Förliknings- och skiljenämndskommitténs förslag av 1901.

[18] Prop. 1920: 155 s. 15 ff. Någon bestämmelse härom ansågs dock ej erforderlig.

[19] Yrkesfarekommitténs betänkande 1909 s. 69 f.

[20] Prop. 1912: 104 s. 37, NJA II 1913 s. 226.

av arbetsgivare anknöt till denna bestämning av begreppet arbetare med reservation för de mellanmansfall i vilka mellanmannen var självständig företagare. Bestämmelsen lydde (§ 2):

I denna lag förstås med arbetare envar, som utför arbete för annans räkning utan att i förhållande till denne vara att anse såsom självständig företagare, och med arbetsgivare envar, för vilkens räkning arbete utföres av sådan arbetare, utan att mellan dem står någon tredje person, vilken såsom självständig företagare åtagit sig att ombesörja arbetets utförande.

Man valde sålunda att utifrån termen arbetare genom en definition fastställa ett generellt arbetstagarbegrepp, ej såsom i 1888 års förslag till lag om försäkring för olycksfall i arbetet använda ett direkt uttryck härför. Definitionen åsyftar sålunda icke att närmare bestämma innehållet i arbetstagarbegreppet men ställer dock problemet klarare än kommittéförslaget (arbetare-självständig företagare) och ger en regel för behandling av mellanmansfall.

Från lagens tillämpningsområde undantogs enligt 1 § bl.a. »arbete, som utföres i arbetarens hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande», och »arbete, som utföres av medlem av arbetsgivarens familj». Dessa undantag hänför sig icke direkt till begreppet arbetare, men i och för sig skulle de också ha kunnat uttryckas på ett sådant sätt.[21] Det förra undantaget motiverades med »sakens natur», med omöjligheten för arbetsgivaren att taga ansvar för lagens fullgörande i dylika fall, det andra bl.a. med kommitténs »önskan att bevara hemmet och familjelivet från det tvång och intrång, som lagens bestämmelser — — skulle förorsaka».[22]

En definition av ungefär samma lydelse som i 1912 års arbetarskyddslag intogs i *1916 års lag om försäkring för olycksfall i arbete,* vilken ersatte 1901 års lag om olycksfallsersättning. Vissa modifikationer gjordes med hänsyn till lagens särskilda uppgift. Uttrycket »utför arbete» utbyttes mot »användes till arbete» för att undvika missförstånd, varjämte bestämningen »mot avlöning» tillades. I andra stycket intogs dock bland undantagen en avlöningsgräns. Den vars lön för år räknat översteg 5.000 kr. skulle

---

[21] Jfr betr. familjemedlem 1930 års arbetstidslag, som har detta undantag i bestämmelsen om vem som icke skall anses som arbetare (§ 2), och nedan ang. 1916 års OFL.

[22] Yrkesfarekommittén s. 59 f.

ej anses såsom arbetare enligt lagen. Gränsen var dock satt så högt att bestämmelsen skulle omfatta »alla egentliga arbetare» och alla de övriga »personer (ingenjörer, tekniker, handelsbiträden o.d.) för vilka försäkringen (kunde) anses äga avsevärd betydelse». Någon gränsdragning mellan arbetare och tjänstemän var icke avsedd.[23] Lönegränsen, som år 1919 höjdes till 9.000 kr., upphävdes 1926 av olika skäl, bl.a. att den icke stod i överensstämmelse med en internationell konvention i frågan.[24]

Även vissa andra undantag stadgades i andra stycket. »Såsom arbetare enligt denna lag» skulle ej anses »den, som utför arbetet i sitt hem eller å arbetsställe, som av honom bestämmes, ej heller arbetsgivares barn och föräldrar i förhållande till honom».

Att hemarbete o.d. undantogs var motiverat främst av praktiska skäl. Ålderdomsförsäkringskommittén hänvisade allmänt till att arbetarskyddslagen icke omfattade sådant arbete. Eftersom arbetsgivaren icke kunde kontrollera och övervaka arbetet, borde han ej åläggas ersättnings- eller försäkringsplikt. Dessutom skulle stora svårigheter uppkomma att bestämma, om olycksfall inträffat i eller utom arbetet. Men också gränsdragningssvårigheter och möjligen tvivel om hemarbetares rättsliga kvalificering anfördes. Dessa arbetare intog enligt kommittén »med avseende å arbetsavtalets beskaffenhet ej sällan en mellanställning mellan självständiga yrkesutövare och egentliga arbetare, och det kan därför ofta vara svårt att avgöra, huruvida de skola hänföras till den ena eller den andra kategorien».[25] Att märka är dock att undantaget är snävare än motsvarande i arbetarskyddslagen; lagen omfattade således vissa okontrollerade arbetstagare, t.ex. skogskörare.

Undantaget beträffande familjemedlemmar, vilket senare tid efter annan ändrades, var snävt avgränsat till de allra närmaste anhöriga. Det ansågs i dylika fall ofta bli synnerligen svårt att avgöra om »ett egentligt arbetsförhållande» förelåg.[26]

En annan detalj, som belyser uppfattningen om arbetstagarbegreppets omfattning, är att tillfälligt arbete omfattades av lagen.

---

[23] Denna bestämmelse föreslogs av ålderdomsförsäkringskommittén i dess betänkande V år 1915 och beslöts av RD, ehuru den ej medtagits i propositionen. Se NJA II 1917 s. 273 ff (cit. s. 275).

[24] Prop. 1926: 109 s. 163, NJA II 1926 s. 249 f.

[25] Ålderdomsförsäkringskommittén V s. 61 f, NJA II 1917 s. 275 f. Synpunkten kan ha varit influerad av studier över förhållandena i utlandet, vilka redovisades i betänkandet. Jfr ovan kap. I: 4.

[26] Ålderdomsförsäkringskommittén V s. 62 f, NJA II 1917 s. 276.

Undantag stadgades endast för »den, som av tillfällig anledning användes till arbete av någon, som eljest ej använder arbetare».[27]

Hur gränsdragningen mellan arbetare och självständiga företagare skulle gå till berördes först vid riksdagsbehandlingen. I en motion hade yrkats att skogskörare, som självständigt åtagit sig att med hjälp av lejda medhjälpare utföra skogsavverkning, enligt lagen skulle betraktas som arbetare och icke som arbetsgivare. Enligt utskottsutlåtandet borde frågan om någon är att anse som arbetsgivare eller icke enligt lagen »bedömas efter omständigheterna i varje särskilt fall», och utskottet hänvisade till att vid tillämpningen av 1901 års olycksfallsersättningslag HD i ett fall bedömt virkesägaren, icke mellanmannen, som arbetsgivare.[28]

Som en komplettering till arbetarskyddslagen genomfördes år *1919* en *lag ang. beredande i vissa fall vid skogsavverkning och kolning av härbärge åt arbetarna m.m.* Den hänvisade »i fråga om vilka personer, som enligt denna lag äro att anse såsom arbetare och arbetsgivare» (§ 1) till vad som stadgades i arbetarskyddslagen § 2. Därmed torde enligt ett uttalande av departementschefen vara tydligt, att hästägare som åtagit sig avverkning och utdrivning av timmer med skyldighet att anskaffa och avlöna nödiga medhjälpare icke var att anse som arbetsgivare i lagens mening, dvs icke ansvariga för lagens efterlevnad.[29] Här liksom vid behandlingen av 1916 års OFL och många gånger senare pockade skogskörarnas särskilda problem på uppmärksamhet.

1919 års lag ersattes av skogshärbärgeslagar 1931 och 1937. I den senare (§ 1) intogs samma bestämmelse som i 1912 års arbetarskyddslag.

1919 års lag om arbetstidens begränsning avsåg till skillnad från 1912 års arbetarskyddslag och 1916 års OFL endast kroppsarbetare. Någon positiv bestämning av begreppet gavs icke.[30] Ar-

---

[27] NJA II 1917 s. 276 ff. Undantaget anses ha varit praktiskt sett nästan betydelselöst (se Löfmark s. 111 och SOU 1951: 25 s. 94 f).

[28] Särskilda utskottets utl. 1916: 1, s. 24 f. Se härom vidare nedan s. 66.

[29] Om bestämmelsens tillkomst se prop. 1918: 353 s. 30 (jfr s. 27 sågverksindustriarbetareförbundets yttrande) och prop. 1919 L: 53. — I en motsvarande lag 1919 om skyldighet i vissa fall att vid flottled anordna härbärgen åt flottningsarbetarna gjordes en liknande hänvisning betr. innebörden av »arbetare».

[30] Lagrådet hade visserligen anmärkt att begreppet arbetare i lagförslaget var oklart inte minst med hänsyn till att en positiv bestämning givits i andra lagar, men anmärkningen föranledde ingen ändring (prop. 1919 U: 4 s. 36 och 45).

betstidskommittén motiverade detta med att den »ej tilltrott sig att formulera någon bestämmelse, som direkt angiver det avsedda arbetarebegreppet». Arbetstidsreglering ansågs behövlig endast för kroppsarbetare och därmed väsentligen jämställda, och därför sökte kommittén »nå sitt syfte genom att från arbetarebegreppet avskilja överordnade jämte vissa andra befattningshavare». I 2 § undantogs sålunda i stort sett tjänstemännen, vilket indirekt ger vid handen att termen arbetare i princip ansågs liktydig med arbetstagare. Beträffande tillämpningssvårigheter särskilt vid mellanmansfall hänvisades till reglerna i 2 § arbetarskyddslagen, vilka ansågs kunna tjäna till ledning.[31] Kommittén hänvisade till det nära sambandet mellan arbetstids- och arbetarskyddslagstiftningen. Undantagen i 1 § rörande hemarbete och annat »okontrollerat» arbete samt familjemedlemmar fick samma utformning som i 1912 års lag.[32] En viktig skillnad, som undantog småföretagen från regleringen, var att lagen endast gällde rörelser eller företag, »vari i regel flera än fyra arbetare användas till arbete för arbetsgivares räkning».

Den nuvarande lagen av 1930 har i dessa avseenden samma innehåll, men undantaget beträffande familjemedlemmar har flyttats till 2 § som ett undantag från vem som enligt lagen skall anses som arbetare.[33]

Även i *1928 års KAL* och *ADL* användes termen arbetare utan att innebörden närmare angavs i lagtexten. Termen ansågs enligt motiven »omfatta ej blott kroppsarbetare utan även andra anställda». Därvid hänvisades till att detsamma var förhållandet med *1920 års lag om medling i arbetstvister*.[34]

1934 års KF om erkända arbetslöshetskassor avsåg i princip arbetstagare men byggde endast indirekt på detta begrepp. Endast löntagare eller »lönearbetare», såsom det vanligen heter i detta sammanhang, hade rätt att vara medlem, vilket framgick negativt på så sätt att »den som under de senast förflutna tolv månaderna under längre tid än fem månader haft ställning såsom självständig företagare utan att samtidigt mot avlöning användas till arbete för annans räkning» varken ägde vinna inträde eller kvar-

[31] Arbetstidskommittén s. 33 f.

[32] Arbetstidskommittén s. 28 f. Jfr prop. 1919 L: 247 s. 35.

[33] Denna ändring av huvudsakligen redaktionell natur genomfördes på initiativ av andra lagutskottet 1923 (»till vinnande av större följdriktighet», se dess utl. 1923: 13 s. 18).

[34] Prop. 1928: 39 s. 57 (departementschefen), varifrån citatet hämtats, samt s. 56 (utkastet). Jfr betr. medlingslagen ovan s. 33.

stå som medlem i erkänd arbetslöshetskassa (§ 7).[35] Undantagna var på motsvarande sätt företagares familjemedlemmar (§ 7) och även hemarbetare därigenom att enligt § 21: 5 avgift icke fick tillgodoräknas för tid då medlem utförde arbete i sitt hem. Några vägledande uttalanden om innebörden i begreppen självständig företagare och »mot avlöning användas till arbete för annans räkning» gjordes icke vid genomförandet av förordningen.[36] Arbetslöshetsförsäkringen är knuten till fackförbunden, varför frågan om medlemskap i kassan i allmänhet aktualiserades endast beträffande medlemmar i förbundet, men även oorganiserade arbetare hade rätt till medlemskap.

4. TERMERNA ABETARE — ARBETSTAGARE

Av denna översikt framgår att termen arbetare i den tidigare lagstiftningen endast avsåg kroppsarbetare. Skulle andra kategorier medtagas, angavs detta särskilt, såsom i 1901 års olycksfallsersättningslag: »Med arbetare förstås i denna lag jämväl arbetsförman.» När i 1912 års lag om arbetarskydd den första definitionsliknande bestämningen av begreppet arbetare infördes, var detta förestavat av att lagen skulle omfatta alla kategorier som utförde arbete för arbetsgivare inom vissa verksamheter, oavsett om de enligt vanligt språkbruk var att anse såsom arbetare. På motsvarande sätt skulle 1916 års OFL, som innehöll en liknande definition, omfatta alla kategorier, ehuru till en början en avlöningsgräns inskränkte tillämpningsområdet. Någon särskild beteckning för ett generellt arbetstagarbegrepp hade man sålunda ännu icke, men termen arbetare kom uppenbarligen senast omkring år 1920 att i lagspråket betyda arbetstagare, så t.ex. i KAL av 1928. Nu behövdes icke längre särskilda definitioner härför. Signifikativt är att i 1919 års lag om arbetstidens begränsning vissa grupper arbetstagare (tjänstemän) *undantogs* från tillämpningsområdet: »Såsom arbetare skall vid tillämpning av denna lag ej räknas verkmästare — —.»

[35] Undantag från detta förbud kunde dock medgivas av tillsynsmyndigheten.

[36] I motiven (prop. 1934: 38 s. 48 ff) diskuterades främst frågan om småbrukare skulle få vara medlemmar, ehuru de under viss del av året måste anses som självständiga företagare. Det ansågs önskvärt att de, om de under större delen av året utförde lönearbete, vanligen skogsarbete, var behöriga att vara medlemmar i erkänd arbetslöshetskassa. § 7 utformades med hänsyn härtill. Bestämmelsen hade också betydelse för hantverkare (se SOU 1948: 39 s. 80).

Denna betydelseförskjutning har möjligen betydelse vid tolkningen av regeln i HB 17: 4 om förmånsrätt för »annan arbetares dagspenning eller avlöning». Det torde i vart fall numera saknas anledning att utesluta icke-kroppsarbetare från tillämpningsområdet, även om de icke skulle kunna hänföras under kategorierna betjänter och tjänstehjon. Såsom nämnts finns icke i förarbetena något uttalande i vare sig ena eller andra riktningen.

Termen arbetstagare introducerades i 1935 års förslag till lag om arbetsavtal, som dock aldrig genomfördes, och har senare, när ett generellt arbetstagarbegrepp avsetts, i lagstiftningen helt ersatt termen arbetare, så i 1936 års lag om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter, 1936 års FFL, 1938 års semesterlag, 1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning och äktenskap, numera ersatt av 1945 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap och havandeskap m.m., 1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnplikstjänstgöring m.m., 1944 års hembiträdeslag samt 1949 års lag om rätten till arbetstagares uppfinningar.

5. KOMMISSIONSLAGEN

Vid sidan av den egentliga arbetslagstiftningen står 1914 års lag om kommission, handelsagentur och handelsresande, vars fåtaliga arbetsrättsliga bestämmelser dock haft stor betydelse för arbetstagarbegreppets utveckling. I lagen förutsättes, att handelsresande kan vara antingen »anställd i sin huvudmans tjänst» (§ 86) eller icke anställd (§ 87), dvs i likhet med handelsagent självständig yrkesidkare (jfr § 65). I vissa avseenden gäller olika regler för dessa båda kategorier, främst att för anställd handelsresande finns en dispositiv regel om viss (minst tre månaders) uppsägningstid. Motsvarande gäller enligt 93 § platsförsäljare. I obligationsrättskommitténs motiv av 1912 gavs för första gången i svensk laghistoria anvisningar om hur gränsdragningen mellan arbetstagare (anställda) och självständiga yrkesutövare skulle gå till. Innehållet i avtalet förutsattes bli avgörande. Däremot lät det sig enligt kommittén »ej göra att angiva något visst avtalsmoment som skulle hava avgörande betydelse härutinnan, utan hänsyn måste tagas till samtliga föreliggande omständigheter». Betydelsen av olika omständigheter diskuterades också.[37] Det synes som om

[37] Obligationsrättskommittén 1912 s. 223 f (jfr s. 185 f betr. handelsagenter), NJA II 1914, s. 331, 295 f.

dessa utalanden är baserade på tyska förebilder. Just såvitt angår merkantila mellanhänder, varom regler finns i Handelsgesetzbuch (se särskilt § 84), har motsvarande gränsdragningssvårigheter och synpunkter som i svensk rätt gjort sig gällande.[38]

6. LAGSTIFTNING OM SEMESTER M.M. I SLUTET PÅ 1930-TALET

Av de lagar som tillkom på 1930-talet tarvar främst *1938 års semesterlag* uppmärksamhet. Lagen skulle enligt 1 § äga »tillämpning å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst» med vissa undantag. Semestersakkunniga hade i motiven till sitt lagförslag framhållit, att frågan vem som skulle anses som arbetsgivare och arbetstagare enligt lagen borde överlämnas att avgöras i rättstillämpningen och att ledning därvid torde »kunna hämtas från den praxis, som utbildats med hänsyn till olycksfallsförsäkringslagen». Det påpekades att FR bl.a. tagit hänsyn till AP:s »ekonomiska och sociala ställning». De sakkunniga föreslog t.o.m. att samma definition som i OFL skulle införas i semesterlagen — med ordet arbetare utbytt mot det modernare arbetstagare. Blott på en punkt tog de direkt avstånd från FR:s praxis, nämligen i fråga om skogskörare som själv anställde och avlönade medhjälpare. Medan FR i allmänhet klassificerade virkesägaren som arbetsgivare åt både körare och medhjälpare, uttalade de sakkunniga härom:

»Vid en lagstiftning om semester bör den anses vara arbetsgivare som enligt allmänna civilrättsliga regler ingått arbetsavtalet med arbetstagaren. Det kan icke anses vara rimligt, att ett skogsbolag skall betala semesterlönen till huggarna, om köraren i övrigt svarar för avlöningen. Den omständigheten, att köraren själv deltager i arbetet, måste härvidlag sakna betydelse.»

Enligt de sakkunniga borde sålunda skogsköraren i allmänhet anses som arbetsgivare åt de av honom för arbetets utförande anlitade medhjälparna.[39]

I sitt remissyttrande påpekade FR, i likhet med Rfa, att motsvarande divergens förekom icke endast beträffande skogsarbete utan även i andra fall, såsom vid byggnadsarbete, »där ofta personer i kroppsarbetares sociala och ekonomiska ställning åtoge sig ett mindre arbete mot en summa i ett för allt (på entreprenad)

[38] Se Hueck-Nipperdey I s. 41 f, Nikisch I s. 96 ff. Jfr Bergström s. 30 f.
[39] SOU 1937: 49 s. 116 och särskilt s. 192 f, jfr s. 125 f.

och använde medhjälpare vid arbetets utförande». Det framhölls som olämpligt att använda OFL:s definition i semesterlagen, när innebörden förutsattes icke bli densamma.

I propositionen blev dessa synpunkter beaktade. Departementschefen tog för semesterlagens vidkommande uttryckligen avstånd »från den tolkning av arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen, som enligt numera stadgad praxis tillämpas beträffande lagen om försäkring för olycksfall i arbete». Bedömningen skulle ske »med hänsyn till vem som slutit arbetsavtalet». Därför ströks också den föreslagna definitionen; en sådan ansågs onödig, då avsikten var »att rent avtalsrättsliga regler skola vara avgörande». Det påpekades att även KAL saknade definition å begreppen arbetstagare och arbetsgivare.[40] Kvar stod endast att semesterlagen skulle vara tillämplig »å arbetstagare i allmän eller enskild tjänst».

Härmed gavs riktlinjer för rättstillämpningen som innebar en söndring — än så länge kanske direkt uppmärksammad endast vid behandlingen av mellanmansfallen — mellan å ena sidan den praxis som utbildats av FR, å andra sidan vad som skulle gälla enligt semesterlagen, vilken närmast sammanställdes med KAL. Vid tillämpningen av semesterlagen skulle strikta civilrättsliga principer följas. Innebörden i dessa utvecklades dock icke alls.

Det lagtekniska uttrycket för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet har sedan dess blivit »arbetstagare i allmän eller enskild tjänst». Ordet tjänst, som tidigare använts bl.a. i kommissionslagen §§ 86 och 87 [41] och i 1935 års förslag till lag om arbetsavtal, synes icke ha haft någon särskild funktion annat än som stöd för bestämningarna »allmän eller enskild». Det framgår ingenstädes av förarbetena att ordet tjänst använts i inskränkande betydelse, sådan som uttrycket otvivelaktigt hade i 1935 års förslag till lag om arbetsavtal, där det i viss överensstämmelse med äldre språkbruk markerade ett underordnat och varaktigt rättsförhållande.[42] Betydelseglidningen framgår tydligast av att formuleringen »allmän eller enskild tjänst» är exakt densamma som fanns i UL § 67 (ursprungligen § 66) och som 1919 kompletterades med »annan arbetsanställning» för att lagrummet skulle bringas att omfatta bl.a. även arbetares anställning i industrin.[43] »Tjänst» torde i de

[40] Prop. 1938: 286 s. 213, NJA II 1939 s. 121 f.

[41] Uttrycket »anställd i annans tjänst» finns även i avtalslagen § 10 st. 2.

[42] Se kap. I under 3.

[43] Se ovan s. 31. — En tidigare betydelseglidning framgår av att i samband med lagstiftningen 1891 ordet tjänst ansågs omfatta endast de lagstadgade anställningsformerna, medan praxis utvidgat tillämpningen av HB 17: 4 att omfatta jämväl andra som hade »stadig anställning» (se ovan s. 29 vid not 6).

nuvarande uttrycken i lagtexterna för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet sakna självständig betydelse och helt motsvara termerna anställning eller arbetstagarförhållande.

Att arbetstagarbegreppet icke skulle ges ett särskilt snävt innehåll framgår tvärtom av att lagen skulle omfatta även s.k. okontrollerade arbetstagare, dvs »arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande» (§ 9). De sakkunniga hade ansett att hemarbetare, skogsarbetare och andra dylika grupper principiellt skulle omfattas av lagen. Beträffande hemarbetarna framhölls bl.a. att de redan i kollektivavtal i viss utsträckning tillförsäkrat sig semesterfömåner. Visserligen kunde det stundom vara svårt att avgöra om en hemarbetare skulle anses vara anställd hos en viss arbetsgivare, eftersom de stundom utförde arbete åt flera, men tillämpningen underlättades av att tämligen stränga förutsättningar för rätt till semester uppställdes.[44] I departementsförslaget och den slutliga lagen infördes dock särbestämmelser för denna grupp. Bl.a. utbyttes rätten till semester mot enbart semesterlön efter mönster från vissa kollektivavtal för hemarbete.[45] Lagen omfattade principiellt även säsongarbetare och korttidsanställda.[46] Bisysslor skulle icke berättiga till semester, men icke därför att anställning i dylika fall ansågs vara utesluten utan av andra skäl.[47]

I 1 § gjordes undantag bl.a. för medlemmar av arbetsgivarens familj och för den som avlönas uteslutande genom andel i vinst. Motiven till det senare undantaget behandlas i kap. VII.[48] Beträffande det förra anfördes bl.a. det olämpliga i att stadga tvingande bestämmelser tillämpliga familjemedlemmar emellan.[49]

Av övrig lagstiftning från 1930-talet skall blott några anmärkningar göras beträffande *1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m.m.* Lagen ägde »tillämpning å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användas minst tre arbetstagare», en bestämning som påminner om allmänna arbetstidslagens men är generel-

[44] SOU 1937:49 s. 123 ff, NJA II 1939 s. 112 ff.

[45] NJA II 1939 s. 120.

[46] SOU 1937:49 s. 128, NJA II 1939 s. 115 f, 121.

[47] SOU 1937:49 s. 121, NJA II 1939 s. 112, 150. Undantaget intogs i 3 §: »Anställning, som icke kan anses utgöra arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning — —».

[48] Se s. 373 f.

[49] SOU 1937:49 s. 120, NJA II 1939 s. 111. Jfr också nedan s. 334.

lare än denna. Vid tvekan huruvida en person var att räkna som arbetstagare enligt lagen syntes enligt propositionen »för upprätthållandet av enhetlig rättstillämpning ledning böra sökas i arbetsrådets praxis vid tillämpningen av motsvarande bestämmelser i lagen om arbetstidens begränsning och i lantarbetstidslagen».[50] Egendomligt nog ställdes frågan om arbetstagarbegreppets omfattning icke i relation till vad som förekommit vid tillkomsten av semesterlagen, ehuru samma forumregler skulle gälla enligt båda lagarna (1938 års lag § 17, 1939 års lag § 5). Hänvisningen till arbetsrådets praxis var sannolikt föranledd av nämnda likhet med arbetstidslagen beträffande tillämpningsområdet. Liksom i semesterlagen gjordes undantag för medlem av arbetsgivarens familj men ej, såsom särskilt påpekades i motiven, för den som avlönas uteslutande genom andel i vinsten.[51] När lagen 1945 ersattes av lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m.m., ströks begränsningen beträffande verksamhetens omfattning ävensom undantaget för familjemedlemmar.[52] Något särskilt uttalande om arbetstagarbegreppet gjordes icke. Någon skillnad mot vad som eljest tillämpades vid AD eller de allmänna domstolarna i detta avseende var säkert icke avsedd.

B. DEN PRAKTISKA BETYDELSEN AV GRÄNSDRAGNINGEN M.M.

Innan utvecklingen i rättspraxis rörande arbetstagarbegreppet vid tillämpningen av olika lagar behandlas, skall här summariskt angivas vad gränsdragningen praktiskt gällde och vilka organ som hade att handlägga frågorna.

1901 års olycksfallsersättningslag avsåg i huvudsak att bereda arbetare ekonomisk kompensation av arbetsgivaren för skada till följd av olycksfall i arbete även där sådan ersättning icke skulle utgå enligt allmänna skadeståndsregler. Tillämpningen handhades av de allmänna domstolarna.[53] Arbetsgivare ägde befria sig från ersättningsskyldighet enligt lagen genom att taga försäkring i den för ändamålet inrättade Riksförsäkringsanstalten (Rfa).

[50] Prop. 1939: 114 s. 31 (departementschefen), NJA II 1939 s. 723.

[51] Prop. 1939: 114 s. 30 f, NJA II 1939 s. 722.

[52] Prop. 1945: 368 s. 21 f, NJA II 1945 s. 848.

[53] Motsvarande gällde 1886 års järnvägsansvarighetslag i de delar som här är aktuella, men någon praxis rörande denna lag behandlas icke i fortsättningen.

1916 års OFL ersatte detta strikta skadeståndsansvar med en försäkringsplikt för arbetsgivare. Försäkringen var icke blott obligatorisk utan också automatisk såtillvida, att var och en som skadades i samband med ett arbete som han utfört i egenskap av arbetstagare (bortsett från undantagen) kunde få ersättning oavsett om försäkringspremier betalts. Avgifter uttogs av arbetsgivaren på grundval av uppgifter om hur mycket han använt arbetstagare, vilka sålunda icke individualiserades. Försäkringen ägde rum i Rfa eller i vissa privata olycksfallsförsäkringsbolag. FR, en specialdomstol sammansatt av ämbetsmannaledamöter och representanter för arbetsgivare och arbetare,[54] handhade tillämpningen som högsta instans. Prövning kunde påkallas dels när fråga uppkom om skyldighet att betala avgift till försäkringen, dels när olycksfall i arbete inträffat och fråga blev om AP omfattades av försäkringen. FR kunde också på eget initiativ ompröva försäkringsinrättnings beslut. I stort sett gäller i dessa avseenden detsamma även efter tillkomsten av 1954 års YFL.

Såvitt angår arbetarskyddslagstiftningen gjorde sig — då som nu — delvis andra synpunkter gällande. Visserligen anknöts 1912 års arbetarskyddslag till arbetstagarbegreppet, men det gällde här icke vem av två kontrahenter som skulle stå den ekonomiska risken för inträffad skada utan att över huvud skydda den mänskliga arbetskraften mot olika med arbetet förenade faror. Begreppet arbetstagare måste komma i skymundan för frågan, vilka företag och vilket arbete som var underkastade bestämmelserna. Därför blir tvister rörande arbetstagarbegreppet sällan aktuella på detta lagområde.[55] Frågan torde i vart fall endast undantagsvis ha drivits till formliga rättsavgöranden. Tillämpningen handhades av yrkesinspektionen och dess chefsmyndighet, under tiden till 1939 socialstyrelsen, åren 1939—1948 Rfa och därefter — även innan 1949 års arbetarskyddslag trädde i kraft — arbetarskyddsstyrelsen.

I något större omfattning synes gränsdragningsfrågan ha aktualiserats vid tillämpningen av arbetstidslagstiftningen. Det kom där bl.a. an på antalet arbetare i ett företag, om lagen skulle vara tillämplig. Undantagen för okontrollerat och oregelbundet arbete skar dock bort många svåra gränsdragningsfrågor i arbetstagarbegreppets utkanter. Beträffande tillämpningssvårigheter hän-

---

[54] Se härom 1917 års lag om försäkringsrådet.

[55] Jfr SOU 1946: 60 s. 156 f.

visades vid tillkomsten av 1919 års lag till arbetarskyddslagen såsom den som hade närmast samband med arbetstidslagstiftningen. Tillsynen å lagens efterlevnad lades på yrkesinspektionen. Som högsta instans vid tillämpningen av arbetstidslagstiftningen (även de särskilda arbetstidslagarna) fungerade arbetsrådet, sammansatt efter liknande principer som FR. Genom en lag 1948 överflyttades arbetsrådets uppgifter och befogenheter på arbetarskyddsstyrelsen.

Arbetsfredslagstiftningen, främst KAL, FFL och medlingslagen, knöts utan närmare motivering till begreppet arbetstagare (arbetare). Lagstiftningen byggde på — och reglerade närmare — bruk som utbildats på arbetsmarknaden genom fackorganisationernas egen aktivitet, och dessa omfattade huvudsakligen klara arbetstagare. Någon snäv gränsdragning kan knappast ha åsyftats. Det är här icke egentligen fråga om förmåner för arbetstagare på arbetsgivares bekostnad utan om båda parters skyldighet att iakttaga vissa förhållningssätt, såsom att förhandla med fackorganisation och underkasta sig medling.[55*] Vidare blir KAL tillämplig på avtal som fyller däri angivna förutsättningar. AD som enda instans och vid tillämpningen av vissa bestämmelser i FFL och medlingslagen socialstyrelsen (med regeringsrätten som överinstans) hade att avgöra för vilka kategorier lagstiftningen var tillämplig.

Eftersom arbetslöshetsförsäkringen varit anknuten till fackförbunden, synes i praktiken i allmänhet medlemskap i ett förbund ha medfört rätt — och ofta skyldighet — att även vara medlem i dettas arbetslöshetskassa. Då avgiften erlägges av medlemmen själv, icke av arbetsgivaren, är någon strikt gränsdragning knappast nödvändig. Gränsen i förordningen av 1934 var icke heller absolut, och frågan om arbetstagarbegreppets omfattning synes aldrig ha drivits till sin spets i rättsavgöranden i högsta instans.[56] Begränsningen till i princip löntagare var ett villkor för statsbidrag. Tillsynen över kassorna utövades till 1948 av socialstyrelsen som tillsynsmyndighet för understödsföreningar, därefter av arbetsmarknadsstyrelsen.[57]

Vid tillämpningen av HB 17:4 aktualiseras frågan, huruvida AP skall åtnjuta förmånsrätt, icke i tvister mellan parterna i arbetsavtalet utan mellan AP och huvudmannens borgenärer. Det

[55*] Jfr dock även nedan s. 188.

[56] Enligt uppgift i SOU 1955:27 s. 53 f ej dittills och enligt muntlig uppgift från arbetsmarknadsstyrelsen ej heller senare.

[57] KK 8/11 1912 ang. tillsyn å understödsföreningar, med senare ändringar, senast 19/9 1947.

gäller här icke en förmån utöver avtalad lön såsom vid tillämpningen av semesterlagen utan om tryggande av möjligheten att utfå en lönefordran. Det är de allmänna domstolarna eller, när lönekravet grundas på kollektivavtal, AD som har att tillämpa detta lagrum.[58] Även tillämpningen av semesterlagen handhades då liksom nu av både de allmänna domstolarna och AD (1938 års lag § 17, 1945 års semesterlag § 26).[58*] Att rättsfallen rörande 1938 års semesterlag är tämligen fåtaliga torde sammanhänga med att denna stadgade en särskild kvalifikationstid (karenstid) om 180 dagar för rätt att över huvud åtnjuta semester (§ 3). Därmed avskildes en mängd svårbedömbara gränsfall.

Övrig arbetslagstiftning synes icke ha medfört några gränsdragningsproblem. Vad angår 1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m.m. gällde förbudet endast arbetstagare som »sedan minst två år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren» (§ 2), men såvitt angick avgränsningen av berörda verksamheter till sådana som hade »minst tre arbetstagare» fanns icke motsvarande krav på anställningstid. Likväl saknas refererade rättsfall rörande denna lag.

C. RÄTTSTILLÄMPNINGEN

Av föregående avsnitt framgår att frågeställningarna och tvisteläget vid rättstillämpningen var olika allt efter vilken lag det gällde och att flera olika organ hade att ta ställning till hur arbetstagarbegreppet skulle avgränsas. Det är därför icke förvånande att resultaten kom att variera ganska avsevärt.

Främst uppmärksammas i den följande framställningen HD:s och AD:s praxis, i betydligt mindre utsträckning avgöranden av andra organ, bland vilka FR dock måste ställas i första ledet.

1. HD:s PRAXIS

Vid tillämpningen av HB 17:4 gällde frågan ursprungligen, vilka som skulle räknas som betjänter och tjänstehjon. Som redan nämnts, fästes vid tiden före och omkring sekelskiftet avgörande

[58] Något AD-fall rörande tillämpning av HB 17:4 av intresse i detta sammanhang finns dock icke.

[58*] Se numera 1963 års semesterlag § 23.

vikt vid huruvida AP hade stadigvarande anställning. Däremot synes icke heltidstjänst ha varit nödvändig.[59]

Sistnämnda fråga berördes i *NJA 1877 s. 225*. Här bestreds förmånsrätt under åberopande av att AP aldrig varit i tjänst hos konkursgäldenären, M, utan endast tillfälligtvis biträtt med bokföring, varemot invändes att M:s böcker visade motsatsen. Utredning om arbetstid synes icke ha förebragts. Lönen, som M själv betecknade som arvode, tyder på att arbetstiden varit tämligen omfattande (2.000 kr. för år). RR:n ogillade yrkandet om förmånsrätt med hänsyn till att AP icke visat, »att annat avtal varit emellan honom och gäldenären — — träffat, än att R för gäldenären lämnat tillfälligt biträde med bokföring skulle hava 2.000 kr. om året», medan HovR:n, vars dom fastställdes av HD, medgav förmånsrätt med hänsyn till att »R på grund av avtal biträtt M med bokföring i och för hans handelsrörelse mot utfäst betalning av 2.000 kr. för år».

Formuleringen tyder på att avseende icke fästs vid huruvida AP varit heltidsanställd eller ej, blott tjänsten varit stadigvarande. Densamma blev utgången i *NJA 1899 s. 354*, där AP, som var tillförsäkrad en lön å 100 kr. i månaden, dock för egen del påstod att arbetet sysselsatte honom hela dagarna, ehuru han vissa tider om nätterna var upptagen av annat arbete (han var lykttändareförman).

En fråga av betydelse att undersöka icke minst med hänsyn till stadgandets ålderdomliga terminologi är, huruvida ett mera allmänt arbetstagarbegrepp blivit normgivande vid tillämpningen. Några fall belyser i vad mån arbetets art eller AP:s ställning i övrigt spelat in.

I *NJA 1897 s. 170* tillerkändes en verkställande direktör och disponent hos ett aktiebolag förmånsrätt, enär han »i betraktande av den ställning, han till bolaget intagit, måste anses såsom dess betjänte».[60] Utgången är enligt Hasselrot egendomlig, då han

---

[59] Se ovan s. 28 f med not 4 och 5. Förmånsrätt såsom »betjänte» tillerkändes sålunda bl.a. mera fast anställda fabriks- och hantverksarbetare (se anförda rättsfall och lageditioner före 1950 under HB 17: 4, vidare Hasselrot, Juridik och politik I s. 230, och Gedda s. 79). Numera torde åtminstone större delen kroppsarbetare hänföras till kategorin »annan arbetare».

[60] Jfr också NJA 1908 s. 329 och 1915 s. 295. I NJA 1903 s. 342 bedömdes som »betjänte» en person, som mot utfäst avlöning av 1.800 rubel om året var anställd för att biträda vid utställning och försäljning vid ett maskinaktiebolags filial i Petersburg. Likaså i NJA 1922 s. 169 en affärsförmedlare och resande.

borde ha räknats som syssloman.[61] Fallet visar att HD tidigt tog med även det högsta tjänstemannaskiktet, sådana AP som handlar under självständigt ansvar utan något egentligt subordinationsförhållande. Av betydelse torde ha varit att AP ägnade hela sin arbetstid åt bolaget.

Däremot ogillades i *NJA 1904 s. 503* ett yrkande om förmånsrätt för en fordran å revisorsarvode, framställt av en som å bolagsstämma valts att revidera bolagets räkenskaper. Som skäl angavs att AP »med avseende å beskaffenheten av hans innehavda uppdrag hos bolaget icke varit att anse lika med bolagets betjänte och tjänstehjon eller sådan arbetare, som omförmäldes i 17 kap. 4 § handelsbalken». Avgörande var här sannolikt icke arbetets beskaffenhet i och för sig utan sysslans karaktär av förtroendeuppdrag.[62]

Däremot torde arbetets beskaffenhet ha blivit avgörande i *NJA 1900 s. 282*. Förmånsrätt förvägrades här utan särskild motivering en skådespelerska, som hade fast engagemang hos en teaterdirektör enligt ett sexmånaderskontrakt med förbud för henne att utan direktörens samtycke uppträda på annat håll. Hennes avtal var av den karaktär som åtminstone numera tydligt utmärker ett arbetstagarförhållande. Hon ansågs varken vara »betjänte» eller »annan arbetare».[63] Sannolikt stred det mot traditionen att hänföra en utövare av en dylik »fri konst» under dessa kategorier. Hasselrot anmärker med hänvisning till detta rättsfall, att förmånsrättsskyddet icke torde »vara avsett att gälla arbete av rent andlig art».[64] Möjligen kvalificerades rättsförhållandet trots hennes bundenhet som tjänstelega av det självständiga slaget.[65] Sedermera har emellertid i *NJA 1928 s. 162* klart fastslagits, att skådespelare liksom regissör och musiker kan erhålla förmånsrätt på samma sätt som andra arbetstagare, vilket tyder på en utveckling mot ett mera generellt arbetstagarbegrepp, oberoende av arbetets art.[66]

Till belysning av frågan skall ytterligare två rättsfall anföras.

---

[61] Hasselrot, Juridik och politik I s. 235.

[62] Se vidare kap. III: D (s. 156 ff) samt s. 275 f, 279 f.

[63] Två dissidenter i HovR:n tillerkände henne förmånsrätt som »betjänte», en i RR:n som »annan arbetare». Själv ansåg hon sig närmast jämställd med ett tjänstehjon.

[64] Hasselrot, Juridik och politik I s. 237.

[65] Se betr. doktrinens indelning av arbetsavtalen ovan kap. I: 3.

[66] Rabenius påpekar (SvJT 1937 s. 781) att 1928 års fall icke hänsköts till plenum, vilket kan ha berott på att uppfattningen förändrats under mellantiden.

I *NJA 1921 s. 621* hade en grosshandlare A gentemot en bankirfirma åtagit sig att resa till Nordamerika för att där medverka i utvecklingen av affärsförbindelser mellan detta land och Sverige och därvid bl.a. deltaga i bildande av bankföretag å olika platser och övervaka dessas utveckling. Han skulle uppbära fast månadslön jämte vissa ersättningar. Han yrkade i bankirfirmans konkurs bl.a. förmånsrätt för den utfästa månadslönen under året närmast före konkursen, vilket yrkande bifölls av RR, då »fordringen måste anses vara av beskaffenhet att böra utgå med yrkad förmånsrätt», men ogillades i övriga instanser. I HovR:ns av HD fastställda dom angavs som skäl att

»den anställning, A på grund av det åberopade kontraktet innehaft hos bolaget, icke kunde anses hava varit av sådan natur, att han för sin i konkursen bevakade fordran å lön för berörda anställning finge åtnjuta förmånsrätt enligt 17 kap. 4 § handelsbalken.»

Om med »anställning» avses att ange ett arbetstagarförhållande, skulle domen innebära att ett generellt arbetstagarbegrepp icke lades till grund för tillämpningen.[67] Innebörden av termen anställning är dock oklar.

Innan jag går in på tolkningen av denna dom skall det likartade fallet *NJA 1937 s. 304* i korthet beröras. En ingenjör M hade enligt avtal med AB Kreuger & Toll åtagit sig att mot visst årsarvode stå till bolagets förfogande i och för förvärv av utländska fabriker och eventuellt även för kontroll av dessa. Även här medgavs förmånsrätt i underrätten men icke i överinstanserna, enligt HovR:ns av HD fastställda dom »enär M icke kunde anses hava varit anställd i Kreuger & Tolls tjänst».

Vad som främst skulle tala för ett arbetstagarförhållande i dessa båda fall är ersättningens anknytning till en tidsbas. I övrigt synes AP ha intagit en tämligen självständig ställning. Den sannolikaste förklaringen till utgången är att tjänstelega av det självständiga slaget ansetts föreligga och att även denna tidigare kunnat betecknas som anställning (dock icke anställning i någons *tjänst*).[68] Därför torde rättsfallen icke tala emot att ett generellt

[67] Jfr också JustR Högstedt i NJA 1924 s. 54: »— — icke kan anses hava haft sådan anställning hos bolaget, att han är att betrakta såsom arbetare i den mening som avses i 17 kap. 4 § handelsbalken».

[68] Mindre sannolikt är att AP ansetts som syssloman och på den grund uteslutits från förmånsrätten, såsom enligt Hasselrot, Juridik och politik I s. 235 och tidigare i Handelsbalken X s. 2129 f. Denna gränsdragning synes f.ö. strida mot kommissionslagens indelning av handelsresande i dels arbetstagare, dels självständiga yrkesutövare.

arbetstagarbegrepp användes vid tillämpningen av HB 17: 4 — AP räknades för att använda modern terminologi som uppdragstagare, icke arbetstagare — men de ger icke uttryck för den moderna gränsdragningsmetoden att väga mot varandra omständigheter som talar för och emot ett arbetstagarförhållande.

Vad särskilt angår begreppet »annan arbetare», gavs detta i HD:s praxis ganska vida gränser. Innan jag går in på dessa fall skall anmärkas, att HD vid tillämpningen av 1901 års olycksfallsersättningslag utbildat en tämligen generös praxis, som dock närmast gällde frågan vem som i mellanmansfall skulle anses som arbetsgivare. Denna praxis behandlas därför i kap. IV. Här skall blott nämnas att HD i det betydelsefulla pleniavgörandet *NJA 1911 s. 375* räknade en virkesägare som arbetsgivare enligt lagen med avseende å arbetare, som anlitats av sådana som på ackord åtagit sig visst avverkningsarbete i skogen. Åtminstone om principerna i definitionen i 1912 års arbetarskyddslag (§ 2, som återfinnes även i den nuvarande av 1949 § 1: 2) skulle vara vägledande, innebar detta att mellanmannen-ackordstagaren räknades som arbetstagare. Hade han kvalificerats som självständig företagare, hade nämligen arbetsgivaransvaret sannolikt placerats på honom. I övrigt gav rättstillämpningen kring lagen, som endast avsåg kroppsarbetare och arbetsförmän inom vissa näringsgrenar, föga stoff till belysning av gränsen mellan arbetstagare och självständiga företagare.

Belysande för tillämpningen av HB 17: 4 är några rättsfall från början av 1920-talet, *NJA 1923 s. 175, 1924 s. 54* och *274*. De gällde lantbrukare, vilka såsom skogskörare på ackord åtagit sig timmerutdrivning (avverkning och körning) i Norrland och Värmland. Gentemot kraven på förmånsrätt för innestående likvider invändes att arbetet utförts på entreprenad. Bl.a. skulle enligt avtalet skogskörarna anskaffa erforderlig arbetskraft och själva hålla dragare och redskap. Betalning erlades per kubikfot hugget och transporterat virke. Skulle arbetet icke bli utfört inom avtalad tid, kunde virkesägaren låta utföra det på körarens bekostnad. Det var tydligen fråga om avtal av den typ från tiden före norrlandsöverenskommelserna, som AD i domen 1942 nr 88 betecknade som entreprenadavtal (se härom nedan under 2). Det upplystes att arbetet i viss utsträckning fullgjorts med hjälp av husfolk och möjligen i vissa fall särskild lejd arbetskraft. De bevakade likviderna uppgick i allmänhet till mellan 1.300 och 3.500 kr.

I samtliga fall bedömdes skogskörarna som sådana arbetare som avses i HB 17:4. Skiljaktiga meningar, enligt vilka skogsköraren med hänsyn till innehållet i avtalet icke kunde anses ha haft sådan anställning hos virkesägaren, att han kunde betraktas såsom arbetare i den mening som avses i HB 17:4, förekom dock i samtliga dessa fall.

Motiveringarna i dessa HD-avgöranden är föga upplysande. I NJA 1923 s. 175 förklarades de bevakande fyra hemmansägarna berättigade att tillgodonjuta förmånsrätt enligt HB 17:4 för vissa belopp. I fallet 1924 s. 274 angavs, att skogsköraren »personligen tillika med sitt husfolk och med hjälp av egna dragare utfört ifrågavarande arbete» (N Rev:s av HD godtagna formulering). I NJA 1924 s. 54 slutligen förklarades den bevakade fordringen, vilken ostridigt avsåge ersättning för ifrågavarande arbete, vara »av beskaffenhet att böra utgå med förmånsrätt enligt 17 kap. 4 § handelsbalken» (RR:ns av överinstanserna godtagna motivering).

Det är att märka, att HD godtagit skogskörare som arbetstagare i dessa fall, ehuru det varit fråga om åtaganden att utföra visst bestämt arbete (arbetsbeting). Den relativt vida gränsdragningen har visst stöd — eller strider i vart fall icke mot — motiven till 1891 års tillägg till HB 17:4, enligt vilka även »arbetare, vilka på grund av ett mer tillfälligt arbetsavtal förrättat arbete åt gäldenären», skulle få förmånsrätt för lön såsom »annan arbetare». Möjligen har HD också sökt stöd i den rättstillämpning, som utvecklats kring 1901 års olycksfallsersättningslag. Plenimålet 1911 s. 375 anmärkes under rubriken till fallet 1923 s. 175.

Några mera pregnanta kriterier som användes vid gränsdragningen anges icke. Den rent faktiska omständigheten att skogsköraren själv utfört arbetet, ehuru med viss hjälp, anföres i NJA 1924 s. 274 men ingenting om personlig arbetsskyldighet, varvid sedermera AD fäste så stort avseende. Tydligt är dock att åtagandena icke hade någon större omfattning och att åtminstone i de flesta fall medhjälpare användes i relativt ringa utsträckning.[69]

[69] Två hovrättsfall rörande transportarbete med egen lastbil skall här i korthet beröras. I *SvJT 1938 rf s. 46* tillerkändes en lastbilsägare förmånsrätt för en fordran å 45 kr. för en tillfällig transport av snickerivaror, vilken utförts av annan person ehuru ägaren-AP medföljt på färden. Utgången är förvånande, då några påtagliga arbetstagarfaktorer icke synes ha varit för handen (jfr ovan s. 30 not 9). *SvJT 1941 rf* s. 38 gällde förmånsrätt i en mejeriidkares konkurs för fordringar på grund av dagliga mjölktransporter till och från mejeriet. Utgången blev här, ehuru med knapp majoritet, den

I två andra fall från 1920-talet, vilka likaledes gällde ersättning för ett bestämt arbetsåtagande men av betydligt större omfattning, kom HD till motsatt resultat i denna fråga. I *NJA 1924 s. 432* bevakade O en fordran å betalning för kolningsarbete å närmare 50.000 kr., varför medhjälpare uppenbarligen använts i stor utsträckning. O påstod sig ha utfört arbetet personligen med hjälp av egna dragare och med biträde av husfolk mot vederlag som nära anslöt sig till gängse skogsarbetarlöner. Med hänsyn till vad i målet blivit upplyst angående ifrågavarande arbeten kunde emellertid enligt HD den ersättning, som därför tillkom O, icke betraktas såsom sådan arbetslön som avses i HB 17:4.[70] I det andra fallet, *NJA 1929 s. 634,* hade S i uppgiven egenskap av förman för ett arbetslag (utom S sju personer) utfört gipsrörningsarbete på en nybyggnad mot visst pris per kvadratmeter, vari ingick även materialet, och yrkade förmånsrätt för arbetslagets resterande fordran på ersättning. Samtliga instanser ogillade yrkandet, varvid särskilt anmärktes att S åtagit sig att bestå erforderligt material. I båda fallen trycktes i motiveringen mera på rekvisitet arbetslön (i HB 17:4 »avlöning») än rekvisitet arbetstagare (»annan arbetare»), vilket sannolikt berodde på att fordringarna avsåg så mycket annat än ersättning för personligen utfört arbete.

Vad HD fäst avseende vid såvitt angår andra yrkesgrupper är likaledes endast knapphändigt antytt. I det förut berörda fallet *NJA 1928 s. 162,* vari skådespelare, regissörer, musiker samt kör- och balettpersonal vid en teater tillerkändes förmånsrätt i teaterbolagets konkurs, hänvisades i RR:ns i alla instanser fastställda dom endast till vad som upplysts »rörande villkoren för bevakandens anställning». Bevakandena hade mestadels enligt skriftliga kontrakt haft engagemang under en säsong med skyldighet att exempelvis uppträda i alla roller som tilldelades dem och var för-

---

motsatta. I detta fall kunde väl i och för sig synas föreligga skäl att räkna med ett arbetstagarförhållande, men det upplystes att transporterna utförts av AP:s söner. AP torde ha diskvalificerats redan på grund av att han icke själv deltagit i arbetet (jfr nedan s. 233, 270).

[70] Jfr också *SvJT 1945 rf s. 40,* där en kolare icke tillerkändes semesterersättning enligt 1938 års semesterlag. Han hade använt medhjälpare som han själv avlönat, och HovR:n fäste i överensstämmelse med AD:s praxis vid denna tid stort avseende vid att kolaren icke kunde »anses hava genom avtalet påtagit sig någon personlig arbetsskyldighet». Jfr särskilt ADD 1942 nr 88 (nedan s. 59), som anmärktes under rubriken. Ang. kolning se även SOU 1961:57 s. 112 f.

bjudna att utan teaterdirektörens tillstånd medverka vid andra än bolagets föreställningar eller ens lämna Stockholm.

En yrkesgrupp som alltid vållat gränsdragningssvårigheter i rättspraxis är handelsresandena, vilka i kommissionslagen förutsättes kunna vara antingen anställda eller självständiga yrkesutövare. Fallen beträffande dem gäller tillämpning dels av HB 17:4, dels av 86 § kommissionslagen angående uppsägningstid. Icke anställd handelsresande betecknas ofta som provisionsresande, ehuru det förutsättes i kommissionslagen (§ 86 sista st.) och dess motiv, att även anställd handelsresande kan uppbära ersättning uteslutande i form av provision.[71] I *NJA 1930 s. 338* gällde tvisten en handelsresandes yrkande om förmånsrätt för en fordran å provision i huvudmannens konkurs. Han hade haft sin huvudsakliga inkomst som resande för ett annat företag. Det invändes att handelsresanden icke kunde anses vara »betjänt». I det skriftliga avtalet angavs han vara anställd som provisionsresande. HD ogillade yrkandet, enär handelsresanden »med hänsyn till såväl berörda handlings ordalydelse som övriga i målet upplysta förhållanden icke kan anses hava varit på sådant sätt anställd i bolagets tjänst, att han är berättigad» åtnjuta förmånsrätt.[72] *NJA 1943 s. 264* gällde tillämpning av 86 § kommissionslagen å en handelsresande C med enbart provision. C var ensamförsäljare av ett handelsbolags tillverkningar. Han hade samtidigt, ehuru i mindre omfattning, bedrivit försäljningsverksamhet för andra firmors räkning. Det invändes från handelsbolagets sida, att han aldrig tjänstgjort på bolagets kontor och fritt organiserat sin verksamhet. HD ansåg att »varken innehållet i — — avtalet eller vad i övrigt förekommit giver vid handen att C var anställd i handelsbolagets tjänst». Ett justitieråd var av motsatt uppfattning i denna fråga.

Såvitt angår tillämpningen av 1938 års semesterlag finns endast ett refererat avgörande från HD, *NJA 1942 s. 122*. Det gällde en hos ett hotellföretag anställd kapellmästare, vilken jämte de av honom engagerade medlemmarna i kapellet krävde semesterersättning av hotellföretaget. Fallet behandlas närmare i kap. IV. Här skall blott nämnas att kapellmästaren enligt RR:ns av HD fastställda dom räknades som arbetstagare, främst med hänsyn till att

---

[71] Obligationsrättskommittén 1912 s. 224.

[72] Jfr också SvJT 1933 rf s. 77, där yrkandet om förmånsrätt för en handelsresandes provisionsfordran ogillades. Det upplystes att dennes verksamhet bestått i upptagande av order för flera olika firmors räkning.

han själv enligt avtalet skulle utföra musik i kapellet och icke utan hotellföretagets tillåtelse fick medverka vid andra musikaliska tillställningar. Denna exklusiva bundenhet till en huvudman har, liksom i NJA 1928 s. 162 rörande skådespelare m.fl., uppenbarligen tillmätts stor betydelse.

Huruvida HD avsett att göra någon skillnad vid tillämpningen av olika lagar framgår icke. Materialet särskilt rörande semesterlagen är för sparsamt för att medge slutsatser härom, men ingenting antyder en sådan avsikt, ehuru givetvis kvalificeringen av en person som arbetstagare alltid förklaras gälla vid tillämpningen av viss lag. Några fasta principer för bedömningen hade vid denna tid ännu icke utkristalliserats. Stundom åberopades endast kontraktsinnehållet, stundom även andra omständigheter.

Från praxis rörande InfL finns inga refererade HD-fall. Från hovrättspraxis kan nämnas att i *SvJT 1934 rf s. 36* en bensindistributör med provision räknades som anställd hos vederbörande oljebolag och att i *SvJT 1944 rf s. 53* en utkörare och försäljare av drycker med enbart provision räknades som anställd vid bryggeriföretaget. Bilen tillhörde sannolikt detta.

2. AD:s PRAXIS OCH ÖVRIG TILLÄMPNING AV ARBETSFREDSLAGSTIFTNINGEN

De första rättsfall, i vilka AD ställdes inför uppgiften att dra en gräns mellan arbetstagare och självständig företagare, gällde kollektivavtals tillämplighet beträffande vissa personer som utförde arbete för kollektivavtalsbunden företagares räkning. KAL:s tillämplighet och AD:s behörighet var beroende av att AP var att anse som »arbetare» enligt lagen. Av störst intresse bland dessa rättsfall är ett rörande brödutkörare och några mål rörande bensindistributörer, vilka kan betraktas som förpostfäktningar till principavgörandet 1938 nr 112.

I det förstnämnda, *ADD 1932 nr 29,* fann AD att en viss brödutkörare arbetade under andra förhållanden än som förutsattes i ett kollektivavtals bestämmelser om procentutkörare. Han var att anse som egen företagare främst med hänsyn till att han använde egen bil och själv stod för alla driftskostnader samt bar hela risken för återförsäljningen av brödet.

Rättsfallen rörande bensindistributörer, *ADD 1932 nr 141* och *181, 1933 nr 24* och *71,* gällde bensinstationsföreståndare med s.k.

konsignationskontrakt. Vid denna tid övergick oljebolagen, som till en början drivit bensinstationerna helt i egen regi, alltmer till att »bortkontraktera» dessa genom att utarrendera stationer och överlämna lager av motorbränsle i konsignation, varvid bolagen förbehöll sig tämligen vittgående befogenheter beträffande verksamheten vid stationerna. AD fäste i dessa rättsfall avgörande vikt vid huvudsakligen en omständighet, nämligen »huruvida föreståndaren har ekonomisk risk för driften vid stationen» (särskilt 1933 nr 71). Uppbar han sålunda enbart provision utan inkomstgaranti, var han att anse som självständig företagare. I domen 1932 nr 181 åberopades därjämte att föreståndaren anställde och avlönade medhjälpare, i viss mån även i domen 1933 nr 24, där AD dock särskilt tryckte på att föreståndare enligt kontraktet var »ensam skyldig svara för iakttagande av gällande lagar och förordningar ävensom för skada, som drabbar tredje man». Endast i ett fall, ADD 1932 nr 141, godtogs föreståndarna som arbetstagare, vilket motiverades med att avtalet innehöll en inkomstgaranti, som i själva verket tillförsäkrade föreståndare och avlösare samma lön som skulle ha utgått enligt kollektivavtalet.

I sistnämnda dom förklarade AD avgörandet bero på huruvida föreståndarna »med hänsyn till kontraktens innehåll och övriga omständigheter i verkligheten kunna anses intaga ställning av självständiga företagare». AD fann att de »med hänsyn till frågorna om ekonomisk risk samt bestämmanderätt och rörelsefrihet icke enligt kontraktet intaga väsentligt självständigare ställning än som i huvudsak låter förena sig jämväl med egenskap av tjänstemän hos bolaget. Detta förhållande understrykes ytterligare genom det sätt, varpå kontrakten tillämpats». Det befanns »att icke ens det mått av självständighet, som kontrakten utvisa, strängt upprätthållits i praktiken», varvid särskilt hänvisades till inkomstgarantin.

Enligt den tolkning av bl.a. denna dom, som AD senare gav i domen 1933 nr 71, var det här fråga om ett skenavtal. Detta tyder snarast på att AD till utgångspunkt tagit avtalets formella kvalificering av rättsförhållandet och sålunda icke företagit en helt förutsättningslös prövning av faktorer som talade i ena eller andra riktningen. Några klara riktlinjer för bedömningen framgår icke av denna tidigare praxis.

Övriga rättsfall från denna tid skall endast i korthet nämnas. I ADD 1932 nr 81 ansågs en person, som åtagit sig att slutföra ett byggnadsarbete, som självständig företagare, ehuru han använde byggherrens material. Eljest har sistnämnda omständighet åberopats i arbetstagar-

kvalificerande riktning i domarna 1933 nr 113 (person, som utförde arbete åt en skofabrikant huvudsakligen i sitt hem, ansågs vara hemarbetare) och 1933 nr 74 (mästare i skrädderibranschen ansedd som arbetstagare, varvid dessutom åberopades att AP »personligen utfört arbetet»). I ADD 1933 nr 177 rörande åkeriarbete åberopades i motsatt riktning, att AP var medlem i arbetsåkeriägareföreningen och uppbar ersättning efter för dennas medlemmar gällande grunder.

Även *ADD 1938 nr 112* gällde bensindistributörer, dels med konsignationskontrakt, dels med fasträknings- eller grundlagerkontrakt. Socialstyrelsen och efter överklagande regeringsrätten hade erkänt Bensindistributörers riksförbund som en förening av arbetstagare enligt FFL — frågan gällde där registrering enligt 8 och 19 §§ — men oljebolagen vägrade att förhandla med förbundet, enär enligt deras mening bensindistributörerna var självständiga företagare, och frågan om dessas förhandlingsrätt bragtes inför AD.

Innan AD:s dom behandlas skall något nämnas om socialstyrelsens och regeringsrättens ståndpunktstagande (Regeringsrättens årsbok 1938 s. 42). Besluten saknar motivering, men såvitt framgår av föredragningspromemorian i socialstyrelsen hade beslutet där grundats på ett beaktande av åtskilliga andra omständigheter än dem AD anfört i tidigare domar, varvid motiven till 86 § kommissionslagen anfördes som stöd. Det påpekades bl.a. att föreståndarna arbetade endast för *ett* bensinbolag, vilket ägde anläggningen, att försäljningen i regel skedde i bolagets namn och att föreståndarna var bundna i fråga om ordningen å bensinstationen och »underkastade en sådan inspektion, som näppeligen syntes förenlig med ställningen som självständig företagare». I sitt yttrande i anledning av arbetsgivarsidans besvär framhöll styrelsen, att det var angeläget att frågan om bensindistributörernas ställning icke utan vidare skulle anses besvarad genom AD:s tidigare domar. Genom ett godtagande av anmälan skulle möjlighet beredas till rättslig omprövning av frågan i nytt sammanhang.

Hos AD fick målet karaktären av ett principavgörande. Först i denna dom fäste AD särskilt avseende vid det som sedan sköts fram som det väsentligaste kännetecknet på en arbetstagare, nämligen personlig arbetsskyldighet.[73] AD uppehöll sig i argumente-

[73] Det hade i argumenteringen från bolagens sida poängterats, att stationsinnehavarna »icke förbundit sig till någon personlig arbetsprestation. — — Intet hindrar, att arbetet vid stationen anförtros åt en eller flera andra personer, och faktiskt sker så i mycket stor utsträckning.» (cit. ur akten, jfr ref. s. 684).

ringen särskilt vid innehavare av konsignationskontrakt och fastställde, att dessa icke kunde anses som arbetstagare — annat än möjligen i särskilda undantagsfall — med hänsyn till att de dels med avseende å utbytet av verksamheten såsom distributörer var helt beroende av resultatet av distributionsrörelsen, dels enligt avtalen med bolagen var oförhindrade att, helt eller delvis, ägna sig åt annan verksamhet. Än mindre kunde de distributörer som hade fasträknings- och grundlagerkontrakt räknas som arbetstagare, i den mån de icke »till äventyrs garanterats viss inkomst».

I fråga om den personliga arbetsskyldigheten framhöll AD bl.a., att distributörerna icke hade förpliktelse att själva deltaga i det manuella arbetet och även i övrigt kunde helt eller delvis överlåta arbetet å annan. Att denna frihet icke utnyttjades av flertalet saknade betydelse för bedömningen. »Rättsligt sett kan skillnad icke göras med hänsyn till huru avtalsförhållandet faktiskt utnyttjas.»

En minoritet av tre ledamöter kom till motsatt resultat såvitt angick innehavare av konsignationskontrakt. De tog hänsyn till att flertalet (cirka 88 %) av distributörerna faktiskt hade »sin huvudsakliga sysselsättning å respektive stationer för bolagets räkning». I motsats till majoriteten tillmätte sålunda minoriteten de faktiska förhållandena betydelse. Vad angick avlöningsformen framhöll minoriteten, att förut inkomstgaranti varit vanlig men borttagits sedan distributörerna börjat göra anspråk på arbetstagarställning. Blott en sådan förändring borde icke förvandla dem till självständiga företagare. Minoriteten hänvisade liksom tidigare socialstyrelsen till kommissionslagens motiv, enligt vilka »hänsyn måste tagas till *samtliga föreliggande omständigheter*». I fråga om distributörer med fasträknings- och grundlagerkontrakt var minoriteten dock i stort sett ense med majoriteten. Här förelåg icke något »löneförhållande».

I *ADD 1943 nr 66* gällde tvisten, huruvida ett kollektivavtal var tillämpligt å sågnings- och hyvlingsarbete, som J enligt olika kontrakt med vattenfallsverket åtagit sig att utföra vid ett kraftsverksbygge. AD fann att J »enligt kontrakten intagit ställning av självständig företagare». Därvid åberopades som stöd, att J använde egna maskiner av betydande värde och ensam betalade underhållet av dessa, att han »haft att själv anställa sina medhjälpare och svara för deras avlönande på sätt mellan honom och dem kunde överenskommas», att verkets befogenheter att ge J föreskrifter i avseende å arbetets utförande icke kunde »anses

hava sträckt sig utöver vad som varit betingat av det särskilda ändamål, för vilket — — arbetet blivit igångsatt», samt att varje skäl saknades »för antagande, att J hade någon förpliktelse att själv deltaga i det manuella arbetets utförande, även om naturligen vattenfallsverket — — haft anledning räkna med att detta skulle komma att ske». Det betydde därvid intet att J förutsatts skola »personligen övervaka och leda arbetet».

Motsvarande fråga kom upp i *ADD 1945 nr 94,* där AD förklarade en fackföreningsansluten målare N, som åtagit sig att mot timlön utföra målningsarbete åt en person (icke yrkesman), vara att anse som arbetare i dennes tjänst. Material och arbetsredskap (med obetydliga undantag) tillhandahölls av huvudmannen. Enligt AD framgick av utredningen bl.a.

»att N icke ägde sätta annan i sitt ställe eller annorledes än under fritid taga annat arbete, vartill kommer, att N:s gottgörelse ursprungligen fastställts till sedvanlig tidlön utan någon företagarvinst».

Härefter skall några fall rörande AD:s tillämpning av 1938 års semesterlag anföras. *ADD 1941 nr 82* och *119* gällde frågan, huruvida vissa försäljare av Husqvarna symaskiner var berättigade till semester såsom arbetstagare enligt semesterlagen. De tillhörde ett yrkesförbund, som med försäljningsbolaget träffat en såsom kollektivavtal betecknad överenskommelse angående försäljarna, vilka där kallades innehavare av symaskinsagentur. I avtalet stadgades bl.a. att innehavare av ordinarie agentur ständigt skulle sköta denna och varje vecka lämna redovisning, dock att han efter firmans godkännande kunde vara borta högst en vecka under vissa tider med bibehållande av förmånerna, och att agenten under viss sjukdomstid skulle erhålla med agenturen förenade förmåner. Vissa villkor fastställdes i särskilda på formulär upprättade personliga avtal. Av dessa framgick att agenterna uppbar 15 kr. i veckan som omkostnadsersättning och i övrigt försäljnings- och inkassoprovision. Enligt formuläret förband sig agenten att efterkomma alla av firman i särskild instruktion lämnade föreskrifter för arbetets utförande. Vissa andra bestämmelser kunde inryckas i avtalet, bl.a. rörande sjukersättning och ledighet.

Med hänvisning till de grundsatser, som kommit till uttryck i domen 1938 nr 112 och som borde »vinna tillämpning jämväl med avseende å förevarande mål», konstaterade AD i förstnämnda dom 1941 nr 82 att, såvitt ankom allenast på innehållet i de olika

avtalen, de därav berörda försäljarna icke var att anse som arbetstagare. Dock framhävde domstolen att andra omständigheter, främst hur avtalen tillämpats, kunde få betydelse vid avgörandet och att det därför icke var uteslutet att vissa medlemmar var att anse som arbetstagare. Detta måste dock avgöras från fall till fall.[74]

I det andra målet (1941 nr 119), som gick ut på en individuell prövning i anslutning till detta avgörande, förklarade AD två av de ifrågavarande agenterna icke vara att anse som arbetstagare. Yrkesförbundet åberopade där särskilt att agenterna hade att prestera ett visst minimiresultat, vilket krävde en oavlåtlig personlig arbetsinsats. Stundom bedrevs s.k. grupparbete, varvid agenterna hade att under ledning av en av bolaget utsedd kontrollör systematiskt besöka vissa hus eller husgrupper. Från bolagets sida bestreds att personlig arbetsskyldighet förelåg. Intet hindrade att mycket av arbetet överläts på andra och att vikarie anskaffades av agenten, blott agenturen sköttes tillfredsställande. Grupparbete förekom i ringa utsträckning och var avsett att hjälpa agenterna. AD uttalade i sistnämnda hänseende att det icke kunde »anses tillförlitligen styrkt, att grupparbete förekommit i den utsträckning och under de tvångsmässiga former, som förbundet påstått».

I två fall från denna tid prövade AD huruvida skogskörare var att anse som arbetstagare enligt 1938 års semesterlag. *ADD 1942 nr 88,* som närmare behandlas i kap. IV, gällde ett yrkande om semesterlön för två huggare som anlitats av en skogskörare, och fråga uppkom bl.a. om den sistnämnde var att anse som arbetstagare i förhållande till virkesägaren (kontraktsgivaren). Arbetet reglerades av den s.k. norrlandsöverenskommelsen. AD förklarade köraren vara att anse som självständig företagare, varvid särskilt åberopades att köraren icke »påtagit sig någon personlig arbetsskyldighet i förhållande till kontraktsgivaren, utan han är tydligen oförhindrad att på sitt ansvar låta andra personer utföra icke blott huggningsarbetet utan också körningen». Det anfördes också att åtagandet avsåg en bestämd arbetsuppgift (avverkning och körning av å viss skogstrakt utstämplat virke). Att ersätt-

[74] Nämnas kan att socialstyrelsen enligt uppgift från agentsidan i beslut den 11/5 1938 ang. utseende av opartisk ordförande för förhandlingar räknat husqvarnaagenterna som arbetstagare enligt FFL. Från arbetsgivarsidan upplystes att socialstyrelsen i beslut den 8/2 1939 avslagit en liknande begäran betr. singeragenterna. Häremellan låg AD:s dom 1938 nr 112.

ningen icke bestämts i ett för allt utan utgick efter i kontraktet angivna à-priser kunde enligt AD icke tillmätas avgörande betydelse.

Domstolens arbetstagarrepresentanter var av skiljaktig mening och framhöll bl.a. beträffande köraren, att det visserligen saknades uttrycklig bestämmelse om personlig arbetsplikt men att detta saknade »betydelse, då köraren faktiskt själv deltager i arbetet och väl också måste anse sig förpliktad därtill». De påpekade särskilt att norrlandsöverenskommelsens detaljerade prissättning icke var väl förenlig med körarens ställning som självständig företagare.

I det samtidigt avgjorda målet *ADD 1942 nr 89* blev utgången den motsatta. Det gällde ett yrkande om semesterrätt för en lantbrukare som utfört skogskörslor åt ett aktiebolag i Småland. Hans villkor reglerades i ett kollektivavtal, vari körare upptagits som jämställda med huggare samt med sågverks- och brädgårdsarbetare. Denna rubricering i själva avtalet av köraren som arbetare och därmed underkastad avtalets regler för arbetstagare, bl.a. om rätt för arbetsgivaren att leda och fördela arbetet, blev av stor betydelse för AD.

Det måste visserligen enligt AD »ifrågasättas, huruvida icke denna parternas inställning lider inskränkning, i den mån en körare icke personligen fullgör sitt åtagande. Från detta spörsmål kan emellertid i målet bortses, eftersom däri är ostridigt, att H personligen fullgjort allt körningsarbetet åt bolaget.» Om nu köraren var att anse som arbetstagare enligt kollektivavtalet, vilket icke innehöll något om semesterförmåner, måste enligt AD »hans rättsförhållande till bolaget på grund av hans körningsåtagande bedömas enhetligt utan hänsyn till att vissa av rättsförhållandet härflytande rättigheter och skyldigheter äro grundade på kollektivavtal och andra direkt på lag, och han måste följaktligen även i fråga om semester betraktas såsom arbetstagare».

Domstolens arbetsgivarrepresentanter reserverade sig med motiveringen, att »körare i allmänhet är att anse som självständig företagare och H icke såvitt visats utfäst sig att personligen utföra i målet ifrågakomna körslor».

Att parternas egen i avtalet uttryckta eller underförstådda uppfattning om rättsläget av AD tillmätts stor betydelse framgår också av *ADD 1944 nr 12*. Några åkare, som tillhörde kommunalarbetarförbundet, hade utfört körningsarbete med häst åt en kommun och gjorde anspråk på semesterförmåner. Kollektivavtalet mellan kommunen och förbundet upptog bl.a. timlön för

»åkare, man och häst». Men i detta avtal hade för åkare gjorts undantag från avtalets allmänna bestämmelser, bl.a. om semester. Detta ansåg AD snarast tyda på att parterna utgått från att åkarna icke skulle räknas som arbetstagare. Följaktligen måste frågan avgöras enligt allmänna rättsgrundsatser. Därvid åberopade AD som stöd för att åkarna var att anse som självständiga företagare

»*att* de — — icke äro pliktiga att personligen utföra åt dem anförtrodda körslor utan kunna överlämna arbetets verkställande åt medhjälpare, som de hava att själva avlöna, *att* åkarna också i betydande utsträckning begagna sig härav, vilket för övrigt är nödvändigt i den mån vederbörande åkare har flera hästar samtidigt insatta i arbete för municipalsamhällets räkning, *samt att* åkarna äro oförhindrade att åtaga sig körning för andra uppdragsgivare än municipalsamhället samt också göra detta i stor omfattning.»

Sin principinställning deklarerade AD klarast i domen *1947 nr 48,* som kan sägas ge det slutgiltiga uttrycket för AD:s ståndpunkt under det tidigare skedet. AD uppställde där frågan, »huruvida en uppgörelse mellan en uppdragsgivare och en uppdragstagare, som enligt sitt allmänna innehåll utmärker rättsförhållandet såsom en entreprenad, förändrar karaktär därigenom att uppdragstagaren är i den situation, att han kan förutsättas komma att själv utföra det ifrågavarande arbetet helt eller delvis», och klargjorde sin ståndpunkt med ett exempel. Likalydande avtal om grustransporter måste behandlas lika, vare sig den som åtagit sig transporten är ett aktiebolag, en änka, en äldre godsägare, en hemmansägare eller en småbrukare. Någon personlig arbetsskyldighet förelåg icke enligt avtalen. AD förklarade:

»Rättigheter och förpliktelser äro enligt samtliga kontrakten fullständigt identiska. Att det vid kontraktens fullgörande visar sig, att hemmansägaren delvis och småbrukaren helt utfört det med åtagandet förenade kroppsarbetet, är en faktisk omständighet, som i fråga om det verkliga rättsliga läget saknar betydelse. På grund av en uppgörelse, som efter sitt innehåll är ett entreprenadavtal, kan entreprenören icke bli arbetstagare därför att han själv utför det erforderliga arbetet.»

AD:s relativt utförliga motiveringar ger hållpunkter för bedömningen av domstolens principiella inställning i frågan om än icke full klarhet. Det framgår att AD fäst i det närmaste avgörande vikt vid avtalets innehåll, dvs de rättigheter och förpliktelser — med ett ord handlingsregler — som framtolkats ur parternas viljeförklaringar. Det har klart deklarerats (särskilt i

domarna 1938 nr 112 och 1947 nr 48 men också i 1943 nr 66) att de faktiska omständigheter, under vilka arbetet utförts eller kunnat förväntas bli utfört, saknar betydelse vid bedömningen. Dock har stundom även faktiska omständigheter åberopats i domskälen. När detta såsom i ADD 1942 nr 89 och 1944 nr 12 skett för att ge ytterligare stöd åt en viss tolkning av avtalet är detta föga anmärkningsvärt.[75] I övrigt har i vissa fall uttalats att hänsyn måste tagas till hur avtalet tillämpats i det särskilda fallet (se t.ex. 1932 nr 141 och 1941 nr 82). Domarna ger intryck av att AD ansett sig böra tillmäta de faktiska omständigheterna betydelse gentemot avtalets innehåll och särskilt dess kvalificering av rättsförhållandet endast om avtalet eller kvalificeringen givit en väsentligen felaktig bild av rättsförhållandet. I de tidigare målen angående bensindistributörer synes AD främst ha beaktat, »huruvida icke arrendekontrakten voro att anse såsom skenavtal och föreståndarna alltså, oberoende av kontraktens innehåll, att anse såsom alltjämt 'anställda' hos firmorna» (AD:s analys av tidigare domar i 1933 nr 71). Här synes AD ha använt termen skenavtal närmast i betydelsen att avtalet dolt rättsförhållandets verkliga karaktär. Eljest har AD, särskilt när det gällt frågor om delägarskap (se kap. VII), som skenavtal betecknat ett avtal som aldrig varit avsett att tillämpas enligt sitt innehåll (icke »varit allvarligt menat»). För båda betydelserna gemensamt torde vara ett subjektivt moment, ett syfte att kringgå kollektivavtal eller tvingande lagregler.[76]

Även om skenavtalssynpunkten senare kom mera i bakgrunden,[77] blev det hos AD vid denna tid aldrig fråga om en förutsättningslös sammanvägning av samtliga föreliggande omständigheter såsom enligt kommissionslagens motiv och socialstyrelsens ovannämnda beslut beträffande bensindistributörerna. En tendens att spela på ett rikare register i domskälen visar dock en dom som 1943 nr 66.

---

[75] Mera självständig betydelse synes dock den omständigheten, att AP personligen utfört arbetet, ha tillmätts i ADD 1933 nr 74, från tiden innan AD:s principer i detta hänseende utkristalliserats. Domen framstår därför som ett särfall i fråga om motiveringen, men från huvudmannens sida framhölls att AP åtagit sig att personligen utföra arbetet utan hjälp av andra.

[76] Däremot torde icke för begreppet skenrättshandling i 34 § avtalslagen fordras något särskilt syfte, även om sådant vanligen förefinnes. Jfr Vahlén s. 111 f.

[77] Givetvis beaktades dock även senare, såsom i ADD 1939 nr 25, huruvida ett skenavtal var för handen.

Av AD:s uttalanden att döma skulle den faktiska gestaltningen av förhållandet mellan parterna kunna tillmätas betydelse främst när *huvudmannen* i arbetsförhållandet utnyttjat sin ställning på ett sätt som väsentligt stred mot AP:s ställning enligt avtalet som självständig företagare. I sådant fall skulle trots avtalets innehåll ett arbetstagarförhållande kunna anses vara för handen (se i ADD 1938 nr 112, s. 696 f, uttalandet om de »fall, där distributör fått sig förelagt att uttaga 'semester' å tid, som av vederbörande bolag bestämts», och i ADD 1941 nr 119 resonemanget om grupparbetets betydelse). Däremot tillmättes som nämnts ingen betydelse, hur i ett sådant fall *AP* faktiskt utnyttjat sina befogenheter. Möjligen kunde vice versa, när avtalsinnehållet gav vid handen ett arbetstagarförhållande, ett uppdragsförhållande likväl anses föreligga, när AP icke personligen fullgjort sitt åtagande (se uttalande i ADD 1942 nr 89).

Nära sammanhängande med dessa principer för bedömningen är AD:s fasthållande, från och med domen 1938 nr 112 som avgjordes under Haganders ordförandeskap, vid *personlig arbetsskyldighet* som ett oavvisligt krav — men givetvis ej ensamt tillräckligt skäl — för att ett arbetstagarförhållande skall anses föreligga. Ty även om det väl knappast direkt uttalats i en dom, synes denna omständighet ha tillmätts betydelsen av ett rekvisit. I nämnda dom yttrade AD efter att ha konstaterat att personlig arbetsskyldighet icke framgick av avtalet: »Ett i arbetstagaravtalet regelmässigt ingående moment saknas således här.»[78] *Mot* att denna omständighet räknats som rekvisit talar visserligen, att den icke åberopats ensam i arbetstagardiskvalificerande riktning utan sammanställts med andra omständigheter som synes ha haft karaktär av indicier, men att hänga upp hela avgörandet på ett så subtilt, obestämt och för gemene man svårbegripligt domskäl som att personlig arbetsskyldighet saknats torde ha varit emot AD:s princip att söka göra sina domar övertygande och lättfattliga. F.ö. skulle en sådan teknik innebära ett frångående av vad som åberopats i tidigare rättsfall. Även om AD:s domar grundas

[78] I sitt remissyttrande ang. socialstyrelsens förslag till lagstiftning om beroende uppdragstagare framhöll AD:s ordförande bl.a.: »Av stor betydelse för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet är också kravet på arbetstagarens personliga arbetsskyldighet i förhållande till arbetsgivaren». Detta »krav» sammanställes icke med andra omständigheter utan uttalandet följer på en utveckling av avtalsfrihetens princip såsom grundläggande för det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Se prop. 1945: 88 s. 33. — Av annan uppfattning förmodligen Bergström s. 41.

på relativt fasta rättsprinciper, kan man icke räkna med att endast minimikraven anges i domskälen i fall av denna typ.

Personlig arbetsskyldighet torde ha presumerats föreligga, om parterna rubricerat rättsförhållandet som ett arbetstagarförhållande (1942 nr 89), men måste tydligen visas ha förelegat i det särskilda fallet, när avtalet typiskt sett givit AP en relativt självständig ställning, såsom konsignations- och fasträkningskontrakten i 1938 nr 112 och avverkningskontrakten i 1942 nr 88. Personlig arbetsskyldighet innefattade dock icke ett krav på att den som åtagit sig arbetet skulle utföra allt själv. AD godtog som arbetstagarförhållanden mellanmansfall, i vilka mellanmannen deltog i det manuella arbetet och i övrigt var att anse som bas för ett ackordslag (såsom i 1941 nr 90 och 1944 nr 59).

Någon skillnad i fråga om avgränsningen av arbetstagarbegreppet vid tillämpning av olika lagar, KAL, FFL och semesterlagen, har AD icke gjort. I domen 1938 nr 112 uttalade AD tvärtom, att arbetstagarbegreppet måste anses vara enhetligt, och i domen 1941 nr 82, som gällde tillämpning av semesterlagen, hänvisades till de grundsatser rörande arbetstagarbegreppet som fått uttryck i domen 1938 nr 112, vilken gällde tillämpning av FFL.[79] Konstaterandet i domen 1947 nr 48 av att två skilda arbetstagarbegrepp utbildats betydde icke något avsteg från denna princip i AD:s egen praxis.

En jämförelse mellan HD:s och AD:s praxis ger det allmänna intrycket, att HD varit mindre snäv men också mindre preciserad än AD. HD godtog vid tillämpningen av HB 17:4 skogskörare som arbetstagare[80] och åberopade därvid i NJA 1924 s. 274 faktiska omständigheter vid arbetets utförande, medan minoriteten fäste avgörande vikt vid avtalets innehåll.

Huruvida huvudsakligen rättsdogmatiska eller rättspolitiska skäl ligger bakom AD:s ståndpunkt är svårt att bilda sig någon uppfattning om. Av förarbetena till KAL framgår icke hur man tänkt sig gränsdragningen. Att någon särskild innebörd skulle kunna tolkningsvis inläggas i lagens uttryck »arbetare» med hänsyn till läget vid lagens tillkomst torde icke kunna göras gällande

[79] Hänvisningen i 1941 nr 82 gällde uppenbarligen icke endast problemet kollektivt contra individuellt bedömande (se referatet s. 394 överst). Inledningen till domen innehåller ett uttalande av innebörd att arbetstagarbegreppet var detsamma vid tillämpningen av KAL och semesterlagen.

[80] Detta skedde sålunda redan innan den s.k. norrlandsöverenskommelsen (se härom ADD 1942 nr 88) gav avtalsförhållandena starkare arbetstagarprägel än tidigare.

— snarast borde i så fall HD:s vaga praxis ha blivit vägledande. Några rättspolitiska skäl för en särskilt snäv gränsdragning torde icke föreligga.[81] Icke i något fall innebar dock AD:s dom ett underkännande av ett ingånget kollektivavtal — den frågan ställdes aldrig på sin spets. I de flesta fallen var AP icke medlem av avtalsslutande organisation, utan fråga var om kollektivavtalsbunden företagare gjort sig skyldig till avtalsbrott genom att icke tillämpa avtalet beträffande det av ifrågavarande AP utförda arbetet. En vidare gränsdragning skulle ha medfört en ökad genomslagskraft för kollektivavtalet, mindre möjligheter att kringgå det genom att utlämna arbete till exempelvis tämligen osjälvständiga mellanmän. I fall av en annan typ, nämligen där AP påståtts vara kompanjon och därför kollektivavtalet icke skulle behöva tillämpas beträffande honom, har såsom skall visas längre fram (kap. VII: B) AD snarast verkat vara benägen att anse arbetstagarförhållande vara för handen och att sålunda upprätthålla kollektivavtalet. Någon enhetlig tendens baserad på dylika överväganden kan därför knappast spåras.

Ej heller kan i AD:s praxis spåras någon uppfattning grundad på sociala överväganden om vilka kategorier denna lagstiftning borde omfatta.

Snarast torde rättsdogmatiska synpunkter, en idé om ett i sig givet arbetstagarbegrepp, ha blivit normgivande. Den rättspolitiska eller rättstekniska synpunkten kan dock ha spelat in, att en vidare gräns skulle ha kunnat göra arbetstagarbegreppet diffust och medföra tillämpningssvårigheter.

En viktig konsekvens av AD:s gränsdragning var att vissa grupper, symaskinsagenter, bensindistributörer, skogskörare ävensom vissa smååkare, vilkas organisationer slutit kollektivavtal eller åtminstone av socialstyrelsen godtagits som organisationer av arbetstagare enligt FFL och lagen om medling i arbetstvister, kom att stå utanför arbetsfredslagstiftningens tillämpningsområde. Ej heller kunde de göra anspråk på semester enligt semesterlagen. Socialstyrelsen hade enligt egen utsago i sin år 1944 avlämnade utredning »i tveksamma fall vid såväl anmälan till registrering som ansökan om opartisk ordförande ansett sig böra hellre godtaga anmälningen eller ansökningen och därmed möjliggöra frågans bedömande av arbetsdomstolen än att genom

[81] Tvärtom poängterades i samband med lagändringen 1945 att det ur samhällelig synpunkt var »angeläget, att denna fredsbefrämjande lagstiftning spänner över ett något vidare område» (prop. 1945: 88 s. 52, departementschefen).

ett avslag förhindra sådant bedömande».[82] Sedan AD fastställt, att vederbörande organisationer icke representerade arbetstagare eller i vart fall ifrågavarande grupper av medlemmar icke var att anse som arbetstagare, hade socialstyrelsen i sin praxis rättat sig därefter. Sålunda avfördes efter AD:s dom 1938 nr 112 Bensindistributörers riksförbund från socialstyrelsens register.[83]

AD:s praxis har haft stor betydelse som vägledande beträffande det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet och är av intresse icke minst därför att den bildar bakgrunden till lagstiftningen år 1945 om beroende uppdragstagare.

3. TILLÄMPNINGEN AV OFL OCH ÖVRIG SOCIALLAGSTIFTNING

Till skillnad från 1901 års olycksfallsersättningslag byggde 1916 års OFL på ett generellt arbetstagarbegrepp, och en rikhaltig praxis rörande gränsdragningen mellan arbetstagare (med lagens term arbetare) och självständiga företagare utvecklades. Denna praxis skall här endast ganska flyktigt beröras, då den till stor del är obsolet. Den har dock betydelse som bakgrund till den senare utvecklingen av arbetstagarbegreppet och stort principiellt intresse som ett försök att lösa ett besvärligt gränsdragningsproblem.

En viktig utgångspunkt vid utformningen av denna praxis har varit ett uttalande av utskottet vid lagens riksdagsbehandling i anledning av en motion, vari yrkades att skogskörare skulle räknas som arbetare utan hinder av att de anlitade lejd arbetskraft. I utlåtandet framhölls att avgörandet måste bero på »omständigheterna i varje särskilt fall».

»Därvid torde i allmänhet tjäna till ledning sådana förhållanden som de närmare bestämmelserna vid avtalets ingående mellan avverkaren och avverkningsrättens innehavare, sättet för lönernas utanordnande, storleken av avverkarens egen arbetsförtjänst, hans deltagande i arbetet osv.»

I anslutning därtill pekade utskottet på HD:s avgörande i NJA 1911 s. 375.[84]

Av utskottsutlåtandet framgår att icke endast vad som överens-

[82] Socialstyrelsens utredning 1944 s. 11 1/2. — Jfr också prop. 1945: 88 s. 51.
[83] Jfr också ovan s. 59 not 74.
[84] Särskilda utskottets utl. 1916: 1 s. 24 f.

kommits utan även faktiska omständigheter, bl.a. sådant som storleken av förtjänsten, kunde tillåtas spela in vid bedömningen. Detta torde ha fått större betydelse än nyssnämnda HD-dom, som bygger på — om än uttunnade — avtalsrättsliga principer.[85] FR avlägsnade sig i vart fall tämligen mycket från HD:s metod att lägga en smidig avtalstolkning till grund för avgörandet och fäste större avseende vid vissa relativt lätt konstaterbara ekonomiska och sociala faktorer, främst AP:s innehav av kapitalutrustning (maskiner, transportmedel o.d.), verkstad och — beträffande lantbrukare — odlad areal och husdjur, antalet av honom sysselsatta arbetare och arbetets omfattning.

FR försökte i görligaste mån för olika yrkesgrupper utbilda fasta regler baserade på dylika kriterier. Som exempel kan nämnas de s.k. byggmästareregler na, som bl.a. innebar att personer, som mera tillfälligtvis åtog sig att utföra mindre byggnadsföretag (värdegräns 10.000 kr), ansågs som arbetare, även om de anlitade lejd arbetskraft vid arbetets utförande och själva bekostade material, förutsatt att de personligen deltog i arbetet som arbetare. Likaledes bedömdes såsom arbetare ackordstagare som bedrev byggnadsverksamhet yrkesmässigt men i så liten omfattning att de vanligen sysselsatte mindre än två anställda.[86] Även inom andra yrkesområden kunde AP räknas som arbetstagare utan hinder av att han sysselsatte *en* anställd. Dessa regler antyder en relativt vid gränsdragning. Men å andra sidan kunde blotta innehavet av en traktor, verkstad eller annan kapitalutrustning verka diskvalificerande, även om denna icke användes vid utförande av ifrågavarande arbetsuppgift. Före 1952 räknades vanligen innehavare av en häst som självständig företagare, men detta år fastslogs i ett principuttalande, att person, som hade endast *en* häst, i regel borde anses som arbetare »med avseende å körningsarbete, han utför med hästen åt andra, — — såvida icke hans arbete i det föreliggande fallet närmast är att jämföra med ett stadsbuds» (*FRP 1952 nr 51*). Men innehavare av *två* hästar betraktades fortfarande i regel som självständiga företagare, så t.o.m. när de utförde arbetet under i övrigt typiska arbetstagarförhållanden.[87]

---

[85] Om detta fall se kap. IV: B: 1.

[86] Reglerna återges bl.a. i Löfmark s. 81 f.

[87] Se beslut 29/2 1952, anfört i Löfmark s. 97. (AP körde uteslutande åt ett industribolag på »industrins ordinarie arbetstid» och stundom på övertid och ersattes med timpenning eller i vissa fall ackord. Han var skyldig att utföra anvisat arbete.)

Ett undantag från dessa regler utgjorde lantbrukares körningsarbete. I sådana fall undersöktes, när fråga icke var om större jordbruk, huruvida antalet innehavda hästar stod i proportion till jordbrukets storlek. Hölls flera hästar än vad som kunde anses erforderligt för jordbruket, ansågs AP jämväl bedriva åkerirörelse och räknades som självständig företagare. Hade han endast så många hästar som krävdes för jordbruket och likväl utförde körningsarbete åt annan, ansågs han i allmänhet därvid som arbetstagare. Enligt ett principuttalande i *FRP 1951 nr 51* skulle som arbetare i regel anses »jordbrukare med två hästar, om jordbrukets åkerareal uppgår till 20 tunnland, och jordbrukare med tre hästar, om åkerarealen uppgår till 40 tunnland». En minoritet ville i stället fästa avseende vid om jordbrukaren själv såsom arbetare deltog i jordbruket eller i åtagna körslor.

Även arbetets art hade viss betydelse i FR:s praxis såtillvida, att vissa slags skogsarbeten var starkt arbetstagarkvalificerande. Ingick i arbetsåtagandet hopdragning av timmer (s.k. brossling) eller släpning av timmer med häst till körbar väg (s.k. lunning) eller innefattade arbetet iordningställande av basväg el.dyl., fanns hos FR en stark benägenhet att betrakta AP som arbetstagare, även när diskvalificerande faktorer som traktorinnehav var för handen (se särskilt *FRP 1942 nr 27* och *1951 nr 46*).

Till jämförelse med ADD 1938 nr 112 kan nämnas, att FR i ett något tidigare avgjort mål, *FRP 1938 nr 6,* räknat innehavare av bensinstation med fasträknings- och grundlagerkontrakt som arbetstagare hos bensinbolaget.[88]

Det framgår härav att avtalet mellan parterna kom i skymundan, ehuru inslag av civilrättslig metod också förekom i FR:s praxis, och att icke så mycket hänsyn togs till förhållandena i det konkreta fallet. FR eftersträvade snarare att efter social måttstock i görligaste mån uppdela förvärvsarbetande i två fasta kategorier. Detta var uppenbarligen motiverat av försäkringstekniska skäl. Dock kunde FR icke helt undvika att en person i sin yrkesutövning i vissa situationer måste behandlas som arbetstagare, i andra som självständig företagare.[89]

På grund av det ganska schematiska hänsynstagandet till fasta

---

[88] Däremot räknade FR, liksom AD i ADD 1941 nr 82 och 119, enligt uppgift i ADD 1941 s. 391 Husqvarnas symaskinsagenter som självständiga företagare. Jfr Löfmark s. 99 f. Det åsyftade avgörandet är icke refererat.

[89] Se t.ex. FRP 1939 nr 38, 1945 nr 38 och 1953 nr 15. Jfr försäkringsrådet Geijers på försäkringstekniska skäl grundade dissenser.

ekonomiska och sociala kriterier blev FR:s praxis ganska ojämn och kunde t.o.m. verka stötande. Ganska egendomligt förefaller t.ex. att hästägare med större areal åkerjord lättare skulle kunna räknas som arbetstagare än de som hade mindre eller ingen alls.[90] Praxis blev också synnerligen svåröverskådlig med varandra korsande principer.

Arbetsrådets praxis vid tillämpningen av den allmänna arbetstidslagen skall likaledes endast summariskt beröras. Som exempel på arbetsrådets inställning till hithörande frågor skall några punkter anföras ur en inom rådet 1932 utarbetad P.M. angående vägarbete. Enligt denna var jordbrukare eller åkare med anställda medhjälpare i regel att anse som självständiga företagare med avseende å transportarbeten för vägstyrelses räkning. Någon skillnad skulle icke göras mellan små och stora jordbrukare, i den mån »formen för arbetets åtagande — entreprenaden — och friheten i avseende å tid och sätt för dess fullgörande» var densamma (jfr ADD 1947 nr 48). Denna princip ansågs gälla även för åkare med en lastbil, som i regel åtager sig körslor av olika slag och åt olika personer och ej är »underkastade vidare beroende — — än vad som erfordras för kontrollen å deras arbetsprestationer» (jfr ADD 1943 nr 66). Detta avsåg normalfallen. Men även andra situationer kunde bli aktuella:

»Skulle en chaufför med bil åtaga sig att utföra alla slags körslor åt en vägstyrelse efter dess bestämmande, torde han icke kunna betraktas såsom självständig företagare utan såsom arbetare i förhållande till vägstyrelsen. Detsamma gäller under liknande fall för en småbrukare, som vinner sin utkomst huvudsakligen genom transportarbetet.»[91]

Det är tydligt att arbetsrådets ställningstagande huvudsakligen byggde på ett civilrättsligt betraktelsesätt. I vissa avseenden påminner det ovan anförda om vad AD senare uttryckte i sina domar — omöjligt är icke att AD tagit visst intryck därav. Dock finns här ingenting om personlig arbetsskyldighet. Skillnaden mot FR:s inställning är markant. Hänsyn skulle tagas till omständigheterna i det särskilda fallet: t.o.m. en lastbilsägare skulle kunna räknas som arbetstagare.

---

[90] Tankegången bakom denna princip var såsom redan antytts att de som hade hästar, som ej behövdes för jordbruket, drev transportrörelse vid sidan av jordbruket.

[91] Nordin, 8-timmarslagen, 1933, s. 180 ff (cit. s. 184).

Arbetsrådet hade blicken öppen för försök att genom skenavtal undandölja ett arbetstagarförhållande för att kringgå lagens bestämmelser. Sålunda befanns enligt ett beslut den 10/12 1928 fyra tapetserare, vilka arbetade åt en möbelhandlare i en lokal, som de hyrt av denne och som låg i direkt anslutning till affären, vara att anse som arbetare hos denne. Tre av dem hade tidigare varit direkt anställda. Möbelhandlaren hade företrädesrätt till att få arbeten utförda och arbete åt andra förekom i mycket liten utsträckning.[92] I en del fall, då arbete utförts »på entreprenad» utanför den ordinarie arbetstiden av företagets arbetare, har arbetsrådet förklarat arbetstidslagen likväl vara tillämplig. Som exempel kan nämnas ett fall (ref. i Arbetarskyddet 1946 s. 92), i vilket ett gummifabriksaktiebolag utbjudit visst arbete, huggning av ett parti massaved, på entreprenad och därvid accepterat ett anbud från ett lag av bolagets egna arbetare. En av dessa ledde arbetet, som försiggick under fritid på det yttre fabriksområdet, och fördelade ersättningen. Kontroll av arbetstiden skulle enligt bolaget vara förenad med stora svårigheter.[93]

Såvitt angår merkantila mellanhänder kan nämnas, att arbetsrådet ansett vissa provisionsutkörare vid slakteriföretag icke vara arbetare utan självständiga företagare, ehuru de nyttjade företagen tillhöriga transportmedel. De erhöll uteslutande provision (eller rabatt) å försålda varor och måste själva bära förluster i samband med leveranser på kredit. Utkörarna var helt fria i valet av kunder. Här synes försäljarna själva ha varit intresserade av att lagen icke skulle vara tillämplig.[94] Däremot fann arbetsrådet enligt beslut den 19/1 1932 föreståndare för vissa bensinstationer med konsignationskontrakt vara att anse som arbetare i förhållande till oljebolaget.[95]

Några enhetliga normer för gränsdragningen tillämpades så-

---

[92] Arbetarskyddet 1929 s. 48, Nordin s. 177 f (nr 245). Jfr s. 170 Nordins uttalande ang. skenavtal. Nordin var chef för arbetsrådet.

[93] Bland andra fall kan nämnas beslut 10/12 1934 (Arbetarskyddet 1935 s. 201) ang. snickare vid textilfabrik, som utförde särskilda arbeten på entreprenad; beslut 12/10 1936 (Arbetarskyddet 1937 s. 42) ang. målningsarbete utfört av charkuteriarbetare åt den ordinarie arbetsgivaren på övertid mot på förhand bestämt belopp. Jfr också fall nämnda i Nordin s. 178 f (nr 247, 248).

[94] Nordin s. 171 (nr 235, jfr också nr 236). Däremot räknade FR i FRP 1948 nr 50 provisionsutkörare vid ett bryggeri som arbetstagare trots att denne använde egen bil och anställt en medhjälpare.

[95] Nordin s. 172 ff (nr 239). Jfr också s. 140 (nr 193), Arbetarskyddet 1932 s. 43 samt ADD 1932 nr 141 på s. 632.

lunda icke ens inom den mera centrala sociallagstiftningen. Även om olika hänsyn gjorde sig gällande inom dessa båda lagområden — behovet av schablonisering var väl icke så stort vid tillämpningen av arbetstidslagen — kan skillnaden knappast förklaras endast med hänvisning därtill. Sedan FR väl i sin rättstillämpning slagit in på en viss väg, kände sig FR förmodligen nödsakad att i stort sett fortsätta på denna även när resultaten måste ha framstått som mindre lämpliga.

Det återstår att nämna något om tillämpningen av övrig skyddslagstiftning.

Såsom framhållits synes frågan vem som skall anses som arbetstagare (arbetare) enligt arbetarskyddslagen sällan ha ställts på sin spets. Angående tidigare praxis yttrade 1938 års arbetarskyddskommitté i sitt betänkande av 1946, att »i allmänhet vissa av arbetsrådet och försäkringsrådet fattade beslut rörande tillämpningen av arbetstidslagarna respektive olycksfallsförsäkringslagen varit vägledande». Därvid hänvisades främst till praxis rörande delägarskapets betydelse (se kap. VII). Såvitt framgår av den summariska redogörelsen härav synes snarast arbetsrådets praxis ha blivit vägledande.[96]

Om tillämpningen av 1934 års KF om erkända arbetslöshetskassor yttrades i utredningen 1955 med förslag till ny förordning, att arbetstagarbegreppet här givits »en relativt vidsträckt innebörd».[97] Som exempel angavs att symaskinsagenter förklarats icke vara obehöriga att vara medlemmar, ehuru de icke torde ha räknats som arbetstagare enligt t.ex. semesterlagen. Särskilda svårigheter hade uppkommit inom verksamhetsområdet för Handelsresandenas erkända arbetslöshetskassa. Kassan hade »efter samråd med tillsynsmyndigheten vid prövningen av frågor beträffande medlemskap tillämpat ett vidsträckt, socialt betonat arbetstagar-

[96] SOU 1946:60 s. 228 f. Jfr nedan s. 360 not 59.

Ett rättsfall avgjort av arbetarskyddsstyrelsen d. 5/4 1949 strax innan den nya lagen trädde i kraft, finns refererat i Nordin, Översikt av bestämmelserna i 1949 års arbetarskyddslag (1949) s. 43. Fallet gällde huruvida skolynglingar, som sålde tidningar i regel å söndagar mellan kl. 18 och 20, var att anse som arbetare enligt lagen. De hade icke tilldelats särskilda distrikt eller erhållit andra anvisningar beträffande försäljningen. Utgången blev negativ. De ansågs sannolikt icke ha åtagit sig någon egentlig arbetsskyldighet.

Ett fall ur HD:s praxis rörande tillämpningen av 1937 års skogshärbärgeslag, NJA 1943 s. 218, behandlas i kap. IV.

[97] SOU 1955:27 s. 54.

begrepp utan strängare iakttagande av civilrättsliga bedömningsgrunder». I huvudsak sådana som hade inregistrerat egen firma och representerade flera företag var uteslutna från medlemskap.[98]

4. DET SOCIALA OCH DET CIVILRÄTTSLIGA ARBETSTAGARBEGREPPET

FR:s schematiska hänsynstagande till ekonomiska och sociala faktorer vid gränsdragningen enligt OFL gav denna rättstillämpning dess särskilda prägel. Det av FR utbildade arbetstagarbegreppet kallas därför det sociala till skillnad från det vid de allmänna domstolarna och AD utbildade civilrättsliga arbetstagarbegreppet, som principiellt bygger på avtalstolkning. Det kallas stundom också det socialrättsliga arbetstagarbegreppet, men eftersom det icke synes ha blivit normgivande inom sociallagstiftningen överlag, framstår denna term som mindre adekvat.

Skillnader i rättstillämpningen gjorde sig gällande även på andra punkter än här angivits, t.ex. i fråga om betydelsen av delägarskap (se härom kap. VII).

Att en principiell skillnad förelåg synes dock ännu mot slutet av 1930-talet icke ha stått klart, ehuru vissa divergenser uppmärksammades. AD bestred sålunda i det bekanta rättsfallet 1938 nr 112 angående bensindistributörernas ställning enligt FFL — i anledning av ett påpekande av Bensindistributörers riksförbund att FR i visst fall behandlat innehavare av bensinstation med grundlagerkontrakt som arbetstagare[99] — »förefintligheten av två, principiellt åtskilda arbetstagarbegrepp». I princip måste ifrågavarande begrepp ha en enhetlig innebörd. »Även om i praxis skilda myndigheter, på vilka tillämpningen av olika lagar ankommer, kunna i förevarande hänseende komma till skilda resultat, berövar detta ej principen dess giltighet.» Till jämförelse kan nämnas att AD i domen 1947 nr 48 fastslog, att det »på olika områden av rättslivet utbildats två skilda arbetstagarbegrepp», det ena civilrättsligt, vilket anknyter till parternas avtal med varandra, det andra socialt, anknutet »till de sociala förhållandena».

Först i samband med tillkomsten av 1938 års semesterlag började principskillnaden utkristalliseras. Då togs åtminstone på en punkt, såvitt angick mellanmansfallen, direkt avstånd från FR:s

---

[98] SOU 1955:27 s. 50.

[99] Se ovan i avsnitt 3 angående FRP 1938 nr 6.

praxis, och semesterlagen förklarades liksom KAL vara grundad på civilrättsliga principer.[1] Men ännu vid tillkomsten av 1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap synes man icke ha räknat med annat än en enhetlig rättstillämpning.[2]

Distinktionen civilrättsligt — socialt arbetstagarbegrepp präglade utvecklingen och diskussionen fram till 1950-talets mitt. Skillnaden mellan särskilt AD:s och FR:s principer framträdde allt klarare. Varianterna var väl flera, men AD och FR framstod som motpolerna. De olika arbetstagarbegreppen, som knappast är begrepp i den meningen att deras innehåll i praktiken är ens fixerbart, motsvarades av två skilda tillvägagångssätt att fastställa, vem som skulle anses vara arbetstagare. AD representerade den *civilrättsliga metoden* i dess mest extrema utformning, FR en *social bedömningsmetod,* som innebar ett mera schematiskt hänsynstagande till vissa fakta av social och ekonomisk natur.[3]

---

[1] Se härom närmare ovan under A: 6.

[2] Jfr ovan s. 43. Departementschefen hänvisade till arbetsrådets praxis. Dock skilde sig denna såsom påvisats icke så mycket som FR:s från de allmänna domstolarnas praxis.

[3] Jfr Adlercreutz i Soc. Medd. 1956 s. 382.

Kap. III. DEN SENASTE RÄTTSUTVECKLINGEN

A. LAGSTIFTNING

1. LAGSTIFTNINGEN ÅR 1945 — BEROENDE UPPDRAGSTAGARE OCH ARBETSTAGARE

År 1945 genomfördes två lagstiftningsåtgärder som blev av stor betydelse för arbetstagarbegreppets utveckling, dels tilläggen i arbetsfredslagstiftningen, varigenom de s.k. beroende uppdragstagarna jämställdes med arbetstagare, dels 1945 års semesterlag, vid vars tillkomst viktiga uttalanden gjordes om arbetstagarbegreppet.

Lagstiftningen om beroende uppdragstagare måste ses mot bakgrunden av AD:s relativt snäva gränsdragning. Användandet av det strikt civilrättsliga arbetstagarbegreppet med tonvikt på personlig arbetsskyldighet hade från arbetsfredslagstiftningens tillämpningsområde utestängt vissa mellangrupper av förvärvsarbetande, som med hänsyn till de förhållanden varunder arbetet utfördes var mera jämförliga med klara arbetstagare än med klara självständiga företagare. I socialstyrelsens utredning (1944), som låg till grund för lagändringen, angavs vilka yrkesgrupper som främst åsyftades, nämligen vissa försäljare (särskilt nämndes handelsresande och bensinstationsföreståndare), försäkringsagenter, smååkare, småbrukare som med egna hästar eller bilar utförde skogskörslor eller körslor för vägarbeten, underentreprenörer vid byggnadsarbeten m.fl. Lagändringen innebar att arbetsfredslagstiftningens tillämpningsområde vidgades så att dessa lagar skulle omfatta även dylika grupper. I KAL, ADL, FFL och medlingslagen infördes följande bestämmelse:

Såsom arbetstagare (arbetare) skall vid tillämpningen av denna lag även anses den som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intager en beroende

ställning av väsentligen samma art som en arbetstagares till arbetsgivaren; och skall den för vars räkning arbetet utföres anses såsom arbetsgivare enligt lagen.

Den beroende uppdragstagaren är alltså enligt denna bestämning en uppdragstagare, icke arbetstagare, men skall vid tillämpningen av arbetsfredslagarna anses som arbetstagare. Med denna lagregel kom den avgörande gränsen att dras mellan beroende och icke beroende uppdragstagare. Socialstyrelsen angav efter vilka principer den tänkte sig att denna gränsdragning skulle ske, och dess uttalanden härom får anses ha blivit godtagna vid lagstiftningens genomförande:

Gränsen borde ej dras med hänsyn »blott till något visst moment i avtalet eller någon viss faktiskt föreliggande omständighet, som på förhand angivits. Avgörande synes i stället böra vara den helhetsbild, som erhålles av samtliga föreliggande omständigheter. Under sådana förhållanden kan gränsdragningen endast göras på grundval av en skälighetsprövning. — — Hänsyn bör — — tagas icke blott till avtalets rättsliga innehåll utan även till det sätt, varpå detsamma tillämpas, och till de faktiska omständigheter, under vilka arbetet utföres. Vederbörandes sociala och ekonomiska ställning bör också spela en viss roll. Det synes vidare böra tillmätas betydelse, om uppdragstagarna själva betrakta sig som likställda med arbetstagare och givit denna sin uppfattning till känna genom anslutning till en efter fackliga principer uppbyggd organisation.»[1]

Utgångspunkten för detta uttalande var AD:s gränsdragningsmetod. »Den allmänna civilrättsliga uppfattningen torde säkrast komma till synes i arbetsdomstolens praxis», yttrade socialstyrelsen.[2] Det var gentemot AD:s gränsdragning som skillnaden måste markeras. HD:s praxis saknade däremot ännu vid denna tid i viss mån pregnans. Men uttalandet innebär icke heller anslutning till FR:s sociala metod. Visserligen skulle sociala och ekonomiska synpunkter beaktas, men »någon viss faktiskt föreliggande omständighet» skulle icke få bli avgörande. Det kan därför icke med egentligt fog hävdas att det sociala arbetstagarbegreppet, åtminstone i den utformning FR givit det, härigenom skulle ha införts på detta lagområde.[3] Avtalet och avtalstolkningen

[1] Socialstyrelsens utredning 1944 s. 24 ff. Jfr prop. 1945: 88 s. 21.

[2] Socialstyrelsens utredning 1944 s. 16.

[3] Jfr dock uttalandet av departementschefen i prop. 1945: 88 s. 60 (cit. i SOU 1961: 57 s. 24). Jfr också Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, 1 uppl. 1950 s. 52, och Bergström s. 43.

sattes i första rummet. Reellt — om än ej formellt — innebar den förordade metoden snarast ett godtagande av minoritetslinjen i AD.

Frågan om motsvarande utvidgning borde genomföras även i annan arbetslagstiftning dryftades såväl av socialstyrelsen som vid lagstiftningsärendets vidare behandling, men tanken därpå avvisades. Departementschefen framhöll sålunda i anledning av ett yttrande av lagrådet, att »på den egentliga privaträttens område — — angelägenheten av klarhet och stabilitet (måste) tala emot en analog tillämpning av de principer som nu förordas vad beträffar arbetsfredslagstiftningen».[4]

Denna fråga övervägdes också i 1942 års semesterkommitté, som i samband med socialstyrelsens förslag diskuterade en utvidgning av semesterlagens tillämpningsområde till de s.k. beroende uppdragstagarna, »den personkrets, beträffande vilken tvekan kan råda om den skall hänföras till den ena eller den andra kategorien». Kommittén förordade ingen utvidgning i lagtexten. 1 § bibehölls oförändrad, även beträffande undantagen, och semesterlagen skulle liksom dittills avse »den som är arbetstagare enligt allmänna civilrättsliga regler». Men samtidigt tog kommittén tydligt avstånd från den gränsdragningsmetod som representerades av majoritetslinjen i AD:s dittillsvarande praxis. Kommittén framhöll

»att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet icke torde vara något i och för sig givet, oföränderligt begrepp. Utvecklingen har tvivelsutan tenderat till att ge arbetstagarbegreppet en vidare omfattning än det från början haft. Kommittén vill ifrågasätta, huruvida icke utvecklingen numera — bland annat under inflytande av kollektivavtalsväsendet — gått därhän, att detta begrepp enligt allmänna rättsgrundsatser kan anses äga en något vidare omfattning, än praxis för närvarande ger detsamma. Sålunda bör enligt kommitténs uppfattning exempelvis en skogskörare, som arbetar enligt det förut åberopade ramavtalet för Norrland och Dalarna eller eljest på motsvarande villkor, betraktas såsom arbetstagare. Kommittén vill i samband härmed understryka vikten av att prövningen av frågan, huruvida någon är att anse såsom arbetstagare, sker med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter och att alltför stor betydelse ej tillerkännes något visst eller vissa avtalsmoment. Där skriftlig överenskommelse föreligger bör ej beteckningen eller ordalagen i och för sig få vara avgörande, utan särskild vikt bör tillmätas avsikten med överenskommelsen och det sätt på vilket denna tillämpas. Vad senast anförts gäller särskilt, därest — såsom för kommittén upp-

[4] Prop. 1945: 88 s. 60.

givits i viss mån ha varit fallet — arbetsgivare föreskriver sådana ändrade arbetsvillkor för personer, vilka arbeta för hans räkning, att dessa, efter att tidigare klart ha varit att anse såsom arbetstagare, kommit att formellt sett intaga en mera självständig ställning, ehuruväl de förhållanden, under vilka de ha att utföra sitt arbete, i sak icke förändrats. Det bör icke få förekomma, att någon på dylikt sätt avhändes sin semesterrätt.»[5]

Detta uttalande underströks vid genomförandet av lagen och har haft stor betydelse för rättsutvecklingen. Föredragande statsrådet ville dock icke taga direkt ställning till den särskilda tolkningsfrågan om skogskörarnas ställning men framhöll i anslutning till vad som uttalats i propositionen om arbetsfredslagstiftningen, att »på sådana gränsområden mellan den offentliga och privata rätten, som representerades av exempelvis semesterlagen, kunde bedömandet i det särskilda fallet givetvis komma att influeras av föreliggande omständigheter av social natur».[6] Andra lagutskottet anslöt sig helt till kommittén och framhöll i anslutning till exemplet med skogskörare att »motsvarande betraktelsesätt torde — — kunna tjäna till ledning vid bedömande av andra frågor på hithörande område».[7]

Att gränsdragningen såsom semesterkommittén förordade skulle ske »med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter» hade tidigare framhållits i lagstiftningsfrågor, så första gången i kommissionslagens motiv av 1912.[8] Liksom där sättes avtalet i centrum. I vad mån faktiska omständigheter skulle tillmätas självständig och med avtalsvillkor likvärdig betydelse vid prövningen framgår icke klart. Att sättet varpå avtalet tillämpades skulle tillmätas särskild vikt inskärpes endast såvitt angår skriftliga överenskommelser. Sannolikt är dock icke att endast skenavtalsmöjligheten skulle beaktas. Begränsningen i uttalandet till skriftligt avtal kan bero på att vid muntliga avtal innehållet vanligen måste till stor del härledas ur de faktiska förhållandena. Det är främst vid skriftliga avtal som diskrepansen mellan uppställda handlingsregler och faktiska förhållanden kan konstateras.

Även vid tillkomsten av 1916 års OFL framhöll riksdagsutskottet att kvalifikationsfrågan borde »bedömas efter omstän-

---

[5] SOU 1944: 59 s. 54 ff. — Det här omtalade ramavtalet hade ersatt de tidigare norrlandsöverenskommelserna. Se härom SOU 1957: 14 s. 95.

[6] Prop. 1945: 273 s. 71.

[7] Andra lagutskottets utl. 1945: 59 s. 46 f.

[8] Se ovan kap. II: A: 5.

digheterna i varje särskilt fall». Därvid angavs faktiska omständigheter som helt likvärdiga med avtalsbestämmelserna.[9] Det sätt varpå praxis utformades innebar dock till stor del en schablonisering i mindre god överensstämmelse med huvudprincipen i uttalandet.

Likaså skulle gränsdragningen mellan beroende och oberoende uppdragstagare enligt socialstyrelsens förslag ske på grundval av »den helhetsbild, som erhålles av samtliga föreliggande omständigheter». Avsikten var väl att träffa en medelväg mellan AD:s och FR:s bedömningsmetoder. Möjligen gavs faktiska omständigheter en självständigare betydelse än enligt semesterkommitténs uttalande om arbetstagarbedömningen, men eljest är likheten i fråga om förordad metod påfallande. Särskilt med tanke på hur det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utvecklats i praxis i anslutning till HD:s bekanta principuttalande i NJA 1949 s. 768, som innebar ett godtagande av semesterkommitténs synpunkter,[10] är det svårt att inse vari den principiella skillnaden skall ligga annat än möjligen i att något vidare gränser skall ges begreppet beroende uppdragstagare och att det i samband med arbetstagarbegreppet mera tryckes på avtalstolkningen, ty hänsyn skall vid bedömningen tagas till samma slags faktorer. I båda fallen är det fråga om bedömningen av ett avtalsförhållande mellan två parter. Den beroende uppdragstagarens beroende skall vara av väsentligen samma art som arbetstagarens till arbetsgivaren. En allmän social värdering med hänsyn t.ex. till hans beroende av vederlaget för arbetsinsatsen är icke avgörande; då skulle exempelvis en skomakare som betjänar allmänheten kunna räknas

[9] Se ovan kap. II: A: 3.

[10] HD:s principuttalande lyder: »Frågan huruvida någon i lagens mening är arbetstagare hos annan eller icke är att bedöma efter vad dem emellan kan anses avtalat, varvid man icke kan inskränka sig till något visst avtalsvillkor såsom ensamt avgörande utan har att beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Härvid kan de avtalsslutandes ekonomiska eller sociala ställning vara ägnad att belysa, huru avtalet bör uppfattas. Att förhållandena i varje särskilt fall bliva avgörande hindrar icke att, om avtalet är av en mera allmänt förekommande typ, ledning kan hämtas från den uppfattning om rättsläget som eljest mera allmänt gjort sig gällande.»

Uttalandet påminner i viss mån mera om socialstyrelsens än om semesterkommitténs men inspirerades givetvis närmast av vad som förekom vid tillkomsten av semesterlagen även vid riksdagsbehandlingen. För närmare kommentar se nedan under C.

Socialstyrelsens ståndpunkt förebådades i viss mån i dess avgörande rörande bensindistributörerna 1938 (se ovan s. 56), där kommissionslagens motiv framhölls som mönstergivande.

dit. Det synes i båda fallen bli fråga om en civilrättslig bedömningsmetod med mer eller mindre starka sociala inslag.

Likväl har i lagstiftningsfrågor åtminstone skenet av en principiell skillnad upprätthållits, särskilt när yrkandena om utvidgning av semesterrätten till beroende uppdragstagare skulle tillbakavisas. Att socialstyrelsen för sin del kunde peka på en väsentlig skillnad är naturligt med hänsyn till att styrelsen utgick från AD:s snäva arbetstagarbegrepp. Semesterkommittén var på denna punkt vagare. Den avvisade främst med hänsyn till faran för en oenhetlig rättstillämpning en legal utvidgning av semesterrätten till beroende uppdragstagare[11] men verkade som nämnts i stället för en utvidgning av arbetstagarbegreppet i jämförelse med AD:s praxis. I propositionerna till 1945 års riksdag förklarades begreppet beroende uppdragstagare vara alltför lösligt för att användas på den egentliga privaträttens område.[12] Uttalandena präglas av farhågor för att åtminstone i dåvarande läge gå lika långt på semesterlagens som arbetsfredslagstiftningens område, vilket är förklarligt med hänsyn till osäkerheten om vad begreppet beroende uppdragstagare skulle komma att omfatta. Men samtidigt gavs i samband med semesterlagstiftningen starka incitament till en uttänjning och utformning av arbetstagarbegreppet, som i princip strängt taget icke avvek från vad som förordats beträffande begreppet beroende uppdragstagare. Därför har de båda begreppen blivit förvillande lika varandra.[13]

Det kan tänkas, att en civilrättslig metod ibland blir oanvändbar vid tillämpning av arbetsfredslagstiftningen. När det gäller att bedöma, huruvida en organisation skall tillerkännas förhandlingsrätt enligt FFL och det är svårt att få en bild av hur medlemmarnas avtalsförhållanden är utformade i gemen, blir kanske en mera schematisk social bedömning den enda möjliga. Men då är att märka, att redan kravet på förhandlingsrätt förutsätter motparter i personliga avtalsförhållanden av tämligen fast beskaffenhet. Om sedan väl organisationen fått förhandlingsrätt och kollektivavtalsreglering kommit till stånd, medför detta i allmänhet en sådan normalisering och eventuellt omformning av villkoren, att ett mer eller mindre tydligt arbetstagarförhållande blir allmänt inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Denna utveckling har inom vissa yrkesområden, främst skogsbruket, varit av stor betydelse.

---

[11] SOU 1944: 59 s. 55.

[12] Prop. 1945: 88 s. 60, prop. 1945: 273 s. 71.

[13] Denna analys av de båda begreppens inbördes förhållande, som i huvuddrag framlades i Soc. Medd. 1956 s. 383 f och 391 f, har accepterats i SOU 1961: 57 s. 191 f, 207 ff, jfr s. 65 f. Se vidare nedan s. 91.

2. ARBETARSKYDDSLAGSTIFTNINGEN OCH ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRINGEN

År 1949 utfärdades en ny arbetarskyddslag, som i § 1:2 upptog samma definition på begreppen arbetstagare (denna term ersatte den gamla lagens »arbetare») och arbetsgivare som 1912 års lag. Genom vissa tillägg i 2 § åstadkoms dock att tillämpningsområdet mindre än tidigare var beroende av innebörden i dessa begrepp. Lagen omfattar sålunda även s.k. kooperativt arbete, dvs »arbete, som två eller flera personer för gemensam räkning utföra under sådana förhållanden, att om arbetstagare funnits anställd i rörelsen eller företaget lagen enligt 1 § skulle ägt tillämpning därå». Att AP är bolagsman, icke arbetstagare, skall således icke utesluta att lagen är tillämplig. Härigenom undanröjdes ett stundom besvärligt gränsdragningsproblem (se kap. VII). Vidare är lagen tillämplig på yrkeselevs arbete vid vissa utbildningsanstalter, på värnpliktigs arbete utfört under arbetstagarliknande förhållanden och i vissa fall på arbete utfört av å vård- eller tvångsarbetsanstalt intagen person. Det är alltså icke fråga endast om arbete utfört på grund av *avtal* eller av »arbetstagare i egentlig mening», såsom arbetarskyddskommittén framhöll. Synpunkten att över huvud skydda den mänskliga arbetskraften, oavsett om arbetstagarförhållande föreligger, har på detta lagstiftningsområde kommit att alltmer dominera.[14]

Beträffande arbetstagarbegreppet yttrade arbetarskyddskommittén i sina motiv, »att ett avgörande i frågan är beroende av de i det särskilda fallet föreliggande omständigheterna».

I regel torde enligt kommittén »en dylik fråga få avgöras från fall till fall med ledning av allmänna rättsgrundsatser och förefintlig praxis». Man borde »beakta vederbörande persons ekonomiska och sociala ställning, om han driver verksamheten yrkesmässigt samt om han själv väsentligen deltager i arbetets utförande, — — graden av självständighet i avseende på arbetets anordnande, arbetets omfattning, entreprenadsummans storlek m.m.» Det ansågs »vara av vikt, att innebörden av ifrågavarande begrepp gives en så enhetlig tydning som möjligt». Därvid hänvisades till såsom vägledande »de principer, som — — tillämpats på arbetstids- och olycksfallsförsäkringslagstiftningens områden».[15] Departementschefen anslöt sig till kommitténs uppfattning, och frågan väckte ingen särskild uppmärksamhet.[16]

---

[14] SOU 1946:60 s. 156 f.
[15] SOU 1946:60 s. 230.
[16] Prop. 1948:298 s. 282.

Den gränsdragningsmetod som här rekommenderades kan väl formellt synas innebära en anslutning till ett socialrättsligt arbetstagarbegrepp, ehuru uttalandet i många avseenden starkt påminner om vad som anförts i samband med lagstiftningsfrågorna 1945. Såsom i kap. II (under C: 4) konstaterats, har något enhetligt socialrättsligt arbetstagarbegrepp egentligen aldrig funnits. Sannolikt hade arbetarskyddskommittén — med chefen för arbetsrådet Nordin som ordförande — mera tanke på arbetsrådets än på FR:s praxis. Ett tydligt socialt inslag är hänvisningarna till arbetets omfattning och entreprenadsummans storlek. Någon direkt hänvisning till avtalstolkning finns icke annat än i uttrycket »allmänna rättsgrundsatser och förefintlig praxis», men arbetsrådets praxis synes ha byggt på en civilrättslig metod med starka sociala inslag — dvs i huvudsak den metod som senare kan sägas ha blivit allmänt accepterad. Något avståndstagande från civilrättsliga principer vid arbetstagarbegreppets utformning finns icke i uttalandet.

År 1951 genomfördes en ny skogsförläggningslag (lag om tillfälliga bostäder vid skogs- och flottningsarbete m.m.) med samma definition (§ 4) som i 1949 års arbetarskyddslag. Beträffande flottningsarbete innehåller bestämmelsen det tillägget, att såsom arbetsgivare alltid räknas flottningsförening vid allmän flottled och eljest den som innehar flottningsrätten.[16*]

Även vid tillkomsten av en ny KF 1956 om erkända arbetslöshetskassor gjordes uttalanden, som närmast innebar anslutning till ett socialt arbetstagarbegrepp. Förordningen bygger i fråga om rätt till medlemskap på samma huvudprinciper som 1934 års KF,[17] och gränsdragningsfrågan torde lika litet som tidigare någonsin drivas till sin spets.

I utredningsförslaget anfördes att arbetstagarbegreppet inom arbetslöshetsförsäkringen torde »få ges en mera vidsträckt innebörd än det civilrättsliga begreppet», och utredningen avsåg uppenbarligen att inbegripa de beroende uppdragstagarna däri.[18] I propositionen framhölls att praxis beträffande gränsen mellan arbetstagare och fria företagare inte är entydig och att inom arbetslöshetsförsäkringen arbetstagarbegreppet »givits en ganska vidsträckt, socialt betonad innebörd. Häremot synes inte vara något att erinra.» Utredningens yttrande om be-

[16*] Se numera 3 § i 1963 års skogsförläggningslag.
[17] Se § 9, som dock är mera differentierad än 7 § i 1934 års KF.
[18] SOU 1955: 27 s. 54.

roende uppdragstagare upptogs ej i propositionen.[19] De olika förslag om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring, delvis finansierad genom arbetsgivaravgifter, som 1948 framlades av socialvårdskommittén, byggde däremot på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.[20] Försäkringen skulle samordnas med andra socialförsäkringar.

Genom bibehållandet av den frivilliga konstruktionen har arbetslöshetsförsäkringen kommit att stå vid sidan av övriga socialförsäkringsgrenar och innefattas därför icke i kollektivbeteckningen socialförsäkringen (socialförsäkringslagstiftningen).

3. ANMÄRKNINGAR OM BESKATTNINGSLAGSTIFTNINGEN

Det är nödvändigt att något beröra de skatterättsliga begrepp som närmast motsvarar arbetstagarbegreppet, främst därför att dessa haft betydelse i diskussionen om utformningen av socialförsäkringslagstiftningen, särskilt tilläggspensioneringen. Men även från en mera allmän synpunkt synes en jämförelse med läget på detta praktiskt viktiga område utanför det egentliga ämnet för denna undersökning vara ägnad att belysa den problematik som är förbunden med arbetstagarbegreppet.

Kommunalskattelagens regler om inkomst av tjänst (§§ 31 och 32) avser i första hand inkomster på grund av ett arbetstagarförhållande (»allmän eller enskild tjänst»), men dit har också, särskilt genom 1955 års ändringar, hänförts allehanda inkomster (vissa tidigare rubricerade som inkomst av tillfällig förvärvsverksamhet), som icke kan sägas härröra från anställning. Någon fast avgränsning ger sålunda icke detta begrepp »inkomst av tjänst», och från taxeringssynpunkt saknar det ofta praktisk betydelse till vilken förvärvskälla en inkomst hänföres. Anmärkas kan att enligt kommunalskattelagen (§ 21 b) jordbrukares intäkt av skogskörslor hänföres till inkomst av jordbruksfastighet.

I och med genomförandet av källskattesystemet genom 1945 års uppbördsförordning fick arbetstagarbegreppet betydelse även i uppbördshänseende. Skyldigheten att verkställa löneavdrag knöts till en arbetsgivar-arbetstagarrelation (§ 46), och i anvisningarna gavs en definition, dock icke mera upplysande än motsvarande i arbetarskyddslagen. Enligt bevillningsutskottet skulle ledning kunna hämtas från den praxis som utbildats vid tillämpningen

[19] Prop. 1956: 144 s. 52 (departementschefen), 34.
[20] SOU 1948: 39 s. 158, 379.

av olika författningar, t.ex. semesterlagen.[21] Centrala uppbördsnämnden, som hade att meddela bindande förklaringar i tillämpningsfrågor, synes emellertid ha lagt delvis andra synpunkter på frågan. Den kommitté, som utarbetade förslag till 1953 års uppbördsförordning, sade sig ha kunnat förmärka en tendens hos nämnden »att följa praxis enligt införsellagen»,[22] vilket är förklarligt med hänsyn till att båda författningarna fullföljer ett likartat indrivningsändamål. Begreppet inkomst av tjänst eller »lön», det andra i dessa regler grundläggande begreppet, kom mera i förgrunden än rättsförhållandets karaktär. Beträffande detta begrepps innebörd skulle ledning hämtas från kommunalskattelagens bestämmelser.[23] När år 1953 den nya uppbördsförordningen genomfördes, ströks definitionen på begreppen arbetsgivare och arbetstagare. Enligt anvisningarna till § 39 föreligger en arbetsgivar-arbetstagar-relation i förordningens mening »i princip — — då någon utbetalar belopp, som för mottagaren motsvarar i nämnda paragraf avsedd inkomst av tjänst». Enligt vad som uttryckligen förklarades i propositionen skulle »någon anknytning till utformningen av begreppen arbetsgivare och arbetstagare i annan lagstiftning — — icke göras». I vart fall skulle tillämpningen icke vara beroende av den praxis som utbildats inom dessa andra rättsområden.[24] Centrala uppbördsnämnden har sålunda fått ganska fria händer att anpassa praxis efter vad som synes lämpligt ur uppbördssynpunkt.

4. SOCIALFÖRSÄKRINGSLAGSTIFTNINGEN M.M.

Under arbetet med att utforma en ny yrkesskadeförsäkringslagstiftning — avsedd att ersätta 1916 års OFL och den kompletterande lagen 1929 om försäkring för vissa yrkessjukdomar — uppkom frågan, huruvida reglerna om obligatorisk försäkringstillhörighet skulle bygga på FR:s sociala arbetstagarbegrepp, eventuellt något rationaliserat, eller på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.

Socialvårdskommittén, som 1951 avgav ett förslag till yrkesskadeförsäkringslag, övervägde dessa alternativ och stannade för

[21] Bevillningsutskottets betänkande 1945: 65 s. 31. Jfr också SOU 1945: 27 s. 255 f och nedan s. 196.

[22] SOU 1952: 1 s. 210. Se vidare nedan s. 154.

[23] Prop. 1945: 370 s. 211.

[24] Prop. 1953: 100 s. 470. Jfr också Dahlgren m.fl., Skatt vid källan s. 66.

att i stort sett bygga på FR:s praxis. Denna hade visserligen blivit svåröverskådlig, och den klaraste gränsdragningen skulle erhållas genom anknytning till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, men av praktiska och sociala skäl ville kommittén icke bryta med den praxis som utbildats och utesluta sådana grupper som enligt civilrättsligt betraktelsesätt icke var arbetstagare. Kommittén tog emellertid till utgångspunkt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet och sökte i övrigt genom lagbestämmelser ange, vilken som »utan att vara i den andres tjänst» likväl skulle omfattas av försäkringen. Villkor härför skulle vara att han väsentligen deltog eller brukade deltaga i åtaget arbete och icke intog en självständig ställning i förhållande till huvudmannen. Vad som menades med självständig ställning angavs också närmare. Bl.a. skulle avseende fästas vid hur många personer AP vanligen samtidigt sysselsatte i sin verksamhet, om han höll maskiner eller annan utrustning eller material.[25]

Förslaget bearbetades av socialförsäkringsutredningen (1952), som intog en annan ståndpunkt i denna fråga. För att kunna samordna yrkesskadeförsäkringen med sjukförsäkringen, och då närmast med den däri ingående obligatoriska försäkringen för tilläggssjukpenning, ansågs det nödvändigt att använda ett enkelt arbetstagarbegrepp. Detta blev av stor betydelse för ställningstagandet: »Det arbetstagarbegrepp, som är enklast i tillämpningen, torde vara det civilrättsliga, dvs man utgår från huruvida ett anställningsförhållande föreligger». Därför föreslogs att yrkesskadeförsäkringslagen liksom SFL:s regler om obligatorisk tilläggssjukpenning skulle bygga på detta arbetstagarbegrepp sådant det utformats vid tillämpningen av semesterlagstiftningen.

Detta var otvivelaktigt ett djärvt grepp, vars konsekvenser enligt utredningen skulle motvägas av att de utestängda grupperna likväl skulle beredas ett mera betryggande försäkringsskydd än förut genom den med yrkesskadeförsäkringen samordnade sjukförsäkringen och genom möjligheten att komplettera skyddet med frivilliga försäkringar för yrkesskada och tilläggssjukpenning. Fördelarna av ett enkelt system med relativt klara gränser ansågs med hänsyn härtill mer än väl uppväga de sociala nackdelarna av att många grupper förvärvsarbetande nu icke längre skulle

---

[25] SOU 1951:25 s. 68 ff, särskilt s. 72 f. Förslaget till lagtext i § 1, motiven s. 73 ff.

bli obligatoriskt och automatiskt yrkesskadeförsäkrade på huvudmannens bekostnad.[26]

Detta förslag genomfördes, för sjukförsäkringens del genom ändringar i 1947 års SFL antagna vid 1953 års riksdag, då också principbeslut fattades beträffande yrkesskadeförsäkringen, och för den senares del genom 1954 års YFL. Båda lagarna trädde i kraft den 1 januari 1955. Vid angivandet av tillämpningsområdet för ifrågavarande obligatoriska försäkringar användes samma uttryck som i semesterlagen, dvs »arbetstagare i allmän eller enskild tjänst» (se YFL § 3 och SFL § 22 jämförd med § 8), och i propositionen förordade departementschefen, »att frågan vem som i förevarande sammanhang skall anses som arbetstagare bedömes med ledning av den praxis som utbildat sig vid tillämpningen av semesterlagen». Därefter framhölls i ett yttrande, delvis identiskt med HD:s principuttalande i NJA 1949 s. 768,[27] att bedömningen borde »influeras av föreliggande omständigheter av social natur». Vidare uttalade departementschefen som sin mening

»att skogskörare, å vilka gällande ramavtal för skogsbruket äger tillämpning eller som eljest utför sitt arbete under liknande villkor, bör i likhet med de huggare, som deltager i arbetet, betraktas såsom arbetstagare med vederbörande virkesägare som arbetsgivare».[28]

Inskränkningen i tillämpningsområdet för den obligatoriska yrkesskadeförsäkringen gav under riksdagsbehandlingen, både 1953 och 1954, upphov till protester, vilka föranledde nya uttalanden av andra lagutskottet och departementschefen. Dessa gick huvudsakligen ut på att arbetstagarbegreppet måste »tolkas med en social innebörd» och att domstolar och myndigheter självfallet måste rätta sig efter de anvisningar som dessa uttalanden innebar.[29] Beträffande skogskörare gjordes uttalanden — snarast ägnade att förvirra begreppen — av innebörd att de i princip var

---

[26] SOU 1952: 39 särskilt s. 147, 237, 240 f.

[27] Cit. ovan detta kap. not 10.

[28] Prop. 1953: 178, s. 135, 149. Prop. 1954: 60 med förslag till YFL hänvisade (s. 41 och 58) till de här citerade uttalandena. — Ang. ramavtalet för skogsbruket se SOU 1957: 14 s. 95.

[29] Jfr Rodhe i SvJT 1954 s. 131 och Schmidt i Festskrift tillägnad Nils Herlitz s. 281 f. — Cit. ur FK prot. 1953: 23 s. 136. Jfr andra lagutskottets utl. 1953: 35 s. 63 f och 1954: 22 s. 47.

självständiga företagare men likväl skulle behandlas som arbetstagare.[30]

Till skillnad från OFL innehåller YFL inget undantag för hemarbetare o.d.[31] Försäkringen omfattar i princip alla arbetstagare med endast vissa snäva undantag för familjemedlemmar (§ 4). Genom att anknytas till SFL:s regler om försäkring för sjukpenning skulle YFL komma »att gälla för de allra flesta fall, då verkligt arbete för arbetsgivarens räkning utföres av familjemedlem (annan än arbetsgivarens make)».[32] Yrkesutbildningselev vid vissa undervisningsanstalter skall, i den mån K M:t så förordnar, »anses som arbetstagare, ändå att han ej är i tjänst hos annan», varvid anstalten räknas som arbetsgivare (§ 3).[33]

---

[30] Departementschefen yttrade sålunda i FK:s debatt 1954 (prot. nr 16 s. 108 f): »— — när det gäller hela denna grupp av självständiga företagare som vi har representanter för bland småbrukare i Norrland, Värmland, Dalarna och andra skogsbygder, vilka tidvis försörjer sig som skogskörare, bör vi överhuvudtaget inte sätta oss ned och fundera, om den eller den skall bedömas efter civilrättsligt eller socialrättsligt begrepp, utan hela denna kategori skall falla under den nya yrkesskadelagen.»

[31] Socialvårdskommittén hade föreslagit viss längre karenstid för olycksfall i arbete som inträffat i hemmet (SOU 1951: 25, lagtexten § 8 mom. 2, motiven s. 98 ff), socialförsäkringsutredningen hade föreslagit att hemarbetare skulle undantagas från försäkringen (SOU 1952: 39 s. 245 ff), men i departementsförslaget (prop. 1954: 60 s. 107 f) gjordes inget undantag, bl.a. med den motiveringen att den obligatoriska sjukförsäkringen, som skulle omfatta hemarbetarna, beräknades täcka det stora flertalet skadefall. Svårigheterna att utreda, huruvida olycksfall verkligen inträffat i arbetet, skulle därför uppstå endast vid skada av längre varaktighet än samordningstidens 90 dagar.

[32] Prop. 1954: 60 s. 60. Jfr SOU 1952: 39 s. 250 f. Hänvisningen i YFL § 4 avsåg dock icke försäkringen för tilläggssjukpenning utan försäkringen för grundsjukpenning, vilken anknutits till årsinkomst av förvärvsarbete, icke blott av tjänst (SFL §§ 7 och 22). Efter genomförandet av AFL gäller undantaget endast den som »ej är placerad i sjukpenningklass».

[33] Därmed avses, såsom framhålles i motiven (prop. 1954: 60 s. 61), icke de fall, där lärlingar och praktikanter utför arbete åt annan i samband med sin yrkesutbildning. Dessa torde nämligen, enligt departementschefens uttalande, »även om de ej åtnjuter lön, vara att betrakta såsom arbetstagare och kommer därför såsom sådana enligt huvudregeln för försäkringstillhörigheten att bli omfattade av försäkringen».

Från praxis är att hänvisa till *FRP 1960 nr 20, 21,* där fråga var om elever vid till kommunala yrkesskolor hörande s.k. inbyggda skolor under jämväl den del av utbildningen, som utgjordes av yrkesarbete hos industriföretag, skulle vara omfattade av skolans elevförsäkring enligt YFL § 3: 2 eller av företagets försäkring för där anställda enligt YFL § 3: 1. FR fäste avgörande vikt vid att yrkesundervisningen vid arbetsställe utanför skolan var »ett led i undervisningen vid skolan. Med hänsyn härtill och då särskilda omständigheter som tala häremot icke framkommit», ansågs elevförsäkringen

Sjuk- och yrkesskadeförsäkringarnas regler beträffande arbetstagare har till syfte bl.a. att skydda mot inkomstbortfall på grund av sjukdom och yrkesskada. Frågan vilka slag av *inkomster* som skulle läggas till grund för beräkningen av sjukpenning kom därför i förgrunden (i SFL årsinkomst av tjänst, i YFL årlig arbetsförtjänst).[34] På motsvarande sätt skulle en allmän pensionsförsäkring med särskilda bestämmelser för arbetstagare skydda mot inkomstbortfall på grund av ålderdom. Successiva utredningar under 1950-talet tog ställning till hur denna försäkring skulle konstrueras. Frågan har där närmast gällt om man skulle anknyta till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet eller till vissa skatterättsliga motsvarigheter.

Den första utredningen i pensionsförsäkringsfrågan, pensionsutredningen, som avgav sitt betänkande 1955, fann visserligen starka praktiska skäl tala för att knyta arbetsgivares skyldighet att betala lönepremier för arbetstagares pensionering till »det skatterättsliga arbetstagarebegrepp som enligt uppbördsförordningen tillämpas vid källskatteuppbörden» men avstod från en sådan lösning med hänsyn till att administrativa lämplighetssynpunkter vid uppbörden icke kunde »tillåtas influera på avgöranden beträffande frågor huruvida någon är skyldig betala arbetsgivarbidrag eller ej». Arbetsgivarbidraget hade snarast »samma karaktär av löneförmån som semester» och borde följa samma regler. Därför stannade utredningen för att använda »det civilrättsliga arbetstagarebegreppet såsom detta närmare utbildats vid tolkningen av semesterlagen».[35] En reservant, utredningens debiterings- och uppbördsexpert, fann däremot övervägande skäl tala för att till utgångspunkt ta kommunalskattelagens begrepp inkomst av tjänst, vilket dock måste närmare preciseras.[36]

Allmänna pensionsberedningen fann i sitt förslag 1957 till utformning av en allmän tilläggspensionering det av praktiska skäl vara lämpligt att bygga på ett dubbelt system. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet borde ligga till grund för beräkningen av den kollektiva arbetsgivaravgift som skulle finansiera tilläggs-

(med skolan som arbetsgivare) gälla för eleverna. Som tillräckligt motfaktum torde kunna duga att företaget är beroende av eleverna för arbetskraft (jfr Blomqvist & Lundberg s. 31 f). FR:s beslut har bekräftats av *FD i dom 14/2 1962* (Dnr 280/61). Organisatoriska ändringar har senare medfört att elever i stor utsträckning anställes i företagen (se FD:s dom).

[34] Se härom vidare under B.

[35] SOU 1955: 32 s. 81 f.

[36] SOU 1955: 32 s. 299 f.

pensionen. Däremot borde det skatterättsliga begreppet inkomst av tjänst, med undantagande dock av pension, livränta, undantagsförmån och periodiskt understöd, användas vid beräkningen av pensionsgrundande inkomst, eftersom denna måste fastställas på grundval av de försäkrades självdeklarationer.[37]

Inkongruensen i förslaget mellan reglerna beträffande respektive förmåner och avgifter blev starkt kritiserad. I den lag om allmän tilläggspension (TPL), som genomfördes 1959 och i här förevarande hänseenden i huvudsak oförändrad upptagits i 1962 års AFL, anknöts därför det grundläggande begreppet inkomst av anställning till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, dvs »samma arbetstagarbegrepp som det, som användes vid tillämpning av semesterlagen». Därmed skulle uppnås »i det väsentliga överensstämmelse mellan pensionsrätt och avgiftsskyldighet». Likväl skulle man vinna de av allmänna pensionsberedningen åsyftade praktiska fördelarna genom att i stort sett bygga på inkomsttaxeringen, varvid inkomst av anställning dock måste utskiljas från de skatterättsliga kategorierna.[38]

I huvudsak gäller det här att skilja ut inkomst av anställning från den skatterättsliga kategorin inkomst av tjänst, men även inkomst från andra förvärvskällor kan ifrågakomma. Jordbrukares inkomster av skogskörslor, som skatterättsligt hänföres till inkomst av jordbruksfastighet, skall sålunda i vissa fall upptagas som inkomst av anställning,[39] likaså sannolikt i vissa fall inkomster av rörelse.

Med inkomst av anställning avses i TPL § 5 och AFL 11: 2 »den lön i penningar eller naturaförmåner i form av kost eller bostad, som försäkrad åtnjutit såsom arbetstagare i allmän eller enskild tjänst». Undantag stadgas för det fall att sådan inkomst från samme arbetsgivare under ett år icke uppgått till 300 kr. Genom denna bestämmelse föres fall av rent tillfälliga arbetsprestationer åt sidan och många svåra gränsdragningsfrågor undvikes.[40] Några andra undantag stadgas icke, men genom att taxeringen blir grundvalen för inkomstberäkningen (TPL § 7, AFL 11: 4) aktualiseras ett arbetstagarförhållande i lagens mening mellan familjemedlemmar endast om taxeringsbar löneinkomst föreligger för den ene i förhållande till den andre.[41]

---

[37] SOU 1957: 7 s. 68 f.
[38] Prop. 1959: 100 s. 59, 84 ff.
[39] Prop. 1959: 100 s. 91, jfr s. 84.
[40] Prop. 1959: 100 s. 87, jfr s. 60.
[41] Prop. 1959: 100 s. 86. Motsvarande gäller också försäkringen för tilläggssjukpenning och yrkesskadeförsäkringen (se ovan s. 86 och nedan s. 94).

Även annan inkomst av förvärvsarbete (än anställningsinkomst, se TPL § 6, jfr AFL 11:3) gjordes pensionsgrundande men inom vissa gränser endast till två tredjedelar (TPL § 8). Denna restriktion borttogs dock genom en lagändring 1961 med verkan från TPL:s ikraftträdande. Avgiften uttages av den försäkrade själv.

Genom TPL aktualiserades som aldrig förr gränsdragningen mellan arbetstagare och icke arbetstagare: förvärvsarbetandes inkomster måste varje år delas upp i poster som härrör från anställning respektive från annat förvärvsarbete. Samtidigt infördes emellertid en bestämmelse (§ 5:2) avsedd att i vissa fall onödiggöra gränsdragningen:

Ersättning i penningar för arbete som försäkrad utfört för annans räkning utan att vara anställd i dennes tjänst skall, om ersättningen under ett år uppgått till minst trehundra kronor, vid lagens tillämpning anses såsom inkomst av anställning, såvida den försäkrade och den som utgivit ersättningen varit ense därom; och skall i dylikt fall den förre anses såsom arbetstagare och den senare såsom arbetsgivare.[42]

Som bevisning att parterna varit ense räcker det, att även huvudmannen i sin kontrolluppgift till taxeringen uppger ersättningen såsom inkomst av anställning i lagens mening, varav följer att han skall erlägga ATP-avgift motsvarande beloppet. Man har räknat med att s.k. beroende uppdragstagare genom kollektivavtal — kanske också individuella avtal — skall kunna uppnå jämställdhet med arbetstagare i pensionshänseende.[43] Sådana kollektivavtal har träffats i viss utsträckning.[44]

Då bestämmelsen bl.a. är avsedd att överbrygga svårbedömbara gränsfall, bör slutande av sådant avtal icke anses innebära att AP räknar sig som uppdragstagare och icke som arbetstagare. I och för sig hade det därför varit lämpligare om bestämmelsen fått en mindre kategorisk utformning (jfr »utan att vara anställd i dennes tjänst») av innebörd, att dylik ersättning skall räknas som inkomst av anställning, *oavsett* om den enligt 1 st. av TPL § 5 eller AFL 11:2 utgör sådan inkomst.

År 1962 genomfördes den redan omnämnda lagen om allmän försäkring (AFL) i syfte att sammanföra, förenhetliga och i vissa avseenden komplettera de varandra närstående socialförsäkrings-

---

[42] Enligt AFL 11:2 st. 2 gäller samma överenskommelsemöjlighet betr. vissa naturaförmåner.

[43] Prop. 1959:100 s. 88 f.

[44] Se exempel i SOU 1961:57 s. 137 (fritidsombud vid vissa försäkringsbolag), s. 178, 181 (vissa konstnärliga yrkesgrupper), sammanfattning s. 202.

grenarna sjuk- och moderskapsförsäkring, folkpensionering och försäkring för allmän tilläggspension (ATP). En viktig förändring är att reglerna om sjukpenning till stor del blivit gemensamma för inkomst av anställning och för inkomst av annat förvärvsarbete, varför självständiga företagare också i princip skall vara försäkrade för inkomstbortfall vid sjukdom genom att inplaceras i sjukpenningklass. Lagen gäller från och med den 1 januari 1963. Yrkesskadeförsäkringen har t.v. lämnats utanför och hänskjutits till en särskild utredning.[45]

Alltsedan beroende uppdragstagare utskildes som en särskild grupp med rättslig betydelse inom arbetsfredslagstiftningen har frågan om deras jämställande med arbetstagare i övrig arbetslagstiftning väckts i varje lagstiftningsärende, där det civilrättsliga arbetstagarbegreppet lagts till grund.[46] Arbetstidsutredningen fick i uppdrag att utreda frågan. Vid »en avvägning mellan å ena sidan behovet av en lagstiftning i ämnet och å andra sidan alla de svårigheter, som i praktiken skulle uppkomma vid lagstiftningens tillämpning», fann sig utredningen i sitt betänkande 1957 om »Beroende uppdragstagare» böra avstå från att framlägga något lagförslag. I allt fall borde utvecklingen avvaktas ännu någon tid. Om frågan likväl skulle lösas lagstiftningsvägen, syntes för utredningen ingen annan utväg vara möjlig än att i ifrågavarande arbetslagstiftning införa samma bestämmelse om beroende uppdragstagare som nu finns i arbetsfredslagarna.[47]

Sedan frågan starkt aktualiserats genom införandet av TPL 1959, fick en ny utredning frågan om hand. I sitt betänkande framlagt 1961 om »Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna» förklarade sig utredningen icke kunna förorda en lösning av denna fråga genom lagstiftning. En analys av begreppet beroende uppdragstagare gav vid handen att detta, särskilt med hänsyn till arbetstagarbegreppets utveckling, icke lämpligen kunde läggas till grund för en lagstiftning.[48] Frågan ansågs i stället böra lösas dels avtalsvägen, dels genom en viss praxisutveckling rörande arbetstagarbegreppet. Sålunda föreslogs för sjukförsäkringens del samma möjlighet att jämställa inkomst av annat förvärvsarbete med inkomst av anställning som tidigare genom-

[45] Prop. 1962: 90 s. 144, 189. Jfr SOU 1961: 39 s. 5.
[46] Se härom SOU 1961: 57 s. 39 ff och SOU 1957: 14 s. 10 ff.
[47] SOU 1957: 14 s. 62 f.
[48] SOU 1961: 57 s. 207 ff.

förts i TPL § 5:2.[49] Såvitt angår rättstillämpningen rörande arbetstagarbegreppet utgick utredningen från att detta begrepp är tänjbart och kan modifieras genom praxisförskjutningar. Utrymmet för sådana skulle möjligen bli större om begreppet beroende uppdragstagare utmönstrades ur lagstiftningen, såsom också föreslogs.[50] De rättstillämpande myndigheterna skulle då slippa räkna med en särskild mellangrupp som liknar arbetstagare men icke rättsligt sett skall vara det. Vidare konstaterades att »den praxis i fråga om tolkningen av arbetstagarbegreppet, som tillämpas av HD och AD och som förutsatts skola följas inom socialförsäkringen, har utbildats utan tanke på att den skulle lända till efterrättelse vid det praktiska handhavandet av en hela befolkningen omfattande socialförsäkring». Inom denna föreligger ett betydligt större behov av enkla och fasta normer. Om socialförsäkringen skall kunna fungera på ett tillfredsställande sätt, torde det enligt utredningen såvitt angår vissa nu svårbedömbara yrkesgrupper i skiktet mellan klara arbetstagare och uppdragstagare »bli nödvändigt att tillämpa en något schabloniserad bedömningsmetod, som mera anknyter till vad som anses normalt för de olika grupperna än till de speciella förhållandena i det enskilda fallet». En sådan schablonisering förekommer redan i viss utsträckning inom socialförsäkringen, och det ansågs icke föreligga något principiellt hinder »att förfara på motsvarande sätt beträffande andra yrkesgrupper, om blott arbetstagarbegreppets kärna bibehålles».[51]

Därmed skulle — kunde det invändas — något av den gamla åtskillnaden mellan två olika arbetstagarbegrepp återkomma. Utredningen menade att risken härför icke var särskilt stor, eftersom klassificeringen av en förvärvsarbetande som arbetstagare inom socialförsäkringen, något som numera har betydligt större praktisk betydelse än förr, kan förväntas påverka dels arbetsvillkoren i riktning mot ett klart arbetstagarförhållande, dels den allmänna rättsuppfattningen i fråga om gränsdragningen och därmed också de rättstillämpande organen utanför socialförsäkringen.[52] Erinras kan om att HD i sitt principuttalande i NJA 1949 s. 768 också hänvisade till »den uppfattning om rättsläget som eljest mera allmänt gjort sig gällande».

---

[49] SOU 1961:57 s. 220 ff. Förslaget har genomförts i AFL 3:2.

[50] Detta förslag, som innebar ändringar i arbetsfredslagstiftningen (jfr SOU 1961:57 s. 212, 218 ff), upptogs dock icke i prop. 1962:90 (se s. 327 ff).

[51] SOU 1961:57 s. 212 ff, särskilt s. 215.

[52] SOU 1961:57 s. 216.

Dessa synpunkter vann anslutning åtminstone såvitt angår bedömningsmetoden vid genomförandet 1962 av AFL. De särskilda förhållandena inom socialförsäkringen torde enligt propositionen »framtvinga en praxis som i större utsträckning följer schablonartade normer», och socialförsäkringsorganens avgöranden kan »förväntas få stor betydelse för rättsutvecklingen. Såsom arbetsdomstolens ordförande framhållit finns det anledning anta, att arbetsmarknadens parter kommer att inrätta sig efter de förskjutningar som kan komma att ske i socialförsäkringsorganens praxis. Detta torde i sin tur påverka rättstillämpningen hos övriga domstolar. På grund härav synes det befogat att förutsätta, att arbetstagarbegreppet kommer att bedömas enhetligt även framgent.»[53]

Utredningen tänkte sig närmast en praxisutveckling i utvidgande riktning.[54] Även i propositionen ansågs det sannolikt att allt flera grupper kommer att räknas som arbetstagare,[55] men stor försiktighet i detta avseende och i fråga om att ge vägledande uttalanden för rättspraxis präglar propositionen och än mer andra lagutskottets utlåtande.[56]

Om än tendensen såvitt angår arbetstagarbegreppet gått i utvidgande riktning, har på senare tid också en annan tendens börjat göra sig gällande, som kan men icke behöver få en hämmande verkan. Den utjämning av skillnaderna mellan regler för arbetstagare och för andra förvärvsarbetande som genomförts särskilt i 1962 års AFL anses i viss mån ha ryckt bort underlaget för de anspråk på arbetstagarställning eller likställighet med

[53] Prop. 1962: 90 s. 326. Jfr andra lagutskottets utl. 1962: 27 s. 255.

[54] SOU 1961: 57 s. 212 ff.

[55] Prop. 1962: 90 s. 326.

[56] Andra lagutskottet yttrade (utl. 1962: 27 s. 255) i anledning av vissa motionsyrkanden, att vägledande uttalanden av riksdagen inte är »den riktiga formen för att åstadkomma ändring i rättstillämpningen». Detta förefaller vara väl försiktigt, eftersom ett sådant uttalande dock skulle få anknytning till en ny lagtext och behovet av precisering icke kan tillgodoses i lagtexten. En annan sak är att dylika uttalanden icke böra anses vara förbindande såsom lagtext utan endast just vägledande och att de framför allt icke bör stå i strid med lagtexten. Jfr ovan s. 85 f med not 29 och 30.

Utan att finna anledning att ingå på någon omprövning av frågan om lagens tillämpningsområde åberopade 1960 års semesterkommitté i sitt betänkande med förslag till ny semesterlag 1962 vad som förekommit i detta avseende vid genomförandet av AFL och anslöt sig därvid särskilt till det nyss citerade »av departementschefen uttalade förmodandet, att arbetstagarbegreppet även framgent kommer att bedömas enhetligt, oaktat uttömmande legal definition av begreppet saknas» (SOU 1962: 44 kap. III, särskilt s. 62). Jfr också prop. 1963: 68 s. 51 och andra lagutskottet 1963: 40 s. 41.

arbetstagare som göres gällande av yrkesgrupper i gränsområdet. De praktiska synpunkterna vid administrationen av socialförsäkringarna har börjat få företräde framför frågan i vad mån kraven på arbetstagarställning kan sägas vara befogade. Denna tendens märks särskilt i nämnda utskottsutlåtande, vari yttrades »att det numera synes ha ringa principiell betydelse, var gränsen mellan begreppen arbetstagare och företagare drages. Däremot är det utomordentligt viktigt, såväl för de rättstillämpande organen som för de enskilda parterna på arbetsmarknaden, att gränsdragningen blir så klar och entydig som möjligt.»[57]

5. SAMMANFATTANDE SYNPUNKTER BETRÄFFANDE ARBETSTAGARBEGREPPET I LAGSTIFTNINGEN

I all nyare lagstiftning med undantag av arbetarskyddslagstiftningen och förordningen om erkända arbetslöshetskassor har sålunda det civilrättsliga arbetstagarbegreppet enligt uttryckliga motivanvisningar blivit grundläggande. Särskilt har semesterlagens arbetstagarbegrepp uppställts som normgivande. Därmed har ett viktigt steg mot ett förenhetligande tagits. FR:s sociala arbetstagarbegrepp torde helt ha förlorat sin betydelse,[58] eftersom det i själva verket knappast trängde igenom utanför OFL:s område. Såvitt angår arbetarskydds- och arbetstidslagstiftningen liksom arbetslöshetsförsäkringen lär gränsdragningsfrågorna numera icke egentligen påkalla uppmärksamhet.[59]

Det finns därför icke längre samma anledning som förr att tala om olika arbetstagarbegrepp. Möjligen kan det också sägas numera vara en tendens, märkbar i ovannämnda citat ur 1962 års proposition, att endast tala om ett — i princip enhetligt — arbetstagarbegrepp.

Att i många lagar stadgats särskilda undantag eller inskränkningar — och i vissa fall även utvidgningar[60] — beträffande vem

[57] Andra lagutskottets utl. 1962: 27 s. 255. Jfr också uttalandet (s. 254) om betydelsen av frågan vem som har att erlägga avgiften till socialförsäkringen.

[58] Så även enl. prop. 1962: 90 s. 324.

[59] Enligt uppgifter från arbetarskyddsstyrelsen och arbetsmarknadsstyrelsen. I ett av Nordin 1953 publicerat arbete, Arbetarskyddslagstiftningen och lagtillämpningen, finns (s. 63 f) inget annat rättsfall anfört än det ovan s. 71 not 96 nämnda.

[60] T.ex. betr. yrkeselever enligt OFL § 2 och YFL § 3, se ovan detta kap. vid not 33. Även reglerna i arbetsfredslagstiftningen om beroende uppdragstagare har fått formen av en sådan utvidgning.

som skall anses som arbetstagare enligt lagen innebär inget avsteg från att arbetstagarbegreppet i princip kan vara enhetligt. Inskränkningarna synes i allmänhet vara betingade av praktiska skäl, såsom beträffande familjemedlemmar det ringa behovet av och det olämpliga med en tvingande reglering och beträffande s.k. okontrollerade arbetstagare främst kontrollsvårigheterna. I översikterna över lagstiftningen i kap. II och detta kapitel har särskilt uppmärksammats sådana inskränkningar som kan tänkas ha en mera principiell betydelse, dvs ha varit avsedda att klargöra arbetstagarbegreppets omfång, något som synes kunna gälla just de nämnda grupperna. Undersökningen bekräftar vad som inledningsvis (kap. I: 4) nämnts om att okontrollerade arbetstagare, främst hemarbetare, praktiskt taget genomgående tveklöst förts under det allmänna arbetstagarbegreppet,[61] något som torde bero på att de traditionellt räknats som arbetare. Betecknande är att de, såsom nämnts i samband med 1938 års semesterlag, inom vissa fack fått till stånd kollektivavtalsreglering. De undantag beträffande denna grupp som gjorts av praktiska skäl har alltmer reducerats och kvarstår endast där de framstår som nödvändiga, nämligen i arbetarskydds- och arbetstidslagstiftningen.[62]

Beträffande medlemmar i samma familj har mera tvekan yppats om huruvida de i allmänhet får anses utföra arbete åt varandra i ett arbetstagarförhållande. Så mycket framgår emellertid klart att de anses åtminstone *kunna* stå i sådant rättsförhållande till varandra, ehuru det ofta ligger nära till hands att räkna med att arbetet utföres för gemensam räkning.[63] Inom socialförsäkringen har svårigheten att skilja bort fall, då egentligt arbete för arbetsgivares räkning icke utföres av familjemedlem (främst de s.k. försörjningsfallen med obestämd ersättning), i viss mån eliminerats genom anknytningen till *inkomst* av anställning eller i vart fall av förvärvsarbete.[64]

---

[61] Ett undantag visar *möjligen* förarbetena till 1916 års OFL (se s. 35).

[62] I princip också i KF 1956 om erkända arbetslöshetskassor, men arbetsmarknadsstyrelsen kan meddela dispens (§ 24).

[63] Se vidare kap. VII inledningen. Såvitt angår semesterlagens andra undantag se s. 373.

[64] Se SOU 1952: 39 s. 251 och ovan s. 86 med not 32 och s. 88 med not 41. Jfr också s. 282 ff.

B. DEN PRAKTISKA BETYDELSEN AV GRÄNSDRAGNINGEN M.M.

För AD kom arbetstagarbegreppet genom 1945 års lagstiftning om beroende uppdragstagare att till stor del förlora sin aktualitet, och AD har aldrig behövt ta ställning till begreppet beroende uppdragstagare. Arbetsfredslagstiftningen omfattar sålunda även förvärvsarbetande som i princip räknas som självständiga företagare. Dock kan AD även efter lagändringen ställas inför frågan om ett arbetstagarförhållande föreligger. Kollektivavtal kan vara begränsade att avse dem som är anställda hos den avtalsbundne arbetsgivaren, och framför allt kan i mellanmansfall frågan om kollektivavtalsbunden företagare är arbetsgivare komma upp. Om kollektivavtal träffats, kan fråga bli om rätt till semester enligt lag för dem som omfattas av kollektivavtalet, vare sig semesterfrågan lämnats oreglerad i avtalet eller det göres gällande att bestämmelserna härom i avtalet strider mot lagen. Även tillämpning av HB 17: 4 kan bli aktuell. Praxis är emellertid numera sparsam och har endast gällt frågan om kollektivavtals tillämplighet i mellanmansfall.

I stället har HD kommit att intaga en ledande ställning vid utformningen av arbetstagarbegreppet. Såvitt angår semesterlagens tillämplighet beträffande svårbedömbara mellangrupper torde den rikligare förekomsten av rättsfall delvis sammanhänga med slopandet i 1945 års semesterlag av kravet på 180 dagars fortlöpande anställning för semesterrätt (karenstiden i 1938 års semesterlag). I övrigt gäller härom liksom beträffande HB 17: 4 och kommissionslagen § 86 detsamma som anförts ovan i kap. II: B.

Såvitt angår arbetarskydds- och arbetstidslagstiftningen samt arbetslöshetsförsäkringen ställes såsom framhållits gränsdragningsfrågorna åtminstone numera sällan på sin spets.

Innan jag övergår till socialförsäkringen, som kräver särskild uppmärksamhet, skall nämnas att begreppet arbetstagare kan ingå som rekvisit i regler som icke fått formen av stiftad lag. Såvitt angår skadeståndsrätten, hänvisas till avd. II. Särskilt som tjänsteavtalet icke blivit lagreglerat kan fråga också tänkas uppkomma om tillämpningsområdet för utfyllande rättsregler som i praxis utbildats för tjänsteavtalet. Förhållandena skiftar dock så starkt, att någon större enhetlighet och därmed något gemensamt tillämpningsområde bestämt av arbetstagarbegreppet här

icke kan påräknas, men givetvis kan lösningen av en tvistefråga, t.ex. tolkningen av ett avtal, påverkas av om ett tjänsteavtal anses vara för handen eller icke.[65] Såvitt angår skyldighet att iakttaga uppsägningstid finns såsom nämnts en regel i 86 § kommissionslagen. Rättspraxis angående uppsägningstid i icke lagreglerade fall har gällt endast klara arbetstagare, men huruvida denna skyldighet bör vara begränsad till arbetstagarförhållanden synes vara osäkert. Frågan beröres något i ett annat sammanhang.[66] Även bedömningen av om ersättning för arbetsprestation skall utgå kan tänkas bli påverkad av huruvida ett arbetstagarförhållande anses föreligga eller icke.[67]

Inom socialförsäkringen har de största förändringarna genomförts. Där har, såsom framgått av översikten under A, viktiga regler anknutits till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.

AFL (före den 1/1 1963 SFL) och YFL innehåller ett system av regler om försäkring för inkomstbortfall och vårdkostnader i anledning av kroppsskada och annan sjukdom. Huvudprincipen är att sjukförsäkringen, administrerad av allmänna försäkringskassor (tidigare sjukkassor), skall tillgodose även de yrkesskadade under de första 90 dagarna efter försäkringsfallet (samordningstiden), vilket bl.a. i en mängd fall onödiggör den ofta svårbemästrade kvalifikationen av en skada som yrkesskada eller icke. Är fallet att hänföra till yrkesskada, övertas försäkringsansvaret därefter av den för den skadade i vissa avseenden förmånligare yrkesskadeförsäkringen,[68] administrerad av Rfv (före den 1/7 1961 Rfa)[69] eller ömsesidiga försäkringsbolag. De senare skall enligt principbeslut vid 1961 års riksdag efter 1965 upphöra att meddela yrkesskadeförsäkring.

Den obligatoriska försäkringen enligt YFL avser endast »arbetstagare i allmän eller enskild tjänst» (§ 3). I många avseenden gäller samma principer som enligt 1916 års OFL. Försäkringen, för vilken arbetsgivaren skall erlägga avgiften, är sålunda automatisk, dvs den gäller till förmån för varje arbetstagare oberoende av huruvida försäkringsavtal träffats eller avgift erlagts för honom. Rfv svarar för försäkringen, när arbetsgivaren icke

---

[65] Jfr s. 220.

[66] Kap. V under B: 4 a.

[67] Frågan behandlas nedan s. 282 ff.

[68] Se härom nedan not 72.

[69] Rfv bildades den 1/7 1961 genom en sammanslagning av Rfa och pensionsstyrelsen.

ingått avtal med annan försäkringsinrättning. Å andra sidan gäller icke försäkringen — även om avgift erlagts — för det fall att AP befinnes icke ha varit arbetstagare. Självständiga företagare får själva stå kostnaden för sina frivilliga försäkringar (bortsett från vissa statsbidrag). Möjlighet saknas för företagare att kollektivt försäkra uppdragstagare som han anlitar (jfr YFL § 45).

Beslut avseende klassificeringen som arbetstagare eller icke kan vid tillämpningen av YFL påkallas dels när fråga uppkommer om skyldighet att betala avgift till försäkringen, dels när händelse som kan medföra försäkringsfall inträffat. Klagan över försäkringsinrättnings beslut föres genom besvär hos FR, som före den 1/7 1961 var högsta instans. Numera kan talan ytterligare fullföljas hos FD.[70] FR kan också pröva ärende på eget initiativ (YFL § 44). Ofta tillgår det så att försäkringsinrättningen (dvs Rfv eller försäkringsbolag) underställer FR beslut i ärenden, när osäkerhet i fråga om rättstillämpningen föreligger.[71]

Enligt SFL var endast arbetstagare obligatoriskt försäkrade för tilläggssjukpenning. Denna försäkring anknöts till begreppet årsinkomst av tjänst (§ 22), varmed förstods den inkomst »som arbetstagare kan antagas komma att tills vidare åtnjuta i allmän eller enskild tjänst» (§ 8).[72] Enligt AFL 3: 2 gäller att sjukpenningförsäkringen avser inkomst av förvärvsarbete, dvs både av anställning[73] och av annat förvärvsarbete, varför även självständiga företagare i princip skall vara försäkrade såvitt angår inkomst av eget arbete. Har någon inkomst av båda slagen, skall inplacering i sjukpenningklass i första hand ske på grundval av anställningsinkomst, vilken s.a.s. lägges i botten. Enligt SFL var

[70] Betr. FD se 1961 års lag om försäkringsdomstol (FDL). FD består av dels lagfarna, dels icke lagfarna ledamöter. De senare skall ha »särskild erfarenhet av arbetsförhållanden» el.dyl. och representerar icke såsom i AD och FR endast arbetsgivar- respektive arbetstagarsidan.

[71] Se Blomquist & Lundberg särskilt s. 271.

[72] Däremot har icke reglerna om sjukpenning i YFL anknutits till detta inkomstbegrepp utan till begreppet årlig arbetsförtjänst, som innefattar inkomster även av annat förvärvsarbete som arbetstagare kan ha vid sidan av sina löneinkomster (§§ 9 och 13). Därför kan sjukpenningen stiga för yrkesskadade efter samordningstidens 90 dagar. Den kan enligt § 13 aldrig vara lägre än den sjukpenning som skulle ha utgått från allmän försäkringskassa, om skadan ej utgjort yrkesskada.

[73] Uttrycket inkomst av anställning har liksom i TPL numera ersatt det i SFL använda uttrycket inkomst av tjänst men betyder detsamma, nämligen enligt definitionen i AFL 3: 2 inkomst »av eget arbete — — såsom arbetstagare i allmän eller enskild tjänst».

självständiga företagare hänvisade att ta frivillig försäkring för tilläggssjukpenning. Ehuru skillnaden mellan reglerna för arbetstagare och för självständiga företagare sålunda utjämnats, är det fortfarande av stor betydelse att skilja mellan de båda inkomstslagen. Inkomst av annat förvärvsarbete kan undantagas efter vissa regler (3: 2, 11: 7) och viss valfrihet föreligger här i fråga om karenstid (3: 10). Vid båda inkomstslagen uttages avgift av den försäkrade själv (19: 2), men såvitt angår inkomst av anställning skall även arbetsgivaren betala avgift, dock ej för arbetstagare vars lön under året icke uppgått till 300 kr (SFL § 38, AFL 19: 1).[74] Möjlighet föreligger enligt AFL 3: 2 att avtalsvägen jämställa inkomst av annat förvärvsarbete med anställningsinkomst.

Angående beslut om placering i sjukpenningklass, vilken blir avgörande för sjukpenningens storlek (se AFL 3: 1), kan klagan föras genom besvär hos Rfv. Intill den 1/7 1961 (vid tillämpning av SFL) kunde talan i vissa fall fullföljas hos K M:t i statsrådet, som i frågor rörande arbetstagarbegreppet brukade inhämta yttrande från FR. Numera är FD högsta instans. Rfv äger också på eget initiativ upptaga ärenden till prövning ävensom underställa FD sina beslut (SFL §§ 101 ff, AFL 20: 10, 12, FDL § 1).

Den tredje socialförsäkringsgrenen med särskilda regler för arbetstagare är försäkringen för allmän tilläggspension — vanligen kallad ATP — införd genom 1959 års TPL och numera reglerad i AFL. Sedan genom lagändringen 1961 inkomst av annat förvärvsarbete gjorts pensionsgrundande enligt samma regler som anställningsinkomst, har skillnaden mellan vad som gäller för arbetstagare och för andra förvärvsarbetande undanröjts på förmånssidan men kvarstår på avgiftssidan. För arbetstagare beräknas avgiften kollektivt och erlägges av arbetsgivaren (TPL § 33, AFL 19: 1). För självständiga företagare eller — mera exakt — för inkomst av annat förvärvsarbete beräknas avgiften individuellt och erlägges av den försäkrade själv (TPL § 34, AFL 19: 3, 5). Arbetstagare kunde undantagas från försäkringen endast genom kollektivavtal ingånget före 1/7 1961 (TPL § 37). Emellertid har något sådant avtal icke träffats. Undantagande beträffande annan förvärvsinkomst kan däremot ske individuellt, dock med vissa restriktioner (TPL § 36, AFL 11: 7). Möjligheten att genom överenskommelse enligt TPL § 5: 2 och AFL 11: 2 jämställa anställningsinkomst med annan förvärvsinkomst har redan nämnts.

[74] Se också KF 1959 ang. uppbörd av avgifter enligt lagen om försäkring för allmän tilläggspension, m.m. § 5, som även gäller yrkesskadeförsäkringen.

De lokala skattemyndigheterna skall, i första hand på grundval av inkomsttagares självdeklaration samt kontrolluppgifter för annans taxering, avgöra huruvida inkomst är hänförlig till anställning eller annat förvärvsarbete. Registrering av pensionsgrundande inkomst har lagts på sjukkassorna, som även — från den 1/1 1963 ombildade till allmänna försäkringskassor — skall besluta om pensionsförmåner. Debiteringen av arbetsgivaravgifter beslutas av Rfv, försäkrads egna avgifter påföres av lokal skattemyndighet. Klagan över lokalt organs beslut kan föras genom besvär hos Rfv. Ursprungligen var K M:t i statsrådet högsta instans, numera FD. Rfv äger också på eget initiativ upptaga lokalt organs beslut till prövning ävensom underställa FD sina beslut (TPL § 53, AFL 20:10, 12, FDL § 1).

För att underlätta gränsdragningen inom socialförsäkringen mellan arbetstagare och andra förvärvsarbetande utfärdade Rfa i oktober 1960 en vägledning »Vem är arbetstagare?» (här citerad som Rfa:s anvisningar). Den är utarbetad på grundval av förefintlig rättspraxis och innehåller anvisningar för ett flertal olika yrkesgrupper.[75]

Möjligheterna att handlägga den stundom mycket komplicerade frågan huruvida anställning eller uppdrag är för handen varierar givetvis i hög grad allt efter vilken domstol eller myndighet som handlägger frågan. Förfarandet är endast vid de allmänna domstolarna och AD utformat efter moderna processrättsliga principer. FD kan dock då det finnes erforderligt höra part eller annan muntligen (FDL § 9). Prövningen vid sjukkassor och lokala skattemyndigheter måste givetvis i allmänhet bli mycket summarisk och kräver, såsom på senare tid framhållits, en viss schablonisering. Den mera grundliga prövningen torde ankomma på Rfv.

Förhållandena inom socialförsäkringen är också särpräglade med hänsyn till partsställningen. Parterna i arbetsavtalet har här icke alltid motstridiga intressen. Parter i målet blir försäkringsinrättningen och AP, där det icke är fråga om en ren officialprövning. Förfarandet domineras av den s.k. undersökningsprincipen, som fått ett klart uttryck i FDL § 10:

> Försäkringsdomstolen har att verka för att utredningen blir så fullständig som med hänsyn till målets beskaffenhet erfordras och äger föranstalta om bevisning.[76]

[75] I nov. 1962 utfärdade Rfv en ny delvis ändrad upplaga.

[76] Jfr SOU 1960:35 s. 210 f och SOU 1961:57 s. 214.

C. RÄTTSTILLÄMPNINGEN

1. RÄTTSTILLÄMPNINGEN VID DE ALLMÄNNA DOMSTOLARNA

Av stor betydelse för arbetstagarbegreppets utveckling har varit HD:s principuttalande i NJA 1949 s. 768 i ett mål angående tillämpning av 1945 års semesterlag, där HD kan sägas ha anslutit sig till vad som uttalats om arbetstagarbegreppet i samband med tillkomsten av nämnda lag:[77]

»Frågan huruvida någon i lagens mening är arbetstagare hos annan eller icke är att bedöma efter vad dem emellan kan anses avtalat, varvid man icke kan inskränka sig till något visst avtalsvillkor såsom ensamt avgörande utan har att beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Härvid kan de avtalsslutandes ekonomiska eller sociala ställning vara ägnad att belysa, huru avtalet bör uppfattas. Att förhållandena i varje särskilt fall bliva avgörande hindrar icke att, om avtalet är av en mera allmänt förekommande typ, ledning kan hämtas från den uppfattning om rättsläget som eljest mera allmänt gjort sig gällande.»

Detta uttalande innebär att det visserligen är fråga om att tolka innebörden i ett avtal men att därvid avseende skall fästas icke blott vid vad som överenskommits utan även vid parternas »ekonomiska eller sociala ställning» och i samband med anställningen förekommande omständigheter, varmed torde avses hur förhållandet mellan parterna faktiskt gestaltar sig. Ytterligare kan vid allmänt förekommande avtalstyper en mera allmän uppfattning om rättsläget bli vägledande. En vidsträckt räjong av fakta skall sålunda tillmätas betydelse vid avgörandet. Detta skall framkomma genom en helhetsbedömning med ledning av samtliga föreliggande omständigheter, där i gränsfall vad som överväger blir avgörande. Avtalets mera omedelbara innehåll får icke samma nästan avgörande betydelse som för AD i dess tidigare praxis. HD:s i princip civilrättsliga metod har således ett visst socialt inslag.[78] Den innebär i och för sig knappast någon ny giv för HD; uttalandet synes vara väl förenligt med HD:s tidigare praxis. Det viktiga är att HD nu öppet redovisade en bedömningsmetod och därmed gav rättstillämpningen mera ledning.

De rättsfall som kommit under HD:s prövning gäller huvud-

[77] Jfr ovan under A: 1.

[78] Jfr Soc. Medd. 1956 s. 382.

sakligen två yrkesgrupper, nämligen skogskörare och andra som utför transportarbete med egen utrustning samt merkantila mellanhänder. I övrigt är rättspraxis tämligen sparsam. Även några hovrättsfall skall uppmärksammas. Rättsfallen har gällt tillämpning av samma lagbestämmelser som under föregående skede med den skillnaden, att målen rörande semester nu avsett 1945 års semesterlag. Det synes vara lämpligt att behandla var yrkesgrupp för sig, vilket ger vissa möjligheter att undersöka i vad mån enhetliga principer kommit till användning vid tillämpningen av olika lagar.

Skogskörarmålen kan betraktas som de ledande under denna period. Såsom framgår av redogörelsen för förarbetena till olika lagar har denna yrkesgrupp tilldragit sig särskild uppmärksamhet. I ett flertal lagstiftningsärenden har uttalats, att de vilkas villkor regleras av ramavtalet för skogsbruket eller som arbetar under liknande förhållanden (intill senaste tid hästkörare) bör betraktas som arbetstagare.

NJA 1949 s. 768, varur HD:s principuttalande redan anförts, gällde frågan »huruvida semesterrätt tillkom ägare av mindre jordbruksfastighet, som genom avtal med sågverksbolag åtagit sig att från vissa bestämda skogslotter framköra där avverkat virke mot ersättning efter kubikmassa». HD kom till resultatet, att avtalen var »i övervägande grad av sådan innebörd som icke låter förena sig med ett arbetstagareförhållande», och ogillade således yrkandet om semesterförmåner. De av HD åberopade omständigheterna var i huvudsak att skogskörarna »i icke obetydlig omfattning förfogat över sin arbetskraft genom avtal med andra än bolaget» och gentemot detta åtagit sig klart avgränsade arbetsuppgifter, att de »skulle nyttja egna hästar och redskap», att de »ägde på sitt ansvar anlita medhjälpare för arbetet» samt att de i arbetet icke skulle »vara underkastade särskild övervakning från bolagets sida och skulle kunna själva bestämma över arbetstiden». Dessutom åberopades en omständighet av rent ekonomisk eller social natur, nämligen att skogskörarna var »självständiga jordbrukare».[79] HD påpekade vidare att skogskörare

[79] HD:s domskäl hade i denna del följande lydelse: »I förevarande fall visar utredningen följande. Hult och medparter äro självständiga jordbrukare. Ehuru de tidigare i stor utsträckning utfört skogskörningar åt bolaget, hava de i icke obetydlig omfattning förfogat över sin arbetskraft genom avtal med andra än bolaget. Deras nu ifrågavarande åtaganden gentemot bolaget inneburo att från vissa bestämda skogslotter framköra där avverkat virke. Det

visserligen enligt vissa kollektivavtal (ramavtalen) betraktats som arbetstagare, »men detta kan hava berott, förutom på förhandlingsläget, därpå att dessa skogskörare i åtskilliga hänseenden hava andra arbetsförhållanden än Hult och medparter». Någon ledning fann sålunda HD icke i den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden.

HD var dock icke enhällig. En ledamot, JustR Ericsson, förklarade ifrågavarande skogskörare vara att anse som arbetstagare med hänsyn till

»*att* bolaget såsom innehavare av olika avverkningsrättigheter i egen regi bedrivit avverkningarna och för virkets utdrivande träffat muntliga avtal med bl.a. Hult och medparter av innehåll att dessa, envar beträffande visst eller vissa bestämda skogsskiften, skulle till såg framköra det avverkade virket mot viss ersättning för framkörd kubikmassa, *att* vid dessa avtal å ömse sidor förutsatts, att ackordstagarna skulle personligen utföra körningarna, *samt att* de år 1946 utförda körningarna, såvitt nu är i fråga, utförts av dessa.»

Det väckte stort uppseende att HD i detta rättsfall icke betraktat skogskörare som arbetstagare.[80] Emellertid innebar rättsfallet icke att alla skogskörare föll utanför semesterlagens tillämpningsområde. Utgången skulle ju bero på förhållandena i varje särskilt fall. HD har såsom påpekats uttryckligen förklarat att förhållandena i fallet icke visats överensstämma med ramavtalets, men å andra sidan ansåg sig HD icke heller vara bunden av ramavtalets klassificering, vilken även kunde ha berott »på förhandlingsläget».

Detta rättsfall är viktigt icke blott på grund av principuttalandet utan också därför att HD här för första gången formulerade domskäl av den typ som sedan blivit gängse. Strävan att i överensstämmelse med principuttalandet och semesterlagens motiv nå ett avgörande på grundval av samtliga föreliggande omständigheter är tydlig.

---

var avsett, att de därvid skulle nyttja egna hästar och redskap. Hult och medparter ägde på sitt ansvar anlita medhjälpare för arbetet i stället för att själva utföra detsamma i dess helhet. De skulle i arbetet icke vara underkastade särskild övervakning från bolagets sida och skulle kunna själva bestämma över arbetstiden samt utföra de sysslor som funnes nödiga för deras egna jordbruk. Ersättning skulle väl beräknas efter framkörd kubikmassa; men så skulle, såsom anmärkts, säkerligen hava förfarits, även om t.ex. ett åkeri utfört körningarna.»

[80] Se främst motionerna till 1950 års RD I: 172 och II: 206 samt andra lagutskottets utl. 1950: 17 (jfr SOU 1957: 14 s. 20).

Vad utgången beträffar kan dock ifrågasättas, om icke HD övervärderat betydelsen av vissa faktorer som sammanhänger med ifrågavarande arbetes natur. Minoritetsmeningen synes ha tagit större hänsyn till de faktiska omständigheter under vilka arbetet utfördes, särskilt att arbetet utfördes i bolagets regi och av AP personligen. Sistnämnda omständighet torde ha tillmätts betydelse endast i den mån den tillika ingått i båda parters förutsättningar vid avtalsslutet, såsom här förklarades ha varit fallet.

Ett något tidigare rättsfall, *NJA 1948 s. 381,* visar att en lantbrukare — i detta fall arrendator av en mindre jordbruksfastighet — som utfört körslor med egen häst och vagn, kunde anses som arbetstagare enligt semesterlagen med avseende å dessa arbeten. Förhållandena i detta fall var dock tämligen annorlunda. Körslorna utfördes åt jordägaren, ett fabriksbolag. De omständigheter, som åberopades i underrättens av alla instanser fastställda dom, var i huvudsak att arrendatorn enligt ett tidigare kontrakt var »skyldig att för bolaget utföra det arbete och de körslor vartill han budades», enligt ett senare kontrakt hade att »i första hand — — ombesörja körning för bolagets räkning», minst 200 kördagsverken årligen, att arrendeupplåtelsen enligt sitt innehåll åsyftat »att tillförsäkra bolaget stadigvarande arbetskraft för körslor» (jordbruket kunde icke bereda arrendatorn ens hans huvudsakliga bärgning), samt att han faktiskt varit fullt sysselsatt med körslor för bolaget jämte skötseln av arrendebostället, i det han själv utfört nästan samtliga körslor (en son hade utfört de återstående). Därjämte hade bolaget rätt att övervaka arbetets anordnande. — Särskilt märkes att det i detta fall till skillnad från det föregående var fråga om efter hand ålagda arbetsuppgifter. Betydelsefull är också den starka anknytningen till och beroendet av bolaget. Det torde i detta fall icke ha gällt skogskörslor, men ingenting antyder att HD (utom minoriteter i senare rättsfall) sett annorlunda på sådana än på annat liknande arbete.

NJA 1955 s. 345 gällde tillämpningen av HB 17:4 på en skogskörare. E ägde ett hemman om c:a 2 tld åker och 27 tld skog och ängsmark, vars taxeringsvärde år 1952 utgjorde 10.800 kr. Han var för sin försörjning beroende av skogskörslor. I ett bolags konkurs bevakade han med yrkande om förmånsrätt såsom »annan arbetare» en fordran å c:a 10.000 kr. för körning av virke åt bolaget. Om arbetet hade endast träffats muntlig överenskommelse om att E, som även under tidigare år utfört dylikt arbete

åt samma bolag, skulle köra virke för dettas räkning »under drivningssäsongen». Sedan hade efter hand bestämts från vilka skogsskiften timmer skulle köras. Arbetet hade huvudsakligen utförts av E ensam med egna dragare och redskap. Bolagets verkställande direktör gav vissa direktiv under arbetets gång, men arbetstiden bestämde E själv inom ramen för avtalet. Under samma säsong hade han arbetat även åt ett annat företag, varvid han förtjänat c:a 2.800 kr. Bolaget hade olycksfallsförsäkrat E såsom arbetare och under tidigare år till honom utbetalat semesterersättning.

HR:n, vars beslut enhälligt fastställdes av HD, fann E »vara att hänföra till sådan annan arbetare som omförmäles i 17 kap. 4 § HB» med följande motivering:

»Genom vad sålunda upptagits finner HR:n utrett, att E — om än med biträde av annan under kortare tid — personligen med hjälp av egna dragare och redskap utfört körningen. Då hans jordbruksfastighet icke kan bereda full försörjning, måste han ha inkomster även från annat håll. Under ifrågavarande tid, hösten 1951—våren 1952, har han huvudsakligen utfört arbete åt bolaget Grana, som har givit direktiv och närmare bestämt från vilka skogsskiften körning skulle utföras».

HovR:n kom till motsatt slut under åberopande av att E »förfogat över sin arbetskraft genom avtal även med andra», att åtagandena innefattade avgränsade arbetsuppgifter (vissa skogslotter), att E »själv skulle hålla häst och redskap», att han »var oförhindrad att på eget ansvar anlita medhjälpare» och »i viss omfattning begagnat sig av denna rätt», att han icke var »underkastad särskild övervakning från bolagets sida» och själv ägde bestämma sin arbetstid, vilken befogenhet han utnyttjat för körslor under samma drivningssäsong för annat företags räkning. Med hänsyn härtill ansågs avtalet med bolaget vara »i övervägande grad av sådan innebörd som icke låter förena sig med ett arbetstagareförhållande». Att bolaget olycksfallsförsäkrat E och utgett semesterersättning kunde »med hänsyn till utredningen i övrigt icke föranleda till annat bedömande av avtalen».

HovR:ns motivering ansluter sig nära till HD:s i 1949 års semesterlagsfall. HR:n och HD synes däremot snarare fullfölja praxis från de tidigare fallen från 1920-talet rörande tillämpning av HB 17: 4.[81] Om detta innebär att HD avsett en snävare

[81] Se ovan s. 50 f. — Liknande i SvJT 1946 rf s. 45. En åkare A hade utfört körslor (ej skogskörslor) åt ett bolag under c:a ett halvår. I under-

tillämpning av semesterlagen än av HB 17:4 är dock osäkert. Frågan diskuteras längre fram. Då hänsyn skall tagas till en mängd olika faktorer, som ständigt varierar, är det särskilt svårt att fastställa avgörandenas räckvidd som prejudikat.

En av HD:s ledamöter, JustR G. Lind, gav i ett särskilt yttrande en utförlig motivering för sin ståndpunkt. Han hänvisade bl.a. till att utvecklingen efter 1949 års semesterlagsfall främst genom kollektivavtalens utformning lett till att skogskörare på arbetsmarknaden uppfattades som arbetstagare. Vidare pekade han på det civilrättsliga arbetstagarbegreppets utveckling i mera social riktning och på uttalanden i lagförarbeten om att skogskörare bör behandlas som arbetstagare. »Utvecklingen kan sägas gå i riktning mot ett enhetligt arbetstagarebegrepp, som i princip är civilrättsligt bestämt men inbegriper skogskörare». Med hänsyn till dessa omständigheter ansåg Lind »tillräcklig anledning icke föreligga att nu frångå den rättstillämpning som genom HD:s omförmälda domar av år 1923 och 1924 fastslagits med avseende å den särskilda kategori yrkesutövare som skogskörarna utgöra».

Lind synes utgå från att skogskörare i princip icke är arbetstagare men likväl skall behandlas som sådana och således skall ges en särställning. Hans yttrande står i detta avseende visserligen i överensstämmelse med vissa yttranden vid riksdagsbehandlingen av olika lagförslag, men en sådan privilegiering i strid mot lagens tydliga grundprincip och utan uttrycklig undantagsbestämmelse står icke i överensstämmelse med våra principer för lagstiftning och lagtolkning.[82] Uttalandet synes därför olyckligt, dock mera i form än i sak, ty det torde i många, kanske i de flesta, fall finnas anledning att räkna dylika skogskörare som arbetstagare enligt civilrättsliga grunder — Lind pekar ju också själv på en sådan utveckling. Hans yttrande synes innebära att rättsfallen från 1920-talet enligt hans mening givit uttrycket »arbetare» en alltför vid innebörd. Det är knappast att förmoda att denna mening är representativ för HD.

Situationen med dessa två åtminstone till synes motstridiga avgöranden har medfört osäkerhet om huruvida HD i ett nytt semesterlagsfall — eventuellt med hänsyn till utvecklingen under mellantiden — skall följa 1955 års fall eller om meningen är att

---

rättens av HovR:n icke ändrade dom tillerkändes A förmånsrätt i bolagets konkurs under framhållande av att han »personligen tillsammans med sitt husfolk och med hjälp av egna dragare utfört ifrågavarande arbete».

[82] Jfr ovan s. 85 f med not 29 och 30 samt Soc. Medd. 1956 s. 390.

vara restriktivare vid tillämpning av semesterlagen. Ett sådant rättsfall är *NJA 1957 s. 199,* som dock icke bringat klarhet i frågan. HD kunde nämligen där anföra särskilda skäl — utan motsvarighet i fallen 1949 och 1955 — för att räkna denne skogskörare som arbetstagare. Hans åtagande gentemot virkesägaren, ett bolag, gick icke ut på att åstadkomma ett bestämt arbetsresultat utan snarare på att »tills vidare fortlöpande köra timmer från avverkningsplatsen till bilvägen», och avsikten med avtalet var till stor del att bereda köraren S, som tidigare arbetat vid bolagets såg, arbete även i fortsättningen. HD tog här också hänsyn till att betydelsen av olika faktorer kan variera på grund av förhållandenas natur: att S hade stor frihet att själv ordna arbetet kunde förklaras med att ackordsbetalningen gjorde kontroll obehövlig. Som en särskild social omständighet åberopades att S under ifrågavarande tid erhöll sin försörjning nästan uteslutande av dessa skogskörslor.[83] S var till skillnad från köraren i tidigare rättsfall icke jordbrukare.

Två av HD:s ledamöter, JustR Beckman och Karlgren, anförde en särskild motivering för samma domslut. Där ställdes rätts-

---

[83] HD:s domskäl hade följande lydelse: »Den omständigheten att S, när han slutade sitt arbete vid sågen och övergick till att för bolagets räkning utföra skogskörslor, hade att hålla sig med egen häst och egna redskap behöver icke nödvändigtvis innebära, att S blivit att betrakta såsom självständig företagare.

Vad S åtagit sig synes icke hava varit att åstadkomma ett bestämt arbetsresultat, exempelvis att inom föreskriven tid hava framkört allt virke från viss avverkningsplats till upplagsplats vid bilväg; snarare tyda omständigheterna på att han icke åtagit sig annat än att tills vidare fortlöpande köra timmer från avverkningsplatsen till bilvägen. Visserligen har han haft avsevärd frihet att själv ordna arbetet, men detta kan förklaras redan av att sättet för vederlagets bestämmande, nämligen efter mängden av framkört virke, för bolaget gjorde det obehövligt att utöva tillsyn över arbetets bedrivande.

Väl kan det för bolaget hava varit utan betydelse, om dessa skogskörslor utfördes av S personligen eller av annan i hans ställe, och det skulle följaktligen kunna antagas, att det stått S fritt att, om han så önskade, låta utföra arbetet genom annan person. Att fästa avgörande vikt vid detta förhållande synes dock så mycket mindre påkallat som ett väsentligt skäl för avtalets ingående uppenbarligen varit att S även i fortsättningen skulle beredas arbete.

S erhöll under den ifrågavarande tiden sin försörjning så gott som uteslutande genom de för bolaget utförda skogskörslorna, vilka togo hela hans normala arbetstid i anspråk.

Vid dessa förhållanden finner KM övervägande skäl föreligga att anse S som sådan arbetstagare hos bolaget som i enlighet med semesterlagens bestämmelser var berättigad till semesterersättning.»

fallet i direkt relation till de två föregående skogskörarfallen. Visserligen fanns enligt denna mening här i jämförelse med 1949 års fall vissa särskilda skäl att räkna S som arbetstagare, främst att han under ifrågavarande tid »ställt praktiskt taget hela sin arbetskraft till bolagets förfogande», men omständigheterna i målet utgjorde icke »tillräcklig grund för uppfattningen, att S i enlighet med avtalet blivit arbetstagare i angivna bemärkelse». Icke desto mindre, med hänsyn till att HD i 1955 års fall, som var väl jämförligt med 1949 års fall, behandlat en skogskörare som arbetstagare och till önskvärdheten av att HB 17:4 och semesterlagen i förevarande hänseende tolkades överensstämmande, fann de

»att S i sin egenskap av skogskörare — oberoende av om motsvarande regel bör gälla för andra som, utan att anställningsförhållande föreligger, på grund av sin beroende ställning skola hänföras till arbetstagare vid tillämpningen av lagen om förenings- och förhandlingsrätt — var arbetstagare i semesterlagens mening och alltså berättigad till semesterersättning.»

Enligt denna mening är således en skogskörare av ifrågavarande typ icke egentligen arbetstagare men behandlas som sådan. Denna åsikt synes överensstämma med den som framfördes i Linds yttrande i 1955 års fall. Såtillvida ger denna motivering mera ledning än majoritetens att den för skogskörarnas särskilda del ger vissa garantier för att de i framtiden skall behandlas som arbetstagare. Å andra sidan torde den ge uttryck för en snävare principiell inställning i fråga om arbetstagarbegreppet, vilket skulle kunna få betydelse vid bedömningen av andra grupper av s.k. beroende uppdragstagare.

Majoritetens mening ger föga ledning, då avgörande vikt fästs vid de särskilda omständigheterna i detta fall. Möjligt är dock att domen betecknar en försiktig uppmjukning av ståndpunkten från 1949.

Härefter är att nämna ett par rättsfall angående transportarbete med maskinell utrustning. I *SvJT 1960 rf s. 3* förklarade HovR:n för övre Norrland en person H, som med en honom tillhörig traktor utfört planerings- och schaktningsarbeten åt innehavaren av ett vägbyggnadsföretag G, icke kunna anses som arbetstagare vid tillämpningen av HB 17:4. HovR:n tog särskild hänsyn till att H:s personliga arbetsinsats ekonomiskt bedömdes »representera ett vida mindre värde än hans maskinella utrust-

ning». Underrätten hade kommit till motsatt resultat med hänsyn bl.a. till att H själv utfört och åtagit sig att utföra arbeten, vilka beräknades pågå flera år, »på av G anvisade platser under samma arbetstid som övriga anställda mot en timlön av 28 kr.» samt hade »att ställa sig arbetsledningens order och anvisningar till efterrättelse». Det förefaller som om de av underrätten anförda omständigheterna är tillräckligt vägande för att grunda ett arbetstagarförhållande.

Av i viss mån annan typ är *NJA 1953 s. 531*. Några lastbilsägare, A och medparter, som åt en byggmästare B utfört körningar av varierande omfattning under tämligen långa tidrymder (en eller annan månad), yrkade förmånsrätt i byggmästarens konkurs för fordringar på grund av dessa transporter. Beställningarna hade ingivits till en s.k. lastbilscentral, en sammanslutning av lastbilsägare med tillstånd till beställningstrafik för godsbefordran. Centralen hade till uppgift bl.a. att leda och samordna beställningstrafiken och bestämde av vem transporterna skulle utföras. HD fäste i sin motivering avseende främst vid att lastbilsägarna saknade personlig arbetsskyldighet, själva bestämde sättet för arbetets utförande och hade rätt att under ifrågavarande tid utföra arbete åt andra huvudmän. Mera parentetiskt nämndes att de var innehavare av tillstånd till beställningstrafik och själva skulle tillhandahålla bil för transporterna.[84] Att märka i detta fall är att lastbilsägarna hade en egen företagsorganisation för verksamheten.

Den andra huvudgruppen av rättsfall gäller *merkantila mellanhänder*. Särskild betydelse som kännetecken synes för dessa yrkesgrupper ha tillmätts dels formen för ersättningen, dels arbets-

[84] HD:s beslut hade följande lydelse: »Vad i målet förekommit giver vid handen, att A och medparter, vilka äro innehavare av tillstånd till beställningstrafik för godsbefordran och själva skolat tillhandahålla för ifrågavarande transporter erforderliga bilar, icke varit gentemot B förpliktade att personligen utföra transporterna utan kunnat överlämna dessa till medhjälpare, som de haft att själva avlöna.

Såvitt av utredningen framgår hava A och medparter därjämte självständigt bestämt, på vilket sätt transporterna skulle utföras, samt varit oförhindrade att under den tid varom i målet är fråga åtaga sig arbeten för annan uppdragsgivare.

Med hänsyn till vad sålunda och i övrigt i målet är upplyst om arten av de angående transporterna gällande avtalen kunna de ersättningsbelopp som tillkomma A och medparter för transporterna icke anses såsom arbetslön varom förmäles i 17 kap. 4 § handelsbalken.»

uppgifterna och de förhållanden under vilka arbetet utföres, främst graden av dirigering och kontroll, dels huruvida försäljaren varit enligt avtalet förhindrad respektive oförhindrad att arbeta för andra, ävensom i vad mån han faktiskt arbetat för andras räkning. Också frågan om rätt att engagera medhjälpare (personlig arbetsskyldighet) brukar uppmärksammas. Härvid är dock att märka att underförsäljare brukar anlitas endast av vissa kategorier försäljare, nämligen sådana som tar upp order direkt från konsumenter, icke från återförsäljare och andra rörelseidkare.[85]

Förstnämnda fråga utreddes särskilt i *NJA 1947 s. 171,* som bl.a. gällde huruvida en handelsresande B var berättigad att åtnjuta uppsägningstid enligt 86 § kommissionslagen. I RR:ns bifallande dom, vilken fastställdes av överinstanserna, åberopades att B såsom handelsresande för ifrågavarande bolags räkning »uppburit dels provision å gjorda försäljningar dels rese- och traktamentsersättning dels ock gottgörelse för vissa omkostnader i övrigt». I sistnämnda hänseende upplystes att fråga var om ersättning för telefon och transporter. Avgörande vikt har således fästs vid kostnadsersättningarna för resor och annat. Avtalsvillkoren i övrigt synes i brist på skriftligt avtal ha varit svåra att fastställa. Utgången stod i överensstämmelse med den uppfattning som framgick av i målet avgivna utlåtanden av olika handelskammare samt kommerskollegium. I sistnämnda utlåtande framhölls bl.a.: »I saknad av uttryckliga bestämmelser i ämnet synas de särskilda omständigheter som kännetecknа parternas avtalsförhållande böra beaktas och därvid främst det sätt på vilket ersättning för det nedlagda arbetet utgått.»

Rörande tillämpning av semesterlagen finns tre refererade rättsfall, som har det gemensamt att ersättning utgått enbart i form av provision och att AP med något obetydligt undantag själv stått för samtliga försäljningskostnader.

I *NJA 1950 s. 11* ansågs en resande försäljare P icke vara arbetstagare. RR:n, till vars domskäl HovR:n hänvisade i huvudsak (HD beviljade icke prövningstillstånd), förklarade att frågan var »beroende av innehållet i det mellan parterna muntligen ingångna avtalet» och åberopade därvid ett flertal delvis först i HovR:n ostridiga omständigheter, nämligen *dels* att P icke hade annat än försäljningsarbete för bolagets räkning (dvs ingen skyl-

[85] Jfr SOU 1961:57 s. 123.

dighet att tjänstgöra på bolagets kontor), *dels* — såsom redan antytts — att formen för ersättningen var sådan att storleken av P:s inkomst från bolaget »varit helt beroende av resultatet av verksamheten», *dels* att P ägt rätt att sälja även för andra firmors räkning och begagnat denna rätt, varvid särskilt anmärktes att RR:n fann »frågan huruvida P ägnat sitt huvudsakliga arbete åt bolaget vara av underordnad betydelse», *dels* att P ägt rätt att anställa underagenter,[86] *dels* slutligen att uppsägningstid icke avtalats. De arbetstagarfaktorer som uppställdes häremot, nämligen att P erhållit förskott å resekostnader, att han haft att till bolaget insända veckorapporter över sitt arbete samt att bolaget verkställt löneavdrag för skatt, kunde icke ge anledning till en annan bedömning. RR:n fann sålunda »tillförlitlig utredning icke vara förebragt därom att förenämnda avtal innefattat sådana villkor att P kan i förhållande till bolaget anses ha varit arbetstagare i semesterlagens mening».

Ej heller HovR:n fann »styrkt, att P varit att anse som arbetstagare i bolagets tjänst». Domskälen kompletterades endast med hänsyn till vad som förekommit vid förhandlingarna där. Det konstaterades bl.a. att parterna hade olika uppfattning i vissa frågor. P hävdade att han var underkastad viss dirigering i sin verksamhet och att han varje vecka insänt rapport jämte ordersedlarna. Bolaget påstod att rapporterna icke var jämförliga med dem som en anställd handelsresande var skyldig att lämna och att de påstådda direktiven blott innefattat önskemål.

NJA 1950 s. 581 gällde en ackvisitör av begravningsförsäkringar, anlitad av ett bolag enligt ett muntligt avtal. HD anförde i sin dom i huvudsak samma omständigheter som förekom i nyssnämnda rättsfall:

»Av utredningen framgår tillika följande: Ersättning för ackvisitionsarbetet har utgått endast i form av provision. E har ej haft sitt arbete förlagt till någon bolagets lokal och har själv bestämt sin arbetstid. Även i övrigt har hans ställning i förhållande till bolaget varit mycket självständig. Bolaget hade sålunda ej förbjudit honom att anlita medhjälpare eller eljest lämnat honom några närmare instruktioner för arbetet. Frånsett anskaffning av begravningsförsäkringar har han varit oförhindrad att jämsides med sin verksamhet för bolagets räkning driva annan verksamhet. För utgifterna för ackvisitionsarbetet har han själv

[86] Enligt P:s uppgift hade han vid ett tillfälle anlitat en medhjälpare för ett försäljningsuppdrag.

haft att svara utan annat undantag än att han i sin korrespondens fått använda kassans brevpapper.

Under dessa förhållanden och då upplysningarna i övrigt angående sättet och villkoren för arbetets bedrivande icke giva någon bestämd ledning för bedömande av rättsförhållandets art finner K.M. E icke hava visat, att han varit i bolagets tjänst.»

I RR:ns dom, i vilken E förklarades vara arbetstagare, åberopades bl.a. »att E under tiden i fråga ägnat åtminstone huvuddelen av sin arbetskraft åt bolaget». Det angavs också att E själv utfört allt arbete och sålunda icke anlitat medhjälpare.

HD synes av domskälen att döma (se sista stycket) ha varit beredd att ta hänsyn till bl.a. sättet för arbetets bedrivande, men det förhållandet att E faktiskt utfört arbetet själv och så gott som helt ägnat sig åt detta arbete synes icke ha varit tillräckligt i jämförelse med att E icke förbjudits att anlita medhjälpare. Det förefaller som om hänsyn knappast tagits till att arbete av detta slag ofta icke kräver särskild dirigering och kontroll och att de anförda omständigheterna är sådana som lika väl kan utmärka okontrollerade arbetstagare. Vidare synes i högre grad än i skogskörarmålen hänsyn ha tagits till avtalsinnehållet i jämförelse med de faktiska omständigheter under vilka arbetet utförts.

I *NJA 1951 s. 815,* angående en provisionsförsäljare hos ett oljebolag, blev utgången den motsatta. Enligt ett skriftligt avtal hade H varit anställd »såsom provisionsförsäljare i bolagets tjänst» med tre månaders uppsägningstid i och för försäljning av motorolja inom visst distrikt till priser och på villkor som fastställdes av bolaget. Han fick sälja endast till rena återförsäljare såsom handlande, bilverkstäder o.d. Alla med försäljningsarbetet förenade kostnader skulle han själv bestrida.

RR:n fann utrett att H stått i ständig telefonförbindelse med bolaget och insänt order så gott som dagligen och att han ägnat hela sin tid åt arbetet för bolaget. Omständigheterna tydde på dels att bolaget hade H:s verksamhet under kontroll, dels att bolaget fäste stor vikt vid att arbetet av honom bedrevs regelbundet och i jämn omfattning. H var därför att anse som semesterberättigad arbetstagare hos bolaget.

Medan HovR:n på skäl, som nära anslöt sig till HD:s i fallet 1950 s. 581, fann H icke vara att anse som arbetstagare, fastställde HD RR:ns domslut med följande motivering:

»Enligt § 1 i det i målet åberopade avtalet mellan parterna har H anställts i Gulfbolagets tjänst.

Varken avtalets innehåll i övrigt eller vad i målet blivit upplyst om avtalets tillkomst och de förhållanden under vilka H utfört sitt arbete föranleder till att H likväl skall anses hava varit självständig företagare i förhållande till Gulfbolaget.»

Dock tillerkändes H, som utfört arbetet i sitt hem, av HD semesterförmåner som okontrollerad arbetstagare.

HD synes ha fäst stor vikt vid att avtalet här betecknade försäljaren såsom anställd i bolagets tjänst. Därmed presumerades tydligen ett arbetstagarförhållande vara för handen, och denna presumtion kullkastades icke av omständigheterna i målet. I de båda andra fallen, särskilt tydligt i NJA 1950 s. 581, har däremot bevisbördan lagts på AP.

Även tre notisfall, alla rörande provisionsförsäljare och med negativ utgång, förtjänar att nämnas, då de ger en fylligare bild av rättspraxis.

NJA 1949 C 186 gällde en försäljare av monteringsfärdiga trähus, J, som yrkade semesterersättning av sin huvudman, ett bolag. Villkoren var reglerade i ett utförligt skriftligt kontrakt, som bl.a. innehöll att J skulle hålla lämpliga lokaler i Stockholm. Till dessa skulle bolaget betala hyresbidrag och skulle dessutom bestrida kostnader för kontorsmateriel, elektricitet, telefon, rikssamtal, trycksaker, skyltar och reklam, medan J skulle svara för övriga kostnader särskilt för personalen. J ägde rätt att även ägna sig åt annan icke konkurrerande verksamhet. På de platser där försäljningar kunde påräknas skulle han tillsätta lokalombud och betala kostnaderna härför.

HovR:n yttrade sammanfattningsvis: »Av omförmälda bestämmelser i kontraktet och tillägget framgår bland annat, att J skolat anlita medhjälpare i sin verksamhet för bolaget, att han haft en synnerligen vidsträckt frihet att organisera verksamheten, att han till väsentlig del själv skolat svara för omkostnaderna för densamma samt att ersättningen för det arbete han utfört åt bolaget helt varit beroende av verksamhetens resultat. Dessa omständigheter kännetecknа J som självständig företagare gentemot bolaget. Andra sådana omständigheter äro J:s rätt att vid sidan av arbetet för bolagets räkning ägna sig åt annan verksamhet ävensom i viss mån det förhållandet, att J:s hustru under särskild förutsättning ägde fortsätta med försäljningen. Å andra sidan finnas visserligen stadganden, vilka kunna anses närmast häntyda på att J varit arbetstagare, såsom stadgandet om J:s skyldighet att taga befattning med bolagets ritkontor, men med hänsyn till syftet med den ingångna överenskommelsen och till samtliga däri upptagna bestäm-

melser kunna berörda stadganden icke medföra att J innehaft ställning av arbetstagare hos bolaget.»

Det kan ifrågasättas om anlitande av medhjälpare, när *skyldighet* därtill föreligger enligt avtalet, bör räknas som en uppdragstagarfaktor. Som sådan faktor anfördes här vidare att J hade kontor för verksamheten, men även detta var en kontraktsenlig skyldighet, ingen parterna emellan självklar omständighet, och bolaget synes på olika sätt ha satt sin prägel på detta kontor, varför stor betydelse icke borde ha tillmätts denna omständighet. Enligt J:s uppgift var hans arbete för andra huvudmän av ringa omfattning, sedan han drivit upp trähusförsäljningen, vilken till en början var av så ringa omfattning att den icke kunde försörja honom.

I *NJA 1957 C 303* ogillades en handelsresandes, J, krav på semesterersättning och skadestånd för icke åtnjuten uppsägningstid enligt 86 § kommissionslagen. Något skriftligt avtal fanns icke. Omständigheter liknande dem i NJA 1950 s. 11 anfördes i HovR:ns domskäl, nämligen att ersättning utgått enbart i form av provision, att förbud att ägna sig åt annan verksamhet icke var för handen utan att J — »i några fall efter bolagets rekommendation och med dess kännedom — ägnat sig åt försäljningsverksamhet för annan huvudmans räkning» samt att J såvitt angick arbetsförhållandena intagit en tämligen självständig ställning.[87]

Av liknande typ är *NJA 1957 C 730*. I underrättens av HovR:n icke ändrade dom undersöktes först, om det muntliga avtalet mellan parterna innefattat överenskommelse om anställning i huvudmannens tjänst, vilket icke befanns vara fallet, varefter den frågan ställdes, om handelsresanden H »på grund av de förhållanden, under vilka hans verksamhet bedrivits, varit att anse såsom semesterberättigad arbetstagare.» Därvid konstaterades »att H utöver upptagande av order icke utfört annat arbete för E:s räkning än att han i ett mindre antal fall på särskild anmodan vid besök hos kunder inkasserat hos dem utestående fordringar. Vidare är ostridigt, att H icke varit berättigad till annan ersättning än provision å egen försäljning, att han själv haft att svara för sina kostnader, att han icke blivit garanterad viss minimiinkomst

---

[87] I sistnämnda hänseende anfördes i domskälen följande: »Även om J:s handlingsfrihet ifråga om verksamhetens utförande i viss mån beskurits genom de av bolaget utfärdade direktiven och anvisningarna har dock, såvitt framkommit i målet, hans ställning i förhållande till bolaget i väsentliga avseenden varit självständig. Han har sålunda själv bestämt såväl sin arbetstid som den närmare uppläggningen av försäljningsverksamheten. Han har vidare ej haft sitt arbete förlagt till någon bolagets lokal eller varit tvungen att tjänstgöra på bolagets kontor. Den omständigheten att J av bolaget i skilda avseenden behandlats såsom arbetstagare kan ej i och för sig betaga hans ställning dess självständiga karaktär.»

Domskälen citeras mera fullständigt i SOU 1961: 57 s. 76 f.

samt att han erlagt B-skatt. Även om genom vad H under sanningsförsäkran uppgivit får anses styrkt, att E varit medveten om att H icke bedrivit försäljning för annan än E, har likväl icke visats, att H icke haft rätt därtill. Det är ej heller styrkt, att H varit skyldig att följa anvisningar från E vid planläggning av sitt arbete.»

Ytterligare ett liknande hovrättsfall skall här anföras, *Hovrättens över Skåne och Blekinge dom den 5/1 1961, nr I: 5,* rörande en handelsresandes krav på semesterersättning. I detta mål fanns utförliga skriftliga avtal mellan parterna, W och ett bolag, ett för vart och ett av de nära tre år W varit försäljare hos bolaget, av tämligen likartat innehåll. Enligt de båda tidigare avtalen hade W förbundit sig »att tillsammans med egna försäljare arbeta för försäljning och organisation med ensamförsäljningsrätt av» bolagets produkter och därvid tillämpa de av bolaget bestämda försäljningspriserna och försäljningsvillkoren. Enligt det tredje avtalet hade han tillförsäkrats ensam försäljningsrätt i vissa distrikt och var oförhindrad att även arbeta för andra icke konkurrerande företag eller driva egen rörelse. W ägde bedriva försäljningen själv eller genom av honom anlitade egna försäljare. Han uppbar utom provision ett resebidrag, i det tredje avtalet benämnt »rese- och organisationsbidrag», om 200 kr. i månaden. W skulle själv bestrida medhjälparnas provision, men bolaget åtog sig »att av praktiska skäl — — på anmodan av Ombudet (utbetala) även provisionen direkt till Ombudets försäljare». I sista avtalet framhölls härom särskilt: »Denna — — åt Ombudet lämnade service innebär ej att nämnda personer äro att betrakta såsom hos (bolaget) anställda och det åligger Ombudet att för dem klargöra detta».

De skriftliga avtalen visar en tydlig strävan att göra försäljaren till självständig företagare. Meningarna var dock delade om huruvida avtalen gav en riktig bild av rättsförhållandet. Underrätten, vars dom fastställdes av HovR:ns majoritet, fann »icke styrkt, att W varit arbetstagare hos bolaget», varvid liknande omständigheter som i de föregående målen åberopades, nämligen dels formen för ersättningen, dels att »W ägt rätt att anställa underombud och att jämsides med sin verksamhet för bolagets räkning driva försäljning för andra uppdragsgivare ävensom att W begagnat sig av sin rätt i dessa hänseenden», varjämte slutligen med negativ utgång prövades »huruvida de förhållanden under vilka W arbetat inneburit en sådan bundenhet i förhållande till bolaget, att han av den anledningen varit att betrakta som anställd».[88] En skiljaktig ledamot av HovR:n kom till motsatt resultat och anförde bl.a., att W och bolaget diskuterat och kommit överens om uppläggningen av försäljningsresorna, att W fått i uppdrag att besöka olika firmor, att bolaget i hög grad medverkat vid anställandet och avskedandet av underombud, att W endast mot slutet av avtalstiden och i obetydlig utsträck-

[88] Domen citeras mera fullständigt i SOU 1961: 57 s. 77 f.

ning arbetat annat än för bolagets räkning, att bolaget i realiteten, genom ett avbetalningskontrakt, tillhandahållit W bil för verksamheten samt att bolaget utåt behandlat W som *sin* försäljare. Ytterligare påpekades att W, när det första avtalet slöts, redan var knuten till bolagets försäljningsorganisation såsom underombud och att avtalet därför betecknade en befordran inom denna organisation.

Sistnämnda rättsfall ställer i stark belysning de svårigheter som uppställer sig att bedöma realiteterna i rättsfallen rörande merkantila mellanhänder. Vad som för AP ter sig som — eller påstås vara — dirigering och kontroll, hävdas av motparten endast vara en form av service för att hjälpa försäljarna att uppnå bättre resultat till båda parters bästa.

Rättspraxis beträffande handelsresande förefaller vara anmärkningsvärt snäv.[89] De som ersättes uteslutande med provision utan inkomstgaranti synes endast i undantagsfall uppnå arbetstagarställning, ehuru de sällan torde intaga en ställning som motiverar beteckningen självständig företagare. Inkomstformen kan lika väl vara ett uttryck för ett svagt förhandlingsläge gentemot huvudmannen som ett indicium på en självständig ställning. Den onödiggör alltför ingående kontroll. Utåt framstår handelsresanden enbart som representant för huvudmannen. Han har vanligen personlig arbetsskyldighet och använder sällan medhjälpare åtminstone för det huvudsakliga arbetet. De handelsresande som säljer direkt till konsumenter har visserligen stundom underförsäljare, men detta föreskrives eller förutsättes i avtalet,[90] såsom framgår av vissa av de ovan nämnda rättsfallen, och försäljningsorganisationen framstår ofta mera som huvudmannens än som AP:s.

Ifrågasättas kan, om ens motiven till kommissionslagen, som dock får betecknas som föråldrade på vissa punkter, ger ett entydigt stöd åt den tämligen snäva gränsdragning som utstakats i praxis. Det uttalas sålunda att handelsresande, som »utöva sin verksamhet som självständiga yrkesidkare (s.k. provisionsresande) — — stå agenterna mycket nära» och att de till huvudmannen intaga »ungefär samma ställning som agenter».[91] Det förutsättes också att det icke är »ovanligt, att en resande, som är anställd i viss firmas tjänst, med dennas begivande arbetar för försäljning av en eller flera artiklar för andra firmors räkning och så-

[89] Jfr härom även nedan kap. V: A och kap. VI.
[90] Jfr SOU 1961: 57 s. 123.
[91] Obligationsrättskommittén 1912 s. 43, 227.

lunda samtidigt är verksam såsom fast resande för en firma och såsom provisionsresande för andra».[92] Det finns sålunda visst stöd i motiven för uppfattningen, att betydelsen av att handelsresande har försäljningsuppdrag vid sidan av sin huvudsakliga verksamhet icke bör överdrivas. Å andra sidan utgår motiven från att icke ens fast eller garanterad ersättning med nödvändighet föranleder »därtill, att ett tjänsteförhållande måste anses föreligga», vilket numera får anses vara föråldrat.[93]

Bland övriga rättsfall märkes främst *NJA 1953 s. 138,* i vilket en befullmäktigad pitpropsmätare Ö ansågs vara arbetstagare i semesterlagens mening hos vederbörande virkesmätningsförening. S.k. auktoriserad virkesmätning, varom här var fråga, är underkastad viss offentligrättslig reglering och omhänderhas av virkesmätningsföreningar för olika distrikt.[94] Ö:s arbetsförhållanden reglerades i ett av virkesmätningsföreningen utfärdat tjänstgöringsreglemente för propsmätare. Hans ersättning utgick enligt fastställd taxa för verkställda mätningsuppdrag samt för resor föranledda därav och erlades av dem för vilkas räkning mätningen utfördes men utbetalades av föreningen. Någon garanterad lön hade han icke. Han var skyldig att personligen utföra tillsyns- och kontrollarbete, men mätningsarbetet kunde utföras av mätarbiträden, för vilkas ersättning han icke svarade. Om han själv utförde mätningar, erhöll han samma ersättning som mätarbiträde härför.

I RR:ns av HovR:n fastställda dom (HD meddelade icke prövningstillstånd) gavs en utförlig motivering, som dock delvis torde ha varit avsedd att visa att Ö var arbetstagare enligt 1 § semesterlagen, icke okontrollerad arbetstagare enligt 4 § såsom han själv gjorde gällande. Avseende fästes i domskälen bl.a. vid att propsmätare i tjänstgöringsreglementet betecknades som anställd hos vederbörande virkesmätningsförening, att han hade skyldighet att själv utföra tillsyns- och kontrollarbetet och själv deltagit i det manuella mätningsarbetet, att han icke svarade för kostnaderna för biträden och resor samt använde av föreningen tillhandahållna redskap och annan materiel, att hans frihet att ha annan verksamhet vid sidan av mätningsarbetet var inskränkt samt att han på olika sätt var underkastad kontroll och direktiv. Även motskälen redovisades:

---

[92] Ibid. s. 224.

[93] Ibid. s. 224. Jfr nedan s. 257 och Rfa:s anvisningar betr. handelsresande.

[94] Se härom närmare 1947 års lag om virkesmätning samt inledningen till RR:ns dom.

»Samtliga nu anförda förhållanden tala för att propsmätare bör anses som arbetstagare i semesterlagens mening. Att propsmätare med vissa inskränkningar är oförhindrad att vid sidan av mätningsuppdragen ägna sig åt annan verksamhet, att den honom tillkommande ersättningen i sista hand betalas av uppdragsgivaren, att det ekonomiska utbytet av hans verksamhet är helt beroende av mätningsuppdragen och att någon uppsägningstid icke är avtalad finner RR:n icke kunna föranleda till annat bedömande.»

Slutligen anfördes att det skulle strida mot allmänt språkbruk att »under sådana avtalsvillkor som de här föreliggande beteckna den arbetsskyldige icke såsom arbetstagare utan såsom självständig företagare».

Ytterligare två fall angående tillämpning av semesterlagen skall beröras. I *NJA 1947 s. 365,* angående en tandläkare anställd på en privat tandklinik, torde knappast ha bestritts att ett arbetstagarförhållande förelåg, utan tvisten gällde främst huruvida tillämpning av semesterlagen var utesluten på grund av ersättningens form (andel i vinst eller icke, jfr 1 § semesterlagen). I *NJA 1949 s. 683* ansågs en skeppare med rätt att uppbära andel i bruttofrakten som arbetstagare i förhållande till fartygsägaren, ett bolag. Han hade att bestrida vissa kostnader, såsom besättningens hyror, kost och logi samt halva brännoljeförbrukningen, men bolaget skulle ensamt sköta befraktningen, och skepparen hade ingen rätt att träffa befraktningsavtal utan bolagets medgivande.

2. AD:s PRAXIS EFTER ÅR 1947

Efter domen 1947 nr 48 har AD icke förrän i två rättsfall år 1958 tagit ställning till gränsdragningen mellan arbetstagare och självständiga företagare, *ADD 1958 nr 17* och *31.* Av stor betydelse är att AD i dessa domar deklarerade sin anslutning till en bedömningsmetod som torde vara identisk med HD:s. Avgörande är enligt AD »innebörden av avtalet och de faktiska förhållandena i samband därmed».[95]

I båda fallen var fråga om personer som för arbetet anlitade medhjälpare. Båda behandlas därför såvitt angår mellanmanssituationen i kap. IV.

Det förra fallet gällde en kvinnlig hemarbetare R som på initiativ av sin arbetsgivare, ett bolag, åtagit sig lönsömnad av handskar och för ändamålet anlitade ett relativt stort antal hemarbetare, vilka hon själv avlönade. Tvisten gällde bl.a. huruvida

[95] Jfr närmare härom kap. V: A.

ett kollektivavtal rörande hemarbete, som bolaget men icke R var bundet av, skulle vara tillämpligt på detta lönsömnadsarbete. R betalade nämligen icke kollektivavtalsenliga ackordspriser. Kollektivavtalen i facket gällde enligt AD:s bedömning endast arbetare anställda hos medlemmar av vederbörande arbetstagarorganisation, och avgörandet kom att bero på huruvida R var att anse som arbetstagare hos bolaget eller som självständig företagare och därmed arbetsgivare i förhållande till ifrågavarande hemarbetare.

Efter att inledningsvis ha konstaterat, »att lönsömnad var en inom branschen förekommande verksamhetsform samt att denna erbjöd bolaget vissa fördelar ur produktionssynpunkt och i administrativt hänseende», och vidare att de priser som avtalades mellan bolaget och R till en början syntes ha »överstigit vad bolaget enligt kollektivavtalet haft att för motsvarande arbete betala sina direkt anställda hemarbetare», vägde AD med stor omsorg mot varandra omständigheter som ansågs tala för och emot att R var att anse som självständig företagare. *Emot* talade främst att hon tidigare varit anställd hos bolaget och upptagit lönsömnad på dettas initiativ samt att hon utförde lönsömnad endast för bolagets räkning och använde bolagets material och i huvudsak dess arbetsredskap. *För* talade bl.a. att hon icke i avtalet åtagit sig att personligen utföra handsömnadsarbete och icke var förhindrad att åtaga sig lönsömnad åt andra än bolaget eller ägna sig åt annan verksamhet, såsom också i viss utsträckning skett. Vidare anlitade hon hemarbetare helt på eget ansvar och bestred gentemot dessa alla arbetsgivarkostnader. Hennes inkomst var helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.[96] AD fann

[96] Domskälen i denna del har följande lydelse: »Vissa omständigheter peka onekligen på att R i realiteten icke var en självständig företagare. Sålunda övergick hon omedelbart från anställningen som hemarbetare hos bolaget till lönsömnadsverksamheten, och detta skedde på bolagets tillskyndan. I lönsömnadsverksamheten utförde hon till en början liksom tidigare själv sömnadsarbete. Vidare utförde hon lönsömnad endast för bolagets räkning. Det material och i huvudsak även de arbetsredskap, som användes inom R:s verksamhet, tillhörde bolaget, vilket även betalade samtliga transportkostnader. Vidare lät R icke inregistrera någon firma. Om detta senare förhållande har emellertid i målet blivit upplyst, att hon avstått därifrån, sedan bolagets direktör förklarat att firmaregistrering troligen icke var nödvändig.

Andra omständigheter tala dock starkt för att R haft ställning av självständig företagare.

Även om R till en början själv deltog i handsömnadsarbetet, ålade avtalet henne sålunda likväl icke att personligen utföra sådant arbete. Hennes

»vid en bedömning av samtliga föreliggande omständigheter — — avtalsförhållandet mellan bolaget och R i övervägande grad vara av sådan innebörd, att hon var att betrakta som självständig företagare».

Utgången förefaller diskutabel. Eftersom till stor del bolagets maskiner användes, kan ifrågasättas om icke bolaget åtminstone i första hand hade anspråk på att få arbete utfört. Så länge därför arbete i realiteten icke utfördes åt andra och med hänsyn jämväl till att R:s upptagande av denna lönsömnadsverksamhet var att tillskriva bolagets initiativ, synes fakta i målet kunna ges den tydningen att bolaget åt R överlämnat att självständigt bestrida vissa arbetsgivarfunktioner (varjämte R till en början även utförde manuellt arbete), varför R mycket väl borde kunna anses som arbetstagare hos bolaget. Den omständigheten att R jämväl ägnade sig åt annan verksamhet synes ha bort tillmätas betydelse endast om arbetet åt huvudmannen ingått som en del

---

deltagande däri synes ej heller ha tillmätts betydelse för avtalsförhållandet. Detta framgår bland annat av att hon senare upphörde därmed och i stället ägnade sig åt annan förvärvsverksamhet, vartill hon var oförhindrad. Hon förefaller ej heller att ha varit förhindrad att överlämna övriga arbetsuppgifter till andra personer. Sålunda skötte hennes man dessa uppgifter under hennes sjukdom.

Såsom nämnts utförde R lönsömnad uteslutande åt bolaget. Då avtalet om denna verksamhet tillkom på grund av bolagets aktuella stora behov av handsömnad, torde vid avtalets ingående visserligen ha förutsatts, att R:s verksamhet i första hand skulle tillgodose detta behov. Såvitt utredningen visar, var R dock icke förhindrad att åtaga sig dylikt uppdrag åt andra än bolaget.

Vid avtalet mellan R och bolaget förutsattes, att hon till fullgörande av sitt åtagande mot detta skulle på eget ansvar anlita hemarbetare. Anskaffandet av dessa åvilade R ensam. Bolaget hade icke något inflytande på de av henne tillämpade anställningsvillkoren. Såvitt visats förekom icke någon kontakt mellan R:s hemarbetare och bolaget, vilket ej ens hade vetskap om vilka dessa arbetare voro. R utbetalade av egna medel löner och semesterersättningar, verkställde skatteavdrag och redovisade innehållna skattebelopp till uppbördsmyndighet, avlämnade inkomstuppgifter till taxeringsmyndigheterna och erlade sådana avgifter som en arbetsgivare har att erlägga enligt lagen om yrkesskadeförsäkring.

Bolaget utövade icke någon annan kontroll över R:s lönsömnadsverksamhet än den granskning av de färdigställda handskarna, som självfallet skedde, när dessa avlämnades till fabriken.

Den ersättning R enligt avtalet uppbar av bolaget utgick med visst belopp per par levererade färdigställda handskar. Hon hade icke någon garanti för viss sysselsättning. Enär bolaget ej heller till någon del garanterade hennes inkomst, var denna helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.»

av en vidsträcktare verksamhet, en rörelse, vilket här icke var fallet (R tjänstgjorde också som kontorsbiträde vid en sjukkassa), ty att endast deltid ägnas åt ett arbete utesluter icke ett arbetstagarförhållande. Omständigheterna i detta rättsfall torde dock icke vara typiska för lönsömnadsverksamheten.

Tvistefrågan var av liknande slag i *ADD 1958 nr 31* och utgången blev densamma. Till avgörande förelåg huruvida ett kollektivavtal var tillämpligt på städningsarbete, vilket på entreprenad utlämnats av ett fastighetsbolag till en person J, som tidigare varit heltidsanställd hos bolaget med trappstädning som huvudsaklig arbetsuppgift. Entreprenaden omfattade sex bostadskvarter och ersättningen utgick med en årlig summa av 40.000 kr. som skulle utbetalas med lika belopp per månad. AD anförde i denna fråga i huvudsak följande:

»Av utredningen i målet framgår, att bolaget ingått avtalet med J som ett led i en allmän strävan att ersätta de hos bolaget anställda städarna med städningsentreprenörer. Vidare framgår, att denna förändring i städningsarbetet för bolagets del motiverats av ett önskemål om administrativa lättnader för bolaget. Däremot saknas enligt arbetsdomstolens mening anledning antaga, att avtalet mellan bolaget och J tillkommit för att kringgå kollektivavtalet eller eljest för skens skull.

Vissa omständigheter tala emellertid för att J trots entreprenadavtalet är att betrakta som anställd hos bolaget. Sålunda var han, när avtalet ingicks, anställd som städare hos bolaget, och det måste antagas från hans sida ha varit förutsatt, att han även som entreprenör skulle personligen deltaga i städningsarbetet. Detta har även blivit fallet. Vidare har han hittills icke utfört städningsarbete åt någon annan än bolaget.

Å andra sidan kunna starka skäl åberopas för att J skall betraktas som självständig företagare. Sålunda har någon personlig arbetsskyldighet icke åvilat honom, och någon inskränkning i hans rätt att utföra arbeten åt andra än bolaget har ej funnits. Framför allt var emellertid hans åtagande gentemot bolaget så omfattande, att det enligt såväl bolagets som J:s egna beräkningar förutsatte att medhjälpare skulle i ej ringa utsträckning anlitas för arbetet, och detta har även skett. Gentemot sina medhjälpare har J ensam uppträtt som arbetsgivare. Beträffande arbetets utförande och kontrollen däröver ha icke gällt några andra föreskrifter än sådana, som betingats av arbetets natur. Därtill kommer, att han har att på egen bekostnad svara för redskap och annan materiel i arbetet. Betydelse måste slutligen i detta sammanhang tillmätas även hans åtgärder i syfte att utvidga verksamheten utöver det första åtagandet gentemot bolaget.

Vid en bedömning av samtliga föreliggande omständigheter finner

arbetsdomstolen avtalsförhållandet mellan bolaget och J i övervägande grad vara av sådan innebörd, att J måste betraktas som självständig företagare.»

Utgången i detta mål synes vara välgrundad. Här kan främst pekas på att J var inriktad på att utvidga verksamheten och sålunda arbeta upp en rörelse. Han hade registrerat firma och annonserat samt på olika håll lämnat in anbud på städning.[97]

3. ALLMÄNT OM HD:s OCH AD:s PRAXIS

De här anförda fallen ur HD:s och AD:s praxis är otvivelaktigt de som för närvarande är mönsterbildande vid arbetstagarbedömningen, även om de icke på långt när täcker så många olika yrkesområden som socialförsäkringspraxis, vilken behandlas i nästa avsnitt.

Bedömningsmetoden skall närmare analyseras i kap. V, och rättspolitiska synpunkter på gränsdragningen följer i kap. VI. Här skall blott ges några sammanfattande synpunkter i anslutning till praxisgenomgången.

Först några ord till frågan om arbetstagarbegreppet givits en enhetlig utformning vid tillämpning av olika lagar, en fråga som något berörts redan i samband med rättsfallen rörande HB 17:4 och semesterlagen.

Att åtminstone i huvudsak samma bedömningsmetod nu tillämpas av både HD och AD är givetvis härvid av stor betydelse. Vad särskilt angår AD:s praxis är materialet otillräckligt för en bedömning, men skäl saknas att räkna med divergenser föranledda av att olika lagar tillämpas. Under föregående period, då rättspraxis var betydligt rikhaltigare, märktes ingen sådan tendens. Tvärtom framhölls att arbetstagarbegreppet skulle anses vara enhetligt.[98]

Såvitt angår HD ger rättspraxis, särskilt den olika utgången i skogskörarmålen NJA 1949 s. 768 och 1955 s. 345, viss anledning till tvekan. En generösare tillämpning av HB 17:4 kunde möjligen vara motiverad med hänsyn till att det här endast gäller tryggande av möjligheten att utfå avtalad lön, icke som enligt semesterlagen en förmån utöver lönen.[99] Tillräckliga skäl för en

[97] Båda dessa AD-fall diskuteras även i kap. VI: B.
[98] Jfr ovan s. 64.
[99] Jfr Adlercreutz i Soc. Medd. 1956 s. 377.

divergerande gränsdragning synes dock icke denna synpunkt innefatta, och vanligen anföres argument för att vara restriktiv vid tillämpningen av HB 17: 4 med hänsyn till kreditväsendets behov.[1] I vart fall förklarade sig JustR Beckman och Karlgren i sitt särskilda yttrande i NJA 1957 s. 199 icke kunna tillmäta avgörande betydelse åt dylika — där icke närmare angivna — skäl för en vidsträcktare tillämpning och framhöll önskvärdheten av »att 17 kap. 4 § HB och semesterlagen i förevarande del tolkas överensstämmande».

En vidsträcktare tillämpning av HB 17: 4 kunde också tänkas ha sin förklaring däri att HD känt sig bunden av den generösa praxis som utbildats i skogskörarmålen i början av 1920-talet vid tillämpningen av detta lagrum men ej såvitt angick semesterlagen. Linds votum i NJA 1955 s. 345 antyder för hans del en sådan situation: han fann ej tillräckliga skäl att frångå denna tidigare rättstillämpning men begränsade den i stället till endast skogskörare.

Majoritetens mening i denna fråga framgår icke av domskälen i de tre ledande skogskörarmålen från senare tid. Det finns möjlighet att tolka rättsfallen som uttryck för en enhetlig rättstillämpning. I 1955 års liksom i 1957 års fall åberopades att köraren var för sin försörjning beroende av arbetet, en omständighet av rent ekonomisk och social natur som saknade motsvarighet i 1949 års fall men vars betydelse är svårbedömbar. Man torde kunna säga att HD:s majoritet ännu icke tvingats till ett klart ställningstagande i denna fråga och att någon diskrepans sannolikt icke avsetts i hittillsvarande avgöranden. Det finns också anledning tro att HD skulle vara föga benägen att försöka dra upp olika gränser och sålunda splittra rättstillämpningen.

Anmärkas skall slutligen att rättsfallen rörande merkantila mellanhänder, som också kan ge möjligheter till jämförelse, icke ger någon direkt ledning beträffande denna fråga. Sannolikt betraktas här kommissionslagen som den centrala. Det finns i dessa rättsfall icke en antydan om några divergenser vid tillämpning av andra lagar. Denna praxis är snarast ägnad att styrka tesen om ett enhetligt arbetstagarbegrepp.

Det har framgått vid genomgången av rättspraxis att olika omständigheter eller kriterier blivit aktuella vid olika yrkesgrupper. Likväl kan det vara skäl att i ett gemensamt schema sam-

[1] Jfr nedan s. 299 f. Lind anför sådana argument i NJA 1955 s. 345.

manställa de huvudsakliga kriterier som synes ha blivit av betydelse vid bedömningen. De i en konkret tvist föreliggande omständigheterna bedömes huvudsakligen utifrån sådana frågeställningar som framgår av en jämförelse mellan de olika punkterna i detta schema. I kap. V: B blir de föremål för en mera systematisk behandling och kritisk granskning.

Kännetecknande för en *arbetstagare* anses vara att han

1) åtager sig att personligen utföra arbetet, vare sig detta uttryckligen avtalats eller får anses vara förutsatt mellan parterna,
2) helt eller så gott som helt själv i realiteten utför arbetet,
3) har att utföra honom efter hand ålagda eller påkommande arbetsuppgifter, m.a.o. ställer sin arbetskraft till förfogande,
4) är helt knuten till *en* arbetsgivare och således — på grund av uttryckligt förbud eller med hänsyn till arbetsförhållandena — är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydenhet åt andra,
5) är underkastad ledning och kontroll i fråga om sättet för arbetets utförande, har att iakttaga bestämd arbetstid och utföra arbetet på anvisad arbetsplats,
6) använder arbetsgivarens redskap, maskiner och råvaror och får särskild ersättning för sina direkta utlägg i arbetet,
7) har åtminstone någon garanterad lön.

Kännetecknande för en *självständig företagare* (uppdragstagare) anses på motsvarande sätt vara att han

1) icke är skyldig att personligen utföra arbetet utan är oförhindrad att på eget ansvar låta arbetet utföras helt eller delvis av andra,
2) faktiskt på eget ansvar anlitar medhjälpare,
3) åtager sig en eller möjligen flera bestämda arbetsuppgifter åt uppdragsgivaren,
4) åtager sig eller åtminstone — enligt avtalet eller med hänsyn till arbetsförhållandena — är oförhindrad att åtaga sig liknande arbete av någon betydenhet åt andra,
5) själv bestämmer sin arbetstid, arbetsplats och sättet för arbetets utförande, frånsett de inskränkningar som påkallas av arbetets natur,
6) använder egna redskap, maskiner och råvaror och själv har att stå för utgifterna vid arbetets utförande,
7) är i fråga om vederlaget för arbetsprestationen helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.

4. TILLÄMPNINGEN AV SOCIALFÖRSÄKRINGSLAGSTIFTNINGEN

Det viktigaste prejudikatbildande organet inom socialförsäkringen har länge varit FR. K M:ts avgöranden som högsta instans vid tillämpningen av SFL intill den 1/7 1961 har i de avseenden varom här är fråga alltid följt det yttrande som inhämtats från FR. FD har ännu vid årsskiftet 1962/63 i tämligen ringa utsträckning haft att avgöra mål om arbetstagarbegreppet och i vart fall icke träffat några viktigare principavgöranden.[1*]

FR:s praxis vid tillämpning av YFL är alltså det än så länge viktigaste materialet. Dess prejudikat (avgjorda i plenum) omfattar yrkesgrupper, vilkas rättsställning HD aldrig haft att pröva. Det är därför till stor del FR:s praxis som ligger till grund för Rfa:s anvisningar, som i stora drag anger hur gränsdragningen för närvarande sker. En viss svårighet vid analysen av rättsfallen är att FR:s motivering, där sådan över huvud finns, ofta är knapphändig.[2]

Vid genomgången, som med enstaka undantag gäller FR:s avgöranden (samtliga i plenimål), följes i tillämpliga delar samma ordning som i avsnittet om HD:s praxis. Först behandlas skogskörarmål och andra rättsfall rörande transportarbete, varjämte här skall anföras även andra fall av intresse angående särskilt innehavare av maskinutrustning. Därefter följer ett avsnitt om praxis rörande merkantila mellanhänder och andra näraliggande yrkesområden, och slutligen finns att redovisa en grupp rättsfall som gäller konstutövare.

I samtliga av FR intill år 1962 avgjorda fall angående *skogskörslor med häst* har FR räknat skogskörare som arbetstagare — såvitt framgår utan att ingående pröva under vilka förhållanden arbetet utförts, t.ex. huruvida arbetsledning utövats eller om arbetsåtagandet begränsats till viss uppgift. Därvid har de i förarbetena till YFL och SFL gjorda uttalandena om skogskörare (se ovan under A) liksom utgången och särskilt Linds votum i NJA 1955 s. 345 varit av stor betydelse. Dock prövades därvid icke något fall, i vilket skogskörare satt in i arbetet eller disponerat ett flertal hästar eller varit ensam ägare till en stor jordbruksfastighet. Tre exempel skall anföras.

[1*] Ang. senare avgöranden se särskilt *Tillägg* (s. 467 ff).

[2] FR:s avgöranden citeras, om de är publicerade, med numret i prejudikatsamlingen (FRP), eljest med numret i besvärsdiariet (BD).

FRP 1955 nr 5 gällde en person S, jämte sin fader och två bröder arrendator på en gård om c:a 65 har åker, som åtagit sig skogskörning åt en godsägare i Östergötland och därunder skadats. Han hade som medhjälpare anlitat sina bröder och hade enligt godsägaren rätt att anlita vem han ville, blott arbetet utfördes kontraktsenligt. Ackordsersättning för arbetet jämte semesterersättning skulle utgå enligt kollektivavtal (»Mellansvenska avtalet», träffat mellan Sveriges lantarbetsgivareförening och Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet). Målet hade underställts FR:s prövning främst på grund av tveksamheten beträffande skogskörare som icke omfattades av ramavtalet för Norrland. En minoritet bedömde S som självständig företagare med hänsyn främst »till omfattningen av den jordbruksrörelse S bedriver».[3]

FRP 1955 nr 10 gällde två bröder, som arrenderade ett kyrkoherdeboställe om c:a 35 har åker och 15 har äng och som brukade utföra skogskörslor för församlingens-jordägarens räkning. De hade tidvis en anställd lantarbetare och annan extra arbetskraft samt ägde gemensamt en traktor, som dock icke var avsedd att användas för skogskörning, två hästar och en personbil. Ifrågavarande arbete för församlingen, vilket synes ha krävt omkring 100 dagsverken årligen, utfördes enligt praxis av bröderna personligen med deras egna hästar. Hinder förelåg icke för körarna att använda medhjälpare men det var icke brukligt. Ersättning utgick för transporterat timmer med belopp motsvarande vad domänstyrelsen betalade. Församlingens intresse var huvudsakligen att få timret forslat till viss plats inom viss tid och att arbetet samordnades med huggarnas, varför boställsvärden dagligen brukade meddela, vilket timmer som skulle köras. Dock var ingen daglig arbetstid bestämd. — Arbetet kan således i viss mån sägas ha utförts i församlingens regi och arrendatorerna utgjorde den arbetskraft som församlingen brukade lita till för att få körslorna utförda. Ersättningen synes ha varit den för löntagare gängse. Här fanns således goda skäl att räkna skogskörarna som arbetstagare. Samma dissens som i förra målet förekom även här.[4]

Att stor frihet vid arbetets anordnande icke hindrat skogskörare att räknas som arbetstagare framgår av *FRP 1956 nr 21*. Här hade köra-

---

[3] Minoritetens motivering hade vidare den egendomliga formuleringen, sannolikt inspirerad av Linds yttrande, att S icke kunde »anses såsom beroende uppdragstagare i förhållande till» huvudmannen.

[4] Jfr föregående not. Här tillades dock att skogskörarna ej heller kunde anses som arbetstagare enligt YFL. — Med avseende å ett olycksfall som inträffat under arbete åt församlingen under våren 1954, således under OFL:s giltighetstid, räknades dock en av bröderna som självständig företagare, sannolikt på grund av traktorinnehavet, möjligen också med hänsyn till arrendejordbrukets storlek. Här är alltså ett exempel på att den nya bedömningsmetoden lett till en utvidgning av tillämpningsområdet i stället för som väntat en inskränkning.

ren ett mindre jordbruk (15 har åker), häst och traktor. Jämte sin son hade han enligt ett muntligt avtal åtagit sig körning med häst — traktorn användes således icke — av ett skogsskifte mot viss ersättning per kubikfot. De bestämde själva när och hur körningen skulle utföras.

Numera, genom två avgöranden 21/2 1962, *BD nr 1104/1961* och *1175/1961,* har FR preciserat sin ståndpunkt rörande hästkörslor och gjorde därvid följande principuttalande härom:

»Beträffande hästkörslor bör den körare som utför körslorna med högst 2 hästar och en körande medhjälpare anses såsom arbetstagare under förutsättning, att han icke plägar utföra körslor åt allmänheten utan endast åt ett fåtal personer eller företag.»[5]

Det förra fallet gällde en jordbrukare H, som ägde och utförde skogskörslor med tre hästar åt ett bolag, varvid han hade två medhjälpare. H var vid sidan av sitt jordbruk fullt sysselsatt hos bolaget (i stort sett helårsarbete, c:a 200 dagar, varav 150 dagar hästkörning, dock utan s.k. fastanställning) och var organiserad i Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet. Medhjälparna avlönades direkt av bolaget. FR bedömde i motsats till olycksfallsförsäkringsbolaget H som självständig företagare, uppenbarligen därför att han använde mer än två hästar. Med hänsyn till den starka anknytningen till en huvudman (hos vilken han arbetat sedan slutet av 1920-talet), synes här trots antalet hästar finnas tämligen starka skäl att räkna H som arbetstagare, något som bolaget icke synes ha haft något att invända emot. Detta framhöll bl.a. att det ur arbetsgivarsynpunkt var en fördel att H utökat sitt hästbestånd till tre hästar.

Det andra fallet, *BD nr 1175/1961,* synes ha varit klarare. Här hade skogsköraren K, som likaledes var jordbrukare och dessutom drev viss verksamhet med handel och uthyrning av hästar, vanligen mellan fyra och åtta hästar och använde högst tre vid skogskörningsarbete åt domänverket. Själv deltog han i arbetet minst halva tiden. Medhjälparna skulle godkännas av domänverket och avlönades direkt av detta, varvid 40 % av likviden

---

[5] Dock enades endast FR:s chef och de fyra lekmannaledamöterna om detta uttalande. Övriga i beslutet deltagande, tre försäkringsråd, önskade tydligen icke positivt uttrycka att skogskörare under dylika förhållanden borde anses som arbetstagare utan endast negativt fastställa, när de icke borde anses som arbetstagare: »Den som utför skogskörning med användande av mer än 2 hästar och anlitande av fler än 3 medhjälpare bör icke anses som arbetstagare.» Ang. FD:s ställningstagande se *Tillägg* (s. 467).

utbetalades till K som ersättning för dragare och redskap. Ehuru K sedan 1937 regelbundet arbetat åt domänverket synes hans verksamhet betydligt mera rörelsebetonad än H:s i det förra fallet.

Om arbetet utförts med *traktor,* har FR intill senare år ansett ett arbetstagarförhållande föreligga endast under särskilda omständigheter. Såsom framgår av det ovannämnda fallet FRP 1956 nr 21 har dock icke — såsom under OFL:s tid — blotta traktorinnehavet verkat diskvalificerande. Först anföres två fall med negativ utgång.

I *FRP 1956 nr 23* hade L, som icke var jordbrukare och icke var medlem av någon arbetstagarorganisation, muntligen åtagit sig att utköra ett parti stockar till en väg. I arbetet användes en traktor, som L och en annan person tillsammans inköpt för 4.000 kr. L hade rätt att sätta annan i sitt ställe och stod icke under virkesägarens arbetsledning. I arbetet, som beräknades vara högst ett par månader, hade han hjälp av en syster, som han själv avlönade. Ersättning utgick per utkörd stock, varjämte L uppbar semesterersättning. Han ansågs icke vara arbetstagare.

Densamma blev utgången i *FRP 1956 nr 24.* Småbrukaren E hade vintersäsongen 1955/56 åtagit sig timmerkörning för Råneå revirs räkning och använde för arbetet en traktor, som han inköpt år 1953 för 14.000 kr. för att utföra skogs- och jordbrukskörslor åt allmänheten. Mestadels körde han åt domänverket. Ifrågavarande arbete, som gällde viss virkespost, skulle vara slutfört före 30 april 1956, och E var enligt ett upprättat avverkningskontrakt underkastad bestämmelserna i gällande kollektivavtal (ram-, arbets- och löneavtal) samt särskilda föreskrifter, bl.a. om att arbetet skulle fortgå utan avbrott och att E skulle följa instruktioner och anvisningar lämnade av revirets ombud. Enligt revirets uppgift utfördes dock icke arbetet i dess regi eller under dess arbetsledning. I arbetet, som ersattes enligt kollektivavtalet, anlitade E som medhjälpare en son. Två andra körare, som i arbetet använde häst, hade undertecknat samma avverkningskontrakt, dock med avseende å andra virkesposter.

En stark minoritet i FR kom till motsatt slut och åberopade därvid främst, att ramavtalet gällde för arbetet och att den omständigheten, att arbetet utfördes med hjälp av en köraren tillhörig traktor, icke borde medföra att han bedömdes såsom självständig företagare, »då andra väsentliga omständigheter, som kunde medverka till en sådan bedömning, icke föreligga».

I två andra fall, *FRP 1957 nr 28* och *1959 nr 2,* bedömdes skogskörare, som använt egen traktor i arbetet, av majoriteten som arbetstagare med hänsyn till speciella omständigheter. I förra

fallet åberopades särskilt att köraren sedan många år innehade arbetsbok som fast anställd skogsarbetare hos arbetsgivaren, Svenska Cellulosa AB. Körningsarbetet hade utförts mot hästkörarpriser enligt kollektivavtal. I den mån han icke kunde sysselsättas med körning utförde han annat arbete åt bolaget. — I det senare fallet förelåg ingen skyldighet för arbetsgivaren, Fagersta bruks AB, att bereda köraren E arbete året om, men i realiteten hade denne under de senare åren haft full sysselsättning hos bolaget. Arbetet utfördes mot hästkörarpriser. Som medhjälpare anlitade E en son. FR anförde bl.a.:

»Enär E varaktigt arbetat med körningsarbeten enbart eller så gott som enbart åt aktiebolaget, utgör den omständigheten, att han i arbetet använt en honom tillhörig traktor, icke i och för sig hinder för att betrakta honom som anställd hos bolaget.» Dessutom åberopades »de förhållanden i övrigt, varunder arbetet bedrivits».

FRP 1960 nr 22, som gällde traktorkörslor vid ett av Vattenfalls kraftverksbyggen (Järkvissle), fick samma utgång med samma motivering. Traktorägaren hade haft oavbrutet arbete där mot 9 kr. i timmen under mer än två år och arbetade helt under Vattenfalls arbetsledning.

I ett den 16/3 1961 avgjort mål, *BD nr 1101/1960,* har FR såtillvida ändrat praxis, att begagnandet av egen traktor för skogskörslor icke skall få särskild betydelse. FR anförde:

»Förarbetena till YFL giva vid handen, att skogskörare med häst, som utför arbete enligt gällande ramavtal för skogsbruket eller under liknande förhållanden, i regel skall anses såsom arbetstagare i förhållande till vederbörande virkesägare såsom arbetsgivare. Enligt FR:s mening bör samma betraktelsesätt gälla därest skogskörningsarbetet — under eljest liknande förhållanden — i stället utföres med traktor.»

Fallet gällde en arrendator N, som för ett sågverksbolags räkning åtagit sig körning av en viss virkespost under vintern 1959—60, varvid han använde både häst och traktor (inköpt för 12.500 kr.) till ungefär hälften vardera. En son användes som medhjälpare. N skadades under arbete, vari traktorn användes. Körningen, som skulle vara slutförd till visst datum, ersattes med 5 kr. per kubikmeter enligt ortens pris. Huruvida kollektivavtal gällde för arbetet framgår ej klart av uppgifterna i målet. N brukade åtaga sig skogskörning åt bolaget och hade för dettas räkning under år 1959 utfört 60 dagsverken men däremot icke utfört

dylikt arbete åt annan. FR fann att N var att anse som arbetstagare med avseende å detta körningsarbete.

Utgången av detta rättsfall och än mer det anförda principuttalandet torde berättiga till slutsatsen, att FR såvitt angår skogskörslor med egen traktor åtminstone till en del accepterat innehållet i de kollektivavtal som ingicks den 14 december 1960 mellan bl.a. å ena sidan Föreningen Skogsarbeten och domänverket, å andra sidan Svenska skogs- och flottningsarbetareförbundet och RLF. På grund av detta utslag ändrades Rfa:s anvisningar på denna punkt i maj 1961.

Nämnda kollektivavtal innehåller en »arbetstagardefinition» av följande lydelse:

»Som arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren (virkes- eller skogsägaren) räknas enligt detta avtal följande personalkategorier:

A. 1. Huggare m.fl. som utför skogsarbete med egna handredskap eller med av arbetsgivaren tillhandahållna redskap och maskiner.
2. Skogskörare, som utför körningsarbete med häst.
3. Skogskörare, som utför körnings- eller skogsvårdsarbete med egen traktor, om denna är av sådan beskaffenhet och storlek att typen vanligen användes i jordbruket eller är jämförbar med sådan.

Protokollsanteckningar

1. Arbetstagareförhållandet enligt ovan påverkas ej av om sysselsättningen hos arbetsgivaren är stadigvarande eller tillfällig, ej heller av om ovannämnda arbeten erhållit i arbets- och löneavtalen reglerade priser eller icke eller om medhjälpare anlitas eller ej. Det saknar jämväl betydelse om skriftligt kontrakt upprättats eller ej; likaledes saknar det betydelse om arbetsgaranti lämnats eller ej.
2. Som arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren enligt punkt A. 3 ovan räknas icke den, som i arbetet använder flera egna traktorer än en, eller egen traktor större än ovan angivna, egen lastbil eller andra egna större maskiner.
3. Då mellan virkes- eller skogsägaren och arbetstagaren står en tredje person, vilken såsom självständig företagare åtagit sig arbetets utförande, är arbetstagaren ej att anse såsom anställd hos virkes- eller skogsägaren.

B. Som arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren räknas enligt detta avtal jämväl maskinägare, vilken genom personligt anställningsavtal stadigvarande knutits till arbetsgivaren och därvid inordnats i dennes verksamhet.

C. Som arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren räknas enligt detta avtal även medhjälpare till ovanstående kategorier, i den mån de anlitas enligt överenskommelse med arbetsgivaren.»

Rfa:s anvisningar beträffande skogskörslor lyder efter ändringen 1961:

»Skogskörare, som regelmässigt själv deltager i åtagna skogskörslor, är med avseende å dessa, när fråga är om hästkörslor, i regel att betrakta som arbetstagare i förhållande till vederbörande virkesägare som arbetsgivare.

Jämväl när skogskörslorna utföras med av skogsköraren tillhandahållen traktor, är han, när traktorn är av sådan beskaffenhet och storlek, att typen vanligen begagnas i jordbruk, eller är jämförbar med sådan, att med avseende å skogskörslorna i regel anse såsom arbetstagare i förhållande till virkesägaren som arbetsgivare.

Undantagsvis kan även skogskörare, som med annan traktor åtager sig skogskörslor, vara att anse såsom arbetstagare i enlighet med vad ovan sagts. Detta är som regel förhållandet, om han utför skogskörslorna på grund av s.k. fastanställning som skogsarbetare hos skogsföretag eller eljest utför dem åt virkesägare, för vilkens räkning han i stort sett hela året om är sysselsatt med skogskörslor eller annat skogsarbete.

Även för den arbetskraft, som skogsköraren, när han är arbetstagare, äger anlita till hjälp i arbetet, är virkesägaren som regel att anse som arbetsgivare.»

I en serie avgöranden den 21/2 1962 har FR närmare preciserat sin inställning beträffande de fall, där skogskörningsarbete bedrives med traktor. FR gjorde härom följande principuttalande:

»I fråga om körning med traktor bör gälla, att den icke kan anses som arbetstagare som utför körslor med minst två traktorer, och icke heller den som kör med en traktor åt allmänheten och alltså icke endast åt ett fåtal personer eller företag, samt den som i arbetet tillhandahåller en traktor, som jämte utrustning har ett nyanskaffningsvärde överstigande 60.000 kronor. Såsom arbetstagare bör däremot anses den som kör åt ett fåtal personer eller företag med en traktor, som jämte utrustning har ett nyanskaffningsvärde av högst 30.000 kronor. Överstiger detta värde 30.000 kronor men uppgår till högst 60.000 kronor bör prövning ske med beaktande av omständigheterna i det särskilda fallet, särskilt då varaktigheten av körningarna åt samma person eller företag samt huruvida den eller de, åt vilka körslor utföras, medverkat vid finansieringen av traktorn med utrustning genom lån, borgen etc.»

Uttalandet innebär att såvitt angår »entraktorfallen» nyanskaffningsvärdet givits en dominerande betydelse. Fallen delas i tre kategorier på grundval av värdegränserna 30.000 och 60.000 kr. Understiger traktorns värde 30.000 kr. synes skogsköraren i allmänhet skola räknas som arbetstagare ungefär som en hästkörare — såsom i det betydelsefulla ovan behandlade traktorfallet BD nr 1101/1960, där traktorns inköpspris var 12.500 kr. — dock ej

om han kör åt allmänheten. Överstiger traktorns nyanskaffningsvärde 60.000 kr. diskvalificerar detta AP, liksom det förhållandet att AP utnyttjar två egna traktorer. I mellanskiktet däremot skall företagas en prövning med särskild hänsyn till arbetets varaktighet och omständigheterna vid anskaffandet av traktorn.

Om detta uttalande, som ansluter till det ovan citerade uttalandet beträffande »flerhästfallen», förenade sig endast FR:s chef och de fyra lekmannaledamöterna. En minoritet om två försäkringsråd var endast med om värdegränsen 60.000 kr. (ävensom utnyttjandet av två eller flera traktorer) som diskvalificerande och ansåg i övrigt »arbetstagarfrågan (böra) prövas med beaktande av samtliga omständigheter i ärendet», vilket sannolikt innebär en snävare ståndpunkt än majoritetens. Ett försäkringsråd slutligen förklarade att traktorägare i samtliga fall »måste anses driva en rörelse» och därför icke kunde anses som arbetstagare.

Rättsfallen, *BD nr 1105—1110/1961* samt *1176/1961,* vilka underställdes FR för att klarläggande prejudikat skulle erhållas, uppvisar en rik variation i fråga om traktorns beskaffenhet och värde (härmed avses i detta sammanhang nyanskaffningsvärdet) men har i övrigt mycket gemensamt. I samtliga fall har AP varit tämligen fast knuten till en huvudman, åtminstone så långt detta är brukligt med hänsyn till skogsarbetets säsongartade karaktär, och själv hela tiden deltagit i arbetet men haft en eller möjligen ett par medhjälpare, vanligen hjälplastare. Vederlaget har varit bestämt på liknande sätt som vid hästkörslor. I vissa av fallen har skogsköraren haft eget jordbruk, i andra icke, men detta synes i vart fall om jordbruket varit litet icke ha haft någon större betydelse.

I ett av fallen, *BD nr 1109/1961,* hade AP under det aktuella årets fyra första månader haft två traktorer, därefter endast en värd c:a 25.000 kr. Vid anskaffandet av båda traktorerna hade bolaget-huvudmannen varit behjälplig med lån eller borgen. AP, som saknade jordbruk och var organiserad i Skogs- och flottningsarbetareförbundet, hade fast anställning för helårsarbete med arbetsbok hos bolaget. Han anlitade hjälplastare som avlönades direkt av bolaget. Under det att olycksfallsförsäkringsbolaget bedömt AP som arbetstagare utan reservation, gjorde FR en uppdelning med hänsyn till AP:s traktorinnehav och bedömde denne som självständig företagare under årets fyra första månader, därefter som arbetstagare. Det är tvivelaktigt om innehavet

av två traktorer i ett fall, där AP:s anknytning till huvudmannen var så stark, borde ha fått verka diskvalificerande.

I några fall med positiv utgång har värdet av traktorn med utrustning uppgått till mellan 30.000 och 60.000 kr. En fråga blir då om FR såvitt angår denna kategori uppställt lika stränga krav för ett arbetstagarförhållande som i traktorfallen i allmänhet före praxisändringen 1961 (se ovan fallen FRP 1957 nr 28, 1959 nr 2 och 1960 nr 22).

BD nr 1105/1961. AP, som hade eget jordbruk och var medlem av RLF, hade årligen återkommande säsongarbete omkring 150 dagar uteslutande hos Svenska Cellulosa AB och använde därvid en egen traktor av äldre modell samt en häst. Traktorns värde som ny hade varit c:a 40.000 kr. Bolaget hade gått i borgen för lån vid traktoranskaffningen. AP använde en medhjälpare som avlönades av bolaget.

BD nr 1106/1961 gällde två bröder, som tillsammans ägde en traktor värd med utrustning c:a 50.000 kr, varjämte den ena brodern hade jordbruk. Bröderna beräknades för överskådlig tid framåt ha helårsarbete hos vederbörande bolag, minst c:a 240 dagar årligen, dock utan s.k. fastanställning. De hade en medhjälpare som i allmänhet avlönades av dem själva, i vissa fall av bolaget.

BD nr 1176/1961. AP, som var medlem i Skogs- och flottningsarbetareförbundet, körde med en traktor värd c:a 45.000 kr. som fast anställd för säsongarbete enligt skriftligt avtal med domänverket. I avtalet stadgades s.k. ömsesidig arbetsgaranti för 200 dagar, dvs en förbindelse för huvudmannen att bereda AP arbete och för AP att utföra arbete under angivet antal dagar per år. AP hade rätt att utföra arbete åt andra i den mån det var förenligt med åtagandet åt domänverket och utförde också under övrig del av året diverse körslor och annat arbete åt andra huvudmän.

I samtliga dessa fall räknades således AP jämte medhjälpare som arbetstagare hos huvudmannen. I sistnämnda fallet var redan avtalets utformning sådan att det synes svårt att komma till annat resultat. Även i det förstnämnda fallet fanns särskilda arbetstagarfaktorer utöver intensiteten i arbetsförhållandet, vilken dock ej var så stor som i de äldre godtagna traktorfallen, däremot knappast i BD nr 1106/1961. Möjligt är att FR icke uppställt lika höga krav som i dessa tidigare fall; det räcker med en

dylik tidsmässigt fast anknytning, när förhållandena eljest är typiska för skogskörningsarbete av detta slag.

I följande fall blev utgången negativ.

I *BD nr 1107/1961* hade AP:s traktor ett värde med utrustning på 65.000 kr. AP hade helårsarbete hos Stora Kopparbergs bergslags AB men ingen fast anställning med arbetsbok, vilket dock enligt bolaget helt berodde på att detta endast förekom i Norrland; i praktiken förelåg samma arbetsgaranti. Bolaget hade icke medverkat vid anskaffandet av traktorn — AP skulle i så fall ha avrådts att skaffa en så dyr — men väl hjälpt honom senare genom att lösa avbetalningskontraktet och ge honom lån till lägre ränta. AP använde en medhjälpare, som skulle godkännas av bolaget och erhöll sin lön direkt från detta. Bolaget bedömde själv AP som arbetstagare enligt decemberavtalet p. B,[6] dvs som »maskinägare, vilken genom personligt anställningsavtal stadigvarande knutits till arbetsgivaren och därvid inordnats i dennes verksamhet», och olycksfallsförsäkringsbolaget följde denna bedömning. FR däremot fäste uppenbarligen avgörande vikt vid traktorns höga värde.

BD nr 1108/1961 gällde en jordbrukare och skogskörare med två traktorer, värda sammanlagt c:a 40.000 kr. Sonen körde den ena, och det hävdades att traktorerna var att betrakta som familjens egendom. Far och son, som utförde årligen återkommande säsongarbete i skogen åt Kopparbergs bergslags AB, avlönades jämte två medhjälpare var för sig av bolaget, vilket bisträckt med lån vid anskaffandet av traktorerna. Här verkade AP:s innehav av två traktorer diskvalificerande. Hade fadern endast överlåtit den ena traktorn på sonen, skulle förmodligen utgången ha blivit den motsatta.

I *BD nr 1110/1961* hade AP en traktor, värd c:a 30.000 kr., och en s.k. Epa-traktor, värd c:a 15.000 kr. Han var fast anställd hos Svenska Cellulosa AB med en s.k. arbetsbok och var skyldig utföra minst 240 arbetsdagar per år med traktorn, vid vilkens anskaffande bolaget gått i borgen. Traktorn användes uteslutande vid arbete för bolagets räkning. AP fick enligt bolaget icke sätta annan i sitt ställe; i så fall skulle denne först godkännas. Epa-traktorn omhänderhades av en lejd körare och användes dels för skogsarbetet, dels för andra körslor i en lastbilscentrals regi. AP avlönade själv sina tre medhjälpare. — Även här blev inne-

[6] Se härom s. 129.

havet av två dragfordon avgörande. Trots denna omständighet synes det med hänsyn till avtalets utformning vara svårt att komma ifrån att AP borde anses som arbetstagare med avseende å sitt arbete åt bolaget, låt vara att han vid sidan därav drev viss rörelse med Epa-traktorn.

Man får ett starkt intryck av att FR i dessa mål i viss mån fallit tillbaka på liknande principer som vid tillämpningen av 1916 års OFL. Om man än genom de två olika gränserna försökt mjuka upp övergången mellan godtagna och icke godtagna fall, synes alltför stor vikt fästas vid traktorns värde. Den ovan citerade p. B ur decemberavtalets arbetstagardefinition förefaller att bättre träffa det väsentliga i detta hänseende. Behovet av schablonisering, som i viss mån beaktats genom uttalanden vid tillkomsten av 1962 års AFL, har uppenbarligen drivit fram dessa principuttalanden. Vissa av dessa mål lär komma att omprövas av FD, och osäkert är om FR:s principer kommer att stå sig.[6*]

I två fall har under särskilda omständigheter — den fasta anknytningen till en viss huvudman — person som utfört transportarbete med egen *bil* ansetts som arbetstagare.

FRP 1958 nr 13 gällde en chaufför som med egen personbil utförde transporter uteslutande åt ett tandtekniskt laboratorium och därvid hade att iakttaga bestämda arbetstider och uppbar månadslön med 1.500 kr. Han hade tillstånd att driva beställningstrafik med personbil för gods, men detta tillstånd gällde endast för visst tandlaboratorium (dock annat än det ifrågavarande).

I *FRP 1956 nr 13* fann FR sex personer, som var för sig utförde körningsarbete uteslutande för en stads räkning — en av dem med egen lastbil och de övriga med egen häst — vara att anse som arbetstagare hos staden med hänsyn till de omständigheter varunder arbetet utfördes. De stod under befäl av stadens arbetsledare och fick dagligen order om de körningar de skulle utföra. De var uppförda på stadens avlöningslistor och uppbar avlöning enligt överenskommelse i form av timpenning eller ackord. I förra fallet erhöll lastbilsägaren kr. 9: 90 per körtimme inklusive kostnaden för bilen. I övrigt hade han samma arbetsvillkor som de andra, vilkas timersättning utgick med kr. 5: 75.

När någon åtagit sig transport- eller annat arbete i annans jordbruk eller trädgård med egna dragare och redskap (*jordbrukskörslor* m.m.), har mera sällan ett arbetstagarförhållande ansetts vara för handen, vilket i allmänhet torde bero på arbetets tillfälliga natur. I många fall har det gällt småtjänster grannar

[6*] Se härom och om utgången i BD nr 1107, 1109/1961 nedan s. 467.

eller släktingar emellan — ofta i form av s.k. arbetsbyte — och då saknas i allmänhet skäl att räkna med ett arbetstagarförhållande.[7]

Ett mål rörande detta slags arbete, i vilket arbetstagarförhållande ansetts föreligga, är *FRP 1956 nr 6*. I sin motivering anförde FR:

»Utredningen i målet giver vid handen, att klaganden — som innehar ett mindre jordbruk och under större delen av året såsom anställd hos Aktiebolaget S-S utför skogskörslor med häst för nämnda företags räkning — enligt överenskommelse med K mot ersättning varit denne behjälplig med potatissättning, varvid klaganden under K:s ledning utfört ifrågavarande plöjningsarbete.»

I arbetet, som pågick c:a tre timmar och utfördes tillsammans med K och hans familj mot kr. 5:50 per timme, användes klagandens häst och plog.

Ett ganska likartat fall med motsatt utgång är *FRP 1957 nr 13*, som synes skilja sig från nyssnämnda främst däri att AP brukade åtaga sig dylika arbeten åt olika huvudmän och icke utförde arbetet under direkt ledning. Ett annat är *FRP 1957 nr 31*, där Rfa motiverade sitt av FR icke ändrade beslut med att AP, »som brukade åtaga sig körslor åt andra, utfört ifrågavarande körningsarbete med sin egen häst». Motsatt blev också utgången i *FRP 1956 nr 7*. Småbrukaren G hade med egen häst och sånings-maskin sått gräs på en församlings nyanlagda kyrkogård mot 5 kr. per timme. Han brukade utföra nästan allt körningsarbete åt församlingen (snöplogning, jordkörning etc.) och körde även åt andra, mest i jordbruksarbete och i skogen. G hade två hästar och en anställd körkarl, som körde med den andra hästen i skogen. Enligt en senare uppgift var den ena hästen en regementshäst, som sedan återlämnats. — En minoritet av fem ledamöter fann G vara att anse som arbetstagare med avseende å ifrågavarande arbete. Därvid torde ha haft betydelse att G brukade utföra arbeten åt församlingen (enligt egen uppgift »förelades» han arbetsuppgifter av församlingen mot avtalsenlig lön).

Två fall angående *trädgårdsarbete* belyser ytterligare FR:s bedömningsprinciper. Det ena, *FRP 1958 nr 9*, gällde en skogs- och flottningsarbetare B, som emellanåt åtog sig trädbeskärning och annat trädgårdsarbete åt alla som ville anlita honom. Han skadades under arbete med beskärning av fruktträd åt en kon-

[7] Se FRP 1956 nr 18, 1958 nr 12 och nedan s. 281.

sumtionsförening, vilket arbete beräknades taga en eller högst två dagar och ersattes per timme. I arbetet använde B egna handverktyg av sannolikt obetydligt värde. B ansågs icke vara arbetstagare. — Det andra fallet, *FRP 1958 nr 10,* gällde en innehavare av en handelsträdgård C, som jämväl brukade åtaga sig bl.a. klippning och gallring av träd åt olika villaägare, arbeten som brukade taga mellan en halv och två timmar i anspråk. Han skadades under arbete med beskärning av träd på en kyrkogård, vilket beräknades taga omkring 10 dagar. Beskärningen utfördes tillsammans med griftegårdsmästaren, som under arbetets gång gav anvisningar. FR fann, »med hänsyn till de omständigheter, varunder arbetet åt pastoratet bedrevs», C vara att anse som arbetstagare.

FR:s inställning torde vara, att arbete av detta slag i allmänhet icke utföres i ett arbetstagarförhållande, dels på grund av att AP utför arbeten åt många olika uppdragsgivare, dels möjligen med hänsyn till att arbetet kräver viss kunnighet och utbildning (utredning om utbildning förebragtes). Sistnämnda faktor torde i viss mån jämställas med utnyttjandet av eget maskininnehav. Om arbetet avsett enkel grävning el.dyl., hade sannolikt arbetstagarförhållande ansetts vara för handen. I sistnämnda fall rörande trädbeskärning, liksom i det ovannämnda angående plöjningsarbete (FRP 1956 nr 6), berodde utgången på att arbetet utfördes under arbetsledning. Detta är ett uttryck för principen att även den som eljest är självständig företagare blir arbetstagare, om han står under arbetsledning, något som är särskilt påtagligt när hans arbete ingår som ett led i en samordnad verksamhet.

Enligt samma princip blev i *FRP 1958 nr 7* en elektriker med B-behörighet, som drev egen installationsrörelse, arbetstagare med avseende å visst elektriskt monteringsarbete, vilket utfördes i en möbelfabrik som ett tempo vid tillverkning av pulpetstolar, likaså i *FRP 1957 nr 6* en dykare med egen utrustning med avseende å ett arbete som pågick c:a fem månader under huvudmannens omedelbara arbetsledning och var samordnat med övriga vid arbetsplatsen förekommande arbeten.

FRP 1957 nr 29 är av intresse främst därför att FR där utförligt motiverat sitt ställningstagande. Motiveringen visar hur olika omständigheter väges mot varandra. En byggnadssnickare med viss maskinutrustning, som brukade åtaga sig reparationsarbeten och utföra dem utan medhjälpare, hade skadats under ett dylikt

tämligen långvarigt arbete åt EA. Rfa hade förklarat honom icke vara att anse som arbetstagare, men FR kom på grund av de särskilda omständigheterna till motsatt resultat med denna motivering:

»Av handlingarna i målet framgår, att arbetet åt EA dragit en tid av flera månader, samt att klaganden som ersättning för detsamma åtnjutit såväl timpenning som kost och logi. I arbetet, vari klaganden icke hållit eller i eget namn anskaffat material, hade EA delvis själv deltagit men ytterligare arbetskraft icke anlitats. Klaganden, som icke brukade åtaga sig arbeten på entreprenad och som icke vore innehavare av verkstad, erlade A-skatt och vore av vederbörande sjukkassa försäkrad för tilläggssjukpenning jämlikt sjukförsäkringslagen. — Nämnda omständigheter finner Försäkringsrådet tala för att klaganden beträffande ifrågavarande arbete är att anse såsom arbetstagare i yrkesskadeförsäkringslagens mening. — Visserligen innehar klaganden såväl en skåpbil som en kombinerad klyv- och hyvelmaskin. Den förra synes emellertid väsentligen hava tjänat allenast som färdmedel för klaganden och den senare — vartill klaganden icke äger någon motor — hava använts blott i ringa utsträckning och närmast vara att anse som ett hjälpverktyg. Försäkringsrådet finner därför klagandens innehav av nämnda bil och maskin icke kunna uppväga de omständigheter, som Rådet enligt ovan ansett tala för klagandens egenskap av arbetstagare.»

Tidsfaktorn, nämligen att arbetet varat relativt länge, att ersättning utgått med tidlön och naturaförmåner, att huvudmannen bestått materialet, att AP personligen utfört arbetet jämte huvudmannen samt klassificeringen av AP som arbetstagare enligt andra lagar anfördes således som arbetstagarfaktorer. Att FR fäster stort avseende vid innehav av maskinutrustning framgår av vad som anfördes som motfakta. Betydelsen av maskinutrustningen minskades dock av att denna använts i ringa utsträckning och sannolikt därför haft ringa betydelse vid beräknandet av vederlaget.[8]

[8] Även ett annat fall rörande en byggnadsarbetare kan här nämnas. I ett beslut 22/11 1957 av K M:t i statsrådet (ref. i FT 1957 s. 268) förklarades i enlighet med FR:s utlåtande i besvärsärendet en murare N vara att anse som arbetstagare enligt SFL (årsinkomst av tjänst). FR:s ställningstagande motiverades med att N åtog sig endast mindre byggnadsarbeten som utfördes mot timpenning, att han icke hållit material eller anskaffat och avlönat medhjälpare och icke hade någon maskinell utrustning. FR:s minoritet var av motsatt uppfattning och tog hänsyn till bl.a. att N tidigare åtagit sig större arbeten på entreprenad och fortfarande utförde arbeten, vilka krävde en sakkunskap som i allmänhet saknades hos uppdragsgivarna, samt att arbetena var kortvariga.

I ett fall avgjort den 27/4 1961, *BD nr 1674/1960,* uppkom fråga om en bergsprängare P med egen borrmaskin, inköpt för 4.000 kr., och viss annan enklare sprängutrustning skulle anses som arbetstagare med hänsyn till den praxisändring FR vidtagit beträffande skogskörare med egen traktor. P var medlem av byggnadsarbetareförbundet och arbetade mestadels som vanlig byggnadsarbetare. Dessemellan åtog han sig sprängningsarbeten, dock enligt egen uppgift aldrig på entreprenad. Han hade aldrig medhjälpare. P hade tillstånd av länsstyrelsen att inköpa en begränsad kvantitet sprängämnen per år men använde ibland av huvudmannen anskaffade sprängämnen. Det arbete, varunder P skadades, beräknades taga 6—8 timmar och utfördes mot timlön. Huvudmannen bestod sprängämnen och fördämningsvirke. FR fann P icke vara att anse som arbetstagare. Fallet synes icke vara typiskt för kategorin bergsprängare, vilka vanligen torde utföra arbetet under mer entreprenadliknande förhållanden, varför utgången i detta särskilda fall kan ifrågasättas. Nämnas kan att en ledamot, ett t.f. försäkringsråd, i ett särskilt yttrande förklarade avgörandet innebära en avvikelse från den nya bedömningsprincipen rörande skogskörare. Han yttrade:

»De allmänna principer, som FR i utslagen lägger till grund för avgörandena, måste ha giltighet över hela rådets bedömningsområde. I målet BD nr 1101/1960 torde emellertid FR hava avsett att inskränka praxisändringen till att avse allenast skogskörningsarbeten. Jag finner mig därför oförhindrad att i förevarande mål tillämpa tidigare vedertagen praxis.»

Det framgår av denna genomgång att FR krävt förhandenvaro av särskilda bundenhetsfaktorer för att uppväga den omständigheten, att AP i arbetet använt egen maskinutrustning. Ett praktiskt betydelsefullt undantag har dock numera gjorts beträffande skogskörslor med traktor av mindre typ. I kap. V skall betydelsen av egen maskinutrustning vid arbetstagarbedömningen diskuteras närmare.

Även beträffande *merkantila mellanhänder* och andra närliggande yrkesområden är FR:s praxis tämligen rikhaltig.

BD nr 3819/1955 (plenum 7/3 1957) gällde en s.k. symaskinsagent, ett försäljningsombud för Husqvarna Fabrikslager AB, vilken FR fann icke vara att anse som arbetstagare. Avtalsvillkoren upptog bl.a. att ombudet var att anse som beroende upp-

dragstagare, att ersättningen utgick i form av provision och »rekreationsbidrag», att ombudet ägde rätt att för rekreation taga ledigt från agenturen å tid, som med hänsyn till arbetet och efter överenskommelse med depotchefen eller inspektören kunde anses lämpligt, att ombudet var skyldigt följa de råd och anvisningar om arbetets utförande som bolaget kunde utfärda samt att agenten var oförhindrad att sälja andra företags icke konkurrerande varor. Enligt ombudets egen uppgift tog arbetet för bolaget hela hans tid i anspråk. I en skrivelse hade han anmodats att förbättra sitt försäljningsresultat, varvid möjligheten av uppsägning eller omorganisation av distriktet antyddes.

I *BD nr 2267/1955* (plenum 19/4 1956) kvalificerade däremot FR en annonsackvisitör D hos ett tidningsföretag som arbetstagare. D arbetade hos tidningen sedan ett flertal år enligt ett muntligt avtal. Ersättning utgick i form av provision, varjämte D erhöll kontanta semesterförmåner. Ehuru han var förbjuden att bedriva annan verksamhet, gjorde han detta i viss utsträckning, varom företaget synes ha haft kännedom. För arbetet åt företaget disponerade D ett rum å dess kontor, där han arbetade några timmar dagligen. Han använde kostnadsfritt företagets telefoner även för interurbansamtal. En viktig faktor torde här det avtalsmässiga förbudet att arbeta för andra ha varit, ehuru det icke helt efterlevdes, men även att arbetet delvis bedrevs i huvudmannens lokal.

Beträffande försäljare i lokaler som tillhandahålles av huvudmannen är åtskilliga fall att nämna.

I *BD nr 2953/1955* (plenum 19/1 1956) fann FR en av en mejeriförening antagen butiksföreståndersk a H icke vara att anse som arbetstagare. H erhöll fast lön jämte provision å försålda mejerivaror. Lönen jämte provisionen garanterades till visst minimibelopp för månad. H hade därjämte semesterförmåner. Hon var skyldig att hålla av föreningen fastställda priser och att på bestämda tider betala de från föreningen erhållna varorna. För kreditförluster var hon själv ansvarig. Hon skulle från föreningen taga hela sitt behov av mejerivaror och förutsattes även efter fritt val sälja andra varor. Under år 1954 uppgick H:s omsättning till över 100.000 kr., varav inemot 70 % belöpte å mejeriprodukter. Föreningen hade tecknat hyreskontrakt om butikslokalen och bekostade hyran härför, telefon och underhåll av dess inventarier i lokalen. H ägde själv anställa biträden, som avlönades av henne. Enligt egen uppgift ägde hon icke utan an-

mälan till föreningen vara borta från arbetet. Ersättare anskaffades och avlönades av henne själv.

Densamma blev utgången i *BD nr 1254/1955* (plenum 22/3 1956): en föreståndare för ett bryggerinederlag E ansågs icke vara arbetstagare i förhållande till bryggeribolaget, för vilket han antagits som försäljningsombud. Han hade förbundit sig att taga hela sitt behov av dryckesvaror från bryggeriet. Ersättning utgick i form av rabatt å från bolaget inköpta varor. Från en bestämmelse om »fast lön» kan bortses, då den icke synes ha haft samband med E:s arbete. E var skyldig att hålla av bolaget fastställda priser, att till bolaget insända veckoredogörelser angående försäljningen samt att ställa sig till efterrättelse gällande författningar och av bolaget meddelade föreskrifter, däribland en särskild utkörarinstruktion. I denna angavs E vara i bolagets tjänst. E disponerade fritt den av bolaget förvärvade lokalen för nederlaget och bestred själv alla kostnader för lagring och distribution samt kontorskostnader. Han ägde en för utkörningen anskaffad lastbil med bolagets emblem på dörrarna. E deltog vanligen själv i arbetet och hade i övrigt anställt en utkörare och en springpojke.

Däremot fann FR i *BD nr 700/1955* (plenum 7/6 1956) ett försäljningsombud H hos AB Åtvidabergs industrier vara att anse som arbetstagare. H:s ersättning utgick enbart i form av provision. Den årliga bruttoomsättningen av försäljningsverksamheten uppgick till omkring 730.000 kr. och H:s nettoförtjänst till 25.000—30.000 kr. Han hade sex anställda, som han själv avlönade, två försäljare, två kontorister, en verkmästare och en springpojke. Bolaget skulle godkänna de anställda, bestämma lämpliga lokaler för rörelsens bedrivande och självt teckna hyreskontrakt, ehuru hyran betalades av ombudet. H hade icke tillstånd att sälja andra varor än bolagets. Försäljningsorder översändes till bolaget dagligen, lager- och kassarapporter en gång i månaden. I ett senare mål, *BD nr 2087/1956* (plenum 30/1 1958), förklarades även de å försäljningskontoret sysselsatta underförsäljarna och kontoristerna vara arbetstagare i förhållande till bolaget.

Beträffande bensinstationsinnehavare finns två fall, båda med negativ utgång, *FRP 1960 nr 24* och *25*. Innehavarna hyrde stationsanläggning av Shellbolaget och mottog varorna från detta i fast räkning. Såsom brukligt är i denna bransch reglerades förhållandet till bolaget i utförliga formulärkontrakt. Utöver olje-

produkter, som måste tagas från bolaget, sålde innehavarna biltillbehör, vilka skulle inköpas från av bolaget godkända leverantörer, enligt bolagets uppgift för att säkerställa god kvalitet. Dessutom skulle bilservice tillhandahållas. Försäljningen skulle enligt kontraktet »bedrivas i överensstämmelse med av Shell tid efter annan lämnade instruktioner beträffande verksamheten vid stationen». Stationsinnehavaren var »skyldig att på egen bekostnad i sin tjänst anställa den personal, som erfordras för att på ett tillfredsställande sätt sköta stationen och utveckla försäljningen». Personalen skulle »vara iklädd av Shell fastställd uniform och vid kundbetjäning jämväl iakttaga Shells instruktioner». Personlig arbetsskyldighet förelåg icke, men innehavaren kunde sägas upp om han misskötte stationen.[9] — Det faller genast i ögonen att stationsinnehavare är synnerligen kringskuren i sin handlingsfrihet, ehuru han enligt kontraktet »driver hela stationsverksamheten såsom egen rörelse». — Det förra fallet gällde en relativt stor station med serviceanläggning och åtta anställda. I det senare fallet saknades smörj- och spolhall, varför rundsmörjning och tvättning utfördes endast sommartid och i ringa omfattning. Blott under högsäsong anställdes ett biträde. I det förra fallet hade bensinstationsinnehavaren själv myndighets tillstånd att bedriva handel med eldfarliga oljor, i det senare innehades tillståndet av bolaget.

Slutligen skall i denna grupp av rättsfall nämnas *FRP 1960 nr 12* och *13*, där FR förklarade försäljare av glass från stånd eller vagn som tillhörde leverantören icke vara att anse som arbetstagare. I förra fallet erhöll försäljaren provision å försålda varor, i det senare tillhandahölls glassen i fast räkning, dock att osåld förstörd glass utan kostnad för försäljaren utbyttes mot ny. Det förelåg icke förbud att sälja andra varor, men myndighets tillstånd, som var förbehållet partiellt arbetsföra och liknande fall, omfattade endast glass, och andra varor såldes icke. I det förra fallet förelåg ingen skyldighet att hålla öppet vissa tider, men leverantören, som under säsongen dagligen körde runt till de olika stånden och fyllde på glass, skulle underrättas vid utevaro och kunde då sätta in annan i stället. I det senare fallet körde glassfirman ut vagnarna varje dag och tog in dem på kvällen.

---

[9] Kontraktet stadgade: »Om stationsinnehavaren icke på ett tillfredsställande sätt fullgör sina i detta kontrakt åtagna förpliktelser, — — har Shell rätt att utan föregående rättslig prövning omedelbart häva kontraktet och skilja stationsinnehavaren från handhavandet av stationen».

Gemensamt för alla dessa fall utom BD nr 2953/1955 rörande mejeributiksföreståndersskan är att mellanhandens förtjänst varit beroende av omsättningen eller verksamhetens resultat. Fast eller garanterad ersättning har stor betydelse som arbetstagarfaktor. Att föreståndersskan likväl i nämnda undantagsfall icke räknats som arbetstagare torde främst ha berott på att hon haft rätt att sälja andra företags varor, en omständighet som tillmätts stor — enligt min mening alltför stor — betydelse vid bedömningen av fall av denna typ.[10]

Även två fall rörande inkasserare skall här anföras. En pensionär, som för ett tidningsföretags räkning dels inkasserade prenumerationsavgifter, dels på söndagarna bar ut tidningar, räknades av FR (dock med stark dissens) som arbetstagare, *BD nr 3631/1955* (plenum 4/10 1956). Hans ersättning utgick med 10 % av inkasserade avgifter och 6 öre per utburen tidning. Det förelåg inget förbud för honom att ha uppdrag för andra tidningar eller annan verksamhet. Han behövde icke skaffa ersättare vid sjukdom, men vanligt var att anhörig eller bekant utförde arbetet, om bortovaron endast varade ett par dagar.

Däremot fann FR i *FRP 1959 nr 27* två personer, vilka såsom deltidsarbete utförde inkassering och i mindre omfattning försäljning åt en agenturfirma, icke vara att anse som arbetstagare. Fallet gällde två gifta kvinnor, vilka ägnade sig åt denna verksamhet vid sidan av hemarbetet och hade en årsinkomst härav på c:a 3.000 kr. i form av provision (utan inkomstgaranti). Det förelåg inget förbud för dem att driva annan förvärvsverksamhet därjämte, men sådan förekom ej. Deras arbete bestod huvudsakligen i att vardera i sitt distrikt uppsöka firmans avbetalningsköpare för inkassering av förfallande avbetalningar och redovisa beloppen varje vecka. Misslyckade inkassoförsök skulle anmälas till kontoret. Det synes ha varit av stor vikt för firman, att de uppsökte kunderna vid lämpliga tider i samband med avlöningsdagar o.d. och sålunda bedrev verksamheten kontinuerligt. De hade icke rätt att sätta annan person i sitt ställe.

Omständigheterna i dessa två fall synes väl svara mot de krav som bör ställas på ett arbetstagarförhållande. Ett sådant är icke uteslutet vid bisyssla. Sannolikt har i det förra fallet arbetet med tidningsutbärningen starkt bidragit till utgången.

I detta sammanhang skall också nämnas *K M:ts beslut 23/3 1956,* enligt vilket en av *televerkets växelstationsföreståndare* räknades som arbetstagare vid tillämpning av SFL. Detta avgörande betecknar det klaraste avståndstagandet från de principer som varit bestämmande för AD under dess tidigare skede.

---

[10] Se vidare härom s. 321 ff.

Villkoren för televerkets s.k. kontraktsanställda växelstationsföreståndare regleras i olika kontrakt allt efter stationens karaktär. Samtliga kontraktsformulär innehåller bestämmelser om skyldighet för föreståndaren att hålla öppet vissa tider och att följa utfärdade instruktioner och av den överordnade centralstationen givna föreskrifter.

Ifrågavarande station tillhörde taxa I grupp 11 (i regel 250 abonnenter och däröver). En sådan station skall betjänas hela dygnet. Föreståndaren var skyldig att anställa så många biträden som televerket bestämde och att avlöna dem enligt gällande kollektivavtal. Ersättning utgick i enlighet med av televerket utfärdade »bestämmelser rörande ersättning till av televerket anställda växelstationsföreståndare» med arvode, semesteranslag, ersättning för obekväm arbetstid, fri bostad eller bostadsersättning, i förekommande fall även kallortstillägg. Ersättningen var beräknad att täcka föreståndarens verkliga kostnader för erforderlig biträdespersonal.

I samband med ett annat beslut av Rfa att generellt räkna växelstationsföreståndare av dessa kategorier som icke arbetstagare hade Växelstationsföreståndarnas riksförbund i skrivelse till K M:t hemställt att samtliga föreståndare skulle förklaras vara arbetstagare enligt SFL. Rfa anförde i sitt yttrande häröver med tydlig syftning på AD:s principförklaring i domen 1947 nr 48 [11] bl.a.:

»I de fall, då växelstationsföreståndare icke själv deltager i det manuella arbetet å växelstationen, kan han — i likhet med vad förhållandet är, när kontrakt upprättas med juridisk person — icke anses som arbetstagare. Detsamma bör emellertid enligt anstaltens mening gälla även i sådana fall, då växelstationsföreståndare endast delvis eller icke alls utnyttjar möjligheten att ägna sig åt annan verksamhet. Då rättigheterna och förpliktelserna enligt kontrakten äro lika för samtliga växelstationsföreståndare tillhörande samma stationsgrupp, kan nämligen rättsligt sett någon skillnad icke göras med hänsyn till huru avtalsförhållandet faktiskt utnyttjas.»

FR däremot vägde i sitt yttrande mot varandra omständigheter som talade för och emot att kvalificera ifrågavarande föreståndare som arbetstagare och konstaterade bl.a., att dessas handlingsfrihet var starkt beskuren och att även formerna för ersättning starkt talade för ett arbetstagarförhållande. Som motfakta anfördes främst att föreståndarna hade att anställa och avlöna biträden och icke hade någon avtalsfäst personlig arbetsskyldighet samt att de i allmänhet utövade en något friare arbetsledning

[11] Jfr s. 61. — I sitt yttrande över 1936 års semestersakkunnigas förslag, cit. i prop. 1938:286 s. 211, hade telegrafstyrelsen utgått ifrån att dylik växelstationsföreståndare måste betraktas som självständig företagare.

än anställda föreståndare brukar göra. Ehuru förhållandena varierade ansåg FR föreståndare tillhörande samtliga grupper böra betraktas som arbetstagare, dock med vissa undantag:

»Fall synas sålunda kunna förekomma då kontrakt rörande föreståndarskap för växelstation tecknas mellan televerket och en juridisk person t.ex. turistföretag, bruk etc. I dylikt fall kan uppenbarligen »föreståndare» icke betraktas såsom arbetstagare; och motsvarande bör gälla för den händelse det av omständigheterna framgår att vederbörande föreståndare icke alls eller endast i oväsentlig omfattning personligen ägnar sig åt stationens skötsel.»

K M:t avgjorde besvärsärendet i enlighet med FR:s yttrande och lämnade med hänsyn därtill förbundets skrivelse utan åtgärd. Därefter har Rfa rättat praxis efter de av FR angivna riktlinjerna.[12]

Av utgången framgår tydligt att avgörande betydelse icke fästes vid personlig arbetsskyldighet; denna faktor blir en bland andra, om än betydelsefull. Vad resultatet beträffar kan framhållas, att föreståndarna, som i bestämmelserna betecknades som anställda, visserligen — av praktiska skäl — hade en i några avseenden friare ställning än vanliga tjänstemän men att starkare skäl synes föreligga att ge fakta den tydningen, att televerket delegerat vissa arbetsgivarfunktioner till föreståndarna, än att kvalificera dessa som självständiga företagare.

Slutligen skall några rättsfall anföras rörande *musiker, skådespelare och andra konstutövare.*

I *FRP 1958 nr 20* fann FR av Borås orkesterförening anlitade dirigenter och solister samt militär- och amatörmusiker icke med avseende å deras medverkan i föreningens orkester vara arbetstagare. Orkestern bestod av både militär- och amatörmusiker, samtliga medlemmar i musikerförbundet. Det fanns en ordinarie dirigent, som ledde verksamheten och dirigerade fyra konserter per säsong. Han erhöll ett fast arvode för säsongen å 4.000 kr. I övrigt engagerades gästdirigenter, som hade visst arvode per konsert. Samtliga mera stadigt medverkande musiker var s.k.

[12] Materialet finns återgivet i SOU 1957: 14 s. 114 ff och 135 f.

Nämnas kan att CUN vid tillämpning av UppbF redan 1946 intog en liknande ståndpunkt. Ersättningen åt föreståndare för växelstationer etc. måste enligt nämnden »i de fall föreståndarna icke äro juridiska personer, — — betraktas som inkomst av tjänst enligt skattelagarnas mening, varvid telegrafverket är att anse som arbetsgivare» (CUN 1946: 2).

aktiva medlemmar i föreningen men var befriade från att betala medlemsavgift. Ersättning utgick med ett gage per konsert som varierade mellan 34 och 59 kr. och inkluderade ersättning för instrument, resor, stärktvätt o.d. Solister liksom förstärkning med yrkesmusiker engagerades ofta per konsert.

Rfa fann såväl dirigenterna som samtliga i orkestern ingående medlemmar — således även solister samt militär- och amatörmusiker — vara att anse som arbetstagare i förhållande till orkesterföreningen som arbetsgivare. FR:s utslag i motsatt riktning fick följande motivering:

»Vidkommande militär- och amatörmusikerna äro dessa enligt vad utredningen i målet visar aktiva medlemmar av orkesterföreningen. Med hänsyn till föreningens karaktär kan medlemskapet i föreningen icke anses grunda ett anställningsförhållande mellan föreningen och ifrågavarande aktiva medlemmar. Den ersättning, som utgår till dessa medlemmar för deltagande i konserter och förberedelser härför, kan icke heller anses utgöra uttryck för ett anställningsförhållande. Med hänsyn härtill finner Försäkringsrådet, att ifrågavarande medlemmar icke kunna anses såsom arbetstagare enligt yrkesskadeförsäkringslagen i förhållande till föreningen såsom arbetsgivare. — På samma skäl finner Försäkringsrådet, att dirigent, som är aktiv medlem av föreningen, icke är att anse såsom arbetstagare enligt yrkesskadeförsäkringslagen i förhållande till föreningen. — Vad slutligen angår solisterna och de dirigenter, vilka icke äro medlemmar i föreningen, finner Rådet med hänsyn till engagemangens art, kortvarighet och sporadiska förekomst icke heller dessa personer vara att anse som arbetstagare enligt yrkesskadeförsäkringslagen i förhållande till föreningen såsom arbetsgivare.»

Medlemskapet i föreningen och — i fråga om de per konsert anlitade — engagemangens art, kortvarighet och sporadiska förekomst blev således avgörande för FR. Av föreningens ideella inriktning och vederlagets ringa storlek har sannolikt ansetts följa, att det saknats sådant förvärvssyfte som brukar föreligga vid ett arbetstagarförhållande.[13]

FRP 1960 nr 17 gällde vissa artister som turnerade i folkparkerna, två sångare, en skådespelare, två akrobater och musikerna i två olika dansorkestrar, vilka FR ansåg icke vara arbetstagare i förhållande till arrangören, en folkparksförening, som arbetsgivare. En av sångarna, B, var säsongengagerad av Folkets parkers centralorganisation enligt ett specialkontrakt med en garanterad ersättning för säsongen å 25.500 kr. Gage bestämdes

[13] Jfr s. 276 ff, särskilt s. 280.

för varje uppträdande och utbetalades av den lokale arrangören. Sångerskan N var engagerad av folkparksföreningen för en kväll enligt ett standardkontrakt använt av Folkparkernas artistförmedling (A—M kontrakt) mot visst gage. Liksom B hade hon med sig egen pianist. Även övriga soloartister samt den ena av orkestrarna (ett utländskt kapell) var engagerade enligt samma kontraktsformulär, vilket innehöll bestämmelser om tid, plats och gage samt vissa andra villkor av mindre intresse i förevarande sammanhang. Den andra orkestern bestod av sju fritidsmusiker och var kooperativt organiserad. Gaget delades lika så när som på att orkesterledaren hade något extra som ersättning för sina särskilda sysslor. Noter och förstärkningsanordning var kapellets gemensamma egendom, medan var och en ägde sitt instrument. Beträffande musikerna gällde ett kollektivavtal mellan till Folketshusföreningarnas riksorganisation eller Folkets parkers centralorganisation anslutna bolag eller föreningar och Svenska musikerförbundet rörande löne- och arbetsvillkor för musiker, innehållande förutom lönebestämmelser bl.a. ordningsföreskrifter.

Ett av försäkringsråden, som kvalificerade samtliga artister som arbetstagare, framhöll särskilt »att där ett uppträdande av vederbörande ingår som en integrerande del i en av annan arrangerad och finansierad konsert eller annan nöjestillställning, ett anställningsförhållande som regel bör anses föreligga vid tillämpandet av YFL».

BD nr 542/1959 (plenum 30/6 1960) gällde om S, som i sin orkester sysselsatte fyra andra musiker och en sångerska, var att anse som arbetsgivare för dessa vid olika engagemang år 1957. S och hans kapell spelade mest på restauranger i Stockholm under vintern och turnerade under sommaren i folkparker, på landsortsrestauranger och någon gång i idrottsföreningar. Sålunda hade han med sin orkester under tiden 1/1—30/4 utfört underhållnings- och dansmusik på Restaurant & café du Boulevard och under tiden 1/9—31/12 på Restaurant Berzeliiterrassen enligt kontrakt, som tydligt förutsatte ett arbetstagarförhållande mellan restaurangen och hela orkestern. För enstaka uppträdanden i folkparker användes A—M kontrakt (se ovan FRP 1960 nr 17), och under hösten 1957 hade S ett turnékontrakt med Folkrörelsernas programaktiebolag (FPA) för engagemang i olika folkparker lördagar och söndagar jämsides med engagemanget på Berzeliiterrassen. S hade s.k. orkesterförbindelse med sina medverkande, dvs avtal som band dessa till orkestern under viss tid. Han kom själv över-

ens med de medverkande om deras gage och betalade ut det med avdrag för källskatt. Endast AB Berzeliiterrassen betalade gage direkt till de medverkande med avdrag för skatt.

Rfa räknade S som arbetsgivare för orkestermedlemmarna utom vid engagemangen på restauranger och hos FPA. Beslutet torde innebära att i båda sistnämnda fall S och övriga medverkande skulle anses som arbetstagare hos restaurangen respektive FPA.

FR ändrade beslutet såtillvida, att S icke i något fall skulle vara att anse som arbetsgivare för orkestermedlemmarna och att S och de övriga skulle anses som arbetstagare »allenast under tiderna 1/1—30/4 och 1/9—31/12 i förhållande till Restaurant & café du Boulevard resp. AB Berzeliiterrassen såsom arbetsgivare».

FR:s beslut innebar att musikerna räknades som arbetstagare endast vid mera stadigvarande engagemang hos restauranger för utförande av underhållnings- och dansmusik.[14] I denna del av beslutet innefattades således icke ett engagemang hos AB Berzeliiterrassen under tiden 17—31 maj, enligt uppgift på grund av att orkestern vid den tiden mest var ute på turné, ehuru arbetsvillkoren synes ha varit desamma som under vinterengagemangen.

I *FRP 1960 nr 18* förklarade FR innehavaren av en restaurang S vara arbetsgivare för en musikensemble, som engagerats för att utföra underhållnings- och dansmusik, men icke för varietéartister, som engagerats vanligen för tvåveckorsperioder för att uppträda två gånger per kväll jämte vissa matinéföreställningar. Rfa däremot hade bedömt samtliga som arbetstagare. De hade alla erhållit ersättning per arbetsdag jämte vissa förmåner (fria måltider o.d.). Det upplystes att restaurangen ständigt hade ett musikkapell som engagerades för 1—3 månader. S slöt avtal med kapellmästaren, vilken i sin tur träffat avtal med orkestermedlemmarna och fördelade gaget.

FRP 1960 nr 16. FR ansåg, i motsats till Rfa, en konstnärlig ledare och ett antal skådespelare, som engagerats för »fästningsspelen» i Varberg, icke vara arbetstagare i förhållande till staden. Badortsledningen träffade varje vår överenskommelse med någon skådespelare, som åtog sig den konstnärliga ledningen av spelen, vidtalade lämpliga skådespelare, hyrde teaterrekvisita o.d., medan

[14] Rfa hade dessförinnan, såsom framgår av dess ställningstagande i detta mål, betraktat FPA som arbetsgivare för medlemmar i orkestrar, som för viss tid engagerats av bolaget för uppträdande vissa dagar i veckan på av bolaget anvisade platser.

badkontoret stod för reklam, teaterscen, biljettförsäljning o.d. ävensom för utbetalning av gager etc. enligt den konstnärlige ledarens redovisning. Repetitionerna tog i anspråk c:a 14 dagar, varefter föreställningarna pågick vissa dagar under en tvåveckorsperiod. Ledaren uppbar ett visst arvode, de medverkande skådespelarna visst gage per speldag, vilket fastställts med badkontorets samtycke, varjämte samtliga erhöll traktamente för repetitions- och speldagar.

Trots utgången i detta fall, som sannolikt betraktas som mindre typiskt på grund av spelens sporadiska karaktär, räknar Rfa i allmänhet skådespelare och statister vid teatrar som arbetstagare även när de engageras per pjäs.[15]

BD nr 659/1959 (plenum 16/6 1960). För framträdande i radio och television engagerade skådespelare, uppläsare, föredragshållare, musiker m.fl. ansågs enligt ett uttalande av FR icke vara arbetstagare annat än om de engagerats mot viss lön för icke specificerade arbetsuppgifter. Tillfälligt för bestämda program engagerade personer skall sålunda icke räknas som arbetstagare. FR beslöt dock att icke meddela utslag i ärendet, ett av Rfa underställt beslut angående avgiftsdebitering, då det icke kunde uteslutas att omständigheterna i särpräglade fall kunde föranleda en annan bedömning. Gruppen uppgavs omfatta 10.000—15.000 personer, för vilka Sveriges Radio tidigare, i den mån de utförde sin uppgift inom företagets lokaler, betalat avgifter till Rfa för att på så sätt ordna olycksfallsförsäkringsfrågan, dock utan att i princip erkänna dem som arbetstagare.[16]

FR synes av de anförda rättsfallen att döma i stort sett ha uppdragit den gränslinjen, att arbetstagarförhållande föreligger endast om engagemanget gäller för relativt lång tid och för icke specificerade arbetsuppgifter, icke när det avser visst program eller eljest är av tillfällig natur. Sålunda har musiker, som engagerats för att utföra restaurangmusik, ansetts vara arbetstagare utom vid mera tillfälliga engagemang, oavsett om restaurangföretaget trätt i direkt förbindelse med orkestermedlemmarna eller ej. Därvid har såvitt angår långvariga engagemang otvivelaktigt NJA 1942 s. 122 varit mönsterbildande.

Att arbetsåtagandet avsett en bestämd uppgift eller varit av till-

[15] Se SOU 1961: 57 s. 172.

[16] Någon möjlighet att ordna olycksfallsförsäkring för icke arbetstagare stod dock åtminstone i princip icke öppen vare sig enligt OFL eller YFL, se ovan s. 97 och YFL § 45.

fällig natur har således varit en avgörande faktor i denna typ av fall. Då denna omständighet icke varit av sådan betydelse, när det gällt arbete av materiell art, har uppenbarligen verksamhetens art spelat in. Denna har ansetts i och för sig tyda på självständighet, och det har fordrats särskilda bundenhetsfaktorer för att uppväga denna faktor. FR:s ståndpunkt synes medföra en alltför snäv och tämligen ohanterlig gränsdragning. För berörda parter måste det t.ex. förefalla svårbegripligt, att ett tvåveckorsengagemang på en restaurang icke bedömes på samma sätt som ett enmånadsengagemang på likartade villkor.

Rättsfallen från *FD* inrymmer såsom redan nämnts ännu icke några avgöranden av större principiell räckvidd. De flesta beröres längre fram i mera speciella sammanhang. Här skall blott nämnas att *FD* i en *dom 31/1 1962* (Dnr 119/61) förklarade lärare vid ett kvällsläroverk vara arbetstagare, ehuru de hade en i vissa avseenden fri ställning med avseende på personlig arbetsinsats och anordnandet av undervisningen. FD använde i sin dom en formulering som närmast synes vara hämtad från AD:s båda domar 1958 nr 17 och 31:

»Försäkringsdomstolen finner vid en bedömning av de mellan Kvällsläroverket och ifrågavarande lärare träffade arbetsavtalen och de faktiska förhållanden, under vilka arbetet bedrives, avtalsförhållandet vara av sådan innebörd, att lärarna måste betraktas som arbetstagare i förhållande till läroverket som arbetsgivare.»

Därmed kan anses fastslaget, såsom också förutsatts i lagförarbeten, att FD tillämpar samma bedömningsprinciper som HD och AD numera gör.[16*]

Endast FR:s praxis ger anledning till några sammanfattande synpunkter. Ehuru HD:s rättstillämpning varit mönsterbildande, förekommer i FR:s praxis inslag som saknar motsvarighet i HD:s. Detta beror väl till en del på att FR haft att ta ställning till andra frågor än HD och därvid saknat vägledning men kan också till en del bottna i ett starkare behov av en schabloniserad rättstillämpning och ett visst beroende av de tidigare traditionerna inom rådet. Strävan att göra en helhetsbedömning gör sig dock märkbar på ett helt annat sätt än i FR:s tidigare praxis, och stor möda lägges ned på att bringa klarhet i alla de omständigheter som kan påverka bedömningen.

[16*] Ang. FD:s senare praxis se *Tillägg* (s. 467 ff).

Bland faktorer som FR tagit hänsyn till utöver dem som redovisats från HD:s praxis märkes främst arbetsförhållandets kortvariga eller tillfälliga natur. Dock måste framhållas att FR på ett helt annat sätt än HD ställts inför fall av kortvariga arbetsförhållanden. Såsom framgår av genomgången av rättspraxis har kortvarigheten haft större betydelse vid arbete av konstnärlig och över huvud kvalificerad art än annars. Ehuru det icke direkt uttalats, är således arbetets art en faktor av väsentlig betydelse i FR:s rättstillämpning. Förhandenvaron av särskilda bundenhetsfaktorer har krävts för ett arbetstagarförhållande i dylika fall. Huruvida denna omständighet haft betydelse i HD:s praxis är osäkert. Möjligen kan en tendens till snäv behandling spåras i HD-fallen rörande merkantila mellanhänder. Beträffande konstutövare är HD:s praxis för sparsam för att ge någon ledning i detta hänseende.

Likaså har FR i långt större utsträckning än HD ställts inför fall där AP i arbetet använt egen maskinutrustning. Här förefaller det som om FR i alltför hög grad varit beroende av sin tidigare praxis. Vad som synes vara ett visst återfall i den tidigare metoden märks särskilt i senaste praxis rörande traktorkörslor.

FR har tagit stor hänsyn till huruvida arbetet reglerats av kollektivavtal och om AP varit ansluten till en arbetstagarorganisation eller eljest brukar vara arbetstagare. Detta torde stå i full överensstämmelse med HD:s principuttalande av år 1949, enligt vilket de avtalsslutandes ekonomiska och sociala ställning kan vara ägnad att belysa hur avtalet bör uppfattas.

Det synes vara av intresse att något beröra frågan, i vad mån FR:s nya metod i praktiken lett till ändrad gränsdragning i jämförelse med FR:s gamla praxis. När det fastställdes att den obligatoriska yrkesskadeförsäkringen i och med ikraftträdandet av YFL skulle omfatta arbetstagare i civilrättslig bemärkelse, var man medveten om att detta skulle medföra vissa inskränkningar i det tidigare tillämpningsområdet. Givetvis har härigenom en del kategorier, som omfattades av det sociala arbetstagarbegreppet, uteslutits från försäkringen, t.ex. småentreprenörer vid byggnadsarbeten, till vilka de själva bestod material.[17] Beträffande merkantila mellanhänder kan något påtagligt avsteg från tidigare praxis i allmänhet icke påvisas, ehuru bedömningen numera torde vara

[17] Jfr ovan s. 67 om de s.k. byggmästarereglerna.

mera nyanserad.[18] En markant skillnad är dock att bensinstationsinnehavare i princip räknades som arbetstagare enligt den gamla lagen. Såvitt angår konstutövare synes en viss inskränkning i tillämpningsområdet ha vidtagits. Före de nu refererade rättsfallen från senare år har det dock knappast funnits några vägledande prejudikat utan endast underordnade myndigheters beslut.[19]

Å andra sidan har den nya smidigare bedömningsmetoden också medfört utvidgningar. De gamla schematiska reglerna uteslöt från försäkringen i många fall t.ex. innehavare av värdefullare maskinutrustning även om denna icke kom till användning i arbetet, och numera accepteras som arbetstagare även skogskörare med egen traktor, när arbetet utföres under förhållanden jämförbara med hästkörarnas. Större hänsyn tages, åtminstone vid arbete av materiell art, till utövandet av arbetsledning och inlemmandet i huvudmannens företagsorganisation.[20]

5. ANMÄRKNINGAR OM PRAXIS VID TILLÄMPNINGEN AV INFL OCH UPPBF

Enligt ett uttalande av lagberedningen i förarbetena till InfL av 1917 borde tillämpningen av bestämmelsen om införsel i »avlöning för tjänst eller annan arbetsanställning» omfatta all »sådan gottgörelse för arbete, som praktiskt taget är lämpad att bliva föremål för detta slags exekution.»[21] Denna synpunkt har påverkat praxis, som utsträckt tillämpningen utöver vad som är brukligt när det civilrättsliga arbetstagarbegreppet lägges till grund, dock under fasthållande av att införsel ej får avse inkomster som någon åtnjuter som självständig företagare.[22]

---

[18] Jfr betr. äldre praxis Löfmark s. 99 ff.

[19] Vid tillämpning av 1916 års OFL betraktade Rfa arrangör (t.ex. folkparksförening) som arbetsgivare för medlemmar i dans- och underhållningsorkestrar även vid enstaka framträdanden. Jfr också ovan s. 147 not 14. Ett äldre rättsfall finns ref. i Arbetarskyddet 1928 s. 28. Rfa och FR fann där akrobater, musiker och medlemmarna av balettsällskap, som sysselsatts vid ett bolags nöjesfält, vara att anse som arbetstagare i förhållande till bolaget, även om detta träffat avtal endast med ledaren för en artisttrupp.

[20] Det förtjänar också nämnas att Rfa enligt uppgift i NJA 1953 s. 138 dittills räknat av auktoriserade virkesmätningsföreningar förordnade mätare av exportvirke som självständiga företagare, medan utgången blev den motsatta vid tillämpning av semesterlagen. Se numera Rfa:s anvisningar under rubriken »mätare», som följt HD:s avgörande.

[21] NJA II 1917 s. 527. Jfr ovan s. 31.

[22] Detta framgår såsom snart skall visas av rättspraxis. Jfr vidare utta-

Tre rättsfall har kommit under HD:s prövning.

NJA 1948 s. 440 avsåg en försäljare B med enbart provision. Arbetsvillkoren framgår av JustR Ekbergs skiljaktiga votum, enligt vilket B ej visats ha »sådan arbetsanställning hos bolaget att införsel lagligen kunnat beviljas». Här åberopades bl.a. att B »ägde rätt att uppbära och som regel uppbar (provisionen) direkt av kunden», att han själv bestred resekostnader, ej erhöll sjuklön, pension eller semester och ej var försäkrad enligt OFL. Uppsägningstid var icke avtalad. B var icke redovisningsskyldig till bolaget, och detta utövade ingen kontroll över hans arbetstid. »B var oförhindrad att jämsides med sin verksamhet för bolagets räkning bedriva annan verksamhet.» I detta votum anfördes kort sagt sådana fakta som brukar anses ge vid handen, att en försäljare icke är arbetstagare enligt civilrättsliga principer.[23]

Majoriteten kom dock till motsatt resultat med följande motivering såvitt angick här förevarande fråga:

»I målet är upplyst, att B är knuten till bolaget såsom försäljare av dess varor med rätt till provision å upptagna order.

Sådana omständigheter hava ej förekommit att det kan anses, att B mottagit bolagets uppdrag såsom självständig företagare och utfört arbetet i egen rörelse, utan det är i stället tydligt, att B tillhör den personal som är verksam i bolagets rörelse.»[24]

I *NJA 1958 s. 254* uppkom fråga om införsel kunde meddelas i en författares ersättning för artiklar, som denne tämligen regelbundet levererade till ett tidskriftsförlag. I ett av justitiekanslersämbetet avgivet yttrande i målet poängterades att anställning

landen i Eilard III s. 259 och Eilard I s. 16, 18, 59, 66 (dock i sistnämnda arbete ingen jämförelse med det civilrättsliga arbetstagarbegreppet). Motsvarande i Lundberg, Handledning för exekutorer och stämningsmän (5 uppl. 1956) s. 167 f, och i Hassler, Utsökningsrätt (2 uppl. 1960) s. 330. Olivecrona, Utsökning (3 uppl. 1962) s. 194, yttrar sig icke om begreppets omfattning utan framhäver endast, att distinktionen anställd — självständig företagare är avgörande för huruvida införsel kan ifrågakomma.

[23] Jfr ovan s. 108 ff.

[24] I fortsättningen av HD:s utslag förklarades bl.a., att bolaget haft skyldighet att lägga om utbetalningen av provisionen så att införsel möjliggjordes. Jfr i övrigt ang. försäljare det ovan s. 54 anmärkta fallet SvJT 1944 rf s. 53 samt SvJT 1956 rf s. 49, rörande Singers symaskinsförsäljare, där motiveringen helt följer nämnda HD-utslag. I ett fall avgjort av Svea HovR 17/10 1955 (ref. i Eilard II s. 184 ff), där sannolikt fråga var om rörelse (radioaffär), drogs gränsen mellan konsignations- och fasträkningsavtal. Införsel meddelades endast så länge vederlag utgick som provision, således icke vid fasträkningsavtal.

»i strängt social eller teknisk bemärkelse» icke krävdes för tillämpning av InfL. Enligt HovR:ns av HD fastställda utslag ansågs författaren med hänsyn till storleken av och regelbundenheten hos de betalningar bolaget erlade i ersättning för artiklarna »så fast knuten till bolaget att han tillhör den personal som är verksam i dess rörelse».[25]

Båda dessa fall belyser hur HD klart gått över gränsen för vad som brukar omfattas av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utan att man för den skull kan säga att HD gått utöver vad som med visst fog kan hänföras dit åtminstone såvitt angår försäljarkategorin.

I det tredje av HD avgjorda fallet, *NJA 1960 s. 1,* som likaledes fick positiv utgång, synes AP ha kunnat räknas som arbetstagare även enligt gängse civilrättsliga bedömningsprinciper, ehuru underinstanserna här kom till negativt resultat. Fallet gällde en murare O, som tämligen regelbundet sysselsatts med att utföra reparationsarbeten åt en fastighetsägare E, dock formellt efter anbudsförfarande. Motiveringen gick till stor del ut på att visa, att anbudsförfarandet icke ledde till någon egentlig entreprenad. Därvid åberopades gängse arbetstagarfaktorer, såsom att O tidvis ersattes med timlön, icke själv höll material eller stegar och icke syntes ha använt medhjälpare.[26]

---

[25] Två andra liknande hovrättsfall finns anförda i Eilard III s. 261 (även nämnt i NJA 1958 på s. 256 f) och s. 262. I det senare fallet, avgjort av Svea HovR 27/6 1958, beviljades icke införsel. Författaren hade där uppburit författarhonorar från 13 olika organisationer och företag.

[26] Motiveringen lydde i denna del: »Det är upplyst, att O sedan flera år haft sin utkomst huvudsakligen genom att åt E utföra arbeten på dennes fastigheter, att han i vart fall under senare tid gottgjorts omväxlande med timlön, ackordslön och särskilda ersättningar, vilka för vissa arbeten bestämts efter anbud av O, samt att gottgörelsen brukat utbetalas för vecka. De arbeten av sistnämnda slag som närmare berörts i målet hava omfattat tider från ett par dagar till en eller två veckor. E har i fråga om vissa av dessa arbeten uttryckligen uppgivit, att O ej själv hållit material eller stegar. O har å sin sida påstått, att i de efter anbud bestämda ersättningarna inräknats avlöning till medhjälpare, kostnad för material m.m. Vad i målet förekommit ger emellertid ej tillräckligt stöd för att han faktiskt haft dylika utgifter. Vad som uppgivits om ersättningsbeloppens storlek tyder på motsatsen.

Av här upptagna jämte övriga i målet förekomna omständigheter får anses framgå, att O beträffande de arbeten, som i målet betecknats såsom 'utförda på grund av ingivna anbud', i förhållande till E icke intagit ställning av självständig företagare.»

Betr. hovrättspraxis, som förefaller ganska ojämn, hänvisas i övrigt till Eilard III s. 260 f.

Även tillämpningen av UppbF enligt centrala uppbördsnämndens (CUN) ställningstaganden förtjänar att något beröras. Först må erinras om att praktikabilitetshänsyn här — liksom såvitt angår InfL — starkt påverkat rättstillämpningen, något som i förarbetena till 1953 års UppbF direkt förordades. Tillämpningen skulle icke vara beroende av den praxis som utbildats på andra rättsområden. En tendens sades emellertid ha förmärkts hos CUN vid tillämpningen av 1945 års UppbF »att följa praxis enligt införsellagen».[27]

Någon likformighet mellan införsel- och uppbördspraxis kan det dock icke vara fråga om. I uppbördshänseende måste i första hand inkomsten kvalificeras som inkomst av tjänst i kommunalskattelagens mening, och först därefter kan fråga bli om tillämpning av bestämmelserna om skatteavdrag. Därmed kommer t.ex. i många fall jordbrukares inkomst av skogskörslor att räknas som inkomst av jordbruksfastighet, varigenom skatteavdrag uteslutes.[28]

Icke desto mindre kan det vara av intresse att något beröra resultatet av CUN:s överväganden beträffande en kategori, som påkallat särskilt många uttalanden av nämden, nämligen försäljare av olika slag, främst s.k. provisionsförsäljare. Det var särskilt beträffande sistnämnda som införselpraxis, representerad av

---

[27] SOU 1952: 1 s. 210. Se vidare ovan s. 82 f.

Jfr också följande uttalande i CUN 1954: 7 (ang. provisionsförsäljare): »Även om viss vägledning vid tolkning av uppbördsförordningens bestämmelser om när avdragsskyldighet föreligger kan vinnas från andra rättsområden, där fråga är om arbetsgivare och arbetstagare, äro uppbördsförordningens bestämmelser om skatteavdrag för sin tillämplighet icke alltid beroende av den praxis, som utvecklats inom dessa andra områden. Ett arbetsgivare-arbetstagareförhållande i uppbördsförordningens mening är möjligt även om tvekan råder huruvida ett arbetsgivare-arbetstagareförhållande i annan mening än uppbördsförordningens är för handen men där det framstår som naturligt och lämpligt med avdragsskyldighet.»

I sitt uttalande CUN 1951: 8 (ang. trähusförsäljare) fann nämnden det angeläget att påpeka, att den ur uppbördssynpunkt viktiga frågan om inkomsten skulle anses ha härflutit av tjänst eller av rörelse icke alltid ägnades tillräcklig uppmärksamhet. Lokal skattemyndighet borde i tveksamma fall söka kontakt med taxeringsmyndighet för att få en likartad bedömning.

[28] Se CUN 1946: 10, där nämnden bl.a. framhöll att det i första rummet måste avgöras, huruvida en persons intäkt av körningsarbete i annans skogsbruk skall taxeras såsom intäkt av jordbruk, av rörelse eller av tjänst, och att lokal skattemyndighet vid utfärdande av debetsedel å preliminär skatt hade att söka följa taxeringsmyndighetens avgörande härutinnan.

Jfr också SOU 1952: 1 s. 215 och Eilard I s. 65 om förhållandet mellan UppbF och InfL.

NJA 1948 s. 440, blev normbildande,[29] vilket resulterat i ett tämligen vidsträckt arbetstagarbegrepp på detta yrkesområde, där praxis eljest varit ganska snäv. CUN har i ett flertal ärenden som sin principiella ståndpunkt framhållit, att provisionsinkomst oftast torde bli taxerad som inkomst av tjänst och följaktligen förklarat avdragsskyldighet föreligga, när förutsättningarna härför eljest var för handen. Undantag kunde dock förekomma, t.ex. då en försäljare har en egen för ändamålet hyrd kontorslokal och egna anställda och samtidigt representerar ett flertal företag.

Sålunda förklarade nämnden i *CUN 1960: 5,* att ett bolag i regel torde vara skyldigt att göra skatteavdrag för sina försäljningsombud, vilka bedrev verksamheten i av bolaget förhyrd lokal, ehuru dessa betalade hyra, löner till biträden och i stort sett alla övriga omkostnader och erhöll vederlag helt på provisionsbasis. Utgången torde här överensstämma med FR:s avgörande i Åtvidabergsfallet.[30]

CUN 1954: 12 gällde en trähusförsäljare, som likaledes av sin provision skulle bestrida samtliga omkostnader bl.a. för sina medhjälpare i distriktet. Enligt avtalet skulle han betraktas som egen företagare, en klassificering som sannolikt skulle ha stått sig vid en bedömning enligt semesterlagen.[31] Emellertid ansåg CUN att vad i ärendet förekommit icke syntes »kunna föranleda till annat antagande än att ett arbetsgivare-arbetstagareförhållande i uppbördsförordningens mening» förelåg mellan huvudmannen och försäljaren. Det hade upplysts att dennes inkomst från huvudmannen »skattemässigt hänförts till inkomst av tjänst samt att hans inkomst av annat än tjänst och tillfällig förvärvsverksamhet enligt år 1953 verkställd taxering icke uppgår till en fjärdedel av den sammanlagda uppskattade inkomsten». Därför hade rätteligen utfärdats debetsedel å preliminär A-skatt för år 1954.[32]

---

[29] Se SOU 1952: 1 s. 210.

[30] Se ovan s. 140.

[31] Jfr NJA 1949 C 186 (ovan s. 112 f). Upplysningarna om avtalsvillkor och arbetsförhållanden är dock i CUN:s meddelanden ofta otillräckliga för en säker bedömning enligt civilrättslig metod.

[32] Jfr CUN 1951: 8, där utgången blev den motsatta betr. en trähusförsäljare på grund av att hans inkomst kvalificerats som rörelseinkomst, men häremot antydde CUN viss skepsis åtminstone såvitt angick vissa år. I övrigt kan av uttalanden betr. provisionsförsäljare nämnas CUN 1946: 19, 1947: 40, 1950: 16, 1953: 15, 1954: 7 och 1955: 3.

Före 1953 års UppbF ansågs skyldighet att göra skatteavdrag icke föreligga, om provisionen uppbars direkt från kund (CUN 1950: 5), men genom 1953 års UppbF gavs i analogi med NJA 1948 s. 440 möjlighet att framtvinga en omläggning av formerna för vederlaget så att skatteavdrag kunde verkställas (se SOU 1952: 1 s. 425 och t.ex. CUN 1953: 15, 1954: 7 och 1955: 2 och 3).

I *CUN 1947: 26* hade nämnden att besvara en förfrågan angående AB Svenska Shells bensindistributörer. CUN ansåg tydligen icke nödvändigt att ingå på frågan om bolaget var att anse som arbetsgivare i UppbF:s mening: »Huruvida anställning kan anses vara för handen får bedömas med hänsyn till förhållandena i varje särskilt fall». »Med hänsyn till arten och omfattningen av den verksamhet, som bensindistributörerna utöva, oftast i samband med särskild rörelse», torde emellertid enligt nämnden i allmänhet anledning föreligga att påföra dem preliminär B-skatt utan löneavdrag.[33]

Ytterligare anmärkningar om CUN:s praxis följer i kap. IV.[34] Det sagda torde vara tillräckligt för att visa, att man på detta område icke väjt för svårigheterna att använda regler i princip avsedda för arbetstagare även på fall, där inkomstförhållandena icke är sådana som är typiska för anställning. Gränsen har satts vid verkligt rörelsebetonade fall eller eljest där särskilda svårigheter att använda reglerna om skatteavdrag föreligger, och därvid har man haft goda möjligheter att laga efter lägligheten.[35]

D. SÄRSKILT OM INNEHAVARE AV FÖRTROENDESYSSLOR

Rättspraxis rörande innehavare av offentliga och privata förtroendeuppdrag är icke särskilt rikhaltig och har ingen större betydelse för belysningen av de allmänna metoderna att fastställa ett arbetstagarförhållande. Den behandlas därför lämpligen för sig. Före genomgången av rättsfallen måste dock några inledande anmärkningar göras.

Sedan gammalt gäller att innehavare av förtroendeuppdrag icke räknas som arbetstagare. De anses inneha ett uppdrag i betydelsen sysslomannaskap, vilket kännetecknas av att det går ut på rättshandlande eller eventuellt andra tjänster av högre kvalitet och särskilt i äldre doktrin ansågs stå vid sidan av arbetsavtalet,

---

[33] Undantagsvis kan detta förekomma även när huvudsaklig inkomst av tjänst åtnjutes, nämligen när inkomsten vid sidan därav är betydande eller eljest särskilda omständigheter föreligger, se 1953 års UppbF § 3 mom. 2: 1 st. 5. Fallet bedömdes enligt 1945 års UppbF, där motsvarande bestämmelse fanns i § 3 sista st.

[34] Se även ovan s. 144 not 12.

[35] Se i UppbF § 3 mom. 2: 1 st. 3 ang. möjligheten att beräkna preliminär A-skatt å viss del av inkomsten o.d., varvid hänsyn tages till kostnader i verksamheten.

en uppfattning som satt spår i lagförarbeten och lagkommentarer.[36]

Så länge förtroendesysslor icke var förenade med ersättning — såsom länge normalt var fallet med offentliga och jämväl en mängd privata förtroendeuppdrag — fanns här en avgörande skillnad mot arbetsavtalet (åtminstone normalt sett) att ta fasta på. Sedan vederlag börjat bli allt vanligare och i den mån förtroendesysslor också kräver en avsevärd arbetsinsats, har på senare tid en tendens börjat göra sig gällande att jämställa dem med anställning. I själva verket är det icke sällan så att en syssla kan bestridas antingen av en anställd funktionär eller av en eller flera valda förtroendemän, och det kan förefalla att vara tämligen ovidkommande vad som är själva grunden för rättsförhållandet, blott arbete utföres för annans räkning under förhållanden som tillräckligt liknar vad som inbegripes i ett arbetstagarförhållande. Nyssnämnda tendens att likställa förtroendeuppdrag med anställning visar sig främst i att pensionsförmåner börjat tillförsäkras t.ex. innehavare av kommunala förtroendeposter, och i TPL öppnades möjlighet att genom avtal enligt § 5: 2 jämställa sådana med arbetstagare med avseende på tilläggspension. Det angavs i motiven särskilt att därvid bl.a. åsyftades »sådana fall där uppdrag — exempelvis ett kommunalt förtroendeuppdrag — kan sägas stå anställning nära».[37]

Utgångspunkten är dock än så länge att ett arbetstagarförhållande icke anses föreligga vid förtroendeuppdrag, men besvärliga gränsfall kan uppkomma och vissa avsteg synes ha gjorts från den principiella ståndpunkten. Icke alla förtroendeuppdrag avser arbetsuppgifter av högre kvalitet — det karakteristiska för sysslomannaskap — och i den mån de är mera rutinbetonade, synes en viss benägenhet att räkna med ett arbetstagarförhållande göra sig gällande.

I lagförarbeten har uttalanden gjorts främst angående offentliga förtroendemän. I propositionen 1945 med förslag till ny lag om semester synes föredragande statsrådet icke ha uteslutit möjligheten att räkna kommunala förtroendemän som arbetstagare. Han framhöll »att förtroendekaraktären hos en syssla visserligen icke torde i och för sig ute-

---

[36] Se ang. doktrinen ovan s. 9, ang. lagförarbeten strax här nedan och SOU 1951: 25 s. 71 samt bland lagkommentarer Hesselgren & Samuelsson s. 42 och Blomqvist & Lundberg s. 6.

[37] Prop. 1959: 100 s. 89. Se numera AFL 3: 2 och 11: 2, som avser jämväl försäkring för sjukpenning.

sluta att sysslans innehavare är att anse som arbetstagare. I det övervägande antalet fall av denna typ torde emellertid av sysslans art och beskaffenhet samt övriga förhållanden framgå att semesterlagen icke är tillämplig».[38] Det förutsättes sålunda en bedömning med hänsyn till föreliggande omständigheter. Mera bestämda uttalanden gjordes i förarbetena till YFL: offentliga förtroendemän ansågs icke falla under arbetstagarbegreppet.[39] Som motivering härför anförde socialvårdskommittén, att »det som regel icke är fråga om avlöning och ej heller om sådant arbete, där man talar om fritt arbetsavtal».[40]

Först skall såvitt angår innehavare av *offentliga* förtroendeuppdrag anföras några rättsfall ur socialförsäkringspraxis — annan finns veterligen icke.

BD nr 846/1960 (plenum 27/4 1961) gällde en kassaförvaltare i en kommun, W, som tillika var kommunalnämndsordförande. W var heltidsengagerad genom dessa båda sysslor och var ensam befattningshavare på kommunalexpeditionen. Målet gällde om han kunde anses vara arbetstagare enligt YFL i sin egenskap av kassaförvaltare. Sysslorna var icke formellt sammankopplade. Enligt en utredning i målet om kommunal praxis räknades kommunalkassör, som icke var ledamot av kommunalnämnd, som vanlig tjänsteman. Som sådan kunde också räknas ledamot som sökt och erhållit utannonserad tjänst som kommunalkassör. Avgörande torde ha varit att W utsetts till båda sysslorna på ungefär samma sätt och att avsikten var att dessa skulle vara förenade. Utgången blev sålunda negativ. En minoritet däremot fann W »åtminstone såsom kassaförvaltare vara att anse som arbetstagare i förhållande till kommunen». Denna arbetsuppgift ålåg honom icke i egenskap av kommunal förtroendeman utan var grundad »på ett frivilligt åtagande», och hänsyn togs vid bedömningen till »arbetets art och omfattning», ersättningen för arbetet samt »de förhållanden i övrigt, varunder arbetet bedrives».

Nämnda mål var uppenbarligen ett gränsfall. I några mål rörande ledamöter i brandsynenämnd, som nu skall anföras, kom FR till motsatt resultat. Sysslan har då i viss mån varit ett accessorium till förtroendemannens yrkesverksamhet.

---

[38] Prop. 1945: 273 s. 72. Uttrycket återkommer i lagkommentarer, se Hesselgren & Samuelsson s. 42 och Blomqvist & Lundberg s. 4.

[39] Prop. 1954: 60 s. 63, SOU 1952: 39 s. 241 f.

[40] SOU 1951: 25 s. 86. Socialvårdskommittén ville dock föra denna kategori in under yrkesskadeförsäkringen genom en särskild regel (s. 86 ff).

I *FRP 1956 nr 26* gällde det en f.d. byggnadssnickare, som på grund av sina kunskaper i byggnadstekniska frågor utsetts till ledamot av brandsynenämnden. Brandsynen tog i anspråk tre månader om året, varvid samtliga fastigheter i staden besöktes. Arvode utgick med 30 kr. om dagen. Brandstyrelsen påstod att ledamotskapet icke var ett vanligt kommunalt förtroendeuppdrag. I ett yttrande av Svenska landskommunernas förbund och Svenska stadsförbundet utreddes denna fråga närmare. Därav framgick att ledamot av ifrågavarande nämnd utsågs av byggnadsnämnd eller brandstyrelse, icke av representativt kommunalorgan, och tillsattes på grund av sina tekniska kvalifikationer för att utföra en teknisk inspektion, som i och för sig kunde jämföras med den som på byggnadslagens grund utfördes av hos byggnadsnämnderna anställda tjänstemän. Utan att ta ställning till frågan om sådan ledamot var att anse som kommunal förtroendeman eller ej sade sig förbunden icke ha något att erinra mot att förordnad eller utsedd ledamot av brandsynenämnd räknades som arbetstagare hos kommunen, om blott detta kunde konsekvent genomföras beträffande samtliga ledamöter och ställningstagandet icke verkade prejudicerande beträffande kommunala förtroendemän i egentlig mening. FR synes ha lagt detta yttrande till grund för sin praxis i detta hänseende. I förevarande mål förklarades sålunda klaganden vara att anse som arbetstagare i förhållande till staden »med hänsyn till *dels* det sätt, varpå den ledamot av brandsynenämnden som bör ha byggnadsteknisk utbildning utses, *dels* sagda nämnds arbetsuppgifter, *dels ock* det förhållandet, att klaganden inom nämnden mot viss ersättning per dag under avsevärd tid utfört fortlöpande heldagsarbete».

I *FRP 1959 nr 9—11* förklarades på samma sätt brandchefer (och vice brandchefer) samt en skorstensfejarmästare vara att anse som arbetstagare med avseende å arbetet som ledamot av brandsynenämnd. Beträffande brandcheferna, vilka redan i denna sin egenskap var anställda i kommunens tjänst, var detta ganska naturligt. Däremot räknas skorstensfejarmästare som självständig företagare bl.a. på grund av att han själv anställer personal, och det kunde därför tänkas finnas skäl att i likhet med Rfa i detta mål (FRP 1959 nr 11) göra en differentiering — för skorstensfejarmästaren skulle verksamheten som ledamot kunna anses ingå i hans ordinarie yrkesverksamhet som självständig företagare — men FR har tydligen i enlighet med kommunförbundens ståndpunkt velat få till stånd en enhetlig bedömning beträffande ledamöter i brandsynenämnd.

Även *FD* har haft till avgörande några mål angående innehavare av offentliga förtroendeuppdrag. I *dom den 30/8 1961* (Dnr 3/61) förklarade FD arvode för uppdrag som taxeringsnämndsordförande, nämndeman och överförmyndare icke utgöra inkomst av tjänst i SFL:s mening. I två *domar den 26/3 1962* (Dnr 1 och

2/61) förklarades likaledes arvode för uppdrag som ordförande eller ledamot av drätselkammare icke utgöra inkomst av tjänst enligt SFL, ehuru inkomsten beräknades enligt löneplan för stadens tjänstemän. Som motivering angavs att AP i ifrågavarande egenskap »innehar ett kommunalt förtroendeuppdrag och alltså därvid icke är att anse såsom arbetstagare i stadens tjänst».

Sammanfattningsvis kan sägas att kommunala förtroendeuppdrag i princip icke räknas som arbetstagarförhållanden. FD förefaller — av motiveringen i sistnämnda mål att döma — vara tämligen kategorisk på den punkten, men materialet är för litet för att medge några bestämda slutsatser om FD:s inställning. Avgörande kan ha varit sysslans relativt höga kvalitet. FR har i viss överensstämmelse med de anförda motiven till semesterlagen använt mera gängse metoder för arbetstagarbedömning och i målen rörande ledamöter i brandsynenämnd kommit till positivt resultat, varvid åberopats det sätt varpå förtroendemannen utsetts, arbetsuppgiftens art och principerna för bestämmande av ersättningen. Det är dock sannolikt att FR avser att vara restriktivt: utses förtroendeman av stads- eller kommunalfullmäktige, torde ett arbetstagarförhållande vara praktiskt taget uteslutet.[41]

Såvitt angår *privata* förtroendeuppdrag finns från de allmänna domstolarnas praxis utöver NJA 1904 s. 503[42] att anföra endast *SvJT 1952 s. 839*. Revisorn D, som valts till revisor i ett bolag och av detta anlitats även till biträde vid bokföring och främst bokslutsarbete o.d., yrkade förmånsrätt enligt HB 17: 4 i bolagets konkurs för lön (200 kr. i månaden) såsom deltidsanställd. Han hade för arbetet besökt bolagets kontor vanligen en eller två gånger i veckan. HovR:n ansåg honom icke vara förmånsberättigad »med hänsyn till vad som upplysts angående arten och omfattningen av det arbete, D utfört åt bolaget». Sannolikt ansågs hans arbete ha alltför nära samband med revisorsuppdraget och alltför ringa omfattning för att ett arbetstagarförhållande vid sidan av uppdraget skulle anses föreligga.[43]

Icke heller anses innehavare av förtroendeposter i ideella sammanslutningar utföra arbetet i egenskap av arbetstagare. Detta framgår åtminstone indirekt av *FRP 1958 nr 18*. Distriktssekreterare, kassaförvaltare och försvarsområdesrepresentant i Röda

[41] Se vidare kap. V: C.

[42] Se ovan s. 48.

[43] Däremot var situationen en annan i SvJT 1946 rf s. 56. En banktjänsteman, som anlitats att biträda med bokföring o.d. men ej utsetts till revisor, ansågs förmånsberättigad såsom arbetstagare.

Korsets Kalmardistrikt ansågs icke som arbetstagare enligt YFL. Dessa funktionärer var dock icke styrelseledamöter utan endast vanliga medlemmar, som utförde arbetet som en bisyssla mot årligt arvode. Överstyrelsen för Röda Korset hävdade att de borde anses som arbetstagare, varvid åberopades att motsvarande funktionärer i större distrikt var heltidsanställda. FR var av motsatt uppfattning med följande motivering:

»Ifrågavarande personer äro medlemmar i en förening av ideell karaktär. Deras sysselsättning för föreningens räkning har huvudsakligen utförts helt självständigt i vad angår plats och sätt och utan bestämda tjänstgörings- eller expeditionstider. Den ersättning, vederbörande åtnjutit, har icke avpassats såsom lön.»

Delvis är de anförda skälen desamma som i målet rörande musikerna i Borås orkesterförening, FRP 1958 nr 20, behandlat ovan under C,[44] nämligen i fråga om föreningens och ersättningens karaktär, men dessutom fästes här avseende vid hur tjänstgöringen var anordnad. Starkare bundenhet i detta avseende skulle kanske ha lett till en annan utgång. Här var tydligt fråga om ett gränsfall, där arbetet kunde utföras både av valda förtroendemän och av anställda.

Sannolikt ligger uppfattningen att fråga är om förtroendeuppdrag även under FR:s praxis rörande fastighetsförvaltare (vicevärdar), vilka — ehuru med stark dissens — förklarats icke vara att anse som arbetstagare.

I *FRP 1960 nr 4* åberopade FR dels att vicevärden utsetts av bostadsrättsföreningens styrelse för ett år i taget, dels ersättningen och dels beskaffenheten av AP:s arbetsuppgifter, sålunda samma slags omständigheter som i målen om ledamöter i brandsynenämnd. Ersättningen var mycket låg, 400 kr. om året för c:a 500 arbetstimmar, och fastställdes av årsmötet. Med arbetsuppgiftens beskaffenhet torde ha avsetts att fråga var om en förtroendesyssla. Däremot åberopade FR icke — till skillnad från Rfa — att AP var delägare i föreningen och styrelseledamot. I två senare mål var läget i vissa avseenden ett annat. I *FRP 1960 nr 14* utgick fast månadslön om 250 kr, i *FRP 1960 nr 15* utgick ett årligt arvode om 3.600 kr. att utbetalas månadsvis. I båda fallen uppehölls sysslan tills vidare. Vicevärdarna torde här icke ha varit delägare i bostadsrättsföreningen. FR vidhöll likväl — utan att ge någon motivering — samma ståndpunkt.

Vissa med förtroendesysslor sammanhängande frågor kommer att tagas upp till behandling längre fram.[45]

---

[44] Se s. 144 f.

[45] Se nedan s. 267, 275 f, 279 f.

Kap. IV. VEM ÄR ATT ANSE SOM ARBETSGIVARE? MELLANMANSSITUATIONEN M. M.

A. ALLMÄNT OM MELLANMANSSITUATIONEN

Förutom de enkla avtalsrelationerna förekommer i arbetslivet den mera komplicerade mellanmanssituationen: en person åtager sig arbete för annans räkning och utför arbetet delvis med lejda medhjälpare. Att de senare skall räknas som arbetstagare är i allmänhet utan vidare klart. Frågan blir egentligen *vem som skall anses vara deras arbetsgivare,* mellanmannen eller den för vars räkning arbetet utföres, huvudmannen. Som betydelsefullt och ofta avgörande brukar man räkna, huruvida mellanmannen skall anses som självständig företagare eller icke. Bedöms mellanmannen vara självständig, räknas endast han som arbetsgivare åt medhjälparna, vilket för dessa, om mellanmannen saknar ekonomisk bärkraft, medför risk att icke utfå de förmåner som enligt lag eller avtal skall tillkomma dem. Denna princip, på vilken arbetarskyddslagen § 1:2 vilar, är i vart fall en betydelsefull utgångspunkt vid bedömningen.

Det har redan framhållits i kap. II att skillnaden mellan det sociala och det civilrättsliga arbetstagarbegreppet tidigast uppmärksammades i mellanmansfallen.[1]

I FR:s praxis vid tillämpningen av 1916 års OFL kvalificerades i många fall mellanmän jämte deras medhjälpare som arbetstagare hos huvudmannen. Avgörande blev vanligen fasta kriterier vid bedömningen av mellanmannens förhållanden, såsom antalet av honom använda medhjälpare. Mellanmannen kunde vanligen anses som arbetstagare utan hinder av att han sysselsatte *en* anställd. Enligt byggmästarereglerna räknades som arbetstagare den som bedrev yrkesmässig byggnadsverksamhet men i så liten omfattning att han vanligen sysselsatte mindre än två anställda.[2]

[1] Se ovan s. 40 f och 72 f.
[2] Se ovan s. 67.

Ett ganska märkligt mellanmansfall är *FRP 1942 nr 27,* i vilket en jordbrukare Ö, som åtagit sig att för ett bolags räkning hugga, lunna och transportera timmer, icke ansågs vara självständig företagare och arbetsgivare för sina medhjälpare, trots att han tidvis i arbetet sysselsatt 10—12 arbetare, som han själv anställt och avlönade, och 6—8 egna hästar. Ö:s personliga insats bestod mest i tillsyn och ledning av arbetet, men han körde också emellanåt. Utgången torde förklaras av att lunning (framsläpande med häst av timmer från skogen till körbar väg) ingick i arbetsåtagandet, en omständighet som hade stor betydelse i FR:s gamla praxis. Eljest borde enligt FR:s principer i detta fall, där 6 hästar anskaffats enbart för skogskörningen, Ö ha betraktats som självständig företagare.[3] Påpekas kan att Ö själv ansett sig vara arbetsgivare för medhjälparna.

Ett annat exempel är *FRP 1938 nr 6,* i vilket en innehavare av bensinstation med fasträknings- och grundlagerkontrakt förklarades jämte vid stationen sysselsatt personal, tre biträden som han själv anställt och avlönade, vara arbetstagare i förhållande till oljebolaget som arbetsgivare.

Utgångspunkten för den civilrättsliga bedömningen har stundom angivits vara vem — huvudmannen eller mellanmannen — som ingått anställningsavtalet. Den underordnade arbetstagaren anses stå i något rättsförhållande endast till sin medkontrahent. Endast mot denne äger han göra anspråk på lön, semesterförmåner etc. Sålunda hävdade semestersakkunniga i sitt förslag, som ledde till 1938 års semesterlag, att den bör »anses vara arbetsgivare, som enligt allmänna civilrättsliga regler ingått arbetsavtalet med arbetstagaren». Det kunde enligt betänkandet icke anses »rimligt, att ett skogsbolag skall betala semesterlönen till huggarna, om köraren i övrigt svarar för avlöningen. Den omständigheten, att köraren själv deltager i arbetet, måste härvidlag sakna betydelse».[4]

Frågeställningen förefaller sålunda vara en annan än den inledningsvis angivna, enligt vilken avgörandet snarare skulle bero på mellanmannens ställning som arbetstagare respektive självständig företagare. Men skillnaden är möjligen mindre påfallande än den synes vara.

Vad »allmänna civilrättsliga regler» innebär i detta hänseende är nämligen icke lätt att fastställa; ett entydigt svar kan man knappast förvänta. Vem som formellt träffat avtalet behöver icke nödvändigtvis vara avgörande. Man har att räkna med möjlig-

[3] Se i övrigt ang. rättspraxis rörande skogskörslor Löfmark s. 95 ff.
[4] SOU 1937: 49 s. 193, jfr också s. 125 f.

heten, att mellanmannen får anses ha uppträtt antingen såsom representant för huvudmannen — på grund av muntlig eller konkludent fullmakt eller i förekommande fall ställningsfullmakt — och ingått arbetsavtalen för dennes räkning, eller såsom representant för ett arbetslag och slutit avtal med huvudmannen för lagmedlemmarnas räkning. I så fall konstrueras ett avtalsförhållande direkt mellan huvudmannen och de underordnade arbetstagarna, och mellanmannen intager ställningen som förman eller lagbas jämte det han vanligen deltager i arbetet som de övriga.

I nordisk rättslitteratur har Skiöld och Vuorio, särskilt den senare, tagit upp till behandling fullmaktsfrågorna i detta sammanhang. *Vuorio* anser att särskilt ställningsfullmakten här har betydelse. Vid avgörandet av huruvida sådan fullmakt föreligger blir uppgiften att bedöma, hur självständig eller osjälvständig mellanmannen varit i sitt förhållande till uppdragsgivaren respektive medhjälparen. Därmed blir frågeställningen — liksom sannolikt bedömningen — i själva verket densamma som i socialrättspraxis.[5] *Skiöld,* som berört frågan mera i förbigående, har en snävare inställning och fäster särskilt avseende vid om lönen direkt eller indirekt utgår av huvudmannen.[6]

Fullmakten är det normala medel som står till förfogande för att ingå avtal genom ställföreträdare eller, från mellanmannens synpunkt, för att vid avtals ingående binda annan än sig själv som part. Enligt allmänna regler om fullmakt står fullmäktigen-mellanmannen utanför rättsförhållandet mellan huvudmannen och medkontrahenten. I mellanmansfallen är det dock icke fråga om en ren fullmaktssituation; mellanmannen har andra uppgifter jämte att anskaffa arbetskraft (förmedla anställning av medhjälpare). Att han själv deltager i och vanligen leder arbetet är inget anmärkningsvärt utan fullt normalt t.ex. vid ställningsfullmakt. Mera säreget är att mellanmannen ofta avlönar medhjälparna, men ett sådant åtagande behöver icke utesluta att huvudmannen är att anse som arbetsgivare. Arbetsgivarfunktionerna och arbetsgivarförpliktelserna behöver icke nödvändigtvis vara samlade på en hand utan kan i viss utsträckning delegeras. Fulimaktskonstruktionen skulle dock rimligen innebära, att arbetsgivaren blev ansvarig för lönen oavsett mellanmannens åtagande härutinnan, vilket kunde bli aktuellt främst vid mellanmannens insolvens. Undantag från detta ansvar skulle väl då göras endast om arbets-

[5] Vuorio i SvJT 1957, särskilt s. 258 f.
[6] Skiöld s. 20 f med not 6.

tagaren avstått från anspråk på lön från huvudmannen, m.a.o. förklarat sig villig att för sin lönefordran hålla sig endast till mellanmannen. Vad angår andra arbetsgivarförpliktelser av ekonomisk natur, att betala kontanta semesterförmåner eller arbetsgivaravgifter till socialförsäkringarna, ligger det nära till hands att antaga, att den som svarar för lönen också bör svara för dylika förpliktelser, som normalt måste inberäknas i arbetskostnaden, men tänkbart är också att mellanmannens åtagande får anses vara begränsat till att betala arbetslönen. Vidare torde huvudmannen icke undgå att ytterst svara för sådana förpliktelser, som enligt tvingande lagregler åvilar honom på grund av hans ställning som arbetsgivare.

Här har pekats på vissa möjligheter som en tillämpning av fullmaktsregler på mellanmansfallen synes öppna. En annan fråga är i vad mån dessa regler i allmänhet får anses vara tillämpliga på dylika fall. Här skall t.v. endast några allmänna uttalanden av intresse i detta sammanhang anföras. Möjligen kan man, som *Grönfors* påpekar, på arbetsrättens område räkna med att fullmaktsförhållanden godtages på lindrigare villkor än som eljest är gängse särskilt med hänsyn till rekvisitet handlande i huvudmannens namn.[7] *Hellner* menar att domstolarna över huvud synes vara »benägna att på ganska lösa grunder antaga att en intressent, som står bakom den som formellt ingår avtalet, är att anse som den verklige kontrahenten», men varnar för sin del för en sådan utveckling.[8]

Även tillämpning av regler för bulvanförhållanden kan ifrågakomma i mellanmansfall. Bulvanförhållandet framstår som ett specialfall, i vilket en mellanman trots handlande i eget namn kan ådraga en bakomstående huvudman bundenhet. Medkontrahenten behöver då icke känna till vem huvudmannen är eller att det över huvud finns en bakomstående huvudman. Man kan tänka sig som exempel att en arbetstagare utfört arbete i ett företag åt den som han förmodat vara rörelseidkaren men som i själva verket drivit rörelsen för annans räkning ungefär som en föreståndare utan att egentligen ha avsevärda egna tillgångar som

---

[7] Grönfors, Ställningsfullmakt, s. 269 och allmänt betr. nämnda rekvisit s. 164 ff.

[8] Hellner s. 350 f. Se särskilt NJA 1935 s. 588, där HD på grund av omständigheterna fann det böra antagas, »att det varit mellan K och P förutsatt, att P, oaktat L ställt sig såsom gäldenär å reverserna, skulle äga att för betalningen hålla sig till K». (Jfr Grönfors a.a. s. 170 vid not 91.)

kreditunderlag.[9] En tillämpning av bulvanregler kan medföra gemensam bundenhet för huvudman och mellanman,[10] en lösning som torde vara lämplig i vissa mellanmanssituationer.

I uttalanden om mellanmansfall i lagförarbeten finner man ingenting om fullmakt eller bulvanförhållande. Det i lagstiftningsärenden särskilt uppmärksammade mellanmansfallet gäller skogskörare, som på ackord åtager sig avverkning och transport i skogen av virke och därvid anlitar medhjälpare. I samband med uttalanden om att skogskörare (med häst) bör räknas som arbetstagare har också förklarats, att huggare som deltager i arbetet bör behandlas som arbetstagare i förhållande till virkesägaren.[11] Mellanmannens ställning i arbetsrättsligt hänseende blir avgörande; är han arbetstagare, blir hans medhjälpare arbetstagare i förhållande till huvudmannen. Någon undersökning av om medhjälparna anställts i huvudmannens namn el.dyl. ifrågakommer icke. I själva verket kan i så fall graden av mellanmannens självständighet sägas vara avgörande för om ett förmedlat avtalsförhållande skall anses föreligga — om man nu måste konstruera rättsförhållandet i avtalsrättsliga kategorier — och sålunda skulle frågeställningen bli densamma enligt den civilrättsliga som enligt den sociala bedömningsprincipen. Det förefaller icke onaturligt och behöver knappast anses stridande mot allmänna rättsprinciper, att en huvudman svarar för avtalsförpliktelser som en hans anställde stiftar inom ramen för sina arbetsuppgifter, även om icke något direkt bemyndigande kan påvisas eller rättshandlandet skett i huvudmannens namn. Det blir möjligen fråga om ett mera generellt ansvar för medhjälpares handlingar än vad fullmaktsreglerna (och eventuellt bulvanreglerna) i och för sig skulle ge vid handen, men avvikelsen skulle måhända icke bli större än att den kan godtagas som en av de särskilda arbetsrättsliga förhållandena betingad vidgad tillämpning av dessa regler. Problemet har åtminstone hittills icke haft stor räckvidd, eftersom det räk-

---

[9] Jfr frågeställningen i NJA 1939 s. 228 och 1942 s. 90 (se ovan s. 5 not 5), där fråga var om bulvanförhållande eller eljest drivande av rörelse för annans räkning skulle anses föreligga. Fallen gällde betalningsskyldighet för varor, icke arbetsgivarförpliktelser, och utgången blev beroende av om mellanmannen ansågs vara anställd hos huvudmannen eller självständig företagare, såsom huvudmannen i resp. mål gjorde gällande.

[10] Se härom Stjernquist s. 75 ff, Hellner s. 348 ff, Grönfors a.a. s. 282 ff.

[11] Andra lagutskottet 1945: 59 s. 46 f, där utskottet jämväl framhöll, att motsvarande betraktelsesätt torde kunna tjäna till ledning vid bedömandet av andra frågor på hithörande område; prop. 1953: 178 s. 149.

nas som en betydelsefull uppdragstagarfaktor att mellanmannen anskaffar och avlönar medhjälpare och därför mellanmansfall godtagits som arbetstagarförhållande endast i begränsad utsträckning. Möjligt är att svårigheterna att i avtalsrättsliga kategorier »förklara» ett direkt arbetstagarförhållande mellan huvudman och mellanmannens medhjälpare verkat hämmande.

Innan en mera systematisk genomgång av dessa frågor skall företagas skall här undersökas, hur mellanmansfallen behandlats i rättspraxis.

B. MELLANMANSFALLEN I RÄTTSPRAXIS

Som mellanmansfall bör måhända i och för sig räknas endast sådana som gäller relationen huvudman — mellanmannens medhjälpare, dvs frågan vem som är att anse som de senares arbetsgivare. De är vad man kan kalla de egentliga mellanmansfallen. Men eftersom åtminstone i allmänhet svaret på denna fråga anses vara — helt eller delvis — beroende av mellanmannens ställning, synes det icke vara oriktigt att här upptaga även fall där endast mellanmannens ställning prövats (dennes yrkande om semesterförmåner etc.). Givetvis måste dock uppmärksammas, huruvida tvisteläget kan tänkas påverka bedömningen.

1. HD:s PRAXIS

Den tidigaste HD-praxis av intresse i detta sammanhang avsåg tillämpningen av 1901 års lag om ersättning för olycksfall i arbete.[12]

NJA 1906 s. 533 gällde ett åtal i anledning av att ett bolag underlåtit att enligt föreskrift i 1901 års lag anmäla ett olycksfall som inträffat under avverkning i bolagets skog. Bolaget hade enligt ett skriftligt avtal uppdragit avverkningen åt en person som antagit och avlönat bl.a. den skadade huggaren S. Avtalet innehöll bl.a. bestämmelser om sättet för arbetets bedrivande och om att AP var skyldig att ställa sig till efterrättelse de föreskrifter som av virkesägarens ombud meddelades ävensom att avlöna sina huggare endast per löpande fot. Bolaget bestred att det varit arbetsgivare åt S, medan åklagaren hävdade att bolaget var ansvarigt såsom arbetsgivare oavsett om det direkt antagit arbetarna eller överlåtit åt annan att anskaffa erforderlig arbetskraft.

[12] Se om denna lag ovan s. 32.

HR:n fann i sitt av HovR:n icke ändrade utslag »utan avseende å invändningen, att berörda avverkning verkställts efter med bolaget träffat avtal på entreprenad av annan person, som för arbetet antagit och avlönat S, vid det förhållande, att dock bolaget i nämnda avtal träffat bestämmelse om sättet för avlöningen av de vid arbetet använda huggarna, bolaget vara att anse såsom S:s arbetsgivare och förty pliktigt att verkställa ifrågakomna anmälan.»

HD däremot ogillade talan »enär, såvitt handlingarna utmärkte, bolaget icke kunde anses såsom arbetsgivare vid det av S utförda arbete, därunder olycksfallet inträffat».

HD synes ha låtit den formella avtalskedjan bli utslagsgivande. Underinstanserna däremot har fäst avgörande vikt vid den omständigheten att huvudmannen bestämt sättet för avlöningen av huggarna. Därmed ansågs förmodligen på något sätt en avtalsrelation vara etablerad mellan huvudmannen och huggaren, kanske på så sätt att bestämmelsen gav vid handen ett uppdrag att anskaffa huggare. Tänkbart är också att nämnda omständighet angivits för att visa, att mellanmannen icke kunde räknas som självständig företagare, men i sådant fall synes det ha varit anledning att nämna även mellanmannens skyldighet att underkasta sig arbetsledning.

NJA 1908 s. 392 gällde bl.a. frågan om en mellanman, D, som åtagit sig stuveriarbete och utfört arbetet tillsammans med av honom anlitade arbetare, skulle anses som arbetare enligt lagen. Huvudmannen U bestred att han var att anse som D:s arbetsgivare, dels därför att han icke drev stuverirörelse men väl rederi-, agentur- och kommissionsrörelse, dels därför att han icke visste, vilka personer D anlitat för utförandet. Den förolyckade D:s efterlevande framhöll bl.a. att D icke uppburit någon vinst utan endast varit förman för ett arbetslag. — NRev, vars hemställan att förplikta U utge ersättning bifölls av HD:s majoritet, förklarade

»att D i egenskap av U:s arbetare deltagit i lastningsarbetet och att U såsom yrke utövat verksamhet, däri ingått lastning och lossning av varor».[13]

Ett arbetstagarförhållande inom lagens tillämpningsområde ansågs sålunda vara för handen. AP:s deltagande i det manuella arbetet var givetvis här av väsentlig betydelse med hänsyn till lagens syfte att bereda kroppsarbetare ersättning för skada till följd av farlig verksamhet. Själva mellanmanssituationen har

[13] Minoriteten yttrade sig icke särskilt i denna fråga.

icke satt några spår i domskälen, troligen därför att målet endast gällde mellanmannen själv. Arbetslagskonstruktionen torde ligga bakom avgörandet.

I *NJA 1909 s. 513* ansågs mot järnvägsstyrelsens bestridande en person P ha varit anställd i styrelsens arbete under anläggandet av en järnväg. P hade genom en arbetsförman B anställts såsom extra förman för ett arbetslag. B hade enligt muntligt avtal, varom inga närmare upplysningar lämnades i målet, åtagit sig att för styrelsens räkning utföra vissa arbeten på en längre bansträcka, med rätt enligt uppgift av en baningenjör att antaga vilka arbetare som helst, blott de voro ordentliga. Avgörande synes ha varit att B ansetts ha behörighet att anställa folk för detta arbete (»— — med hänsyn till vad rörande B:s befattning med berörda arbeten i saken blivit upplyst — —»).

Av stor betydelse är de båda plenimålen *NJA 1911 s. 375* och *378*. Det förra gällde enligt referatrubriken »huruvida en person, som drev skogsavverkning såsom yrke och åt annan på ackord upplåtit avverkningen av viss skog, borde anses såsom arbetsgivare i förhållande till en tredje person, vilken blivit av ackordstagaren anställd vid avverkningsarbetet och därunder träffats av olycksfall». Huvudmannen J påstod sig icke ha tagit befattning med arbetet och dess anordnande och visste ej ens att den skadade hjälparen deltagit i arbetet. Från kärandesidan framhölls att J igångsatt företaget, av vilket han ensam hämtade all vinst, att det var vanligt att anskaffandet av medhjälpare anförtroddes andra och att J vidtalat ackordstagaren att skaffa arbetare eller åtminstone insett att lejt folk måste användas.

HD, som i NJA 1906 s. 533 intagit en tämligen snäv och formell ståndpunkt, kom nu till det resultatet, att J måste anses såsom den skadades arbetsgivare enligt 1901 års lag och sålunda ersättningsskyldig. Motiveringen var att det

»vid det ackordsavtal, som J slutit beträffande berörda avverkning, uppenbarligen förutsatts, ej mindre att ackordstagarna skulle såsom arbetare deltaga i avverkningen, än ock att av dem andra personer kunde komma att i och för arbetets utförande anställas och avlönas».

HD beslöt således här att icke längre fästa avgörande vikt vid den formella avtalskedjan och — torde man kunna tillägga — vid huruvida mera påtagliga fullmaktsfakta var för handen, men synes icke ha uppgivit avtalskonstruktionen. Den närmare innebörden av HD:s ganska dunkla domskäl skall diskuteras längre

fram. Dessförinnan skall minoritetsmeningarna i HD anföras, då de möjligen kan kasta ljus över majoritetens mening. Till denna anslöt sig tolv justitieråd. Fem av ledamöterna kom till samma domslut med denna motivering:

»ty och som den omständigheten att J på ackord upplåtit fällandet och utkörandet av träden till två andra personer, av vilka den ene i arbetet anställt och avlönat Konstans Johansson, icke, vid det förhållande att nämnda arbete ej kan anses såsom ett av ackordstagarna bedrivet självständigt affärsföretag, bör föranleda, att J skall undgå den i ovannämnda lag arbetgivare ålagda ersättningsskyldighet».

Denna mening synes bygga på samma tankegång som sedan fick uttryck i 1912 års arbetarskyddslag, nämligen att mellanmannens ställning som självständig företagare eller icke blir avgörande för frågan vem som skall anses som arbetsgivare i mellanmansfall. Arbetsgivaransvaret enligt lagen kan huvudmannen undgå endast genom att överlämna arbetet att utföras såsom en helt självständig entreprenad. Vilka krav som uppställes på en sådan anges icke, men uttryckssättet — »självständigt affärsföretag» — tyder på att de kan vara tämligen höga.

Ytterligare en motivering för samma resultat gavs av JustR von Seth. Han synes ha fäst avgörande vikt vid ett rent ekonomiskt och socialt kriterium eller möjligen tillämpat en princip för bedömning av bulvanförhållanden. I 1901 års lag förstods enligt hans mening

»med arbetsgivare den, som i förhållande till den arbetare, om vilken i det särskilda fallet är fråga, närmast representerar det verkliga ekonomiska företaget, även för det fall att arbetarens anställande skett genom avtal med mellanman».

Slutligen stod två justitieråd, liksom HovR:n, fast vid den gamla ståndpunkten från 1906 års rättsfall.

I det andra plenimålet, *NJA 1911 s. 378,* blev utgången densamma, dock att HD:s samtliga ledamöter där kom till samma domslut. En arbetare hade skadats vid visst sågningsarbete, som på ackord upplåtits åt en person, vilken i sin tur till hjälp anlitat den skadade. Motiveringarna var i stort sett desamma som i nyssnämnda mål. De båda justitieråd, som här kom till annat domslut än i förra målet, fäste avseende vid att mellanmannen visats vara sågverksägarnas arbetsförman. Fallet var med hänsyn till arbetets anordnande och mellanmannens relation till huvudmannen

klarare än skogsarbetarfallet, och icke blott HD utan samtliga instanser var här ense om domslutet. HR:n framhöll särskilt »platsen för berörda arbetes utförande samt äganderätten till de maskiner och redskap, som därvid använts, och till det virke, som därvid försågats», medan NRev framhöll »ackordssummans ringhet» och den »underordnade ställning» mellanmannen i arbetet intagit gentemot sågverksägarna.

Innebörden och räckvidden av HD:s avgörande i NJA 1911 s. 375 är icke lätt att fastställa. Motiveringen bygger tydligen på en tolkning av avtalet. Det hade förutsatts eller underförståtts att ackordstagaren kunde anställa andra. Ett rent fullmaktsförhållande var det dock icke, ty avlöningen skulle utgå av mellanmannen. Ifrågavarande avtalsrättsliga moment, som saknas hos minoriteten om fem justitieråd, har sannolikt avsetts ha en i någon mån begränsande betydelse, ehuru det givits en vag och elastisk utformning. HD har icke krävt förhandenvaro — förutsättningsvis eller som ett underförstått villkor — av något uppdrag åt mellanmannen att anskaffa erforderliga huggare, än mindre att avtalen med dessa träffats i huvudmannens namn, utan det har varit tillräckligt att ackordsavtalet ansetts ge mellanmannen möjlighet eller valfrihet beträffande användningen av medhjälpare. Omständigheterna vid avtalets tillkomst eller kanske främst avtalstypen och den därmed förbundna sedvänjan i fråga om anlitande av medhjälpare torde ha varit avgörande för fastställande av vad som »uppenbarligen förutsatts». Medan nämnda minoritet fäst avgörande vikt vid huruvida mellanmännen-ackordstagarna var att anse som självständiga företagare, anger majoriteten endast som en andra med avtalet förbunden förutsättning, »att ackordstagarna skulle såsom arbetare deltaga i avverkningen». Därmed var väl klart att de ej kunde anses som självständiga företagare; i den bedömningen föreligger synbarligen ingen skillnad. Men vidare kan ur denna passus utläsas den begränsningen, att utgången krävt mellanmannens deltagande i det manuella arbetet, ej endast utövande av en arbetsledande funktion. En sådan begränsning har, såsom senare skall visas, spelat stor roll i rättspraxis såtillvida, att i allmänhet endast mellanmän som själva deltager i det manuella arbetet synes räknas som arbetstagare. Denna begränsning låg kanske nära till hands med hänsyn till att lagen endast avsåg kroppsarbetare men var i och för sig icke nödvändig för lagens tillämplighet, då det icke var mellanmannen utan en »klar» arbetare som gjorde an-

språk på ersättning och fråga närmast var om placeringen av arbetsgivaransvaret.

Vilken betydelse kan detta avgörande tänkas ha utanför tillämpningsområdet för 1901 års lag? Det anges i domen att huvudmannen J måste anses som den skadades arbetsgivare »i det avseende, varom nu vore fråga», vilket kan tyda på en stark begränsning. Är det fråga om en generös tillämpning blott för att tillgodose denna lags syfte? Såvitt jag kan bedöma, kan HD:s avgörande främst ses som en metod för bedömning av vem som i mellanmansfall skall anses som arbetsgivare enligt *tvingande lagregler,* och därav fanns vid denna tid knappast några andra som aktualiserade frågan. Lösningen är smidig och synes i stort sett möjliggöra en lämplig placering av arbetsgivarförpliktelserna. Dock ger HD:s motivering föga konkret vägledning. Det har påståtts att avgörandet innebar en övergång »till att tillämpa ett arbetarbegrepp, vidsträcktare än det civilrättsliga».[14] I viss mån blev det en utgångspunkt för det sociala arbetstagarbegreppet genom att utskottsutlåtandet vid tillkomsten av 1916 års OFL hänvisade till detta rättsfall just för behandling av mellanmansfall.[15] Men avgörandet bygger, om än vagt, på avtalsrättsliga principer och kan därför sägas ge uttryck för en civilrättslig bedömningsmetod. En annan sak är att mellanmansproblemet får en särskild prägel när fråga är om tillämpning av tvingande lag.[16] Som arbetsgivare bör åtminstone i sådant fall icke alltid anses den som anställer och betalar lönen, något som skulle ge goda möjligheter att kringgå lagen, allra helst om denna såsom 1901 års lag stadgade ansvar endast för vissa kategorier arbetsgivare, nämligen sådana som yrkesmässigt bedrev vissa näringar. Minoriteten om fem ledamöter kan snarare sägas ha uppgivit det civilrättsliga betraktelsesättet, såvida icke deras metod baserad på mellanmannens arbetsrättsliga status implicerar ett sådant. Åtminstone synes JustR von Seth ha uttalat sig för en rent social och ekonomisk bedömning utan avtalsrättsliga konstruktioner.

Slutligen skall den frågan ställas, hur detta avgörande står i relation till reglerna om fullmakt eller möjligen andra applicerbara regler om representation. Tydligt är att HD icke redovisat gängse rekvisit för ett fullmaktsförhållande, medan sådana åtminstone nödtorftigt antytts i målet 1909 mot järnvägsstyrelsen.

---

[14] SOU 1951: 25 s. 28.

[15] Särskilda utskottets utl. 1916: 1 s. 24 f (se ovan s. 66).

[16] Se härom vidare s. 304 ff.

Först skall frågas: är det nödvändigt för utgången att anse en representationsregel tillämplig? I och för sig skulle man kunna tänka sig att arbetsförhållandet konstruerades icke som ett avtals- utan som ett slags realförhållande. Det väsentliga och enda påtagliga är ofta att en person knyts till ett företag och där utför arbete som en mer eller mindre fast kugge i dess organisation och verksamhet, icke att vissa utfästelser görs för framtida uppfyllelse. Avtalet är ofta föga påtagligt — arbetsvillkor o.d. bestäms ofta på annat sätt än genom anställningsavtalet. Men enligt gängse uppfattning måste arbetsgivare och arbetstagare vara parter i ett arbetsavtal, och HD synes till skillnad från JustR von Seth icke här ha uppgivit avtalskonstruktionen. Detta utesluter emellertid ej att särskild hänsyn tages till de speciella förhållandena på ett avtalsområde såsom arbetsrättens i gemen eller vissa yrkesområden. Har avtalet i betydelsen av mellan parterna uppställda handlingsregler relativt liten reell betydelse, kan det finnas anledning att icke ställa så höga krav som eljest på att avtalsrättsliga rekvisit är uppfyllda i det särskilda fallet.

Även om inget uttryck därför givits, kan HD ha menat att någon sorts blankofullmakt att vid behov anställa medhjälpare lämnats i ackordsavtalet på sätt angivits (»uppenbarligen förutsatts»). En sådan blankofullmakt har sannolikt ansetts föreligga i 1909 års fall. Vad angår rekvisitet handlande i annans namn har detta icke uppehållits med stränghet, och här torde finnas särskilda skäl att efterge det. Någon större praktisk betydelse hade nämligen icke ställföreträdarskapet, eftersom lönen skulle utgå av eller genom mellanmannen. Vem som var huvudman torde ha framgått mycket tydligare i 1909 års fall än i pleniavgörandet 1911.

Under senare årtionden har mellanmansfallen i HD:s praxis varit ganska tunnsådda. Av egentliga mellanmansfall — sådana som avsett vem som skall räknas som arbetsgivare — finns endast tre, vilka alla gäller skilda rättsområden.

Rättsfallet *NJA 1938 s. 299* är särpräglat såtillvida, att inga tvingande lagregler och därmed sammanhängande uttalanden i lagförarbeten kunnat påverka utgången, men icke minst därför av stort intresse. En leverantör av sten till husbyggen, W, ansågs av samtliga instanser ansvarig för betalning av lön till arbetare, som anställts av den åt vilken han överlämnat att utföra vissa med leveranserna förenade arbeten, J. W påstod att J åtagit sig arbe-

tena såsom entreprenör och att W icke haft något att skaffa med de ekonomiska mellanhavandena mellan J och dennes arbetare, ehuru han vid några tillfällen för J:s räkning utbetalt lön. De arbetare, N och B, som framställt lönekrav mot W, hävdade att J varit lagförman med uppgift bl.a. att anställa arbetare, utöva arbetsledning, ombesörja dagsverkslistor, utbetala lön och fördela ackordsöverskott.

Eftersom HD:s domskäl (avfattade av JustR Ekberg) är svårtolkade, skall de anföras in extenso:

»I målet är ostridigt, att N och B vid vissa husbyggen i Stockholm deltagit i arbeten som W åtagit sig att utföra samt att de härför äga fordran för timlön och ackordsöverskott.

Väl är upplyst, att de anställts vid dessa arbeten av J. Emellertid framgår av utredningen, att anställning av arbetare ofta verkställes av arbetsförman för arbetsgivarens räkning samt att icke blott N och B utan jämväl andra vid arbetena sysselsatta arbetare betraktat J såsom allenast arbetsförman och W såsom deras arbetsgivare; och W har vid vissa tillfällen till arbetarna utbetalt ersättning utan att, såvitt visats, han därvid angivit att detta skett för annans räkning.

På grund av vad sålunda och i övrigt i målet förekommit finner jag avseende ej kunna fästas vid W:s påstående att N och B skulle hava att för nämnda fordringar hålla sig till J, vilken enligt avtal med W skulle för dennes räkning såsom självständig företagare utföra arbetena, utan fastmera böra antagas, att W är själv ansvarig för betalningen av N:s och B:s lönefordringar.»

Någon bedömning på vanligt sätt av mellanmannens ställning göres icke i domskälen. Nu var tekniken i detta hänseende ännu vid denna tid knappast utbildad i HD:s praxis, och sannolikt har bl.a. omständigheter som talade mot att J var självständig företagare åsyftats med uttrycket vad »i övrigt i målet förekommit». Så mycket framgår i vart fall, att J räknats som arbetsförman och icke som självständig företagare.

En viktig fråga är då vilken betydelse mellanmannens ställning kunde ha för utgången i målet. Betalningsskyldighet för lön behöver icke nödvändigtvis ligga på den som enligt vanliga bedömningsprinciper är att anse som arbetsgivare, ehuru man antagligen bör kunna räkna med en stark presumtion härför. Vem betalningsskyldigheten åligger avgöres i brist på tvingande bestämmelser efter avtals- och obligationsrättsliga principer. En minoritet i HD (JustR Leijonhufvud) och NRev synes i likhet med underinstanserna ha menat, att W ådragit sig bundenhet

genom löneutbetalningarna vid vissa tillfällen och (de ej närmare angivna) omständigheterna i samband därmed, alltså sannolikt genom konkludent handlande. Majoriteten däremot fäste otvivelaktigt avseende vid den mera speciellt arbetsrättsliga aspekten: vem är att räkna som arbetsgivare? I domskälen konstaterades ett allmänt bruk att arbetsförman anställde arbetare och i detta särskilda fall en utbredd uppfattning bland berörda arbetare i enlighet med detta bruk, vilken uppfattning också fått visst stöd i W:s eget uppträdande. Hade J däremot ansetts vara självständig företagare, hade sannolikt utgången blivit en annan, såvida icke särskilda omständigheter medförde att W likväl skulle vara betalningsskyldig. Just på grundval av en sådan tankegång synes JustR E. Linds votum vara avfattat. Han ansåg att, »mot W:s uppgift att J var att gentemot W anse såsom självständig entreprenör för ifrågakomna arbeten och vad till stöd härför i målet förekommit, N och B icke styrkt, att J intagit ställning såsom allenast förman för det arbetslag som utfört arbetena». Ej heller hade sådana omständigheter förekommit att W *det oaktat* kunde anses betalningsskyldig.

Mellanmansbedömningen är således icke avgörande, såsom en dissident i RR:n synes ha förmenat, utan avtals- och obligationsrättsliga principer kan ge ett annat utslag, så att huvudmannen blir betalningsskyldig trots att mellanmannen anses som självständig företagare, eller icke betalningsskyldig trots att mellanmannen kvalificeras som arbetstagare, men en presumtion på grundval av bedömningen torde man kunna räkna med. HD:s domskäl skulle enligt min mening kunna tolkas så, att här, trots att arbetarna anställts av J, visats föreligga en arbetsgivar-arbetstagarrelation mellan W och de båda arbetarna utan särskilda — från det för arbetstagarförhållanden normala avvikande — bestämmelser angående ansvarigheten för lönen. Även i sistnämnda avseende kan vad »i övrigt i målet förekommit» ha haft betydelse; lönefrågan har sannolikt ansetts ordnad i överensstämmelse med arbetarnas påstående.[17]

Är utgången ett resultat av tillämpning av fullmaktsregler? Grönfors anger, med viss reservation för tolkningssvårigheterna, fallet som ett exempel på kombinationsfullmakt. De av HD anförda omständigheterna tillsammantagna skulle ha givit ett starkt

[17] Underinstanserna kom till resultatet, att »jämväl W ansvarade för arbetslönens betalning», sålunda gemensamt betalningsansvar för huvudman och mellanman, men därav finns intet hos HD (och NRev).

totalintryck av mellanmannens behörighet som fullmäktig.[18] Sannolikt har J ansetts uppträda såsom fullmäktig i initialskedet, vid anställandet, men det är knappast troligt att detta sedan hade avgörande betydelse för löneansvarigheten, när väl ett direkt om än lösligt arbetstagarförhållande visats föreligga mellan parterna i målet.[19]

Från HD:s tillämpning av 1938 års semesterlag finns ett mellanmansfall, *NJA 1942 s. 122*. Erinras bör om att uttalandena om mellanmanssituationen i förarbetena till denna lag utgick från en snäv uppfattning. Endast den borde anses som arbetsgivare som enligt allmänna civilrättsliga regler ingått arbetsavtalet och svarade för avlöningen.[20] Nämnda rättsfall gällde en kapellmästare W, enligt skriftligt avtal anställd av ett hotellföretag med ett kapell bestående av förutom W själv fyra musiker, som skulle godkännas av hotellföretaget-huvudmannen. Enligt avtalet, som hänvisade till Musiketablissementens förenings normalkontrakt, tillförsäkrades kapellet som helhet visst gage per dag jämte fri mat samt viss ersättning för resor och vid sjukdom. Tjänstgöringstiden skulle vara 40 timmar i veckan att uttagas enligt huvudmannens gottfinnande. Musikerna hade icke rätt att utan huvudmannens tillåtelse medverka vid andra musikaliska tillställningar.

W och de övriga musikerna tillerkändes av HD, som fastställde RR:ns utslag, semesterersättning såsom anställda i hotellföretagets tjänst. W hade enligt domskälen icke varit att anse som självständig företagare främst med hänsyn till nämnda förbud att uppträda på andra håll och till att han var förpliktad att själv utföra musik i kapellet. W ansågs såsom anställd ha haft »särskilt uppdrag att för hotellföretagets räkning anställa medlemmar av kapellet, leda detsamma, utbetala avlöningar till de särskilda kapellmedlemmarna samt i övrigt handhava kapellets angelägen-

[18] Grönfors, Ställningsfullmakt, s. 261.

[19] Anmärkningsvärt är att fallet icke upptages som fullmaktsfall vare sig i lageditionen eller i Almén-Eklunds kommentar till avtalslagen. Eklund tillhörde majoriteten i HD.

Hade tvisten gällt frågor sammanhängande med själva anställandet, hade väl fullmaktsfrågan kunnat komma på sin spets, men med hänsyn till efterföljande fakta, W:s löneutbetalningar som torde kunna anses innebära ratihabition från W:s sida, är det mindre sannolikt att frågan om J:s behörighet kunnat bli avgörande.

Hellner anför fallet som exempel på »att domstolarna synas benägna att på ganska lösa grunder antaga att en intressent, som står bakom den som formellt ingår avtalet, är att anse som den verklige kontrahenten» (s. 350 f).

[20] Se ovan s. 40 f.

heter». HovR:n och ett justitieråd menade däremot att W måste anses som självständig företagare. De fyra kapellmedlemmarna hade anställts av honom och hade följaktligen icke varit arbetstagare i hotellföretagets tjänst.

Att märka i detta fall är att medhjälparna skulle godkännas av huvudmannen. Det ligger då särskilt nära till hands att räkna med ett direkt avtalsförhållande; ej ens fullmakt för mellanmannen skulle i och för sig krävas eftersom det slutliga avgörandet låg i huvudmannens hand. Å andra sidan märkes att kapellmedlemmarnas lön fastställdes enbart i deras avtal med mellanmannen. Såvitt framgår av domskälen baserades emellertid avgörandet i första hand på en bedömning av mellanmannens ställning, varjämte sådana omständigheter i målet som i och för sig kunde tala för en självständig ställning gavs en tydning förenlig med hans ställning som arbetstagare. Huvudmannens förbehåll att godkänna kapellmedlemmarna synes icke ha tillmätts betydelse annat än som en icke särskilt understruken arbetstagarfaktor. Domskälen synes likväl vara förenliga med uttalandena i förarbetena till 1938 års lag, eftersom mellanmannens handlingar att anställa m.m. ansågs ske på grund av huvudmannens uppdrag (och därmed sannolikt fullmakt).

Från ett annat rättsområde är att anföra *NJA 1943 s. 218.* Frågan var där, vid tillämpning av 1937 års skogshärbärgeslag (numera ersatt av 1963 års skogsförläggningslag), om virkesägaren och icke ackordstagaren var att anse som arbetsgivare och som sådan ansvarig för en skogsförläggnings beskaffenhet. Denna lag innehöll liksom den nuvarande samma definition på begreppen arbetare och arbetsgivare som arbetarskyddslagen. Ackordstagaren, hemmansägaren H, hade åtagit sig avverkning och skogskörning åt F enligt ett skriftligt avtal och anlitade som medhjälpare ett växlande antal, högst sex, arbetare. Det ålåg H enligt muntligt avtal med F att tillhandahålla erforderlig skogsförläggning. Denna hade underkänts av vederbörande skogs- och flottledsinspektör men likväl använts. I anledning därav åtalades huvudmannen F och bötfälldes i HD (men ej i underrätterna). I domskälen angavs huvudsakligen, att ackordstagaren H i arbetet »varit underkastad skyldighet att iakttaga F:s föreskrifter beträffande arbetets verkställande och även, i visst avseende, i fråga om valet av arbetare vid företaget», varvid tydligen åsyftades att F hade rätt att påfordra omedelbart avskedande av arbetare som icke följde givna föreskrifter. Med detta innehåll i avtalet ansågs

F jämlikt nämnda lag ha varit att anse som arbetsgivare och »följaktligen — oansett vad eljest må hava överenskommits mellan honom och H — varit ansvarig för» skogsförläggningens beskaffenhet.

Motiveringen bygger i enlighet med lagbestämmelsen på en mellanmansbedömning. Det anföres två omständigheter ägnade att visa, att H ej kunde anses som självständig företagare. Direkt stöd för denna utgång fanns också i förarbetena till den ursprungliga skogshärbärgeslagen.[21] Enligt ett utlåtande i målet av Rfa i egenskap av yrkesinspektionens chefsmyndighet låg den av HD godtagna uppfattningen till grund för myndigheternas tillämpning av lagen, vars syfte skulle betänkligt äventyras med en annan praxis. Från åklagarsidan åberopades också NJA 1911 s. 375 (även anmärkt under referatets rubrik jämte det skadeståndsrättsliga fallet NJA 1941 s. 41).[22] Såtillvida kan det nu förevarande fallet anses klarare än 1911 års fall, som här fanns en avtalsbestämmelse som direkt avsåg medhjälparna.

Man får, särskilt med tanke på de motsatta uttalandena om skogskörare i förarbetena till 1938 års semesterlag,[23] ett starkt intryck av att här andra bedömningsprinciper än vid tillämpningen av semesterlagen skulle vara avgörande. Här skulle följas linjen från 1911 års fall, tillämplig endast såvitt angick arbetarskydd, olycksfallsersättning o.d. Likväl är det svårt att peka på någon principiell skillnad mellan detta fall och det nyss anförda kapellmästarfallet. Även i här förevarande fall kunde mycket väl mellanmannen H anses ha haft uppdrag och fullmakt att anskaffa arbetskraft och sörja för denna. Dock var angivandet härav så mycket mindre behövligt som mellanmansbedömningen enligt lagbestämmelsen är omedelbart avgörande. I detta avseende skiljer sig motiveringen från den i 1911 års fall, som är mera avtalsrättsligt betonad. Å andra sidan behöver icke den nu använda och i arbetarskyddslagens bestämmelse angivna metoden innebära ett avsteg från civilrättsliga bedömningsprinciper. Den hade redan använts av AD ehuru kanske endast i negativ riktning, och är åtminstone numera tämligen gängse.

---

[21] Se ovan s. 36.

[22] Se ang. sistnämnda fall nedan s. 433, 456 f.

[23] Se s. 40 f. Jfr också mera allmänt förarbetena till 1945 års semesterlag i SOU 1944: 59 s. 53 f, ehuru vissa skogskörare ansågs böra räknas som arbetstagare.

Från HD:s tillämpning av 1945 års semesterlag finns ett fall, *NJA 1949 s. 683,* som endast gällde mellanmannens egen ställning (och därav beroende rätt till semesterersättning) och där andra frågor än betydelsen av att mellanmannen skulle anställa och avlöna medhjälpare tilldrog sig den huvudsakliga uppmärksamheten. En skeppare, befälhavare på ett bolags fartyg, ansågs av samtliga instanser trots en i vissa avseenden, bl.a. det nämnda, självständig ställning vara arbetstagare hos bolaget främst med hänsyn till att bolaget ensamt skötte befraktningen.

Även i andra fall, främst skogskörarfall, har förekommit medhjälpare, men ej heller där har denna omständighet haft annan betydelse än som en uppdragstagarfaktor.

2. AD:s PRAXIS

De flesta mellanmansfall AD haft att avgöra har gällt frågan, om ett visst kollektivavtal varit tillämpligt på visst arbete, vilket huvudmannen påstått vara utlämnat att ombesörjas av en självständig företagare, under det att den avtalsslutande organisationen hävdat att både mellanman och medhjälpare varit arbetstagare hos huvudmannen och därvid varit omfattade av kollektivavtalet. Ett fåtal fall har gällt tillämpning av semesterlagen, varav blott ett är ett egentligt mellanmansfall såtillvida att det gällde medhjälpares rätt att få ut semesterförmåner av huvudmannen (ADD 1942 nr 88). Även ADD 1938 nr 112 angående tillämpning av FFL var ett mellanmansfall.

Det hänger nära samman med AD:s inställning i fråga om betydelsen av personlig arbetsskyldighet att AD intagit en snäv hållning i mellanmansfall: i princip kan en arbetstagare icke överlämna arbetsuppgifter åt medhjälpare som han själv anskaffar. Dock har AD i vissa fall funnit mellanmannen vara att anse som bas för ett arbetslag (ADD 1931 nr 117, 1935 nr 86, 1941 nr 90 och 1944 nr 59) och därmed godtagit samtliga som arbetstagare hos huvudmannen. När AP eljest anlitat medhjälpare har ett arbetstagarförhållande till huvudmannen endast i ett fall ansetts föreligga (ADD 1932 nr 141 rörande en bensinstationsföreståndare).

Vid genomgången av rättsfallsmaterialet skall särskilt uppmärksammas, hur AD gått tillväga vid bedömningen. Många av rättsfallen har förut berörts vid behandlingen av frågan om gränsdragningen mellan arbetstagare och självständiga företagare. Här står mellanmanssituationen i förgrunden.

Det tidigaste mellanmansfallet i AD:s praxis var *ADD 1929*

nr 60. Ett bolag hade hyrt ut ett av sina fartyg till J, som tidigare tjänstgjort som anställd befälhavare på detta fartyg, och fråga var nu om det för bolaget gällande kollektivavtalet skulle anses omfatta fartygets besättning. Någon särskild utredning om mellanmannens ställning förebragtes icke. Det gjordes endast gällande att fartyget i huvudsak fraktade bolagets produkter och råmaterial och att förändringen i J:s ställning icke märktes utåt. AD ansåg emellertid att besättningen icke var att anse som bolagets anställda arbetare, då J »för egen räkning och på egen risk med fartyget bedrivit fraktfart och därvid anställt och avlönat fartygets besättning».

Klarare blev mellanmannens ställning belyst i *ADD 1932 nr 81.* En person, M, kallad byggmästare, som ingått ett kollektivavtal (ett s.k. hängavtal) med en lokal fackförening, hade åtagit sig att utföra vissa inredningsarbeten i samband med en annan persons, P, bygge. Fackföreningen, som förklarat arbetet å nämnda bygge i blockad, instämdes av M till AD för olovlig stridsåtgärd. Fallet var särpräglat såtillvida att fackföreningens ståndpunkt här var att ett kollektivavtal *icke* skulle vara tillämpligt. Avgörande för utgången var enligt AD, huruvida M med avseende å detta byggnadsarbete var att »anse såsom självständig företagare eller såsom arbetare i P:s tjänst». Vissa omständigheter talade enligt AD för den senare uppfattningen. Avgörande var dock, fortsatte AD,

»huruvida de personer, som M anlitar såsom medhjälpare i arbetet, äro anställda hos honom såsom arbetsgivare eller om de jämte M själv bilda ett hos P anställt arbetslag, som åtagit sig att mot ett klumpackord utföra arbetet».

AD fann att M med hänsyn till formen för uppgörelsen med P och andra i målet utredda omständigheter var att anse som arbetsgivare och sålunda självständig företagare. Därmed gällde kollektivavtalet och fredsplikt för det arbete M åtagit sig. Frågeställningen förefaller att vara omvänd mot den vanliga: det brukar heta att AP är självständig företagare och *därför* att anse som arbetsgivare. För tillämpningen av KAL måste fastställandet av arbetsgivarskapet vara det väsentliga.

Några av fallen, *ADD 1932 nr 141* och *181* samt *1933 nr 24,* gällde huruvida vissa kollektivavtal var tillämpliga beträffande bensinstationsföreståndare med konsignationskontrakt och övrig personal vid bensinstationer. Här synes AD ha gjort en sedvanlig

mellanmansbedömning: var föreståndaren-mellanmannen att anse som självständig företagare, var den övriga personalen att anse som anställd hos honom (1933 nr 24, även 1932 nr 181), var han däremot att anse som arbetstagare, var även medhjälparna att anse som anställda i oljebolagets tjänst (1932 nr 141). Vilka kriterier som användes vid mellanmansbedömningen har angivits i kap. II. Avgörande var i sistnämnda fall att föreståndaren i realiteten garanterats kollektivavtalsenlig lön för både sig och avlösaren, varför kontraktet uppfattades som ett skenavtal i ifrågavarande hänseende. Som en särskilt betydelsefull omständighet åberopades i domarna att mellanmannen anställde och avlönade medhjälpare. I två av fallen, därav det sistnämnda, fanns bestämmelser rörande medhjälpare. Avlösare skulle i detta rättsfall anställas efter samråd med bolaget, vilket möjligen medverkat till AD:s ståndpunkt att mellanmännens ställning enligt avtalet i huvudsak lät »förena sig jämväl med egenskap av tjänstemän hos bolaget». I ADD 1933 nr 24 skulle enligt vissa kontrakt medhjälpare godkännas av bolaget, vilket nämndes men icke vägde upp att de dock anställdes och avlönades av mellanmannen.[24] AD har i vart fall icke givit dessa bestämmelser någon framträdande plats i domskälen. Det förefaller som om resultatet av mellanmansbedömningen varit omedelbart avgörande, men häremot talar i viss mån, att utgången i ADD 1932 nr 141 av AD förklarats med skenavtalsprincipen.[25]

---

[24] I fallet 1932 nr 181 synes inga sådana bestämmelser ha förekommit.

[25] Se ovan s. 62 och AD:s analys av tidigare domar i ADD 1933 nr 71. Ett annat fall, *ADD 1940 nr 8,* som också gällde ett kollektivavtals tillämplighet, var säreget såtillvida att »mellanmännen» var handelsbolag, bildade på ett aktiebolags initiativ av dess tidigare anställda. Frågan i målet blev närmast, om arrangemanget var en skenanordning för att kringgå kollektivavtal, vilket icke befanns vara fallet. Jfr också *ADD 1945 nr 23.* I *ADD 1941 nr 26,* där likaledes frågeställningen var densamma, blev utgången den motsatta.

Ytterligare skall anmärkas ett par fall, som närmast gällde brott mot kollektivavtal. I *ADD 1934 nr 33* fann AD en person ha »blivit av den å hotellet tjänstgörande portieren anställd i dennes personliga tjänst såsom biträde vid tamburvaktmästarsysslans utövande» och sålunda icke anställd hos hotellägaren. Någon prövning av portierens arbetsrättsliga ställning redovisas icke, ej heller synes någon argumentering ha förekommit på denna punkt, men sannolikt har portieren i sin egenskap av tamburvaktmästare (han hyrde tamburen av hotellägaren för 50 kr. i månaden) ansetts som självständig företagare. Hänsyn togs icke till upplysningen att biträdet jämväl fungerat som hotellets nattvakt. — I *ADD 1932 nr 80* var en invändning från en hotellägares sida, att understäderskor var anställda hos hotellets överstäderskor och sålunda icke hotellets arbetstagare, med hänsyn till kollektivavtalets avfattning helt omöjlig och tillbakavisades av AD.

Beträffande *ADD 1938 nr 112,* som gällde bensindistributörers förhandlingsrätt, skall blott anmärkas att det i referatet citerade konsignationskontraktet innehöll bestämmelser bl.a. om att »arrendatorn är skyldig att på egen bekostnad anställa all den personal, som erfordras för att på tillfredsställande sätt och i enlighet med detta kontrakt sköta stationen», och att parterna »bör vara ense» om personalens lämplighet. Beträffande avlöningen var bensindistributören skyldig att i förekommande fall följa kollektivavtal. Bolaget skulle med Rfa ordna olycksfallsförsäkring av personalen men tillgodoräknas ersättning för avgifterna. AD hade ingen anledning att yttra sig i arbetsgivarfrågan, men eftersom bensindistributörer med konsignations- eller fasträkningskontrakt ansågs vara självständiga företagare, betraktades de förvisso också som arbetsgivare för denna personal.

Bortsett från det fall, ADD 1932 nr 141, som AD förklarat med skenavtalsprincipen, har de enda mellanmansfall, i vilka AD ansett ett arbetstagarförhållande vara för handen mellan huvudman och medhjälpare, varit de där konstruktionen arbetslag kunnat appliceras. I *ADD 1941 nr 90* rörande kollektivavtals tillämplighet och semester gällde det, huruvida en persons, J, åtagande att utföra ett vägarbete mot en summa i ett för allt var att anse som en entreprenad eller ett klumpackord. I sistnämnda fall skulle enligt AD J ha »handlat såsom representant för ett arbetslag». Laget bestod av 13 medlemmar utöver J som bas. J hade uppburit betalningen och fördelat beloppet efter det antal timmar var och en arbetat. Presumtionen var tydligen på grund av praxis vid vägarbeten för alternativet arbetslag, och AD ansåg det icke tillförlitligen styrkt att entreprenad var för handen. Sålunda utdömdes vissa lönetillägg enligt kollektivavtal samt semesterersättning till såväl lagbasen som de övriga. AD anmärkte att det låg »i sakens natur, att en ackordsuppgörelse av nämnda slag oftast icke träffas med samtliga medlemmar av laget utan med den medlem av laget, som detta utsett till lagbas eller sin representant». Densamma blev utgången i *ADD 1944 nr 59* angående kollektivavtals tillämplighet på visst byggnadsarbete: AP uppfattades »såsom bas för ett ackordslag med rätt att själv tillkalla medhjälpare».[26] Detta är en något vidare formulering än

[26] Ytterligare några arbetslagsfall vid byggnadsarbete skall här anmärkas. I *ADD 1931 nr 117* påstods från en byggnadsfirmas sida, att ett entreprenadavtal träffats rörande visst plåtslageriarbete utfört av tre fackföreningsanslutna plåtslageriarbetare. Avtalet hade träffats med en av dem, N. Arbetet skulle

i den nyssnämnda domen (där avsikten dock uppenbarligen icke varit att ange ett rekvisit). Laget behövde således icke vara s.a.s. färdigbildat vid anställandet utan det kunde ändras till sin sammansättning utan huvudmannens ingripande. I ett helt annat sammanhang, *ADD 1950 nr 58,* har AD yttrat sig om behörigheten för en lagbas att träffa uppgörelse för lagets räkning med arbetsledningen (uppgörelsen gällde avslutande av ackordsarbetet när visst arbete färdigställts). Det låg enligt AD nära till hands att anse, att lagbasen i en fråga som den förevarande innehaft ställningsfullmakt för laget oavsett växlingarna i dess sammansättning, men fann icke anledning att där taga ställning till denna fråga.[27] I domen 1944 nr 59 var det dock snarare fråga om behörighet att för arbetsgivarens räkning anställa medhjälpare. Lagbasen synes alltså som mellanman kunna intaga ställningen som representant för båda parter.

---

utföras mot priser motsvarande ett kollektivavtals ackordsprislista. Materialet tillhandahölls av firman. AD fann att utredningen icke gav »stöd för firmans påstående, att ett entreprenadavtal förelegat mellan firman och N. Tvärtom motsäges påståendet av den omständigheten, att överenskommelse om viss entreprenadsumma icke träffats utan ersättningen för arbetet beräknats allenast efter ackordsprislistan.»

I *ADD 1935 nr 86* hade visserligen avtal träffats om viss summa som ersättning i ett för allt, men även här avsåg denna endast arbetet, vilket utförts av ett lag bestående delvis av hos huvudmannen fast anställda murare under ledning av muraren F (icke fast anställd). AD ansåg på grund av vad som utretts »rörande de med F avtalade villkoren — —, att F icke varit att anse såsom entreprenör utan såsom bas för ett direkt i bolagets tjänst arbetande murarlag, bestående såväl av fabrikens fast anställda murare som även av ett antal utomstående murare».

I *ADD 1939 nr 26* hade ett kooperativt arbetslag med en byggmästare ingått ett »arbetskontrakt», vars bestämmelser dock icke ansågs medföra sådan ändring av arbetarnas arbetsuppgifter och åligganden i övrigt att dessa med avseende å sitt arbetsåtagande kunde betraktas som självständiga företagare. Här synes dock icke ha framträtt någon mellanman såsom ledare och representant för laget.

[27] Fallet behandlas av Grönfors, Ställningsfullmakt, s. 271 f. De synpunkter som Grönfors där anför om avvikelser från gängse fullmaktsregler är sannolikt i och för sig befogade, men det förefaller icke som om AD verkligen avsett att ta ståndpunkt till frågan om ställningsfullmakt och lagbasens behörighet för de nyintagna. I stället för behörighet på grund av ställning som lagbas har AD satt behörighet på grund av tolererat upprepat handlande, och i stället för att räkna med lagbasens behörighet för nyintagna har AD ansett dessa genom inträdet i arbetslaget ha konkludent godtagit överenskomna arrangemang eller att över huvud intaga samma ställning som de ursprungliga medlemmarna.

Motsatt blev utgången i *ADD 1943 nr 66,* som gällde huruvida ett kollektivavtal var tillämpligt å sågnings- och hyvlingsarbete, som J enligt olika kontrakt med vattenfallsverket åtagit sig att utföra vid ett kraftverksbygge. J skulle därvid själv hålla maskiner och anskaffa arbetsfolk. Avgörande för utgången angavs även här vara, om J skulle anses som självständig företagare eller som bas för ett arbetslag. AD ansåg, »utan avseende å att kontrakten icke inrymt möjlighet för J att på grund av det åtagna arbetet göra någon större vinst utöver vad som motsvarade normal lön för manuellt arbete, — — att J enligt kontrakten intagit ställning av självständig företagare och att hans medhjälpare innehaft arbetsanställning hos honom». Därvid åberopades som stöd bl.a., att J »haft att själv anställa sina medhjälpare och svara för deras avlönande på sätt mellan honom och dem kunde överenskommas» och att varje skäl saknades »för antagande, att J hade någon förpliktelse att själv deltaga i det manuella arbetets utförande, även om naturligen vattenfallsverket — — haft anledning räkna med att detta skulle komma att ske». Att han förutsatts skola »personligen övervaka och leda arbetet» räckte icke, lika litet som att han faktiskt deltagit i det manuella arbetet. Den reella skillnaden i jämförelse med de föregående fallen torde ha varit, att J använde egna maskiner till ett relativt högt värde, ty att medhjälpare skulle anskaffas av mellanmannen synes med hänsyn till utgången i ADD 1944 nr 59 icke ha varit oförenligt med konstruktionen arbetslag.[28] Härav synes framgå att AD godtog mellanmannen som arbetstagare endast om han stod på jämställd fot med sina medhjälpare och i vart fall icke hade högre funktioner än en lagbas.

Såvitt angår tillämpning av semesterlagen är mellanmansfallen sparsamma. Det nämnda fallet 1941 nr 90 (arbetslag) gällde även frågan om semesterförmåner enligt lag. I *ADD 1939 nr 91* var frågan bl.a., om en hos en torpare anställd dräng, som i torparens ställe utfört arbete hos jordägaren, var berättigad att erhålla semester av denne. AD förklarade, uppenbarligen i anslutning till motiven till 1938 års semesterlag, att den bör »betraktas som arbetsgivare, vilken ingått arbetsavtalet med arbetstagaren». Eftersom lön för drängens dagsverken skulle utgå av torparen, kunde drängen icke på grund av dessa dagsverken anses

[28] Nämnas kan att samme J under i vart fall tämligen likartade förhållanden av FR i fallet BD nr 1510/1956 (plenum 12/12 1957) klassificerades som arbetstagare vid tillämpning av YFL (se följande avsnitt).

ha anställning hos jordägaren. Hade han arbetat växelvis hos den ene och den andre och av vardera uppburit lön, skulle enligt AD förhållandet ha varit annat.

ADD 1942 nr 88 är det mest typiska mellanmansfallet rörande tillämpning av semesterlagen. Semesterlön yrkades i ett mål mot domänverket för två huggare, som varit anställda en tid direkt hos domänverket och därefter använts som medhjälpare hos en skogskörare, som åtagit sig avverkning åt domänverket på villkor som fastställts i den s.k. norrlandsöverenskommelsen. Enligt denna hade skogskörare bl.a. »att för åtagen avverkning anskaffa erforderligt antal huggare», »verkställa utbetalning av lön till huggare» och intaga »förmansställning i allt som avser samarbetet mellan honom och huggarna». Norrlandsöverenskommelsen utgick enligt AD från den hävdvunna regleringen av rättsförhållandet, att köraren var självständig företagare och att huggarna var anställda hos köraren. Fråga var nu om sådan ändring i regleringen skett att huggarna kunde anses anställda hos domänverket. AD gjorde en mellanmansbedömning som resulterade i att köraren ansågs vara självständig företagare.[29] I motsatt fall hade sannolikt huggarna ansetts anställda hos domänverket. Men även med den utgång mellanmansbedömningen fick kunde möjligheten av ett arbetstagarförhållande mellan domänverket och huggarna icke uteslutas. AD prövade nämligen jämväl betydelsen av vissa bestämmelser i norrlandsöverenskommelsen rörande huggarna utan att dock finna »stöd för antagande, att huggarna numera upphört att vara anställda hos köraren och i stället äro anställda hos kontraktsgivaren». Att huggarna enligt detta kollektivavtal tillförsäkrats rätt att förhandla med kontraktsgivaren-huvudmannen om huggningspriserna och, om de önskade, ägde utfå sin arbetslön direkt av kontraktsgivaren, ansågs icke medföra att ett direkt rättsförhållande med kontraktsgivaren uppkommit. Huggningspriserna inskrevs i körarens kontrakt, och dessa bestämmelser måste enligt AD ses som en överenskommelse mellan parterna till förmån för huggarna. »Att kontraktsgivaren förbehållit sig rätt att avskeda huggare, som icke ställer sig given instruktion till efterrättelse», lät sig enligt AD »väl förena med principen att huggarna äro anställda hos köraren». Denne hade nämligen icke frånhänt sig rätten att själv avskeda.

Det är att märka att dessa bestämmelser icke medtogs i pröv-

---

[29] Se härom ovan s. 59 f.

ningen av om mellanmannen var att anse som självständig företagare. Minoriteten däremot (arbetstagarrepresentanterna) ansåg ifrågavarande bestämmelser, särskilt kontraktsgivarens rätt att avskeda huggarna, icke väl förenliga med en ställning som självständig företagare.[30]

I *ADD 1947 nr 48* yrkades att ett bolag skulle förklaras pliktigt att till envar av tre av dess arrendatorer, som åt bolaget utfört skogskörslor med egna hästar och därvid — utom en av dem — delvis använt lejd arbetskraft, utbetala lagenlig semesterersättning för det arbete som utförts under åren 1943—1945. Både semesterlagen och en kollektivavtalsbestämmelse, som hänvisade till lagen, åberopades från kärandesidan. AD tog fasta på kollektivavtalet och ansåg avgörandet icke behöva bero på huruvida körarna var att anse som självständiga företagare eller icke. Med hänvisning till avtalsfrihetens princip ansåg nämligen AD hinder icke föreligga »att i uppgörelse med en entreprenör, som man vet kommer att själv utföra arbetet, intaga bestämmelse, att han i vissa hänseenden skall behandlas som om han vore arbetstagare». Denna möjlighet gällde sålunda uttryckligen gränsfall, och det konstaterades att det rörde sig om sådana, ty avtalen saknade »vissa för entreprenadavtal typiska drag». Avgörande blev att arrendatorerna ansågs ha »inordnats under löneavtalet» på sådant sätt, att även avtalets semesterbestämmelse in dubio var tillämplig på dem. Härtill fogades emellertid »en viktig reservation», som tog sikte just på mellanmanssituationen:

»Bolaget står i rättsförhållande endast till arrendatorerna men icke till de personer, som arrendatorerna anlitat såsom medhjälpare. Med hänsyn härtill kan semesterbestämmelsen icke uppfattas såsom avseende jämväl dessa personer utan endast arrendatorerna själva i den mån de deltagit i skogsarbetet.»

För semesterförmåner har AD således krävt ett direkt rättsförhållande utan att antyda möjligheten av ett sådant genom representation. De åberopade kollektivavtalens innehåll i sådant hänseende framgår icke, men med tanke på AD:s inställning i

[30] *ADD 1944 nr 12* är av mindre intresse, då anspråk icke gjordes på semesterförmåner för medhjälpare. Tvärtom framhölls från arbetstagarparten »att en av åkaren anlitad dräng icke kunde betraktas såsom arbetstagare i municipalsamhällets tjänst, när han tillfälligtvis på uppdrag av åkaren utförde körning» utan blott om han vid långvarigt förhinder för åkaren utförde dennes arbete.

fallet 1942 nr 88 torde möjligheten av en sådan konstruktion vara närmast utesluten.

AD:s ståndpunkt i mellanmansfallen under Lindhagen-perioden kan synas klar men lämnar ändå, såsom framgår av det föregående, en del frågor öppna. Genomgången av rättsfallen har givit vid handen, att AD — bortsett från skenavtalssituationen — godtagit mellanmansfall som arbetstagarförhållanden endast när mellanman och medhjälpare kunnat räknas som ett arbetslag. Mycket talar för att detta var den yttersta gränsen AD sträckte sig till.[31] Häremot kan dock i viss mån den omständigheten tala, att det i så fall borde ha varit tillräckligt för AD i många mål att konstatera, att mellanmannen själv anställt och avlönat medhjälpare (utan att kunna räknas som lagbas). Med andra ord: redan en sådan arbetsgivarfunktion skulle — såsom möjligen i ADD 1932 nr 81 — ha varit avgörande för hans ställning som självständig företagare. Men AD har i sådana rättsfall alltid — möjligen redan i nämnda fall men åtminstone därefter — åberopat även andra omständigheter, till en början främst att mellanmannen stod ekonomisk risk, från och med ADD 1938 nr 112 främst att han icke hade personlig arbetsskyldighet.[32] Anförandet av åtminstone en ytterligare omständighet kan väl icke helt förklaras med behovet att visa, att den formella arbetsgivarställningen icke endast var skenbar. Skulle man sålunda kunna dra en slutsats motsättningsvis av domskälen i de fall, där mellanmannen bedömts som självständig företagare, skulle resultatet bli att även en annan typ av mellanmansfall skulle ha kunnat godtagas som arbetstagarförhållanden, ehuru kraven ställts så höga att intet av de prövade fallen motsvarade dem. Detta mellanmansfall skulle karakteriseras av att ingen annan uppdragstagarfaktor av betydelse kunde påvisas än att mellanmannen anställer och avlönar medhjälpare. Men kanske detta fall enligt AD icke kunde förekomma renodlat annat än i arbetslagsfallen.

AD synes endast i arbetslagsfallen ha laborerat med fullmaktskonstruktionen. Den borde annars ha legat nära till hands i de

[31] Den principiella utläggningen i ADD 1947 nr 48, s. 329 f, synes närmast ge vid handen, att AD icke tänkte sig någon mellanform mellan arbetslag och entreprenad, men möjligen är resonemanget kasuistiskt och icke avsett att täcka hela skalan.

[32] Om med personlig arbetsskyldighet menades att AP skulle utföra *allt* arbete själv, skulle denna omständighet blott vara den andra sidan av samma sak (personlig arbetsskyldighet=avsaknad av rätt att anlita medhjälpare). Se om personlig arbetsskyldighet vidare kap. V: B.

fall där avtalet med mellanmannen innehållit bestämmelser rörande medhjälpare, t.o.m. om skyldighet att anskaffa sådana, eller där huvudmannen förbehållit sig befogenheter beträffande medhjälpare, t.ex. att godkänna eller avskeda dem. AD ger intryck av att ha varit tämligen främmande för tanken att arbetsgivarfunktionerna kan anses ha varit delegerade av huvudmannen utan att dennes arbetsgivarställning och arbetsgivaransvar för den skull måste anses vara eliminerade. Även i detta avseende förefaller AD ha varit snävare än HD. Det synes icke antagligt att AD skulle ha godtagit kapellmästar- eller skepparfallen (NJA 1942 s. 122 och 1949 s. 683).

Man måste räkna med möjligheten att lösningen av de egentliga mellanmansfallen icke nödvändigtvis blir densamma vid tillämpningen av å ena sidan arbetsfredslagarna, å andra sidan semesterlagen. I förra fallet gäller det i allmänhet närmast, om huvudmannen kringgår ett för honom bindande kollektivavtal. Det yrkas att kollektivavtalet skall förklaras gälla för både mellanman och medhjälpare i ifrågavarande arbete. Visserligen kan för huvudmannen intressen av liknande art som i semesterlagsfallen och praktiskt kanske betydelsefullare stå på spel, i det han kan tvingas att utbetala högre löner till personer som han ej känt till, men å andra sidan har han antingen själv ingått kollektivavtalet eller blivit bunden av det genom organisationstillhörighet. Det kan därför i kollektivavtalsfallen synas vara mindre behövligt att konstruera ett individuellt avtalsförhållande huvudman-medhjälpare. Kanske anses där en vanlig mellanmansbedömning utan vidare bli avgörande, medan i semesterlagsfallen en sådan icke blir tillfyllest utan det dessutom måste påvisas klara fullmaktsfakta eller särskilda omständigheter som ger vid handen en direkt relation mellan huvudman och medhjälpare. Motivuttalandena vid tillkomsten av 1938 års semesterlag synes ju anknyta arbetsgivarställningen och skyldigheten att utge semesterförmåner till den som står för avlöningen.

Såvitt angår AD:s praxis, är den för knapphändig för att ge klarhet i frågan om någon skillnad i tillämpningen avsetts. I ADD 1941 nr 90, som gällde båda frågorna, antydes ingen skillnad, men å andra sidan gjordes heller ingen sedvanlig mellanmansbedömning. ADD 1947 nr 48 kan möjligen tyda på att en bedömning av mellanmannen som arbetstagare icke var tillräcklig för att göra huvudmannen till arbetsgivare för medhjälparna i semesterhänseende, men där gällde det en avtalsmässig utvidgning

av arbetstagarkategorin — skogsköraren uppfattades tydligen egentligen som entreprenör — varför någon säker slutsats icke kan dragas av detta rättsfall. Frågan får väl ej anses vara definitivt avgjord, men det torde vara svårt att förebringa tillräckligt starka skäl för skillnader i rättstillämpningen.

Båda de rättsfall från tiden efter Lindhagen-epoken, i vilka AD haft att ta ställning till arbetstagarbegreppet, var mellanmansfall rörande visst kollektivavtals tillämplighet på det arbete mellanmannen åtagit sig att utföra. Tydligast var denna frågeställning i *ADD 1958 nr 17,* medan i *ADD 1958 nr 31* något yrkande om förklaring att kollektivavtalet skulle vara tillämpligt på arbetet icke framställdes utan fråga endast var om arrangemanget med mellanmannen inneburit avtalsbrott. Vad särskilt angår mellanmanssituationen anförde AD i det senare fallet endast, att mellanmannen uppträtt som arbetsgivare gentemot sina medhjälpare. I förra fallet framhölls att mellanmannen, fru R, på eget ansvar anlitade hemarbetare som hon själv anskaffade. Ingen kontakt förekom såvitt visats mellan dessa och huvudmannen, som ej ens hade vetskap om vilka de var. R fullgjorde vanliga arbetsgivarfunktioner (betalade lön, semesterförmåner, avgifter enligt YFL etc.). I båda fallen fann AD avtalsförhållandet huvudmannen-mellanmannen i övervägande grad vara av sådan innebörd, att mellanmannen måste betraktas som självständig företagare. Blott i förstnämnda fall hade AD anledning att vidare förklara, att mellanmannen på grund därav hade ställning av arbetsgivare i förhållande till medhjälparna och således huvudmannen icke var ansvarig för att kollektivavtalet tillämpades på dem. Såsom förut framhållits övergick AD i dessa mål till en ny, sannolikt med HD:s identisk metod vid själva bedömningen av mellanmannens ställning. Såvitt angår metoden att avgöra mellanmansfall ger domarna knappast någon klarhet. Mellanmansbedömningen blev visserligen — liksom i AD:s tidigare praxis — omedelbart avgörande för arbetsgivarfrågan, men endast om mellanmannen bedömts som arbetstagare hade frågan om nödvändigheten av positiva fakta med avseende på relationen huvudman-medhjälpare kommit på sin spets.

I en serie rättsfall, som också kan betecknas som mellanmansfall, har frågeställningen varit en annan. En person, vanligen en byggmästare, som varit bunden av ett kollektivavtal, befinnes visserligen ha fungerat endast såsom arbetsledare vid ett bygge,

men fråga har uppkommit om han icke likväl måste svara för kollektivavtalets efterlevnad. Då mellanmannen uppträtt som arbetsgivare och givit arbetarparten grundad anledning antaga, att han var arbetsgivare, har han också behandlats som sådan i detta avseende. I *ADD 1935 nr 76* yttrade sålunda AD:

»Då E slutit kollektivavtalet samt utåt uppträtt såsom företagare samt E icke heller, såvitt visat blivit, på något sätt för avdelningen tillkännagivit, att han endast tjänstgjorde såsom arbetsledare för annan företagare, finner arbetsdomstolen E under alla omständigheter vara pliktig svara för att kollektivavtalets bestämmelser iakttagas.»[33]

Avgörandet står i överensstämmelse med den allmänna avtalsrättsliga principen att den som uppträder i eget namn också in dubio blir bunden som part. Mellanmansbedömningen får därför här betydelse endast i den mån den är ägnad att belysa hur arbetarparten uppfattat situationen.

Sammanfattningsvis yttrade AD i domen *1948 nr 46* om sin bedömning av frågan, »huruvida en av kollektivavtal bunden företagare inom byggnadsfacket skolat med avseende å visst bygge anses såsom arbetsgivare. Där tvist i sådant hänseende uppkommer — företagaren gör t.ex. gällande, att han blott varit arbetsledare vid bygget — lärer avgörandet ofta bero på åtskilliga så att säga yttre omständigheter, såsom vem som anställt arbetarna, utbetalat deras löner, anskaffat byggnadsmaterial etc.; och bland sådana omständigheter kan även vara att beakta vem som i handlingar rörande byggnadstillstånd angivits såsom entreprenör för det bygge, tillståndet avser. Giva omständigheter av nu antydd art vid handen, att den kollektivavtalsbundne företagaren utåt uppträtt på sådant sätt, att arbetarna med fog ansett honom vara arbetsgivare, torde det vara utan betydelse, om han i själva verket varit arbetsledare eller eljes handlat för annan företagares räkning».

Den motsatta situationen, att mellanmannen i realiteten varit självständig företagare men av arbetarparten uppfattats som anställd hos huvudmannen, har icke förekommit renodlad i något rättsfall men framskymtade i argumenteringen i *ADD 1929 nr 60*: att fartygsbefälhavaren, som förut varit anställd, sedermera hyrt fartyget som självständig företagare, hade icke märkts utåt. För huvudmannens bundenhet trots mellanmannens självständiga ställning torde i princip krävas, att huvudmannen givit de av mellanmannen anlitade arbetarna befogad anledning antaga att han var arbetsgivare. Dock torde kraven i detta avseende icke

[33] Se vidare ADD 1937 nr 128, 1940 nr 54, 1947 nr 59, 1948 nr 31 och 46, motsatt utgång i ADD 1940 nr 61.

ställas höga, när mellanmannen förut varit arbetstagare hos huvudmannen, utan tvärtom bör då krävas att förändringen i mellanmannens ställning markeras på ett särskilt synbart sätt för att kunna åberopas till huvudmannens frihet från ansvar som arbetsgivare. I nämnda fall torde betydelsen av den tidigare anställningen ha starkt minskats genom att uthyrningen av fartyget kom till stånd sedan detta varit upplagt två år i brist på sysselsättning.

3. TILLÄMPNINGEN AV SOCIALFÖRSÄKRINGSLAGSTIFTNINGEN

Vid tillämpningen av YFL och SFL har, såsom framgår av genomgången i kap. III, i många fall som arbetstagare godtagits personer som använt medhjälpare, men i de flesta fall har avgörandet avsett endast mellanmannens ställning, så t.ex. i Åtvidabergsfallet (BD nr 700/1955) och i det av K M:t den 23/3 1956 avgjorda ärendet rörande växelstationsföreståndarna. I vissa fall har mellanmannen bedömts som självständig företagare utan att därvid anlitandet av medhjälpare haft utslagsgivande betydelse, såsom i målen rörande bensinstationsinnehavare och mejeributiksföreståndersskan. Först skall två av dessa rättsfall i korthet beröras.

BD nr 1510/1956 (plenum 12/12 1957) avsåg samme person J som AD i domen 1943 nr 66 (se ovan under 2) kvalificerat som självständig företagare. Förhållandena var i stort sett desamma, ehuru huvudmannen var en annan. FR fann för sin del att J var att anse som arbetstagare (både enligt YFL och OFL, då målet gällde även under år 1954 utfört arbete). J hade vanligen två medhjälpare som han själv anskaffat, och utredningen gick bl.a. ut på att visa, att J jämte medhjälpare utgjorde ett kooperativt arbetslag. Målet gällde dock omedelbart endast J:s ställning. Bolaget, för vars räkning arbetet utfördes, sade sig betrakta J och hans medhjälpare som bolagets arbetstagare, ehuru det kontrakt som ingåtts med J fått formen av ett entreprenadavtal. Bolaget framhöll att J och hans medhjälpare även utförde annat arbete åt bolaget mot timpenning, när sågnings- och hyvlingsarbete icke stod till buds.

I *FRP 1960 nr 24* bedömdes som självständig företagare innehavaren av en Shell-bolaget tillhörig bensinstation med åtta anställda. Ett sedvanligt fasträkningskontrakt gällde med bestämmelser liknande dem i ADD 1938 nr 112 angående innehavarens skyldighet att på egen bekostnad anställa erforderlig personal och avlöna denna enligt för Shellbolaget gällande kollektivavtal. Personalen skulle enligt kontraktet vara iförd Shells uniform och vid kundbetjäning rätta sig efter Shells instruk-

tioner. Det upplystes att oljebolagen på transportarbetarförbundets begäran ingick borgen för de anställdas löner, dock högst för fyra månader, således en komplettering till förmånsrätten för lönefordran hos arbetsgivaren enligt HB 17: 4.[34]

Det finns emellertid även mellanmansfall som enbart eller tillika gällt vem som är att anse som medhjälparnas arbetsgivare. *BD nr 1079/1955* (plenum 6/12 1956) gällde en chef för ett av AB Addos försäljningskontor — i avtalet kallad FK-chefen — jämte hos honom anställd personal. FK-chefens arbetsvillkor hade en stark arbetstagarprägel, ehuru hans ersättning utgick enbart med provision och vissa andra ersättningar och han själv stod för en stor del av försäljningskostnaderna och således bar ekonomisk risk. Bl.a. hade han att arbeta endast för Addos artiklar, var underställd bolagets chef för den svenska försäljningen och skyldig arbeta efter av bolaget lämnade direktiv. Han var pensionsförsäkrad genom bolaget i SPP, erhöll sjuklön samt semester och semesterlön enligt lag. Han bedömdes som arbetstagare hos bolaget. Likaså ansågs en till försäljningskontoret knuten underförsäljare vara arbetstagare i förhållande till bolaget. Om underförsäljare innehöll avtalet med FK-chefen följande. Om Addo ansåg sådan erforderlig, skulle underförsäljare anställas av Addo i samråd med FK-chefen och helt bekostas av denne. Underförsäljarens »förmåner» skulle utbetalas av Addo och dragas av på FK-chefens fordran. Addo skulle betala pensionsavgifter, medan sjuklönekostnader skulle uppdelas efter vissa normer. Enligt bolagets normalkontrakt för underförsäljare skulle denne »enligt överenskommelse tjänstgöra vid» angivet försäljningskontor, varjämte vederbörande FK-chef godkände avtalet och förband sig att betala kostnaderna på sätt förut angivits. Arbetsvillkoren liknade FK-chefens, dock att ersättningen utgick delvis som fast lön. — Här förelåg uppenbarligen starka skäl att räkna med ett arbetstagarförhållande bolaget-underförsäljare.

Mera problematisk var frågan, i förhållande till vem ett vid försäljningskontoret anställt kontorsbiträde skulle räknas som arbetstagare. Biträdet hade anställts och avlönades direkt av FK-chefen. Rfa hade därför räknat denne som arbetsgivare men underställt beslutet FR:s prövning. Bolagets inställning var att all personal skulle anses som anställd hos bolaget, varför i anled-

[34] Orsaken torde vara att bensinstationsinnehavarnas tillgångar i fast egendom och kapital i regel är ringa. — Se i övrigt ang. detta fall ovan s. 140 f.

ning av Rfa:s ställningstagande en ändring kom till stånd såtillvida, att kontorspersonals avlöning liksom underförsäljarnas utbetalades av bolaget och avdrogs på FK-chefens tillgodohavande, varjämte bolaget rekommenderade att lönen icke skulle understiga den för dylik personal normala vid bolaget. Enligt FK-chefen (mellanmannen) hade det »vid diskussioner beträffande organisationen vid härvarande kontor — — alltid på grund av kontorets omfattning och lönsamhet förutsatts, att ett kontorsbiträde skulle vara anställt».

Rfa förklarade efter denna omorganisation och ytterligare utredning om förhållandena, att intet var att erinra mot att bolaget ansågs som arbetsgivare, vilket också blev FR:s beslut. Ett försäkringsråd förklarade dock att kontorschefen med hänsyn till rörelsens storlek icke var att anse som arbetstagare i förhållande till bolaget och vid sådant förhållande var att anse som arbetsgivare i förhållande till kontorsbiträdet.

BD nr 2087/1956 (plenum 30/1 1958) gällde frågan om AB Åtvidabergs industrier eller det i målet BD nr 700/1955 [35] avsedda försäljningsombudet H skulle anses som arbetsgivare för den hos H anställda personalen. Sedan FR i nämnda mål förklarat H vara att anse som arbetstagare, tog Rfa ånyo upp försäkringspliktsfrågan. Omständigheterna var här i stort sett desamma som i Addo-fallet med den skillnaden, att direktrelationen huvudman-medhjälpare i Åtvidabergs-fallet var mindre påtaglig. Mellanmannen utbetalade sålunda själv löner, semesterförmåner o.d. till de vid försäljningskontoret anställda. Underförsäljare anställdes enligt kontrakt med ombudet-mellanmannen, och bolaget skulle godkänna avtalet (i Addo-fallet var det tvärtom). Det upplystes, att det också beträffande anställande av kontorspersonal förekom samråd mellan ombud och bolaget, men härom fanns inga bestämmelser. Bolaget fick dock uppgift om de kontorsanställda och för lönestatistikens skull också om deras löner.

Rfa beslöt »att jämte H de genom honom i arbetet åt bolaget sysselsatta arbetstagarna enligt yrkesskadeförsäkringslagen äro att anse såsom arbetstagare i förhållande till bolaget såsom arbetsgivare». Beslutet underställdes FR, som krävde att de med Rfa:s beslut avsedda personerna skulle angivas individuellt. Sedan detta skett, föranledde beslutet ingen FR:s vidare åtgärd.[36]

---

[35] Se härom ovan s. 140.

[36] I detta mål nämndes icke den i det föregående målet uppgivne verkmästaren eller reparatören, vars ställning möjligen var mera problematisk.

I *FRP 1958 nr 28* ställdes frågan om en tamburvaktmästare T och dennes ersättare var arbetstagare i förhållande till restaurangägaren, ett bolag. Enligt avtal mellan bolaget och T, vilket anslöt till ett kollektivavtal av år 1957 rörande arbete i restaurangtamburer, skulle T svara för erforderliga avbytare samt sjuk- och semestervikarier. Några särskilda regler beträffande dessa synes icke ha influtit i avtalet, men avlösare — liksom medhjälpare som T anlitade någon gång vid större tillställningar — skulle godkännas av källarmästaren innan de fick tjänstgöra. Deras ersättning utgjordes av de rockavgifter de uppbar under tjänstgöringen. T:s egen ersättning utgick på samma sätt, men han skulle inbetala till bolaget vissa belopp avpassade så att hans totala ersättning ungefär motsvarade en diversearbetares inom branschen. FR fann liksom Rfa samtliga vara att anse som arbetstagare i förhållande till bolaget som arbetsgivare.

I *FRP 1957 nr 18* ställdes mellanmansproblemet på ett ovanligt sätt på sin spets. En person E hade enligt muntligt avtal åtagit sig att mot ersättning per kubikfot (enligt gällande kollektivavtal) avverka, upphugga och barka skog som ett sulfitaktiebolag köpt på rot inom visst område. För avverkningen lejde E en person K, som med egen motorsåg utförde detta arbete mot viss ackordsersättning per kubikmeter, medan E själv utförde huggningen och barkningen. Både E och K hade anställning som jordbruksarbetare och åtog sig vid sidan därav avverkningsarbete såsom det nu aktuella. K skadades i ifrågavarande arbete, och frågan blev närmast vilken försäkringsinrättning som skulle utge ersättning, vilket i sin tur berodde på om E eller bolaget skulle anses som arbetsgivare. Bolaget upplyste bl.a. följande:

»Att E skulle ha hjälp i arbetet hade man inte talat om och inte heller närmare reflekterat häröver. Bolaget brukar inte anskaffa sågare. Den som åtager sig arbetet får själv organisera upp det, han ensam ansvarar gentemot bolaget för arbetets rätta utförande. Någon bestämd tid innan vilken arbetet skulle slutföras hade inte avtalats. Om E ensam utfört arbetet hade det tagit drygt 3 månader.»

Bolagets försäkringsgivare, ett olycksfallsförsäkringsbolag, instämde i och för sig i Rfa:s beslut att sulfitbolaget skulle anses som arbetsgivare, men underställde ärendet FR:s prövning, då det höll för tveksamt om »även medhjälpare i arbetet skulle ingå i virkesägarens försäkring enligt yrkesskadeförsäkringslagen». Försäkringsbolaget berörde därvid utan eget ställningstagande

frågan, om E kunde »anses som ombud för sulfitaktiebolaget vad gäller anställningen av K», och yttrade härom:

»I sådana fall, då arbetet skall vara färdigt till viss tid och det är uppenbart, att det ej kan färdigställas utan att kontraktstagaren i sin tur anställer en medhjälpare, kanske man kan anse, att uppdragsgivaren förutsatt att kontraktstagaren skall anlita medhjälpare.»

Underställningen föranledde ingen ändring i FR, men tre ledamöter, därav två försäkringsråd, ansåg att »E varken genom ställningsfullmakt eller på annat sätt kan anses hava företrätt aktiebolaget». De fann »på grund härav samt omständigheterna i övrigt — — K vara att betrakta såsom arbetstagare enligt yrkesskadeförsäkringslagen i förhållande till E såsom arbetsgivare». Huruvida de med hänsyn härtill också betraktade E som självständig företagare framgår icke. Det var icke heller nödvändigt att ta ställning härtill i målet.

I de förut behandlade rättsfallen kunde utan tvekan ett uppdrag att anskaffa medhjälpare tolkas fram ur omständigheterna. Här däremot fanns ingenting påtagligt i sådant hänseende. Sannolikt har FR ansett bedömningen av mellanmannen som arbetstagare bli omedelbart avgörande, varvid det sannolikt också hade betydelse, att det för bolaget tycks ha framstått som likgiltigt och i vart fall icke oväntat och oförutsebart att medhjälpare anlitats.

Även i *FRP 1960 nr 8* bedömdes medhjälpare till arrendatorer, som åtagit sig skogsarbete, som arbetstagare hos virkesägaren, ehuru arbetet utfördes utan kontroll helt efter AP:s eget bedömande. Någon utredning om att det förutsatts, att medhjälpare skulle anlitas, synes icke ha förebragts, men sannolikt var det för virkesägaren tämligen likgiltigt hur därmed förhöll sig. Viktigast i utredningen förefaller ha varit det för mellanmansbedömningen då ännu mycket betydelsefulla faktum att körningarna verkställdes med häst, även om en av arrendatorerna innehade en traktor.

De i kap. III behandlade skogskörarmålen avgjorda den 21/2 1962 (BD nr 1104—1110/1961 samt 1175, 1176/1961) gällde åtminstone i viss mån även medhjälparnas ställning — i vart fall upptog de underställda besluten även medhjälparna — ehuru detta föga satt sin prägel på handläggningen. I flera av dem avlönades medhjälparna direkt av huvudmannen,[37] i några fall

[37] Detta synes i branschen ha blivit tämligen vanligt, sannolikt såsom direkt utsäges i BD nr 1107/1961 (se nedan i texten) som en följd av de nya arbetsgivarförpliktelserna genom ATP.

skulle medhjälpare godkännas. Det gjordes icke i något av fallen gällande att medhjälpare anlitats utan huvudmannens vetskap eller vilja. FR synes helt ha koncentrerat sig på frågan om mellanmannens ställning, t.o.m. i fallet BD nr 1107/1961, som dock föranleddes av att en medhjälpare skadats genom olycksfall i arbete. I detta mål framhölls att medhjälparna efter införandet av ATP avlönades av och ansågs anställda direkt hos huvudmannen, men FR:s beslut gick endast ut på att mellanmannen var självständig företagare (traktorns värde översteg 60.000 kr.) och att därför ärendet skulle av försäkringsinrättningen upptagas till ny prövning, medan frågan vem som skulle anses som medhjälparens arbetsgivare icke synes ha blivit föremål för beslut. Troligen har frågan ansetts avgjord i och med rubriceringen av mellanmannen som självständig företagare. Man torde kunna uppfatta praxis så att det i vart fall krävs särskilda skäl att frångå huvudprincipen att låta mellanmansbedömningen vara avgörande. När mellanmannen räknas som självständig företagare, anses tydligen huvudmannens löneutbetalning till medhjälparna ske på mellanmannens vägnar, såvida det inte klart skulle framgå att ett direkt anställningsförhållande huvudmannen-medhjälpare föreligger.[38]

4. ANMÄRKNINGAR OM TILLÄMPNINGEN AV UPPBF

Utgångspunkten för CUN:s förklaringar angående tillämpningen av UppbF i mellanmansfall torde vara vissa uttalanden i förarbetena till 1945 års UppbF. 1944 års uppbördsberedning yttrade i anslutning till vad som förekommit vid genomförandet av 1938 års semesterlag, att »vem som enligt den föreslagna uppbördsordningen skall anses såsom arbetsgivare bör avgöras enligt samma grund», dvs »med hänsyn till vem som slutit arbetsavtalet». Detta utlades bl.a. på följande sätt:

»Då en person åtagit sig utförande av arbete och i sin tur anställt arbetstagare, är han att anse som arbetsgivare gentemot dessa. Huruvida han skall betraktas såsom arbetstagare i förhållande till sin uppdragsgivare eller såsom självständig företagare, får bedömas med hänsyn till dels innebörden av det mellan dem träffade avtalet, dels ock arten av den förvärvsverksamhet, som av uppdragstagaren bedrives».[39]

[38] I BD nr 1175/1961 (se ovan s. 126) upplystes att domänverket utbetalade löner till de av mellanmannen anlitade körarna med 60 % till dem personligen och 40 % till mellanmannen som ersättning för dragare och redskap.

[39] SOU 1945: 27 s. 256. Ang. 1938 års semesterlag se ovan s. 40 f.

Vad först angår betydelsen av förvärvsverksamhetens art, torde närmast avses att den skatterättsliga rubriceringen i första hand blir avgörande. Det konstaterades vid omnämnandet av praktiska exempel att en jordbrukare, eftersom hans inkomster av skogskörslor i regel torde utgöra inkomst av jordbruk eller rörelse, i allmänhet blev att betrakta som självständig företagare.

Av störst intresse i uttalandet är att det synes förutsätta, att mellanmansbedömningen icke skall få särskild betydelse för frågan vem som skall anses som medhjälparnas arbetsgivare. Uppbördsberedningen synes ha tänkt sig som tämligen normalt att räkna en mellanman, vilken själv kvalificerats som arbetstagare, som arbetsgivare åt sina medhjälpare i uppbördshänseende. Denna ståndpunkt torde ligga nära till hands på grund av att den som utbetalar lönen också står närmast till att göra skatteavdrag, där sådant skall förekomma. Å andra sidan har skattemyndigheterna vissa möjligheter att framtvinga en omläggning av ordningen för utbetalningen av löner för att praktiskt möjliggöra skatteavdrag.

CUN synes i allmänhet i mellanmansfall ha kommit till ungefär samma resultat som de allmänna domstolarna och FR, om än sannolikt med något vidsträcktare arbetstagarbedömning. Några sådana fall skall först anföras.

I ett typiskt arbetslagsfall, *CUN 1956: 7,* ansågs huvudmannen ha varit arbetsgivare i UppbF:s mening gentemot samtliga i såglaget, c:a 10 man, varför det ankom på honom att införskaffa uppgift från lagbasen, som fördelade ersättningen, om hur mycket som belöpte å varje deltagare i arbetslaget.

I *CUN 1950: 14* konstaterades genom en ordinär mellanmansbedömning, att AP i ett »entreprenadkontrakt» angående skogsavverkning i själva verket var att anse som arbetstagare, varför löneavdrag skulle verkställas av huvudmannen för AP:s c:a 20 medhjälpare. CUN anförde (med 3 röster mot 2):

»Enligt entreprenadkontraktet skall avverkningen bedrivas enligt bolagets anvisningar samt ersättningen för arbetet utgå enligt på orten gällande kollektivavtal med tillägg bland annat för kostnader för semesterersättning och olycksfallsförsäkring. C äger icke taga annan anställning eller söka annat arbete under den tid kontraktet gäller.

Då med hänsyn till vad sålunda anförts bolaget får i uppbördsförordningens mening anses vara arbetsgivare i förhållande till de av C anställda arbetstagarna ankommer det på bolaget att verkställa löneavdrag för skatt».

I fråga om medhjälparna synes kontraktet endast ha innehållit, att

C som entreprenör skulle sköta avverkningen å ett visst skogsområde med omkring 20 arbetare som anställts och avlönats av honom. Bolaget tillhandahöll fria bostäder och vissa andra naturaförmåner samt tydligen också — om fullt ut framgår icke — redskap och materiel.

Beträffande musikkapell har CUN avgivit två förklaringar. I *CUN 1946: 12* intog nämnden samma ståndpunkt som HD i NJA 1942 s. 122 beträffande ett vid ett restaurangföretag engagerat musikkapell: ehuru kapellmästaren uppbar och fördelade ersättningen ansågs »såväl kapellmästare som övriga medlemmar i musikkapellet (vara) i uppbördshänseende att betrakta som anställda i restaurangföretaget». Annorlunda blev utgången i *CUN 1950: 10,* där icke Folkets parkers centralstyrelse utan kapellmästaren förklarades »i uppbördshänseende vara att anse såsom arbetsgivare i förhållande till orkestermedlemmarna». Detta motiverades med att centralstyrelsen icke utbetalade arvode till kapellmästaren eller de särskilda orkestermedlemmarna (det gjorde i stället de olika folkparkerna) och ej heller intog sådan ställning till de olika medlemmarna att styrelsen ägde kännedom om de särskilda utbetalningarna.[40]

Enligt ett omfattande uttalande angående skogsavverkning i *CUN 1946: 10* skulle virkesägaren i de flesta fall verkställa löneavdraget för huggare, ehuru fall kunde tänkas då denna skyldighet tillkom köraren såsom självständig företagare. Det ankom på virkesägaren att infordra löneuppgifter av köraren för de denne underställda huggarna för att möjliggöra avdrag.

Emellertid förekommer i CUN:s praxis även den lösning som framgår av uppbördsberedningens ovan citerade uttalande.

Enligt nyssnämnda förklaring rörande skogsavverkning, *CUN 1946: 10,* ansågs bl.a. brosslare »i så hög grad stå till körarnas — — personliga förfogande och under deras ledning, att ett avtalsförhållande mellan virkesägarna och de nämnda personerna icke för närvarande torde kunna konstrueras». Här skulle alltså mellanmannen fungera som arbetsgivare i uppbördshänseende, tydligen oberoende av om han var att anse som självständig företagare.

Ehuru denna lösning icke finns representerad i något av allmän domstol avgjort fall, ger uttalandets hänvisning till möjligheten att konstruera ett avtalsförhållande motiveringen en civilrättslig prägel, som torde ha varit typisk endast för nämndens tidigare verksamhet.

Ett tydligt fall där en mellanman, ehuru han kvalificerats som arbetstagare hos huvudmannen, blev skyldig att verkställa löneavdrag för medhjälpare är *CUN 1947: 29.* Avtalsförhållandena mellan AB Svenska

[40] Jfr ovan s. 146 f FR:s avgörande i ett liknande fall (ej heller kapellmästaren att anse som arbetsgivare) samt ang. de förhållanden varunder verksamheten bedrives SOU 1961: 57 s. 179 f.

pressbyrån och föreståndarinnan för en av bolagets kiosker förklarades här »vara av sådan beskaffenhet, att desamma få anses grunda ett anställningsförhållande i uppbördsförordningens mening», varför bolaget ansågs skyldigt verkställa löneavdrag för henne men icke för biträdet, som ansågs »vara uteslutande anställd hos» föreståndarinnan. Enligt avtalet skulle denna själv anskaffa och avlöna biträde eller ersättare.[41]

Några klara riktlinjer för bedömningen kan knappast urskiljas i CUN:s uttalanden. Praktiska synpunkter synes alltmer ha präglat utformningen av praxis. Man torde ha tagit hänsyn till de faktiska möjligheterna för huvudmannen att verkställa skatteavdrag och till andra lämplighetsskäl, såsom att mellanmannen i vissa fall icke lämpligen bör anförtros en sådan uppgift, varvid man dock torde ha avsett en genomsnittsbedömning, icke den personliga lämpligheten i det särskilda fallet.[42] Det från principiell synpunkt intressanta i denna praxis är såsom redan framhållits, att mellanmannen i vissa fall räknats som arbetsgivare i uppbördshänseende oberoende av att han kvalificerats som arbetstagare hos huvudmannen, ehuru väl i flertalet fall avdragsskyldigheten av lämplighetsskäl lagts på huvudmannen.

---

[41] Jfr också *CUN 1955: 2* och *17*, vilka båda gällde samma företags distriktschefer och underombud i försäljningsorganisationen. I förra fallet ansågs huvudmannen vara arbetsgivare för båda kategorierna, efter en omläggning av avtalsvillkoren i det senare fallet endast för distriktscheferna, vilka i sin tur betraktades som arbetsgivare för underombuden.

[42] Jfr *CUN 1956: 2*, där en fastighetsägareförening ansågs vara arbetsgivare för såväl en sophämtare S som dennes biträde K, vilken avlönades av S och såvitt framgår anlitats på dennes eget initiativ. Eftersom föreningen, som ställde en specialbyggd bil till S:s förfogande, genom sin kassör gjorde avdrag å S:s ersättning bl.a. för kostnaderna för bilen, fanns goda möjligheter att göra så även beträffande avlöningen till K. S hade gjort skatteavdrag å K:s lön men aldrig redovisat beloppen till skattemyndigheterna. Den omständigheten att S utbetalat K:s lön kunde enligt nämnden »icke anses befria föreningen från ansvarighet för den å K:s lön innehållna men ej i föreskriven ordning redovisade skatten».

Jfr också *CUN 1954: 5*, där Göteborgs stad förklarades vara arbetsgivare i UppbF:s mening för skurbiträden, som anlitats av skolstäderskor för storrengöring. Skurningsersättningen var fastställd i ett med städerskepersonalen ingånget kollektivavtal och fördelades av städerskorna.

En fast praxis med hänsyn till behovet av rättssäkerhet torde vara mindre nödvändig på detta område, då arbetsgivaren vid underlåtenhet att verkställa avdrag blir ansvarig för skatten endast om han anses ha underlåtit det utan skälig anledning (UppbF 75 §), varvid misstag i här förevarande hänseende synes kunna godtagas som ursäkt (Dahlgren m.fl., Skatt vid källan s. 130). Även straffansvar kan ifrågakomma (UppbF § 80 mom. 1). Ansvarighet för skatten inträdde i nyssnämnda fall CUN 1956: 2.

C. TYPFALL OCH LÖSNINGAR

Mellanmansfall förekommer, såsom framgår av genomgången av rättspraxis, i olika varianter. Efter olika situationer kan följande tablå med typfall uppställas.

1. Mellanmannen åtager sig arbetet såsom bas för ett arbetslag.
2. Mellanmannen åtager sig arbetet med uppgift att anskaffa behövlig arbetskraft, som skall godkännas av huvudmannen eller beträffande vilken huvudmannen eljest förbehållit sig befogenheter eller uppställt regler t.ex. i fråga om lönesättningen.
3. När mellanmannen åtager sig arbetet, avtalas eller förutsättes det mellan parterna, att han anskaffar erforderlig arbetskraft utan att huvudmannen fäster avseende vid vem som anlitas eller på vilka villkor det sker.
4. Mellanmannen använder medhjälpare utan att det avtalats eller förutsatts, men på grund av sedvänja eller andra omständigheter framstår det som för huvudmannen likgiltigt och för mellanmannen valfritt, huruvida medhjälpare användes eller ej.
5. Mellanmannen använder i andra fall medhjälpare, eventuellt trots förbud.
6. Huvudmannen är fördold för medhjälparna, som uppfattar mellanmannen som den för vars räkning arbetet utföres. Mellanmannen är mer eller mindre utpräglat bulvan (det behöver dock ej vara fråga om avsiktligt vilseledande) eller kan icke visa, att han på ett för medhjälparna uppfattbart sätt handlat för annans räkning.

Det förutsättes att medhjälparna är arbetstagare och att de anställts för den arbetsuppgift varom fråga är vid bedömningen och sålunda icke utgör en hos mellanmannen oberoende av denna arbetsuppgift fast anställd personal. Om det sistnämnda vore fallet, om huvudmannen kan sägas disponera en permanent företagsorganisation, uppbyggd för andra ändamål än ifrågavarande arbetsuppgift, kan det icke annat än i undantagsfall bli fråga om ett arbetstagarförhållande mellan huvudman och medhjälpare.[43]

I fall av typ 1 kan visserligen arbetslaget ha en tämligen konstant sammansättning och kan således i viss mån utgöra en

[43] Av samma mening Vuorio s. 260. — Undantag kan tänkas t.ex. när en självständig företagare övergår till att helt betjäna och inordnas i ett företag.

permanent organiserad enhet, men i detta fall, där fråga är om ett samfällt arbetsåtagande genom basen som representant, finns det å andra sidan knappast utrymme för olika lösningar: om det på arbetarsidan verkligen står ett arbetslag, anses regelmässigt ett arbetstagarförhållande uppkomma mellan samtliga medlemmar och huvudmannen. För undvikande av missförstånd bör påpekas, att det även i fall av typ 2 och 3 kan vara fråga om arbetslag.[44]

Som kännetecken på ett arbetslag kan anges att medlemmarna står på så gott som jämställd fot; även basen deltager i arbetet i den mån han ej är upptagen av sina arbetsledande uppgifter. Ersättningen utgår som ett gemensamt ackord, vilket fördelas mellan medlemmarna efter deras deltagande i arbetet, dock att basen i allmänhet torde få tillgodoräkna sig något extra (»förmanspengar» el.dyl.). Gränsen mellan arbetslag och andra mellanmansfall är dock flytande. Om mellanmannen sätter in i arbetet egen maskinutrustning el.dyl. och tillgodoräknar sig särskild andel i ersättningen härför, synes i vart fall icke AD ha ansett ett arbetslag kunna vara för handen (ADD 1943 nr 66), men när alla andra kännetecken föreligger torde en sådan rubricering ej vara utesluten. Gränsen mellan arbetslag och andra mellanmansfall är dock för denna undersökning icke av avgörande betydelse utan även i andra mellanmansfall har man att räkna med arbetstagarförhållande mellan medhjälpare och huvudman.

Med ledning främst av rättspraxis kan som olika praktiskt ifrågakommande mönster eller modeller för lösningen av mellanmansfall följande uppställas.

A. *Mellanmansbedömningen blir avgörande:* om mellanmannen befinnes vara arbetstagare, blir huvudmannen arbetsgivare för mellanmannen och medhjälparna; befinnes mellanmannen däremot vara självständig företagare, blir han och icke huvudmannen arbetsgivare för medhjälparna.

---

[44] I vissa arbetslagar i Finland finns särskilt angivet, att reglerna skall vara tillämpliga på »arbetstagare, vilka samfällt, såsom ett arbetslag, förbundit sig att under arbetsgivarens ledning och uppsikt utföra visst arbete, samt arbetstagare, som av dessa med arbetsgivarens samtycke anställts att biträda dem vid arbetet». (Cit. ur 1946 års lag om arbetstagares semester § 1: 2. Liknande i 1946 års arbetstidslag § 2: 2 och 1948 års lag om olycksfallsförsäkring § 1: 3.) Bestämmelsen anger endast arbetslag av typ 1 och 2, vilket icke utesluter att fall av typ 3 kan räknas som arbetslag. I bestämmelsen ingår också, liksom i 1922 års lag om arbetsavtal (§ 1), som rekvisit arbetsgivarens ledning och uppsikt, vilket icke är fallet för svensk rätts del.

B. *Varje relation bedömes för sig.* Lösningen kan bli densamma som under A, men också den att mellanmannen, även om han själv befinnes vara arbetstagare i förhållande till huvudmannen, blir att anse som arbetsgivare för sina medhjälpare, eller den att huvudmannen, även om mellanmannen befinnes vara självständig företagare, blir att anse som arbetsgivare i förhållande till medhjälparna. Denna modell innehåller alltså icke ett givet resultat utan anger enbart en metod.

C. Om man utgår från att modell A eller B representerar en enhetlig lösning över hela rättsområdet, vilket givetvis icke är nödvändigt, kan som en tredje modell uppställas att *arbetsgivarfunktionerna uppdelas,* så att i vissa hänseenden huvudmannen och i andra hänseenden mellanmannen anses som arbetsgivare för medhjälparna.

D. *Både huvudmannen och mellanmannen blir — i samma hänseende — att anse som arbetsgivare åt medhjälparna,* dvs ådrar sig bägge arbetsgivarförpliktelser gentemot dessa.

Dessa modeller uppställes således icke efter ett strikt logiskt system [45] utan på grundval av ett empiriskt material och praktiska överväganden. De representerar såsom snart skall visas ej heller enhetliga metoder. Även om lösning A synes dominera i rättspraxis, kan icke med fog sägas att någon av de andra är utesluten. Uppgiften blir att försöka fastställa om och på vad sätt — med åberopande av vilka juridiska argument — dessa modeller kommit till användning i rättspraxis och därvid också i görligaste mån fixera deras användningsområden. Ytterligare skall dels deras förenlighet med allmänna civilrättsliga principer, dels deras ändamålsenlighet diskuteras.

Först skall här göras några allmänna anmärkningar om de olika lösningarna och deras inbördes förhållande.

ad A. Denna lösning har — med direkt stöd av lagregler — varit mest renodlat genomförd vid tillämpningen av OFL, sålunda vid användandet av den sociala bedömningsmetoden. Men lösningen kan, såsom redan utvecklats, också underbyggas med civilrättsliga argument. Mellanmannen kan med stöd av olika regler för representation i den mån han är att anse som arbets-

---

[45] Ett sådant skulle se ut på följande sätt:
a) huvudmannen blir att anse som arbetsgivare,
b) mellanmannen blir att anse som arbetsgivare,
c) både huvudmannen och mellanmannen blir att anse som arbetsgivare.
Detta schema synes dock icke vara av större praktiskt värde.

tagare anses handla som representant för huvudmannen eller för medhjälparna och därigenom förmedla ett arbetstagarförhållande mellan dessa parter. Det synes också föreligga starka skäl för en liberal användning av representationsreglerna med hänsyn till det praktiska behovet på arbetsrättens område.

Såsom genomgången av rättspraxis visar synes denna lösning dominera i rättstillämpningen, men hur den genomförts — huruvida civilrättsliga representationsregler använts eller ej — och vilket användningsområde den har är tämligen oklart.

Här skall tills vidare endast påpekas, att lösningen i praxis ofta synes användas i *negativ* riktning — mellanmannen är icke arbetstagare och därför föreligger icke något arbetstagarförhållande mellan huvudman och medhjälpare — utan att det för den skull är givet, att en sådan mellanmansbedömning är ensamt avgörande i *positiv* riktning, m.a.o. att mellanmannens arbetstagarställning automatiskt skulle medföra ett arbetstagarförhållande huvudman-medhjälpare.

ad B. I viss mån kan denna lösning sägas mera än den föregående motsvara gängse avtalsrättsliga metoder. Fullmaktsfrågorna och bedömningen av betydelsen av särskilda avtalsbestämmelser rörande medhjälparna dominerar.

Förhållandet mellan lösningarna A och B är i rättspraxis icke klart. I den mån dylika särskilda bestämmelser åberopats i domskälen, kan det ha skett för att påvisa, att mellanmannen icke är självständig företagare, och således ha ingått som ett led i mellanmansbedömningen enligt lösning A eller för att påvisa en direkt relation huvudman-medhjälpare, antingen förmedlad på grundval av tillräckliga fullmaktsfakta eller etablerad genom direkt kontakt efter själva anställandet.

Ytterligare skall framhållas att lösningarna A och B icke utesluter utan tvärtom kan komplettera varandra. Stundom kan det på grund av särskilda omständigheter vara nödvändigt att repliera på lösning B. Man kan nämligen icke utesluta att en mellanman, som är klart självständig företagare, åtager sig att skaffa arbetskraft, med vilken han skall samarbeta för arbetsuppgiftens utförande, och att denna arbetskraft likväl på grund av omständigheterna kan anses anställd hos huvudmannen.[46] Ej heller kan det uteslutas att en klar arbetstagare blir att betrakta som arbetsgivare åt sina medhjälpare. Modell A kan antagas endast ge en

[46] Dock synes härvid i praxis ställas höga krav (se t.ex. ovan s. 195 f).

preliminär lösning: resultatet ger underlag för en presumtion, som kullkastas endast när särskilda omständigheter är för handen. I den mån modell A baseras på civilrättsliga principer, kan den således byggas in i den mera differentierade modellen B.

ad C. En arbetsgivare är — i motsats till en arbetstagare — icke alltid en person utan ett samlande uttryck för olika funktioner, som kan vara uppdelade på olika subjekt, både fysiska och juridiska personer. I den mån avtalsfrihet är för handen, kan funktionerna och ansvaret för deras fullgörande utplaceras enligt vanliga avtalsrättsliga regler. I den mån arbetsgivarförpliktelser följer av tvingande rättsregler, är det fullt möjligt — och kanske stundom även ändamålsenligt — att differentiera så att arbetsgivarförpliktelserna icke i samtliga fall behöver placeras på samma subjekt, men givetvis föreligger i denna situation i allmänhet starka skäl för en fast ansvarsplacering.

Ej heller denna lösning står i motsättning till de föregående. Eftersom domstolarna i allmänhet har att tillämpa endast en lag samtidigt (t.ex. rörande rätt till semester eller förmånsrätt för lönefordran) har de sällan anledning att uttala sig om arbetstagarbegreppet mera generellt utan formulerar vanligen sitt avgörande så att det endast anger, huruvida *enligt ifrågavarande lag* AP är eller icke är att anse såsom arbetstagare i förhållande till annat subjekt såsom arbetsgivare.

ad D. Denna lösning, som innebär ett gemensamt ansvar för huvudman och mellanman, kan grundas antingen på principer för behandling av bulvanfall eller på mera speciellt arbetsrättsliga överväganden.

I samband med en kort återblick på rättspraxis skall nu undersökas, hur domstolarna ställt sig till de olika lösningarna.

AD har använt lösning A åtminstone i negativ riktning. Eftersom fallen med positiv utgång är så fåtaliga och föga givande, framgår icke klart om en mellanmansbedömning skulle ha varit tillfyllest även i positiv riktning. Såsom arbetstagarförhållande har godtagits mellanmansfall av typ 2, ADD 1932 nr 141, där dock mellanmansbedömningen kombinerades med skenavtalsprincipen, och av typ 3, ADD 1944 nr 59. ADD 1941 nr 90 är möjligen närmast av typ 1. Så höga krav för mellanmannens arbetstagarställning har uppställts, att så långt rättspraxis ger vid handen praktiskt taget endast de fall, där mellanmannen ansetts vara bas för ett arbetslag, har befunnits motsvara dem. Bestämmelser

rörande medhjälpare i fall av typ 2 har tillmätts ringa betydelse. I ADD 1942 nr 88 har AD prövat betydelsen av sådana bestämmelser för frågan, huruvida medhjälparna var att anse som anställda hos huvudmannen, ehuru mellanmannen redan kvalificerats som självständig företagare. Detta kan vara ett uttryck för att lösning B använts, möjligen därför att kollektivavtalets bestämmelser (och argumenteringen i målet) ansetts påkalla det. Ytterligare kan lösning B sägas ha använts i den typ av fall, där mellanmannen på grund av sitt beteende behandlats som arbetsgivare, ehuru han var att anse som arbetstagare, såsom bl.a. i ADD 1935 nr 76.[47]

Anmärkas skall slutligen att AD:s nuvarande bedömningsprinciper torde medföra ett vidgat utrymme för mellanmansfall med positiv utgång.

Vilken eller vilka lösningar *HD* använt är visserligen icke lätt att fixera men praxis är, ehuru sparsam, mera givande än AD:s därför att HD på grund av sina generösare bedömningsprinciper har en rikare flora av fall med positiv utgång. Av dessa kan man få intrycket, att HD fäst avgörande vikt eller åtminstone särskilt avseende vid bestämmelser eller andra fakta ägnade att påvisa ett omedelbart rättsförhållande — fullmaktsvägen eller genom direkt kontakt — mellan huvudman och medhjälpare.

I de tidigare rättsfallen vid tillämpningen av 1901 års olycksfallsersättningslag gjordes ingen mellanmansbedömning i modern bemärkelse — i vart fall redovisades den icke i domskälen. Avtalsrättsliga principer användes, ehuru på ett mycket uttunnat sätt, i plenimålet NJA 1911 s. 375. Av modernare fall är kapellmästarfallet NJA 1942 s. 122 det, där en mellanmansbedömning tydligast förekommer. Men även där kan påvisas och åberopades också bestämmelser som gav direkt stöd för ett omedelbart rättsförhållande, likaså i NJA 1943 s. 218 rörande ansvaret för skogsförläggnings beskaffenhet. Alla fall från senare tid är sålunda av typ 2, och det är därför svårt att fastställa, om i fall av typ 3 HD skulle nöja sig med en bedömning av mellanmannen som arbetstagare för att komma till en positiv utgång, vare sig HD i sådant fall uttryckligen presumerat att ett fullmaktsförhållande var för handen eller förbigått frågan med tystnad. I mellanmansfall, som endast avsett mellanmannens ställning, synes anlitandet av medhjälpare även i fall av typ 3 eller möjligen typ 4 icke ha hindrat

[47] Se ovan s. 190.

ett arbetstagarförhållande (NJA 1955 s. 345, i viss mån även NJA 1948 s. 381), men detta kan icke tillmätas stor betydelse, emedan fråga varit om familjemedlemmar o.d. eller hjälpen varit av obetydlig omfattning.[48]

Det är sålunda icke klarlagt om HD använt lösning A eller B. Intet i rättsfallen talar i och för sig emot lösning A. Resultaten har i vart fall överensstämt med denna, och åberopade fakta av det slag som angivits under lösning B kan ha varit avsedda att ytterligare underbygga och bekräfta bedömningen av mellanmannen som arbetstagare och som fullmäktig. Så torde RR:ns av HD godtagna skäl i kapellmästarfallet NJA 1942 s. 122 kunna tolkas. Men även om det icke finns något fall, i vilket HD ansett en medhjälpare vara anställd hos en mellanman, ehuru denne räknats som arbetstagare, eller hos huvudmannen, ehuru mellanmannen varit självständig företagare, utesluter detta icke att HD vid vissa konstellationer skulle kunna komma till sådana resultat.

Även de flesta mellanmansfall som prövats enligt *YFL* och *SFL* med positiv utgång har varit av typ 2. I brist på motivering är det svårt att närmare bedöma hur de beslutande instanserna gått tillväga. Det enda tydliga belägget för en annan lösning än A är Rfa:s beslut i Addo-fallet: FK-chefen skulle anses som arbetsgivare för kontorsbiträdet, ehuru han kvalificerades som arbetstagare i förhållande till bolaget. Att Rfa sedan kom till en annan uppfattning i målet behöver icke innebära någon ändring i principståndpunkten. I FR:s beslut finns dock ingenting som strider mot lösning A. Snarast tyder ställningstagandet i FRP 1957 nr 18 rörande skogshuggarna E och K och i FRP 1960 nr 8, båda fall av typ 4, på att lösning A använts utan att man särskilt bekymrat sig om att belägga ett fullmaktsförhållande; likaså vice versa utgången i BD 1107/1961, där arbetsgivarfrågan synes ha kommit helt i skymundan och sannolikt icke prövats men där det tycks ha funnits vissa möjligheter att belägga ett direkt arbetstagarförhållande huvudman-medhjälpare trots att mellanmannen bedömdes som självständig företagare.[49]

Vid tillämpningen av *UppbF* synes CUN ha varit mera fri i sin bedömning och icke sällan använt lösning B, ehuru lösning A även där synes ha varit den vanligare. Gränsdragningen mellan lösningarnas användningsområden torde åtminstone i huvudsak

---

[48] Jfr också betr. en kollektivitet som arbetstagare nedan s. 210 f.

[49] Se härom och om liknande fall ovan s. 195 f.

ha förestavats av lämplighetsskäl, ehuru nämnden till en början åberopat civilrättsliga argument som motivering för sitt ställningstagande.

Även om, bortsett från CUN:s praxis ävensom de särskilda fallen i AD:s praxis av typ ADD 1935 nr 76,[50] tydliga belägg på lösning B saknas från prejudikatbildande instanser, är det tänkbart att även denna använts eller åtminstone hållits i beredskap som en komplettering till lösning A. Intet av de behandlade rättsfallen har varit av typ 5, där alltså huvudmannen saknat anledning att räkna med någon medhjälpare, ehuru sannolikt Addo-fallet såvitt angick kontorsbiträdet för Rfa till en början framstod som ett sådant fall.

Det synes vara en lämplig lösning, som i vart fall icke är oförenlig med rättspraxis, att använda lösning A som huvudregel i fall av typ 1—4, kompletterad med lösning B där särskilda omständigheter motiverar det. Som ett sådant specialfall kan typ 5 räknas: har mellanmannen på eget bevåg och kanske t.o.m. mot förbud anställt medhjälpare, kan det framstå som orimligt att ålägga huvudmannen arbetsgivarförpliktelser, även om mellanmannen är att anse som arbetstagare. Sannolikt ligger häri förklaringen till Rfa:s beslut i Addo-fallet. Detta vinner stöd i formuleringen av Rfa:s anvisningar rörande medhjälpare vid skogskörslor:

»Även för den arbetskraft, som skogsköraren, när han är arbetstagare, äger anlita till hjälp i arbetet, är virkesägaren som regel att anse som arbetsgivare.»[51]

I uttrycket *äger* ligger en begränsning till de fall, då användandet av medhjälpare skett med huvudmannens tillåtelse, vilket inkluderar fall av typ 1—3 och möjligen även 4.[52]

Hur blir å andra sidan läget, när virkesägaren icke samtyckt till eller haft anledning räkna med att medhjälpare anlitas? Då torde, som utredningen om Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna framhåller i anslutning till Rfa:s citerade

[50] Se ovan s. 198 f resp. 189 f, 205.

[51] Rfa:s anvisningar, rubriken Skogskörslor. Tilläggsblad 1 (maj 1961).

[52] I Rfa:s anvisningar betr. utkörare saknas motsvarande begränsning; mellanmannens kvalifikation som arbetstagare blir utan vidare avgörande för huvudmannens ställning som arbetsgivare åt medhjälparna. Detta torde bero på att utkörare och väl då också deras medhjälpare brukar stå i daglig kontakt med huvudmannen. Någon skillnad är enligt muntlig uppgift från Rfa icke avsedd.

anvisning, mellanmannen böra betraktas som arbetsgivare för medhjälparen.[53] I denna situation skall således mellanmannen bli arbetsgivare även om han är att anse som arbetstagare.

Såsom redan antytts kan lösning A, i den mån den genomföres med civilrättslig metod, byggas in i modell B, som icke ger en bestämd lösning utan egentligen endast ett tillvägagångssätt, ity att här resultatet icke implicerats i modellen. Det som här kallats lösning A anger blott en regel för lösningen av normalfallen.

Dessa lösningar, som kan sammanfattas i modell B, synes vara förenliga med allmänna regler om fullmakt, och dessa torde vara användbara och ha vissa positiva fördelar, åtminstone om icke höga krav uppställes beträffande fullmaktsfakta.[54] I fall av typ 3 och möjligen även typ 4 bör man kunna räkna med en konkludent blankofullmakt av uppdragsfullmakts natur, där icke ställningsfullmakt eller annan självständig fullmakt kan anses vara för handen. Att de anställda är för huvudmannen okända och möjligen också vice versa torde icke utgöra något hinder.[55] En sådan kunskap framstår som onödig främst när mellanmannen är den som avlönar medhjälparna. De positiva fördelarna visar sig däri att användande av medhjälpare utan befogenhet icke skulle ådraga huvudmannen bundenhet, med den reservationen att medhjälparnas goda tro bör skyddas, om ställningsfullmakt eller annat yttre stöd för ett bemyndigande kan anses vara för handen. Därmed vinnes en rimlig begränsning på grundval av allmänna avtalsrättsliga principer.

Användandet eller användbarheten av fullmaktsregler bör dock icke undanskymma det faktum, att det ofta i mellanmansfall finns tillräckliga skäl för att anse ett direkt rättsförhållande huvudman-medhjälpare vara för handen på grund av den direkta kontakt som etablerats mellan dem under arbetets gång. Fullmakt behöver i sådant fall ofta icke påvisas: frågan om handlandet fallit inom fullmaktens gränser blir icke aktuell (så enligt min mening i fallet NJA 1938 s. 299). Om man vill applicera

---

[53] SOU 1961: 57 s. 114, där anvisningen ges en tolkning som innefattar typfall 4. — Enligt uppgift från skogsägarhåll söker man alltmer i avtalen klarlägga mellanmanssituationen, så att huvudmannen vet för vilka medhjälpare han skall räknas som arbetsgivare.

[54] Jfr ovan s. 166, 172 f.

[55] Annorlunda i fall som ADD 1940 nr 109 och 1953 nr 1 (jfr Schmidt, Tjänsteavtalet s. 91, och Grönfors, Ställningsfullmakt s. 187).

fullmaktslärans kategorier, torde man i vissa fall kunna räkna med ratihabition.

I fall av typ 6, där mellanmannen av medhjälparna uppfattas som självständig företagare och arbetsgivare, ehuru han i själva verket är huvudmannens anställde arbetsledare och sålunda mellanmanssituationen är fördold för medhjälparna, uppkommer fråga vem som skall svara för arbetsgivarförpliktelserna. AD har i ett flertal mål mot sådan mellanman (vanligen en byggmästare) förklarat denne ansvarig för kollektivavtals efterlevnad, när arbetarna haft anledning antaga att han var arbetsgivare. Genom sitt uppträdande, främst handlandet i eget namn, kan mellanmannen enligt allmänna avtalsrättsliga regler ådraga sig bundenhet (fallen av typ ADD 1935 nr 76). Detta utesluter icke att även huvudmannen kan anses vara bunden åtminstone i vissa avseenden. Detta partbindningsmönster synes vara det lämpligaste i dylika mer eller mindre utpräglade bulvanfall.[56] Även i den motsatta situationen — mellanmannen är i realiteten självständig företagare men har av arbetarparten uppfattats som anställd hos huvudmannen — bör gemensam bundenhet kunna ifrågakomma.[57]

Ifrågasättas kan emellertid slutligen, om det skall vara nödvändigt att laborera med avtalsrättsliga principer, om det ej finns en annan utväg som kan erbjuda lämpliga lösningar. Som redan antytts[58] kunde man tänka sig att knyta rättsföljder direkt till ett arbetsförhållande, till förekomsten av det faktum att en person — på visst sätt — användes till arbete för annans räkning. Såvitt angår tillämpningen av *tvingande* regler, kan frågan om rätt eller lämplig ansvarsplacering anses vara den viktigaste.[59] Den ledande synpunkten skulle vara, att huvudmannen ej skall kunna undgå arbetsgivarförpliktelserna genom att överantvarda arbetsuppgiften på en mellanman, såvida icke denne i realiteten har en fullt självständig ställning och därmed genomsnittligt sett torde vara ett lämpligt subjekt för förpliktelserna. Vad denna synpunkt praktiskt kan leda till skall närmare diskuteras i kap. VI: A. Emellertid skall påpekas att denna icke i och för sig avtalsrättsliga synpunkt synes kunna förenas med den — kanske i mångas ögon väl fria — användning av avtalsrättsliga principer

[56] Jfr Grönfors, Ställningsfullmakt s. 317 f, och Stjernquist s. 75 ff.

[57] Se ang. rättsfallen ovan s. 189 ff.

[58] Se ovan s. 173.

[59] Den har möjligen ingen eller åtminstone mindre betydelse såvitt angår rent avtalsmässiga förpliktelser. Se härom kap. VI, s. 304 ff.

som här diskuterats. De senare kan såsom framhållits erbjuda en metod för behövliga begränsningar i huvudmannens ansvarighet, en viss motsvarighet till skadeståndsrättens adekvanslära.

D. SÄRSKILDA SYNPUNKTER PÅ ARBETSTAGARBEDÖMNINGEN I MELLANMANSFALL

Mellanmansbedömningen spelar en betydande om än icke i alla sammanhang ensamt avgörande roll för att skilja mellanmansfall som godtages som arbetstagarförhållanden från dem som icke godtages. Vid denna bedömning av mellanmannens ställning har samma metod och kriterier kommit till användning som när fråga är om enkla arbetsförhållanden, men detta utesluter icke att vissa kriterier här kan få särskild betydelse. Vissa frågor aktualiseras nämligen endast i mellanmansfall.

Eftersom mellanmanssituationen — utom i typfall 5 där väl i allmänhet huvudmannen icke ådrar sig arbetsgivarförpliktelser — förutsätter att AP icke är förpliktad att utföra allt arbetet själv, blir här en viktig fråga vad som kräves i fråga om mellanmannens deltagande i arbetet för att han skall kunna kvalificeras som arbetstagare.

Som utgångspunkt kan uppställas två nära sammanhängande regler, nämligen att mellanmannen icke kan anses som arbetstagare utan att utföra arbete själv och att han icke kan anses som arbetstagare i förhållande till huvudmannen med avseende å mera än han personligen utför eller — vad som i allmänhet blir det betydelsefulla — med avseende å mera än vad som utgör hans arbetsförtjänst.

Vissa modifikationer i sistnämnda hänseende godtages dock beträffande vissa grupper av s.k. okontrollerade arbetstagare. Inom betskötseln händer det sålunda ej sällan, att den som åtagit sig arbetet beträffande en viss areal tar hustru och andra familjemedlemmar till hjälp vid utförandet. Enligt 1942 års semesterkommitté borde en sådan betskötare icke anses som självständig företagare endast därför att han hade familjemedlemmar till hjälp, och kommittén ansåg det icke oriktigt att familjen betraktades som en enhet och att den som åtagit sig arbetsuppgiften — »givetvis under förutsättning att han själv deltager i arbetet — bör få räkna sig semesterersättning till godo för det utförda arbetet i dess helhet». Kommittén påpekade också att förhållandena ofta

torde vara analoga såvitt angick hemarbetare.[60] Denna ståndpunkt följes i praxis.[61] Här kan alltså en kollektivitet räknas som *en* arbetstagare.[62] Detta synes även ha skett i NJA 1924 s. 274 (»personligen tillika med sitt husfolk»).[63]

Det kan inträffa att en person, som är att anse som arbetstagare, på grund av sjukdom förhindrats att själv utföra arbete och därför varit nödsakad att överlämna utförandet helt eller delvis till medhjälpare som han själv anskaffat. Visserligen ankommer det i ett arbetstagarförhållande i allmänhet på arbetsgivaren att skaffa ersättare, och möjligheten eller skyldigheten att själv skaffa ersättare vid sjukdom o.d. räknas som en uppdragstagarfaktor, men åtminstone såvitt angår okontrollerade arbetstagare synes det ofta tillkomma AP att skaffa ersättare. Anlitande av medhjälpare av sådan orsak synes knappast böra inverka på bedömningen. Att det sker, såsom i ADD 1958 nr 17, beror sannolikt på att denna frihet anses belysa arbetsförhållandets karaktär. En sådan rättstillämpning synes dock kunna leda till orimliga konsekvenser.

Det lär ha hänt, sannolikt vid tillämpningen av 1916 års OFL, att en skorstensfejarmästare, som eljest räknades som arbetstagare hos en kommun, då han under ett år på grund av sjukdom var förhindrad att själv utföra arbete, ej endast för egen del förvandlades till självständig företagare utan därigenom också ansågs som arbetsgivare för alla sina medhjälpare och således ålades att betala arbetsgivaravgifter för dessa.

Av större betydelse är frågan, om mellanmannen för att icke diskvalificeras som arbetstagare behöver deltaga i det manuella arbetet eller vara förpliktad därtill eller om det räcker att han utövar en arbetsledande funktion.

I många rättsfall har framhävts, huruvida mellanmannen deltagit i eller varit förpliktad deltaga i det manuella arbetet eller ej. Redan i NJA 1911 s. 375 framhölls att mellanmannen-ackordstagaren förutsatts skola »såsom arbetare deltaga i avverkningen». Såsom förut nämnts låg denna begränsning kanske nära till hands, eftersom 1901 års olycksfallsersättningslag gällde endast kropps-

[60] SOU 1944: 59 s. 99 f. Jfr också SOU 1937: 49 s. 120.

[61] Jfr Hesselgren & Samuelsson s. 36 f och 122.

[62] Rfa:s anvisningar betr. betskötsel bygger på vanliga mellanmansregler. Enligt dem behöver medhjälparna icke vara familjemedlemmar, vilket torde krävas för att räkna en kollektivitet som *en* arbetstagare.

[63] I dylika fall synes också drängar ha räknats in i kollektiviteten.

arbetare jämte arbetsförmän, men var icke strängt nödvändig för utgången, då det var en medhjälpare som skadats och gjorde anspråk på ersättning enligt lagen. Frihet från förpliktelse att deltaga i det manuella arbetet har ofta åberopats av AD, så i domarna 1938 nr 112, 1943 nr 66 och 1958 nr 17, och i arbetslagets begrepp torde ligga att lagbasen deltager i den mån hans arbetsledande uppgifter medger det.[64] Även i NJA 1942 s. 122 har sannolikt påpekandet av att kapellmästaren själv skulle utföra musik i kapellet ett sådant syfte.[65]

I rättspraxis finns veterligen icke något alldeles klart fall, i vilket en mellanman med enbart arbetsledande funktioner bedömts som arbetstagare,[66] men å andra sidan synes icke heller finnas något fall där just denna fråga ställts på sin spets. Det ligger kanske nära till hands att icke godtaga dylika mellanmansfall, när AP samtidigt har stor frihet att organisera verksamheten. Men med hänsyn till att en arbetsledande funktion är väl förenlig med ett arbetstagarförhållande framstår en dylik begränsning som inadekvat,[67] t.ex. i ett fall då mellanmannens verksamhet är helt inriktad på att tjäna *en* huvudman.

En annan fråga som blott aktualiseras i mellanmansfall är, om särskild vikt bör fästas vid huruvida mellanmannen tillgodogör sig vad Vuorio kallar lönevinst, dvs »erhåller företagarvinst på den lön som utgår till de andra i arbetet deltagande».[68] Enligt Vuorio har lönevinstkriteriet i svensk rättspraxis icke »blivit föremål för den uppmärksamhet det skulle ha förtjänat», och han hävdar att detta kriterium är »pålitligare än många av de andra

---

[64] Se s. 201.

[65] Jfr också NJA 1953 s. 138.

[66] Möjligt är att så var fallet med televerkets växelstationsföreståndare enligt K M:ts beslut 23/3 1956 (inkomst av tjänst enligt SFL), ehuru det icke klart framgår. I vart fall gjordes i FR:s yttrande icke undantag för sådana som endast utövat arbetsledande funktioner utan bara för dem som »endast i oväsentlig omfattning personligen ägnar sig åt stationens skötsel» (se SOU 1957: 14 s. 118, 135 samt ovan s. 144). Vuorio hävdar (SvJT 1957 s. 261) att så var fallet också i NJA 1938 s. 299, men enligt uppgift i målet hade mellanmannen personligen utfört vissa av arbetsmomenten och i övrigt »endast utövat förmanskap».

[67] Även Vuorio (a.st.) vill i mellanmansfallen godtaga en rent arbetsledande funktion. — Jfr också Hasselrot, Juridik och politik I s. 247, som tycks gå mycket långt i sådant hänseende men å andra sidan icke bygger på den moderna indelningen av arbetsavtalen (se kap. I: 3).

[68] Vuorio i SvJT 1957 s. 261.

kännetecken som domstolarna brukat beakta».[69] Det är riktigt att denna omständighet knappast figurerar i domskälen. Synpunkten framfördes i pläderingen i ADD 1943 nr 66 men tillbakavisades av AD åtminstone såtillvida, att frånvaron av lönevinst icke tillmättes betydelse som arbetstagarfaktor.[70] Även i NJA 1942 s. 122 påpekades från arbetstagarsidan, att kapellmästarens något högre lön endast motsvarade de särskilda uppgifter som åvilade honom utöver att spela, medan från motsidan hävdades att det var betydelselöst, om kapellmästaren »nödgats betala sina medhjälpare så höga gager att han ej erhölle någon företagarvinst». I NJA 1938 s. 299 talades om »förmanspengar». Möjligen kan avsaknaden av egentlig företagarvinst i de två sistnämnda rättsfallen ha inrymts under hänvisningen i domskälen till övriga omständigheter i målet.

Enligt min mening bör man vara försiktig med att tillmäta denna interna fråga i förhållandet mellanmannen-medhjälpare betydelse vid bedömningen. Möjligen bör frånvaron av lönevinst tillmätas betydelse som arbetstagarfaktor men knappast vice versa. Denna ståndpunkt sammanhänger med att det enligt min mening icke så mycket kommer an på att bedöma, huruvida mellanmannen av någon anledning — en eller annan diskvalificerande faktor — icke verkar »förtjänt» av att räknas som arbetstagare, som att söka lämpliga subjekt för arbetsgivarförpliktelserna. I övrigt kan nämnas att fackorganisationernas verksamhet torde göra vad Vuorio kallar »lönerofferiet» allt sällsyntare.[71] Avgörande synes mig vara att det vore olämpligt, om en huvudman kunde undgå arbetsgivarförpliktelser endast genom att lämna lönefrågan beträffande medhjälparna öppen.

E. ANMÄRKNINGAR OM ARBETSGIVARFRÅGAN I ANDRA FALL

Även i andra fall än de typiska mellanmansfallen kan fråga bli om vem som är att anse som arbetsgivare, så t.ex. vid utlåning

[69] Ibid. s. 261 f.

[70] AD yttrade: »Utan avseende å att kontrakten icke inrymt möjlighet för J att på grund av det åtagna arbetet göra någon större vinst utöver vad som motsvarade normal lön för manuellt arbete — —».

[71] SvJT 1957 s. 251 f. Jfr ang. äldre tiders slumpackordssystem Adlercreutz, Kollektivavtalet s. 158 f. — Nämnas kan att bensinstationsinnehavare enligt kontrakten är skyldiga att beträffande sina biträden tillämpa kollektivavtal, som på arbetsgivarsidan ingås av oljebolagen (Petroleumbranschens arbetsgivareförbund).

av arbetskraft eller när i andra fall arbetsförhållandet har tre- eller flerpartskaraktär. Dessa situationer skall något beröras, då de belyser hur arbetsgivarfunktionerna kan vara uppdelade, men endast i korthet, då de faller något vid sidan av huvudlinjen i detta arbete.

I dessa situationer kommer i många fall lösningen av frågan, huruvida den ena eller den andra parten som uppträtt som arbetsgivare skall vara skyldig att svara för ifrågavarande arbetsgivarförpliktelse, att bero på tolkningen av avtal och andra rättshandlingar mellan de olika parterna, varvid måste beaktas att arbetstagarnas goda tro med avseende å vem som är arbetsgivare blir en väsentlig omständighet att ta hänsyn till.

Såvitt angår *utlåning* av arbetskraft synes i praxis det utlånande företaget presumeras vara arbetsgivare, en lösning som torde vara bäst ägnad att tvinga parterna och då särskilt den utlånande arbetsgivaren att klargöra läget och även torde bäst tillgodose arbetstagarens intresse av en sammanhängande anställning, när en sådan är av betydelse.

Som exempel ur AD:s praxis skall anföras domen *1941 nr 49*. En företagare L hade tillhandahållit bilar och chaufförer åt en byggnadsfirma, varvid denna förbundit sig att direkt till chaufförerna utbetala kollektivavtalsenlig lön. Eftersom chaufförerna, »sedan de anställts av L, därefter icke blivit av denne uppsagda, innan de på hans order börjat utföra körningar åt Aktiebolaget Skånska Cementgjuteriet», förklarades L vara skyldig svara för att de erhöll lön efter kollektivavtalet även under detta arbete.[72]

Samma huvudprincip, att det utlånande företaget anses som arbetsgivare, »såvida icke särskilda omständigheter föreligger, som tyder på att ett nytt anställningstavtal kommit till stånd», anses vara tillämplig i socialförsäkringspraxis, ehuru tydliga prejudikat ännu icke föreligger. Principen tillämpades även under OFL:s tid.[73]

Mera komplicerade situationer kan uppkomma, när i följd av särskilda organisatoriska förhållanden, stundom offentligrättsligt reglerade, arbetsgivarfunktionerna tillkommer olika subjekt. Några allmänna riktlinjer torde här icke vara möjliga att uppdraga. Följande illustrationer är hämtade från stuveriarbetet och tullväsendet.

---

[72] Jfr i viss mån också ADD 1946 nr 30.

[73] Stendahl i Skattenytt 1960 s. 311 f (cit. s. 312).

I hamnarna i Stockholm och Göteborg handhas vissa med stuveriarbetet sammanhängande uppgifter, rekrytering, fördelning av arbetet etc., av en särskild sammanslutning, kallad hamnarbetskontor, bildad av vid respektive hamn verksamma stuveriföretag och andra intressenter. Dessa hamnarbetskontor, som tillkommit främst för att bringa ordning i stuveriarbetet och ge hamnarbetarna någorlunda trygga arbetsförhållanden, bestämmer efter rekvisition av stuveriföretag, redare eller andra som behöver dylik arbetskraft, vilka arbetare som skall uttagas därtill. Vissa kategorier arbetare, ordinarie och extra ordinarie, har viss skyldighet att stå till förfogande och inställa sig till upprop. Hamnarbetskontoren uppträder även i andra avseenden som arbetsgivare. Sålunda står de som parter i kollektivavtal (se t.ex. ADD 1957 nr 18), utbetalar löner, gör skatteavdrag, och — vilket är icke minst betydelsefullt — de garanterar enligt kollektivavtalet ordinarie arbetare viss lön och utbetalar således utfyllnad, när förtjänsten icke uppgått till fastställt belopp.[74]

I socialförsäkringspraxis har intill senare år den som anlitat hamnarbetarna, dvs vederbörande stuveriföretag etc., därvid räknats som arbetsgivare. Hamnarbetskontoret ansågs dock som arbetsgivare vid de tillfällen, då arbetare stod till förfogande utan att utföra arbete.[75] I *FRP 1960 nr 9,* som gällde Göteborgs hamnarbetskontor, företogs den ändringen i praxis att hamnarbetskontoret räknades som arbetsgivare enligt YFL jämväl under själva stuveriarbetet m.m. Härvid synes införandet av ATP ha haft stor betydelse. Det upplystes att många arbetare med dittillsvarande praxis skulle gå miste om pensionsgrundande inkomst enligt TPL, då deras inkomst per år från ett och samma företag ofta icke uppgick till 300 kr. Tre försäkringsråd reserverade sig, då »rättsförhållandet mellan Hamnarbetskontoret och dess intressenter — — icke undergått någon förändring sedan Försäkringsrådet senast haft ifrågavarande arbetsgivarfråga till bedömande» och TPL icke ansågs kunna »inverka på bedömandet av arbetsgivarfrågan enligt yrkesskadeförsäkringslagen».

I *BD nr 1148—1150/1960* (plenum 1/2 1962) uppkom fråga om tullpackhuskarlar i Stockholm, Eskilstuna och Örebro skulle anses som arbetstagare i förhållande till staten genom respektive tullmyndighet eller till det packhuskarlslag vari de var medlemmar. Tullpackhuskarlslagen är sammanslutningar — delvis med rötter i skråväsendet — som har monopol på vissa handräckningsbestyr vid tullväsendet, varvid ersättningen enligt särskild taxa erlägges av varuhavaren. Medlem antages i Stockholm av laget, i Eskilstuna och Örebro av handelskammaren, och skall godkännas av tullmyndigheten, som också fastställer

[74] Betr. dessa förhållanden se Grönfors, Ansvar för lossat gods, s. 28 f samt utredningarna i nedannämnda mål ur FR:s praxis.

[75] Se FRP 1940 nr 8, som gällde en arbetare skadad genom olycksfall på väg till det s.k. utropet (uttagningen av arbetskraft).

antalet. Extra arbetskraft antages av laget och skall godkännas av tullmyndigheten. Laget bestämmer över fördelningen av arbetet på medlemmarna och bekostar erforderliga redskap, om icke kommunen ställer sådana till förfogande. Medlemmarna är organiserade i Svenska transportarbetareförbundet, men laget står i sin tur som arbetsgivarpart i kollektivavtal för den extra personalen. Tullverket har viss befälsrätt över packhuskarlarna och utbetalar ersättning för fullgörandet av vissa arbetsuppgifter, främst renhållning.

Man kunde här tänka sig att räkna staten genom tullverket som arbetsgivare, även om en stor del av arbetsgivarfunktionerna fullgjordes av laget. Detta blev också Rfa:s ståndpunkt, vartill tre ledamöter av FR anslöt sig. FR:s majoritet däremot förklarade tullverket icke vara att anse som arbetsgivare, »även under beaktande av att handräckningsbestyret ingår såsom ett nödvändigt led i förtullningsarbetet och utföres inom lokaler, som disponeras av tullverket och under ledning jämväl av tullverkets tjänstemän». I två av fallen förklarades i stället laget vara att anse som arbetsgivare, medan i Eskilstuna, där laget bestod av en person, denne räknades som självständig företagare.[76]

---

[76] Se härom vidare s. 349. *FD* har sedermera i *domar 17/6 1963* (Dnr 162—164/62) fastställt FR:s beslut. — Av liknande art är ett genom *FD:s dom 8/2 1963* (Dnr 22/61) avgjort mål ang. inplacering i sjukpenningklass av en stadsvägare i Norrköping. Denne räknades icke som arbetstagare enligt SFL vare sig i förhållande till staden, rekvirenterna (dvs dem som anlitade vägarna) eller vägarekontoret (vägarelaget, se härom nedan s. 349 f). Visserligen antogs och entledigades stadsvägare av magistraten, men detta ansågs endast innebära en auktorisation av vägaren. Ej heller kunde enligt FD något anställningsavtal anses ha träffats mellan stadsvägarna och hamnstyrelsen. Denna tillhandahöll kontorslokaler, kontorsmaterial, telefon etc. och utsåg vägareförman bland lagets medlemmar, varjämte vägarna över huvud hade att iakttaga hamnstyrelsens föreskrifter. Arbetsfördelningen o.d. var dock lagets ensak. Ersättning uttogs av rekvirenterna enligt fastställd taxa och fördelades inom laget. — En minoritet räknade vägaren som arbetstagare i förhållande till staden, vilket förefaller kunna vara motiverat.

Även NJA 1952 s. 53 (fråga om siffergranskare hos systemaktiebolag var kontrollerad eller okontrollerad arbetstagare enl. semesterlagen) belyser i viss mån en uppdelning av arbetsgivarfunktioner. Siffergranskaren hade förordnats av kontrollstyrelsen men i löne- och semesterhänseende fungerade systembolaget, där han tjänstgjorde, som arbetsgivare. Se särskilt JustR Söderlunds yttrande.

Kap. V. GRÄNSDRAGNINGEN

A. ANALYS AV GRÄNSDRAGNINGSMETODEN

Den av HD och numera även AD, FR och FD använda metoden att avgöra, huruvida en person skall kvalificeras som arbetstagare eller självständig företagare, kännetecknas av en strävan att göra en helhetsbedömning med hänsyn till en rad olika faktorer. Metoden är smidig. En nackdel är att den kräver en detaljerad utredning om en mängd olika förhållanden och därför är svårhanterlig för myndigheter, som saknar möjligheter att tillämpa moderna processprinciper och att ägna avsevärd tid åt varje gränsfall.

Domskälen får sin prägel av metoden. Det nämnes ofta ett flertal omständigheter som pekar i ena eller andra riktningen. Detta gör rättsfallen mindre användbara som prejudikat än om bestämda minimikrav och därmed en bestämd rättsprincip kunnat angivas. Därmed sammanhänger också att man svävar i okunnighet om den inbördes betydelsen av olika faktorer, huruvida förhandenvaron av en viss faktor har större betydelse än en annan som också nämnes. En fördel är dock att domstolarna genom denna teknik blivit mindre bundna, vilket kan vara av betydelse på detta område under stark utveckling. En däremot svarande nackdel är givetvis att resultatet kan vara svårt att förutse med därav följande rättsosäkerhet.

Det svåra och även riskabla i att fastställa ett eller ett par fasta kriterier på detta område sammanhänger dels med att olika omständigheter får betydelse på olika yrkesområden, dels med att fasta regler kan ge större möjligheter att kringgå lag genom att avtalsförhållandet ordnas med ledning därav.

Metoden anges av HD i principuttalandet 1949 vara att tolka innebörden i ett avtal, dock med hänsynstagande till alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Avtalet ställes liksom i AD:s gamla praxis i centrum. AD

har för sin del numera givit sin principståndpunkt den formuleringen, att hänsyn tages till innebörden i avtalet *och* de faktiska förhållandena i samband därmed. Om någon nyansskillnad ligger däri så att faktiska omständigheter skall tillmätas självständigare betydelse än i HD:s praxis är dock icke sannolikt. Man torde kunna utgå från att metoden i princip är densamma. Av skäl som här närmare skall utvecklas föredrar jag dock AD:s formulering, som f.ö. även vunnit anslutning av FD,[1] då den synes ge en mera verklighetstrogen beskrivning av förfarandet.

Den frågan skall ställas, om eller i vad mån det i själva verket är fråga om avtalstolkning vid gränsdragningen och vilken reell betydelse avtalstolkningsprincipen i så fall har. Dess betydelse skulle närmast vara att *begränsa* hänsynstagandet till faktiska omständigheter. Dessa skall vara tolkningsdata men icke i och för sig ha självständig betydelse som rättsfakta. Det kan sålunda ifrågasättas om man tolkningsvis bör taga hänsyn till annat än sådana omständigheter som kunnat förutses och »förutsättas» vid avtalets ingående. Å andra sidan torde det icke föreligga något principiellt hinder att räkna med en omformning av rättsförhållandet med hänsyn till faktiska omständigheter under arbetsavtalets löptid, varvid dock måste krävas kännedom härom hos båda parter och någon form av samtycke, åtminstone genom passivitet. När fråga är om avtal, som endast i begränsade delar fått sitt innehåll fixerat från början, kan ofta nog »avtalsinnehållet» härledas endast ur de faktiska förhållanden varunder arbetet utföres.

I realiteten synes domstolarna i allmänhet anföra fakta som talar i ena eller andra riktningen utan att dessa, när de icke direkt hänför sig till avtalets innehåll, s.a.s. insättes i en tolkningsram, dvs det uttalas icke hur dessa fakta mera bestämt påverkar avtalsinnehållet.[2] Avsikten verkar snarast vara att bedöma en social situation, i vilken både avtalet och andra omständigheter spelar in. Avgörande blir de förhållanden — avtalsmässiga och faktiska — under vilka arbetskraft användes. Det torde icke vara uttryck för någon reell skillnad, när HD å ena sidan i fallet NJA

---

[1] FD:s dom 31/1 1962 (se ovan s. 149).

[2] Med avtalsinnehållet avses mellan parterna uppställda handlingsregler. Sannolikt bör den begränsningen tilläggas att dessa också måste kunna bevisas, men möjligen inbegripes bevisfrågan i tolkningsproceduren. Vanligen är det fråga om sådana regler som föreligger från avtalets tillkomst, men även senare förändringar och kompletteringar kan tillkomma genom avtal.

1949 s. 768 förklarade, att *avtalen* i övervägande grad var *av sådan innebörd* — —, och å andra sidan i NJA 1957 s. 199 fann övervägande skäl föreligga att *anse S som sådan arbetstagare hos bolaget* — —.

Varför skall det över huvud vara fråga om avtalstolkning vid denna gränsdragning? Man synes så snart det är tal om det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utgå från som ett axiom att det måste vara fråga härom, eftersom vad som skall bedömas är ett avtalsförhållande mellan två parter och dessa inom avtalsfrihetens gränser fritt kan ordna sina mellanhavanden.[3] Detta torde också stå i överensstämmelse med de principer som vanligen användes vid gränsdragning mellan olika avtalstyper.

När det gäller fastställandet av de handlingsregler som skall anses gälla mellan parterna, är det enligt gängse rättsprinciper givet att avtalstolkning är den metod som skall tillgripas.

Gäller det emellertid en kvalifikation av ett arbetsförhållande, en subsumtion under ett i lag använt begrepp, synes det icke vara lika självklart att avtalstolkning måste vara det enda riktiga förfarandet. De uppställda handlingsreglerna är visserligen en betydelsefull del av de fakta som tillmätes och bör få betydelse, men det finns ingenting som med nödvändighet bjuder att de skall ha en högre dignitet än andra fakta. Sättet för användande av arbetskraft, den sociala situationen eller vad man vill kalla det, synes böra vara det avgörande och förefaller också i själva verket i allmänhet — om än icke alltid — vara det. Detta synsätt har sin grundval mera i lagtolkning och därmed förbundna praktiska överväganden än i avtalstolkning. I allmänhet gäller det vid kvalifikationen tillämpning av tvingande lagregler. Valet mellan formerna för anlitande av arbetskraft är visserligen fritt, men användes AP faktiskt på ett arbetstagarliknande sätt, bör huvudmannen icke undgå de arbetsgivarförpliktelser som normalt följer därmed.

Om då domstolens kvalifikation och de regler som anknyter därtill kommer att stå i strid med de handlingsregler som uppställts i avtalet, vad skall då gälla mellan parterna? Måste icke kvalifikationen och fastställandet av avtalsinnehållet följa samma principer? Bortsett från att även vid fastställandet av handlingsregler mellan parterna tvingande lagregler måste komma med i

---

[3] Jfr t.ex. yttrande av AD:s ordf. i prop. 1945:88 s. 33. Jfr också SOU 1961:57 s. 190.

spelet — kvalifikationen avser ju vanligen frågan om en sådan är tillämplig eller icke — behöver kvalifikationen icke innebära att avtalade handlingsregler åsidosättes, ehuru den kan återverka på tolkningen liksom fastställande av avtalstyp i allmänhet kan det.[4] Det blir i princip skilda eller i vart fall icke helt av varandra avhängiga förfaranden att fastställa *å ena sidan,* vad som enligt avtalet skall gälla mellan parterna eller huruvida ena parten gjort sig skyldig till avtalsbrott, och *å andra sidan* om ett arbetstagarförhållande föreligger eller icke. Syftet eller frågeställningen och därmed metoden blir olika. Det krävs genomsnittligt ett mycket noggrannare fastställande av avtalets (handlingsreglernas) innebörd i det förra fallet än i det senare. Avvikelser från avtalsinnehållet, som i det förra fallet kan få betydelse av avtalsbrott, blir i det senare fallet fakta som medtages bland andra omständigheter vid bedömningen. En strikt avtalstolkningsmetod vid kvalifikationen kan tänkas innebära att man bortser från sådana avvikelser utom när de indicerar ett skenavtal, men så tillgår det icke enligt nu gängse metod. Både ett arbetstagar- och ett uppdragsförhållande kan därför i princip vara förenliga med avtal av i fråga om handlingsregler tolkningsmässigt samma innebörd.[5] Härmed sammanhänger också, att en bedömning *ex ante,* på grundval endast av kontraktsbestämmelser, och en bedömning *ex post,* på grundval jämväl av material om hur förhållandet mellan parterna faktiskt gestaltat sig, kan leda till olika resultat. Vidare kan åtminstone teoretiskt tänkas växlingar i kvalifikationen beträffande samma avtalsförhållande även vid bedömning *ex post* vid olika tidpunkter, ehuru endast mera markanta förändringar torde böra medföra en sådan växling.

Som exempel kan tagas en lastbilsägare, som åtagit sig körslor och därvid intagit ställning som självständig företagare men småningom, utan att det direkt överenskommits, blivit så fast knuten till huvudmannen att ett arbetstagarförhållande bör anses vara en riktigare kvalifikation. Här har man kanske dock snarast att räkna med en omformning av avtalet med hänsyn till uppkomna förändringar.

Av det anförda följer att skenavtalssynpunkten, när med skenavtal menas att avtalet är ägnat att dölja ett arbetstagarförhållande och utformats i syfte att kringgå tvingande lagregler, knap-

---

[4] Jfr Vahlén s. 222, 259.

[5] Detta uteslöt ju icke ens AD, trots principuttalandet i ADD 1947 nr 48. Se vidare hänvisningar nedan i not 7.

past bör få självständig betydelse, ehuru ett dylikt syfte, när det kan påvisas i det särskilda fallet, möjligen bör ge särskild anledning att bortse från avtalets rubricering av AP. När avtalet ingåtts för skens skull i den meningen, att det aldrig varit avsett att följas enligt sitt innehåll,[6] tages på vanligt sätt hänsyn härtill vid bedömningen, dvs avtalets handlingsregler kommer att sakna betydelse, men avtalets reella syfte kan bli ett tolkningsdatum vid fastställandet av vad som skall gälla parterna emellan.

Att avtalstolkningsprincipen i AD:s gamla praxis hade en klart begränsande betydelse vid kvalifikationen är tydligt, även om också AD var beredd att ta viss hänsyn till hur avtalet tillämpades eller rättsförhållandet utnyttjades.[7] Även i vissa fall i HD:s och övriga allmänna domstolars praxis, särskilt rörande merkantila mellanhänder, synes avtalstolkningen ha verkat begränsande. När det i domskälen åberopas att försäljaren eller ackvisitören icke förbjudits anlita medhjälpare, utan att samtidigt hänsyn tagits till om medhjälpare anlitats eller om det ens föresvävat parterna att medhjälpare skulle anlitas (NJA 1950 s. 11 och 581 samt HovR:n i NJA 1951 s. 815), förefaller de uppställda handlingsreglerna, eller frånvaron av sådana, ha givits ett tydligt företräde framför den faktiska gestaltningen av förhållandet mellan parterna. Men detta synes icke vara genomgående.

Det måste dock inskärpas att även avtalstolkning är en viktig del av förfarandet vid kvalifikationen. Man kan icke bortse från de befogenheter som part har. Även om de icke utnyttjas, ingår de som ett viktigt moment i den sociala situationen.

Möjligen fyller avtalstolkningsprincipen en viss funktion på så sätt att den tillgodoser ett rättssäkerhetsintresse, ett behov av förutsebarhet: AP bör icke huvudmannen ovetande genom att utföra arbetet på visst sätt kunna åstadkomma, att arbetsgivarförpliktelser uppkommer för huvudmannen även där detta icke i och för sig skulle följa av avtalet. Möjligheten härtill uteslutes emellertid till stor del redan genom att det i huvudsak är huvudmannens åtgärder som kan medföra ändring i kvalifikationen till ett arbetstagarförhållande med hänsyn till faktiska omständigheter. I övrigt måste synpunkten beaktas, när betydelsen av olika omständigheter diskuteras.[8] En motsvarande begränsning på grundval av avtalsrättsliga principer har redan diskuterats med

[6] Jfr ang. de båda olika betydelserna i AD:s praxis ovan s. 62.
[7] Jfr ovan s. 61 ff, särskilt s. 63.
[8] Se särskilt nedan under B: 2.

avseende på mellanmanssituationen i kap. IV.[9] — Klart är emellertid att den privata kvalifikationen i avtalet i princip göres på huvudmannens risk. Har denne felbedömt läget — vilket kan ske när han engagerar en person och icke vänder sig till ett företag — riskerar han kostnader, främst i form av semesterersättning och socialförsäkringsavgifter, som han icke räknat med när arbetsersättningen fastställdes.[10]

Den nu gängse kvalifikationsmetoden går ut på att vid beaktande av alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter undersöka åt vilket håll — arbetstagarförhållande eller uppdragsförhållande — övervikt befinnes föreligga. I rättsfallen rörande merkantila mellanhänder användes emellertid i HD:s och andra allmänna domstolars praxis ofta formeln, att ett arbetstagarförhållande icke visats föreligga (se särskilt NJA 1950 s. 11 och 581).[11] Om detta beror på ett principiellt ställningstagande i bevisbördefrågan är dock icke fullt klart. Det kunde tänkas att de som gör anspråk på de förmåner, som enligt olika lagar tillkommer arbetstagare, anses böra visa förutsättningarna för dessa lagars tillämplighet. Med visst fog kunde i så fall häremot anföras, att den som anlitar arbetskraft bör visa att han icke därmed ådragit sig de tvingande förpliktelser som åvilar den som använder arbetstagare. I det tidigare fallet NJA 1930 s. 338 användes icke ifrågavarande formulering i högsta instans, däremot i HovR:n. Möjligen kan denna formulering ha förestavats av att själva avtalet, särskilt villkoret att vederlaget utgår enbart i form av provision, ansetts så starkt peka på ett uppdragsförhållande att det givit underlag åt en presumtion härför, vilken icke kullkastats genom upplysningar om vissa faktiska förhållanden.

Metoden att undersöka vad som överväger innebär dock icke en enkel hopsummering av antalet faktorer som pekar i ena eller andra riktningen utan går ut på en helhetsbedömning, varvid dock de olika faktorernas inbördes betydelse knappast blir klarlagd. En undersökning av dessa olika faktorer och deras betydelse följer i detta kapitel under B. Här skall dessförinnan några allmänna synpunkter läggas på frågan, vilken rättslig karaktär eller betydelse dessa omständigheter eller faktorer har vid bedöm-

---

[9] Se kap. IV: C.

[10] Jfr nedan s. 270.

[11] Se också det ovan s. 114 f anförda rättsfallet avgjort av HovR:n över Skåne och Blekinge den 5/1 1961 (— — icke styrkt, att W varit arbetstagare hos bolaget).

ningen. Jag anknyter här till de inledande anmärkningarna i kap. I: 5.

Olika möjligheter öppnar sig här.

1) De olika faktorer som anföres i domskälen utgör rekvisit eller åtminstone på något sätt moment i rättsfaktum. I så fall utgör arbetstagarförhållandet en sammanfattande benämning härpå, ett i och för sig icke logiskt nödvändigt men praktiskt oumbärligt hjälpmedel, ett förbindelseled mellan ett komplex av rättsfakta och rättsföljder (handlingsregler).
2) Vad som anföres i domskälen är endast indicier, bevisfakta för något annat som sökes, nämligen arbetstagarförhållandet, som utgör rättsfaktum.

Enligt gängse processrättslig terminologi avses med rättsfakta sådana faktiska omständigheter som har omedelbar relevans för viss rättsföljd, medan bevisfakta endast har medelbar relevans.[12] Rättsfaktum avser tydligen hela det komplex av omständigheter, alla de rekvisit, som krävs för att viss rättsföljd skall ådömas. Dessa olika omständigheter betecknas som moment i rättsfaktum.[13] I denna framställning torde uttrycket rättsfaktum dock vara tillräckligt preciserat om det användes för att beteckna fakta som ensamma *eller* i förening har omedelbar relevans (=rekvisit i den mån de också är ofrånkomliga för rättsföljden). Å andra sidan är det tänkbart att med rättsfaktum i processlagberedningens mening också avses sådant faktum som på grund av en presumtionsregel kan få omedelbar relevans (t.ex. underlåtenhet att reklamera enligt 6 § köplagen; jfr §§ 4: 2 och 6: 2 avtalslagen, där underlåtenhet att reklamera har betydelse av rättsfaktum). När viss omständighet endast har bevisverkan, är den dock enligt här använd terminologi ett bevisfaktum. Även om skillnaden sällan blir märkbar i praktiken är den av principiell betydelse.

Så mycket är klart att de faktorer som anföres i domskälen icke är rekvisit i den meningen att de, åtminstone alla, skulle vara nödvändiga för resultatet. I vad mån något eller några av dem skulle vara ofrånkomliga, såsom personlig arbetsskyldighet synes ha varit i AD:s tidigare praxis,[14] skall undersökas längre fram i detta kapitel, men redan nu kan fastställas att detta i vart fall endast undantagsvis kan vara fallet.

---

[12] Se Gärde m.fl., Nya rättegångsbalken (1949) s. 166 ff; jfr också SOU 1938: 44 (Processlagberedningens förslag till rättegångsbalk II) s. 208 f, och Ekelöf, Processuella grundbegrepp (1956) s. 57.

[13] Gärde a.a. s. 168.

[14] Jfr ovan s. 63.

Detta utesluter dock icke att faktorerna kan räknas som rättsfakta eller som moment i rättsfaktum på så sätt, att de visserligen icke var för sig är vare sig nödvändiga eller avgörande men blir avgörande i en tillräckligt stark kombination. AP:s ställning som arbetstagare kan s.a.s. vara baserad på olika kombinationer av relevanta omständigheter.

Alternativet indicier-bevisfakta förutsätter att det som skall bevisas är något som också kan bevisas, något i sig givet. Nu är arbetstagarförhållandet icke något som kan verifieras, åtminstone icke i vanlig teoretisk mening. Jag har utgått från att arbetstagarbegreppet ytterst är ett praktiskt, rättstekniskt begrepp. Detta utesluter emellertid icke att domstolar och andra myndigheter räknar med arbetstagarbegreppet som en given storhet, och vilka föreställningar som än ligger bakom en sådan uppfattning synes det vara teoretiskt försvarbart att räkna med arbetstagarbegreppet som ett konventionellt begrepp, vars innehåll kan verifieras åtminstone på det sättet att det befinnes överensstämma med människors eller en viss grupps uppfattning om vad som förstås med termen arbetstagare.[15] I detta fall skulle det närmast vara fråga om den uppfattning som kommit till uttryck hos ledande rättsbildande instanser, i lagförarbeten och i HD:s, AD:s, FR:s och väl småningom alltmer FD:s praxis.

Tydligt är att en del av de fakta som anföres är bevisfakta, t.ex. den i ett avtal använda beteckningen på rättsförhållandet och över huvud lydelsen av skriftliga avtal. Omständigheter anförda för att visa innehållet i mellan parterna uppställda handlingsregler torde vara att uppfatta som tolkningsdata.[16] Till förmån för hypotesen eller teorin att samtliga anförda omständigheter tjänar som bevisfakta talar, att någon differentiering mellan olika slag av fakta i allmänhet icke göres i domskälen.

---

[15] Synpunkten är närmast hämtad från Strömberg, Inledning till den allmänna rättsläran, särskilt s. 53.

[16] Vad som i allmänhet menas med tolkningsdatum såvitt angår avtalstolkning synes vara oklart; i denna undersökning användes uttrycket i betydelsen bevisfaktum. Jfr Vahlén, särskilt s. 217 och 278, som sannolikt använder det i en vidare betydelse, möjligen i ungefär samma betydelse som uttrycket faktor här användes.

Visst tolkningsdatum, såsom t.ex. det s.k. objektiva avtalsinnehållet, kan såvitt jag förstår genom tillämpning av olika presumtionsregler få samma praktiska betydelse som ett rättsfaktum. Tänkbart är visserligen att det objektiva avtalsinnehållet enligt vissa regler är ett rättsfaktum, men då är det enligt här använd terminologi icke längre ett tolkningsdatum.

Vad man kan utläsa av domskälen om uppfattningen i denna fråga ger icke något bestämt svar, vilket till en del kan bero på att distinktionen icke varit present. Formuleringen att ett arbetstagarförhållande icke visats föreligga eller styrkts (t.ex. NJA 1950 s. 581)[17] pekar snarast på indicieteorin, likaså formuleringen att avtalet eller avtalsförhållandet befinnes vara »i övervägande grad av sådan innebörd» (NJA 1949 s. 768, ADD 1958 nr 17 och 31), varvid omständigheterna torde ha uppfattats som tolkningsdata.[18] Formuleringen att domstolen finner övervägande skäl föreligga att anse AP som arbetstagare (NJA 1957 s. 199)[19] kanske snarare pekar på rättsfaktumteorin, likaså HR:ns av HD fastställda beslut i NJA 1955 s. 345, i vilket AP med hänsyn till vissa utredda fakta befanns »vara att hänföra till sådan annan arbetare som omförmäles i 17 kap. 4 § HB».[20]

Även kommissionslagens motiv synes närmast ge uttryck för indicieteorin. De olika omständigheter, vilkas betydelse diskuteras och som förklaras icke var för sig vara avgörande, säges »tyda på» eller icke alltid »utgöra bevis på» exempelvis att AP är anställd i huvudmannens tjänst.[21]

Sannolikt har ingen medveten eller i vart fall genomtänkt uppfattning i detta avseende utbildats. Även om indicieteorin möjligen kan sägas motsvara härskande uppfattning i rättspraxis, utesluter detta icke att rättsfaktumteorin kan ge en mera realistisk beskrivning på vad som sker i det som synes ske. En förklaring till att indicieteorin möjligen bäst överensstämmer med gängse tänkesätt på detta område torde vara att söka i avtalstolkningsprincipen och det därmed förbundna laborerandet med tolkningsdata. Men den är på intet sätt nödvändigt förbunden med avtalstolkningsprincipen, såsom AD:s tidigare praxis visar, ty avtalstolkningen kan gå ut på att fastställa, huruvida avtalet i vissa avseenden fyller bestämda krav, varvid de villkor som gör detta räknas som rättsfakta. Övergivandet av principen att fästa avgörande betydelse vid vissa avtalsmoment till förmån för en

[17] Se rättsfallen ang. merkantila mellanhänder ovan s. 222 och not 11.

[18] Möjligen har AD med »avtals*förhållandet*» velat poängtera vad som i principdeklarationen fastslagits, att hänsyn tagits till avtalet *och* omständigheterna i samband därmed, dvs att tolkningen avsett icke endast avtalsinnehållet utan också andra omständigheter i rättsförhållandet.

[19] Även RR:ns fastställda dom i NJA 1953 s. 138.

[20] Liknande även i JustR Ericssons votum i NJA 1949 s. 768 och i RR:ns fastställda dom i NJA 1947 s. 171.

[21] Se Obligationsrättskommittén 1912 s. 185 f, 224.

helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter, under fasthållande av tanken att fråga uteslutande är om avtalstolkning,[22] kan ha lett till en felsyn. Denna helhetsbedömning följer visserligen i någon mån mallar men synes vara en tämligen fri, delvis kanske intuitiv, värderande verksamhet, som knappast låter sig inrutas i de mera gängse principerna för rättstillämpning men som närmast synes ha bevisvärderingens karaktär. Beteckningen skälighetsprövning, som socialstyrelsen använde för att beskriva gränsdragningen mellan beroende och oberoende uppdragstagare,[23] är lika träffande när det gäller arbetstagarbegreppet.

Ser man realistiskt på vad som sker är det svårt att fasthålla vid att det i huvudsak är fråga om en bevisvärdering. Vad domstolarna gör måste vara att uppställa eller åtminstone laborera med vissa krav som skall vara uppfyllda för att ett arbetstagarförhållande skall anses vara för handen, och även om dessa krav icke fått den bestämda karaktär som rekvisit i allmänhet har, kan någon principiell skillnad i detta avseende icke gärna föreligga. Olika kombinationer av rättsfakta ersätter bestämda rekvisit.

Vad som undanskymmer detta förhållande är väl just detta att några fasta rekvisit icke uppställes och att därför en mängd omständigheter uppradas i domskälen utan att sammanfattningsvis någon jämförelse med en fast regel kan göras. Det blir endast ett konstaterande av att övervikt befinnes föreligga antingen åt arbetstagar- eller uppdragshållet.

Eller förhåller det sig trots allt möjligen så, att rättsfaktum är något enhetligt ehuru så vagt som AP:s osjälvständiga respektive självständiga ställning, en viss punkt på skalan bundenhet-självständighet, varpå de omständigheter som anföres utgör indicier? Snarare bör dessa omständigheter väl dock i så fall kunna ses som beståndsdelar av ett dylikt rättsfaktum.

I praktiken torde bedömningen — något schematiskt beskriven — gå till så att fakta i ett konkret fall jämföres med två olika mallar, en för arbetstagare och en för självständiga företagare. Därvid undersökes med vilken mall fakta bäst överensstämmer. Full överensstämmelse kräves icke såsom vid subsumtion under en rättsregel med bestämda rekvisit. Dessa mallar innehåller kriterier som konkretiserar de vaga begreppen utan att definiera dem. Mallarna varierar med yrkesgrupperna allt efter vilka omständigheter som inom ifrågavarande yrkesgrupp aktualiseras

[22] Se ang. denna utveckling ovan s. 76 ff.

[23] Jfr ovan s. 75.

och brukar tillmätas betydelse.[24] Det schema över kännetecken som intagits i kap. III[25] kan sägas utgöra en mera allmän sådan mall, utarbetad på grundval av föreliggande rättspraxis.

Även om rättsfaktumteorin såvitt jag kan finna ger den teoretiskt mera tillfredsställande beskrivningen på förfarandet, måste likväl poängteras att de särskilda förhållandena medför att distinktionen här blir mindre väsentlig och att gränsen mellan de olika slagen av fakta måste bli svår att draga och delvis förefaller vara flytande. Samma omständighet synes nämligen kunna tjänstgöra som rättsfaktum på så sätt, att det ingår som en del av de fakta som ger AP en osjälvständig ställning, och som ett bevisfaktum för ett mera generellt betydelsefullt rättsfaktum. T.ex.: att viss semesterledighet fastställts för AP begränsar i och för sig hans möjlighet att bestämma över sin arbetstid, å andra sidan kan det vara ett starkt indicium på att AP har personlig arbetsskyldighet och står under viss kontroll från arbetsgivarens sida (bevisfaktum för mera generellt betydelsefulla rättsfakta).

En kombinationsprincip av det slag som här synes vara för handen, enligt vilken olika omständigheter endast i till sin sammansättning ganska obestämda föreningar får avgörande betydelse, är icke enastående för detta rättsområde utan förekommer även eljest och synes vinna terräng. Här skall erinras om den s.k. individualiserande metoden i den internationella privaträtten för att fastställa obligationsstatut, närmare bestämt för att undersöka till vilket lands rättsordning ett förmögenhetsrättsligt avtalsförhållande har sin närmaste anknytning, en metod som i svensk rättspraxis främst utbildats i guldklausulmålet NJA 1937 s. 1. En individualiserande metod är en beteckning som också passar bra på tillvägagångssättet vid arbetstagarbedömningen, där det gäller att söka anknytning till olika komplex av rättsregler. Även på skadeståndsrättens område förekommer en sådan princip: man bygger av olika moment ihop en giltig ansvarighetsgrund.[26] Grönfors har spårat något liknande vid den form av ställningsfullmakt som han kallar kombinationsfullmakt.[27]

[24] En antydan om en sådan mall betr. handelsresande finns i en av HovR fastställd underrättsdom (HovR:ns över Skåne och Blekinge dom den 5/1 1961, se ovan s. 114 f). Där anföres efter ett påpekande av att frågan är beroende av en helhetsbedömning av omständigheterna i fallet: »Särskild betydelse bör därvid tillmätas dels formen för den ersättning W uppburit, dels hans rätt att arbeta för andra uppdragsgivare än bolaget och dels graden av den frihet eller bundenhet, under vilken han haft att utföra sitt arbete.» Uttalandet påminner mycket om vad som anföres i Kollektiv arbetsrätt, 3 uppl. s. 73, 4 uppl. s. 79, på grundval av rättspraxis rörande handelsresande.

[25] Se ovan s. 123.

[26] Se främst Alexanderson II s. 109 ff och Karlgren s. 188.

[27] Grönfors, Ställningsfullmakt s. 265 ff. Jfr också betr. bulvanskap s. 286.

B. DE OLIKA FAKTORERNA OCH DERAS BETYDELSE

De olika omständigheter som anförts och därför kan förmodas ha tillmätts betydelse vid gränsdragningen i den rättspraxis som bygger på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet skall här, utan anspråk på fullständighet, tagas upp till behandling var för sig. De utgör faktorer vid bedömningen, och i vad mån de är ägnade härför skall också diskuteras. De motsvaras till en del av de kriterier eller kännetecken, som konkretiserar de vaga begreppen arbetstagare och självständig företagare eller uppdragstagare och varav åtminstone de viktigaste sammanställts i schemat ovan s. 123. Framställningen följer i första hand detta schema och tar vid de olika punkterna också upp frågor som har samband med däri angivna kännetecken. Därefter behandlas andra faktorer som åberopats eller kan tänkas få betydelse.

Vid behandlingen av dessa olika omständigheter skall beaktas, i vad mån de har eller bör tillmätas betydelse av rättsfakta eller bevisfakta, men därvid måste erinras om att denna skiljelinje här ofta blir mycket vag och delvis icke kan upprätthållas.

Eftersom tvisterna vid gränsdragningen i allmänhet går ut på att visa att AP är respektive icke är arbetstagare, m.a.o. faller inom respektive utom området för rättsregler som avser arbetstagare, användes här stundom sådana uttryck som att en viss omständighet eller faktor har arbetstagarkvalificerande eller positiv respektive diskvalificerande eller negativ betydelse. Därmed avses *icke* att den har *avgörande* betydelse vid kvalifikationen.

1. PERSONLIG ARBETSSKYLDIGHET

Personlig arbetsskyldighet innebär att AP i princip åtager sig att utföra arbetet själv och således icke har rätt att sätta annan i sitt ställe. Arbetsgivaren skall i princip anskaffa vikarie (t.ex. vid sjukdomsfall) eller åtminstone godkänna denne.

Att förhandenvaron av personlig arbetsskyldighet har stor betydelse som arbetstagarfaktor är helt naturligt: ett sådant läge ställer i allmänhet AP i ett särskilt beroende till huvudmannen, och personlig arbetsskyldighet har nära samband med det för ett arbetstagarförhållande enligt min mening grundläggande kännetecknet, att huvudmannen vänder sig till en *person,* icke till ett företag, för att få ifrågavarande arbete utfört.

Å andra sidan är det icke oförenligt med ett uppdragsförhål-

lande att AP har att utföra arbetet personligen. Har en person anlitat en privatpraktiserande läkare eller en advokat på grund av dennes särskilda kvalifikationer, torde det ofta framgå av avtalet (eventuellt förutsättningsvis) att denne personligen skall utföra uppdraget. Dock gäller detta endast de kvalificerade uppgifterna; i övrigt kan AP på eget ansvar överlämna arbete till medhjälpare, såsom är typiskt vid anlitande av självständiga företagare. Generellt torde kunna sägas att ett arbetsavtal icke blir ett tjänsteavtal på grund av en förpliktelse att personligen utföra arbetsprestationen, när denna ingår som ett led i AP:s rörelse. En ensamt tillräcklig arbetstagarfaktor är det icke fråga om.

Nästa fråga blir om personlig arbetsskyldighet kan saknas i ett arbetstagarförhållande. Ett nekande svar på denna fråga skulle innebära att sådan arbetsskyldighet är ett rekvisit, icke endast en arbetstagarfaktor bland andra.

Frågan, som givetvis intimt hänger samman med den i kap. IV behandlade frågan i vad mån mellanmansfall godtages som arbetstagarförhållanden, kräver en precisering av vad som inlägges i det ganska obestämda begreppet personlig arbetsskyldighet. Detta är ingalunda entydigt.

Personlig arbetsskyldighet kan tänkas innebära, att AP är förpliktad att utföra allt arbetet själv, men också att AP visserligen — utom det att han liksom en självständig företagare svarar för den åtagna arbetsprestationens fullgörande — själv skall deltaga i arbetet men delvis kan anlita medhjälpare.

Alla torde vara ense om att faktiskt deltagande i arbetet åtminstone i denna utsträckning måste föreligga för att ett arbetstagarförhållande skall anses vara för handen (se vidare under 2). Huruvida det kan räcka med arbetsledande uppgifter eller om AP för att vara arbetstagare måste deltaga i det manuella arbetet, i den mån sådant ingår i arbetsåtagandet, är en särskild fråga som behandlats i samband med mellanmansfallen i kap. IV: D. Oförenligt med personlig arbetsskyldighet synes icke vara att AP på huvudmannens uppdrag anskaffar erforderlig kompletterande arbetskraft.

Frågan är emellertid i vad mån *krav* uppställes i fråga om *förpliktelse* för AP att utföra det åtagna arbetet själv, i vad mån AP skall vara *förhindrad enligt avtalet att på eget ansvar anlita medhjälpare*. Mycket tyder på att AD i sin tidigare praxis uppställt personlig arbetsskyldighet som ett rekvisit för ett arbetstagarför-

hållande; avsaknaden därav synes ha varit avgörande.[28] Visserligen krävde icke ens AD genomgående att AP skulle sakna rätt att anlita medhjälpare men godtog endast i snäv utsträckning mellanmansfall som arbetstagarförhållanden, i stort sett sådana fall där konstruktionen arbetslag kunde appliceras och därför någon konflikt med ett krav på personlig arbetsskyldighet knappast kunde anses föreligga. I sin senare praxis (ADD 1958 nr 17 och 31) har AD anfört denna faktor bland andra, och då är givetvis en precisering av begreppets innehåll mindre av nöden.[29]

Även i HD och övriga allmänna domstolar har detta kriterium spelat stor roll, sannolikt under inflytande av AD:s rättstillämpning, men aldrig tillmätts samma avgörande betydelse i negativt hänseende. Som exempel kan anföras rättsfall rörande merkantila mellanhänder (NJA 1950 s. 11, rätt att anställa underagenter; 1950 s. 581, ej förbjuden anlita medhjälpare; HovR:n i NJA 1951 s. 815, ej förbjuden anlita medhjälpare, i HD likväl arbetstagare)[30] ävensom skogskörarfallet NJA 1949 s. 768,[31] men i många fall har arbetstagarförhållande ansetts föreligga trots avsaknaden av hinder att överlämna arbetet helt eller delvis åt andra eller trots att medhjälpare anlitats (främst andra skogskörarfall). Att HD varit mera generös än AD i fråga om mellanmansfallen framgår av kap. IV.

En svårighet vid bedömningen är att avtalet ofta icke stadgar något uttryckligt i denna fråga. Av avtalets innehåll i övrigt kan dock indirekt framgå att personlig arbetsskyldighet åsyftats. Parternas rubricering i avtalet av AP som arbetstagare synes av AD ha tillmätts betydelse av en presumtion eller åtminstone bevisfaktum för att sådan skyldighet förelåg (ADD 1942 nr 89).[32] Att huvudmannen tillförsäkrat sig medbestämmanderätt över AP:s ledighet för semester synes också vara ett indicium på att det icke är för honom likgiltigt vem som utför arbetet. Även krav på vissa kvalifikationer hos AP, t.ex. att han skall ha eller förskaffa sig viss utbildning,[33] eller normer beträffande AP:s uppträdande[34]

[28] Se ovan s. 63 f.

[29] Se kap. IV: B: 2.

[30] Detta berodde i HD på presumtionen för ett arbetstagarförhållande i följd av avtalets beteckning på rättsförhållandet (se ovan s. 112).

[31] Se också NJA 1953 s. 531.

[32] Se ovan s. 64. Jfr också NJA 1951 s. 815.

[33] Ett fall med krav på deltagande i utbildning utan att arbetstagarförhållande anses vara för handen är folkförsäkringsbolagens kollektivavtal för fritidsombud.

[34] Ett exempel på en bestämmelse betr. AP:s uppträdande ges i Husqvarna-

torde i allmänhet indicera personlig arbetsskyldighet. Motsvarande kan möjligen förekomma även i uppdragsförhållanden men torde vara sällsynt.[35] En regel som kommissionslagens § 66 om att handelsagent skall »vid fullgörande av sitt uppdrag iakttaga huvudmannens intresse» är alltför opreciserad för att räknas som en bestämmelse av sådan innebörd, även om den torde kunna tillämpas på flagranta fall av olämpligt uppträdande.

Personlig arbetsskyldighet är ett mycket problematiskt kriterium. Det är subtilt och svårdefinierat, och dess förhandenvaro i det särskilda fallet är svår att få klarhet om, även om branschkutymer torde kunna ge viss ledning. Detta är väl i och för sig icke ett avgörande skäl mot att använda det och tillmäta det stor betydelse, om kriteriet likväl vore ägnat att träffa det väsentliga. Emellertid förhåller det sig enligt min mening endast delvis så. Olämpligheten av att fastställa sådan skyldighet som rekvisit förefaller uppenbar: en bestämmelse om att AP har rätt att anlita medhjälpare eller kan låta utföra arbetet genom andra kan lätt ryckas in i ett kontrakt utan att detta har någon som helst reell betydelse för AP:s ställning. Som arbetstagarkvalificerande faktor bör personlig arbetsskyldighet tillmätas stor betydelse, däremot icke i motsatt riktning avsaknaden därav.

2. BETYDELSEN AV VEM SOM FAKTISKT UTFÖR ARBETET

I nära sammanhang med frågan om personlig arbetsskyldighet står den om betydelsen av att AP faktiskt själv utför arbetet. Denna faktiska omständighet — till skillnad från förpliktelsen till personlig arbetsprestation — har tillmätts mycket olika betydelse i rättspraxis. AD fasthöll i sin tidigare praxis vid principen att den omständigheten, att AP själv utförde arbetet och icke utnyttjade sin befogenhet att anlita medhjälpare, saknade betydelse vid bedömningen.[36] Möjligen kunde dock denna omständighet i vissa

---

avtalet för symaskinsombud, som uttryckligen gäller självständiga företagare. Ombud som »gör sig skyldigt till oärlighet eller onykterhet i sitt arbete eller i övrigt uppträder så, att Bolaget eller ombudskårens anseende därigenom kan lida skada», kan uppsägas med omedelbar verkan.

[35] Jfr dock föregående två noter, i den mån AP enligt ifrågavarande avtal verkligen bör anses som självständig företagare (jfr kap. VI).

[36] Se den sammanfattande analysen av AD:s praxis ovan s. 61 ff. Ett undantag är möjligen ADD 1933 nr 74, anmärkt s. 62 not 75.

fall tillmätas betydelse som indicium på personlig arbetsskyldighet.[37]

HD däremot åberopade i NJA 1924 s. 274 som huvudsakligt domskäl att AP utfört arbetet personligen, och tillade dessutom »tillika med sitt husfolk»; t.o.m. en kollektivitet synes ha godtagits som arbetstagare.[38] Ungefär samma domskäl återkom i underrätternas av HD fastställda avgöranden i NJA 1948 s. 381 och 1955 s. 345. Här verkar det som om faktorn fått självständig betydelse som rättsfaktum; i fallen rörande merkantila mellanhänder har den däremot icke tillmätts särskild betydelse.

I HD:s rättstillämpning torde här den sociala synpunkten ha spelat in. Även om det icke föreligger skyldighet att utföra arbetet personligen, kan det på grund av AP:s ekonomiska och sociala ställning likväl vara förutsatt mellan parterna, att AP kommer att utföra allt eller så gott som allt arbete själv eller deltaga i sådan utsträckning som krävs för ett arbetstagarförhållande. Förutsättningen får möjligen samma betydelse som om personlig arbetsskyldighet avtalats, i den mån arbetet faktiskt också utförts av AP personligen.[39] I så fall skulle den personliga arbetsprestationen snarast få betydelse som tolkningsdatum (bevisfaktum). Möjligt är att det förhåller sig så att man, i den mån AP personligen utfört arbetet och i den mån situationen (sociala indikationer o.d.) i övrigt varit ägnad härför, konstruerar fram en förutsättning eller ett avtalsvillkor om personlig arbetsskyldighet ur omständigheterna. På det sättet synes faktorn reellt få självständig betydelse om än ej formellt som rättsfaktum. Det är inte osannolikt att HD under inflytande av AD blivit mindre benägen att åtminstone öppet tillmäta faktorn självständig betydelse.

En annan möjlighet, som ligger blott ett steg från den antydda men dock förefaller ha ett bestämt företräde, är att faktorn får betydelse som grundval för en *förutsättning om personlig arbetsprestation,* dvs man bortser från om *förpliktelse* till personlig arbetsprestation föreligger men släpper icke tanken att det skall

---

[37] Så möjligen i ADD 1942 nr 89.

[38] Se härom kap. IV: D.

[39] Jfr JustR Ericsson i NJA 1949 s. 768: »— — att vid dessa avtal å ömse sidor förutsatts, att ackordstagarna skulle personligen utföra körningarna, samt att — — körningarna, såvitt nu är i fråga, utförts av dessa». I NJA 1957 s. 199 åberopades som motfaktum till avsaknaden av personlig arbetsskyldighet, att ett väsentligt skäl för avtalets ingående varit att bereda AP arbete. Jfr också NJA 1948 s. 381 (»med upplåtelsen har åsyftats att tillförsäkra bolaget stadigvarande arbetskraft»).

ha varit klart eller åtminstone uppfattbart för båda parter att AP engagerats personligen och icke som representant för ett företag. Man skulle använda avtalsrättsliga principer för att i någon mån begränsa faktorns betydelse som självständigt rättsfaktum. Denna lösning förefaller icke endast vara förenlig med HD:s ståndpunkt [40] utan också ändamålsenlig.

Hur FR ställt sig i fråga om betydelsen av denna faktor är i brist på motiveringar till utslagen omöjligt att avgöra. Sannolikt tillmätes den en relativt självständig betydelse.[41]

Den negativa sidan av denna faktor, att AP icke utfört arbetet personligen, skulle enligt AD:s uttalande i domen 1942 nr 89 kunna verka diskvalificerande i ett fall där personlig arbetsskyldighet torde ha presumerats föreligga.[42] En förutsättning härför skulle sannolikt vara att arbetet överlämnats helt eller till väsentlig del att utföras av annan. Att AP anlitar medhjälpare för handräckning o.d. kan knappast ha avsetts vara en diskvalificerande faktor.

I vad mån det krävs att AP deltager i arbetet för att kunna räknas som arbetstagare är en fråga som behandlats i samband med mellanmansfallen. Av att han för att över huvud kunna räknas som arbetstagare måste deltaga i arbetet framgår, att personligt deltagande i arbete är ett *rekvisit* för ett arbetstagarförhållande. Detta är så självklart att det aldrig ifrågasatts och därför lätt kommer i skymundan. Modifikationer med hänsyn till förhinder på grund av sjukdom o.d. kan dock tänkas. Även när en kollektivitet godtages som arbetstagare, torde förutsättas att den som åtagit sig arbetet också deltager däri.[43]

3. ARBETSÅTAGANDETS KARAKTÄR

Ett klassiskt kännetecken på en arbetstagare är att han står till arbetsgivarens förfogande för arbetsuppgifter som faller inom

---

[40] Åtminstone såvitt framgår av föregående not med JustR Ericssons votum.

[41] Se t.ex. FRP 1957 nr 29 (»ytterligare arbetskraft icke anlitats»). Det framgår mera indirekt t.ex. i FRP 1956 nr 6 och 13. Jfr också Rfa:s anvisningar rörande skogskörslor: »Skogskörare, som regelmässigt deltager i åtagna skogskörslor — —».

[42] Se ovan s. 60 och 64.

[43] Se ang. dessa frågor kap. IV: D, betr. kravet på personligt deltagande i arbetet särskilt K M:ts beslut rörande televerkets växelstationsföreståndare (se ovan s. 144, 212 not 66). Jfr också SvJT 1941 rf s. 38, där arbetet utförts av AP:s söner (AP ej arbetstagare).

ramen för arbetsskyldigheten, medan åtagandet att utföra bestämda arbetsuppgifter är det vanliga vid uppdrag. Arbetsbetinget, avtalet som går ut på prestation av ett bestämt arbetsresultat (entreprenad etc.), är väl i allmänhet ett avtal vari AP är uppdragstagare, men det gamla begreppsparet arbetsbeting-tjänstelega anger såsom nämnts i kap. I: 3 ingen avgörande skiljelinje i här förevarande hänseende.[44] HD har sedan länge vid tillämpningen av HB 17: 4 och i skadeståndsmål godtagit begränsade arbetsåtaganden mot bestämd ersättning såsom arbetstagarförhållanden.[45] Med ett vidsträckt arbetstagarbegrepp, som omfattar även s.k. okontrollerade arbetstagare, måste betydelsen av ifrågavarande distinktion minskas. Arbetsåtagandets karaktär åberopas dock tämligen ofta vid gränsdragningen. Att arbetsuppgiften var begränsad anfördes sålunda av HD i NJA 1949 s. 768 som uppdragstagarfaktor,[46] medan motsatsen åberopades som arbetstagarfaktor i NJA 1957 s. 199, båda fallen angående skogskörare.

Att AP ställer sig till förfogande för efter hand påkommande arbetsuppgifter bör enligt min mening kunna tjäna som en tämligen betydelsefull arbetstagarfaktor men kan vara förenligt även med ett uppdragsförhållande. En handelsagent t.ex. torde åtaga sig att ställa sin arbetskraft jämte sina övriga resurser till förfogande för att främja avsättningen av huvudmannens produkter utan att göra utfästelser angående resultatet. Det förekommer visserligen stipulationer om minimiprestanda, men detta pekar enligt min mening närmast på ett arbetstagarförhållande, i den mån bestämmelsen är att uppfatta som ett krav på att verksamheten skall bedrivas med viss intensitet, en fråga som närmast hör samman med vad som behandlas under 4.

Såsom uppdragstagarfaktor synes däremot knappast arbetsuppgiftens begränsade karaktär böra tillmätas större betydelse, främst därför att ett dylikt kriterium icke säger mycket om AP:s ställning vid arbetets utförande. Alltför stor betydelse har enligt min mening detta kriterium fått vid tillämpningen av socialförsäkringslagstiftningen såvitt angår vissa konstutövare, främst

---

[44] Se särskilt s. 10. — Huvudformerna för arbetsersättningen, tidlön och ackord, har numera föga samband med denna distinktion. Gruppackordet torde åtminstone i vissa branscher ha utvecklats ur entreprenadavtalet. Såsom närmare utvecklas nedan under 7 är ackord såsom löneform väl förenligt med ett arbetstagarförhållande.

[45] NJA 1923 s. 175 och 1924 s. 274. Betr. skadeståndsmål hänvisas till avd. II.

[46] Jfr också ADD 1942 nr 88.

skådespelare och liknande grupper. Engagemang per säsong till skillnad från engagemang per pjäs, roll eller visst program har där blivit en viktig om än icke helt avgörande skiljelinje. Trots utgången i FRP 1960 nr 16 (fästningsspelen i Varberg) räknas skådespelare och motsvarande grupper när de arbetar vid teatrar i allmänhet som arbetstagare även när de engageras per roll eller pjäs, däremot icke vid filminspelning eller vid framträdande i radio eller television. FR synes i ett uttalande i ett mål 1960 beträffande engagemang för framträdande i radio och television ha uppställt som nära nog ett krav för ett arbetstagarförhållande att engagemanget avser ospecificerade arbetsuppgifter.[47]

4. ARBETSFÖRHÅLLANDETS INTENSITET

Arbetsförhållandets intensitet kan sägas vara effekten av två kombinerade variabla faktorer. Det gäller här frågan om betydelsen å ena sidan av att förhållandet är varaktigt respektive tillfälligt, å andra sidan av att AP är förhindrad respektive oförhindrad — enligt avtalet eller de faktiska förhållandena — att åtaga sig arbete för andra. Att dessa omständigheter här sammanföres beror på att de, även om de var för sig betyder föga, likväl i förening kan få stor betydelse. Den förra faktorn har icke upptagits i schemat, vilket beror på att den icke särskilt åberopats i HD:s eller AD:s domar. Däremot har den haft betydelse i FR:s praxis.[48]

a. *Arbetsförhållandets varaktighet*

Att arbetsförhållandet betecknas som *varaktigt* behöver i detta sammanhang icke innebära att det fortgår en lång tidrymd, t.ex. några månader. Antingen kan en viss relativt lång period ha bestämts eller också, vilket otvivelaktigt är vanligast, kan arbetsförhållandet ha förutsatts fortgå tills vidare, varvid avbrott redan efter en kort tid icke förändrar rättsförhållandets karaktär. För populär uppfattning torde varaktighet i denna betydelse förbindas med begreppet anställning, juridiskt synes däremot faktorn ha relativt liten självständig betydelse[49] och torde lätt flyta samman med den som behandlats under 3.

---

[47] Se betr. rättsfall ovan s. 147 f.
[48] Jfr ovan s. 123 och 150.
[49] Jfr Bergström s. 41 f.

Ett arbetstagarförhållande, som är varaktigt i den meningen att det skall fortgå tills vidare, är ofta förbundet med *uppsägningstid*. Att sådan avtalats har därför stundom åberopats som arbetstagarfaktor.[50] Avsaknaden av sådan skyldighet skulle peka på ett uppdragsförhållande.[51] Som stöd härför skulle kunna åberopas, att den dispositiva bestämmelsen i kommissionslagen § 86 om tre månaders uppsägningstid endast gäller handelsresande (och platsförsäljare) som är arbetstagare. Vidare har i rättspraxis regler om uppsägningstid utan avtal därom utbildats endast såvitt angår anställning men icke uppdrag.[52]

Emellertid är uppsägningstid något som förekommer i stor utsträckning även i arbetsavtal med självständiga företagare. Detta förutsättes också i kommissionslagen § 50, vartill hänvisas i §§ 76, 87 och 93 beträffande handelsagenter och icke anställda handelsresande. Eftersom förpliktelsen att iakttaga uppsägningstid regelmässigt är ömsesidig, torde den vara motiverad av ett allmänt, icke speciellt arbetsrättsligt, intresse för båda parter i ett varaktigt rättsförhållande att få tid att inrätta sig efter den situation som avbrytandet av förbindelsen medför. Även om veterligen ingen rättspraxis utbildats som ger skydd mot plötsliga avbrott i uppdragsförhållanden, synes det framgå av motiveringen i NJA 1943 s. 264, att HD icke är främmande för tanken att uppdragsgivare under vissa omständigheter bör anses ha en förpliktelse att upplysa AP om förhållanden, som kommer att eller kan komma att medföra avbrott i förbindelsen. Någon form av uppsägningsskydd lär vara ett krav som börjat framföras för handelsagenternas del.[53] Problemet har helt naturligt aktualiserats starkare i arbetstagarförhållanden, men otvivelaktigt talar starka rättspolitiska skäl för att ej heller varaktiga uppdragsförhållanden utan särskilda skäl skall kunna avbrytas med omedelbar verkan utan kompensation i någon form.

Även om en förpliktelse i ett arbetsavtal att iakttaga uppsägningstid kan sägas markera en relativt fast anknytning mellan huvudman och AP bör, med hänsyn till att sådan förpliktelse förekommer vid sannolikt alla typer av tillsvidareavtal, dess be-

---

[50] NJA 1951 s. 815 (dock ej direkt åberopat av HD, som allmänt hänvisar till avtalets innehåll).

[51] NJA 1950 s. 11. Jfr också NJA 1953 s. 138.

[52] Se särskilt NJA 1948 s. 799 och 1954 s. 230.

[53] Upplysning från Sveriges handelsagenters organisation. Jfr betr. försäkringsagenter SOU 1957: 14 s. 87 (skydd för försäkringsstock).

tydelse som arbetstagarfaktor vara tämligen ringa. Motsvarande gäller avsaknaden av uttrycklig bestämmelse om uppsägningstid. Inte minst bör detta gälla för handelsresande, vilka ju kan åberopa den dispositiva lagbestämmelsen i 86 § kommissionslagen i den mån de över huvud skall räknas som anställda.[54]

Vad särskilt angår den omständigheten att arbetsförhållandet haft *lång varaktighet,* bör denna kunna tillmätas viss betydelse som arbetstagarfaktor. Dock är den svagheten förbunden med långvarigheten som kriterium, att det knappast går att generellt fastslå när sådan skall anses vara för handen och att man knappast kan räkna med att överskridandet av en viss tidrymd under i övrigt lika omständigheter skall anses ändra rättsförhållandets karaktär.[55] Möjligen bör långvarigheten få särskild betydelse som arbetstagarfaktor endast när fråga är om verksamhet, som typiskt sett försiggår i icke stadigvarande rättsförhållanden eller eljest ofta är rörelsebetonad, såsom transportarbete, och har också åberopats särskilt i dylika fall i FR:s praxis.[56]

En mellanform mellan varaktigt och tillfälligt arbete är sådant arbete som utföres *intermittent* för samme huvudmans räkning. Det kan då antingen vara fråga om tillsvidareavtal med en person, t.ex. om vissa timmars städhjälp per vecka, eller om anlitande av samma person vid återkommande, t.ex. säsongbetonat, arbete utan avtal därom på förhand. Det förra fallet skiljer sig, om förhållandet eljest bär prägel av anställning, principiellt icke från andra former av varaktig (tillsvidare-) anställning. Motsvarande situation kan uppkomma genom att AP faktiskt så regelmässigt anlitas för arbete av samme huvudman, att det nära nog blir en förutsättning mellan parterna att han skall erhålla arbete i den mån sådant står till buds.

I skogsbruket kan man finna varianter av bådadera. Det förekommer avtal med s.k. arbetsgaranti, innebärande å ena sidan ett åtagande av t.ex. småbrukare att arbeta ett visst antal dagar med skogskörslor för en virkesägares räkning och å andra sidan en skyldighet för den sistnämnde att tillhandahålla arbete under angivna tid. Men det förekom-

---

[54] Jfr SOU 1961: 57 s. 123 men i rättspraxis NJA 1950 s. 11.

[55] En annan sak är att en ändring kan formellt markeras genom övergång till s.k. fastanställning o.d.

[56] Se t.ex. FRP 1959 nr 2, 1960 nr 22 (ovan s. 127 f), principuttalandet till skogskörarmålen avgjorda den 21/2 1962 (ovan s. 130) samt från en annan bransch FRP 1957 nr 29 (ovan s. 136 f).

mer också att motsvarande faktiska situation uppkommer utan avtal om arbetsgaranti.[57]

I vad mån dylika lägen och över huvud den omständigheten, att arbetsförhållandet haft lång varaktighet, får betydelse i arbetstagarkvalificerande riktning beror givetvis i hög grad på vilken inställning som föreligger i frågan, om *tillfälliga* eller eljest *kortvariga* arbetsåtaganden kan grunda ett arbetstagarförhållande. Det kan synas opraktiskt att en arbetsprestation, som kanske tar någon timme i anspråk, skall ställa AP i arbetstagarförhållande till huvudmannen, åtminstone när AP eljest icke brukar utföra arbete som arbetstagare eller huvudmannen icke brukar anlita främmande arbetskraft. Att frågan relativt sällan aktualiseras torde till stor del bero på att tillämpningen av ett flertal lagar rörande arbetstagare kräver en viss intensitet i arbetsförhållandet.

Så förutsätter semesterlagen för semesterrätt arbete under 16 dagar per kvalifikationsmånad eller såvitt angår okontrollerad arbetstagare c:a 16 dagsverken per kvartal.[57*] AFL:s (och tidigare TPL:s) regler om pensionsgrundande inkomst blir såvitt angår inkomst av anställning aktuella först när inkomsten från en och samme arbetsgivare uppgår till 300 kr (AFL 11: 2, TPL § 5). För att placeras i sjukpenningklass skall försäkrads inkomst av förvärvsarbete uppgå till minst 1.800 kr. per år, dock ej nödvändigtvis från samme huvudman (AFL 3: 2, tidigare enligt SFL § 22 krävdes motsvarande årsinkomst av tjänst). Avgift av arbetsgivare för anställds försäkring för tilläggspension, sjuk- och yrkesskadeförsäkring uttages endast om den lön han utgivit till arbetstagaren uppgår till minst 300 kr.,[58] en av praktiska skäl vidtagen och för rent tillfälliga arbetsgivare ganska väsentlig inskränkning i arbetsgivaransvaret. Tillfälliga arbetsprestationer saknar alltså i många fall betydelse. Men om olycksfall inträffar under ett tillfälligt arbete, kan tillämpning av ersättningsreglerna i YFL aktualiseras. Visserligen kan det med visst fog sägas att en person, som blott tillfälligt utför arbete för annans räkning och kanske under samma förhållanden varunder han lever i sin dagliga gärning, hellre bör lita till en egen olycksfallsförsäkring, som ger honom permanent skydd, än till den obligatoriska yrkesskadeförsäkringen, men dylika synpunkter bör knappast påverka bedömningen.

---

[57] Jfr ovan s. 132 f fakta i de båda målen BD nr 1176 och 1107/1961. — En liknande fråga, men inom anställningsbegreppets ram, uppkom i ADD 1935 nr 17 och 1944 nr 96, där intermittenta anställningar i föreningsrättshänseende jämställdes med kontinuerlig anställning.

[57*] 1963 års semesterlag (§§ 7, 16) har nu minskat resp. slopat kraven.

[58] AFL 19: 1 st. 4 (jfr också SFL § 38) samt 5 § i KF 1959 ang. uppbörd av avgifter (anmärkt ovan s. 98 not 74).

Såsom framgått vid genomgången av lagstiftningen har det vid tillägget år 1891 i HB 17:4 rörande förmånsrätt för »annan arbetares dagspenning eller avlöning» uttalats, att bestämmelsen tog sikte på tillfälliga arbetsprestationer. Även vid tillkomsten av 1916 års OFL förutsattes att tillfälligt arbete omfattades av lagen.[59] Visserligen räknade den kommitté som framlade förslaget till lag om arbetsavtal 1935 endast med arbetsavtal av viss varaktighet,[60] men något sådant uttalande synes icke ha förekommit vid genomförandet av någon lag rörande arbetstagare. Något hinder i motivuttalanden att räkna tillfälliga arbetsförhållanden som arbetstagarförhållanden torde sålunda icke finnas. Tvärtom finns positivt stöd för möjligheten härav.

Att arbetsförhållandets kortvarighet, när arbetet utföres under för ett arbetstagarförhållande typiska omständigheter, skulle verka diskvalificerande vore också i och för sig föga motiverat, ehuru vissa praktiska skäl kan tala härför. I praxis har denna faktor haft ringa betydelse åtminstone vid arbeten av relativt enkel beskaffenhet. Det torde vara en allmän uppfattning att städning, grävning, snöskottning o.d., som utföres av en härför anlitad person, utföres av denne i egenskap av arbetstagare hur kortvarigt arbetet än är. I FRP 1956 nr 6 hade en som arbetstagare kvalificerad person utfört plöjningsarbete åt arbetsgivaren under c:a tre timmar, varvid dock den av huvudmannen utövade arbetsledningen var en betydelsefull faktor.[61] Däremot har engagemangets kortvariga eller tillfälliga natur blivit av stor betydelse vid tillämpningen av socialförsäkringslagstiftningen såvitt angår vissa konstutövare (musiker, sångare m.fl.) på samma sätt som åtagandets begränsning till visst program.[62] I kombination med kapitalutrustningsfaktorn torde kortvarigheten ha mindre betydelse än sådana — dock därifrån svårskiljbara — omständigheter som arbetsuppgiftens begränsade karaktär och den rörelsebetonade inriktningen på många olika huvudmän.

---

[59] Jfr ovan s. 29 f och 35 f.

[60] Se SOU 1935:18 s. 36 och ovan s. 12.

[61] Se ovan s. 135. I FT 1957 s. 268 ansågs murare som arbetstagare enligt SFL med avseende på tillfälliga murningsarbeten. Endast FR:s minoritet åberopade arbetenas kortvarighet i diskvalificerande riktning.

[62] Jfr följande punkt i Rfa:s anvisningar: »Musiker, sångare och andra konstutövare äro, då fråga är om kortvariga eller tillfälliga engagemang vid restaurang, danssalong, varieté eller liknande företag, som regel icke att anse som arbetstagare med avseende å dessa engagemang.» Betr. rättsfall se ovan s. 144 ff. I 1962 års upplaga har Rfv dock ändrat denna punkt: engagemangstidens längd skall ej längre få betydelse.

b. *Arbete åt en eller flera — bisysslor*

Kontinuerligt heltidsarbete, således en varaktig och exklusiv anknytning till *en* arbetsgivare, är den vanligaste och mest typiska formen av anställning (heltidstjänst). Dock är det icke uteslutet att en självständig företagare ägnar hela sin verksamhet åt samme huvudman. Det förekommer att försäkringsbolags s.k. general- eller huvudagenter, vilka brukar räknas som självständiga företagare, arbetar uteslutande för ett försäkringsbolags räkning, men detta är givetvis en omständighet som talar mycket starkt för ett arbetstagarförhållande.[63] Även försäljare som arbetar uteslutande för en huvudmans räkning anses i många fall som självständiga företagare, när de likväl har rätt att arbeta för andra (se vidare nedan).

I vissa fall har, även om heltidsarbete icke avtalats, som arbetstagarfaktor åberopats den faktiska omständigheten att AP ägnat hela eller så gott som hela sin arbetstid åt huvudmannen, så i NJA 1948 s. 381 och 1957 s. 199. Möjligen tillmätes denna omständighet betydelse huvudsakligen i förening med den under 2 behandlade omständigheten att personlig arbetsprestation förutsatts.

Är arbetsåtagandet tillfälligt, ligger det i sakens natur att AP är oförhindrad att åtaga sig arbeten åt andra i den mån det är förenligt med åtagandet. För en rörelseidkare är det typiskt att han samtidigt är verksam för olika personers räkning; hans verksamhet är riktad mot allmänheten eller en relativt stor krets av personer. Det framgår av vad redan anförts under a), att det icke är uteslutet att samma person står i arbetstagarförhållande till flera personer, t.ex. en städfru som arbetar intermittent åt flera hushåll, men det torde sällan röra sig om mer än ett fåtal.

Det kan förekomma att två eller möjligen flera personer *gemensamt* anställer en arbetstagare, t.ex. möbelfirmor med varandra kompletterande varusortiment anställer en gemensam handelsresande.[64] Men vanligen tillgår det så att AP själv upptar förbindelse med andra huvudmän utan sådan överenskommelse på huvudmannasidan.

Innehåller avtalet ett totalt *förbud* för AP att arbeta för annan än sin motpart, är detta en starkt arbetstagarkvalificerande, prak-

---

[63] Kategorin lär vara på avskrivning. Heltidsanställda inspektörer ersätter dem alltmer.

[64] Jfr Obligationsrättskommittén 1912 s. 224 (även i Gadde & Eklund s. 191).

tiskt taget avgörande faktor.[65] AP:s anknytning till och beroende av huvudmannen är i sådant fall evident. Även avtalsmässiga *inskränkningar* beträffande AP:s rätt att arbeta åt andra, t.ex. att huvudmannen har företrädesrätt till arbete eller skall godkänna dylika avtal med andra, är en betydelsefull arbetstagarfaktor,[66] såvida icke inskränkningen är helt förestavad av intresset att AP icke arbetar för konkurrerande huvudman, t.ex. försäljare förbjudes att sälja konkurrerande företags varor.[67] Motsättningsvis torde framgå av sistnämnda slags klausuler, att AP har frihet att åtaga sig arbete för andra med nämnda inskränkning. Det förekommer också att detta är positivt utsagt, så i kollektivavtalet för Husqvarna symaskinsombud (§ 11). Sådan frihet räknas i praxis som en betydelsefull uppdragstagarfaktor.[68]

Det vanliga är dock att avtalet icke innehåller någon uttrycklig reglering i denna fråga. Är förhållandena faktiskt sådana att arbetsåtagandets rätta fullgörande praktiskt taget utesluter att AP arbetar för andra, bör denna omständighet få samma betydelse som ett förbud eller en inskränkning i avtalet. Något direkt domstolsuttalande i sådan riktning föreligger måhända icke, men i vart fall Rfv och FR beaktar en dylik omständighet.[69] Dock torde bevisningssvårigheter i detta hänseende lätt uppkomma, när arbetet icke utföres under huvudmannens arbetsledning eller kontroll. Rfa:s anvisningar beträffande handelsresande anger som indicier

---

[65] Som *avgörande* arbetstagarfaktor har denna omständighet angivits i Rfa:s anvisningar betr. handelsresande men icke betr. försäljare av glass och varm korv. I ADD 1945 nr 94 åberopades som arbetstagarfaktor att AP icke ägde »annorledes än under fritid taga annat arbete». Dock torde förutsättas att fråga är om typiskt sett relativt *varaktiga* arbetsförhållanden.

[66] Jfr betr. anställd handelsresande kommissionslagen § 86: 3 samt i övrigt ADD 1941 nr 26, NJA 1948 s. 381, i viss mån även ADD 1958 nr 17 (dock där verksamhet i första hand för huvudmannens räkning endast »förutsatt»). I Rfa:s anvisningar har den omständigheten, att AP förbundit sig att icke utan huvudmannens medgivande försälja andra än huvudmannens varor, särskilt anmärkts som arbetstagarfaktor betr. nederlagsföreståndare vid bryggeri och utkörare. Såvitt angår försäljare av glass och varm korv har motsvarande faktor uttryckts snävare: »enligt avtal — — äger saluföra endast av leverantören tillhandahållen vara» (jfr föregående not).

[67] Jfr betr. handelsagenter Obligationsrättskommittén 1912 s. 189 (Gadde & Eklund s. 150), betr. icke anställd handelsresande Gadde & Eklund s. 195.

[68] Husqvarnas symaskinsagenter bedömdes av FR i BD nr 3819/1955 som självständiga företagare, liksom i ADD 1941 nr 82, där villkoren dock var annorlunda utformade.

[69] Se Rfa:s anvisningar ang. handelsagenter etc. (nu ändrade se s. 325).

härpå huvudmannens direktiv i fråga om resplan o.d. och AP:s skyldighet att fortlöpande avge rapport om sin verksamhet.

Att avtalet icke innehåller förbud att arbeta för andra har i rättspraxis tillmätts stor betydelse som uppdragstagarfaktor,[70] särskilt i kombination med upplysningar att arbete faktiskt utförts för andras räkning.[71] Har detta skett med huvudmannens medgivande, synes mig emellertid redan förekomsten av ett sådant medgivande, även om uttryckligt krav på huvudmannens godkännande icke finns i avtalet, kunna indicera en betydelsefull inskränkning i handlingsfriheten. Är nämligen AP verkligen självständig företagare, bör det in dubio vara självklart att han får åtaga sig (icke konkurrerande) uppdrag åt andra. Detta torde dock knappast beaktas i rättspraxis.[72] Beträffande vissa försäljarkategorier har det räknats som en praktiskt taget avgörande uppdragstagarfaktor att AP haft rätt att sälja andra företags varor, även om han icke gjort det eller gjort det endast i obetydlig utsträckning eller kanske saknat praktiska möjligheter därtill.[73]

När handelsresande eller andra merkantila mellanhänder utför arbete åt mer än ett företag, torde det vanligen vara så att de är sysselsatta huvudsakligen för ett företags räkning, medan verksamheten för annan huvudman har karaktären av *bisyssla*. I motiven till kommissionslagen förutsattes att handelsresande då kunde vara anställd hos det förstnämnda företaget och »provisionsresande», dvs självständig företagare, i förhållande till det eller de andra företagen.[74] Situationen belyses av rättsfallet NJA 1930 s. 338, som gällde fråga om förmånsrätt i konkurs enligt HB 17:4 för provision intjänad hos en på sådant sätt »sekundär» huvudman. Från konkursboets sida bestreds förmånsrätt, medan huvudmannen-gäldenären i målet för sin del godtog resanden som arbetstagare. HD ansåg denne med hänsyn till utredningen icke ha »varit på sådant sätt anställd i bolagets tjänst» att förmånsrätt för provisionen kunde tillerkännas honom.

---

[70] NJA 1950 s. 581 (ackvisitör av begravningsförsäkringar, ej arbetstagare), ADD 1958 nr 17 och 31.

[71] NJA 1949 s. 768 (skogskörare), 1950 s. 11 (handelsresande).

[72] NJA 1943 s. 264 (handelsresande, ej arbetstagare). I målet uppgav AP, att han fått sådant medgivande. Korrespondens visade, att huvudmannen känt till förhållandet. Jfr vidare NJA 1957 C 303, cit. ovan s. 113.

[73] BD nr 3819/1955 rörande Husqvarna-agenter, FRP 1960 nr 12 och 13 rörande glassförsäljare, möjligen också BD nr 1254/1955 rörande föreståndare för ett bryggerinederlag (samtliga anförda ovan s. 138 ff).

[74] Obligationsrättskommittén 1912 s. 224 (jfr även Gadde & Eklund s. 191 f).

Tydligt är att ett arbetsåtagandes karaktär av bisyssla icke i och för sig utesluter ett arbetstagarförhållande. En av nyheterna i 1945 års semesterlagstiftning var att förskaffa semesterrätt även åt sådana som hade förvärvsarbete som bisyssla, under förutsättning att de var att betrakta som arbetstagare enligt gängse bedömningsgrunder.[75]

Som exempel kan nämnas *FD:s dom 31/1 1962* (Dnr 119/61). FD fann enligt denna dom lärare vid ett kvällsläroverk, vilka i regel hade anställning vid annan läroanstalt och hade avsevärd frihet vid undervisningens anordnande, vara att anse som arbetstagare i förhållande till kvällsläroverket.

Ett annat fall av bisyssla är *FRP 1956 nr 1* angående några hemmansägare, som åtagit sig att för ett belysningsaktiebolags räkning vara transformatorvakter med huvudsaklig uppgift att vid behov byta säkringar och härför uppbar ett årsarvode å 50 kr. samt 50 öre för varje gång de bytte säkring. Det kunde vara så att byte behövde ske endast någon gång om året, ibland icke alls. Vakterna var underkastade en skriftlig instruktion och skulle vid säkringsbyte göra anteckningar och avge rapport. FR:s majoritet ansåg dem icke vara arbetstagare (ej motiverat). Därvid kan förutom den ringa intensiteten i arbetsförhållandet ha bidragit den sociala omständigheten att de var hemmansägare.[76] En minoritet om fyra ledamöter kom till motsatt resultat och åberopade därvid bl.a. att vakterna erhållit instruktioner och att det var avsett att de som regel själva skulle utföra arbetet. Enligt min mening kan ett arbetstagarförhållande mycket väl anses föreligga i ett dylikt fall. Det torde i så fall ha praktisk betydelse endast i yrkesskadehänseende.[77]

Inledningsvis nämndes att de här under a) och b) behandlade faktorerna har väsentlig betydelse huvudsakligen i förening. Att AP åtager sig arbete som någon tid utesluter arbete för andras räkning, behöver icke ha särskilt stor betydelse som arbetstagarfaktor, ty det kan mycket väl förekomma i uppdragsförhållanden, men har en sådan förbindelse lång varaktighet, är detta ett starkt skäl att anse ett arbetstagarförhållande vara för handen. Denna kombination framgår tydligt av FR:s beslut i FRP 1957 nr 28,

---

[75] Prop. 1945: 273 s. 50 ff och 55 ff.

[76] Se nedan s. 265. Avgörande bör knappast ha varit att fråga mestadels var endast om *beredskap* att utföra arbete (se nedan s. 272 med not 65).

[77] Såvitt jag kan bedöma skulle denna lösning vara lämplig även såvitt angår tillämpningen av 1902 års lag innefattande vissa bestämmelser om elektriska anläggningar (§§ 4 och 14).

Om vissa typer av bisysslor, som icke bör anses grunda ett arbetstagarförhållande, se nedan under C.

där det framhölls att AP varaktigt arbetat med körningsarbeten enbart eller så gott som enbart åt ett visst bolag. Dock åberopades även andra omständigheter för att i detta fall kvalificera AP som arbetstagare. I ADD 1943 nr 66 ansågs kombinationen icke vara tillräcklig, medan FR i ett liknande fall rörande samme AP kom till motsatt resultat.[78]

Verkligt avgörande som uppdragstagarfaktor synes mig arbete åt flera huvudmän vara endast när sådant arbete utföres *samtidigt* på olika håll och det sålunda framgår, att AP har en företagsorganisation till sitt förfogande (t.ex. flera maskiner med personal), men även eljest kan inriktningen på många olika huvudmän — en »kundkrets» — ge AP:s verksamhet prägel av en rörelse.

5. ARBETSLEDNING OCH KONTROLL M.M.

För ett arbetstagarförhållande är typiskt att AP har att iakttaga bestämd arbetstid, vilket i sin tur ofta förutsätter viss kontroll (särskilt om ersättning utgår per timme), att han utför arbetet på anvisad arbetsplats och att han är underkastad huvudmannens direktiv och arbetsledning. En mer eller mindre påtaglig lydnadsplikt förbindes ofta med ett arbetstagarförhållande. Dessa moment, särskilt tillsammantagna, har stor betydelse som arbetstagarfaktorer och synes i utlandet ofta få betydelsen av rekvisit för ett arbetstagarförhållande.[79] De kan i vart fall räknas som arbetstagarbegreppets kärna och bör vara praktiskt taget avgörande i positiv riktning. Så är dock icke fallet i praxis. Ehuru de torde vara för handen t.ex. vid filminspelning, räknas skådespelare och statister som medverkar därvid likväl icke som arbetstagare vid tillämpningen av socialförsäkringslagstiftningen.[80]

För uppdrag är å andra sidan typiskt att arbetet utföres utan arbetsledning och kontroll från huvudmannens sida. Men givetvis kan direktiv beträffande arbetets utförande vara påkallade och förekommer ofta utan att för den skull grunda ett arbetstagarförhållande. AD uttryckte det i domen 1943 nr 66 så, att föreskrifterna icke »sträckt sig utöver vad som varit betingat av det särskilda ändamål, för vilket det åt J anförtrodda arbetet blivit igångsatt».[81] Fortlöpande kontroll förekommer t.ex. vid byggnads-

[78] Se ovan s. 191.
[79] Jfr ovan kap. I: 4.
[80] Se SOU 1961: 57 s. 175. Något prejudikat föreligger dock ännu icke.
[81] Jfr också ADD 1958 nr 31 (på s. 340).

arbeten på entreprenad, men denna har då ett mera begränsat syfte än den kontroll som vanligen utövas över arbetstagares prestationer, nämligen att säkerställa ett avtalsenligt resultat, icke att ge anvisningar och direktiv om hur detta skall uppnås, och möjligen också att ge underlag för beräkning av arbetsersättningen.

Även om förhandenvaron av ifrågavarande faktorer åtminstone i vissa kombinationer har stor arbetstagarkvalificerande betydelse och anses väga upp även ganska väsentliga uppdragstagarfaktorer,[82] är därmed icke sagt att frånvaron av dem har lika stor betydelse i negativ riktning, såsom uppdragstagarfaktorer. Det svenska arbetstagarbegreppet omfattar ju även s.k. *okontrollerade* arbetstagare. Den »som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande» kan likväl vara arbetstagare (se semesterlagen § 4, arbetstidslagen § 1 a och arbetarskyddslagen § 3). Denna viktiga utvidgning utöver vad som kan räknas som arbetstagarbegreppets kärnområde har bidragit till att ge detta begrepp dess nuvarande diffusa karaktär.[83]

Vad angår *arbetsplatsen* följer denna stundom av arbetsuppgiften själv — såsom reparation av byggnad, anläggnings- och installationsarbeten, avverkning och utdrivning av timmer, stadsbuds arbete med packning och flyttning — och saknar då egentlig betydelse vid bedömningen. Ibland sammansmälter arbetsplatsen såsom faktor vid bedömningen med kapitalutrustningsfaktorn (se vidare under 6 c): medan arbete på eget kontor eller i egen verkstad är kännetecken på uppdrag (jfr beträffande handelsagenter kommissionslagen § 65), försiggår arbete på huvudmannens kontor eller i dennes verkstad, förutsatt att det gäller sådant arbete som normalt bedrives där,[84] praktiskt taget uteslutande i arbetstagarförhållande till huvudmannen. Det är i mindre självklara fall beträffande valet av arbetsplats som denna kan få betydelse vid bedömningen. Utföres arbetet, om än endast delvis, i huvudmannens lokal utan att detta följer av arbetets natur,[85] eller föreligger t.ex. för handelsresande skyldighet att utföra arbete på huvudmannens kontor eller lager vissa tider eller vid anfordran, pekar

---

[82] Se t.ex. betr. åkare FRP 1956 nr 13.

[83] Jfr ovan kap. I: 4 och 6.

[84] Till skillnad från t.ex. arbete utfört av en rationaliseringsexpert eller av en installationsfirma.

[85] Jfr betr. en annonsackvisitör FR:s beslut i BD nr 2267/1955.

detta starkt på ett arbetstagarförhållande, medan den omständigheten, att arbete aldrig utförts i huvudmannens lokal eller att sådan skyldighet saknas, i liknande fall åberopats som uppdragstagarfaktor.[86]

Även om AP på grund av arbetsplatsens belägenhet icke står omedelbart under huvudmannens arbetsledning eller kontroll, kan sådan likväl utövas på det sättet, att AP får utförliga *direktiv* att följa i sitt arbete eller har *skyldighet att rapportera* eller i övrigt hålla sig i förbindelse med huvudmannen. Dessa omständigheter blir särskilt aktuella såvitt angår handelsresande och andra som arbetar under liknande förhållanden. Utförliga resplaner och direktiv om vilka och hur många presumtiva kunder som skall bearbetas är ofta åberopade faktorer vid bedömningen både positivt[87] och negativt.[88] Dessa omständigheter har ovan under 4 b i enlighet med Rfa:s anvisningar anförts som indicier på att AP hölls väsentligen sysselsatt av *en* huvudman men torde ha än större vikt som indicier på kontroll och arbetsledning i den mån sådan kan utövas över handelsresande. Även i skogskörarfall har förekomsten av direktiv haft viss betydelse.[89] Vad angår rapportskyldigheten och övrig kontakt mellan huvudman och handelsresande kan denna ha skiftande omfattning och innebörd. Den självfallna och i kommissionslagen endast beträffande handelsagenter och icke anställda handelsresande uttryckligen fastslagna rapportskyldighet, som ligger i påbudet att till huvudmannen insända anbud respektive inberätta försäljningsavtal samt att giva »erforderliga underrättelser» (§ 66, jfr §§ 87 och 93), skall givetvis icke påverka bedömningen; rapportskyldigheten måste omfatta något därutöver för att utgöra en omständighet av betydelse vid arbetstagarbedömningen.[90] Som motpol och således starkt

[86] NJA 1943 s. 264, 1950 s. 11 och 581, 1957 C 303.

[87] Såsom framgår av Rfa:s anvisningar under rubriken Handelsagenter etc. har denna faktor betydelse, ehuru det är svårt att peka på konkreta rättsfall. Jfr dock NJA 1957 C 303 (AP:s handlingsfrihet var visserligen beskuren genom vissa direktiv och anvisningar men AP ansågs dock i väsentliga avseenden vara självständig).

[88] NJA 1950 s. 581 (inga närmare instruktioner för arbetet); NJA 1949 C 186 (vidsträckt frihet att organisera verksamheten); HovR:n i NJA 1951 s. 815.

[89] NJA 1955 s. 345, FRP 1955 nr 10. Dock har skogskörare, såsom påpekas t.ex. i NJA 1957 s. 199, i allmänhet avsevärd frihet att själv ordna arbetet (okontrollerad arbetstagare).

[90] Så åtminstone om man vill godtaga den i kommissionslagen förutsatta uppdelningen mellan självständiga företagare och arbetstagare.

positivt indicium står en fortlöpande redovisning för verksamheten omfattande även resultatlösa kundbesök. I praktiken lär formerna växla från dagliga telefon- eller brevkontakter till halvmånadsrapporter etc.[91]

Hänsyn tages vid denna bedömning till såväl avtalsbestämmelser som faktiska förhållanden, vare sig de senare räknas som indicier på vad som skall anses avtalat eller tillmätes självständig betydelse som rättsfakta. Huruvida direktiv och kontrollåtgärder står i överensstämmelse med vad som avtalats eller förutsatts om huvudmannens befogenheter torde däremot sakna betydelse.[92]

Meningarna är stundom delade om hur omständigheter av detta slag skall uppfattas. Detta är märkbart särskilt beträffande bensinstationsinnehavarna, vilka räknas som självständiga företagare men likväl är underkastade direktiv och mer eller mindre sträng kontroll av oljebolagen, i vissa fall genom inspektörer. Dylika åtgärder påstås från bolagssidan vara en form av service, medan de av stationsinnehavarna själva uppfattas som inskränkningar i handlingsfriheten.[93]

Ett indicium på att AP är underkastad viss kontroll under arbetets utförande är att *semesterledighet* skall uttagas efter huvudmannens bestämmande eller i samråd med denne.[94] Semesterförmånen för de s.k. okontrollerade arbetstagarna är ju enligt semesterlagen §§ 17 ff endast en kontantersättning, s.k. särskild semesterlön. Det förekommer att t.o.m. handelsresande åtnjuter semesterledighet enligt avtal med huvudmannen, ehuru flertalet i den mån de erhåller semesterförmåner endast torde uppbära särskild semesterlön.[95] Även om det möjligen icke är otänkbart att parterna i uppdragsavtal träffar överenskommelse om när AP skall taga ut ledighet för rekreation, utgör denna omständighet dock enligt min mening icke blott ett starkt indicium på kontroll

---

[91] Uppgift från företrädare för handelsresandenas organisationer (se SOU 1961:57 s. 121). I NJA 1950 s. 11 belyses rapportskyldighetens innebörd. I NJA 1951 s. 815, där enligt HovR:n direktiv för arbetet saknades, upplystes dock att så gott som daglig telefonkontakt förekom (i HD arbetstagare).

[92] Jfr ovan s. 219 f.

[93] Jfr SOU 1961:57 s. 145. Det sagda grundas dock företrädesvis på vad som yttrades vid de muntliga förhandlingar som förekom i samband med anförda utredning. Jfr också ovan s. 115.

[94] Detta torde, såsom påpekats ovan under 1, även indicera personlig arbetsskyldighet. Jfr också ADD 1938 nr 112 (på s. 696).

[95] Se uppgifterna i SOU 1957:14 s. 66 f. Jfr SOU 1961:57 s. 122. — Motsvarande regler om särskild semesterlön finns i 1963 års semesterlag § 16.

utan också en faktor av mera omedelbar arbetstagarkvalificerande betydelse (rättsfaktum), i det att AP i detta hänseende kommer i beroende av huvudmannen.[96] Till betydelsen av kontanta semesterförmåner återkommer jag under 7.

6. KAPITALUTRUSTNING, MATERIAL OCH ANDRA KOSTNADER

Under b)—d) behandlas betydelsen av att AP använder huvudmannens redskap och maskiner, fasta anläggningar eller råvaror respektive att han tillhandahåller dylikt själv. Under a) behandlas betydelsen av vem som står för andra med arbetet förenade särskilda kostnader.

a. *Vissa med arbetet förenade utgifter*

Om arbetet utföres under direkt kontroll, brukar varjehanda förbrukningsartiklar såsom skrivmaterial tillhandahållas av huvudmannen, och denne bestrider i allmänhet kostnaderna för anlitande av kommunikationsmedel, såsom telefon, resor och andra transporter. Utföres arbetet utan sådan direkt kontroll, kan avtalet innehålla antingen att AP eller att huvudmannen skall stå för vissa eller alla kostnader. Denna faktor har ofta åberopats i rättspraxis i både positiv och negativ riktning.[97] Varje särskild — icke i arbetsvederlaget inkluderad — ersättning för med arbetet förenade utgifter, såsom rese- och telefonkostnader och dagtraktamenten, eller huvudmannens tillhandahållande av telefon, skrivmaterial etc. synes räknas som en arbetstagarfaktor, men denna omständighet torde tillmätas större eller avgörande betydelse endast om ersättning regelmässigt erhålles för samtliga eller åtminstone väsentliga kostnader.[98] Den ledande synpunkten torde

[96] Jfr ovan s. 227. — Avtalsbestämmelser av denna typ förekommer i Husqvarna-avtalet för symaskinsombud, vilka räknas som självständiga företagare (§ 7 betr. ledighet från agenturen »efter överenskommelse med Bolaget eller inspektören» och § 21 om »rekreationsbidrag», beräknat i stort sett som semesterlön).

[97] I negativ riktning i NJA 1950 s. 11 och 1957 C 303 (AP stod alla kostnader själv). Jfr följande not.

[98] I följande rättsfall med utgången icke arbetstagare har huvudmannen stått endast för obetydliga kostnader: NJA 1950 s. 581 (AP använde huvudmannens brevpapper), NJA 1949 C 186 (AP stod för kostnaderna till väsentlig del).

vara att AP i sådant fall endast ställer sin arbetskraft till förfogande. Det förekommer nämligen ej sällan i avtal med förvärvsarbetande av försäljarkategorin som räknas som självständiga företagare bestämmelser om att till AP skall utgå vissa kostnadsbidrag för kontor, porto o.d. (t.ex. försäkringsbolags general- eller huvudagenter).[99] I Husqvarna-avtalet för symaskinsombud förekommer bestämmelse om att AP skall erhålla ersättning för resor som ombudet anmodats företaga till depoten samt för portoutlägg vid insändande av rapporter och inkasserade medel.

Att å andra sidan AP själv står för samtliga kostnader av detta slag utesluter icke ett arbetstagarförhållande. Detta framgår i rättspraxis av NJA 1951 s. 815 (provisionsförsäljare åt oljebolag). Enligt kollektivavtalet för Electrolux-försäljarna, som däri givits arbetstagarställning, utgår kostnadsersättningar endast i mycket begränsad omfattning.

Det synes mig ingalunda vara självklart att denna faktor skall tillmätas negativ betydelse. Det torde vanligen vara praktiska synpunkter som ligger bakom anordningen att sådana utgifter inkluderas i vederlaget. Huvudmannen slipper att kontrollera utgifterna och AP får själv intresse av att hålla dessa nere. Detta förefaller vara väl förenligt med ett arbetstagarförhållande.

b. *Redskap, maskiner etc.*

Använder AP huvudmannens redskap, maskiner eller dragare, utgör denna omständighet ett mycket starkt skäl att räkna AP som arbetstagare med avseende å arbetet. Han ställer då endast sin arbetskraft till förfogande och inlemmas på ett påtagligt sätt i huvudmannens företagsorganisation. I ett mellanmansfall från senare tid, ADD 1958 nr 17 (lönsömnad), har dock AP, ehuru arbetsredskap huvudsakligen tillhandahölls av huvudmannen, bedömts som självständig företagare. Likaså har i FRP 1960 nr 12 och 13 försäljare av glass från stånd eller vagn, som tillhörde glassleverantören, räknats som självständiga företagare.

I NJA 1947 s. 171 (handelsresande arbetstagare) synes avgörande betydelse ha tillmätts det faktum, att AP uppbar dagtraktamente och reseersättning jämte vissa andra kostnader.

[99] Om kostnadsbidrag fastställts till visst belopp och sålunda gjorts oberoende av de verkliga kostnaderna, rör det sig möjligen dock endast om en från här anlagd synpunkt tämligen betydelselös rubricering av en del av vederlaget.

JURIDISKA FAKULTETEN
LUND
SEMINARIEBIBLIOTEK

Att å andra sidan AP använder egna maskiner, dragare och redskap av icke obetydligt värde räknas vid bedömningen som en betydelsefull faktor i negativ riktning. Motivet härför är att AP har möjlighet att draga vinst på sin kapitalutrustning, och hans beroende anses genom kapitalinsatsen bli mindre accentuerat. Vid tillämpningen av 1916 års OFL (det sociala arbetstagarbegreppet) spelade, såsom framgår av kap. II, investeringssynpunkten en dominerande roll vid bedömningen. Hade AP maskinell utrustning till några tusen kronors värde eller mer än en häst, tillerkändes han i allmänhet icke arbetstagarställning, även om utrustningen icke kom till användning vid arbetets utförande och även om de förhållanden, varunder arbetet utfördes, hade stark prägel av ett arbetstagarförhållande. Med den civilrättsliga metodens helhetsbedömning har denna faktor minskat i betydelse men kanske icke så mycket som synes vara motiverat av bl.a. den tekniska utvecklingen. Det kan nämnas — utan ställningstagande till utgången i de särskilda fallen — att AP i ett flertal rättsfall bedömts som självständig företagare även när arbetet betalats per timme för man+maskin eller dragare och således vederlaget utgått i en form som är bäst förenlig med ett arbetstagarförhållande.[1] Så mycket framgår dock klart av FR:s nuvarande praxis att AP, om han utför arbete regelbundet åt *en* huvudman på bestämda arbetstider, trots kapitalutrustningen kan räknas som arbetstagare.[2] Betydelsen av kapitalutrustningen kan också minskas av att den använts endast i ringa utsträckning (FRP 1957 nr 29).

Vad angår skogskörslor med egen häst förefaller HD:s inställning ännu vara ganska svävande, men anledning saknas förmoda annat än att vanliga bedömningsprinciper användes både vid tillämpningen av semesterlagen och HB 17:4.[3] FR räknade vid tillämpningen av YFL till en början regelmässigt AP vid utförandet av dylikt arbete som arbetstagare. Eftersom samma principer icke

---

[1] ADD 1944 nr 12, SvJT 1960 rf s. 3, FR:s utslag i FRP 1956 nr 7 (ang. såningsarbete), BD nr 1674/1960 (bergsprängare), BD nr 2531/1955 (plenum 19/1 1956, ref. i SOU 1957:14 s. 134, ang. stenröjning med traktor m.m.), BD nr 698/1956 (plenum 4/10 1956, ref. i SOU 1957:14 s. 130, ett nu sannolikt föråldrat fall ang. skogskörning med traktor). Se även *Tillägg* s. 467 f.

[2] Se t.ex. FRP 1955 nr 9 (båtmännen i Hälsingborgs hamn), 1956 nr 13 (åkare, därav en med egen lastbil, som utförde körningsarbeten för en stads räkning), 1957 nr 6 (dykare med egen utrustning), 1957 nr 28 och 1959 nr 2 (båda ang. skogskörslor med egen traktor). Något liknande fall torde icke finnas i HD:s praxis.

[3] Se ovan s. 101 ff, 121 f.

användes vid andra slags körslor, måste självfallet ojämnheter i rättstillämpningen uppkomma. Först på senare tid, sedan fall där AP haft flera hästar kommit upp till prövning, har FR dragit en gräns efter antalet hästar (mer än två hästar gör AP i allmänhet till självständig företagare).[4]

Medan FR tidigare krävt alldeles särskilda omständigheter för att väga upp den uppdragstagarfaktor som AP:s tillhandahållande av traktor i arbetet ansetts utgöra, fick genom praxisändringen 1961 (BD nr 1101/1960) och principuttalandet i samband därmed denna faktor rimligare proportioner. Genom avgörandena den 21/2 1962 och principuttalandet om traktorkörslor gjordes vissa preciseringar, varvid FR i någon mån — liksom i flerhästfallen — synes ha fallit tillbaka på sina tidigare principer att räkna med fasta värdegränser och liknande. Överstiger värdet av AP:s traktor 60.000 kr., bör sålunda enligt uttalandet AP icke anses som arbetstagare.[5]

En annan något smidigare lösning har prövats i ett hovrättsfall, SvJT 1960 rf s. 3. Där förklarades att AP, om »hans personliga arbetsinsats ekonomiskt bedömes representera ett vida mindre värde än hans maskinella utrustning», icke utan särskilda skäl borde räknas som arbetstagare. Resonemanget — ett uttryck för principen att undersöka vad som överväger — förefaller att ha vissa skäl för sig. Följande synpunkter på frågan, vilken betydelse kapitalutrustningsfaktorn bör tillmätas, synes mig dock vara väsentligare och förtjänta att beaktas mera än nu sker, om de än torde ha bidragit till utvecklingen av FR:s praxis beträffande traktorkörslor. I andra fall där AP haft maskinell utrustning har FR däremot icke gjort någon motsvarande utvidgning av sin praxis.[6]

Det blir numera allt vanligare att AP själv tillhandahåller redskap och maskiner, såsom motorsåg, traktor och t.o.m. lastbil. Detta sammanhänger givetvis med att den allmänna höjningen av levnadsstandarden gjort sådana inköp möjliga och därmed

---

[4] Se närmare ovan s. 126 ang. FR:s beslut 21/2 1962 i BD nr 1104 och 1175/1961, ang. tidigare praxis s. 124 ff. Jfr också ang. FD:s inställning *Tillägg* s. 467.

[5] Se härom närmare ovan s. 130 och ang. den tidigare utvecklingen betr. traktorkörslor s. 127 ff. FR:s principer uttalade i anslutning till dessa mål kan dock komma att ändras av FD, som har några av målen under omprövning. Se härom *Tillägg* s. 467.

[6] Se BD nr 1674/1960 (bergsprängare) ovan s. 138.

också möjliggjort mer inkomstbringande arbetsåtaganden, vilket i och för sig skulle kunna anses som skäl att kvalificera AP som självständig företagare, men en annan synpunkt kan anses vara minst lika väsentlig. Modern maskinutrustning kräver omsorgsfull vård om den icke skall snabbt förstöras. Sättes en person att utföra arbete, kanske mot ackordsbetalning, med huvudmannens maskinutrustning, har han i allmänhet mer intresse av att utföra arbetet så snabbt som möjligt än att ta hänsyn till maskinutrustningens förslitning. Det kan vara ett starkt intresse för huvudmannen att AP stimuleras att vårda de av honom använda maskinerna. Att AP själv tillhandahåller maskinutrustning torde i många fall medföra en väsentlig minskning av kapitalkostnaderna, sannolikt också av administrationskostnaderna.[7] Det förekommer icke sällan, att huvudmannen direkt understöder AP:s förvärv av utrustning genom försträckning, borgen o.d. Denna omständighet har FR i sitt principuttalande 1962 angående traktorkörslor anfört som särskilt betydelsefull vid bedömningen i mellangruppen (traktorns värde 30.000—60.000 kr.).

Föreligger ett arrangemang av sist antydda slag, särskilt om det är fråga om en AP som tidigare varit fast knuten till huvudmannens företag, finns det särskild anledning att icke räkna med en ändring av arbetsförhållandets natur genom anskaffandet av kapitalutrustning.[8] Men även eljest finns det många gånger skäl att räkna med att innehavet och utnyttjandet i arbetet av maskinutrustning är väl förenligt med ett arbetstagarförhållande, och vid bedömningen synes mig värderelationen mellan ersättningen för utrustning och personlig arbetsinsats vara av underordnad betydelse. Det är en väsentlig skillnad mellan å ena sidan innehavaren av en maskinstation, som håller en maskinpark jämte personal, och en person som skaffat sig en traktor för att med denna utföra olika arbeten för egen eller andras räkning. Man kan kalla det *personlig maskinutrustning*: AP ställer sig till förfogande jämte sådan utrustning som han vanligen själv hanterar. Den tekniska utvecklingen har medfört att hästar alltmer ersatts av traktorer och bilar. Lantbruk, som tidigare höll ett par hästar, har övergått till att i stället använda en traktor. Utföres arbetet under

[7] Detta gäller givetvis även annan kapitalutrustning. I BD nr 1104/1961, där AP bedömdes som självständig företagare på grund av att han hade tre hästar och två medhjälpare, framhölls från arbetsgivarsidan att det från dess synpunkt var en fördel att AP skaffat flera hästar.

[8] Jfr NJA 1957 s. 199.

sådana omständigheter som eljest utmärker ett arbetstagarförhållande, finns det ingen anledning att göra någon skillnad bara för att en maskin kommer till användning. Det väsentliga synes mig vara frågan, under vilka förutsättningar huvudmannen bör undgå arbetsgivaransvar, när han utnyttjar arbetskraft. Innan FR ändrade sin praxis, kunde med fog ifrågasättas varför han skulle slippa att bli arbetsgivare när AP använde traktor, men måste vidkännas arbetsgivaransvar när AP använde hästar, särskilt som det för huvudmannen oftast torde vara likgiltigt vilken dragkraft som utnyttjades. Vederlaget inkluderar givetvis i dylikt fall ersättning för traktorn.[9] Att förtjänsten därför blir så mycket större bör icke i och för sig göra någon skillnad. Det kan bero på att traktorer varit relativt sällsynta, och i så fall torde det goda förtjänstläget vara en övergångsföreteelse. Kanske beror det snarare på att huvudmannen kan betala relativt höga ersättningar för att slippa att sätta in egna maskiner i arbetet.

Åkare med endast en lastbil är ofta anslutna till s.k. lastbilscentraler. Är så fallet och erhålles beställning å arbetet genom denna, bör uppdragsförhållande anses vara för handen,[10] och så även eljest om körslor utföres åt än den ene, än den andre i åkarens egen regi, varmed menas att han tar upp beställningar och samordnar körslorna själv. Är han däremot fast knuten till ett eller ett par företag, bör han utan hinder av lastbilsinnehavet och tillfälliga körslor i egen regi anses som arbetstagare med avseende på sitt arbete hos det eller de förra.[11] Svåra gränsfall kan uppkomma då t.ex. en åkare, som eljest arbetar som självständig företagare, utför några månaders arbete med körslor åt ett vägbygge. Är han under sådan tid i avsevärd utsträckning engagerad för detta företag, i synnerhet om han åtagit sig att stå till förfogande, bör han kunna räknas som arbetstagare.[12]

Det sagda åsyftar icke att frånkänna kapitalutrustning betydelse vid bedömningen, blott att ge denna faktor skäliga propor-

---

[9] Sistnämnda del skall icke räknas som arbetslön. Till problemet att framräkna nettoarbetsförtjänsten återkommer jag i kap. VI: C.

[10] Så i NJA 1953 s. 531.

[11] Se de tydliga arbetstagarfallen FRP 1956 nr 13 (åkare i kommuns tjänst).

[12] Jfr ADD 1944 nr 12, där tre åkare som hade företrädesrätt till arbete åt en kommun, räknades som självständiga företagare. Det framgår icke och torde vanligen vara svårt att fastställa, huruvida de ansågs ha skyldighet att stå till förfogande för körslor. Ett starkt bidragande skäl till att de bedömdes som självständiga företagare var att körslorna till stor del icke utfördes av AP personligen.

tioner. Att AP använder *personlig* maskinutrustning bör icke särskilt påverka arbetstagarbedömningen,[13] och denna princip bör ha tillämplighet över hela linjen. Men givetvis kan det ofta bli så, att AP:s verksamhet när han utnyttjar egen maskinutrustning blir mera rörelsebetonad genom att han utför arbete åt en mängd olika huvudmän. Till frågan om bedömningen av dylika fall återkommer jag i kap. VI: B. Där behandlas också frågan om insatsen av mer än personlig kapitalutrustning i arbetet nödvändigtvis behöver verka diskvalificerande.

c. *Fasta anläggningar m.m.*

Utför AP sitt arbete huvudsakligen i en av huvudmannen disponerad lokal eller anläggning, är detta ett starkt skäl att räkna honom som arbetstagare. Utför han å andra sidan arbetet i egen lokal eller anläggning, blir detta ett starkt skäl i motsatt riktning.[14] Här skall något beröras vilken betydelse denna faktor har vid bedömningen av vissa grupper av förvärvsarbetande.

De stora oljebolagen, vilkas bensin säljes på en mängd bensinstationer utmed vägar och gator, äger i allmänhet de fasta anläggningar som utgör stationens materiella underlag, men det förekommer också att stationen tillhandahålles av försäljaren.[15] Förhållandena skiftar i hög grad, och det förekommer en mängd olika typer av kontrakt som reglerar förhållandet mellan bolag och bensinstationsinnehavare. I annat sammanhang skall dessa särskilda frågor närmare behandlas. Här skall blott påpekas att stationsinnehavare ansetts som självständiga företagare trots att bolaget tillhandahållit anläggningen (ADD 1938 nr 112, FRP 1960 nr 24 och 25).

Likaså har i BD nr 2953/1955 (plenum 19/1 1956) FR ansett en av en mejeriförening antagen butiksföreståndersk icke vara arbetstagare, ehuru lokalen tillhandahölls av huvudmannen. Avgörande synes ha varit att AP sålt även andra varor än mejeriföreningens. På samma sätt har föreståndersko för ett aktiebolags tjänstemannamässar av FR bedömts som självständiga

---

[13] Enligt min liksom underrättens mening i nyssnämnda fall SvJT 1960 rf s. 3 borde AP ha räknats som arbetstagare, låt vara att han sedan synes ha övergått till att utföra arbete som självständig företagare.

[14] Jfr ovan under 5 ang. arbetsplatsens betydelse.

[15] Uppgifter härom finns i SOU 1961: 57 s. 140 ff.

företagare. Bolaget tillhandahöll lokaler, inredning och utrustning och bar vissa driftskostnader.[16]

Att huvudmannen behärskar anläggningen eller lokalerna för verksamheten bör enligt min mening uppfattas som en ytterst betydelsefull arbetstagarfaktor. Genom en uppsägning kan huvudmannen bringa AP:s »rörelse» att upphöra, något som strider mot de föreställningar man vanligen förbinder med en självständig företagare eller rörelseidkare.[17]

d. *Råvaror m.m.*

Stor betydelse synes i rättspraxis tillmätas denna faktor. I NJA 1929 s. 634 (gipsrörare ej arbetstagare) torde stor vikt ha fästs vid att materialet ingick i priset, vilket är typiskt för entreprenadavtal, men även om arbetet icke utföres på entreprenad kan denna omständighet få stor betydelse.[18] Om däremot huvudmannen tillhandahåller materialet, är AP i de flesta fall att anse som arbetstagare, så t.ex. när en person engageras för reparation av hus o.d.[19] Fall, där AP ansetts som självständig företagare trots att råmaterialet beståtts av huvudmannen, är NJA 1924 s. 432 (kolningsarbete), ADD 1932 nr 81 (byggnadsarbete) och ADD 1958 nr 17 (lönsömnad).

Att sådan vikt fästes vid att AP tillhandahåller materialet beror på att AP:s prestation då består av annat — kanske huvudsakligen annat — än arbete och vanligen ersättes för bådadera i ett för allt. Det blir fråga om tillverkning och annan produktion, som vanligen försiggår i andra typer av rättsförhållanden än arbetsförhållanden. Enligt köplagen § 2 skall dennas regler tillämpas beträffande avtal om tillverkning av lös egendom, när ämnet bestås av tillverkaren (undantag för uppförande av bygg-

[16] BD nr 2537/1955, 437—438/1956 (ref. i SOU 1957: 14 s. 139).

[17] Se om dessa fall vidare kap. VI.

[18] BD nr 1066/1960 (plenum 12/10 1961) ang. en målare som åtog sig målningsarbeten mot timpenning och därvid själv höll färg (ej arbetstagare). Han hade även hjälp av sina söner.

[19] FT 1957 s. 268 (murare), ADD 1945 nr 94 (måleriarbete, varvid huvudmannen i stort sett tillhandahöll arbetsmaterialet; dock ej nämnt i domskälen). Se vidare ADD 1933 nr 74 och 113, 1935 nr 86, 1939 nr 26 och 1941 nr 26 samt, ehuru det icke direkt nämnts eller hänvisats därtill i domskälen, ADD 1931 nr 117. — Ett ganska speciellt fall är FRP 1957 nr 11 (provisionsavlönad trähusförsäljare ansedd som arbetstagare hos köparen vid arbete med monteringen av huset).

nad). Som säljare eller tillverkare framstår AP som självständig företagare. Men fall kan givetvis förekomma, där det ter sig som oväsentligt och kanske beror mera av en slump vem av parterna som tillhandahåller materialet, och då kan det finnas anledning att i stort sett bortse från denna faktor. Utföres arbete av AP personligen under arbetsledning o.d. bör han, även om han består materialet, kunna räknas som arbetstagare. Om AP tillhandahåller material endast till oväsentlig del, tillbehör o.d., bör det icke påverka bedömningen.[20]

En liknande gränsdragningsfråga förekom vid tillämpningen av 1916 års OFL i fall, där AP:s insats huvudsakligen bestod i tungt kroppsarbete (transport) men avtalet gick ut på leverans av vissa kvantiteter vederlagsfritt eller så gott som vederlagsfritt gods, såsom is, grus eller jord, som kunde tagas från valfri plats. AP ansågs som självständig företagare, emedan leveransavtal, icke arbetsavtal, ansågs vara för handen. Hade det levererade tagits på av huvudmannen anvisad plats, skulle däremot AP räknas som arbetstagare.[21] Distinktionen förefaller tämligen oväsentlig, då i båda fallen arbetsprestationen måste ha framstått som det helt dominerande i förpliktelsen. Fallen har väl genom utvecklingen i viss mån förlorat sin aktualitet (grus har blivit ett värdefullt material, medan is sällan användes numera), men liknande kan fortfarande tänkas, såsom transporter av fyllnadsmassor, av snö till skidtävlingar o.d. Utföres dylika prestationer under sådana förhållanden som kännetecknar anställning, bör det vara ovidkommande att avtalet från huvudmannens synpunkt går ut på leverans av viss kvantitet gods av angivet slag till viss plats.

7. FORMEN FÖR VEDERLAGET M.M.

Sättet för beräkning av arbetsersättningen är en omständighet, som praktiskt taget alltid tages i betraktande vid kvalifikationen men vars betydelse är svårbedömbar. En för ett arbetstagarförhållande mycket typisk vederlagsform är att ersättningen anknytes till en tidsenhet, vars längd kan variera: år, månad, vecka, dag eller timme. Men ackordslön, dvs lön bestämd efter arbetsresultatet, förekommer också i stor utsträckning. Ackord i betydelsen styckpris — till skillnad från ett pris i ett för allt — är i

[20] Jfr SOU 1935: 18 s. 37.

[21] FRP 1938 nr 24, 1952 nr 54, 1953 nr 3. Jfr också Löfmark s. 76, 97 f.

vart fall inte mindre typiskt för ett arbetstagarförhållande än ett uppdragsförhållande.[22] Ackord som löneform är dock ofta förenad med en inkomstgaranti, varigenom AP tillförsäkras en minimilön per tidsenhet. En särskild form av lön efter arbetsresultat är provision, som brukar tillkomma försäljare av olika slag (handelsresande och agenter, försäkringsombud, annonsackvisitörer etc.). Även provision kan vara förenad med inkomstgaranti. En sådan ger i själva verket löneformen en stark prägel av tidlön.

Inkomstgaranti liksom givetvis tidlön är ett indicium på en relativt fast anknytning till huvudmannen eller på kontroll över att arbete utföres under den tid garantin respektive tidlönen avser och därmed en betydelsefull arbetstagarfaktor. I förarbetena till kommissionslagen förutsattes visserligen, att fast arvode eller garanterad minimiinkomst kunde tillkomma handelsresande som var självständig företagare,[23] men numera torde man nästan undantagslöst räkna handelsresande liksom andra försäljare, försäkringsombud etc. med en icke obetydlig fast ersättning som arbetstagare.[24] Ett undantag är dock FR:s avgörande rörande mejeributiksföreståndersken (BD nr 2953/1955).

Typiskt för uppdrag är att arbetsersättningen är helt avhängig av arbetsresultatet. En vanlig form t.ex. vid entreprenad är att priset fastställes i ett för allt och således inkluderar kostnader och eventuell vinst. Arvoden för kvalificerade tjänster (advokater, läkare etc.) brukar icke stå i relation till arbetsresultatet. Det förekommer att AP beräknar priset med hänsyn till för arbetet använd tid, men är detta endast en intern beräkningsgrund bör den icke få betydelse som arbetstagarfaktor.

Även i ett uppdragsförhållande kan dock ersättningen enligt överenskommelse mellan parterna beräknas per timme eller annan tidsenhet,[25] vilket ofta torde bero på att annan beräkningsgrund är olämplig, t.ex. kräver en svårgenomförbar uppmätning av arbetet. Å andra sidan är det icke oförenligt med ett arbetstagarförhållande att arbetsersättningen är helt beroende av verksam-

---

[22] Jfr HD i NJA 1949 s. 768: »Ersättning skulle väl beräknas efter framkörd kubikmassa; men så skulle, såsom anmärkts, säkerligen hava förfarits, även om t.ex. ett åkeri utfört körningarna». Jfr också ADD 1942 nr 88.

[23] Obligationsrättskommittén 1912 s. 224 (även i Gadde & Eklund s. 191).

[24] Detta framgår av Rfa:s anvisningar ang. olika grupper av försäljare, särskilt handelsresande, och försäkringsackvisitörer (fritidsombud). Se också SOU 1961: 57 s. 118 ff. Ang. AD:s inställning i fallen rörande bensindistributörer se ovan s. 55.

[25] Se fallen ovan s. 250 not 1.

hetens ekonomiska resultat.[26] Detta innebär att AP t.o.m. kan stå risk för förluster. För en klassisk snäv uppfattning av begreppet arbetstagare framstår visserligen förlustrisken som ett särskilt tydligt kriterium på att AP är självständig företagare,[27] men det finns enligt min mening i många fall starka skäl att ifrågasätta betydelsen av denna omständighet.

Det förutsättes i kommissionslagen § 86 sista stycket, att en handelsresande som uppbär ersättning enbart i form av provision kan vara anställd, men i allmänhet har sådan handelsresande i praxis räknats som självständig företagare. Det krävs uppenbarligen i praxis starka arbetstagarfaktorer för att väga upp denna faktor.[28]

Andel i bruttointäkterna, en avlöningsform av samma slag som provision, förekom t.ex. i ADD 1941 nr 73 (båtmän, ostridigt arbetstagare), NJA 1947 s. 365 (tandläkare, nog också ostridigt arbetstagare) och NJA 1949 s. 683 (skeppare med andel i den inseglade bruttofrakten ansågs vara arbetstagare). I dylika fall torde förlustrisken vanligen vara minimal men förtjänstnivån kan givetvis variera starkt.

Ett visst risktagande förekommer ofta för utkörare av livsmedel, framför allt brödutkörare, när osålda varor icke återtages av huvudmannen (varan köpes i fast räkning av utköraren). Detsamma gäller försäljare av glass och varm korv.[29] I själva verket torde det vara så att risken övervältras på AP. Förlustrisken, som är ringa om åtgången kan beräknas tämligen exakt, är här således icke ett uttryck för intressegemenskap mellan huvudman och AP. Den torde ha till praktiskt syfte att ge incitament till en noggrann beräkning av åtgången av sådana varor som snabbt förfares. Åtminstone om så är fallet saknas det anledning att räkna denna omständighet som en uppdragstagarfaktor. Om AP är att anse som självständig företagare, är det måhända snarare fråga om köp än uppdrag.[30]

Det göres stundom gällande att det, när varor mottages av för-

---

[26] Se t.ex. NJA 1953 s. 138.

[27] Så i AD:s praxis särskilt före 1938. Jfr ADD 1932 nr 141 och 181, där den olika utgången huvudsakligen torde sammanhänga med olikheterna i fråga om ekonomiskt risktagande (jfr Skiöld s. 15), såvida icke skenavtalssynpunkten blivit avgörande (se ovan kap. II, särskilt s. 55).

[28] Se ovan kap. III, särskilt s. 115. Ang. Rfv:s nya anvisningar med en betydligt vidgad arbetstagarbedömning se s. 325 not 67, ang. FD s. 468.

[29] Se om dessa grupper SOU 1961: 57 s. 161 ff.

[30] Jfr ADD 1932 nr 29.

säljaren i fast räkning, över huvud icke kan vara fråga om ett arbetsavtal, vare sig anställning eller uppdrag, utan om ett köpeavtal eller affärsförhållande. Denna fråga är särskilt aktuell beträffande bensinstationsinnehavare, vilkas kontrakt numera i allmänhet fått formen av försäljningskontrakt el.dyl. De gamla konsignationskontrakten förekommer numera sällan.[31] Men frågan gäller lika mycket nyssnämnda försäljargrupper i den mån de mottager varorna i fast räkning.

Mot nämnda uppfattning synes åtskilligt med fog kunna invändas. Avtalets egen rubricering av rättsförhållandet är icke avgörande. Även om det icke är fråga om skenavtal, måste de tydliga inslagen av ett arbetsförhållande beaktas. Den reella skillnaden mellan provisions- och fasträkningsfallen synes icke vara väsentlig från den synpunkt som här är aktuell.[32] Att ersättningen i det senare fallet utgår i form av rabatt eller »marginal» kan icke vara av större betydelse, särskilt om leverantören har inflytande på prissättningen.[33] Visserligen tillkommer i fasträkningsfallen äganderätten till varan återförsäljaren-AP, men dennes självständighet ökas knappast därigenom, och den risk med hänsyn till möjligheten av AP:s insolvens, som leverantören-huvudmannen löper genom detta arrangemang, torde vara mycket obetydlig och sammanhänger givetvis med de betalningsvillkor som fastställes.[34] Består varulagret av så kuranta varor som bensin torde också detta minska risken. Redovisningen förenklas sannolikt till båda parters fördel. När varorna är underkastade förskämning och svinn, är det vanligen till leverantörens fördel att avstå från äganderätten i det han slipper vidkännas denna risk.

---

[31] I ADD 1938 nr 112 förekom båda kontraktstyperna, men endast konsignationskontraktet ansågs över huvud kunna tänkas vara arbetsavtal (jfr minoriteten, som drog skiljelinjen efter denna distinktion), men i FR:s praxis enligt 1916 års OFL godtogs även fasträkningsfallen som arbetstagarförhållanden (FRP 1938 nr 6). — Jfr i övrigt argumentationen från Petroleumbranschens arbetsgivareförbund i SOU 1961: 57 särskilt s. 148 f.

[32] Märk att i Rfa:s anvisningar betr. utkörare »rabatt» jämställes med provision.

[33] Bruttoprissystemet, som tidigare behärskade bensinbranschen, är numera förbjudet genom 1953 års lag om motverkande i vissa fall av konkurrensbegränsning inom näringslivet (§ 2), men genom rikt- eller maximipriser eller på annat sätt påverkar bolagen prissättningen.

[34] Kreditvillkoren fastställes veterligen icke i kontraktsformulären utan sannolikt individuellt eller genom generella föreskrifter av bolaget (det senare enligt BP-kontrakten). Stundom uppställes i kontrakten villkor om att stationsinnehavaren skall ställa särskild säkerhet.

När så mycket i övrigt i rättsförhållandet pekar på anställning — särskilt leverantörens fasta grepp om försäljningsorganisationen och försäljaren-AP:s beroende av en enda motpart, när han såsom i denna typ av fall förbundit sig att ta sina varor endast från huvudmannen — kan ett arbetstagarförhållande icke anses uteslutet endast för att avtalet fått formen och vissa inslag av ett köpeavtal. Köprättens regler må väl gälla i tillämpliga delar, men avtalen innefattar mycket utöver sådana förpliktelser som brukar förbindas med ett köpeavtal, nämligen såvitt angår bensinstationsinnehavarna ett åtagande att i viss ordning bedriva försäljnings- och därmed sammanhängande serviceverksamhet.

I semesterlagen § 1 undantages från lagens tillämpningsområde arbetstagare, som »avlönas uteslutande genom andel i vinst», en formulering som synes förutsätta att arbetstagare i och för sig kan avlönas på detta sätt. Det är här således endast *överskottet* som blir grundval för arbetsersättningen, vilket medför betydligt större risk för förluster än nyssnämnda vederlagsformer. Det torde åtminstone i de flesta dylika fall föreligga en så stark intressegemenskap mellan AP och huvudman att bolagsförhållande, icke arbetsförhållande, får anses vara för handen. Denna fråga behandlas i kap. VII.[35]

Men det finns fall där ett arbetslag, vars medlemmar sinsemellan delar överskottet av intäkterna i verksamheten, bör kunna anses stå i arbetstagarförhållande till en motpart för vars räkning arbetet utföres. I *FRP 1955 nr 9* kvalificerade FR medlemmarna i ett båtmans- eller trossförarlag med sådan vinstfördelning som arbetstagare hos en stad, representerad av hamndirektionen. Här tillkom visserligen att hamndirektionen garanterat varje medlem viss minimiinkomst, en garanti som dock aldrig behövt tagas i anspråk och vars tillkomst föranletts av risken för avspärrning av sjöfarten under andra världskriget, men säkert är icke att denna omständighet ansetts nödvändig för resultatet. Det var här icke fråga om en omedelbar ekonomisk intressegemenskap mellan huvudman och AP med avseende på intäkterna, utan arbetsersättningen utgick i en ovanlig men med hänsyn till förhållandena sannolikt praktisk form.

För att sammanfatta. Hur ersättningen bestämmes beror ofta på andra omständigheter än sådana som bör vara avgörande vid kvalifikationen av AP som arbetstagare eller självständig före-

---

[35] Se s. 373 f.

tagare. Det kan vara praktiskt att beräkna ersättningen efter arbetsresultatet eller att låta AP emottaga varor för försäljning i fast räkning: det kräver mindre arbetsledning och kontroll och stimulerar AP till arbetsinsats och i vissa fall till en noggrann beräkning av åtgången. När risktagandet icke är av den art som utmärker ett bolagsförhållande (intressegemenskap), bör det icke få avgörande eller ens någon avsevärd betydelse. Risktagandet kan också framstå som övervägande formellt såtillvida som intäkterna i många fall kan beräknas inflyta tämligen jämnt.[36]

Beträffande frågan om i mellanmansfallen betydelse bör tillmätas mellanmannens s.k. lönevinst hänvisas till kap. IV: D.

Nära sammanhängande med arbetsersättningen är sådana förmåner som *semester, sjuklön* och *pension* enligt privat pensionsutfästelse. Dessa brukar i allmänhet tillkomma endast arbetstagare, men avtalsvägen kan även självständiga företagare — åtminstone vid nuvarande gränsdragning — tillförsäkra sig sådana förmåner. För huvudmannen bör det vara likgiltigt, om hela vederlaget går ut som direkt arbetsersättning eller en del utgår som semesterlön (semesterersättning) eller som avgifter till SPP eller annan pensionsförsäkringsinrättning. Även försäkring för tilläggspension eller för sjukpenning enligt bestämmelserna för arbetstagare i AFL kan komma till stånd utan prövning av huruvida anställning föreligger, blott huvudman och AP varit ense om att räkna ersättningen som inkomst av anställning (AFL 3: 2 och 11: 2). Likaså kan avtal om ersättning under sjukdom förekomma, ehuru frågan delvis förlorat sin aktualitet genom den obligatoriska sjukförsäkringen.

I vad mån kan förekomsten av en eller flera av dessa förmåner få betydelse vid bedömningen?

Betydelsen som arbetstagarfaktor av avtal om semester i form av ledighet med lön har redan behandlats ovan under 5. Givetvis kan avtal om enbart semesterlön eller semesterersättning icke ha samma betydelse i positiv riktning, men i allmänhet torde sådant avtal förekomma blott när så stark anknytning till huvudmannen föreligger att förhållandet har stark prägel av anställning. Detta gäller i vart fall om avtalet anknyter till semesterlagens reglering

---

[36] Jfr Skiölds kritik (s. 25 f) av minoriteten i ADD 1938 nr 112, i vilken jag såtillvida kan instämma som icke heller enligt min mening formen för det ekonomiska mellanhavandet bör tillmätas avgörande betydelse. Min slutsats betr. kvalifikationen av AP blir dock den motsatta.

Se vidare ang. vederlagets form nedan s. 291.

och icke enbart är en rubricering av viss del av kontantersättningen. Motsvarande gäller avtal om pensionsförmåner.

Vad angår förmåner under sjukdom, förekommer det avtal om att försäljare och försäkringsombud som uppbär provision får behålla denna förmån under sjukdom. Om sådan provision under sjukdom är avhängig av tidigare arbetsprestationer (dvs utgår på direkt- eller efterorder respektive på av ombudet förmedlade försäkringsavtal), bör den icke räknas som en form av sjuklön. Därmed förstås enbart ersättning under sjukledighet oberoende av arbete. Avtal om sjuklön innebär ett slags lönegaranti och måste räknas som en väsentlig arbetstagarfaktor, närmast som ett indicium på fast anknytning till huvudmannen.

Arbetstagare omfattas av de obligatoriska försäkringarna med arbetsgivaravgifter enligt AFL (tidigare SFL) och YFL. Avtal om att huvudman skall ge bidrag till olycksfallsförsäkring och frivillig sjukförsäkring[37] är därför i och för sig snarast ett tecken på att AP icke är arbetstagare eller i vart fall icke räknas som sådan. Likväl kan själva förekomsten av sådana bestämmelser enligt min mening tyda på att AP är knuten till en huvudman på ett sätt som är brukligt endast i arbetstagarförhållanden.

En annan med vederlaget och dess form sammanhängande omständighet som stundom åberopas i mål av förevarande slag är förekomsten av *källskatteavdrag*. Såsom påpekats i kap. III, har 1953 års uppbördsförordning icke anknutit reglerna om skatteavdrag till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, men i den mån inkomstströmmen från en huvudman till en AP är av den beskaffenhet att huvudmannen är skyldig verkställa skatteavdrag, kan detta givetvis tagas som ett indicium på fast anknytning.[38] Motsatsen — AP betalar B-skatt — kan ses som ett indicium på att AP har självständig ställning, liksom det förhållandet att inkomsten taxerats som inkomst av rörelse.[39]

---

[37] Bestämmelser därom förekommer i Husqvarna-avtalet för symaskinsombud och i folkförsäkringsbolagens kollektivavtal för fritidsombud.

[38] Så åberopat t.ex. i NJA 1950 s. 11 (dock ej arbetstagare).

[39] Däremot inkluderar inkomst av tjänst även inkomst av vissa uppdrag. Se ang. de skatterättsliga begreppen ovan s. 82 f.

I Åtvidabergsfallet (BD nr 700/1955, ovan s. 140) var AP i uppbörds- och sannolikt även i taxeringshänseende självständig företagare (likväl bedömd som arbetstagare). Se emellertid numera i uppbördshänseende CUN 1960: 5 (ovan s. 155).

8. DIVERSE ANDRA OMSTÄNDIGHETER

Att AP inregistrerat egen *firma* tyder givetvis ofta på att han betraktar sig själv som självständig företagare. Han har då ett namn i vilket verksamheten bedrives, och han har möjlighet att knyta goodwill till detta namn. Hans företag blir ett förmögenhetsobjekt som kan överlåtas.

Det förekommer dock att firmaregistrering saknar eller åtminstone bör anses sakna betydelse i detta hänseende. Självklart är detta när registrering företagits för skens skull, i syfte att dölja ett arbetstagarförhållande. Men även eljest kan firmaregistrering vara betydelselös därför att den tillkommit på grund av en felaktig uppfattning om arbetsförhållandets natur eller blivit icke längre motiverad på grund av att förhållandets karaktär ändrats. Likaså bör firmaregistrering tillmätas mindre betydelse, när den såsom i bensinstationsinnehavarnas kontrakt ålagts AP som en avtalsförpliktelse.

Avsaknaden av egen firma, där sådan skulle ha registrerats om AP vore självständig företagare, kan å andra sidan utgöra ett indicium på att AP icke har självständig ställning, men kan givetvis också bero på försummelse eller en felaktig uppfattning om förhållandets karaktär.[40]

Att AP erhållit *tillstånd* eller *auktorisation* av myndighet att bedriva viss yrkesverksamhet, såsom yrkesmässig automobiltrafik, bergsprängning, försäljning av vissa varor såsom eldfarliga oljor, kan ha liknande betydelse som registreringen av egen firma. Likväl är det givetvis icke uteslutet att sådan AP är så fast knuten till ett företag att han bör anses som anställd hos detta. I FRP 1958 nr 7 ansågs en elektriker med B-behörighet, som hade egen installationsrörelse, med hänsyn till särskilda omständigheter som arbetstagare vid elektriskt monteringsarbete i en möbelfabrik, ehuru arbetet skulle pågå endast några dagar.[41] Det förekommer att erforderligt tillstånd begränsas till att avse verksamhet för ett visst företags räkning.[42] I sådant fall bör tillståndet sakna betydelse som uppdragstagarfaktor.

---

[40] AD diskuterade frågan i domen 1958 nr 17 (på s. 163).

[41] Se ovan s. 136.

[42] Så i FRP 1958 nr 13 (innehavare av tillstånd att köra bil för ett tandtekniskt laboratorium ansedd som arbetstagare).

I mål om tillämpning av 1940 års lag ang. yrkesmässig automobiltrafik och motsvarande tidigare lagstiftning kan frågan om anställningsförhållande väl ingå som moment vid prövningen av om trafiken skall anses yrkesmässig och

Av Rfa:s anvisningar framgår motsättningsvis att försäljare av glass och varm korv, som själva innehar myndighets tillstånd att bedriva dylik försäljning, i regel icke skall anses som arbetstagare. Att leverantören har ifrågavarande tillstånd räknas som en arbetstagarfaktor. I de fall då dylikt tillstånd meddelas på grundval av sociala indikationer (åt partiellt arbetsföra etc.) och alltså endast kan meddelas viss person, finns det enligt min mening knappast anledning att tillmäta det betydelse som uppdragstagarfaktor.

Beträffande bensinstationsinnehavare gäller att de i allmänhet enligt kontraktet är skyldiga att själva förskaffa sig erforderliga tillstånd, men det förekommer att sådant innehas av bolaget. Detta har dock icke hindrat att AP ansetts som självständig företagare (FRP 1960 nr 25).

Vilken betydelse som bör tillmätas en dylik omständighet kan sålunda icke generellt angivas. Följande torde dock kunna fastslås: har huvudmannen det för AP:s verksamhet erforderliga tillståndet och är detta av intresse för honom för att kunna behärska verksamheten och i denna placera in den han själv utväljer, bör detta vara en arbetstagarfaktor av mycket stor och självständig betydelse som rättsfaktum.

AP:s egen *attityd* kan få viss betydelse vid bedömningen. Den omständigheten att han är ansluten till en fackförening av löntagare kan ge stöd för att han avser att åtaga sig arbete i sådan egenskap. Han är t.ex. beredd att underkasta sig arbetsledning och förväntar sådan. Fackföreningsanslutning anmärkes ofta i den utredning som ligger till grund för FR:s avgöranden i frågan. På motsvarande sätt kan AP:s anslutning till en organisation för

---

erfordra trafiktillstånd, men har icke avgörande betydelse. Se särskilt NJA 1940 s. 693, där en hotellvaktmästare som med egen bil (senare inköpt av hotellägaren) mot dricks transporterade hotellgästernas bagage icke ansågs bedriva yrkesmässig biltrafik. Motiveringen var att han varit anställd som vaktmästare och att transportarbetet enligt sedvana ingick i hotellrörelsen. Alltså var det icke fråga om någon självständig trafikrörelse. Jfr NJA 1956 s. 333, där en person som tillsammans med ett bolag ägde en lastbil, varmed han mot betalning per ton utförde transportarbete uteslutande åt bolaget, ansågs bedriva yrkesmässig beställningstrafik utan diskussion av frågan huruvida han kunde anses som arbetstagare hos detta. Av betydelse synes ha varit att bilen ansågs vara inköpt för AP:s räkning, ehuru bolaget tills vidare av finansiella skäl stod som delägare. AP stod själv för driftskostnaderna.

Ang. bergsprängare se BD nr 1674/1960 (ovan s. 138) samt skadeståndsrättsliga fall i avd. II.

företagare peka på uppdragsförhållande.[43] Betydelsen av sådan föreningsanslutning bör givetvis öka, om den är känd för huvudmannen.

Motsvarande betydelse tillmätes *omständigheter av ekonomisk art,* främst att AP disponerar kapitalutrustning eller naturtillgångar utöver vad som användes vid arbetets utförande respektive saknar sådana; dessa omständigheter kan vara vägledande beträffande AP:s attityd. Sålunda anmärkte HD i fallet NJA 1949 s. 768 att AP och hans medparter var »självständiga jordbrukare», vilket sannolikt skulle tjäna som indicium på att han icke åtog sig arbete som arbetstagare.[44] I NJA 1957 s. 199 åberopades som arbetstagarfaktor att S under den ifrågavarande tiden erhöll »sin försörjning så gott som uteslutande genom de för bolaget utförda skogskörslorna, vilka togo hela hans normala arbetstid i anspråk». Motsvarande förekom i NJA 1948 s. 381 och 1955 s. 345.

Vederlagets höga belopp åberopas stundom i negativ riktning, så av HD:s minoritet i NJA 1957 s. 199 (dock samma slut som majoriteten), men knappast i någon HD-dom. I NJA 1924 s. 432 kan utgången förmodas ha berott mera på att arbetsersättningen innefattade så mycket annat än AP:s egen arbetsförtjänst än på dess storlek i och för sig.[45] I socialförsäkringspraxis torde dock storleken av vissa konstutövares arvoden ha medverkat till att de endast under förhandenvaron av särskilt påtagliga arbetstagarfaktorer tillerkännes arbetstagarställning.

En omständighet, som stundom tillmätes betydelse eller åtminstone brukar nämnas i de utredningar som ligger till grund för FR:s avgöranden, är att arbetsersättningen beräknats enligt kollektivavtalet i facket eller eljest enligt ortens pris för löntagare. Även AD har fäst avseende härvid. Gentemot huvudmannens påstående om entreprenad åberopade sålunda AD i domen 1931 nr 117, att »ersättningen för arbetet beräknats allenast efter ackordsprislistan», och i 1945 nr 94 att gottgörelsen »fastställts till sedvanlig tidlön utan någon företagarvinst». — Denna omständighet bör tillmätas betydelse bl.a. med hänsyn till att ersättningen då icke innefattar sådana kostnader som motsvarar arbetsgivares och företagares förpliktelser och risker.

Enligt min mening bör man i övrigt vara försiktig med att till-

---

[43] Så i ADD 1933 nr 177. I ADD 1944 nr 12 bedömdes en åkare trots fackföreningsanslutning som självständig företagare.

[44] Jfr också FRP 1956 nr 1 (ovan s. 243).

[45] Jfr ovan s. 52. Ang. vederlagssynpunkter se vidare s. 276 ff.

mäta ekonomiska och sociala faktorer av nu sagda slag betydelse åtminstone i diskvalificerande riktning, något som stundom skedde alltför schematiskt i FR:s praxis vid tillämpningen av 1916 års OFL. Även mycket självständigt verksamma personer med höga ersättningar som verkställande direktörer och disponenter har ju ställning som arbetstagare. Dock torde dessa omständigheter kunna ge någon ledning såsom tolkningsdata beträffande parternas inställning vid avtalets ingående, beträffande sådant som brukar hänföras till parternas »förutsättningar», såsom påpekats ovan under 2 i samband med frågan om betydelsen av att AP utför arbetet personligen.[46]

Då synes mig *branschkutymer* av innebörd, att ifrågavarande arbetsuppgifter brukar utföras i ett arbetstagar- respektive uppdragsförhållande, vara bättre ägnade att ge utslag vid bedömningen. AD anmärkte i domen 1958 nr 17, att »lönsömnad var en inom branschen förekommande verksamhetsform», och synes i ADD 1941 nr 90 ha tillmätt den omständigheten betydelse att vägarbete brukade utföras av arbetslag mot klumpackord (presumtion för arbetstagarförhållande). Är verksamhetsformen ovanlig för ifrågavarande arbete och ger den intryck av att vara på något sätt onaturlig, väcker den givetvis tvivelsmål. Möjligen kan det exempelvis synas egendomligt att städningsarbete utföres på entreprenad, såsom i ADD 1958 nr 31, men på senare tid har det börjat växa fram verkliga företag med denna verksamhet. Det kan ytterligare anmärkas att ett stadsbud visserligen ofta underkastas dirigering av den åt vilken arbetet utföres utan att han för den skull är att anse som dennes arbetstagare. Här tillkommer också andra faktorer. — Dock måste beaktas att dessa kutymer kan vara uttryck för endast huvudmannasidans uppfattning eller för en äldre tids kvardröjande åskådning.

En med branschkutymer och förutsättningar nära sammanhängande faktor, som förr i tiden var av stor betydelse[47] men vars nuvarande roll är svår att fastställa, är det åtagna *arbetets art*. Såsom förut påpekats, framstår denna faktor som väsentlig i negativ riktning i FR:s praxis beträffande vissa konstutövare, och den synes vice versa ha viss arbetstagarkvalificerande betydelse såvitt angår arbete av enkel beskaffenhet.[48] Motivet är må-

---

[46] Jfr ovan s. 232 samt Adlercreutz i Soc. Medd. 1956 s. 374, 381, 393.

[47] Se ovan s. 7 ff genomgången av den äldre rättslitteraturen samt betr. rättspraxis s. 48. Ang. FR:s praxis vid tillämpningen av OFL se s. 68.

[48] Se ovan s. 149, 150, 239.

hända att i förra fallet icke förväntas arbetsledning av samma art som i det senare. Större betydelse än som moment i branschkutymer och partsförutsättningar bör denna faktor enligt min mening dock icke tillmätas.

Nära sammanhängande härmed är den omständigheten att arbetet kräver viss *yrkeskunnighet* och *utbildning*. Det torde finnas en tendens att tillmäta sådan ungefär samma betydelse som AP:s tillhandahållande av kapitalutrustning.[49] Större sakkunskap hos AP än hos huvudmannen torde vara en negativ faktor, och det motsatta förhållandet kan ha positiv betydelse, kanske snarast på grund av att AP då kan förväntas stå under arbetsledning.

Arbetsuppgiftens art har också åberopats i fall då förtroendesyssla ansetts vara för handen.[50] Enligt en sedan gammalt antagen uppfattning i doktrinen — med rötter i det romerskrättsliga mandatet — skulle uppdraget i betydelsen sysslomannaskap utskiljas från tjänstelegan och kännetecknades av att det gick ut på rättshandlande eller eventuellt andra tjänster av högre kvalitet.[51] Enligt min mening bör denna distinktion, som givetvis har betydelse såvitt angår tillämpligheten av regler om rättshandlande för annan räkning, icke tillerkännas någon arbetsrättslig relevans. Avgörande bör icke vara arbetsuppgiftens art i och för sig utan AP:s ställning till huvudmannen, de förhållanden under vilka AP användes för huvudmannens räkning. Klart är ju att även rättshandlande och tjänster av högsta kvalitet kan förekomma i ett arbetstagarförhållande.[52]

En omständighet, som kan indicera att AP åtagit sig arbete såsom självständig företagare, är att förbindelsen etablerats efter *anbudsförfarande*. AD anförde detta i förbigående i domen 1943 nr 66.[53] Trots anbudsförfarande räknade FR i BD nr 3757/1955 (plenum 7/6 1956)[54] som arbetstagare tre personer, vilka åtagit sig renhållningsarbete för en stads räkning.

Någon betydelse bör möjligen kunna tillmätas vilken av parterna som tagit *initiativ* till förbindelsen. Den som erbjuder sina

---

[49] Jfr ovan s. 136 i anslutning till FRP 1958 nr 9 och 10.

[50] Se kap. III: D.

[51] Se ovan s. 9. Särskilt svårt måste vara att skilja uppdrag från den självständiga formen av tjänstelega.

[52] Indelningen synes också strida mot kommissionslagens indelning av handelsresandena i två kategorier (jfr ovan s. 49 not 68).

[53] Jfr också NJA 1929 s. 634, där denna omständighet dock ej anfördes i domskälen.

[54] Ref. i SOU 1957: 14 s. 134.

tjänster kan stundom därigenom tänkas ge sin verksamhet rörelsekaraktär (men givetvis icke den som söker plats i vanlig ordning), även om han förutsättes utföra arbetet själv. Vanligen bör det då vara fråga om begränsade arbetsuppgifter. Något direkt belägg för att denna omständighet fått betydelse kan dock icke anföras.[55]

Ett skriftligt avtals *beteckning på arbetsförhållandet* kan vara en betydelsefull faktor att taga hänsyn till, ehuru den — såsom tolkningsdatum — endast kan få betydelse som ett indicium. När AP förklarats vara fastanställd (med s.k. arbetsgaranti) enligt terminologin inom skogsbruket eller har motsvarande ställning, synes det mig vara svårt att komma ifrån att betrakta honom som arbetstagare även om han utnyttjar mer än personlig maskinutrustning, förutsatt givetvis att fastanställningen innebär någon realitet (skyldighet att stå till förfogande viss tid). FR har dock i vissa fall kommit till annat resultat.[56] En dylik beteckning torde främst tillmätas betydelse som ett indicium på sådana mera reella faktorer som skyldighet att stå till förfogande och underkasta sig arbetsledning.[57] Ett hänsynstagande till formella faktorer medför annars lätt ojämnheter i bedömningen, då det kan bero på ovidkommande omständigheter om de föreligger i det särskilda fallet eller icke. I NJA 1951 s. 815 synes HD ha tillmätt ett skriftligt avtal, vari AP angavs vara anställd i bolagets tjänst, den betydelsen att ett arbetstagarförhållande presumerades vara för handen.[58]

Påpekas bör emellertid att terminologin på arbetsmarknaden är osäker, varför ordet »anställd» ensamt ej nödvändigtvis avser ett arbetstagarförhållande. I kollektivavtalen för försäkringsbranschens fritidsombud, som icke avsetts få ställningen av arbets-

---

[55] I viss mån möjligen FD:s dom 9/2 1962 (se nedan s. 281 f.), där förhållandet dock var av annan karaktär än här avses. Som exempel kan anges personer som erbjuder sig att utföra smärre reparationsarbeten o.d.

[56] Se ovan s. 133 f särskilt BD 1110/1961 men även BD 1107 och 1108/1961. Jfr också s. 237 f. Ang. FD:s inställning se *Tillägg* s. 467.

[57] Ett fastanställningsavtal måste anses innebära ett åtagande av arbetsgivarförpliktelser och synes böra, även om det ej godtages vid arbetstagarbedömningen, åtminstone räknas som överenskommelse enligt AFL 3:2 och 11:2 (huvudmannen betalar arbetsgivaravgifter för AP:s sjukförsäkring och tilläggspension).

[58] Jfr Bergström s. 41. Liknande betydelse fick jämställandet av körare med huggare och andra klara arbetarkategorier i ADD 1942 nr 89 (jfr nr 88). Jfr också ADD 1947 nr 48.

Många andra exempel finns på att avtalets beteckning anförts som indicium, såsom NJA 1953 s. 138.

tagare och icke heller i allmänhet enligt Rfa:s anvisningar räknas som sådana, talas likväl om »anställning» (»villkor för anställning», »anställningskontrakt» etc.).

Än försiktigare bör man vara med att tillmäta en rubricering av AP som självständig företagare betydelse.[59] Den kan vara ett uttryck för en strävan från huvudmannens sida att undgå arbetsgivaransvar.

Likaså bör med försiktighet bedömas sådana kontraktsbestämmelser som är avsedda att, i konsekvens med rubriceringen självständig företagare, på AP lägga ansvaret t.ex. för efterlevnaden av lag och förordningar och för skada på tredje man.[60] En sådan privat reglering av rättsföljder bör icke tillmätas betydelse vid kvalifikationen, såsom dock skedde i ADD 1933 nr 24. Frågan om placeringen av sådant ansvar skall, såsom närmare utvecklas i avd. II med avseende å skadeståndsansvar, prövas objektivt utan hänsyn till parternas avtal därom. Avtalet kan innebära ett försök att övervältra ansvaret och bör få betydelse endast internt regressvis parterna emellan.

En omständighet som tillmätes viss betydelse är om AP förut varit klart anställd hos huvudmannen och sedan efter en omläggning av förhållandena och villkoren påståtts utföra arbete åt huvudmannen i egenskap av självständig företagare. *Förutvarande anställning* hos huvudmannen synes i praxis ge viss presumtion för att anställning även i fortsättningen är för handen. Det krävs en verklig förändring av AP:s ställning för att avtalets kvalifikation skall godtagas. Tillräcklig sådan förändring ansågs icke ha kommit till stånd t.ex. i ADD 1939 nr 26 och 1941 nr 26 eller i NJA 1957 s. 199 men väl i ADD 1958 nr 17 och 31.[61] I delägarskapsfallen har denna omständighet fått stor betydelse (se kap. VII: B). Denna fråga hänger givetvis nära samman med skenavtalsproblemet. Såsom förut framhållits får skenavtalssynpunkten mindre eller ingen självständig betydelse när hänsyn vid bedömningen tages till både avtalsmässiga och faktiska omständigheter.[62]

---

[59] I avtalet för Husqvarnas försäljningsombud betecknas dessa som beroende uppdragstagare, vilket av FR i BD nr 3819/1955 möjligen tillmätts viss betydelse (se ovan s. 138 f).

[60] Så i oljebolagens kontrakt med bensinstationsinnehavarna.

[61] Jfr också ADD 1929 nr 60, där frågan dock belyses föga (se ovan s. 179 f, 190 f).

[62] Se vidare ovan s. 220 f.

Ett skäl *mot* att ändra avtalets kvalifikation av rättsförhållandet är att främst arbetsersättningen kan vara bestämd med hänsyn till att AP räknas som självständig företagare. Denna omständighet kan möjligen tillmätas någon betydelse, ehuru knappast så stor som vederlagets normering enligt kollektivavtal efter vad förut framhållits. Den privata kvalifikationen måste i huvudsak anses ske på huvudmannens risk åtminstone såvitt angår tillämpningen av tvingande lagregler; dessa skulle annars icke fylla sin uppgift som skyddsregler.[63] I vissa situationer kan emellertid denna princip leda till stötande konsekvenser, t.ex. om AP själv genom att förespegla huvudmannen sin ställning som självständig företagare tillförsäkrar sig särskild ersättning men sedan likväl gör anspråk på arbetstagarförmåner enligt tvingande lagregler. I dylikt fall bör dock huvudmannens förutsättning beträffande vederlagets bestämmande kunna tillmätas relevans och leda till att avtalets villkor beträffande arbetsersättningen jämkas.

C. VISSA GRUNDLÄGGANDE REKVISIT

Undersökningen under B har givit vid handen, att av alla de omständigheter som där anförts endast en var ofrånkomlig för ett arbetstagarförhållande, m.a.o. hade karaktären av rekvisit, nämligen att AP deltager i arbetet eller, vid en bedömning *ex ante*, förutsättes komma att personligen deltaga i arbetet.

Det är emellertid för den skull icke uteslutet utan snarast sannolikt att andra rekvisit kan påvisas, ehuru de antingen är gemensamma för anställning och uppdrag — eller åtminstone anger omständigheter som vanligen förekommer även vid uppdrag — och därför icke markerar en skiljelinje eller också är så självklara att de icke brukar påkalla uppmärksamhet. Därför kan föga material ur domsmotiveringar anföras. Dessa frågor är över huvud föga klarlagda i rättspraxis.

De omständigheter, vilkas eventuella karaktär av eller lämplighet som rekvisit här skall prövas, är följande. Ett arbetstagarförhållande avser självfallet prestation av *arbete* och fråga är om arbete *för annans* — arbetsgivarens — *räkning*. Vidare kan antagas att rättsförhållandet skall vara grundat på *avtal*. Ytterligare kan ifrågasättas om arbetsprestationen måste vara förbunden med *vederlag* och om det — eventuellt därutöver — bör krävas ett *förvärvssyfte* eller något liknande hos AP. Dessa olika omständig-

[63] Jfr ovan s. 222.

heter kan, i den mån de uppställes som rekvisit eller åtminstone som kriterier, tänkas bidraga till att från arbetstagarbegreppet avskilja företeelser som icke lämpligen bör hänföras dit. Det gäller här gränsdragningen främst inom vissa av arbetstagarbegreppets utmarker.

Vad som icke är arbetstagarförhållande kan vanligen men icke alltid hänföras till begreppet uppdrag, och i vissa avseenden torde såsom antytts rekvisiten eller åtminstone typiska drag vara gemensamma för båda dessa typer av rättsförhållanden. Såsom inledningsvis (ovan s. 7) påpekats är den positiva och negativa arbetstagarkvalifikationen det väsentliga, icke till vilken kategori de som icke kvalificeras som arbetstagare skall hänföras. I det avseendet synes terminologin vara föga stabiliserad. Termen uppdrag användes i många olika betydelser, och vissa slag av uppdrag enligt gängse språkbruk, nämligen förtroendesysslor, kanske icke lämpligen skulle rubriceras som uppdrag enligt modern arbetsrättslig terminologi, åtminstone om de är vederlagsfria. I den mån de är förenade med ersättning, hänföres de till *annat förvärvsarbete* i AFL:s mening (3: 2, 11: 3). För bestämmande av detta begrepp synes nämligen kommunalskattelagens bestämningar av vad som är att hänföra till inkomst av tjänst (vid sidan av anställningsinkomst) och av rörelse skola tjäna till ledning.[64] I 31 § kommunalskattelagen uppräknas både stadigvarande och tillfälliga uppdrag, såsom att förrätta bouppteckning och värdering, varvid tillägges »ävensom annan därmed jämförlig inkomstgivande verksamhet av tillfällig natur». Varjehanda skattepliktig *inkomstgivande verksamhet,* även sådan som icke bedrives i förvärvssyfte, synes sålunda innefattas i begreppet annat förvärvsarbete. Under detta tämligen obestämda begrepp uppsamlas en mängd olikartade fall som icke räknas som anställning.

1. ARBETE FÖR ANNANS RÄKNING

Vad först angår frågan vad som menas med att ett arbetsavtal avser *arbete* skall framhållas, att det knappast är mödan värt att försöka uttömmande definiera detta begrepp. Helt allmänt torde kunna sägas att det skall vara fråga om mänsklig aktivitet (alltså

[64] Jfr prop. 1959: 100 s. 90 f (i anslutning till TPL § 6), där det anges att inkomst av rörelse bestämmes med ledning av kommunalskattelagen och någon avgränsning betr. vad som skall avses med inkomst av arbete för annans räkning icke företages. Även inkomst av jordbruksfastighet, som brukas av den försäkrade själv, räknas som inkomst av annat förvärvsarbete, se AFL 11: 3.

en *personlig* insats) eller beredskap till aktivitet av någon ekonomisk relevans.[65] Frågan synes knappast ha fått någon självständig praktisk betydelse vid avgränsningen av arbetstagarbegreppet och behandlas lämpligen i samband med vad som förstås med arbete för annans räkning.

Eftersom även begreppet uppdrag innefattar *arbete för annans räkning*, får frågan vad därmed förstås praktisk betydelse endast när avgränsning gentemot andra typer av avtal eller rättsförhållanden än uppdrag ifrågakommer, såsom köp och nyttjanderätt. Emellertid blir här frågeställningen något annorlunda än i relationen anställning—uppdrag, i det att förhandenvaron av ett avtal såsom köp och nyttjanderätt icke nödvändigtvis utesluter ett arbetstagarförhållande mellan parterna på grundval av samma avtal.

I samband med diskussionen om vissa försäljargruppers ställning har sålunda påpekats, att ifrågavarande fasträkningsavtal visserligen i vissa avseenden är köp men därjämte innehåller andra slag av förpliktelser än som brukar vara förbundna med ett köpeavtal. Enligt min mening, som går något längre än socialförsäkringspraxis men som icke synes i här förevarande principfråga avvika från denna, bör ett arbetstagarförhållande anses kunna uppkomma på grundval av ett sådant avtal, när AP åtager sig att bedriva försäljningsverksamhet i viss ordning och uteslutande eller åtminstone i huvudsak för huvudmannens räkning.[66]

Nyttjanderättsavtal kan på samma sätt vara förenade med arbetsavtal. En arrendator utfäster sig att utföra arbete åt jordägaren (jfr nyttjanderättslagen 2: 45—48) och kommer därvid att stå i arbetstagar- eller eventuellt uppdragsförhållande till honom jämsides med arrendeförhållandet. Det senare anses för övrigt indicera en sådan beroende ställning som utmärker ett arbetstagarförhållande.[67] Likaså kan en hyresgäst utfästa sig att utföra arbete åt hyresvärden (portvakter, fastighetsskötare etc., jfr nyttjanderättslagen 3: 21 st. 5). En person, som hyr en bil av en annan och för dennes räkning utför försäljnings- eller transportarbete med bilen, kan också stå i arbetstagarförhållande till bilägaren, och att bilen tillhör huvudmannen torde, även om den hyres av AP enligt särskilt avtal, snarast räknas som en arbetstagarfaktor.

---

[65] Närmast i anslutning till Hueck-Nipperdey I s. 34. Där liksom i Durand I s. 3 ff anges en mängd försök till definitioner. — Ang. beredskap till arbete såsom arbete i semesterlagens mening se ADD 1941 nr 106 och 1950 nr 55.

[66] Se närmare ovan s. 258 ff. Jfr också s. 256 ang. frågan om leveransavtal eller arbetsavtal.

[67] Så ofta i praxis rörande skogskörslor.

Att ett sådant annat slag av avtal är för handen behöver således icke innebära en avgörande gränslinje; det kan vara förenligt med arbetsavtalet (både med anställning och uppdrag), ehuru givetvis komplikationer kan uppkomma på grund av att varandra korsande regler är förbundna med de olika avtalstyperna.[68] Det väsentliga är att AP åtager sig att utföra vissa arbetsprestationer eller bedriva viss verksamhet för *annans* räkning, även om avtalet omfattar jämväl annat än som är brukligt i och hänförligt till arbetsavtal.

Skillnaden framträder gentemot personer som bedriver jordbruk, producerar industrivaror för avsalu eller driver handel på vanligt sätt. De utför också arbete men anses göra det för *egen* räkning.[69] Detta är ett ytterst obestämt föga påtagligt kriterium och är väl endast ett uttryck för att det i allmänhet icke i dylika fall går att fastställa något annat bestämt subjekt som tillgodogör sig prestationen (vari då normalt också ingår annat än arbetet).[70]

Vid bolagsförhållande anses arbetet utföras för *gemensam* räkning, vilket är ett något påtagligare kriterium, liktydigt med intressegemenskap, såsom närmare skall utvecklas i kap. VII. Anmärkas skall dock redan här att även ett bolagsförhållande under vissa förutsättningar torde kunna anses vara förenligt med ett arbetstagarförhållande.[71]

2. AVTAL

Ett krav på att arbetsförhållandet är grundat på avtal innebär dels möjligen att AP måste ha åtagit sig att prestera arbete, dels

[68] Se s. 17 med i not 34 anmärkt litteratur.

[69] Även sådant arbete räknas som (annat) förvärvsarbete enligt AFL 3:2, 11:3 (jfr tidigare SFL § 8, TPL § 6) och YFL § 9.

[70] En detaljfråga betr. vad som skall anses som arbete för annans resp. för egen räkning är följande, som aktualiserades i FR:s praxis vid tillämpningen av OFL och som torde ha praktisk betydelse nästan uteslutande såvitt angår olycksfall i arbete. Om en person, som eljest fyller kraven på en arbetstagare, utför arbete som skall tillgodonjutas av honom själv, synes det lämpligt — såsom också skett i FR:s praxis — att låta avgörandet av nämnda fråga bero på huruvida arbetet kan anses ingå i AP:s arbetsuppgifter som arbetstagare eller icke. Har arbetet sålunda utförts till fullföljande av ett avtalsvillkor om att arbetstagaren skall tillgodonjuta vissa naturaförmåner, räknas det som utfört för arbetsgivarens räkning. AP har exempelvis tillförsäkrats fritt bränsle och hugger själv den ved som skall användas härför. AP har rätt att stryka egna klädesplagg under arbetstid och anses då utföra sådant arbete i egenskap av arbetstagare. Se betr. tillämpningen av OFL Löfmark s. 40 f och motsvarande kommentar till YFL i Blomqvist & Lundberg s. 47 f.

[71] Härom närmare s. 394 ff.

att förbindelsen skall ha etablerats i avtalsmässiga former, vilket innefattar ett visst mått av frivillighet från AP:s sida och accept från den för vars räkning arbetet utföres.

Frågan vad ett krav på att AP skall ha *åtagit sig* att utföra arbete kan ha för betydelse skall i första hand belysas med ett praktiskt fall. Vissa fritidsombud hos försäkringsbolagen, s.k. anvisarombud, har till funktion att till försäkringsbolagen inrapportera presumtiva kunder (reflektanter), som de intresserat för att teckna försäkring eller vilkas intresse härför kommit till deras kännedom. Deras verksamhet är ofta accessorisk till annan verksamhet, såsom affärsrörelse eller en tjänst som sätter ombudet i förbindelse med en viss kategori människor, och utgör normalt en bisyssla. Innebär avtalet såsom brukligt är i dessa fall att AP erhåller viss ersättning för det fall att han lyckas uppnå ett resultat utan egentligt åtagande att utföra arbete, finns det knappast anledning att räkna med ett arbetstagarförhållande, ty arbetsskyldighet å ena sidan och rätt att utnyttja AP:s arbetskraft å andra sidan måste alltid framstå som något mycket väsentligt i ett arbetstagarförhållande. Ett avtal av angivna typ torde hänföras till uppdrag, ehuru även ett sådant i allmänhet innefattar ett åtagande.[72]

I det särskilda fallet kan det vara ytterst svårt att avgöra, huruvida ett sådant åtagande föreligger eller icke. Omständigheterna och vad som är brukligt torde ofta ge tillräcklig upplysning. En sådan omständighet är intensiteten i AP:s verksamhet, som väl snarast har självständig betydelse som faktor vid bedömningen,[73] ehuru den också skulle kunna vara ett bevisfaktum beträffande ett rekvisit av denna innebörd. En annan viktig omständighet, som närmare belyses i nästa avsnitt, är vederlagets beskaffenhet.

Ehuru det i och för sig kunde vara motiverat synes det likväl vara vanskligt att uppställa ett åtagande som rekvisit för ett arbetstagarförhållande. Ett sådant rekvisit synes nämligen kunna fresta till att utforma arbetsavtal med hänsyn därtill och således kunna leda till liknande konsekvenser, ehuru sannolikt i mindre skala, som AD:s krav på personlig arbetsskyldighet. AP skulle i avtalet icke formellt åtaga sig att utföra arbete utan endast få rätt till vederlag i mån av utfört arbete, ehuru det med hänsyn till

[72] Åtminstone hänföres inkomsten till inkomst av annat förvärvsarbete. — Anmärkas skall att det finns andra kategorier av fritidsombud, som verkligen åtagit sig att utföra arbete och beträffande vilka skäl kan påvisas att räkna dem som arbetstagare. Se härom nedan s. 326.

[73] Se ovan under B: 4 (s. 235 ff).

omständigheterna framstår som klart eller åtminstone troligt, att han kommer att bedriva arbetet med samma intensitet som är bruklig i arbetstagarförhållanden. Övervägande skäl synes alltså tala för att räkna denna omständighet som en faktor bland andra, vilket icke hindrar att den kan tillmätas stor betydelse i negativ riktning huvudsakligen vid arbetsförhållanden av mycket ringa intensitet.

Frågan om för ett arbetstagarförhållande krävs ett *giltigt* avtal skall här endast i korthet beröras.[74] Avtalets ogiltighet på grund av fel som vidlåder AP:s viljeförklaring torde sakna betydelse mot det faktum att han utför en arbetsprestation som mottages av huvudmannen. Däremot torde större vikt vara att fästa vid att huvudmannen på ett sätt som får anses innebära en giltig viljeförklaring mottager prestationen som en förutsättning för att han skall ådraga sig arbetsgivarförpliktelser (kvalificeras som arbetsgivare).

Med frågan om avtal som grundval för ett arbetstagarförhållande sammanhänger frågan, om de som utför arbete på grund av *offentligrättsligt tvång* är att betrakta som arbetstagare. Interner på tvångsarbets- och fångvårdsanstalter o.d. eller värnpliktiga som utför arbete i denna egenskap anses falla utanför arbetstagarbegreppet (jfr arbetarskyddslagen § 2 p. 3—4, där dessa kategorier särskilt medtages), likaså de som utför arbete till fullgörande av civilförsvarsplikt eller förpliktelse att deltaga i brandsläckning.[75] Däremot torde ett arbetstagarförhållande böra anses komma till stånd, om än tvångsvis, med stöd av allmänna tjänstepliktslagen. Enligt allmän tjänstepliktslag av 1959 § 12 skall »rörande tjänstepliktigs lönevillkor och arbetsvillkor i övrigt» i görligaste mån tillämpas vad som »gäller för frivilligt arbete av motsvarande slag».

Här skall slutligen beröras frågan om ett avtalsrekvisit kan ha någon betydelse för att från arbetstagarbegreppet avskilja innehavare av *förtroendesyssla*. En sådan anses enligt stadig praxis och uttalanden i lagförarbeten icke grunda ett arbetstagarförhållande. Socialvårdskommittén yttrade härom något vagt, att det då som regel icke är fråga »om sådant arbete, där man talar om fritt arbetsavtal», och därjämte att det »som regel icke är fråga om

---

[74] Frågan behandlas ganska utförligt i Hueck-Nipperdey I s. 166 ff.

[75] Jfr Blomqvist & Lundberg s. 3 f. Vissa särskilda där anmärkta författningar gäller för dylika kategorier. I övrigt hänvisas till 1960 års civilförsvarslag § 11 och 1962 års brandlag § 7.

avlöning».[76] Betydelsen av frågan om avlöning skall behandlas i nästa avsnitt. Vad angår här förevarande fråga torde det vara vanskligt att draga en avgörande skiljelinje med stöd av ett avtalsrekvisit med hänsyn till avtalsbegreppets vaga karaktär. Även rättsförhållandet mellan stat och statstjänstemän tillsatta genom förvaltningsakt anses ju åtminstone i vissa hänseenden vara grundat på avtal.[77] Även om offentliga förtroendesysslor ligger än längre från ett normalt avtal än statstjänsten, i det att det föreligger viss plikt att mottaga sådan syssla, är det icke uteslutet utan snarast sannolikt att motsvarande avtalsrättsliga betraktelsesätt skulle anläggas beträffande därmed förenade förmåner, om frågan ställdes på sin spets. Klart är att stor om än icke ensamt avgörande betydelse i socialförsäkringspraxis tillmätts den omständigheten att förtroendemannen utsetts genom val av representativt organ.[78] Detta torde emellertid bero på att sättet för utseende anses ge sysslan särskild förtroendekaraktär, icke på att det i ett dylikt fall skulle brista i fråga om ett avtalsrekvisit. Sättet för utseende torde dock vara det kriterium varigenom denna grupp lättast särskiljes.[79]

Allmänt kan sägas vad som påpekats mångenstädes i framställningen, att även om arbetstagarförhållandet konstrueras som ett avtalsförhållande och denna konstruktion i vissa avseenden kan bidraga till praktiska lösningar, avtalet i betydelsen av mellan parterna uppställda handlingsregler ofta icke har på långt när samma betydelse som grundval för rättsförhållandet som när fråga är om de flesta andra avtalstyper.

3. VEDERLAG, FÖRVÄRVSSYFTE M.M.

Huruvida det som rekvisit för ett arbetstagarförhållande uppställes att *vederlag* eller ett någorlunda adekvat vederlag för arbetet skall utgå (vanligen avtalats) är vanskligt att bilda sig en uppfattning om ur föreliggande material. Frågan har veterligen aldrig ställts på sin spets i rättspraxis, vilket till stor del torde bero på att många rättsregler rörande arbetstagare icke blir tillämpliga med mindre viss vederlagsnivå uppnås.[80] Ett vederlagsrekvisit får sällan praktisk betydelse åtminstone om det är så

[76] SOU 1951:25 s. 86. Jfr ovan s. 156 ff och betr. praxis s. 158 ff.
[77] Jfr Jägerskiöld, Svensk tjänstemannarätt I (1956) kap. I.
[78] Se ovan s. 159 f.
[79] Se vidare nedan under 3.
[80] Jfr ovan s. 238.

uttunnat att i vederlag inbegripes icke blott kontantlön och naturaförmåner utan också utbildning.[81] Det torde främst vara inom yrkesskadeförsäkringen som frågan kan aktualiseras.[82]

Mot att uppställa vederlag som rekvisit kan invändas, att det, även om sådant helt saknas eller även om vederlaget är inadekvat, i vissa situationer kan finnas starka skäl att anse ett arbetstagarförhållande vara för handen.[83] Denna invändning minskar dock i betydelse, om man icke fäster avgörande avseende vid om vederlag avtalats eller utgår i det särskilda fallet utan vid om det i ett dylikt fall är skäligt och brukligt att vederlag utgår. Detta skulle kunna betecknas som ett på grundval av en genomsnittsbedömning *modifierat vederlagsrekvisit*, vilket dock därigenom blir mycket uttunnat. Det kan ifrågasättas om det ej rent av blir innehållslöst och förutsätter ett på grundval av andra kriterier bestämt arbetstagarbegrepp.

I OFL § 2 upptogs rekvisitet »mot avlöning», vilket motiverades med att »endast om arbetet är av verkligt värde för arbetsgivaren och i enlighet därmed avlönas, har man — — i allmänhet ansett arbetsgivaren kunna åläggas ersättnings- eller försäkringsplikt». Från synpunkten av lagens ändamål att ge arbetstagare ersättning för skada till följd av olycksfall i arbete skulle kunna invändas att en sådan begränsning är opåkallad, att den som användes till arbete under — bortsett från vederlaget — arbetstagarliknande förhållanden, i allmänhet har ett minst lika stort behov av ersättning i dylika fall. I OFL togs hänsyn härtill åtminstone såtillvida att även »envar, som för vinnande av yrkesutbildning utan avlöning utför dylikt arbete», räknades som arbetare enligt lagen. I motiven förklarades utbildning utgöra vederlag om än ej avlöning.[84] I andra lagar saknas motsvarighet till denna begränsning genom ett vederlagsrekvisit, vilket vid tillämpningen av OFL fick ringa betydelse på grund av att uttrycket avlöning gavs en mycket vidsträckt tolkning.[85]

Anmärkas kan att den finländska lagen om arbetsavtal av 1922 avser avtal om arbete »emot ersättning» (§ 1). Det tillägges i samma bestämmelse: »Även om ersättning icke uttryckligen betingats, men av omständigheterna dock ej framgår, att avsikten varit att utan gottgörelse

[81] Praktikanter och lärlingar anses, även om utbildningen är det enda vederlaget, som arbetstagare i den mån de utför arbete för motpartens räkning. Jfr Blomqvist & Lundberg s. 31 och ovan s. 86 not 33.

[82] Vid tillämpning av semesterlagen kan fråga visserligen uppkomma om ledighet men icke om semesterlön, där lön icke utgår för arbetet.

[83] Jfr Nikisch I s. 94, som i princip icke vill uppställa ett sådant krav, liksom icke heller Hueck (Hueck-Nipperdey I s. 43 f).

[84] NJA II 1917 s. 274.

[85] Se SOU 1951:25 s. 30, 66 ff, Löfmark s. 77 ff.

utföra arbetet, skall detsamma ersättas och denna lag tillämpas.» Detta tillägg, som uttunnar vederlagsrekvisitet men å andra sidan torde göra det tillräckligt smidigt för att vara användbart, bygger visserligen närmast på ett subjektivt rekvisit, men regeln får likväl genom den omvända presumtionen en viss objektiv karaktär med hänsyn till att i fråga om parternas avsikt tveksamma fall föres in under lagen.[86]

Vidare skall den frågan ställas om det icke finns skäl att uppställa ett annat rekvisit, som hänger nära samman med ett vederlagskrav och i viss mån kan räknas som en omformulering av detta, nämligen ett krav på *förvärvssyfte* eller något liknande. Ett sådant krav torde alltid få anses vara uppfyllt när arbetet utföres i utövningen av ett *yrke*, men att uppställa ett krav på att så skulle vara fallet vore att göra arbetstagarbegreppet alltför snävt och torde aldrig ifrågasättas.[87] Å andra sidan är begreppet *förvärvsarbete* såsom det användes i lagstiftningen alltför vidsträckt, då avgörande för detta begrepp synes vara huruvida arbetet över huvud är inkomstgivande (och utgör skattepliktig förvärvskälla).[88] Ett krav på förvärvssyfte, hur det nu skall närmare utformas, skulle träffa något däremellan och ha till funktion att avskära vissa fall, där visserligen vederlag utgår men som likväl icke lämpligen hänföres till arbetstagarförhållanden och där AP icke heller rimligen kan kallas självständig företagare.

Att uppställa ett krav på förvärvssyfte som ett subjektivt rekvisit, ett krav på förekomsten av ett sådant syfte i det enskilda fallet, kan icke ifrågakomma. Det vore orimligt att ta avgörande hänsyn till att AP utför arbete av andra motiv än att skaffa sig inkomster. Ett sådant rekvisit måste utformas mera objektivt, så att avgörande blir en genomsnittsbedömning som närmast grundas på allmän uppfattning och sedvänja. Avgörande skulle bli vad som *typiskt sett är ett med ett adekvat vederlag (lön) förenat arbete.* Ett sådant rekvisit synes överensstämma med ett på sätt ovan angivits modifierat vederlagsrekvisit, ehuru utgångspunkten varit en annan.

---

[86] Bestämmelsen torde närmast ta sikte på fall av den typ som behandlas i slutet av detta avsnitt (hushålls- och liknande arbete mot ringa eller intet vederlag i mer eller mindre familjära förhållanden), och därvid får även enligt svensk rättspraxis parternas avsikt betydelse.

Jfr också bestämmelserna om Dienstvertrag i BGB § 611, som visserligen talar om vederlag men endast om förpliktelse att utge *avtalat* vederlag, vilket begrepp närmare bestämmes i § 612. Något vederlagsrekvisit torde ej därmed ha stadgats (jfr ovan not 83).

[87] Jfr t.ex. Nikisch I s. 94, Hueck-Nipperdey I s. 44.

[88] Se ovan s. 271.

Undersökas skall alltså om vederlagssynpunkter av det slag som här diskuterats kommit till användning i rättspraxis eller eljest är användbara för en lämplig avgränsning av arbetstagarbegreppet. Det gäller här främst vissa typer av fall då parternas inbördes förhållande är präglat av en personlig relation, såsom vänskap eller släktskap, vidare förtroendesysslor och frivillig ideell verksamhet. I dylika situationer kan arbetet utföras under sådana omständigheter att ett arbetstagarförhållande i och för sig normalt kunde anses vara för handen. Det kan t.ex. bero på tillfälligheter eller praktikabilitetshänsyn, om en arbetsuppgift bestrides av en förtroendeman eller en tjänsteman. Flertalet av dessa fall uteslutes emellertid åtminstone i socialförsäkringspraxis, där frågan främst aktualiserats.

Vad först angår *förtroendesysslor* har såsom redan antytts ovan under 2 [89] vederlagsfrågan ansetts ha viss betydelse vid avskiljandet av dessa från arbetstagarbegreppet. Tidigare var det vanligare än nu att förtroendesysslor över huvud icke var förenade med vederlag, och traditionen från det romerskrättsliga mandatet som ett vederlagsfritt avtal, vilket icke räknades som arbetsavtal, har sannolikt haft inflytande på uppfattningen om dessa sysslors karaktär.[90] Fråga är vanligen — och har väl tidigare varit det praktiskt taget genomgående — om bisysslor som icke inneburit utövande av ett yrke. Även om sysslan är förenad med ersättning i någon form, anses denna icke som »avlöning», oaktat det förekommer att vederlag utgår efter löneplan.[91] Förvärvssynpunkten träder i bakgrunden, även om förtjänstmotiv kan föreligga hos den enskilde som kandiderar till en förtroendepost, och det torde ännu så länge kunna sägas att sysslorna *normalt* icke är förenade med ett adekvat vederlag, även om undantag finns och blir allt talrikare. Såsom redan framhållits utjämnas dock alltmer skillnaden i detta hänseende mellan förtroendesysslor och arbetstagarförhållanden, och det synes över huvud bli allt svårare att peka på någon från de synpunkter, som i allmänhet blir avgörande vid gränsdragningen, bärande motivering för en skillnad.

Förtroendekaraktären är i och för sig för vag att duga som motivering och kriterium, eftersom även många arbetstagarförhållanden kännetecknade

---

[89] Se ovan vid not 76.

[90] Jfr ovan s. 9 ang. uppdrag eller sysslomannaskap enligt äldre doktrin.

[91] Se exempel ovan s. 159 f. I FRP 1956 nr 26 åberopades i ett fall, där ledamot av brandsynenämnd bedömdes som arbetstagare, att ersättningen utgick per dag för heldagsarbete, varmed sannolikt skulle framhållas att ersättning utgick i en för förtroendesysslor ovanlig form (snarare lön än arvode).

nas av förtroende. Sättet för utseende (se ovan under 2) ger visserligen en möjlighet till att med någorlunda säkerhet utskilja gruppen; det kan duga som kriterium men knappast som motivering, även om väl just denna omständighet anses ge sysslan dess speciella förtroendekaraktär, ty även vissa tjänster tillsättes på grundval av en valförrättning (t.ex. vissa prästerliga befattningar, riksdagens ombudsmän enligt regeringsformen §§ 96 ff). Då insättes visserligen AP i vad man kallar en tjänst eller ett ämbete, vilket ger formellt stöd åt rubriceringen arbetstagarförhållande, men skillnaden förefaller vara mera konventionell än saklig. Att innehavare av förtroendesysslor uteslutes från arbetstagarbegreppet beror väl ytterst på tradition och konvention, vartill givetvis kommer att samma sociala hänsyn som varit bestämmande för tillkomsten av regler rörande arbetstagare knappast gjort sig gällande här. Därjämte är sannolikt av betydelse att det skulle bli svårt att dra en gräns inom gruppen, något som nog skulle framstå som nödvändigt med hänsyn till att förtroendesysslor är av mycket olika karaktär och kräver mycket olika arbetsinsats. Möjligheter att tillgodose vissa sociala behov hos denna grupp, vilka givetvis blir mera framträdande ju större del av sin arbetskraft som förtroendemannen sätter till, finns numera genom att jämställande med arbetstagare kan ske överenskommelsevägen såvitt angår sjukförsäkring och försäkring för allmän tilläggspension (AFL 3: 2, 11: 2). Vidare erinras om de specialfall, där FR som arbetstagare godtagit innehavare av vad som åtminstone formellt framstått som en förtroendesyssla (ledamöter av brandsynenämnd).[92]

Till stor del liknande synpunkter torde göra sig gällande såvitt angår *frivillig ideell verksamhet*. Sådan är ofta vederlagsfri. Även om ersättning utgår, är denna vanligen inadekvat, och för övrigt skulle stundom brist på förvärvssyfte i den mening här avses kunna tjäna som argument att avskilja dylika fall, t.ex. arbete med välgörenhetstillställningar, deltagande i kyrkokör. I FRP 1958 nr 18 rörande vissa funktionärer i Röda Korset förklarade FR, att »den ersättning, vederbörande åtnjutit, — — icke avpassats såsom lön». Detta anfördes dock endast som en uppdragstagarfaktor bland andra, ej som rekvisit.[93] Redan använd som faktor är denna vederlagssynpunkt vansklig och givetvis än mera om den upphöjes till rekvisit, då den åtminstone ensam säger föga om AP:s ställning och kan leda till att underbetalning diskvalificerar.

Om man helt eller åtminstone i stort sett vill avskilja denna grupp, torde det vara lämpligare att ta direkt sikte på vad som är att räkna

---

[92] Se ovan s. 158 f.

[93] Se närmare ang. detta fall och FRP 1958 nr 20 ovan s. 160 f resp. 144 f.

som frivillig ideell verksamhet och låta vederlagssynpunkten få betydelse vid bedömningen därav.

Med ett vederlagsrekvisit eller, om vederlag utgår, med ett krav på förvärvssyfte i här avsedd mening skulle från arbetstagarbegreppet kunna uteslutas *väntjänster* o.d.[94] Det torde strida mot allmän uppfattning och kutym att anse ett arbetstagarförhållande föreligga i dylika fall, likaså fast mera tveksamt när t.ex. en hyresgäst till husbehov utför sådan snöskottning som åligger hyresvärden, åtminstone om han icke brukar åtaga sig dylikt arbete och även om visst avdrag på hyran utgör vederlag. Det är dock tvivelaktigt om ett sådant rekvisit är nödvändigt och lämpligt för ett sådant resultat.

Snarare kunde man avskilja dessa fall med hänsyn till att de förpliktelser med avseende på arbetets utförande (och vid varaktiga arbeten kanske särskilt dess slutförande), som AP ådrager sig i dylika fall, torde vara ytterst begränsade.

Av i viss mån liknande karaktär är den situation att t.ex. två grannar med olika specialiteter eller utrustning utför arbete åt varandra, s.k. *arbetsbyte*.[95] Även här kan det många gånger vara fråga om väntjänster, men eftersom vederlag utgår, t.o.m. förvärvssyfte ofta torde kunna påvisas och arbetet i och för sig är sådant som brukar förenas med ett adekvat vederlag, synes vederlagssynpunkter ha föga betydelse för en avgränsning här. Snarare skulle man kunna peka på en jämställdhet och intressegemenskap som står bolagsförhållandet nära, en sammanslagning av bådas resurser för vinnande av större effektivitet.[96]

En annan situation där dessa frågor aktualiseras är följande, som FD nyligen ställts inför. En 12-årig pojke hade skadats, när han på eget initiativ hjälpte till med arbetet på en lantgård. Han fick stundom en slant eller mat, varför hans tjänster kunde sägas vara i viss mån »accepterade», men någon ersättning var tydligen icke avtalad. *FD* fann i *dom 9/2 1962* (Dnr 193/61) YFL icke till-

---

[94] Jfr SOU 1951:25 s. 66. Dylika fall avgjordes vid tillämpningen av OFL i negativ riktning huvudsakligen med stöd av avlöningsrekvisitet i § 2.

[95] Vid tillämpningen av OFL avskildes en del fall, där grannar gjort småtjänster åt varandra, med stöd av avlöningsrekvisitet i § 2. Men om avtal om arbetsbyte träffats, ansågs nämnda rekvisit vara uppfyllt och arbetstagarförhållande kunde då anses vara för handen (se Löfmark s. 78 f). Däremot har vid tillämpning av YFL arbetstagarförhållande icke ansetts föreligga vid arbetsbyte, se FRP 1956 nr 18 (sågning med vedkap), 1958 nr 12 (tröskning).

[96] En motsatt ståndpunkt i kvalifikationsfrågan skulle, åtminstone i en situation som under TPL:s första tid, då inkomst av annat förvärvsarbete än anställning var pensionsgrundande endast till viss del, kunna leda till att t.ex.

lämplig på olycksfallet. Någon motivering gavs icke. Här kan det sägas ha brustit i fråga om förvärvssyfte och väl också i fråga om åtagande att utföra arbete. Även om visst vederlag utgått, kan arbete av detta slag icke anses normalt utföras mot vederlag. Men gränsen synes vara svår att draga. Föreligger en anmodan respektive ett åtagande att utföra arbete, bör arbetstagarförhållande anses vara för handen, och eftersom arbetet under sådana förutsättningar brukar vara förenat med vederlag, synes det förhållandet att sådant icke avtalats eller utgått i det särskilda fallet icke böra diskvalificera AP. Ett krav på vederlag bör i vart fall icke vara undantagslöst eller — som jag föredrar att formulera det — det synes lämpligt att icke uppställa vederlag som rekvisit men väl att räkna frånvaron av sådant som en betydelsefull faktor i negativ riktning, snarast som ett indicium på avsaknad av egentlig arbetsskyldighet.

Slutligen skall här diskuteras, vilken betydelse vederlagssynpunkter och över huvud arbetstagarbegreppet fått i den typ av fall, där AP efter att länge ha arbetat åt annan utan annat vederlag än naturaförmåner yrkar kontant ersättning för förfluten tid, ofta mot dödsboet efter den som mottagit arbetsprestationen. I dylika fall, som givit upphov till en tämligen rikhaltig praxis vid de allmänna domstolarna,[97] har yrkandet vanligen ogillats när släktband eller en äktenskapsliknande relation mellan parterna förelegat. Man har då ofta ansett sig kunna räkna med att parterna icke tänkt sig någon ytterligare ersättning; [98] i löneavseende finns ju inga tvingande lagregler och avtal blir i första hand avgörande. I de fall då krav bifallits, har antingen särskilda omständigheter visat att AP haft skälig förväntan om ytterligare ersättning (sålunda en tillämpning av avtalsrättsliga principer),[99] eller också har AP befunnits ha utfört sådant arbete och intagit en sådan ställning, som vanligen förbindes med ett arbetstagarförhållande. I två äldre sådana rättsfall, NJA 1902 s. 308 och 1915 s. 63, ansågs AP berättigad till skälig ersättning, vilket uppenbarligen var en

lantbrukare utförde varandras arbete och därmed skulle åtnjuta fördelen att vara arbetstagare. Det finns visserligen icke något lagligt hinder mot att förfara så, men det torde vara skäl att godtaga endast klara fall.

[97] En utförlig presentation och behandling av dessa fall finns i Hellner, Obehörig vinst s. 310 ff. Jfr också Schmidt, Tjänsteavtalet s. 283 ff.

[98] Som exempel kan anföras NJA 1940 s. 515, där HD med hänsyn till bl.a. släktskapen mellan parterna fann, att det måste antagas att det *icke varit mellan parterna avsett,* att AP skulle erhålla kontant ersättning för sitt biträde i hemmet.

[99] NJA 1935 s. 489 och nedannämnda fall NJA 1940 s. 277.

tillämpning av en utfyllande regel, som liknar men för den naturapresterande parten är mindre gynnsam än 5 § köplagen.[1] I förra fallet hade AP arbetat som dräng, i det senare hade han använts i jordbruks- och annat arbete och »därunder förrättat enahanda sysslor som annan tjänare».[2] Visserligen har, som Hellner påpekar,[3] HD i ett senare liknande fall, NJA 1940 s. 277, motiverat en positiv utgång med användande av avtalsrättsliga principer, men detta *behöver* icke i och för sig betyda en omläggning utan kan bero på att avgörandet om möjligt i första hand baseras på vad som kan anses vara avtalat eller förutsatt mellan parterna. Här var utredningen i målet sådan att avtalsrättsliga principer kunde tillämpas. Likväl torde den tendens mot avtalsrättslig bedömning som Hellner påpekat vara en realitet. Därmed uteslutes emellertid icke att rättsförhållandets typ får stor betydelse vid framtolkandet av vad som skall anses avtalat. Avtalskonstruktionen blir en mera allmänt användbar metod, som möjliggör att under samma aspekt bedöma både fall med tämligen typiska arbetstagarförhållanden, där vid ett obligationsrättsligt betraktelsesätt utdömandet av vederlag skulle ha konstruerats som tillämpning av en utfyllande regel (ett naturale negotii), och mera atypiska fall, där kontant vederlag kan befinnas skola utdömas — eller yrkande därom ogillas — på grund av andra fakta än rättsförhållandets typ, nämligen mera omedelbara och specifika avtalsfakta.

Av rättsfallen synes kunna utläsas att om ett arbetstagarförhållande är för handen, det också föreligger en presumtion för att kontant vederlag skall utgå.[4] Men hur det arbetstagarbegrepp som därvid använts är konstruerat framgår icke klart. Antingen kan

---

[1] Jfr Adlercreutz, Kollektivavtalet s. 472 ff, särskilt s. 475, samt Schmidt, Tjänsteavtalet s. 321 ff.

[2] I detta fall hade AP varit fosterbarn, och kontantlön utdömdes endast för tiden efter det han fyllt 21 år.

Se också motiveringen i NJA 1940 s. 470 med negativ utgång, där ett led i motiveringen gick ut på att AP (två makar) icke kunde anses ha haft ställning av tjänare hos A, med vilken de haft gemensamt hushåll och vars gård de självständigt skött.

[3] Hellner a.a. s. 317.

[4] När AP påstår att avtal om lön träffats, varvid givetvis belopp o.d. måste anges, synes han i dessa fall ha bevisbördan härför. Däremot ligger bevisbördan snarare på motparten såvitt angår frågan om parterna avsett eller icke avsett att kontant lön över huvud skulle utgå, även om frågan om belopp o.d. lämnats öppen. Därvid torde dock i fall av mera familjära relationer stora krav icke ställas på bevisningen. Se t.ex. hushållerskefallen NJA 1933 s. 411 och 1937 s. 563 och strax här ovan not 98.

det vara så att man ansett arbetstagarförhållande föreligga endast när rättsförhållandet haft karaktär av mera typisk tjänst (tjänare, dräng etc.) och uteslutit de mera familjära relationerna, eller också har man utgått från ett mera vidsträckt begrepp, vilket skulle kännetecknas av att ena parten faktiskt utfört nyttigt arbete och kanske ägnat avsevärd tid helt åt den andre och att denne mottagit detta arbete, varjämte naturaförmåner tillkommit AP. I det förra fallet skulle förvärvssyfte eller snarare den omständigheten att förhållandet varit så beskaffat, att kontant vederlag normalt betalas, ingå i rättsfaktum och kanske utgöra rekvisit, varvid den personliga relationen i princip diskvalificerar (vilket icke hindrar att vederlag även i sådant fall kan utgå på grund av avtal). I det senare fallet utgör arten av den personliga relationen ett bevisfaktum för att parterna icke avsett att kontant lön skall utgå. Sannolikt är det senare den riktigare tolkningen av fallen. Någon snäv gränsdragning kring arbetstagarbegreppet med hänsyn till familjära band kännetecknar icke svensk rätt.

På så sätt tolkade beror utgången i dessa rättsfall icke på gränsdragningen kring arbetstagarbegreppet. Likväl kan fallen möjligen anses utgöra visst stöd för eller strider i vart fall icke mot satsen att det för ett arbetstagarförhållande kräves att ett adekvat vederlag, en ersättning som kan betraktas som lön, *normalt* utgår. Ett arbetstagarförhållande skall alltså icke behöva anses vara uteslutet för att under särskilda förhållanden, t.ex. på grund av en familjerelation, vederlaget är onormalt ringa.

Denna uppfattning synes överensstämma med en nyligen avkunnad *FD-dom 10/12 1962* (Dnr 390/61). I ett mål om beräkning av avgiftsunderlag för yrkesskade- och sjukförsäkring samt för ATP räknade FD en kvinna, vilken skött hushållet för sin broder mot endast kost och logi, som arbetstagare hos denne. Någon motivering gavs icke. Rfv förklarade i sitt yttrande över besvären i målet att AP i dylika fall borde »anses som arbetstagare, såvitt ej särskilda skäl talar mot ett anställningsförhållande». Detta tyder på ett vidsträckt arbetstagarbegrepp.

Vilka särskilda skäl som anses tala mot ett anställningsförhållande i dylika situationer anges icke. Vissa typfall kan här tänkas, främst mer eller mindre äktenskapsliknande relationer och föräldrar—barn-förhållanden.

FR har i fall av äktenskapsliknande relationer icke ansett ett arbetstagarförhållande vara för handen. I *FRP 1959 nr 18* förklarades en kvinna, som sammanlevde med sin trolovade under äktenskapsliknande

förhållanden och hade barn med denne, icke vara arbetstagare med avseende på hushållsarbete åt fästmannen. Rfa var dock där av motsatt uppfattning. Ett annat fall är *FRP 1960 nr 23*, där en kvinna, född 1889, som sedan 1953 levat i hushållsgemenskap med en lantbrukare, född 1902, icke räknades som arbetstagare med avseende å arbete åt denne. Hon förklarade själv att hon 1953 anställdes som hushållerska »för sig själv och Alfred L., och att f.ö. deltaga i gårdens skötsel». Rfa förklarade här att kvinnan »icke kunde anses ha varit i tjänst hos Alfred L.»

Att AP här uteslutits från arbetstagarbegreppet beror sannolikt på att fallen ansetts böra jämställas med äktenskapliga relationer. De påminner liksom dessa i viss mån om bolagsförhållanden, i det att AP kan sägas arbeta lika mycket för egen eller för gemensam räkning.

Likaså torde relativt orkeslösa personer, vanligen släktingar, som innebor hos annan och utför husliga sysslor i mån av förmåga utan kontant vederlag icke räknas som arbetstagare hos denne, ehuru de kan sägas åtnjuta vederlag i form av fritt vivre (de s.k. försörjningsfallen).[5]

Som ett tredje hithörande typfall torde kunna anges, att minderåriga barn icke räknas som arbetstagare hos sina föräldrar även om de utför arbete i dessas näringsutövning. Sannolikt blir här avgörandena för socialförsäkringens del i viss mån beroende av kommunalskattelagens regler, eftersom — tydligast inom tilläggspensioneringen — förekomsten av en taxeringsbar löneinkomst blir en förutsättning för att reglerna om arbetstagare över huvud blir tillämpliga.[6] Hemmavarande barn under 16 år skall då icke räknas som arbetstagare, sådana barn mellan 16 och 18 år endast om det vederlag de uppbär av föräldrarna uppgår till skattepliktigt belopp (ev. tillsammans med annan inkomst).[7] Det är möjligt att dessa regler, som anknyter till åldersgränserna i FB 6: 4 angående barns rätt att »själv taga tjänst eller annat arbete», kan tjäna till viss ledning även på andra rättsområden, där frågan aktualiseras. Vederlagets storlek blir här av särskild betydelse för att avskilja sådana fall, där arbetsprestation (jämte visst vederlag, främst naturaförmåner) är att tillskriva andra orsaker — vanligen en familjär relation — än ett arbetsavtal.

Som resultat av undersökningen i detta avsnitt kan anges, att det icke finns något säkert stöd för att vederlag uppställts som rekvisit för ett arbetstagarförhållande (och då givetvis än mindre ett adekvat vederlag). Å andra sidan finns veterligen icke något godtaget fall där vederlag helt saknats.

Det har också konstaterats att det knappast förefaller att

[5] Jfr ovan s. 94.

[6] Jfr ovan s. 88 och 86.

[7] Kommunalskattelagen § 20 med anv. p. 2, § 22 mom. 1 med anv. p. 6, § 29 mom. 1 med anv. p. 11.

finnas något behov av ett sådant rekvisit, vilket föga skulle bidraga till att karakterisera arbetstagarförhållandet. Att vederlag helt saknas eller är inadekvat gör väl i allmänhet AP:s ställning i förhållande till huvudmannen särskilt oberoende, men fall kan tänkas där samma omständighet tyder på ett underläge. Omständigheten torde, såsom också skett i praxis, lämpligare åberopas som en faktor bland andra, och då snarast som indicium beträffande mera självständigt betydelsefulla faktorer, t.ex. som indicium på att fråga är om väntjänst, frivillig ideell verksamhet o.d. Faktorn hänger nära samman med en annan som behandlats under 2: saknas vederlag, saknas i allmänhet också ett juridiskt bindande åtagande att utföra arbete, något som enligt min mening har en helt annan karaktär av självständigt betydelsefull faktor, även om icke heller den enligt min mening bör upphöjas till rekvisit.

Klart är att om fråga i det särskilda fallet just är om vederlag skall utgå på grund av att för ett arbetstagarförhållande eljest typiska fakta är för handen,[8] vederlag icke kan uppställas som rekvisit; fråga är ju om vederlag som rättsföljd. Däremot synes det icke vara något logiskt hinder mot att som rekvisit uppställa vad här kallats det modifierade vederlagsrekvisitet, dvs att förhållandena är sådana att vederlag *normalt* utgår, varvid innehållet i rekvisitet bestämmes med ledning av vad som är bruk och sedvänja i jämförbara fall.[9] Men, såsom redan framhållits, detta rekvisit är i sig själv så innehållslöst att det egentligen icke bidrar till karakteriseringen av ett arbetstagarförhållande. Det blir sekundärt därför att det förutsätter förekomsten av en mängd normalfall, som torde kvalificeras tillräckligt säkert med hjälp av andra kriterier. Något direkt spår av ett sådant rekvisit har jag icke funnit i rättspraxis, vilket icke utesluter att det kan ligga implicit i rättstillämpningen, ehuru det aldrig eller nästan aldrig får praktisk betydelse. Ej heller synes det få någon praktisk funktion vid gränsdragningen främst därför att vederlagsfallen brukar avgöras med användande av avtalsrättsliga principer, icke på grundval av en sådan gränsdragning, och i andra fall, såsom där fråga är om YFL omfattar väntjänster o.d., synes andra faktorer vara bättre ägnade att ge utslag.

---

[8] Såsom framhållits ovan s. 283 f torde denna bedömning numera knappast göras direkt utan via avtalsrättsliga konstruktioner.

[9] Jfr i viss mån uppbyggnaden av den finländska lagregeln i 1922 års lag om arbetsavtal § 1 (se ovan s. 277 f).

D. SAMMANFATTANDE SYNPUNKTER PÅ ARBETSTAGARBEGREPPET M.M.

Resonemangen i de föregående avsnitten torde ha givit möjligheter att sammanfattningsvis ange det nuvarande ytterst komplexa arbetstagarbegreppets uppbyggnad om än icke dess exakta innehåll, eftersom detta är variabelt.

De grundläggande rekvisit för ett arbetstagarförhållande som enligt resonemangen i det sista avsnittet skulle kunna fastställas är följande. Det krävs en relation grundad på avtal,[10] låt vara att några höga krav icke kan uppställas för att ett sådant avtal skall anses vara för handen. Avtalet skall gå ut på att ena parten skall prestera arbete för motpartens räkning. Däremot torde icke krävas att vederlag utgår — åtminstone förefaller det mig icke finnas tillräckliga skäl härför — men väl möjligen att arbetsförhållandet är sådant att vederlag normalt är förbundet därmed, ehuru ett sådant rekvisit knappast synes ha någon funktion att fylla. Dessa rekvisit är sådana att de dels åtminstone vanligen förekommer även vid uppdrag, dels över huvud nästan aldrig påkallar uppmärksamhet, då de får praktisk betydelse huvudsakligen i vissa särpräglade typfall i arbetstagarbegreppets utkanter.

Därjämte kan som rekvisit uppställas att AP personligen deltager i arbetet eller — vid bedömning ex ante — förutsättes skola deltaga däri.

Slutligen krävs förhandenvaron av en mer eller mindre stark kombination av sådana arbetstagarfaktorer som behandlats ovan under B. Som en sådan faktor av så stor betydelse, att dess karaktär av eller lämplighet som rekvisit kan diskuteras, kan ytterligare räknas att AP gjort ett åtagande rörande arbetet (se närmare under C: 2), något som förekommer nästan alltid även vid uppdrag eller annat förvärvsarbete.

Vad som gör begreppets innehåll variabelt är att dessa kombinationer av arbetstagarfaktorer kan ha olika sammansättning. Eftersom innehållet egentligen icke är fixerbart, kan det ifrågasättas om det inte strängt taget strider mot gängse terminologi att tala om ett (eventuellt flera) arbetstagarbegrepp i deskriptiv mening. Man kan hävda att det endast är möjligt att ange en eller eventuellt flera metoder att fastställa vem som är arbetstagare: arbetstagare är den som med användande av en viss metod inne-

---

[10] Möjligen med det undantag, om det nu kan räknas som ett sådant, som ovan (s. 275) påpekats i fråga om allmänna tjänstepliktslagen.

hållande vissa kriterier, m.a.o. vissa kvalifikationsregler, blir att anse som arbetstagare. I själva verket är det väl också så att bedömningsmetoden blir bestämmande för begreppets uppbyggnad, men något mera än vad nämnda i viss mån operationalistiska definition ger synes kunna fastställas. Begreppet kan såsom här skett ges visst ehuru i viktiga delar öppet (ej fixerat) innehåll, i det att vissa grundläggande om ock praktiskt tämligen betydelselösa rekvisit kan anges, och även om innehållet i övrigt är öppet, är det givetvis variabelt endast inom vissa gränser.

Det kan antagas att ifrågavarande vid arbetstagarbedömningen åberopade faktorer tillmätes varierande betydelse. I vart fall synes det finnas skäl att differentiera. Den inbördes avvägningen mellan olika faktorer framgår knappast alls av rättspraxis, och de delvis kritiska synpunkter jag anfört härvidlag går ut på att söka få fram vilka som är ägnade att karakterisera den sociala situation det gäller att fånga in. Jag har redan framhållit att somliga närmast har karaktär av indicier, medan andra — åtminstone om det synsätt som anlagts ovan i avsnitt A accepteras — synes kunna tillmätas mera självständig betydelse och sålunda bör kunna fungera som bestämningar, ehuru variabla, i arbetstagarbegreppet.

Ur rättspraxis kan med säkerhet utläsas endast så mycket, att avgörande för att AP skall räknas som arbetstagare är att vid en helhetsbedömning med hjälp av de olika kriterierna övervikt befinnes föreligga åt arbetstagarhållet. Därvid synes de flesta faktorer tillmätas betydelse både så att förhandenvaron av en arbetstagarfaktor får positiv betydelse och så att faktorns motsats (motsvarande uppdragstagarfaktor) får negativ betydelse. Detta kan förefalla att vara uttryck för en ganska naturlig princip, som tillgodoser ett slags krav på balans och symmetri i rättstillämpningen. Huruvida man i rättspraxis rör sig med ett s.a.s. mera renodlat typbegrepp, som kännetecknas av att alla eller åtminstone de flesta arbetstagarfaktorerna föreligger och som fungerar som likare eller riktpunkt, varvid resultaten i gränsfallen framstår som modifikationer betingade av nödvändigheten att dra gränsen någonstans i ett flytande gränsskikt, eller huruvida man siktar direkt på ett arbetstagarbegrepp som har avseende även på gränsskiktet, vill jag låta vara osagt. Framhållas skall emellertid att det just är i gränsområdet som de svåra problemen uppstår och behov av analys och precisering gör sig gällande. Och i realiteten — vilka föreställningar som än är bestämmande för de i gränsdragningen engagerade — kan det sägas vara här som kon-

turerna till det praktiskt betydelsefulla arbetstagarbegreppet formas.

Det synsätt, som förefaller mig vara mera tillfredsställande både från vetenskaplig och rättspolitisk synpunkt, bygger på en analys av vilken reell betydelse de olika faktorerna har för karakteriseringen av AP:s ställning i förhållande till huvudmannen. Denna analys (huvudsakligen ovan under B) har givit vid handen att det ingalunda är självklart att en arbetstagarfaktors motsats skall inverka över huvud eller ha ens tillnärmelsevis motsvarande betydelse i negativ riktning som förhandenvaron av arbetstagarfaktorn har positiv. Vissa faktorer behandlade under B: 6 c och d (betydelsen av om huvudmannen eller AP tillhandahåller fasta anläggningar respektive råvaror) synes böra verka ungefär likartat i båda riktningarna, andra synes vara mera ensidigt lämpade att tjänstgöra som arbetstagarfaktorer medan motsatsen (motsvarande uppdragstagarfaktor) i många fall icke synes vara ägnad att negativt karakterisera den sociala situation det gäller, så t.ex. personlig arbetsskyldighet, arbetsåtagandets karaktär, förbud eller inskränkningar i rätten att samtidigt arbeta åt andra (B: 1, 3, 4). Med hänsyn till att även sådan AP, som icke står under arbetsledning och kontroll, enligt vad som uttryckligen förutsättes i lag kan räknas som arbetstagare, finns det skäl att vara försiktig även med att tillmäta frånvaron därav negativ betydelse (B: 5). Det finns enligt min mening också i många fall skäl att starkt ifrågasätta den negativa betydelsen av vederlagets beroende av verksamhetens ekonomiska resultat (B: 7). En mellanställning intar enligt min mening AP:s användande av egen maskinutrustning. Så länge denna icke överskrider vad AP själv normalt hanterar (personlig maskinutrustning) finner jag knappast någon reell anledning att ta särskild hänsyn till denna faktor (B: 6 b). Andra faktorer har möjligen större betydelse i negativ riktning, såsom brist på åtagande att utföra arbete (C: 2) och det förhållandet att vederlag icke utgår eller utgår endast i ringa utsträckning (C: 3).

Om resultatet av dessa överväganden godtages, leder detta till en nedtoning av betydelsen av vissa negativa faktorer, såsom AP:s användande av egen maskinutrustning, vederlagets beroende av verksamhetens ekonomiska resultat, rätten (och än mer frånvaron av förbud) att samtidigt arbeta för andra och, såvitt framgår av kap. IV, anlitandet av medhjälpare vid arbetets utförande.

Ytterligare skall här påpekas att vissa faktorer som åberopas i

rättspraxis skiljer sig från andra däri att de i vissa situationer har karaktären av rättsföljder. Semesterförmåner t.ex. är en rättsföljd förbunden med ett arbetstagarförhållande men användes också som arbetstagarfaktor vid kvalifikationen enligt andra lagar. Likaså åberopas stundom att källskatteavdrag verkställes å AP:s lön. Även vederlag och över huvud allt som har innebörden av en förmån för arbetstagare har mera karaktären av rättsföljd än rättsfaktum. Men även förpliktelser i arbetsförhållandet har i viss mån rättsföljdskaraktär, såsom personlig arbetsskyldighet och skyldighet att underkasta sig arbetsledning.

Detta är i och för sig ingenting märkvärdigt. Avtalstyper brukar nämligen karakteriseras av de därmed förbundna förpliktelserna och rättigheterna, vilket inte hindrar att i det särskilda fallet tvisten kan gälla just om en sådan rättighet eller skyldighet skall anses vara för handen (såsom rättsföljd).[11] Vid arbetstagarkvalifikationen tillkommer, sannolikt mer än vad eljest är brukligt, hänsynstagande till faktiska i betydelsen icke normativa moment i rättsförhållandet. Vad som bedömes synes ju vara en social situation kännetecknad av både rättsliga (normativa) och faktiska moment. Om därvid det synsättet eller den rättspolitiska värderingsnormen [12] anlägges, att sättet att använda arbetskraft blir åtminstone en viktig utgångspunkt,[13] synes förpliktelsesidan och därtill hörande faktiska moment bli den för karakteriseringen av arbetstagarförhållandet mera väsentliga. Förmånerna får betydelse mera som indicier på vissa förpliktelser, vilka synes mera lämpade än de förra att tillmätas självständig betydelse som rättsfakta. Dock är det, som snart skall visas, möjligt att motsvarande betydelse någon gång kan tillmätas även fakta på förmånssidan.

Det kan också tänkas att åberopandet av kvalifikationen av AP såsom arbetstagare enligt andra lagar har annan betydelse än som indicium på att förhållandena på någon speciell punkt eller i allmänhet är sådana, att det föreligger skäl att räkna med ett arbetstagarförhållande. Det kan vara fråga om ett argument av rättslig natur,[14] särskilt om det exempelvis stödes på motivuttalanden om en enhetlig lagtillämpning. I så fall har det givetvis ingen betydelse som rättsfaktum. Sannolikt kan

[11] Det behöver inte därför bli fråga om ett cirkelresonemang, eftersom bestämmandet av avtalstyp måste baseras på andra fakta än det omtvistade.

[12] Jfr ovan s. 226, där förfarandet vid kvalifikationen beskrivits som en jämförelsevis fri värderande verksamhet.

[13] Jfr ovan s. 219 och nedan s. 309 ff.

[14] Det måste understrykas att detta endast gäller om exempelvis semesterförmånerna utgår på grund av lag, ty sådana kan ju utgå även på grund av frivilligt åtagande.

åberopandet av dylika fakta ha en dubbel och har väl vanligen en tämligen opreciserad funktion.

Av framställningen under B och nu anförda sammanfattande synpunkter torde med tillräcklig tydlighet ha framgått, vilka av de gängse faktorerna som enligt min mening är bäst ägnade att positivt karakterisera en arbetstagares ställning. De kan räknas som rättsfakta, men skillnaden mellan dessa och indicier (bevisfakta) beträffande mera självständigt betydelsefulla rättsfakta kan såsom framhållits icke genomgående upprätthållas.[15] Här skall blott några ord tilläggas om betydelsen av vederlaget och dess form. Såsom en förmån i arbetsförhållandet har vederlaget befunnits bäst ägnat att tjänstgöra som indicium beträffande AP:s förpliktelser, och det förhållandet att inkomstgaranti föreligger eller att vederlaget utgår som tidlön är ett starkt indicium på en fast anknytning till huvudmannen.[16] Dock kan med visst fog också sägas att inkomstgaranti och tidlön liksom vissa former av ackordsersättning (styckpris men icke ersättning i ett för allt) är så karakteristiska för den situation som arbetstagarbegreppet avser att denna faktor bör kunna tillmätas självständig betydelse i positiv riktning, något som synes få visst stöd däri att rättspraxis fäster stort avseende vid dessa omständigheter. Motsvarande skulle också kunna sägas beträffande den omständigheten att vederlaget bestämts med ledning av kollektivavtal för arbetstagare eller ortens pris för löntagare.[17]

Här anförda synpunkter strider till en del mot olika avgöranden i rättspraxis. Detta behöver dock icke innebära att de i och för sig är oförenliga med tillämpade principer och värderingsnormer, eftersom dessa i allmänhet är ytterligt opreciserade, och praxis har åtminstone inom FR på vissa av dessa punkter på senare tid utvecklats i här förordad riktning.[18] Någon radikal omläggning

[15] Se ovan s. 227.

[16] Se ovan s. 257, 276 ff.

[17] Se ovan s. 265.

[18] Här kan hänvisas främst till de senare årens uppluckring av den negativa betydelsen av AP:s användande av egen maskinutrustning (traktorfallen) samt utvecklingen betr. bedömningen av handelsresandena, vilken framträder redan i viss mån i Rfa:s anvisningar rörande denna grupp men betydligt mera i de nya av Rfv hösten 1962 utfärdade anvisningarna (se härom nedan s. 325 not 67). Denna utveckling kommer sannolikt att bekräftas av FD. På båda punkterna torde utvecklingen ha visst samband med utredningen om Socialagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna (SOU 1961: 57, se ovan s. 90 ff), dels med de i betänkandet framlagda rekommendationerna men dels också med de under utredningens gång hållna överläggningarna (jfr prop. 1962: 90 s. 326). Ang. FD:s senare praxis se *Tillägg* s. 467 ff.

behöver det alltså icke innebära att beakta dylika synpunkter helt eller delvis, men en konsekvens därav blir givetvis en praxisförskjutning och därmed en utvidgning av arbetstagarbegreppet.

I nästa kapitel är det min avsikt att utnyttja resultaten av denna undersökning även för ett förslag till en viss omläggning av bedömningsmetoden. Där skall också närmare redovisas vad den allmänna grundinställning och de värderingar som ligger bakom de kritiska synpunkterna i detta kapitel positivt kan leda till.

Kap. VI. RÄTTSPOLITISKA SYNPUNKTER PÅ GRÄNSDRAGNINGEN

A. ALLMÄNNA SYNPUNKTER OCH FÖRSLAG

Hittills har undersökningen huvudsakligen haft till syfte att utreda hur det moderna arbetstagarbegreppet vuxit fram och hur det är beskaffat. Hur har vad man kallar gällande rätt utformats på detta område och till vilka resultat leder en analys ur olika synvinklar av det föreliggande materialet? Detta material har i princip givit ramen för framställningen, vilket icke hindrar att kritik och avvikande meningar anförts särskilt såvitt angår rättspraxis. I detta kapitel skall, såsom framhölls avslutningsvis i det föregående, de personliga rättspolitiska värderingarna ges ett friare spelrum. Det gäller här de båda med varandra nära sammanhängande frågorna hur arbetstagarbegreppet och metoden för arbetstagarkvalifikationen bör utformas och huruvida arbetstagarförhållandet kan och bör bestämmas enhetligt vid tillämpningen av alla de regler vari begreppet ingår som rättsfaktum och som fyller vitt skilda ändamål.[1] Den senare frågan skall först behandlas, både med avseende å arbetstagarbedömningen och såvitt angår arbetsgivarbedömningen i mellanmansfall.

1. ENHETLIGHET ELLER DIFFERENTIERING VID TILLÄMPNINGEN AV OLIKA LAGAR?

Vid behandlingen av lagstiftning och rättspraxis har såsom en viktig frågeställning beaktats i vad mån enhetlighet eller differentiering med avseende å arbetstagarkvalifikationen eftersträvats eller kommit till uttryck. Klart är att genom den utveckling som ägt rum sedan mitten av 1940-talet och särskilt under 1950- och 1960-talen förutsättningarna för en enhetlig gränsdragning ökats

[1] Jfr ovan s. 23.

väsentligt åtminstone på civil- och socialrättens område.[2] Det finns såsom framhållits numera starkt fog för att tala om ett i sina grunddrag enhetligt arbetstagarbegrepp. Senast har i propositionerna till lag om allmän försäkring och till ny semesterlag förutsatts att arbetstagarbegreppet kommer att bestämmas enhetligt även framgent.[3] Vad angår rättspraxis går uttalanden av vissa ledamöter av HD, dock alltid i form av särskilda yttranden, också i denna riktning,[4] och HD:s socialt betonade smidiga och tänjbara bedömningsmetod har utan tvivel bidragit till denna utveckling. Några ställningstaganden i rättspraxis, varav kan dragas slutsatser om att åtskillnader numera göres inom här förevarande område, har jag icke funnit, men frågan kan å andra sidan icke heller betraktas som slutgiltigt avgjord.[5]

Vilka rättspolitiska skäl kan anföras i ena eller andra riktningen?

Från olika synpunkter framstår det som lämpligt och önskvärt att frågan, huruvida en person är att anse som arbetstagare eller självständig företagare, i görligaste mån bedömes enhetligt vid tillämpningen av olika rättsregler, varvid bortses från de särskilda utvidgningar och inskränkningar som stadgas i åtskilliga lagar som bygger på arbetstagarbegreppet. De rättstekniska fördelarna ligger i öppen dag. Därtill kommer som icke mindre väsentlig rättssäkerhetssynpunkten. För de berörda är det av vikt att kunna räkna med att den som är arbetstagare t.ex. vid tillämpning av semesterlagen också är det vid tillämpningen av andra lagregler som avser arbetstagare. För domstolar och andra rättstillämpande organ måste det framstå som naturligt att de åtminstone primärt skall kunna utgå från en enhetlig bedömning. Man kan snarast hävda att det bör föreligga tämligen starka skäl för att frångå en gränsdragning som är allmän på andra rättsområden.

Å andra sidan kan skäl tänkas föreligga för en differentiering med hänsyn till de olika ändamål som lagarna är avsedda att tillgodose. I kap. II: B, som dock delvis redovisar förhållanden av

---

[2] Betr. andra rättsområden se vidare nedan. — Jfr för det tidigare skedet Schmidt, Kollektiv arbetsrätt 1 uppl. s. 59.

[3] Prop. 1962: 90 s. 326, prop. 1963: 68 s. 51.

[4] JustR Lind i NJA 1955 s. 345 samt JustR Beckman och Karlgren i NJA 1957 s. 199 (ovan s. 105, 107). Båda yttrandena avser särskilt relationen semesterlagen-HB 17: 4.

[5] Se s. 64 ang. AD:s inställning, s. 121 f ang. HD:s inställning betr. förhållandet mellan *semesterlagen* och *HB 17: 4*, där väl viss osäkerhet ännu gör sig gällande, samt såvitt angår handelsresandena ytterligare *kommissionslagen*.

betydelse främst för förståelsen av det historiska nu föråldrade rättsfallsmaterialet och av rättsutvecklingen, och kap. III: B har angivits vilken praktisk betydelse gränsdragningen har, m.a.o. vilka rättsföljder som är beroende därav. Kan man från ändamålssynpunkter finna tillräckliga hållpunkter för en differentiering med hänsyn till dessa olikheter?

Såsom framhållits kan frågan om enhetlighet eller differentiering icke skiljas från frågan om hur arbetstagarbegreppet utformas. En snäv gränsdragning kanske i och för sig skulle passa vid tillämpningen av vissa lagar men säkert icke vid andra. Då uppkommer frågorna dels om det finns tillräckliga skäl för en differentiering eller om skälen för enhetlighet bör ta över de olägenheter som nämnda skäl för ett snävt respektive vidsträckt arbetstagarbegrepp eventuellt ger vid handen, dels om det finns tillräckliga hållpunkter för en differentiering, dvs om och hur en sådan rättstekniskt skall kunna genomföras på ett sätt som tillgodoser de behov som anförts som skäl för en differentiering.

Även om man vid en dylik fri diskussion utifrån ändamålssynpunkter icke bör vara bunden av gällande rätt och exempelvis motivuttalanden i lagförarbeten, bör man dock, om en sådan skall ha någon praktisk mening, ta stor hänsyn även till dylika faktorer — annars blir resultatet lätt en frihandskonstruktion utan kontakt med verkligheten. Det förefaller naturligt att vid fastställandet av ändamål eller kanske snarare av omständigheter som talar i ena eller andra riktningen i första hand söka ledning i de rättspolitiska överväganden och värderingar som finns angivna främst i lagmotiv. Det kan därför inte undgås att jag delvis måste anknyta till synpunkter som anförts redan i det föregående.

För behandlingen av dessa frågor synes det lämpligt att från funktionell synpunkt indela de rättsregler det gäller i olika grupper.

1) Regler som i stort sett innehåller normer för hur parterna skall förhålla sig gentemot varandra utan att stadga förmåner i egentlig mening på motpartens bekostnad.

Här märkes främst arbetsfredslagstiftningen, som visserligen icke längre är anknuten till arbetstagarbegreppet men dock till det närstående begreppet beroende uppdragstagare. Utan närmare undersökning torde kunna fastställas att dessa lagars ändamål, att åstadkomma ordnade förhållanden främst mellan organisationerna på arbetsmarknaden, icke kräver en snäv gränsdragning; snarare ligger en vidsträckt nära till hands. Betecknande är att

AD:s snäva gränsdragning ledde till utvidgningen år 1945 av tillämpningsområdet genom införandet av kategorin beroende uppdragstagare. Därefter har frågan om yttergränsen aldrig ställts på sin spets i rättspraxis, vilket kan tyda på att dessa lagar nu omfattar de grupper som upprätthåller förbindelser av det slag att en tillämpning av lagstiftningen aktualiseras. I och för sig fanns nog inga sakliga hinder mot att AD utan tillägget 1945 kunnat gå lika långt.

En regel om förhållningssätt för båda parter är även kommissionslagen § 86 om iakttagande av uppsägningstid, ehuru den torde ha störst praktisk betydelse som skyddsregel — om än dispositiv — för arbetstagarparten. Några riktlinjer för arbetstagarbedömningen torde inte kunna erhållas i lagens ändamål. Så mycket kan väl sägas att ett skyddsbehov knappast föreligger för AP, om hans försäljningsverksamhet för huvudmannen endast är en bisyssla till hans övriga verksamhet eller till hans huvudsakliga verksamhet för annan huvudmans räkning, men detta synes vara lämpliga inskränkningar generellt för denna grupp och icke speciella för tillämpningen av denna lag.[6] Möjligen kan också bestämmelsen sägas förutsätta till sin typ tämligen varaktiga förbindelser, vad som också över huvud torde vara det normala för handelsresande, men att härav dra några slutsatser för arbetstagarbegreppets utformning förefaller vara alltför vanskligt.

2) Regler avsedda att skydda den vid vissa verksamheter använda arbetskraften mot olycksfall och ohälsa, främst arbetarskydds- och arbetstidslagstiftningen.

Denna lagstiftning, särskilt den förra, kräver ingen noggrann precisering av arbetstagarbegreppet; viktigare är vilka företag eller verksamheter lagstiftningen omfattar.[7] De fall som aktualiserats i rättspraxis gäller främst försök att kringgå arbetstidslagen genom överlämnande av arbetsuppgifter i relativt fria former till den egna personalen. S.k. okontrollerade arbetstagare är undantagna av det naturliga skälet att arbetsgivaren icke kan svara för efterlevnaden i dylika fall. På så sätt blir lagarna i stort sett tillämpliga endast på tveklösa arbetstagarförhållanden.

Ett undantag utgör möjligen skogsförläggningslagen. Här, liksom över huvud i arbetarskyddslagstiftningen, aktualiseras främst begreppet arbetsgivare — vem är ansvarig för lagens efterlevnad? — varom längre fram i samband med mellanmansfallen.

---

[6] Jfr s. 325.

[7] Jfr senast prop. 1963: 126 om utvidgning av tillämpningsområdet för arbetarskyddslagen till »varje verksamhet, vari arbetstagare användes till arbete för arbetsgivares räkning», med vissa undantag.

3) De lagregler som främst aktualiserat gränsdragningsfrågan är de som gäller särskilda förmåner för arbetstagare på arbetsgivarens bekostnad, semester- och socialförsäkringslagstiftningen. Hit kan praktiskt sett kanske också föras kommissionslagen § 86 (jfr ovan under 1) med hänsyn till att tvisten i allmänhet gäller ett krav från AP:s sida på lön under uppsägningstid.

Här föreligger typiskt sett en intressemotsättning mellan parterna: förmånerna är, där icke avtal reglerar frågan eller där avtal på grund av reglernas tvingande natur är betydelselöst, beroende av att AP räknas som arbetstagare. Dock är intressemotsättningen icke genomgående. Särskilt när ett olycksfall i arbete inträffat är huvudmannen ofta angelägen att AP skall erhålla ersättning enligt YFL:s regler om obligatorisk yrkesskadeförsäkring.[8] Även när avgiftsfrågan aktualiseras, i vilket fall intressemotsättningen normalt är mera påtaglig, kan huvudmannen ha intresse av att få all av honom anlitad arbetskraft under en kollektiv försäkring för arbetstagare.[9] Här träder officialprövningen in för kontrollen av att förmånerna endast tillkommer arbetstagare. På de övriga av dessa områden finns numera överenskommelsemöjligheter: AP kan efter överenskommelse med huvudmannen komma i åtnjutande av förmånerna även om han icke rättsligt är att betrakta som arbetstagare.

Fråga är då om man ur dessa lagars ändamål kan få fram riktlinjer för arbetstagarbegreppets utformning.

Det kan hävdas att eftersom det här gäller förmåner på arbetsgivarens bekostnad endast klara relativt snävt avgränsade fall skall godtagas. Ser man saken från AP:s synpunkt, kan såvitt angår socialförsäkringslagstiftningen det sociala trygghetsbehovet vara ett argument i motsatt riktning, ehuru dettas betydelse reducerats sedan numera även självständiga företagares trygghetsbehov tillgodosetts i nästan lika hög grad. Såvitt angår semesterlagstiftningen var den ursprungligen avsedd endast för arbetsförhållanden som utmärktes av viss intensitet (reglerna om karenstid i 1938 års lag jämte reglerna om kvalifikationstid), men den gällde från början även okontrollerade arbetstagare, ehuru förmånerna för dessa utformades annorlunda, och efter hand har kraven på intensitet minskats, en linje som fullföljts ytterligare i den nya lag om semester som antagits 1963. Inom yrkesskadeförsäkringen

---

[8] Jfr ovan s. 99.

[9] Däremot kan han icke anordna försäkring ens enligt YFL:s regler om frivillig försäkring för sådana AP som icke är arbetstagare (se YFL § 45).

rörde man sig ursprungligen så länge OFL gällde med det sociala arbetstagarbegreppet. 1954 års YFL förutsatte närmast av rättstekniska skäl en övergång till en i princip snävare gränsdragning (det civilrättsliga arbetstagarbegreppet med semesterlagens arbetstagarbegrepp som riktpunkt) under hänvisning till att sjukförsäkringen erbjöd en avsevärt ökad trygghet totalt sett även för de nu från yrkesskadeförsäkringen utestängda och till att dessa kunde ta frivillig försäkring. Men utvecklingen har, därtill främjad av de lagstiftande instansernas uttalanden i denna riktning, gått mot en utvidgning på vissa punkter även utöver ramen för tillämpningen av OFL. Dessutom medtogs i YFL okontrollerade arbetstagare i större utsträckning än som tidigare omfattats av yrkesskadeförsäkringen (även hemarbetare).[10]

Möjligen kan ett vidsträckt arbetstagarbegrepp ses som en fördel från den synpunkten att uppbörden av socialförsäkringsavgifterna underlättas. Arbetsgivaren erlägger en kollektiv avgift i relation till hur mycket han använder arbetstagare som arbetskraft. Det kan synas lämpligt att på detta sätt ordna uppbörden beträffande jämväl sådana som är relativt löst anknutna till huvudmannen. Å andra sidan kan det vara svårt att effektivt kontrollera att försäkringsavgifter erlägges i dylika fall.[11]

För en snäv gränsdragning kan såsom förut påpekats [12] för yrkesskadeförsäkringens del anföras, att tillfälligt anlitad arbetskraft får säkrare skydd genom att tvingas eller ges incitament till att taga frivillig försäkring, men det torde vara illusoriskt att knyta förhoppningar till att en sådan »hård» linje i rättstillämpningen skall få den önskade effekten, och argumentet är föga attraktivt när det väl inträffat ett allvarligt olycksfall, vars konsekvenser icke täcks av sjukförsäkringen.[13]

Vissa administrativa skäl sammanhängande med svårigheterna att framräkna nettoarbetsförtjänsten, varom mera längre fram,[14] kan möjligen anföras för ett icke alltför vidsträckt arbetstagarbegrepp. Den i administrativa behov bottnande synpunkt, som på senare tid gjort sig alltmer gällande, är emellertid att socialförsäkringen mer än exempelvis semesterlagstiftningen kräver enkla

---

[10] Se ovan s. 86 med not 31.

[11] Jfr SOU 1961:57 s. 210, 218.

[12] Se s. 238.

[13] Sannolikt kommer i framtiden skillnaderna mellan reglerna för arbetstagare och självständiga företagare att utjämnas även på yrkesskadeförsäkringens område.

[14] Se nedan under C samt SOU 1961:57 s. 218.

och fasta normer för gränsdragningen. En viss grad av schablonisering i rättstillämpningen är nödvändig med hänsyn till den enorma frekvensen av fall där frågan aktualiseras och till att för ändamålet icke så väl utrustade myndigheter måste verkställa gränsdragningen i första instans med ledning av anvisningar, som icke kan vara alltför invecklade.[15] I enhetlighetens intresse har emellertid vid genomförandet av 1963 års lag om semester motsvarande synpunkter angående en schabloniserad rättstillämpning framförts även för denna lags del.[16]

Ur ifrågavarande lagar själva och deras ändamål synes icke några säkra riktlinjer beträffande gränsdragningen kunna härledas. Motiven ger närmast vid handen att en relativt vid gränsdragning är förenlig med syftena. Besvärliga gränsfall har delvis eliminerats genom att i olika lagbestämmelser viss intensitet i arbetsförhållandet upptagits som en tilläggsförutsättning för tillämplighet (socialförsäkringslagstiftningens inkomstgränser, semesterlagstiftningens regler om kvalificerande tid), vilket i och för sig kan sägas förutsätta ett arbetstagarbegrepp av vidsträcktare omfattning än ifrågavarande lagreglers tillämpningsområde i personellt hänseende.

4) Regeln i HB 17: 4 om förmånsrätt i konkurs för lönefordran skiljer sig från de föregående främst däri att tredje mans intressen blir berörda, närmare bestämt huvudmannen-gäldenärens övriga borgenärer utan eller med lägre prioritet.[17]

Denna regel avser att trygga möjligheten att utfå lönefordran, däremot inget tillägg till förmånerna såsom semesterlagstiftningen. Det trygghetsbehov, det den genomsnittlige löntagarens beroende av arbetslönen, som åtminstone numera motiverar lagregeln, kan sägas vara för handen huvudsakligen vid arbetsförhållanden kännetecknade av relativt stor intensitet, vilket kunde tala för en tämligen snäv gränsdragning. Å andra sidan kan man inte bortse från att tillägget 1891 beträffande »annan arbetare» var motiverat av att även tillfälligt anlitade arbetare skulle erhålla en liknande förmånsrätt.[18] Något avgörande hinder häremot kan icke nämnda föga vägledande argument sägas innefatta.

Snarare kunde då nämnda tredjemansintresse synas tala för en snäv gränsdragning, såsom ofta framhållits när frågan om utvidg-

---

[15] Jfr ovan s. 91 ff, 99.

[16] Se prop. 1963: 68 s. 51 och andra lagutskottets utl. 1963: 40 s. 41.

[17] Jfr ovan s. 45 f.

[18] Se ovan s. 29 f.

ning av de förmånsberättigade kategorierna varit på tal. Ett vidsträckt tillämpningsområde skulle utgöra en särskild fara för fastighetskrediten. Man får intryck av att detta argument upprepats slentrianmässigt utan att dess bärighet prövats, varvid dock byggnadsbranschen i viss mån torde utgöra ett undantag.[19] Arbetstidsutredningen ansåg sig till skillnad från många tidigare utredningar kunna ifrågasätta, om dessa hänsyn till kreditväsendet längre utgjorde ett vägande argument mot en ytterligare måttlig ökning av tillämpningsområdet.[20] Någon större beräknelighet i fråga om den förmånsberättigade lönesumman vinnes knappast genom ett snävt arbetstagarbegrepp. Möjligen skulle — kunde det invändas — beräkneligheten ökas om tillämpningsområdet inskränktes till stadigvarande arbetstagare som stod under arbetsgivarens ledning och kontroll. Men detta argument, vilket bygger på att kreditvärdigheten skulle framgå av gäldenärens utåt synbara förhållanden, hör förvisso till dem som numera räknas som föråldrade vid diskussionen av sakrättsliga frågeställningar. Vidare kan framhållas att valet mellan formerna för anlitande av arbetskraft, anställning och uppdrag, är fritt och att kreditgivarna sällan torde ha möjlighet att påverka huvudmannen-gäldenärens val i detta avseende, om det än kan få konsekvenser vid en konkurs. Icke blott utformningen av arbetsavtalen — det utåt lättast kontrollerbara — utan även huvudmannens sätt att faktiskt utnyttja arbetskraften bör här bli avgörande vid bedömningen liksom på andra områden, ty en motsatt lösning skulle gynna tillkomsten av avtal som undanskymde att fråga var om arbetstagarförhållanden. Skall beräknelighetssynpunkten tillmätas betydelse, synes det lämpligast att anknyta till gränsdragningen vid tillämpningen av socialförsäkringslagstiftningen (bortsett från de regler om lägsta inkomstbelopp som där begränsar ävensom från överenskommelsefallen som vidgar tillämpningen), ty i de uppgifter om anlitad arbetskraft som arbetsgivaren skall avlämna för beräkningen av arbetsgivaravgifter måste en precisering ske av de förmåner, som utgår till dem som är arbetstagare (i socialförsäkringens mening).

Såvitt jag kan bedöma kan man inte utifrån rättspolitiska överväganden finna några avgörande argument för en särskilt snäv gränsdragning vid tillämpningen av HB 17: 4, något som skulle

---

[19] Se SOU 1946: 62 (byggnadsborgenärsutredningen) s. 20 och Bilaga 5.

[20] SOU 1957: 14 s. 52. Det gällde närmast om bestämmelsen skulle göras tillämplig även på beroende uppdragstagare.

strida både mot lagmotiv och stadgad rättspraxis. Ej heller kan man få några bestämda riktlinjer för hur en gränsdragning bör göras eller för att den bör göras annorlunda än på andra rättsområden.

Därmed har jag i stort sett gått igenom de lagregler som är av omedelbart intresse för undersökningen. Övriga i kap. II och III omnämnda ännu gällande lagar ävensom sedvanerättsliga regler inom civil- och socialrättens område torde kunna lämnas därhän; de synes icke tillföra diskussionen några ytterligare synpunkter.[21] Resultatet har blivit huvudsakligen negativt såtillvida att jag icke funnit vare sig tillräckliga skäl för en differentiering eller någon ledning för hur en sådan differentiering lämpligen skulle kunna genomföras annat än på sätt som skett i lagstiftningen genom undantaganden (t.ex. av okontrollerade arbetstagare) och tilläggsförutsättningar (se ovan under 3). Då i vart fall inga avgörande skäl synes tala emot en enhetlig tillämpning, finner jag skälen *för* en sådan vara av den betydelse att de fått bli avgörande för mitt ställningstagande i denna fråga. Tills vidare måste jag dock reservera mig på ett par punkter. Reglerna om betydelsen av att AP är delägare i det företag han arbetar i, varom nästa kapitel handlar, kan tänkas nödvändiggöra en differentiering med hänsyn till en dylik omständighet. Vidare återstår till avd. II att undersöka motsvarande problem på skadeståndsrättens område, men redan här skall resultatet föregripas såtillvida, att man i skadeståndsrätten synes räkna med och även synes ha fog för att använda ett tämligen vidsträckt arbetstagarbegrepp.

Ytterligare måste den reservationen göras att enhetlighet i bedömningen knappast kan uppnås om icke arbetstagarbegreppet ges en tämligen vidsträckt omfattning, och såvitt jag kan finna föreligger inga avgörande hinder mot att i detta hänseende gå ett steg längre än nuvarande praxis, såsom närmare skall utvecklas i nästa avsnitt.

5) Motsvarande synpunkter skall även läggas på de övriga lagregler som berörts i det föregående, ehuru de faller utanför det egentliga området för undersökningen, nämligen InfL och UppbF:s regler om skatteavdrag.

Såsom redan framhållits kan båda dessa lagar sägas fullfölja ett indrivningsändamål. Praxis vid tillämpningen av UppbF har också i vissa avseenden tagit mönster från införselpraxis. Å andra sidan finns även skillnader främst på grund av att uppbörds-

[21] Jfr dock betr. mellanmansfallen nedan.

praxis delvis är beroende av den skatterättsliga rubriceringen av inkomsten, och över huvud har tillämpningen av UppbF förklarats icke skola vara bunden av den praxis som utbildats på andra rättsområden.[22]

Det har vid behandlingen av praxis på dessa områden konstaterats att arbetstagarbegreppet givits en relativt vidsträckt omfattning. I och för sig synes både InfL och ifrågavarande regler i UppbF egentligen vara avsedda för situationer där AP:s inkomstförhållanden företer bilden av en relativt regelbunden och jämn ström från huvudmannen till AP, vilket är normalt åtminstone i varaktiga arbetstagarförhållanden. Det är väl för övrigt just därför reglerna anknutits till arbetstagarbegreppet (och motsvarande). I praxis tillämpas emellertid reglerna även där en omläggning av inkomstförhållandena blir nödvändig för att möjliggöra införsel respektive källskatteavdrag, sannolikt bl.a. för att motverka tendenser att kringgå lagen. Praxis har över huvud icke väjt för de svårigheter som sammanhänger med att inkomstförhållandena är atypiska för arbetstagare, såsom att vederlaget även avser ersättning för kapitalinsats.[23]

Kan man utifrån överväganden om dessa lagreglers ändamål få fram några riktlinjer för gränsdragningen? Först må framhållas att här typiskt sett icke föreligger någon intressemotsättning mellan parterna i arbetsförhållandet; snarare kan de ha ett gemensamt intresse och framför allt torde det ofta vara ett intresse på huvudmannens sida att dessa bestämmelser icke blir tillämpliga. Intresset för en vidsträckt tillämpning ligger givetvis hos de fordringshavare som genom bestämmelserna fått ett effektivt indrivningsmedel, ett intresse som i och för sig kan vara lika stort såvitt angår självständiga företagare, ehuru behovet av ett sådant indrivningsmedel här möjligen är något mindre därför att självständiga företagare kan antagas normalt ha mera utmätningsbara tillgångar än löntagare och vara angelägnare att undvika rättsliga indrivningsåtgärder. Såvitt angår InfL har givetvis motivuttalanden om en vidsträckt användning haft stor betydelse, och såvitt angår källskatteavdrag förutsattes att reglerna skulle kunna tillämpas efter CUN:s anvisningar även »i vissa fall, där tvekan kan råda huruvida ett arbetsgivare- och arbetstagareförhållande i annan mening än uppbördsförordningens är för handen».[24] Något

---

[22] Se ovan s. 83, 151 ff.
[23] Jfr ovan s. 152 med not 24, s. 155 f med noter.
[24] Se ovan s. 31, 151 samt prop. 1953: 100 s. 470.

som på ett avgörande sätt lägger en spärr i begränsande riktning finns knappast, ehuru som sagt ifrågavarande regler icke är lämpade för alla avlöningsformer som kan förekomma i arbetstagarförhållanden.[25] Spärren ligger då i den allmänna principen i ett rättssamhälle att lagen icke skall tillämpas, där icke förutsättningarna är för handen enligt gängse lagtolkningsprinciper, låt vara att uppfattningarna om dessa kan skifta högst betydligt. Enligt min mening har rättspraxis icke överskridit denna gräns, ehuru den i vissa avseenden avviker i utvidgande riktning från den gängse inom civil- och socialrätten och gränsen således har dragits vid mera klart rörelsebetonade fall.[26]

Då uppkommer frågan om det finns skäl att här differentiera arbetstagarbegreppet, att på det nu diskuterade området laborera med ett vidsträcktare arbetstagarbegrepp än eljest. Några sakliga skäl härför kan jag icke finna. För de berörda måste det framstå som egendomligt för att icke säga orättvist att de skall räknas som arbetstagare vid tillämpningen av en lag, som snarast förefaller att vara till nackdel för dem, om den än icke nödvändigtvis är det, men icke enligt en lag som innehåller förmåner för arbetstagare. Detta är väl i och för sig icke så mycket att ta hänsyn till om det verkligen finns påtagliga skäl för en differentiering, men saknas sådana — och jag har icke lyckats finna några — synes det vara lämpligt att eftersträva enhetlighet även här och generellt ta sikte ungefär på den gräns som uppnåtts vid tillämpningen av InfL och UppbF, bortsett från de avvikelser vid tillämpningen av UppbF som betingas av särskilda skatterättsliga förhållanden. Denna gränsdragning synes i stort sett överensstämma med den uppfattning som skall utvecklas i följande avsnitt.

6) Slutligen skall endast noteras att ungefär samma bedömningsprinciper som på civil- och socialrättens område synes användas även inom specialstraffrätten, där frågan kan bli aktuell i skiftande främst näringsrättsliga sammanhang som här icke kan bli föremål för någon undersökning.[27] Givet är dock att en straff-

---

[25] Det förutsattes också i nämnda prop. 1953: 100 s. 470, att CUN »även äger medge, när speciella förhållanden påkallar detta, att skatteavdrag ej skall göras i fall då någon som helst tvekan icke råder om att enligt annan lagstiftning fråga är om arbetsgivare och arbetstagare».

[26] Jfr justitiekanslersämbetets yttrande i NJA 1958 s. 254. Möjligen kan detta avgörande diskuteras (se ovan s. 152 f), men även här synes föreligga tillräckliga skäl att räkna med ett arbetstagarförhållande (jfr nedan s. 329 f med not 86).

[27] Se t.ex. *NJA 1959 s. 35*: en person som åt två företag mot bestämd månadslön utbar försändelser ansågs ha haft sådan anknytning till de båda

rättslig legalitetsprincip kan leda till att tveksamma fall hänföres till den straffria sidan.[28]

Det återstår att säga något om arbetsgivarbedömningen i mellanmansfallen. Jag anknyter till den ovan s. 209 anförda synpunkten om en riktig eller lämplig placering av ansvaret för arbetsgivarförpliktelserna, vilken gör sig gällande särskilt vid tillämpningen av tvingande lagregler, och till vad s. 204 anförts angående uppdelning av arbetsgivarfunktionerna respektive en fast ansvarsplacering. I rättspraxis har icke kunnat spåras några riktlinjer för en differentierad rättstillämpning inom här förevarande område, medan praxis beträffande UppbF varit tämligen obunden av praxis vid domstolarna och delvis gått andra vägar.[29]

Fråga är om man här kan räkna med och förorda en enhetlig rättstillämpning inom civil- och socialrätten.

Vid tillämpningen av vissa lagar torde det utan vidare ligga närmast till hands att såsom arbetsgivare räkna huvudmannen, där icke mellanmannen intar en ställning som i reell mening självständig företagare. På denna princip bygger ju definitionen i arbetarskyddslagen § 1:2. En företagare skall icke genom att

---

företagen att han genom denna verksamhet icke kunde anses ha bedrivit postbefordran i strid med KK 1947 ang. postverkets ensamrätt till brevbefordran m.m. Lång utredning om arbetstagarbegreppet förebragtes av riksåklagarämbetet.

SvJT 1955 rf s. 31: fråga om byggnadssnickare, som anlitats för att utföra vissa byggnadsarbeten, skulle fällas till ansvar för att arbetena utförts utan byggnadstillstånd och byggnadslov. AP ansågs icke ha intagit en så självständig ställning att ansvar kunde ådömas honom, vilket motiverades med åberopande av vanliga arbetstagarfaktorer.

Även det ovan s. 177 f behandlade fallet NJA 1943 s. 218 (ang. ansvar för skogsförläggnings beskaffenhet) kan hänföras till specialstraffrätten (jfr Thornstedt s. 138 not 19), ehuru det samtidigt är ett exempel på tillämpning av arbetarskyddslagstiftningen. Jfr även andra av Thornstedt a.st. anförda fall (särskilt SvJT 1947 rf s. 2 betr. förseelse mot butiksstängningslagen genom ambulerande gatuförsäljning). Frågan om företagares straffansvar för genom underordnade utlösta handlingar hänger dock närmare samman med de i avd. II behandlade frågorna, jfr nedan s. 448 f.

Lagen med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens innehåller i 3, 6 och 7 §§ regler som bygger på begreppet anställning (anställd). Tillämpningsområdet för 3 § är dock genom andra stycket icke inskränkt till anställda (ang. yppande m.m. av yrkeshemlighet). Sannolikt blir frågan om tillämpning av 6 och 7 §§ (ang. bestickning) aktuell endast såvitt angår klara fall av anställning.

[28] Jfr Thornstedt i Festskrift tillägnad Nils Herlitz, särskilt s. 364.

[29] Jfr ovan särskilt s. 178, 188 f och 196 ff.

överlämna arbetsuppgifter och arbetsgivarfunktioner till en osjälvständig mellanman kunna undgå arbetsgivaransvar. Denna synpunkt, som i avd. II skall närmare utvecklas såvitt angår skadeståndsrätten, synes ha relevans särskilt såvitt angår arbetarskyddslagstiftningen [30] men torde ha bärkraft även utanför detta område.

Vid tillämpningen av vissa andra lagar ligger det kanske närmast till hands att ta hänsyn till vem som betalar lönen, så i fråga om kontanta semesterförmåner och socialförsäkringsavgifter, vilka ju står i relation till och även kan betraktas som en del av lönen. Det var sannolikt närmast denna synpunkt som låg bakom uttalandena om den snäva civilrättsliga bedömningen i mellanmansfallen, ehuru man därvid mera fäste uppmärksamheten på vem som ingått arbetsavtalet än på vem som betalade lönen.[31]

Eftersom ifrågavarande lagar innehåller tvingande regler om förpliktelser som åligger arbetsgivare i denna egenskap, synes det dock finnas starka skäl att även här lägga ansvaret för förpliktelsernas fullgörande på huvudmannen, där icke mellanmannen verkligen intar ställning som självständig företagare. Detta hindrar inte att mellanmannen eventuellt i första hand svarar för förpliktelsernas fullgörande, i den mån han åtagit sig det, ty det kan vara praktiskt och naturligt att låta samma person som utbetalar lönen även betala kontanta semesterförmåner och socialförsäkringsavgifter. Men genom en ansvarsplacering på huvudmannen under angivna förutsättning motverkas ett kringgående av bestämmelserna och ett övervältrande av ansvaret på osjälvständiga mellanmän, liksom en ytterligare garanti vinnes för utbekommande av ifrågavarande kontantbelopp. Frågan skall strax belysas med exempel.

Motsvarande kan även sägas beträffande tillämpningen av arbetsfredslagstiftningen. En företagare som är bunden av kollektivavtal skall icke kunna undgå att tillämpa avtalet genom att överlämna arbetet till en osjälvständig mellanman eller under enahanda förhållanden undgå ansvar för föreningsrättskränkning.[32]

Även i fråga om tillämpningen av reglerna om införsel och källskatteavdrag bör det primärt ligga närmast till hands att anknyta till vem som

---

[30] Vid tillämpningen av skogsförläggningslagen räknas sålunda i mellanmansfall vanligen virkesägaren som arbetsgivare (jfr ovan s. 36 och 177 f).

[31] I citaten ovan s. 163 ur SOU 1937: 49 s. 193 sammankopplas dock båda frågorna.

[32] Jfr situationen i ADD 1958 nr 17 betr. kollektivavtal och i ADD 1952 nr 39 betr. föreningsrättskränkning.

betalar lönen, men praxis är som nämnts där icke bunden vid inkomstförhållandena och kan eventuellt framtvinga omläggning härav.[33]

Kan motsvarande principer användas även när ingen tvingande lagregel kommer med i spelet och således avtalsfrihet råder? [34] Så är fallet främst i fråga om lönen.

En utgångspunkt ger fallet *NJA 1938 s. 299*. Därav torde framgå att om de av mellanmannen anskaffade arbetarna med stöd av arbetskutymer räknat huvudmannen som arbetsgivare och denne i vart fall icke genom sitt beteende motsagt denna uppfattning, han också är förpliktad som arbetsgivare. Han blev skyldig att svara för lönen. Detta tämligen löst grundade avtalsförhållande var tillräckligt.

Kan man gå ytterligare ett steg? Innan jag går in härpå skall för jämförelses skull ett exempel rörande tillämpning av semesterlagen diskuteras. I ett bolags avtal med dess försäljningsombud föreskrevs att dessa, som uppbar sin ersättning helt i form av provision, skulle utfå semesterlön från bolaget, medan de i sin tur skulle avlöna och utge semesterlön åt sina biträden. Om nu ett försäljningsombud icke förmådde komma ut med semesterlön, skulle biträdena förvisso, förutsatt att ombudet var att anse som arbetstagare hos bolaget, ha kunnat utkräva semesterlönen direkt från bolaget.[35] Semesterlagens tvingande regler, som är avsedda att tillförsäkra arbetstagaren semesterförmåner, skulle bolaget icke ha kunnat komma ifrån med en hänvisning till avtalsbestämmelserna. Detta utesluter icke att avtalet får betydelse, när det gäller vem som sist och slutligen i det interna förhållandet huvudman—mellanman skall stå för kostnaden. Tveksamt är däremot om biträdena skulle kunna på motsvarande sätt utkräva sin lön från bolaget i fall av ombudets konkurs.

Frågan skall diskuteras med utgångspunkt från ett annat exempel rörande löneförmåner. Ett skogsbolag låter skogskörare utföra avverkningsarbete med av dem anskaffade och avlönade medhjälpare. Bolaget inställer betalningarna och går i konkurs. Skogskörarna, som icke får ut sina likvider, kan i sin tur icke utbetala medhjälparnas löner. Medhjälparna begär jämte skogskörarna att utfå sin lön med förmånsrätt enligt HB 17: 4 i bolagets konkurs.

---

[33] Jfr ovan s. 302 med not 23 samt s. 196 ff.

[34] Från tillämpning av tvingande regler i kollektivavtal bortses. Jfr situationen i ADD 1932 nr 80.

[35] Materialet är hämtat från Åtvidabergsfallet (BD nr 700/1955, se ovan s. 140).

Huruvida detta är möjligt för medhjälparnas del synes icke vara avgjort i praxis, antagligen därför att det ansetts vara uteslutet.[36] Även om frågan om förmånsrätt avgöres efter objektiva kriterier utan bundenhet vid avtalsbestämmelser, kräves för förmånsrätt i första hand en betalningsrätt, och den är beroende på avtal i avsaknad av tvingande lagregler.

Argument baserade på antagna rättsprinciper skulle dock kunna anföras för ett mera »objektivt» arbetsgivaransvar även för lönen, så att man åtminstone skulle kunna hävda en presumtion för att den som eljest är att anse som arbetsgivare också i yttersta fall skall svara för lönen. Som stöd härför skulle vid sidan av nyssnämnda fall NJA 1938 s. 299, som kanske icke för så långt, främst kunna anföras den av HD i plenimålet *NJA 1911 s. 375* lanserade metoden för bedömning av mellanmansfall.[37] Om än i uttunnad form användes likväl avtalskonstruktionen för att fastställa vem som var att anse som arbetsgivare (vid tillämpning av 1901 års lag). Enligt gängse uppfattning och bruk svarar arbetsgivaren för lönen. Det kan åtminstone i många fall anses vara endast ett praktiskt arrangemang att mellanmannen avlönar utan att detta i och för sig behöver vara avgörande för vem som gentemot dennes biträden svarar för lönen i yttersta fall. Det ligger nära till hands att den som räknas som arbetsgivare enligt semesterlagen, AFL, YFL, arbetarskyddslagen etc. också uppfattas som arbetsgivare i lönehänseende. Den presumtion, som skulle kunna grundas på sådana överväganden, borde icke i och för sig kullkastas endast av avtalsbestämmelser om att mellanmannen avlönar biträdena utan först genom uttryckliga av biträdena godtagna bestämmelser om att huvudmannen icke svarar för deras löner. Denna lösning skulle bidraga till en enhetlig placering av ansvaret för arbetsgivarförpliktelser.

Att arbetsgivarfunktioner och arbetsgivarförpliktelser enligt avtalet överlämnas till en mellanman bör således, åtminstone såvitt angår tillämpningen av tvingande lagregler, icke befria huvudmannen från ansvar för förpliktelserna mot medhjälparna, även

[36] Visserligen har i en del skogskörarfall rörande tillämpning av HB 17:4 medhjälpares avlöning säkerligen inräknats i den likvid, för vilken förmånsrätt erhållits, men någon invändning och argumentering i denna fråga har veterligen icke förekommit. — Betecknande är att oljebolagen på transportarbetarförbundets begäran ingått borgen för högst fyra månaders lönefordringar tillkommande personal anställd av bensinstationsinnehavare (jfr ovan s. 192). De senares ställning som självständiga företagare framstår för mig som dubiös, ehuru sannolikt praxis får anses fastlagd (jfr nedan s. 332 ff).

[37] Se ang. dessa båda rättsfall ovan s. 169 ff och 173 ff.

om dessa bör ha rätt att i första hand vända sig mot mellanmannen som engagerat dem. Detta torde de ofta ha på grund av löfte från hans sida vid anställandet eller på grund av att han faktiskt brukat stå för arbetsgivarkostnaderna. Arbetsgivarfunktionerna behöver icke nödvändigtvis vara samlade på en hand, om än jämväl den som objektivt sett är att kvalificera som arbetsgivare bör svara för förpliktelserna.

Sammanfattningsvis skall framhållas att inom avtalsfrihetens gränser arbetsgivarfunktioner och arbetsgivaransvar kan uppdelas eller delegeras, men enligt min mening talar starka skäl för att även arbetsgivarbedömningen i mellanmansfall i princip sker efter enhetliga riktlinjer.

2. GRÄNSDRAGNINGSMETODEN

I det föregående har främst i samband med den kritiska granskningen av gränsdragningen sådan den försiggår i praxis även i förbigående berörts de positiva synpunkter som enligt min uppfattning bör vara grundläggande vid arbetstagarbedömningen. Den lösning som förordas tar sikte på en gränsdragning vid i jämförelse med nuläget klarare fall av självständiga företagare och kräver modifikationer vid bedömningen av vissa faktorers betydelse såsom närmare utvecklats i kap. V: B och sammanfattningsvis i kap. V: D.

På gränsdragningen bör ställas det kravet i första hand att den fångar in dem som med fog kan göra anspråk på att räknas som arbetstagare. Härom skiftar givetvis meningarna högst väsentligt — i kraft av här rådande intressemotsättningar måste frågan om en rättvis och lämplig gränsdragning alltid bli kontroversiell. Vad det gäller är att från klart redovisade utgångspunkter framföra sakliga argument för och eventuellt emot en lösning som på det hela taget framstår som lämplig från s.a.s. materiell synpunkt.

Ytterligare bör gränsdragningsmetoden ha erforderlig klarhet och icke medföra alltför stora komplikationer vid tillämpningen. Detta är viktigt från administrations- och rättssäkerhetssynpunkt.

Kan dessutom uppnås principiell enhetlighet i rättstillämpningen, såsom utvecklats i föregående avsnitt, synes detta vara en så väsentlig fördel att även vissa nackdelar såsom att gränsdragningen eventuellt passar något mindre bra på vissa områden bör kunna tolereras. Även detta är viktigt från administrations- och rättssäkerhetssynpunkt.

Enligt min mening fyller nuvarande gränsdragning på civil- och socialrättens område, baserad på vad som kan betecknas som den socialt betonade civilrättsliga metoden,[38] icke helt något av dessa krav. Det svenska arbetstagarbegreppet har sedan länge varit relativt vidsträckt. Det har därmed förlorat i pregnans men å andra sidan vunnit i användbarhet. Det fyller på de flesta punkter tämligen väl kravet på att fånga in dem som från social synpunkt kan göra befogade anspråk på att åtnjuta de förmåner som stadgats för arbetstagare men intar dock i detta avseende i någon mån en mellanställning som på vissa punkter förefaller tämligen godtycklig och omotiverad. Dessutom är metoden för arbetstagarbedömningen ytterst komplicerad. Rimliga anspråk på enhetlighet inom ifrågavarande område torde kunna anses uppfyllda. Dock är materialet otillräckligt för ett säkert bedömande härav, och på andra rättsområden har begreppet givits en vidare omfattning.

Den synpunkt som enligt min mening skulle kunna vara, bättre än den sociala, ägnad att bli en ledstjärna vid bedömningen är vad jag i brist på bättre uttryck kallar den *organisatoriska*.[39] Den är i och för sig för vag att ensam kunna ange en avgörande skiljelinje, men bedömningen med hjälp av det slags faktorer som angivits i kap. V bör kunna vinna i säkerhet och leda till ett från vissa synpunkter mera rättvisande resultat genom att företagas i belysning av en sådan samlande frågeställning. Jag erinrar om reflexionerna i kap. I: 1 om en företagares valfrihet mellan att anlita självständigt verksamma personer och att anställa medhjälpare. Har folk engagerats i och för en persons verksamhet, bestämmer han deras handlande så att de bringas att fullfölja hans intentioner, även om någon omedelbar arbetsledning icke utövas, bör han också betala priset i form av arbetsgivarförpliktelser. Men är den som anlitas verksam i egen rörelse, har han en egen organisatorisk apparat av någon betydelse som etablerats för hans syften, blir förhållandet det motsatta under förutsättning att han anlitas just såsom verksam i egen rörelse för utnyttjande av dennas resurser, ty det föreligger inget hinder att anlita en eljest självständig företagare som arbetstagare. Icke heller uppkommer ett arbetstagarförhållande, om AP ingår såsom arbetstagare i en främmande företagsorganisation. På vad sätt huvudmannen använder främmande arbetskraft och vem som med hänsyn härtill är ett lämpligt subjekt för arbetsgivarförpliktelserna

[38] Jfr ovan s. 78 f och Soc. Medd. 1956 s. 382.
[39] Jfr härtill Soc. Medd. 1956 s. 392 f.

blir de frågeställningar som konkretiserar den i och för sig vaga organisatoriska synpunkten. Vad angår sättet att använda arbetskraft hänvisas till de synpunkter som anförts sammanfattningsvis i kap. V: D om vilka faktorer som synes ägnade att karakterisera arbetstagarförhållandet. De gängse vid gränsdragningen använda kriterierna skulle således icke förlora sin betydelse ehuru på sätt angivits delvis omvärderas och modifieras. Den andra kompletterande frågeställningen, angående en lämplig placering av arbetsgivarförpliktelserna, kan förefalla att ha aktualitet endast i mellanmansfallen men har en generellare räckvidd. I enkla arbetsförhållanden motsvaras då arbetsgivaransvaret av de risker (t.ex. att icke utfå vederlag med förmånsrätt, typiskt sett att själv svara för arbetsresultatet) och kostnader (t.ex. socialförsäkringsavgifter) som AP själv måste bära såsom självständig företagare.

En karakterisering av arbetstagarförhållandet med hjälp av den föreslagna synpunkten torde icke vara främmande för svensk domstolspraxis. Den ligger mera i linje med minoritetens än majoritetens ståndpunkt i *NJA 1949 s. 768*. JustR Ericsson, som röstade för att ifrågavarande skogskörare skulle tillerkännas semesterförmåner, betonade att arbetet (åtminstone avverkningsarbetet) utförts i bolagets »egen regi». Nämnas kan att motsvarande uttryck »egen regi» återfinnes i Alexandersons uttalanden om skadeståndsrättslig praxis, där denna synpunkt anlagts.[40] Det var bolaget som organiserade skogsarbetet, och visserligen utfördes körningsarbetet ganska självständigt, men detta är icke främmande för den svenska uppfattningen av begreppet arbetstagare (jfr »okontrollerad arbetstagare» enligt semesterlagen § 4).

Som ett annat uttryck för ett sådant betraktelsesätt kan anföras formuleringen i HD:s utslag i *NJA 1948 s. 440* rörande tillämpning av InfL på en provisionsförsäljare:

»Sådana omständigheter hava ej förekommit att det kan anses, att B mottagit bolagets uppdrag såsom självständig företagare och utfört arbetet i egen rörelse, utan det är i stället tydligt, att B tillhör den personal som är verksam i bolagets rörelse.» [41]

En likartad men till sin innebörd dock ganska skild karakterisering av arbetstagarförhållandet har i tysk doktrin framlagts senast av Nikisch. Han betecknar arbetstagarförhållandet som ett inlemmande av AP i arbetsgivarens företag eller hushåll, men därmed avser han tydligen främst att AP underkastas omedelbar arbetsledning och kontroll och ger således uttryck för ett snävt arbetstagarbegrepp.[42]

---

[40] Se särskilt Alexanderson II s. 97.

[41] Jfr också NJA 1958 s. 254. Se ang. båda ovan s. 152 f. Jfr också HD:s formulering i NJA 1959 s. 35 ang. intrång i postmonopolet (»sådan anknytning till de båda företagen»).

[42] Endast sådan som står under arbetsledning och kontroll räknas enligt

Även i AD:s praxis har en sådan synpunkt framskymtat men då som uttryck för en liknande snäv uppfattning som hos Nikisch. I *ADD 1943 nr 66* framhölls att AP:s arbete »visserligen varit avsett att fylla ett vattenfallsverkets behov men — — utgjort ett specialarbete av beskaffenhet, att vattenfallsverket med fördel kunnat uppdraga åt annan att ombesörja arbetet i stället för att utföra detsamma i egen regi». Längre fram i domen konstaterades att AP:s medhjälpare »icke inordnats i vattenfallsverkets arbetarstam på platsen».

Den organisatoriska synpunkten kan i många fall sägas gå ut på en gränsdragning mellan olika företagsenheter, vari för ändamålet — om än något oegentligt — på huvudmannasidan måste inräknas även enskilda personer i deras egenskap av privata hushållare (alltså även om de icke uppträder som utövare av ett yrke eller näring). Bör, när AP är relativt självständig (endast gränsfall är ju av intresse), AP anses vara knuten till huvudmannens företag eller kan AP anses representera en särskild företagsenhet som är ägnad att vara bärare av risker och förpliktelser som självständig företagare (och eventuellt som arbetsgivare) och i förhållande till vilken huvudmannen med fog bör undslippa arbetsgivaransvar?

Lika svårt som att definiera begreppet arbetstagare är att fastställa vad som skall anses som ett *företag*.[43] Den gräns som här förordas ligger ju vid klarare fall åt företagarhållet än den gängse. Det kan vara skäl att se saken även från denna sida och undersöka vad som är karakteristiskt för ett företag, om än någon för alla fall tillämplig definition icke kan ges. Många av de faktorer (angivna ovan s. 123) som enligt rättspraxis kännetecknar den självständige företagaren förefaller vid närmare granskning åtminstone i omodifierat skick böra tillmätas ganska liten betydelse.

Ett företag disponerar typiskt för verksamheten nödig lokal och utrustning samt en fast personal, men en enskild näringsidkare kan också vara dess enda personella resurs. I den mån flera personer skall samverka, behövs någon form av organisation manifesterad i arbetsfördelning, ofta en mer eller mindre hierarkisk ordning och en enhetlig ledning. Verksamheten bedrives i före-

---

tysk rätt som arbetstagare, se kap. I: 4. Ang. Nikisch se Arbeitsrecht I, 2 uppl. 1955, och min anmälan i SvJT 1955 s. 487 f med sidhänvisningar. I 3 uppl. 1961 synes denna synpunkt ha fått betydligt mindre utrymme, vilket dock enligt förordet icke innebär att Nikisch ändrat uppfattning. Jfr också liknande tankegångar i Berg s. 6 och 39 f (se ovan s. 11 f).

[43] Jfr diskussionen i Lögdberg, Studier över förlagsinteckningsinstitutet (1947) s. 120 ff och där anförd litteratur.

tagets, ibland den enskilde näringsidkarens, namn. Är den förenad med bokföringsplikt, skall särskild firmaregistrering äga rum enligt 1887 års firmalag. Firmanamnet och eventuellt därtill anknutna emblem o.d. blir en utåt synbar samlingspunkt för företaget, av stor betydelse för möjligheten att knyta goodwill till detta t.ex. genom reklam. Ett företag är i allmänhet inriktat på *permanens*; arbetsprestationen för huvudmannens räkning ingår som ett led i en vidsträcktare verksamhet. Med allt detta sammanhänger att företaget typiskt är ett förmögenhetsobjekt som kan överlåtas.

Vad nu sagts kan givetvis icke vara tillämpligt för en privatperson, om än ett hushåll i viss mån kan liknas vid en organiserad företagsenhet och givetvis måste bli bärare av arbetsgivarförpliktelser enligt samma principer som företag. Det skulle sannolikt medföra alltför stora komplikationer att här differentiera och räkna AP som arbetstagare i förhållande till vissa kategorier huvudmän och som självständig företagare i förhållande till andra, där icke ytterligare omständigheter tillkommer och gör en sådan åtskillnad motiverad.[44]

Emellertid kan man här knappast röra sig med ett företagsbegrepp som innehåller angivna karakteristika i gemen. Synpunkten att utvälja lämpliga subjekt för arbetsgivarförpliktelser kunde visserligen ge ett skäl härför, men av hänsyn icke minst till huvudmän av den enskilda kategorin bör man knappast gå så långt, vilket också skulle alltför mycket avvika från den gängse gränsdragningen. Jag återkommer strax till de faktorer som jag anser bör vara vägledande härvidlag.

Den organisatoriska synpunkten innebär såsom den hittills här utvecklats icke i och för sig en förenkling av metoden för arbetstagarbedömningen, ehuru den bör ge säkrare ledning genom att den innehåller en värdering av de olika faktorerna. Hur skall en önskvärd sådan förenkling kunna uppnås?

Kunde fasta rekvisit uppställas skulle detta givetvis förenkla förfarandet och göra arbetstagarbegreppet klarare. Men detta låter sig av skäl som utvecklats i det föregående icke göra, dels därför att det knappast går att fastställa generella mera betydelsefulla rekvisit, dels därför att en sådan lösning sannolikt skulle inbjuda till försök att kringgå lag.

För att tillgodose kravet på förenkling i förfarandet, särskilt

---

[44] Jfr ovan s. 267 om den eventuella betydelsen av att AP är mer resp. mindre sakkunnig betr. ifrågavarande arbetsuppgift än huvudmannen.

påtagligt inom socialförsäkringen, föreslog utredningen om Socialagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna en något schabloniserad bedömningsmetod, som mera tar fasta på vad som är normalt inom en viss yrkesgrupp än de särskilda förhållandena i varje enskilt fall. Delvis har detta förekommit redan tidigare i socialförsäkringspraxis, men utredningen ansåg det möjligt och lämpligt att gå vidare på denna väg, en ståndpunkt som vunnit anklang i alla senare lagstiftningsärenden där arbetstagarbegreppet aktualiserats och synes ha starkt fog för sig.[45]

Möjligen skulle någon förenkling kunna uppnås även på en annan väg, genom uppställandet av en presumtion i ena eller andra riktningen, vilket skulle kunna onödiggöra ett hänsynstagande till samtliga föreliggande omständigheter. En presumtionsmetod skulle träda i stället för den nu gängse snarast individualiserande metoden.

För närvarande synes det stundom vara så att den som vid domstol påstår ett arbetstagarförhållande, t.ex. gör anspråk på förmåner enligt semesterlagen, måste visa att förutsättningarna för dennas tillämplighet föreligger. I vissa HD-fall från 1950-talet beträffande handelsresande och försäkringsombud har av motiveringen att döma utgången i målet berott på att AP icke förebragt tillräcklig bevisning för att styrka ett arbetstagarförhållande. Huruvida detta innebär att bevisbördan generellt lagts på AP eller så skett på grund av särskilda förhållanden i fallen är dock osäkert.[46]

Det finns enligt min mening vissa skäl som talar för en omvänd legal presumtion: den som anlitar främmande arbetskraft skulle presumeras göra det såsom arbetsgivare, icke uppdragsgivare. Det främsta argumentet härför skulle vara, att tvingande lagbestämmelser avseende arbetstagare därigenom mindre lätt skulle kunna kringgås. Den som vänder sig till ett företag för att få arbete utfört, skulle kunna räkna med att slippa arbetsgivaransvar, men icke den som för ändamålet vänder sig till viss person, försåvitt icke denne — på brukligt sätt — driver rörelse. Tveksamma gränsfall skulle då snarast föras till arbetstagarsidan.

I själva verket skulle detta innebära att man utgick från begreppet uppdragstagare och till arbetstagarkategorin hänförde dem som icke kunde visas vara uppdragstagare (inkl. självständiga företagare). En sådan presumtion skulle dock möjligen leda

[45] SOU 1961:57 s. 215 f och ovan s. 91 f. Senast i prop. 1963:68 s. 51 och andra lagutskottets utl. 1963:40 s. 40 f.

[46] Jfr ovan s. 222.

till en alltför radikal omläggning och gränsförskjutning och synes vansklig icke minst därför att den icke skulle ge erforderlig vägledning. Den skulle koncentrera uppmärksamheten till begreppen uppdragstagare och självständig företagare, vilka är lika svårdefinierade som arbetstagarbegreppet.[47]

Emellertid synes även en presumtionsmetod utformad på annat sätt, om än något mera komplicerad än den angivna, kunna leda till någon förenkling och samtidigt tillgodose de synpunkter på gränsdragningen som här framförts. Metoden bygger på den analys av betydelsen av olika faktorer som framlagts i det föregående. Den ger möjlighet att peka ut vissa faktorer som särskilt betydelsefulla utan att de blir absolut avgörande, eftersom korrigeringsmöjligheter skall finnas. Förhandenvaron av vissa väsentliga sådana faktorer blir grundvalen för en presumtion i ena eller andra riktningen, vilken blir avgörande om icke bevisning eller eljest utredning om väsentliga motfakta förebringas. Metoden är kanske bäst lämpad för ett domstolsförfarande men torde vara användbar även vid en prövning ex officio såsom enligt YFL. Utredningen skulle kunna koncentreras på vissa mera väsentliga fakta.

Även en metod med dylika presumtioner innebär ett visst mått av schablonisering. I jämförelse med den schablonmetod som förordades i nämnda utredning 1961 har den en generellare syftning. Utredningen tog sikte på yrkesgrupper: vad som är normalt inom en sådan skall få större betydelse än små differenser i det enskilda fallet, en metod som bygger på det kända förhållandet att vissa faktorer får särskild betydelse inom vissa yrkesgrupper, andra inom andra grupper. Förvisso är det av praktiska skäl nödvändigt att uppställa modeller eller mallar för bedömningen som har avseende på olika sådana grupper. Dock bör också tillses att bedömningen följer i görligaste mån enhetliga principer över hela fältet; detta sammanhänger med den i ett rättssamhälle väsentliga likhetsprincipen. Det framstår som önskvärt att få fram riktlinjer av mera generell räckvidd.

Här skall nu framläggas några förslag till dylika presumtioner.

---

[47] Jfr SOU 1961: 57 s. 210. — Legislativt skulle en sådan presumtion kunna uttryckas ungefär på följande sätt: Envar, som användes till arbete för annans räkning eller eljest står i arbetsförhållande till någon, skall (vid tillämpningen av denna lag) anses såsom arbetstagare i förhållande till denne såsom arbetsgivare, utan så är att han anlitas såsom självständig företagare eller eljest uppdragstagare eller såsom arbetstagare hos en självständig företagare.

De bör givetvis kunna varieras allt efter hur vidsträckt man vill göra arbetstagarbegreppet.

A. Presumtion för att AP är *självständig företagare* skulle kunna anses föreligga i följande fall:

1) när AP driver verksamheten i en av honom själv disponerad lokal,
2) när AP driver verksamheten med medhjälpare som utgör hans fasta personal,
3) när AP driver verksamheten med mer än personlig maskin- eller annan kapitalutrustning (även utan fast personal),
4) när AP tillhandahåller det huvudsakliga materialet (råvaran) och detta icke är av oväsentlig betydelse.

Särskilt i fallen 1—3 och sannolikt oftast också i fall 4 kan AP sägas tillhandahålla resurserna hos en egen företagsorganisation. I jämförelse med de faktorer som ovan s. 123 angivits som kännetecknande för en självständig företagare enligt rättspraxis lägges mera vikt vid att fråga är om en verksamhet inriktad på permanens, vilket synes bidraga till att göra AP genomsnittligt lämpad som bärare av arbetsgivarförpliktelser. Redan *ett* sådant permanenskriterium torde, i jämförelse med vad som s. 311 f framhållits som karakteristiskt för ett företag, vara tillräckligt för en presumtion, även om kombinationer torde vara det vanligaste.

Vad nu sagts har mindre omedelbar bärkraft såvitt angår det fall att AP tillhandahåller materialet, men här tillkommer andra omständigheter såsom torde ha utvecklats tillräckligt ovan i kap. V.[48] Detta fall blir i fortsättningen icke föremål för särskild uppmärksamhet.

B. *När icke något av dessa fall föreligger*, torde envar av de ovan s. 123 anförda och i kap. V: B diskuterade arbetstagarfaktorerna kunna bilda underlag för en *presumtion för ett arbetstagarförhållande*. Eljest kan de fungera som motfakta och eventuellt väga upp presumtionen under A. Presumtionen blir väl vid vissa av dessa arbetstagarfaktorer, när de föreligger ensamma, icke så stark,[49] men praktiskt taget alltid förekommer de i kombinationer.

De tveksamma gränsfallen uppkommer när AP mer eller mindre tydligt anlitas personligen, ty — såsom många gånger framhållits

---

[48] Se s. 255 f.

[49] T.ex. att vederlaget utgår som tidlön vid kortvariga arbeten. Jfr ovan s. 257 vid not 25.

— vänder huvudmannen sig till ett företag som själv bestämmer vem som skall utföra arbetet, är ett arbetstagarförhållande mellan parterna uteslutet.

Visserligen förekommer personlig arbetsskyldighet eller förutsättes personlig arbetsprestation även i uppdragsförhållanden (läkare, ofta advokater), men då torde ofta föreligga en presumtion för uppdrag redan enligt fallet A 1 härovan. Det måste understrykas att man i första hand bör undersöka förekomsten av fakta som ger anledning till någon av presumtionerna under A.

Såvitt jag kan bedöma skulle denna gränsdragningsmetod kunna bidraga till större klarhet genom den ökade vägledning den bör kunna ge utan att eftersätta det behov av smidighet, av anpassnings- och utvecklingsbarhet, som här föreligger. Möjligt är att en sådan vidgad gränsdragning också skulle få till konsekvens att företagare finner med sina intressen förenligt att använda en klar anställningsform, där ett slags mellanform nu är bruklig. I den mån förvärvsarbetande kommer i åtnjutande av arbetstagarförmåner, kan en tendens förmodas göra sig gällande hos motparten att tydligare tillförsäkra sig arbetsgivarbefogenheter. Steget kan också tagas i andra riktningen: AP:s ställning som självständig företagare göres evident. En sådan effekt, som icke alls framstår som osannolik, skulle bidraga till klarare linjer på detta område. Inom skogsbranschen, där arbetstagarbegreppet mer än annorstädes undergått en utveckling i vidgande riktning, gör sig sålunda en tendens gällande att antingen klart anställa folk eller utlämna arbete på tydlig entreprenad. Här har givetvis inställningen hos arbetsmarknadens och näringslivets organisationer stor betydelse. Där sådana saknas, där arbetskraft anlitas för mera privata behov, finns det mindre anledning att förvänta en liknande utveckling.

Den organisatoriska synpunkten och den här framlagda gränsdragningsmetoden skall illustreras närmare med konkreta fall i nästa avsnitt (under B). Vissa komplikationer i rättstillämpningen som kan uppkomma särskilt på grund av att i flera fall än för närvarande sådana som anlitar medhjälpare och över huvud mera atypiska fall skall inbegripas under arbetstagarbegreppet behandlas nedan under C.

Den organisatoriska synpunkten har mindre betydelse när det gäller gränsdragningen gentemot sådana uppdragstagare (eller eljest icke arbetstagare) som icke är att räkna som självständiga företagare. Men även vad angår dylika mera perifera typfall skulle

en presumtionsmetod vara användbar, såvida man icke vill dra mycket strikta gränslinjer utan vill möjliggöra undantag.

Presumtion för att ett arbetstagarförhållande icke är för handen skulle kunna uppställas exempelvis i följande fall:

1) då AP innehar en förtroendesyssla,
2) då arbetet är av frivillig ideell karaktär,
3) då arbetet närmast är att betrakta som en väntjänst el.dyl.

Därvid torde vederlagssynpunkter av det slag som diskuterats ovan i kap. V: C bli av stor betydelse indicievägen för att fastställa, när dessa företeelser är för handen. Vissa undantag skulle kunna utformas. Som tillräckligt motfaktum skulle kunna användas, att sysslan i det särskilda fallet är så arbetskrävande att den utgör en huvudsysselsättning eller åtminstone en betydelsefull deltidssysselsättning, varvid som indicier kan tjäna att ett någorlunda adekvat vederlag utgår eller att motsvarande arbetsuppgifter eljest ofta fullgöres av anställda.

Eftersom det ankommer på rättstillämpningen att utforma arbetstagarbegreppet och utvecklingen i detta avseende förutsättes icke vara avslutad,[50] synes någon lagstiftning som ger uttryck för en metod som den föreslagna på intet sätt nödvändig. Det skulle också vara svårt att sammanfatta den i en någorlunda kort och ändock tillräckligt vägledande formel.

I någon mån ett hinder, dock mera formellt än reellt, i nuvarande lagstiftning mot den utveckling som här förordas är möjligen begreppet beroende uppdragstagare, som anger yttergränserna för arbetsfredslagstiftningens tillämpningsområde. Den här föreslagna gränsdragningen skulle ge arbetstagarbegreppet ett sådant omfång att det åtminstone i stort sett skulle inbegripa också de s.k. beroende uppdragstagarna. Även om utvecklingen redan gått en bit i denna riktning räknar man ännu, t.ex. i uttalanden av vissa HD-ledamöter, med beroende uppdragstagare som något från arbetstagare artskilt och av betydelse även utanför arbetsfredslagstiftningen.[51] Denna ståndpunkt överensstämmer givetvis

---

[50] Se senast prop. 1962: 90 s. 326, prop. 1963: 68 s. 51 och andra lagutskottets utl. 1963: 40 s. 41 samt ang. FD:s praxis *Tillägg* s. 467 ff.

[51] JustR Lind i NJA 1955 s. 345 samt JustR Beckman och Karlgren i NJA 1957 s. 199. I dessa yttranden begränsas avgörandet till skogskörare, vilka behandlas som arbetstagare ehuru de påstås vara beroende uppdragstagare, således principiellt självständiga företagare. Detta gäller åtminstone Linds yttrande, medan Beckman och Karlgren i fallet från 1957 måhända snarast lämnar frågan öppen betr. andra grupper av beroende uppdragstagare.

med många uttalanden i lagförarbeten.[52] Enligt min mening bottnar den dock ytterst i bristande analys av begreppet beroende uppdragstagare och dess tillkomsthistoria. Begreppet synes visserligen i det läge då det introducerades ha givit en användbar lösning, men på grund av sin likhet med det moderna arbetstagarbegreppet är det ägnat att åstadkomma begreppsförvirring, varför det vore till fördel om det kunde utmönstras. I den senaste utredningen om dessa frågor har denna synpunkt beaktats och förslag härom väckts, men förslaget har icke vunnit statsmakternas stöd.[53] Till skada är begreppets bibehållande dock endast om det ger rättstillämpande myndigheter anledning att räkna med denna kategori som en särskild mellangrupp, vilken liknar arbetstagare men rättsligt sett icke är det. Tolkas stadgandet i belysning av den historiska utvecklingen, är det däremot tämligen ofarligt.

B. DISKUSSION OM SÄRSKILDA GRÄNSDRAGNINGSFALL

Vad nu sagts skall illustreras och prövas med konkreta rättsfall och eljest med förhållanden inom olika yrkesgrupper, särskilt sådana vilkas ställning i förevarande hänseende kan föranleda diskussion.

Enighet torde råda om att den som har egen verkstad eller eget kontor för sin verksamhet i allmänhet är att anse som självständig företagare med avseende å arbete som ingår som ett led i hans normala verksamhet, även om arbetet utföres hos huvudmannen. Som exempel kan nämnas hantverkare, handelsagent, advokat. Dock utför även hemarbetare arbete i egen lokal, ehuru den måhända icke i allmänhet är särskilt inrättad för verksamheten. Även bortsett därifrån uppväges emellertid denna faktor av att AP oftast är knuten till en eller högst ett fåtal huvudmän, vanligen använder huvudmannens material och icke sällan hans maskinutrustning.

I fallet *ADD 1958 nr 17* (lönsömnad) förelåg såtillvida en presumtion för uppdrag (se ovan under A 1 och 2), som AP icke blott bedrev arbetet i egen lokal utan även knutit till sig en måhända tämligen fast kader av arbetare, som dock arbetade i sina hem och sannolikt hade löneanspråk endast i mån av tillgång på arbete.

---

[52] Se t.ex. SOU 1957: 14, särskilt kap. III och ovan s. 79.

[53] Se ovan s. 91 med not 50. Jfr i övrigt ang. begreppet beroende uppdragstagare ovan s. 74 ff och den kritiska inställningen i SOU 1961: 57 s. 207 ff.

Emellertid förelåg också starka motfakta, som enligt min mening borde ha kunnat bli utslagsgivande. Huvudmannen hade tagit initiativet till uppbyggandet av denna organisation och tillhandahöll utom materialet en stor del av maskinutrustningen, och arbete hade utförts endast åt honom. Det framhölls visserligen att AP var oförhindrad att utföra arbete för andra, men så länge det icke skedde eller några ansatser därtill gjorts fanns knappast anledning att fästa större vikt därvid, särskilt som det svårligen kan tänkas att huvudmannens maskinutrustning skulle få användas för arbete åt andra utom möjligen vid brist på arbete. Här kan AP:s organisation sägas ha ingått som en del i huvudmannens företag, om än denne såg med sina intressen förenligt att arbeta med en i vissa delar ganska lös företagsorganisation.

En sådan omständighet som att AP har t.o.m. ett ganska stort antal anställda bör icke utesluta, att han anses vara arbetstagare hos den för vars räkning arbetet utföres, blott hans verksamhet är tillräckligt starkt knuten till dennes, såsom i nyssnämnda fall eller t.ex. när en skräddare med flera anställda arbetar helt för en konfektionsfirmas räkning.[54] Men sådan stark anknytning föreligger givetvis sällan, när en så stor egen organisation står till AP:s förfogande, och man torde kunna utgå från att ju större denna egna apparat är och ju starkare därför presumtionen är för ett självständigt rörelsesyfte, desto närmare anknytning till en viss huvudman måste krävas för att ett arbetstagarförhållande dem emellan skall kunna anses föreligga. En förutsättning är också att AP deltager i arbetet åtminstone som arbetsledare.

Däremot synes utgången i *ADD 1958 nr 31* (städningsarbete på entreprenad) kunna godtagas, trots att mellanmannen liksom i fallet 1958 nr 17 tidigare varit anställd och dittills arbetat endast för sin gamle arbetsgivares räkning. Här anskaffade AP all behövlig materiel, vilket dock vid städningsarbete torde vara av mindre betydelse. Mera betydelsefullt var att han hade mer eller mindre fast anställd personal, och framför allt att han var inriktad på att vidga verksamheten och åtaga sig arbete även för andra, m.a.o.

---

[54] Ett sådant fall med tio anställda finns refererat i Regeringsrättens årsbok 1932 s. 193 (inkomst av tjänst, icke av rörelse). Jfr också NJA 1914 s. 249, vilket gällde »huruvida utländsk undersåte skulle anses genom utförande av visst skräddeariarbete idka sådant näringsfång, som avses i 26 § näringsfrihetsförordningen». Ehuru AP hade en anställd jämte en elev, besvarade HD (med 4 röster mot 3) denna fråga nekande, av den knapphändiga motiveringen att döma på grund av att arbetet utförts helt för en konfektionsfirmas räkning.

höll på att arbeta upp en egen rörelse. Han hade registrerat firma och annonserat samt på olika håll lämnat in anbud på städning.

ADD 1943 nr 66 gällde ett fall där AP hade och använde mer än personlig maskinutrustning och där sålunda enligt A 3 härovan en presumtion kunde anses föreligga för att han var att betrakta som självständig företagare. Sådan blev ju också utgången i AD. Hade han haft en fast arbetarstam, borde han enligt min mening utan tvekan ha ansetts vara självständig företagare. Han skulle då ha erbjudit resurserna hos en egen företagsorganisation. Nu var läget det att han, sedan han åtagit sig arbetet, samlade ett arbetslag och därefter under lång tid, minst ett år, arbetade uteslutande för vattenfallsverkets räkning, vilket han för övrigt gjort också tidigare under liknande förhållanden. Dessa motfakta synes väga upp presumtionen i motsatt riktning. Någon rörelse åtminstone i betydelsen permanent företagsorganisation torde han således icke ha haft utan åtog sig arbetena på initiativ av huvudmannen (om än efter anbudsförfarande), vilken också höll honom sysselsatt med annat arbete under perioder då uppgifter för hans egentliga verksamhet saknades. I detta fall synes AP:s organisation ha haft mera karaktär av arbetslag än av självständigt företag. På den uppfattningen grundades också FR:s avgörande i BD nr 1510/1956.[55]

Även bland de av FR den 21/2 1962 avgjorda målen förekom tre fall, BD nr 1108, 1109 och 1110/1961, där AP på grund av den fasta anknytningen till en huvudman synes ha kunnat bedömas som arbetstagare trots att han hade mer än personlig maskinutrustning.[56]

Stora bedömningssvårigheter bereder sådana förvärvsarbetande som med personlig maskinutrustning åtager sig kortvariga och vanligen begränsade arbeten åt olika huvudmän och därvid mer eller mindre påtagligt infogas i deras företagsorganisation. T.ex.: en kommun har avtalat med olika innehavare av traktorer och snöröjningsmaskiner att dessa vid behov skall deltaga i snöröjningsarbete. Sådana förvärvsarbetande räknas icke som arbetstagare, i vart fall icke i socialförsäkringspraxis. I och för sig finns

---

[55] Se ovan s. 184, 191.

[56] Se vidare ovan s. 133 f. Motsvarande gäller BD nr 1104/1961 (ovan s. 126), där AP hade tre hästar, något som från huvudmannens sida förklarades vara till fördel ur arbetsgivarsynpunkt. Vad angår BD nr 1107/1961 (ovan s. 133), där AP diskvalificerades på grund av traktorns höga värde, synes enligt här förordade principer icke ens någon presumtion för att AP var självständig företagare ha kunnat uppställas. Se vidare *Tillägg* s. 467.

det ingen anledning att ställa sådant arbete i annan klass än skogskörslor. Skillnaden ligger främst i arbetsförhållandets intensitet men kanske också i andra omständigheter. Man kan möjligen söka viss ledning i frågan, huruvida *maskinen* eller den *person* som hanterar den är det väsentliga, ehuru det ofta måste bli svårt att få klarhet härom.[57] I förra fallet finns mindre anledning att räkna med ett arbetstagarförhållande, likaså om AP icke är förpliktad att infinna sig till arbete utan kan komma i den mån han icke är upptagen av annat. Men ju tydligare AP insättes som en kugge i ett av huvudmannen samordnat arbetsföretag, desto starkare skäl finns det att räkna honom som arbetstagare. Detta synes särskilt bli fallet när AP anlitas tämligen regelbundet och fyller s.a.s. en ordinarie funktion hos en viss huvudman, även om han dessemellan utför liknande arbete åt andra. Så borde enligt min (och minoritetens) mening AP ha räknats som arbetstagare i *FRP 1956 nr 7*, där han utfört såningsarbete åt en församling som brukade anlita honom till arbeten av detta slag.

Om man skall ta hänsyn till och dra en gränslinje med ledning av en sådan faktor som regelbundet anlitande, uppkommer dock svårigheten att avgöra, när ett arbetstagarförhållande skall anses uppkomma. Därför vore det från principiell och rättsteknisk synpunkt mera tillfredsställande att icke göra undantag för sporadiska arbetstillfällen, även om starka praktiska skäl talar härför särskilt såvitt angår administrationen av socialförsäkringarna och även om AP:s verksamhet på grund av att han utför arbete åt många olika huvudmän blir tämligen rörelsebetonad. Här kan erinras om att FR med hänsyn till att AP stått under arbetsledning kvalificerat honom som arbetstagare i vissa fall där han utfört kortvariga eller begränsade arbeten som annars icke skulle ha grundat ett arbetstagarförhållande.[58] Där har således icke de praktiska skälen fått avgörande betydelse i negativ riktning. Möjligt är dock att en mera schabloniserad rättstillämpning bortser från dylika speciella omständigheter.

Försäljare av olika slag har utgjort en särskilt svårbedömbar kategori. Enligt den synpunkt som här anlägges bör undersökas och de olika föreliggande omständigheterna ställas i belysning av

---

[57] Att AP anlitas som person kan framgå bl.a. därav att han användes att utföra även annat arbete än att manövrera maskinen.

[58] Jfr nyssnämnda fall FRP 1956 nr 7 med FRP 1956 nr 6 samt de båda fallen FRP 1958 nr 9 och 10 (samtliga anförda ovan s. 135 f).

frågan, om försäljaren kan sägas tillhöra huvudmannens försäljningsorganisation eller om han erbjuder resurserna hos en egen sådan organisation åt huvudmannen men ändå har den för egen räkning. Det är många omständigheter som kan peka på att AP är verksam i huvudmannens tjänst, såsom rapporteringsskyldighet, kontroll av AP:s anställning av biträden, övervakningen av reklamanordningar och över huvud anordningar som är avsedda att tilldraga sig uppmärksamhet utåt (jfr goodwillsynpunkten). I Åtvidabergsfallet (BD nr 700/1955) disponerade bolaget, icke försäljningsombudet, lokalen och behärskade även i övrigt i väsentliga delar den yttre apparaten. AP ingick i Åtvidabergs försäljningsorganisation. I dess namn bedrevs verksamheten. Han kunde lätt ersättas med en annan försäljare, och »filialen» skulle likväl vara Åtvidabergs.

Såsom framhållits i kap. V har i praxis stor, praktiskt taget avgörande betydelse i negativ riktning fästs vid den omständigheten att AP haft rätt att sälja andra än företagets varor, även om han icke gjort det.[59] Även om sådan försäljning förekommer, såsom i målet rörande mejeributiksföreståndersken (BD nr 2953/1955), där ungefär 30 % av omsättningens belopp belöpte å andra än huvudmannens varor, finns det, när huvudmannen behärskar försäljningsanordningarna, enligt min mening starka skäl att anse ett arbetstagarförhållande vara för handen.[60] Eftersom det torde ligga lika mycket i huvudmannens som i AP:s intresse att AP tillhandahåller ett kompletterande varusortiment i butiken, vilket kan antagas stimulera avsättningen av huvudmannens varor och dessutom kan minska AP:s anspråk på vederlag av huvudmannen, fästes enligt min mening en ogrundat stor vikt vid denna omständighet. Enligt den synpunkt som här anlägges bör icke huvudmannen av sådan anledning undgå arbetsgivaransvar utan huvudvikten fästas vid att AP tydligt ingår i huvudmannens försäljningsorganisation; han kan avskedas och ersättas med en annan person. Möjligt är att FR fäst stor vikt vid svårigheterna i dylika fall att räkna fram nettoarbetsförtjänsten (se härom under C).

På liknande grunder kan ifrågasättas, om inte *bensinstationsinnehavarna* i allmänhet bör anses vara arbetstagare.

En bensinstation bedriven som ett självständigt företag skulle enligt min mening ha följande karakteristika. Bensinstationsinnehavaren disponerar själv anläggningen med serviceutrymmen,

[59] Se ovan s. 242.

[60] I detta särskilda fall (jfr ovan s. 139 f) tillkom också som arbetstagarfaktor att AP garanterats viss inkomst.

driver självständigt serviceverksamheten och förhandlar eventuellt med olika bolag om leveranser av oljeprodukter och andra varor som brukar säljas på bensinstationer. Ingenting hindrar att han förbinder sig att sälja endast för ett bolags räkning (konkurrensförbud bör icke påverka bedömningen), men han bör vara fri att byta leverantör när kontraktstiden utgått.

I verkligheten är det nästan alltid så att oljebolaget tillhandahåller anläggningen, vilken utlånas eller utarrenderas till den distributör som bolaget »antager». Bolaget disponerar en distributionsapparat bestående av på olika håll utplacerade bensinstationer och sätter in personal i denna apparat. Försäljnings- och reklamanordningar behärskas helt av bolaget. Utåt syns praktiskt taget endast bolagets namn och märken; stationen framstår som en »filial». Bryter bolaget eller stationsinnehavaren-AP förbindelsen, placeras en annan in i stället. AP kan sålunda avskedas och står i sådant fall utan arbete. Han kan icke »taga med sig» eller överlåta sin rörelse eller betinga sig något pris annat än för egen utrustning och lager, däremot icke för eventuellt goodwillvärde. AP driver visserligen serviceverksamhet vid sidan av försäljningen men är också förpliktad därtill (för kundservicens skull) och har att anställa för denna och för distributionsrörelsen erforderlig personal. Enligt vissa kontraktsformulär bör han därvid endast anställa sådan personal att verksamheten vid stationen kan drivas på ett fullt tillfredsställande sätt. Rikt- eller maximipriser samt till stor del även försäljnings- och leveransvillkor fastställes av bolaget. Servicepriserna fastställdes tidigare av bolagen och Sveriges bensinhandlares riksförbund (tidigare kallat Bensindistributörers riksförbund) i en särskild prislista,[61] men denna har upphört att gälla utan att förnyas. Lönerna till biträden vid bensinstationer fastställes i kollektivavtal ingånget mellan oljebolagen (Petroleumbranschens arbetsgivareförbund) och transportarbetarförbundet, vilket avtal bensinstationsinnehavare enligt sitt kontrakt med oljebolaget är skyldig att följa.[62] En omständighet som eventuellt kan ge stationsinnehavarens verksamhet mera karaktär av självständigt företag är att kiosk-, serverings- eller annan rörelse stundom drives i samband med bensinstationen, men i den mån bolaget behärskar lokalerna även för denna verksamhet torde skillnaden i beroende icke vara så stor.

---

[61] SOU 1957: 14 s. 93.

[62] Sveriges bensinhandlares riksförbund har möjlighet att deltaga i förhandlingarna genom observatör.

I väsentliga avseenden framstår en bensinstationsinnehavare åtminstone i allmänhet som inordnad i oljebolagets försäljningsorganisation på ett sådant sätt att tillräckliga skäl finns att räkna honom som arbetstagare, om han deltager i arbetet åtminstone som drifts- och arbetsledare. Har han bildat aktiebolag för verksamheten och har detta icke gjorts endast för skens skull, blir läget ett annat; då torde AP bli arbetstagare hos det senare bolaget åtminstone i socialförsäkringshänseende (se nedan kap. VII: A: 1). Äger och disponerar AP själv stationsanläggningen, kan icke heller ett arbetstagarförhållande anses vara för handen, men är anläggningen uthyrd till oljebolaget på lång tid med möjlighet för bolaget att sätta annan i AP:s ställe, blir skillnaden mot de förra fallen knappast väsentlig.[63]

Bakom de här framförda synpunkterna ligger den principiella uppfattningen, att den som behärskar försäljningsorganisationen också bör räknas som arbetsgivare. Möjligt är emellertid att numera, sedan i praxis fastslagits att bensinstationsinnehavarna är att anse som självständiga företagare, dessa själva finner med sina intressen förenligt att eftersträva en ställning, som står i bättre överensstämmelse med denna rubricering. Utvecklingen synes snarast gå denna väg, och i den mån den står i överensstämmelse med båda berörda parters intressen synes icke finnas anledning att med en omrubricering hejda den.

Om t.ex. en förening arrenderar ut en restauranglokal till en traktör, torde denne i allmänhet vara att betrakta som självständig företagare, även om viss kontroll över priserna för föreningsmedlemmar skulle vara inryckta i kontraktsvillkoren. En förutsättning bör dock i allmänhet vara, att han icke är förbjuden att hålla restaurangen öppen för andra än föreningsmedlemmar. I några fall från FR:s praxis angående föreståndarskor för ett aktiebolags tjänstemannamässar (BD nr 2537/1955, 437—438/1956, plenum 19/4 1956) förelåg icke sådan frihet, och bolaget hade också varit tvunget att ge månatliga bidrag på grund av förluster. Någon utåtriktad rörelse var det icke fråga om, utan AP fyllde uteslutande en funktion i aktiebolagets verksamhet. Ett arbetstagarförhållande borde då anses vara för handen. FR intog emellertid motsatt ståndpunkt.[64]

Likaså kan utkörare av livsmedel och läskedrycker, även om de

---

[63] Se härom SOU 1961: 57 s. 141. Innehavare av s.k. singelanläggning, som bedriver bensinförsäljning som bihang till annan rörelse (se SOU 1961: 57 s. 139), bör självfallet icke räknas som arbetstagare.

[64] Fallet ref. i SOU 1957: 14 s. 139.

tillhandahåller egna bilar, och försäljare av glass och varm korv från stånd, vagn el.dyl. anses ingå i ett företags försäljningsorganisation, om de uteslutande eller så gott som helt arbetar för detta företag, oavsett hur det ekonomiska mellanhavandet är ordnat. Någon rörelse i eget namn driver en sådan försäljare icke. En stark arbetstagarfaktor utgör här att AP är knuten varaktigt och sannolikt i allmänhet exklusivt till ett företag. I stort sett synes utkörare med dessa kriterier, däremot i mindre utsträckning glass- och korvförsäljare, numera räknas som arbetstagare.[65]

Handelsresande, som är sysselsatt huvudsakligen för en huvudmans räkning, bör också på samma sätt kunna anses ingå i dennes försäljningsorganisation. Här föreligger som en betydelsefull arbetstagarfaktor i allmänhet personlig arbetsskyldighet åtminstone beträffande alla väsentliga uppgifter jämte en varaktig anknytning till en viss huvudman. Någon egen försäljningsrörelse i egentlig mening torde han sällan eller aldrig bedriva. Endast i vissa fall borde enligt min mening handelsresande anses som självständig företagare, nämligen när han har full — avtalsmässig och faktisk — frihet att verka för flera (icke konkurrerande) företags räkning, dvs när han icke ens behöver huvudmannens medgivande härför. Även handelsresande som faktiskt arbetar endast för en firmas räkning, ehuru med frihet att knyta förbindelser med andra, bör kunna i vart fall in dubio anses som arbetstagare tills åtminstone åtgärder vidtagits för att vidga verksamheten. Har han eget kontor och egen firma registrerad, är han i likhet med handelsagenter att anse som självständig företagare, dock självfallet icke om dessa fakta tillkommit mera för skens skull. Den schablonregel, som utredningen om sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna föreslagit, är av ungefär samma innehåll, nämligen att handelsresande i princip skall räknas som arbetstagare, »såvida han i huvudsak är verksam för endast en huvudmans räkning och inte har egen kontorsorganisation».[66] Denna ståndpunkt har numera antagits av Rfv i de nya anvisningarna beträffande handelsresande.[67]

---

[65] Jfr betr. dessa yrkesgrupper Rfa:s anvisningar och ovan s. 258 samt betr. rättspraxis ovan s. 141.

[66] SOU 1961: 57 s. 217.

[67] Dessa, fastställda i nov. 1962, innehåller ang. handelsresande som endast har provision, att denne som regel anses som arbetstagare »under förutsättning att han arbetar uteslutande eller i huvudsak endast för *en* huvudmans räkning. Detta gäller även om huvudmannen inte uppställt något förbud för honom att bedriva annan försäljningsverksamhet.» Jfr även *Tillägg* s. 468.

Bland försäkringsbranschens olika ombudskategorier synes i stort sett endast de s.k. *fritidsombuden* numera vålla gränsdragningsproblem.[68] De räknas i allmänhet icke som arbetstagare, men något klart prejudikat härom föreligger knappast utom möjligen NJA 1950 s. 581.[69] För att de skall betraktas som arbetstagare fordras enligt Rfa:s anvisningar att de »helt ägna sig åt ackvisitionsarbete för ett försäkringsföretag och därvid av företaget äro tillförsäkrade viss minimiinkomst jämte vissa organisationsbidrag». Med tanke bl.a. på att bisyssla kan grunda ett arbetstagarförhållande förefaller denna gränsdragning mycket snäv. Vissa fritidsombud som arbetar för de s.k. folkförsäkringsbolagen betecknas i kollektivavtal som beroende uppdragstagare. Dessa bolags ackvisitionsverksamhet bygger till stor del på sådana ombud, vilkas arbete bolagen med olika medel, bl.a. utbildning, söker intensifiera. Vissa fritidsombud uppnår ställning som orts- och kretsombud eller liknande. De fritidsombud som åtagit sig att bedriva ackvisitionsarbete med någon intensitet för ett bolags räkning bör kunna räknas som arbetstagare enligt vanliga principer, även om de endast uppbär provision, däremot icke om de som ovan i kap. V: C beskrivits blott är ombud utan åtagande att utföra arbete.[70] Men givetvis blir i praktiken gränsen svår att draga, och detta torde ha medverkat till den snäva utformningen av Rfa:s anvisningar.

Såvitt angår *konstutövare* såsom skådespelare och musiker har, såsom framgått av genomgången av FR:s praxis, engagemangets typ blivit av stor betydelse vid kvalifikationen.[71] Avser engagemanget en bestämd uppgift eller är det tillfälligt, har denna faktor

---

[68] Se ang. försäkringsbranschen SOU 1961:57 s. 126 ff och sammanfattningsvis s. 195 f samt SOU 1957:14 s. 79 ff.

[69] Ett av FD i dom 9/12 1961 (Dnr 80/61) i negativ riktning avgjort mål ang tillämpning av SFL var icke lämpat som prejudikat. — I förarbetena till 1945 års semesterlag berördes fritidsombudens ställning. I prop. 1945:273 (s. 56) uttalades att de »bli omfattade av semesterlagen endast under förutsättning att de äro att betrakta såsom arbetstagare» men att det i sådant fall saknades »anledning att i semesterhänseende placera dem i någon särställning».

[70] Till den kategorin hör de s.k. anvisarombuden (se ovan s. 274). S.k. specialombud, dvs mestadels rörelseidkare som i samband med försäljning av motorfordon, klockor etc. tillhandahåller försäkringar å den försålda varan (se SOU 1957:14 s. 80), bör självfallet icke heller anses som arbetstagare hos försäkringsföretaget.

[71] Om avtals- och arbetsförhållanden m.m. se SOU 1961:57 s. 169 ff och sammanfattningsvis s. 201, betr. rättspraxis se ovan särskilt s. 144 ff.

i många fall haft avgörande betydelse i negativ riktning.[72] Verksamhetens art har sannolikt ansetts i och för sig indicera självständighet, och det har krävts särskilt starka arbetstagarfaktorer för att uppväga detta. Musiker som åtagit sig att utföra musik på restauranger eller danslokaler anses i allmänhet som arbetstagare,[73] men FR har kommit till motsatt resultat, om engagemanget varit kortvarigt eller tillfälligt.[74] I Rfv:s senaste anvisningar har dock engagemangstidens längd förklarats i denna situation sakna betydelse,[75] vilket står i överensstämmelse med den rekommendation som framlades i utredningen om Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna.[76]

Vad angår skådespelare och statister kan pekas på arbetstagarfaktorer av utpräglad art. Från arbetsgivarsidan — Teatrarnas riksförbund — har såvitt angår teaterverksamheten i en skrivelse till Rfa framhållits, att dessa kategorier icke utför »någon självständig konstnärlig prestation utan äro inlemmade i ett större kollektiv, där arbetsinsatser och arbetstider äro strängt reglerade avtalsmässigt och underkastade en mycket sträng arbetsledning även ifråga om arbetsdisciplin».[77]

Ehuru framträdandet har mera karaktär av engångsföreteelse torde samma synpunkter kunna anläggas på skådespelarverksamheten i radio och television ävensom vid filminspelning. Beträffande sångare och musiker som deltager i övningar eller framträdanden av kör eller orkester torde samma synpunkter göra sig gällande. Även här ingår den enskildes insats i ett samordnat helt. Att musikutövandet bedrives som en bisysselsättning, vilket torde vara realiteten bakom uttrycket amatörmusiker, synes icke böra utesluta ett arbetstagarförhållande. Dock kan fall tänkas då av skäl som behandlats i kap. V: C något arbetstagarförhållande ej bör anses vara för handen (rent ideell verksamhet).

Större tvekan gör sig gällande beträffande regissörers och diri-

---

[72] Dock göres, trots FRP 1960 nr 16, undantag för teaterskådespelare engagerade per pjäs (se ovan s. 235).

[73] I enlighet med NJA 1942 s. 122.

[74] Se FR:s avgörande i BD nr 542/1959 (ovan s. 146 f) samt Rfa:s anvisningar under rubriken Musiker.

[75] Där synes över huvud musiker engagerade för utförande av underhållnings- eller dansmusik räknas som arbetstagare. Däremot anses »musiker med program av showkaraktär samt varietéartister» i regel icke som arbetstagare, bl.a. icke exempelvis i folkparker uppträdande gästsolister, såvida de icke engagerats för s.k. genomgående turnéer.

[76] SOU 1961: 57 s. 217.

[77] SOU 1961: 57 s. 171 f.

genters ställning, när de engagerats för visst program. För ett arbetstagarförhållande talar att de har personlig arbetsskyldighet och att de utnyttjar huvudmannens tekniska resurser; de kan till stor del sägas utöva en arbetsledande funktion. Någon egen företagsorganisation har de normalt icke. Å andra sidan brukar påpekas deras självständiga ställning från konstnärlig synpunkt, och beträffande film hävdas att regissören levererar en beställd produkt. I den mån filmregissör har upphovsrätt till filmverket,[78] kan det ligga något i sistnämnda synpunkt, men eftersom fast engagerade filmregissörer räknas som arbetstagare torde någon avgörande skiljelinje icke vara att finna i upphovsrättsliga synpunkter. Det torde strida mot uppfattningen även bland dessa kategorier själva att de skall räknas som arbetstagare, men dylika krav har på senare tid gjorts gällande [79] och synes åtminstone från de synpunkter som här anlägges ha fog för sig. Motsvarande gäller andra konstutövare i ledande ställning.

Artister, såsom sångare, musiker och varietéartister, som erbjuder och utför ett i stort sett färdigt program och engageras av ett nöjesföretag eller en restaurang för att underhålla dess publik, räknas icke som arbetstagare. De säges leverera en »färdigförpackad vara».[80] Dock kan de, t.ex. i de fall från FR:s praxis som gäller folkparksturnéer och mera tillfälliga uppträdanden på restauranger,[81] icke sägas ha uppträtt i egen regi utan snarare fyller de en normal funktion i arrangörens företag. De torde ha personlig arbetsskyldighet och stundom ganska långtgående förpliktelser att underkasta sig arrangörernas anvisningar. Det synes icke orimligt att i dylika fall lägga arbetsgivarförpliktelser på arrangör.[82]

Bör då artister av detta slag aldrig räknas som självständiga företagare? Så bör givetvis bli fallet, om de organiserar konserter och underhållningsprogram i egen regi och själva uppbär vinst eller riskerar förlust. Det finns också fall då en arrangör på ett mera påtagligt sätt än ovan åsyftats köper en färdig »produktion»,

---

[78] Jfr 1960 års upphovsrättslag § 6, SOU 1956: 25 s. 134, 146 och 154 samt diskussionen i Lögdberg, Auktorrätt och film, 1957, s. 111 ff och 231 ff.

[79] SOU 1961: 57 s. 176, betr. teaterregissörer s. 173. Se även *Tillägg* s. 468 f.

[80] SOU 1961: 57 s. 171. Jfr ovan not 75.

[81] Se FRP 1960 nr 17 och 18 samt BD nr 542/1959 (ovan s. 145 ff).

[82] Betr. musiker gäller i dylika fall i allmänhet kollektivavtal. — Nämnas kan att Rfa vid tillämpningen av 1916 års OFL betraktade arrangör (t.ex. folkparksförening) som arbetsgivare för medlemmar i dans- och underhållningsorkestrar även vid enstaka framträdanden. Av Rfv:s nya anvisningar (nov. 1962) att döma har Rfv numera återgått till denna praxis (jfr ovan not 75).

särskilt när det gäller utländska toppartister, och själv icke har något inflytande på utformningen. Stundom förekommer, icke minst i sistnämnda fall, att artister har en egen företagsorganisation med manager o.d. och t.o.m. bildat aktiebolag för ändamålet. I dylika fall bör arbetstagarförhållande icke anses föreligga mellan arrangör och artist.[83]

Motsvarande synpunkter torde kunna läggas på konstutövares uppträdanden i radio och television. Produceras programmen i företagets (Sveriges Radios) regi, bör arbetstagarförhållande kunna anses vara för handen. Ställes en färdig produkt till förfogande, även om viss anpassning för radio eller televisionsändamål är nödvändig, blir frågan tveksammare.

Beträffande engagemang av sångare och musiker för underhållning vid s.k. enskilda fester finns i och för sig ingen väsentlig anledning att göra någon skillnad vid bedömningen. Även här bör sålunda arbetstagarförhållande kunna ifrågakomma. Dock torde detta endast i undantagsfall få någon praktisk konsekvens för arrangören, då arvodessumman för artist och år kan antagas sällan överstiga 300 kr.[84]

Enighet torde råda om att *författare* med avseende å sitt författarskap i allmänhet icke kan göra anspråk på arbetstagarställning i förhållande till sitt förlag, om de än står i visst — vanligen ekonomiskt och därför för arbetstagarförhållandet mindre betydelsefullt — beroende till detta. Så länge författare erbjuder sitt verk, vartill han har upphovsrätt, till utgivning finns ingen grund för att anse författandet vara ett arbete för annans — i detta fall förlagets — räkning. Lika väl kunde kanske då göras gällande, att förlaget utför ett distributionsarbete för författarens räkning, ehuru man torde se det så endast när förlaget har verket i distribution men ej som egen artikel. Vid beställningsarbete kan frågan möjligen aktualiseras, men icke heller sådant ger annat än i undantagsfall anledning att räkna med ett arbetstagarförhållande.[85]

---

[83] Den här förordade gränslinjen synes gå något längre i vidgande riktning än Rfv:s nuvarande, vilken dock får anses utgöra ett väsentligt framsteg i förhållande till den som uppdrogs enligt FR:s praxis (Rfa:s anvisningar okt. 1960), men torde överensstämma med rekommendationen i SOU 1961: 57 s. 217.

[84] Jfr ovan s. 238.

[85] I ett ganska särpräglat fall av beställningsarbete fann FD i dom 8/2 1962 (Dnr 6/61) arbetstagarförhållande enligt SFL föreligga. En historiker, fil. dr L, hade av Enköpings stad engagerats att skriva dess historia. I motiveringen anfördes, att L »under en tämligen lång tidrymd ställde praktiskt taget hela sin normala arbetstid till förfogande härför», — »att han i enlighet med överenskommelsen var väsentligen begränsad i sin rätt att utföra arbete av någon

Mera anledning därtill erbjuder t.ex. ett regelbundet medarbetarskap i en publikation.[86]

Större aktualitet kan frågan få beträffande *översättare*. Sådana kan heltidsanställas av förlag, men vanligen har förlagen förbindelse med en rad översättare utan att dessa i allmänhet förbundit sig att stå till förfogande.[87] Även såvitt angår sådana översättare synes den allmänna uppfattningen vara att de icke är att betrakta som arbetstagare utan snarast levererar en beställd produkt. Här torde ett stärkande av deras på upphovsrätten grundade ställning (jfr 1960 års upphovsrättslag § 4) vara en framkomligare väg och av större betydelse än de sociala förmåner arbetstagarställning eventuellt kan ge.

C. VEDERLAGET OCH NETTOARBETSFÖRTJÄNSTEN

En utvidgning av arbetstagarbegreppet till att omfatta sådana grupper som här förordas kan medföra vissa tillämpningssvårigheter särskilt vid administrationen av socialförsäkringarna. Många sociala förmåner och arbetsgivarförpliktelser står i direkt proportion till vederlaget för arbetet. Då vederlaget i många atypiska fall avser även annat än arbetsförtjänsten (ersättning för egen maskinutrustning, i mellanmansfall ofta lön åt medhjälpare m.m.), uppkommer frågan hur reglerna om förmåner och arbetsgivaravgifter skall tillämpas i dylika fall. Skulle därvid svårigheterna visa sig vara alltför stora, har man räknat med att detta måste begränsa möjligheterna att utvidga tillämpningsområdet för arbetsrättens regler (genom utvidgning av arbetstagarbegreppet eller annorledes).

Arbetstidsutredningen anförde som ett skäl mot att utvidga arbetslagstiftningen till att omfatta beroende uppdragstagare, att stora svårigheter att framräkna nettoarbetsförtjänsten skulle bli följden av en sådan utvidgning, eftersom vederlaget ofta skulle

---

betydenhet åt andra» samt att han under arbetet var »underkastad viss regelbunden arbetsledning och kontroll» och fick särskilda kostnader ersatta av staden mot redovisning.

[86] En illustration ger det ovan s. 152 f anförda fallet *NJA 1958 s. 254*, där en författare ansågs vara så fast knuten till ett tidskriftsförlag att InfL ansågs tillämplig. Fallet torde icke godtagas med tillämpning av nuvarande principer för arbetstagarbedömning, men i och för sig bör sådana situationer kunna anses grunda ett arbetstagarförhållande åtminstone om visst åtagande att leverera artiklar är för handen.

[87] Jfr SOU 1961:57 s. 183 f.

komma att omfatta annat än arbetslön.[88] Givet är att komplikationer kan uppkomma, men svårigheterna bör icke överdrivas och finns ju redan med nuvarande praxis i tämligen stor utsträckning. Särskilda regler, som jag strax återkommer till, tar sikte på dylika situationer.

Svårigheterna skulle underlättas, om schablonregler för avdrag av sådana kostnader kunde utbildas för olika typfall. Inom skogsbranschen har i kollektivavtal fastställts, hur stor del av körlikviden som skall anses utgöra arbetsersättning (55 eller 60 %, lokala variationer) respektive ersättning för häst och redskap. En vidare utveckling på denna väg torde vara att vänta, men säkert är inte att förhållandena inom alla yrkesgrupper är lämpade för schablonmässig beräkning av kostnadsavdrag.

I lagstiftningen har hänsyn tagits till behovet att framräkna nettolönen, vilket blir särskilt påtagligt när mellanmansfall räknas som arbetstagarförhållanden.

I semesterlagen § 14 st. 3 (i 1963 års lag § 12 st. 4) finns en särskild bestämmelse om att »löneförmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader» icke skall medtagas vid beräkning av semesterlön.[89] Utan särskild lagregel härom åtnjutes förmånsrätt enligt HB 17: 4 likaledes i princip endast för nettoarbetsförtjänsten, ehuru, såsom arbetstidsutredningen framhåller, »prövningen av frågan om avdrag för särskilda kostnader (torde) bli beroende av konkursförvaltarens anmärkning».[90] Likaså är nettoarbetsförtjänsten i princip avgörande vid beräkning av inkomst av anställning etc. enligt AFL och YFL. För beräkning av pensionsgrundande inkomst enligt AFL (och tidigare TPL) finns en särskild föreskrift i KF 1959 ang. beräkning av pensionsgrundande inkomst enligt lagen om försäkring för allmän tilläggspension [91] § 4: 3:

---

[88] SOU 1957: 14 s. 56 ff. — Däremot har denna tillämpningsfråga berörts endast i förbigående i SOU 1961: 57, där det påpekas att vid gränsdragningen hänsyn måste tagas till behovet av »att alltför stora komplikationer ej uppstår, då det gäller att uttaga avgifter av dem som är att anse som arbetsgivare och att fastställa hur stor del av arbetsersättningen, som är arbetslön, och hur stor del, som är att anse som omkostnadsersättning» (s. 218).

[89] Jfr NJA 1948 s. 381 (avdrag för skogskörare med 45 % för häst och fordon).

[90] SOU 1957: 14 s. 56. Jfr NJA 1955 s. 345 (HR:ns av HD fastställda beslut). I SvJT 1960 rf s. 3 uppgavs 3/4 av ersättningen belöpa å traktorn.

[91] Från den 1/1 1963 lyder rubriken: Förordning ang. beräkning av pensionsgrundande inkomst enligt lagen om allmän försäkring (SFS 1962: 395).

Vid beräkning av inkomst av anställning skall avdrag göras för kostnader som arbetstagaren haft att bestrida i innehavd anställning, därest kostnaderna minskade med erhållen kostnadsersättning uppgå till minst femhundra kronor.

Också på avgiftssidan kan enligt KF 1959 ang. uppbörd av avgifter enligt lagen om försäkring för allmän tilläggspension, m.m.[92] § 4: 4 avdrag göras för kostnader vid beräkning av underlaget för arbetsgivares avgiftsskyldighet enligt AFL och YFL, men endast i den mån Rfv så medgiver. »Sådant medgivande må lämnas endast om kostnaderna beräknas uppgå till minst en tiondel av lönen samt må avse arbetstagare i viss verksamhet eller, efter framställning av arbetsgivare, viss eller vissa arbetstagare.»

Rfv har generellt medgivit avdrag i följande fall: betr. hemarbetare för maskiner för sömnad o.d. 15 %, betr. skogshuggare för motorsåg 15 %, betr. skogskörare för häst och fordon 40 % (vilket motsvarar den ovannämnda 60 %-regeln enligt vissa kollektivavtal) samt betr. skogskörare för traktor 50 %. I övriga fall måste alltså särskild framställning om kostnadsavdrag göras.

Ytterligare må påpekas att AFL 19: 1 st. 3 in fine (tidigare TPL § 33 st. 2) ger en möjlighet att när särskilda skäl föreligger fastställa arbetsgivaravgiften på annat sätt än det i lagen förutsedda, eventuellt efter schablonmässiga normer, blott resultatet blir i huvudsak detsamma.[93] Härigenom synes en möjlighet vara öppen för praktiska lösningar, som kan komma till användning beträffande särskilt besvärliga grupper.

Motsvarande svårigheter måste givetvis uppkomma vid tillämpning av reglerna om införsel och källskatteavdrag, men såvitt angår källskatteavdrag (praxis rörande InfL är mindre rikhaltig) har man icke dragit sig för att räkna huvudmannen som arbetsgivare även där mellanmannen har ett stort antal medhjälpare.[94] Enligt UppbF § 3 mom. 2: 1 st. 3 kan vid behov preliminär A-skatt beräknas endast på en del av inkomsten, varvid hänsyn tages till kostnader i verksamheten.[95]

---

[92] Från den 1/1 1963 lyder rubriken: Förordning ang. uppbörd av vissa avgifter enligt lagen om allmän försäkring, m.m. (SFS 1962: 396).

[93] Se motiven i prop. 1959: 100 s. 142. I AFL har bestämmelsen möjligen kommit mera i skymundan. Dess praktiska värde är svårt att bedöma.

[94] Se ovan s. 197 ff.

[95] Här gäller det dock endast en preliminär beräkning. Den slutliga skatten fastställes ju mera exakt.

Slutligen skall här endast erinras om de inledande reflexionerna (ovan s. 23) om att dylika administrativa komplikationer endast i nödfall bör tillåtas påverka gränsdragningen. De bör väga tämligen lätt gentemot det utslag som erhålles vid prövningen på grundval av s.a.s. materiella omständigheter.

Kap. VII. DELÄGARSKAP OCH ARBETSTAGARFÖRHÅLLANDE

Arbete för ett företags räkning kan vara förenat med delägarskap i detta. En näringsidkare har t.ex. upptagit en kompanjon huvudsakligen för att knyta dennes arbetskraft till företaget. Bolagsbildning kan således vara en utväg att anskaffa medhjälpare. Ett praktiskt motiv för att använda delägare som medhjälpare är att dessa får ett egenintresse i företagets verksamhet, vilket kan antagas stimulera dem att stegra företagets intäkter och minska dess kostnader. Det för delägarskapet i allmänhet utmärkande är intressegemenskapen med övriga delägare.

En liknande intressegemenskap kan vara grundad därpå att parterna tillhör samma familj. I själva verket är det ofta så, att familjemedlemmar bildar bolag för att få en företagsform som motsvarar denna intressegemenskap. Stundom är emellertid rättsförhållandet mellan familjemedlemmar som arbetar i ett familjeföretag ganska svårbestämbart till sin art. Klart är att ett arbetstagarförhållande kan vara för handen mellan medlemmar av samma familj,[1] men familjegemenskapens särskilda förhållanden har lett till att i vissa lagar undantag från reglerna beträffande arbetstagare stadgats för familjemedlemmar. Det framhölls sålunda i förarbetena till 1938 års semesterlag, att det vid familjeföretag i allmänhet icke är »fråga om någon verklig form av anställning, utan förhållandet är snarare det, att familjen gemensamt driver visst företag eller viss rörelse».[2] Familjegemenskapen

[1] Jfr ovan s. 94, 284 f.

[2] SOU 1937:49 s. 120, NJA II 1939 s. 111. Liknande synpunkter anfördes i förarbetena till 1916 års OFL. Det sades ofta bli »svårt att avgöra, huruvida ett egentligt arbetsförhållande äger rum, och ej sällan måste dessa nära anhöriga i viss mån betraktas såsom delägare i verksamheten» (NJA II 1917 s. 276). Sådana undantagsbestämmelser finns vidare mångenstädes i arbetstidslagstiftningen, t.ex. arbetstidslagen § 2, och i arbetarskyddslagen § 3 b (jfr ovan mångenstädes i kap. II och III). Även i kollektivavtal förekommer dylika undantag.

sätter sin prägel på många av de rättsfall där delägarskap eventuellt kan få betydelse vid bedömningen.

Den första frågan som skall behandlas är, om delägarskap är förenligt med ett arbetstagarförhållande. Denna fråga kan icke besvaras enhetligt utan olika associationsformer måste hållas isär. I vissa fall måste hänsyn tagas icke blott till delägarskapet utan även till därmed förenad ställning i associationen. Även frågor om vem som i vissa fall skall räknas som arbetsgivare eller huruvida delägarskap jämte eventuellt andra fakta ger anledning att klassificera en person som arbetsgivare uppkommer i detta sammanhang. Dessa frågor behandlas under A. Den gemensamma utgångspunkten är här att en association av något slag är för handen.

I den mån det befinnes, att i vissa fall delägarskap utesluter ett arbetstagarförhållande, tilldrar sig en annan fråga uppmärksamhet, nämligen under vilka förutsättningar ett sådant delägarskap skall anses föreligga. Denna fråga behandlas under B. Utgångspunkten är således där att det icke är klart, huruvida en association eller delägarskap över huvud föreligger eller rättsförhållandet är att rubricera som ett arbetstagarförhållande. Här uppkommer gränsdragningsfrågor av liknande art som när det gäller distinktionen arbetstagare—självständiga företagare.

A. UTESLUTER DELÄGARSKAP ETT ARBETSTAGARFÖRHÅLLANDE?

1. AKTIEBOLAG

Den mest utvecklade associationsformen är aktiebolaget, som bl.a. utmärkes av att delägarna—aktieägarna icke har personligt ansvar för bolagets förbindelser och att bolaget utgör ett särskilt rättssubjekt med avskild förmögenhet.

I *AD:s praxis* har frågan, om delägarskap i ett aktiebolag utesluter ett arbetstagarförhållande mellan aktieägaren och bolaget, uppkommit i några fall som gällde huruvida en för bolaget bindande organisationsklausul eller andra bestämmelser i kollektivavtal skulle anses tillämpliga på aktieägare, som deltagit i sådant arbete som kollektivavtalet avsåg. AD:s principståndpunkt fastslogs redan i ett par rättsfall år 1934, *ADD 1934 nr 17* och *45*:

»En person, som arbetar i ett aktiebolags tjänst, (kan) icke på den omständigheten, att han är aktieägare i bolaget, grunda anspråk på att

intaga någon annan ställning än som i allmänhet tillkommer arbetare hos bolaget.» [3]

I det senare fallet, där AP övertagit endast en aktie, var det tydligt fråga om en åtgärd i syfte att försöka undslippa tillämpning av kollektivavtalet. I det förra fallet, som gällde ett bolag med aktierna fördelade lika på två familjer, har delägarskapet och intressegemenskapen uppenbarligen haft reell betydelse. Fråga var om ett kollektivavtals tillämplighet på tre söner till huvuddelägarna. Även sönerna hade aktier, en av dem dock endast en, men han var å andra sidan ensam firmatecknare och jämte en av de andra styrelseledamot. Deras delägarskap uteslöt således icke arbetstagarställning. På en annan grund fann AD likväl kollektivavtalet icke vara tillämpligt på sönerna, då dessa med hänsyn till att det gällde ett familjebolag ansågs böra omfattas av en undantagsklausul rörande arbetsgivares söner. En bestämmelse om arbetsgivare tillämpades alltså här på huvuddelägare i ett aktiebolag. En minoritet i AD (bl.a. vice ordf.) var dock skiljaktig på denna punkt.

En fråga, som passerade obemärkt i nyssnämnda rättsfall men blev huvudfrågan i *ADD 1946 nr 29*, var om samma princip skulle tillämpas om aktieägaren tillika var styrelseledamot och firmatecknare. E, som tidigare varit fackföreningsansluten, var en av de tre huvuddelägarna i ett aktiebolag, som tillverkade måttstockar, och ledde arbetet på en av fabrikens avdelningar. Fackföreningen förde talan angående E i anledning av att denne regelbundet deltog i det manuella arbetet och därför skulle anses vara omfattad av kollektivavtalets bestämmelser för arbetare, närmast en bestämmelse om organisationstvång. Endast om E varit verkställande direktör kunde han enligt fackföreningen undantagas från organisationstvånget. AD godtog denna uppfattning:

»Varken den omständigheten att en person är aktieägare i ett bolag eller att han är ledamot av bolagets styrelse och tecknar dess firma kan anses innefatta något principiellt hinder mot att han, om han samtidigt utför manuellt arbete i bolagets tjänst, intager den rättsliga ställning, som allmänneligen tillkommer bolagets arbetare.»

Givetvis kunde, fortsatte AD, kollektivavtalet tänkas innehålla undantag för dylika personer, men så befanns här icke vara fallet, varför

[3] Liknande i ADD 1935 nr 89 och 1950 nr 28 (jfr också 1933 nr 80). Målet 1950 gällde fyra aktieägare, varav en styrelseledamot, vilka deltagit i det manuella arbetet i bolagets rörelse. De uttog vinsten i form av timlön, vilken varierade allt efter driftsresultatet.

avtalet var »att fatta på så sätt, att även aktieägare och styrelseledamöter äro underkastade organisationstvånget med det från arbetarsidan medgivna men på E icke tillämpliga undantaget för person, som intager ställningen av verkställande direktör.» [4]

Motsvarande fråga uppkom i *ADD 1947 nr 17*, som gällde ett familjebolag. Talan fördes beträffande två söner till innehavarna av aktiemajoriteten (1.552 av 1.600 aktier), en bageriidkare och hans hustru. Sönerna, som hade var sin mindre aktiepost och var styrelseledamöter, hade deltagit i det manuella arbetet i bageriet, och fackföreningen hävdade att de var underkastade kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid. Bolaget åberopade till sitt försvar bl.a. att kollektivavtalet icke kunde anses reglera arbetsgivares arbete. AD förklarade emellertid i sistnämnda hänseende att »arbetsgivaren är ett aktiebolag»,[5] och biföll fackföreningens talan med i stort sett samma motivering som i nyssnämnda rättsfall.

AD har således strikt hållit på att ett aktiebolag och dess delägare är skilda rättssubjekt både i arbetsgivar- och arbetstagarhänseende.[6] Även aktieägare som är styrelseledamöter och firmatecknare kan vara arbetstagare omfattade av kollektivavtalets bestämmelser, i den mån de utför där avsett arbete. Sannolikt undantages dock verkställande direktörer, ehuru det icke framgår klart i domen 1946 nr 29 om härför krävdes fackföreningens medgivande. Icke i något av fallen har det gällt en person som själv haft en majoritet av aktierna, men ingenting antyder att AD fäst avseende vid en sådan omständighet.

AD:s ståndpunkt i denna fråga har varit klar men kan förefalla något onyanserad. Utgångspunkten är att undantag för delägare måste ha stöd i kollektivavtalet, om än icke nödvändigtvis i uttryckliga bestämmelser. Den ledande synpunkten har väl varit att kollektivavtal icke får kringgås. Några försök att ta hänsyn till

---

[4] I ADD 1937 nr 140 fördes icke talan ang. styrelseledamöterna i ett bolag, men övriga arbetande aktieägare förklarades vara underkastade organisationstvånget. Bolaget svarade då med att ändra bolagsordningen och invälja samtliga arbetande aktieägare i styrelsen, vilket AD i domen 1938 nr 46 givetvis icke godtog.

[5] Arbetsgivarrepresentanterna i AD var skiljaktiga häri: sönerna måste »anses intaga en ställning som motsvarar en arbetsgivares». Hade kollektivavtalet innehållit undantag för arbetsgivares *familj*, hade AD möjligen med stöd därav gjort undantag liksom i det nämnda fallet 1934 nr 17.

[6] I viss mån ett avsteg är det i föregående not nämnda fallet ADD 1934 nr 17.

realiteter bakom associationsformen har knappast gjorts. Man kunde tänka sig att under vissa förutsättningar, stort aktieinnehav och ledande ställning i företaget, i stället jämställa delägare med arbetsgivare och låta dem omfattas av eventuella bestämmelser i kollektivavtalet om arbetsgivares arbete, t.ex. om att arbetsgivare icke får arbeta utöver avtalets maximiarbetstider, ty onekligen står dylika delägare realiter närmare arbetsgivar- än arbetstagarsidan. Givet är dock att en mera nyanserad rättstillämpning kan medföra komplikationer.

Vid de *allmänna domstolarna* har frågan om delägare i aktiebolag skall tillerkännas arbetstagarställning uppkommit i mål om förmånsrätt i konkurs enligt HB 17: 4 och i viss mån även angående betalningsrätt i konkurs för lönefordringar, särskilt efter tillkomsten av KL § 100 a i samband med 1944 års ABL.

Tvisteläget är här typiskt sett ett annat än i AD:s praxis. Det är icke fråga om kringgående av avtal el. dyl.; det gäller huruvida aktieägare, som utfört (eller påstås ha utfört) arbete åt bolaget, skall kunna göra gällande förmånsrätt såsom arbetstagare och eventuellt över huvud betalningsrätt för arbetsersättningen i konkurrens med bolagets övriga borgenärer. De fall där man ifrågasatt ett frångående av de regler som bygger på att aktiebolaget är ett från dess delägare skilt rättssubjekt — och således bolaget kan räknas som delägarens arbetsgivare — är de där en eller möjligen ett par aktieägare haft ett dominerande inflytande över bolaget, främst de s.k. enmansbolagen. Bolagsformen har då varit mer eller mindre ett sken, bolaget mer eller mindre en bulvan för en dominerande intressent.[7] Denne har låtit sig anställas av bolaget mot en viss lön, som han icke tagit ut på en tid, och kanske även i avtal försäkrat sig om lön för flera år framåt, och utkräver i bolagets konkurs sin lönefordran med förmånsrätt. Ett bifall skulle i de flesta fall betyda att en väsentlig del av bolagstillgångarna undandrogs övriga fordringsägare.

En utväg att komma tillrätta med dylika fall, som prövades i *NJA 1935 s. 704* men som ej ledde fram, var att göra gällande att ett sådant avtal är oförbindande för bolaget. Här ägde verkställande direktören S, tillika ensam styrelse, 496 av de 500 aktierna och yrkade att i bolagets konkurs utfå en lönefordran å c:a 10.000 kr. med förmånsrätt. Beslutet om hans anställande hade vid en bolagsstämma fattats enhälligt av de fyra övriga aktieägarna.

[7] Jfr Karlgren i SvJT 1960 s. 22 ff. Givetvis har detta problem mycket vidare aspekter än det finns anledning att här beröra.

Konkursförvaltaren åberopade som skäl för avtalets ogiltighet, att S såsom den verklige ägaren till samtliga aktier måste anses ha träffat avtal med sig själv. Enligt HD hade emellertid icke visats någon omständighet på grund varav bolagets beslut om anställande av S skulle anses vara utan verkan. S:s lönefordran utdömdes med förmånsrätt, varemot särskild invändning icke framställts.[8] En ledamot av HD åberopade, att avtalet icke kunde anses innebära ett förfogande i strid mot 54 § i 1910 års ABL (reglerna om begränsning av rätten att utdela vinst), och kom till samma slut som majoriteten.

En annan utväg prövades i *NJA 1934 s. 493* och ledde till att yrkandet om förmånsrätt ogillades. Ett teaterföretag drevs i form av ett aktiebolag, vari makarna PB och JB efter en tid innehade praktiskt taget samtliga aktier och ensamma utgjorde styrelsen. Mannen var verkställande direktör. Båda fungerade som regissörer och skådespelare. Makarna bevakade vardera ett belopp å c:a 20.000 kr. som resterande lönefordringar och yrkade förmånsrätt beträffande större delen. Konkursförvaltaren bestred bevakningen både i fråga om beloppen och yrkad förmånsrätt. Bl.a. gjordes gällande att särskilda anställningsavtal icke träffats mellan makarna och bolaget.

RR:n, vars dom fastställdes i alla instanser, fann utrett att makarna arbetat i bolagets tjänst och ägde tillgodoräkna sig yrkade lönefordringar, men yrkandet om förmånsrätt ogillades,

»enär, med hänsyn till det intresse i bolaget PB och hennes man sålunda haft samt det bestämmande inflytande de utövat för skötseln av bolagets angelägenheter, PB icke kunde anses hava i förhållande till bolaget intagit sådan ställning att hon för sina nu ifrågavarande lönefordringar borde åtnjuta den förmånsrätt, som enligt 17 kap. 4 § handelsbalken tillkomme bolagets tjänstehjon och betjänte».

På samma sätt behandlades JB:s bevakning.

Med samma motivering ogillades i *NJA 1936 s. 129* ett yrkande om förmånsrätt av en person M, som ägde praktiskt taget samtliga aktier i bolaget och av de övriga aktieägarna utsetts att ensam vara styrelse samt verkställande direktör. Konklusionen var i NRev:s av HD gillade betänkande, att M icke »haft sådan anställning att han äger för sin fordran åtnjuta förmånsrätt».

I *NJA 1938 s. 492* var det återigen två makars sammanlagda

---

[8] Detta torde förklara den olika utgången i detta rättsfall och det nedannämnda NJA 1934 s. 493. Jfr NJA 1951 s. 210.

intresse och inflytande i bolaget som blev avgörande beträffande yrkad förmånsrätt, medan betalningsrätt medgavs. B var verkställande direktör och styrelseledamot men hade endast 3 aktier, medan hans hustru innehade 548 av de 600 aktierna. B ansågs enligt HovR:ns av HD fastställda dom med hänsyn härtill icke »berättigad att för sin ifrågavarande fordran åtnjuta förmånsrätt».

Det framgår icke klart av formuleringarna, om de icke förmånsberättigade visserligen ansetts vara arbetstagare men icke sådana som kan få förmånsrätt, eller om de över huvud icke ansetts vara arbetstagare utan jämställts med egna företagare. Domskälens formuleringar, som icke i något fall tillkommit i HD, varierar och synes snarast efter hand ha närmat sig den senare uppfattningen. Denna har HD själv givit tydligt uttryck för i NJA 1951 s. 210 (se nedan).[9] Med hänsyn till att HB 17:4 anknutits till arbetstagarbegreppet och saknar undantagsregler för fall av detta slag och till att verkställande direktörer räknats som betjänte (NJA 1897 s. 170) är denna ståndpunkt fullt förklarlig från lagtolkningssynpunkt. Frågan diskuteras längre fram.[10]

Vid tillkomsten av 1944 års ABL, varigenom de s.k. enmansbolagen legaliserades, övervägdes hur man skulle komma tillrätta med de särskilda risker som var förbundna med dessa bolag. Reglerna om årsredovisning, revision och vinstutdelning och över huvud reglerna om skydd för aktiekapitalet ansågs ge i stort sett behövliga garantier mot missbruk, men därjämte infördes ett par särskilda bestämmelser i KL, som anknöt till här behandlad rättspraxis rörande förmånsrätt. Särskilda återvinningsregler infördes beträffande sådan »aktieägare, som på grund av sitt aktieinnehav har eller hade ett bestämmande inflytande över bolaget», likaså beträffande nära anhöriga till sådan aktieägare (KL § 32 a), och i KL § 100 a inskränktes för dessa kategorier betalningsrätten för fordran på lön eller arvode. Dylik fordran kan icke göras gällande för tid efter beslutet om egendomsavträde och icke heller för tiden dessförinnan i vidare mån än sådan persons »arbete må anses hava länt bolaget till nytta och i intet fall för längre tid tillbaka

---

[9] 1934 års fall: arbetat i bolagets tjänst men icke intagit sådan ställning att förmånsrätt borde tillkomma henne.

1936 års fall: icke sådan anställning att förmånsrätt — —

1938 års fall: icke berättigad att för ifrågavarande fordran åtnjuta förmånsrätt.

1951 års fall: väsentligen arbete icke för annans utan för egen räkning.

[10] Se s. 347 f.

än ett år innan konkursansökningen gjordes».[11] KL § 100 a har till skillnad från förmånsrättsbestämmelsen icke direkt anknutits till arbetstagarbegreppet och är därför här av intresse endast på grund av sammankopplingen med denna bestämmelse.

I *NJA 1951 s. 210* var fråga om tillämpning av både KL § 100 a och HB 17: 4. Två personer, som haft anställning hos ett aktiebolag, den ene som avdelningsföreståndare och den andre som försäljningschef och verkställande direktör, samt tillika varit ledamöter av bolagets styrelse, bevakade fordringar å lön och arvode, delvis med yrkande om förmånsrätt. De innehade vardera 1/3 av aktierna. Både betalnings- och förmånsrätt bestreds. HD gjorde, i likhet med RR:n, en utläggning om KL § 100 a, vilken med stöd av motiven ansågs böra tolkas med ledning av tidigare rättspraxis beträffande HB 17: 4. Om denna praxis yttrade HD:

»I de av R.R:n åberopade rättsfallen i vilka förmånsrätt icke ansetts föreligga har fråga varit om aktieägare som själv eller tillsammans med make eller barn varit ägare av nästan samtliga eller åtminstone allra största delen av aktierna i ett bolag samt därjämte såsom styrelseledamot eller verkställande direktör utövat ett bestämmande inflytande över bolagets verksamhet. Grunden till att förmånsrätten förvägrats torde, såsom R.R:n funnit, hava varit att företaget ur praktisk och ekonomisk synpunkt egentligen varit att anse såsom aktieägarens eller dennes familjs eget, av honom ledda företag; det arbete en dylik aktieägare utför kan väsentligen anses såsom arbete icke för annans utan för egen räkning.» [12]

Det var enligt HD enmansbolagen man åsyftat i § 100 a, vilket också klart framgår av motiven.[13] Läget sades vara annorlunda då fråga var om bolag med flera verkliga intressenter, även om olägenheter av enahanda art kunde uppkomma i bolag med begränsat antal aktieägare. HD hänvisade i detta avseende till reglerna om skydd för minoritetens, bolagets och borgenärernas rätt. Då ifrågavarande personer »ägt högst 1/3 av bolagets aktiekapital» [14]

---

[11] NJA II 1945 s. 208 ff och 1946 s. 250 ff. — Även i skattelagstiftningen har en liknande fråga lösts genom en uttrycklig regel. Enligt anvisningarna till kommunalskattelagen § 29 (anv. p. 2 a st. 5) saknar enmans- och fåmansaktiebolag rätt till avdrag för avsättning till pensionsstiftelse i den mån avsättningen avser pensionsutfästelse till »någon, vilken genom eget eller anhörigs innehav av aktier — — har ett avgörande inflytande i bolaget». (Se härom närmare SOU 1954: 19 s. 305 ff.)

[12] Såsom nämnts (s. 340) har således HD här uttalat uppfattningen, att sådan intressent icke utför arbete i egenskap av arbetstagare.

[13] Se ovan not 11.

[14] Härmed avses givetvis 1/3 av aktierna i bolaget.

och återstoden ägts av andra gentemot dem fristående personer, bifölls yrkandena om betalnings- och förmånsrätt.

Först i *NJA 1957 s. 747 I* och *II* föranleddes HD att mera exakt fastställa gränsen för tillämpningen av ifrågavarande regler. I det förra rättsfallet fanns i ett bolag två huvudintressenter E och T, som vardera innehade hälften av aktierna och under bolagets senare år ensamma suttit i dess styrelse. De ägde var för sig teckna firman. E hade anställts av bolaget som verkställande direktör och bevakade fordran å lön med förmånsrätt. Olika uppgifter förekom om hur dominerande E:s ställning i bolaget varit, men ostridigt var att han skött åtminstone det löpande arbetet. HR:n ogillade bevakningen, då den fann »utrett, att E, som innehar hälften av aktierna i bolaget, i egenskap av verkställande direktör eller faktiskt haft hand om bolagets förvaltning sedan år 1951» och därför »måste anses ha haft ett bestämmande inflytande över bolaget», medan HovR:n kom till motsatt resultat under åberopande av att »E icke varit ägare till mera än hälften av bolagets aktier samt den andra hälften ägts av en enda person, som enligt vad utredningen giver vid handen varit gentemot E helt fristående».

I HD var meningarna delade. Två ledamöter anslöt sig till HovR:ns mening, medan majoriteten fastställde HR:ns beslut med motiveringen att

»vad i målet förekommit rörande de förhållanden under vilka E förvaltat bolagets angelägenheter och den ställning T intagit i bolaget giver vid handen att E på grund av sitt aktieinnehav, omfattande icke mindre än hälften av aktierna, haft ett bestämmande inflytande över bolaget».

I rättsfallet refererat under II fanns likaledes två huvudintressenter, M och H, vilka jämte en son respektive maka ägde hälften av bolagets aktier. Både M och H bevakade fordringar i egenskap av direktörer i bolaget. I ett avtal mellan samtliga aktieägare hade fastställts, att M och H skulle vara lika bestämmande i bolaget. Här blev utgången i HD den motsatta. Båda förklarades äga åtnjuta utdelning med förmånsrätt,

»enär utredningen icke giver tillräckligt stöd för antagande att vare sig M eller H under ifrågavarande tid på grund av sitt aktieinnehav haft ett bestämmande inflytande över bolaget,

samt annan omständighet ej åberopats som grund för att betalnings- eller förmånsrätt skulle frånkännas dem».

Förklaringen till den olika utgången i de båda fallen torde vara, att visserligen vid lika fördelning av aktierna på två fristående grupper huvudintressenterna presumeras kunna vara arbetstagare hos bolaget, men att bevisning om att en av huvudintressenterna likväl på grund av aktieinnehavet har ett bestämmande inflytande kan utesluta honom från förmåns- och betalningsrätt.[15]

Utgången i *NJA 1958 s. 1* visar, att endast den som själv på grund av sitt (eller eventuellt såsom i fallet NJA 1938 s. 492 närståendes) aktieinnehav intar en dominerande ställning är utesluten från förmånsrätten. I ett aktiebolag med 150 aktier innehades 149 av TR, som tillika var verkställande direktör och ensam bolagsstyrelse, den återstående av hans hustru AR. AR hade varit anställd som kontorist i bolaget och bevakade i bolagets konkurs en lönefordran å 6.000 kr. med yrkande om förmånsrätt. Endast yrkandet om förmånsrätt bestreds av konkursförvaltaren. Medan HovR:n identifierade makarnas intressen — förmånsrätt förvägrades »med hänsyn till att makarna R tillsammans innehaft samtliga aktier i bolaget» — tillerkände HD enhälligt AR förmånsrätt med följande motivering (avfattad av föredraganden i NRev):

»AR, som ägt en av bolagets 150 aktier, har ostridigt varit anställd som kontorist hos bolaget. Vid sådant förhållande kan det bestämmande inflytande hennes make utövat i bolaget såsom dess ende styrelseledamot och ägare av samtliga övriga aktier icke medföra, att hon icke skulle äga åtnjuta förmånsrätt för sin lönefordran. Icke heller eljest har någon omständighet förekommit, på grund varav dylik rätt icke skulle tillkomma henne.»

Då AR tydligt tillhörde den kategori, som avses med begränsningsregeln i KL § 100 a, har en i förarbetena till denna bestämmelse sannolikt icke förutsedd diskrepans uppkommit mellan vad denna bestämmelse omfattar och undantagen från förmånsrättsbestämmelsen. Denna synpunkt torde ha varit avgörande för HovR:n. Å andra sidan förefaller det icke orimligt att sådan familjemedlem, som icke själv på grund av sitt delägarskap utövat det bestämmande inflytandet, visserligen underkastas begränsnings-

---

[15] Minoriteten synes ha varit mera snar att medge betalnings- och förmånsrätt så snart två fristående varandra balanserande ekonomiska intressen i bolaget visats föreligga. Denna ståndpunkt torde bäst överensstämma med förarbetena till KL § 100 a (jfr även Nial i SvJT 1960 s. 497). — Av *NJA 1963 s. 51* synes framgå att icke aktieinnehav och styrelseledamotskap i och för sig utan den faktiskt dominerande ställningen är avgörande. Motbevisning härom kan alltså få betydelse ej endast vid lika fördelning.

regeln i KL § 100 a men åtnjuter förmånsrätt inom där angiven ram. Här var sannolikt hennes befattning som kontorist av betydelse såtillvida, att den icke blott visade en relativt underordnad ställning utan även avsåg för bolagets verksamhet nödvändigt arbete, som brukar bestridas av en arbetstagare. Eftersom anställningsförhållande familjemedlemmar emellan i allmänhet godtages, finns det knappast anledning att göra undantag för det fall att fråga är om ett familjebolag.

Resultatet av genomgången av denna ganska komplicerade rättspraxis blir att delägarskap i aktiebolag i princip är förenligt med ett arbetstagarförhållande. Ett sådant anses dock icke föreligga såvitt angår sådan person, som på grund av sitt — eller eventuellt en närståendes — aktieinnehav (minst hälften) utövar ett bestämmande inflytande över bolaget. I de flesta fall har det gällt direktörer i bolaget, i NJA 1934 s. 493 även en annan styrelseledamot, såsom också framhålles i uttalandet i NJA 1951 s. 210. Här angives också att det erforderliga dominerande aktieinnehavet kan uppnås genom att aktieposterna hos olika medlemmar inom en familj sammanräknas, ehuru en sådan identifikation icke direkt framgår av KL § 100 a eller av rättspraxis utom möjligen i NJA 1957 s. 747 II, där dock ett avtal mellan aktieägarna ledde till motsvarande resultat. — Under angivna förutsättningar genombrytes s.a.s. den juridiska personligheten,[16] och den dominerande intressenten jämställes med en egen företagare. Däremot utsträckes icke regeln till sådan persons anhöriga som icke själva intar en dylik ställning, ehuru de omfattas av begränsningsregeln i KL § 100 a.

Möjligt är att HD varit väl försiktig vid avgränsningen av dessa undantagsfall. Det kan ha berott på att förmånsrättsbestämmelsen anknutits till arbetstagarbegreppet och icke innehåller några undantag. Det har också hävdats, att KL § 100 a, som tar sikte på enmansbolagen, inbjudit »till sakligt sett otillfredsställande motsatsslut» och låst fast utvecklingen.[17] Det torde finnas starka sakskäl för att begränsa förmånsrätten även i fåmansbolag, men å andra sidan skulle det säkerligen bli svårt för rättspraxis att finna

[16] Uttrycket efter Karlgren i SvJT 1960 s. 23 f.

[17] Karlgren i SvJT 1960 s. 24, där han kritiserar utgången i rättsfallen från 1951 och 1957 (i de båda av 1957 tillhörde han själv majoriteten) men gillar utgången i 1958 års fall. Jfr också Blanck i TSA 1959 s. 130 ff, som bl.a. hävdar att aktiebolagslagstiftningens skyddsregler är tämligen illusoriska i fåmansbolag. Han anser fåmansbolagen närmast böra jämställas med handelsbolag i här förevarande avseende.

en lämplig gräns som icke medför alltför stora komplikationer vid tillämpningen. Gränsen vid i stort sett enmansbolaget är i vart fall relativt klar. Mycket talar för att frågan åtminstone efter tillkomsten av KL § 100 a lämpligare löses genom en omarbetning av förmånsrättsbestämmelsen än genom praxisändring.

HD-rättsfall kännetecknade av en liknande situation saknas såvitt angår tillämpning av andra lagrum. Det är också svårt att tänka sig att frågan skulle drivas till rättslig prövning i andra fall, t.ex. att tillämpning av semesterlagen skulle ifrågasättas, eftersom bolagets och den dominerande aktieägarens intressen i allmänhet icke hålles isär. Vid tillämpningen av HB 17: 4 är det givetvis tredjemansintressena som aktualiserat frågan.

FR anslöt sig vid tillämpningen av YFL till en början till den praxis som HD utbildat vid tillämpningen av HB 17: 4.

I *FRP 1955 nr 18* hade A innehaft 46 av bolagets 50 aktier, ensam utgjort dess styrelse och varit verkställande direktör. Under år 1954 hade 45 av hans aktier överlåtits till hustrun. Följande år råkade A ut för det olycksfall i arbetet som föranledde målet. A åberopade att han utfört arbete som mäklare i bolagets förmedlingsrörelse vid sidan av andra anställda mäklare och ständigt upptagits såsom anställd i uppgifterna till Rfa, varför premier erlagts bl.a. för honom. Rfa, vars beslut FR:s majoritet fastställde, fann att A icke kunde anses som arbetstagare i förhållande till bolaget med hänsyn till det intresse han och hans hustru hade i bolaget och det inflytande A utövat å dess verksamhet. Fallet liknar således mycket NJA 1938 s. 492.

Fyra ledamöter, vilka utgjorde hälften av de deltagande ämbetsmannaledamöterna, ansåg däremot med skilda motiveringar att A borde anses som arbetstagare. Av dessa skiljaktiga vota är det som avgavs av FR:s chef av särskilt intresse, då däri drogs upp de riktlinjer som sedan blivit avgörande. Inledningsvis anfördes här att A fortlöpande utfört arbete för bolagets räkning och därför åtnjutit månatlig lön. »Den omständigheten, att klaganden såsom ende ledamot av bolagets styrelse samt till följd av eget och hans hustrus aktieinnehav har ett bestämmande inflytande över bolaget, kan icke i och för sig föranleda därtill att klaganden ej enligt yrkesskadeförsäkringslagen skall anses såsom arbetstagare i förhållande till bolaget.»

Bd nr 2889/1956 (plenum 6/6 1957) gällde ett fall, där fader och son innehade vardera hälften av aktierna i ett bolag. Fadern var verkställande direktör och båda satt i styrelsen. Av Rfa klassificerades de som arbetstagare. Här bestred bolaget att arbetstagarförhållande var för handen och åberopade därvid bl.a., att lönen ej var bestämd utan utgick »efter behov och möjlighet för bolaget». FR beslöt, dock med stark dissens, att de icke skulle anses som arbetstagare i förhållande till bola-

get. Fallet liknar det senare samma år av HD avgjorda fallet NJA 1957 s. 747 I såtillvida, att aktierna var lika fördelade på två händer, men å andra sidan tillhörde båda här samma familj.

I en serie rättsfall avgjorda i plenum år 1959, *FRP 1959 nr 19—23*, anslöt sig FR:s majoritet till den uppfattning som FR:s chef givit uttryck för i det anförda fallet från 1955.[18] Avgörandena gällde bl.a. direktörer som innehade samtliga aktier i bolaget. Rfa anhöll i samband med att ärendena underställdes FR:s prövning, att FR med hänsyn till behovet av fasthet och enhetlighet vid bedömningen och svårigheterna att vid ärendenas behandling klarlägga fördelningen av aktierna skulle helt bortse från aktieinnehavet och förklara samtliga vara arbetstagare. Häri instämde Socialförsäkringsbolagens förening.

FR:s beslut fick i samtliga dessa fall i huvudsak följande lydelse:

Vad angår NN driver han rörelse i aktiebolagets form. Den omständigheten, att han innehar samtliga aktier i bolaget och ensam utgör bolagets styrelse, utesluter icke, att han kan anses såsom arbetstagare enligt YFL i förhållande till bolaget såsom arbetsgivare.

Av utredningen i målet måste anses framgå, att NN fortlöpande mot ersättning utfört arbete för bolagets räkning.

Vid angivna förhållanden och då omständigheterna i övrigt icke föranleda till annat finner FR, att NN är att anse såsom anställd i bolagets tjänst och arbetstagare enligt YFL i förhållande till bolaget såsom arbetsgivare.

Att AP fortlöpande mot ersättning utfört arbete för bolagets räkning är således numera det viktigaste kriteriet. (Att lönen är fixerad torde däremot icke vara nödvändigt.) Därmed har — synes det — en väsentlig synpunkt förts in vid bedömningen av denna typ av fall, värd att beakta även vid de allmänna domstolarna. Möjligen har HD med sin hänvisning i NJA 1957 s. 747 II till att »annan omständighet ej åberopats som grund för att betalnings- eller förmånsrätt skulle frånkännas dem», avsett att ge utrymme för en sådan synpunkt. Den förefaller mera tilltalande än nyttokriteriet i KL § 100 a, som dock har sin betydelse för möjligheten att reducera oskäliga belopp. Det synes således lämpligt att vid arbetstagarbedömningen i denna typ av fall fästa avseende vid om

[18] Enligt uppgift i FRP 1959 s. 50 hade K M:t redan i ett avgörande d. 23/1 1959 i enlighet med FR:s förslag godtagit en direktör, som tillsammans med sin maka ägde 76 % av aktierna, som arbetstagare i förhållande till bolaget vid tillämpning av SFL. Se också K M:ts beslut 15/1 1960, anfört i FRP 1959 s. 62 f.

arbetet utförts under sådana omständigheter som kännetecknar en arbetstagare, vanligen sådan i ledande ställning.[19]

Såvitt angår socialförsäkringarna föreligger icke på långt när samma skäl att vara restriktiv som vid tillämpningen av HB 17: 4. Det kan visserligen invändas, att det icke finns anledning att ge sådana som i själva verket är jämförbara med egna företagare de förmåner som är avsedda för arbetstagare, men å andra sidan är skillnaderna bortsett från yrkesskadeförsäkringen numera i stort sett reducerade till frågan vem som skall betala avgifterna, och där bolag och huvudintressent har sammanfallande intressen kan det i allmänhet synas tämligen likgiltigt hur utgången blir. En annan sak är att denna lösning tvingar in även sådana som icke önskar det i de obligatoriska försäkringarna.[20] I och för sig hade det varit smidigare att, såsom FR tidigare gjorde, i likhet med HD räkna direktörer i enmans- och vissa familjebolag som självständiga företagare och hänvisa dem som önskade uppnå likställighet med arbetstagare till överenskommelsemöjligheten i AFL 3: 2 och 11: 2.[21]

FR:s nya praxis har inneburit en markant avvikelse från HD:s. Motivet har varit behovet av klara och ej alltför svårtillämpade regler och sannolikt också frånvaron av de hänsyn till borgenärsintressen som uppenbarligen varit avgörande för HD vid tillämpningen av HB 17: 4.

En jämförelse mellan AD:s, HD:s och FR:s praxis i denna typ av fall visar således att skiftande synpunkter gjort sig gällande och att enhetlighet i gränsdragningen icke uppnåtts. AD har visserligen icke haft till avgörande något fall kännetecknat av så dominerande aktieinnehav hos AP som i HD-fallen, men å andra sidan har icke heller antytts någon begränsning baserad på dylika kriterier. Såtillvida står kanske AD och FR på ungefär samma linje.

Med nuvarande praxis skulle avgörandena från alla tre instanserna lättast ha kunnat bringas på samma linje om HD valt lösningen att visserligen räkna en person, som intar en på sätt angivits dominerande ställning i ett aktiebolag, som arbetstagare i förhållande till bolaget (när förutsättningar härför eljest förelig-

[19] En sådan princip skulle möjligen, om omständigheten åberopats, helt eller delvis ha diskvalificerat M i nämnda rättsfall NJA 1957 s. 747 II.

[20] Någon undantagsmöjlighet för arbetstagare finns ej numera (enligt TPL § 37 kunde undantagande ske endast genom kollektivavtal ingånget före 1/7 1961, se ovan s. 98).

[21] Se ovan s. 89, 98.

ger) men av hänsyn till utomstående borgenärers intressen utesluta tillämpningen av förmånsrättsbestämmelsen i dylika fall. En sådan lösning har dock sannolikt icke ansetts väl förenlig med HB 17: 4, som saknar undantag, men dess ålderdomliga avfattning kan i och för sig knappast ha utgjort något allvarligare hinder.

Å andra sidan skulle en enhetlig rättstillämpning baserad på HD:s avgränsning av arbetstagarbegreppet (eventuellt ytterligare utvecklad) ge möjligheter till ett mera nyanserat resultat. AD skulle då i samma fall som icke omfattas av förmånsrätten kunna göra ett sakligt nog ganska välmotiverat undantag från de regler i kollektivavtal som avser arbetstagare.[22] Även vid tillämpningen av socialförsäkringslagstiftningen skulle en smidigare lösning vinnas. Om dock på detta område behovet av en mera schabloniserad rättstillämpning gör ett avsteg från den enhetliga linjen nödvändigt, torde detta icke medföra några större olägenheter. De rättssäkerhetssynpunkter, som i allmänhet talar för ett enhetligt arbetstagarbegrepp, gör sig i denna mycket speciella typ av fall knappast gällande.

2. FÖRENING MED RÄTTSPERSONLIGHET [23]

I den mån rättspraxis finns har samma principer som gäller delägarskap i aktiebolag följts såvitt angår medlemskap i *ekonomisk förening*. Från HD finns inget rättsfall, men sannolikt skulle ett arbetstagarförhållande mellan medlem och förening ha ansetts uteslutet endast i fall av liknande typ som enmansbolagen.

AD har prövat några fall. I *ADD 1934 nr 148* ansågs en expressförening icke kunna undgå att tillämpa ett kollektivavtal i fråga om personer som utförde arbete åt föreningen, ehuru dessa samtidigt var medlemmar. AD hänvisade till de principer som tillämpades beträffande aktiebolag.[24]

I *ADD 1936 nr 21* uppkom frågan om detsamma gällde ekonomisk förening med begränsad personlig ansvarighet.[25] Arbetare

---

[22] I stället kunde tillämpas eventuella regler betr. arbetsgivares arbete (jfr ovan s. 338). Undantaget borde måhända omfatta verkställande direktör även i fåmansbolag. Givetvis är det endast i mycket små aktiebolag som direktörer utför sådant arbete som i allmänhet omfattas av kollektivavtal.

[23] Föreningar utan rättspersonlighet behandlas under 3.

[24] Jfr också ADD 1939 nr 130.

[25] Sådana får numera icke registreras enligt 1951 års lag om ekonomiska föreningar, men redan tidigare registrerade föreningar kan kvarstå enligt 3 § i 1951 års lag ang. införande av nya lagen om ekonomiska föreningar.

vid en möbelfabrik, som tvingats nedlägga driften, hade sammanslutit sig i en andelsförening för att själva fortsätta rörelsen. Föreningen bestod vid det aktuella tillfället av tio medlemmar, varav nio arbetade i fabriken och en var disponent och arbetsledare. Denne jämte två andra utgjorde styrelsen. AD fastslog att samma principer skulle tillämpas även här:

»Det begränsade personliga ansvar, som enligt föreningsstadgarna åligger medlemmarna, är icke av beskaffenhet att hindra, att medlemmarna, när de arbeta i föreningens fabrik, äro att anse såsom hos föreningen anställda arbetare, å vilka kollektivavtalet är tillämpligt.»

Även i FR:s praxis följes samma principer som beträffande aktiebolag, såsom framgår av *FRP 1960 nr 10.* J innehade 25 av de 30 andelarna i den år 1949 registrerade föreningen Budcentralen Förening u.p.a. De övriga andelarna tillhörde hans hustru och släktingar. Samtliga medlemmar ingick i styrelsen med J som ordförande. Av medlemmarna utförde endast J arbete i föreningen, som i övrigt hade sju anställda. J ansågs vara arbetstagare i förhållande till föreningen som arbetsgivare.[26]

Såsom närmast jämställda med ekonomiska föreningar torde FR ha betraktat de tullpackhuskarlslag i Stockholm och Örebro, vilka i målen *BD nr 1148* och *1150/1960* (behandlade från en annan synpunkt ovan i kap. IV: E) ansågs vara sammanslutningar av sådan natur att de kunde uppträda som arbetsgivare enligt YFL för såväl sina medlemmar som för tillfälligt anskaffade medhjälpare. Det förra laget var av ålder bestående (härrörande från skråtiden), Örebrolaget hade bildats med stöd av tullstadgans 9 kap. I båda fallen konstaterade FR att laget hade stadgar, valda ställföreträdare och revisorer etc. Däremot ansågs i *BD 1149/1960* icke tullpackhuskarlslaget i Eskilstuna, som endast hade en medlem, som arbetsgivare åt denne och ett biträde.[27]

I ett delvis liknande fall, rörande en stadsvägare i Norrköping, ansåg *FD* i en *dom 8/2 1963* (Dnr 22/61) vägarelaget icke vara en sådan sam-

---

[26] En minoritet med bl.a. tre ämbetsmannaledamöter var av motsatt uppfattning. En av dessa ledamöter, som menade att rörelsen drevs »uteslutande för J:s räkning», åberopade bl.a. att J sannolikt var personligt ansvarig för föreningens förbindelser, då föreningen med hänsyn till att J ensam bland medlemmarna deltog i verksamheten icke var en ekonomisk förening i den mening 1911 års föreningslag angav. Eftersom föreningen registrerats före 1951 års föreningslags ikraftträdande torde den dock godtagas som ekonomisk förening (jfr 4 § 1 mom. i 1951 års lag ang. införande av nya lagen om ekonomiska föreningar samt Stjernquist, Ekonomiska föreningar, s. 6 f, 17).

[27] Jfr om de tre fallen ovan s. 215 f (besluten sedermera fastställda av FD). Om packhuskarlslagen se även Grönfors, Ansvar för lossat gods s. 60 ff.

manslutning som vid tillämpning av SFL kunde vara arbetsgivare i förhållande till lagmedlemmarna. I detta fall saknades tydligen en tillräckligt fast organisation.

Medlemskap i *ideell förening* kan knappast få någon betydelse i de avseenden varom här är fråga. Sådan förenings verksamhet kan visserligen vara ekonomisk men har icke till ändamål att främja medlemmarnas ekonomiska intressen, och mer än en »andel» per medlem kan icke gärna ifrågakomma. Dock kan anmärkas, att FR i ett i kap. III behandlat fall, *FRP 1958 nr 20*, ansett medlemskapet i en ideell förening tala emot ett anställningsförhållande; fråga var om personer som utförde musik i en orkesterförening, varav de var medlemmar.[28] Medlemskapet synes icke i och för sig ha inneburit en sådan intressegemenskap som utesluter ett arbetstagarförhållande, men andra i samband med fallet tidigare anförda skäl kan ha varit tillräckliga för att förklara utgången.[29]

Vad angår innehavare av förtroendeposter i föreningar hänvisas till framställningen i kap. V: C.

3. HANDELSBOLAG OCH ENKLA BOLAG M.M.

Medan aktiebolag och sådana föreningar som räknas som särskilda rättssubjekt kännetecknas av att delägarna icke har personligt ansvar för associationens förbindelser (eller endast begränsat personligt ansvar såvitt angår vissa äldre ekonomiska föreningar), är det för handelsbolaget och det enkla bolaget utmärkande, att delägarna — eller åtminstone vissa av dem — personligen ansvarar för bolagets förbindelser. Ett undantag utgör kommanditdelägare i den typ av handelsbolag som kallas kommanditbolag; de svarar endast med sina insatser. Likaså torde den tyste bolagsmannen i ett tyst bolag icke personligen svara för bolagets förbindelser.

Av dessa bolagstyper räknas endast *handelsbolaget* (inklusive kommanditbolaget) som juridisk person. Man kunde tänka sig att avseende fästes vid denna omständighet, så att ett arbetstagarförhållande skulle kunna förekomma mellan ett handelsbolag och

---

[28] FR:s motivering innehöll visserligen enligt ordalagen, att medlemskapet på grund av föreningens karaktär icke kunde anses grunda ett anställningsförhållande, men då medlemskapet aldrig i och för sig kan grunda ett sådant, synes det vara befogat att dra den slutsats som här gjorts i texten.

[29] Se ovan s. 144 f. Jfr också s. 280 f.

dess delägare men ej mellan ett enkelt bolag och dess delägare. En gränsdragning på grundval av denna distinktion förekommer dock icke numera. Härtill torde ha bidragit att handelsbolagets rättspersonlighet icke är så utpräglad som aktiebolagets; bolagets och delägarnas förmögenhetssfärer hålles icke isär på samma sätt. Visserligen svarar icke bolagsförmögenheten för bolagsmans enskilda förbindelser men väl som nämnts bolagsmannens enskilda förmögenhet för bolagets förbindelser.

Att handelsbolaget ägde rättspersonlighet var dock av stor betydelse vid tillämpningen av 1916 års OFL. Huvudregeln var att handelsbolaget ansågs som arbetsgivare åt den delägare som utförde arbete för bolagets räkning. Särskilt avtal om avlöning krävdes icke. Andel i vinsten räknades som avlöning.[30]

Typiskt för handelsbolaget är vidare att verksamheten normalt bedrives av de vanligen fåtaliga delägarna personligen. Det förutsättes icke någon särskild organisation med styrelse och majoritetsbeslut,[31] vilket icke hindrar att en eller vissa av bolagsmännen ges behörighet att ensamma företräda bolaget och teckna firman.[32] Det personliga inslaget och intressegemenskapen mellan bolaget och de enskilda delägarna är således mycket mera framträdande än normalt i aktiebolag.

På grund av dessa särskilda förhållanden medför avtal mellan handelsbolag och dess delägare särskilda problem. Sådana avtal är fullt möjliga och förutsättes i HBL, men i konkurrens med utomstående borgenärer måste bolagsman vika vid bolagets konkurs (NJA 1896 s. 433).[33] Däremot bör enligt Nial kommanditdelägare kunna konkurrera på vanligt sätt, i den mån han icke ansvarar för bolagets förbindelser. Sådant ansvar åvilar honom så länge han icke fullgjort den utfästa insatsen, men det begränsas till dennas belopp.[34]

Att avtal om lön åt bolagsman för hans arbete i bolaget kan träffas förutsättes i HBL § 8, som stadgar att arvode för förvaltning av bolagets angelägenheter skall tillgodoföras bolagsman, »där sådant betingats». Eftersom bolagsman såsom nämnts i bolagets konkurs måste vika för andra borgenärer, kan han än mindre

[30] Löfmark s. 102 f.

[31] Jfr Nial s. 102.

[32] HBL § 16 och firmalagen § 18. Jfr Nial s. 184 ff och 189 f. Även utomstående kan ensam ges sådan behörighet.

[33] Nial s. 122 ff.

[34] Nial s. 355 och 358 ff. Enligt HBL § 43 kan i vissa fall obegränsat personligt ansvar inträda för kommanditdelägare.

tillgodonjuta förmånsrätt. Däremot torde hinder icke föreligga för kommanditdelägare att i den mån han har betalningsrätt i konkursen också åtnjuta förmånsrätt.[35] Någon rättspraxis från HD om dessa frågor finns dock icke.

Nial diskuterar om handelsbolagsman möjligen skulle kunna vid eventuellt överskott i konkursen åtnjuta förmånsrätt för lön i konkurrens med andra bolagsmän som har fordringar å bolaget men kommer till negativt resultat, främst med hänsyn till att all tanke på något dylikt synes vara främmande för lagen.[36] HBL:s utgångspunkt synes mycket riktigt vara att bolagsman som utför arbete åt bolaget gör det i egenskap av bolagsman och icke såsom arbetstagare. Dessa skäl skulle dock möjligen icke utesluta att kommanditdelägare, vars personliga medverkan ju icke förutsättes i lagen, kunde åtnjuta förmånsrätt i denna ordning, i den mån han enligt vad ovan nämnts uteslutes från betalnings- och därmed förmånsrätt i konkurrensen med utomstående borgenärer. Andra regler om förmånsrätt skulle enligt Nial kunna tillämpas på detta sätt i förhållandet mellan bolagsmännen.[37]

Ej heller i övrigt har frågan, om delägare i handelsbolag skall kunna gentemot bolaget åberopa särskilda regler rörande arbetstagare, aktualiserats i avgöranden hos HD. Regeln om uppsägningstid i kommissionslagen torde icke ha självständig betydelse när delägarskap föreligger. Rättstvister i samband med semesterlagen torde vara sällsynta.

Anmärkas kan att FR:s praxis vid tillämpningen av 1916 års OFL synes ha godtagits av departementschefen i ett uttalande vid tillkomsten av 1938 års semesterlag. Sålunda skulle delägare i handelsbolag, som utförde arbete för bolagets räkning och icke uteslutande ersattes med andel i vinsten, räknas som arbetstagare i förhållande till bolaget såsom arbetsgivare.[38] Denna ståndpunkt förefaller förvånande och sammanhänger sannolikt med att skillnaden mellan det sociala och det civilrättsliga arbetstagarbegreppet då ännu icke till fullo uppmärksammats.[39] Endast Holmströms kommentar till 1938 års semesterlag omnämner uttalandet men tar avstånd från det med hänvisning till AD:s praxis och till att »den på civilrättsliga grundsatser byggda gränsdragningen för arbetstagarbegreppet — — torde vara normgivande även för semester-

[35] Detsamma torde gälla tyst bolagsman, men det tysta bolaget synes sakna praktisk betydelse i detta sammanhang, då den tyste bolagsmannens insats och hela medverkan regelmässigt torde bestå i kapital, icke arbete (jfr Nial s. 425 f), och lämnas därför i fortsättningen åsido.

[36] Nial s. 124 f.

[37] Nial s. 125 f.

[38] NJA II 1939 s. 123. Om FR:s praxis se strax här ovan vid not 30.

[39] Se ovan s. 41, 72 f.

lagens tillämpning».[40] Rättspraxis som tar ställning till denna fråga saknas. Uttalandet torde icke ha vunnit efterföljd.

I *AD* har frågan aktualiserats i mål om kollektivavtals tillämplighet. Den personliga relationen mellan delägare i ett handelsbolag och bolagsmännens ansvarighet för förbindelserna har av AD åberopats som hinder för att räkna med ett arbetstagarförhållande mellan bolaget och dess delägare, medan sådant icke ansetts uteslutet mellan kommanditdelägare och bolaget. Ett begränsat personligt ansvar för bolagets förbindelser skall således icke utesluta ett arbetstagarförhållande, i analogi med vad AD fastställt såvitt angick ekonomisk förening med begränsat personligt ansvar.[41] Ett sammanfattande principuttalande härom gjordes i *ADD 1934 nr 150*:

»I anslutning till vad i ett flertal domar [42] — — tidigare uttalats, finner arbetsdomstolen, att delägare i ett handelsbolag, vilken icke betecknats såsom allenast kommanditdelägare — med hänsyn till den ställning delägarna i bolaget inbördes intaga och det ansvar såsom för egen skuld för bolagets förbindelser, som åligger dem enligt lag — icke kunna anses såsom samtidigt genom arbetsavtal anställda hos bolaget eller de andra delägarna ävensom att ett kollektivavtal, såsom gällande endast för personer, vilka äro anställda, följaktligen icke äger tillämpning å delägare i handelsbolag.»

AD:s uttalande antyder inget undantag, t.ex. med hänsyn till att andelen är av ringa betydelse. Detta sammanhänger sannolikt till en del med att AD uppställt tämligen höga krav för att anse ett bolagsförhållande vara för handen, varom i nästa avsnitt (B).

Bestämmelser i kollektivavtal rörande arbetstagare är alltså icke tillämpliga på dylika delägare, däremot såsom framgår av ADD 1937 nr 41 bestämmelser rörande arbetsgivare, t.ex. om arbetsgivares rätt att personligen deltaga i arbete.

Beträffande *kommanditdelägares* ställning finns två rättsfall. I *ADD 1936 nr 75* förklarade AD, att sådan icke på sitt delägar-

[40] Holmström s. 18 f. Jfr också kritiken i Skiöld s. 16 f. — Uttalandet omnämnes icke alls i Sölvén, Semesterlagen, 3 uppl. 1943, s. 9, vilken avser 1938 års lag, ej heller i kommentarerna av Sölvén och Hesselgren & Samuelsson till 1945 års semesterlag.

[41] Se ADD 1936 nr 21, anfört ovan s. 348. Någon distinktion med hänsyn till om personligt ansvar verkligen föreligger eller icke, såsom när fråga är om rätt till utdelning i bolagets konkurs, göres alltså icke och vore också olämplig. En persons arbetstagarställning bör icke vara beroende av en sådan omständighet som huruvida han inbetalt utfäst insats eller icke.

[42] ADD 1932 nr 31 och 32, 1933 nr 53. Jfr också 1937 nr 41.

skap kunde grunda anspråk på att intaga någon annan ställning än som i allmänhet tillkommer arbetare hos bolaget, när han utför arbete i dettas tjänst. Därvid åberopades på motsvarande sätt »den väsentliga skillnaden särskilt i fråga om ansvarigheten för bolagets förbindelser mellan huvuddelägare och kommanditdelägare». Samma ståndpunkt intogs i *ADD 1960 nr 18*, varvid anfördes dels, att kommanditdelägarna i bolagsavtalet icke ålagts något ansvar för bolagets förbindelser, varför endast lagenligt ansvar kunnat utkrävas, dels att de icke erhållit något inflytande över företagets ledning.[43] Vad AD i sistnämnda fall yttrat tyder på visst utrymme för undantag. Sannolikt avses att undantaga sådana som visserligen betecknats som kommanditdelägare men i verkligheten intar en ställning som motsvarar eller närmar sig en huvuddelägares.[44]

I *FR:s praxis* är åtminstone huvudregeln densamma som AD tillämpat: delägare i handelsbolag räknas icke som arbetstagare i förhållande till bolaget (och ej heller i förhållande till övriga delägare). I ett fall, *FRP 1958 nr 16*, antydes dock i majoritetens motivering att på grund av särskilda omständigheter utgången kunde ha blivit en annan.

C, som ägde 1/8 (ärvd efter fadern) i handelsbolaget Rinnens kvarnbolag, Valfrid Olsson & Co, skötte ensam bolagets kvarn inklusive bokföring och uppbörd av förmalningsavgifter, vilket synes ha tagit ungefär halva hans arbetstid i anspråk. I övrigt var han anställd i en sparbank och utförde snickeriarbete. Firman tecknades av huvuddelägaren O, som ägde 3/8 i bolaget. C hade inget skriftligt anställningsavtal. Han erhöll fast månadslön å 300 kr. Vinsten delades i proportion till andelarna. C:s yrkande om olycksfallsersättning avslogs av FR, »enär C vid olyckstillfället var delägare i handelsbolaget samt i målet icke förekommit sådana särskilda omständigheter på grund varav han likväl skulle vara att anse såsom arbetstagare i förhållande till bolaget». Ett av försäkringsråden åberopade endast delägarskapet och var således icke beredd att göra några undantag, medan fyra ledamöter, därav två försäkringsråd, förklarade »att C i sitt arbete för handelsbolagets räkning var att anse såsom arbetstagare — — i förhållande till handelsbolaget».

---

[43] I detta rättsfall hade en kaféinnehavare G ombildat sin rörelse till kommanditbolag och intagit i rörelsen anställda som kommanditdelägare. Dessas insats, 1000 kr. var, hade erlagts genom revers å beloppet till de två huvuddelägarna. Sannolikt hade reverserna aldrig inlösts. G:s avsikt med bolagsbildningen var tydligen att undvika att kollektivavtal skulle bli tillämpliga på delägarna, men däri misstog sig sålunda G. Målet gällde dock omedelbart andra frågor utan intresse här.

[44] Jfr Holmström s. 17, Hesselgren & Samuelsson s. 42. Liknande enligt ett tyskt rättsfall anmärkt i Nikisch I s. 120 not 104.

Vad majoriteten haft i tankarna för särskilda omständigheter framgår icke. Sannolikt har man icke avsett skenavtalssituationen, ty i sådant fall brukar ifrågasättas om verkligt delägarskap föreligger eller icke.[45] Här gäller det omständigheter vid sidan av ett fastslaget delägarskap, som kan medföra annan utgång. Möjligen har man tänkt på fall då delägarskapet är av mycket ringa betydelse, kanske uppgår till endast 1/10,[46] och därjämte särskilt markanta arbetstagarfaktorer visats vara för handen, såsom — förutom fast lön — heltidsarbete och underordnad ställning.

Beträffande kommanditdelägare saknas vägledande rättsfall,[47] men såvitt framgår av Rfa:s anvisningar behandlas de inom socialförsäkringen, på motsvarande sätt som i AD:s praxis, åtminstone i regel som arbetstagare.[48]

Att ett *enkelt bolag* saknar rättspersonlighet har enligt Nial icke någon större betydelse inåt i förhållandet mellan bolagsmännen.[49] Utåt framträder en viktig skillnad gentemot handelsbolag såtillvida att bolagsmännen häftar endast i den mån de deltagit i avtalet (HBL § 49), men enligt allmänna regler om avtal genom mellanhand, särskilt fullmaktsreglerna, kan såsom Nial närmare utvecklar en bolagsman i själva verket »i ganska stor utsträckning — — genom avtal med tredje man förplikta även de övriga bolagsmännen». [50] Därjämte kan solidariskt ansvar inträda enligt reglerna i §§ 50 (vilseledande benämning vid avtals ingående) och 51 (bokföringspliktig näring).

Då enkelt bolag icke räknas som juridisk person, kan ett eventuellt arbetsgivarskap icke placeras på bolaget. Den möjligheten återstår dock, såsom antyddes i AD:s redan citerade uttalande i domen 1934 nr 150, att räkna övriga delägare, eventuellt några av dem, som arbetsgivare.[51] I vissa fall torde det icke vara uteslutet att räkna delägarna som ett arbetslag och således som arbets-

---

[45] Dessa frågor behandlas i nästa avsnitt (B). Se särskilt från FR:s praxis FRP 1956 nr 19.

[46] Jfr nedan s. 359 betr. enkla bolag.

[47] Jfr Nordlöf i Nordisk försäkringstidskrift 1961 s. 35.

[48] Rfa:s anvisningar under rubriken »handelsbolag».

[49] Nial s. 399.

[50] Nial s. 407 ff.

[51] Jfr härtill också departementschefens uttalande i prop. 1948: 298, s. 75, om att arbetsgivaransvaret vid s.k. kooperativt arbete enligt arbetarskyddslagen § 2 p. 1 torde åvila samtliga delägare, även om detta leder till »att delägare som utför arbete på samma gång betraktas såsom arbetsgivare och arbetstagare».

tagare hos den för vilkens räkning arbetet utföres gemensamt.[52]

I huvudsak synes i rättspraxis samma principer följas som beträffande handelsbolag, dvs delägarskap i enkelt bolag anses åtminstone i princip utesluta ett arbetstagarförhållande gentemot bolaget eller de övriga delägarna. Samma skäl som i fråga om delägare i handelsbolag talar emot arbetstagarförhållande gör sig naturligtvis i allmänhet gällande här, åtminstone om det gäller enkla bolag av någorlunda samma struktur som handelsbolag. Den olikhet i fråga om ansvar för bolagets förbindelser som föreligger mellan de båda bolagsformerna torde vara alltför subtil för att läggas till grund för en distinktion i detta avseende. Dock finns, såsom framgår av det följande, uttalanden som tyder på att det skulle ligga närmare till hands att bedöma delägare i enkelt bolag som arbetstagare. Detta kan åtminstone delvis sammanhänga med att det enkla bolaget kan uppträda i så varierande gestalt att det icke gärna låter sig infånga i mera generella regler.

Det ovan[53] anförda departementschefsuttalandet vid tillkomsten av 1938 års semesterlag avsåg även enkelt bolag, vars delägare således i enlighet med FR:s dåvarande praxis, varom strax här nedan, skulle kunna räknas som arbetstagare enligt semesterlagen i förhållande till övriga delägare i bolaget. Så har emellertid icke skett.

Från *HD* saknas rättsfall.[54] De fall *AD* haft att pröva har endast gällt, huruvida bolagsförhållande (kompanjonskap) över huvud var för handen eller icke (se nedan under B). Det finns inget rättsfall, i vilket AD förklarat delägarskap i enkelt bolag vara förenligt med ett arbetstagarförhållande, men å andra sidan finns icke heller något så klart principuttalande som beträffande delägare i handelsbolag, och, såsom skall visas längre fram under B, möjligheten av undantagsfall vid enkla bolag har AD måhända icke uteslutit. Anmärkningsvärt är att enligt ett uttalande i Holmströms och Hesselgren & Samuelssons semesterlagskommentarer en bestämd skillnad skulle göras i AD:s praxis mellan delägare i handelsbolag och enkla bolag. Frågan huruvida delägare i enkelt bolag kan vara anställd hos de andra delägarna »får enligt dom-

[52] En dylik frågeställning kan, såsom framgår av ADD 1940 nr 8, 1941 nr 26 och 1945 nr 23, också vara aktuell såvitt angår handelsbolag.

[53] Se s. 352 vid not 38.

[54] I ett fall från HD:s praxis, NJA 1949 s. 683 (skepparfallet) rörande semester, gjordes från svarandesidan gällande, att förhållandet mellan skepparen och aktiebolaget var jämförbart med ett enkelt bolag, men eftersom skepparen uppbar andel i bruttointäkten, ej i nettovinsten, kom frågan icke på sin spets.

stolen avgöras med hänsyn till vederbörandes reella ställning, såsom omfattningen av hans ansvar för företagets förbindelser, hans inflytande över företagets ledning, rätten till andel i vinsten, formen för vederlaget för det utförda arbetet m.m.» [55] Därav har jag dock icke funnit mycket spår i AD:s praxis.[56]

FR:s praxis erbjuder däremot ett intressant material, vilket bl.a. sammanhänger med att FR haft att pröva fall med ekonomiska föreningar utan rättspersonlighet och behandlat dessa som enkla bolag.

Vid tillämpning av 1916 års OFL följde FR i huvudsak den principen, att en delägare i enkelt bolag, som för sitt arbete åt bolaget erhöll bestämd avlöning av detta (ur en gemensam kassa el.dyl.), räknades som arbetstagare i förhållande till övriga delägare som arbetsgivare. Samma princip tillämpades beträffande icke registrerade ekonomiska föreningar.[57]

De fall ur FR:s praxis vid tillämpningen av YFL som refererats är tämligen särpräglade och sinsemellan likartade. Att de upptagits till pleniavgörande torde bero på att i samtliga tämligen starka skäl kunnat åberopas för att räkna ifrågavarande delägare som arbetstagare, främst att de uppburit bestämd lön och i stort sett ensamma bland delägarna utfört arbete i det gemensamma företaget.

Så var förhållandet i *FRP 1959 nr 13* rörande en hemmansägare K, som skadats under sågningsarbete vid Skogby Ångsågsintressenters sågverk, ett litet företag med fyra delägare. Sågningsarbete utfördes icke blott åt delägarna för deras husbehov utan även åt allmänheten, dock tämligen sporadiskt. Vid alla sågningsarbeten hade virkesägaren att själv anställa och avlöna medhjälpare till K, som förestod sågen och uppbar ersättningen. Vinst på rörelsen uppkom aldrig. Det arbete under vilket K skadats hade utförts åt en delägare L. Både K och L hävdade att virkesägaren borde anses som arbetsgivare åt den som utförde sågningsarbetet, något som uppgavs vara den allmänna uppfattningen på orten. FR fann dock liksom Rfa att K icke kunde anses som arbetstagare med avseende å ifrågavarande arbete. En minoritet hävdade i enlighet med parternas uppfattning att K var att anse som arbetstagare i förhållande till L.

Mycket likartade var fakta i *FRP 1955 nr 19,* som dock fick en annan utgång. Latikbergs sågförening hade 13 medlemmar, däribland M, vars andel uppgick till 1/10 och som var kassör och föreståndare för för-

[55] Holmström s. 17 och Hesselgren & Samuelsson s. 42.
[56] Frågan behandlas nedan s. 395 f.
[57] Löfmark s. 101 f. Jfr NJA II 1939 s. 123 noten.

eningens såg. Målet gällde om M, som skadats genom olycksfall i arbete vid sågen, var att anse som arbetstagare i förhållande till föreningen. Sågen anlitades icke bara av föreningens medlemmar utan av vem som ville, men var igång endast 30—40 dagar om året. Erforderlig kompletterande arbetskraft anskaffades av virkesägaren. Ersättningen uppbars av M, som själv undantog 30 kr. om dagen som såglön enligt föreningens beslut. Vinst och förlust i rörelsen fördelades efter medlemmarnas andelar.

Medan Rfa med hänsyn till att M själv var delägare icke räknade honom som arbetstagare, fattade FR:s majoritet följande beslut:

»Försäkringsrådet finner, att Latikbergs sågförening är att anse som enkelt bolag. — Den omständigheten, att klaganden är delägare i sågföretaget till en tiondel finner Försäkringsrådet ej i och för sig utgöra hinder för att klaganden kan vara arbetstagare enligt yrkesskadeförsäkringslagen. Vid sådant förhållande och då klaganden jämlikt beslut av företaget mot avlöning ombesörjde arbetet vid sågen, finner Försäkringsrådet, att klaganden med avseende å det arbete, i vilket olycksfallet inträffat, måste anses som arbetstagare enligt yrkesskadeförsäkringslagen i förhållande till övriga delägare i bolaget som arbetsgivare.»

Två försäkringsråd kom till samma resultat med den skillnaden i motivering, att de ej fäste särskilt avseende vid avlöningsrekvisitet utan mera generellt hänvisade till »omständigheterna i målet». Slutligen ansåg ett försäkringsråd att det för resultatet var tillräckligt att åberopa andelens ringhet.

Liknande var också förhållandena i *FRP 1959 nr 25*. A hade skadats under sitt arbete som maskinist i Östraby tröskförening, vari han själv var en av de sex medlemmarna. Föreningen var icke registrerad som ekonomisk förening. A var diversearbetare när han icke — mot timpenning och vissa naturaförmåner — skötte föreningens maskiner. De övriga fem medlemmarna var lantbrukare, och föreningens verksamhet var i första hand inriktad på deras lantbruk. Någon vinst utdelades icke utan arbetet utfördes till självkostnadspris. Att A var medlem uppgav han bero på att han därmed ville försäkra sig om arbetet. Även om han hade andel i maskinutrustningen, synes han icke ha haft någon särskild ersättning härför; en vikarie för honom uppbar nämligen samma timpenning utan att vara medlem. A tillerkändes icke arbetstagarställning. Beslutet motiverades icke, men uppenbarligen tillämpades reglerna för enkla bolag.[58] En tämligen stor minoritet i FR hävdade, utan närmare motivering, att A »med avseende å ifrågavarande arbete måste anses såsom arbetstagare i förhållande till övriga delägare i tröskföreningen såsom arbetsgivare».

Endast i FRP 1955 nr 19 angående Latikbergs sågförening räknades AP som arbetstagare, varvid FR:s majoritet åberopade dels

[58] I FRP upptages fallet under rubriken enkla bolag.

att hans andel var ringa (1/10), dels att han av föreningen särskilt utsetts att utföra arbetet mot bestämd avlöning. I FRP 1959 nr 13 torde det ha haft avgörande betydelse att AP:s andel uppgick till 1/4.

Såsom särskilt skäl att i likhet med minoriteten räkna AP i FRP 1959 nr 25 angående Östraby tröskförening som arbetstagare skulle kunna anföras, att han intog en annan ställning i föreningen än de övriga medlemmarna, vilkas lantbruk föreningen var avsedd att betjäna. För hans del förelåg icke ens en sådan intressegemenskap som utmärker medlemskapet i ekonomiska föreningar av kooperativ karaktär. Den praktiska betydelsen av hans medlemskap synes ha inskränkt sig till att han på grund därav kunde räkna på att erhålla och behålla arbetet och möjligen hade större inflytande på arbetets anordnande, eftersom han var ledamot av föreningens styrelse. Detta borde knappast ha varit tillräckligt för att utesluta ett arbetstagarförhållande. Synpunkter som de anförda bör kunna få relevans åtminstone om hänsyn skall tagas till samtliga omständigheter i det särskilda fallet, men FR har sannolikt känt behov av att följa en mera generell norm.

Då såsom framgår av de här ovan anförda rättsfallen associationens rättspersonlighet icke i och för sig är ett villkor för att behandla delägare som arbetstagare, har utgången sannolikt berott på att AP:s andel var så stor som 1/6, även om andelen eller i vart fall dess storlek i detta särskilda fall icke synes ha haft någon avsevärd praktisk betydelse. En gräns — icke nödvändigtvis rigorös — har sannolikt dragits vid 1/10 såsom i fallet angående Latikbergs sågförening. I det ovan behandlade rättsfallet rörande delägare i handelsbolag (FRP 1958 nr 16), vilket i övrigt var av likartad karaktär, uppgick andelen till 1/8. Arbetstagarförhållande ansågs icke vara för handen men möjligheten därtill synes icke ha uteslutits. Huruvida FR:s majoritet avsett att vid bedömningen göra någon skillnad mellan handelsbolag och enkla bolag är svårt att få en bestämd uppfattning om. Möjligt är att enkla bolag oftare än handelsbolag har flera delägare, åtminstone om ekonomiska föreningar utan rättspersonlighet räknas som enkla bolag, och att därför arbetstagarförhållande kan förmodas bli mera frekvent vid enkla bolag utan att för den skull någon skillnad i princip ansetts böra upprätthållas.[59] En sådan skillnad

[59] Nordlöf, som själv var med majoriteten i FRP 1958 nr 16, antyder i Nordisk försäkringstidskrift 1961, s. 35 f, inget undantag vid handelsbolag men väl i enlighet med FR:s praxis vid enkla bolag. Vidare kan anmärkas,

förefaller i vart fall icke vara motiverad. Vare sig det gäller generellt för både handelsbolag och enkla bolag eller endast för de senare, synes det vara vanskligt att fixera en avgörande gräns med hänsyn endast till andelens storlek. Om så skett eller kommer att ske, måste det tillskrivas det på detta rättsområde framträdande behovet av en schabloniserad rättstillämpning.

Vad angår arbetsgivarskapet har FR placerat detta på samtliga övriga delägare i det enkla bolaget, vilket praktiskt betyder att avgiften utgår ur den gemensamma kassan, om en sådan finns. Något skäl att differentiera med hänsyn till ansvarighetsreglerna i HBL § 49 torde föreligga endast om delägare skulle åberopa bestämmelsen till befrielse.

I två av de nu behandlade fallen har associationen benämnts förening men av FR behandlats som enkelt bolag. Latikbergs

---

att formuleringen i Rfa:s anvisningar antyder en viss skillnad. Under rubriken »delägare i handelsbolag» får reservationen uttrycket »regelmässigt», vilket anger ett mindre utrymme för avvikelser än »i allmänhet», som användes under rubriken »delägare i enkelt bolag». Där anges också positivt, att delägare med helt obetydlig andel, som uppbär bestämd lön för arbetet, är att anse som arbetstagare. Anvisningarna bygger på hittillsvarande praxis och behöver icke innebära att en principskillnad också anses böra upprätthållas.

Anmärkas kan att *arbetsrådet*, som vid tillämpningen av arbetstidslagstiftningen tidigt var inne på ungefär samma linjer i fråga om betydelsen av delägarskap vid olika associationsformer, icke uteslöt ett arbetstagarförhållande för delägare i handelsbolag; hänsyn kunde tagas till omständigheterna i det särskilda fallet, framför allt till andelens storlek. I två fall med 8 resp. 14 delägare förklarades att ifrågavarande delägare »måste anses innehava arbetsanställning hos nämnda handelsbolag». I båda fallen var fråga om fabriksrörelse. I det sistnämnda skulle lön utgå »efter respektive minimilöner i riksavtal inom Svenska Träindustriarbetareförbundet med undantag av övertidsprocent, därest icke i enskilda fall vid sammanträde annorlunda bestämmes». Såvitt angår enkla bolag synes däremot arbetsrådet strikt ha fasthållit vid att delägarna »icke kunna anses som arbetare i förhållande till företaget». Detta berodde möjligen på att ett enkelt bolag som sådant ej kunde räknas som arbetsgivare. (Se allmänt om arbetsrådets praxis i fråga om delägarskap under åren 1919—1932 Nordin, 8-timmarslagen s. 160 ff, ang. nämnda två handelsbolagsfall s. 167 ff, nr 231 och 232, det senare ref. jämväl i Arbetarskyddet 1931 s. 86.)

Inom *arbetslöshetsförsäkringen* synes delägare i handelsbolag och enkla bolag i stor utsträckning räknas som arbetstagare. Enligt uppgift i utredningen 1955 med förslag till ny förordning om erkända arbetslöshetskassor (SOU 1955:27) har man såvitt angår icke registrerade bolag eller föreningar ansett, »att den av kompanjonerna, som merendels står som ledare och företrädare utåt för företaget, ensam bör betraktas såsom självständig företagare. De övriga skall alltså anses såsom anställda och behöriga att tillhöra erkänd arbetslöshetskassa» (s. 49). Det finns icke anledning förmoda att praxis ändrats i och med den nya förordningen av 1956.

sågförening säges i FR:s beslut ha drivits som enkelt bolag och var måhända icke av den kooperativa karaktär som krävs enligt 1951 års föreningslag. Däremot var Östraby tröskförening kooperativ och betecknas också i rubriken till referatet som »en icke inregistrerad tröskförening», men rättsfallet upptages under rubriken enkla bolag. Associationens egen beteckning kan icke vara avgörande; å andra sidan kan en oriktig benämning, enligt HBL § 50 bl.a. just ordet »förening», å ett enkelt bolag medföra konsekvenser i fråga om ansvarigheten. Beteckningen är i vart fall ett indicium på vad som avsetts.

Om det i fallet rörande Östraby tröskförening verkligen varit fråga om en ekonomisk förening, förefaller det otillfredsställande att AP:s arbetsrättsliga ställning skulle vara beroende av en sådan omständighet som huruvida registrering kommit till stånd, låt vara att han själv som medlem och styrelseledamot var ansvarig härför.[60] Det kan därför vara skäl att något stanna vid frågan om förhållandet mellan föreningar och enkla bolag.

Vad som på ett avgörande sätt skiljer en förening utan rättspersonlighet från ett enkelt bolag är icke lätt att fastställa. Det brukar som avgörande eller åtminstone typiskt framhållas, att föreningen är en öppen, bolaget en sluten association.[61] Stjernquist har försökt närmare precisera den avgörande skillnaden och finner att motsatsen öppen—sluten association kan tänkas ytterst ha sin grund i »olika tekniska anordningar för intressenternas anslutning». I bolaget står avtalet i centrum och avtalsrättsliga grundsatser tillämpas vid intagande av ny bolagsman (i princip krävs enhällighet), medan i föreningen firman är det sammanhållande elementet och stadgarna blir normerande bl.a. för intagande av nya medlemmar (i princip krävs endast majoritetsbeslut eller beslut av styrelsen). Därmed sammanhänger att bolagsmannens person i allmänhet tillmätes en helt annan vikt än föreningsmedlemmens. Men när fråga är om små och i praktiken slutna föreningar blir skillnaden icke så markant, och gränsdragningen kan i praktiken bli vansklig att genomföra.[62] — Nial framhäver som en relevant skillnad. att »föreningen är organiserad för ett växlande medlemsantal». I polemik mot Stjernquist hävdar han emellertid, att ifrågavarande organisatoriska olikheter på

---

[60] Sannolikt saknades för registrering erforderliga stadgar. — I fallet rörande Latikbergs sågförening saknar frågan omedelbar praktisk betydelse, eftersom utgången där blev densamma som om en ekonomisk förening ansetts vara för handen.

[61] SOU 1949: 17 s. 69, Linden, Förvärv och förlust av medlemskap i ekonomisk förening (1952) s. 4 f, Nial s. 46 ff. Jfr också 1890 års Förslag till lagar om enkla bolag m.m. s. 136.

[62] Stjernquist s. 111 ff, särskilt s. 113 f.

sin höjd kan »vara ett yttre tecken på vad intressenterna åsyftat ifråga om associationens öppenhet och slutenhet» (sålunda ett tolkningsdatum), medan avgörande måste vara vad intressenterna får anses ha överenskommit i detta avseende.[63]

Såsom framgår av detta är gränsdragningen ytterst problematisk i gränsfall. I de anförda rättsfallen medger icke materialet en prövning från nämnda utgångspunkter, främst därför att inga stadgar eller motsvarande är omnämnda. Sannolikt fanns inga stadgar, vilket kan vara ett indicium på bolag. Däremot fanns benämningar, som skulle kunna tjäna som föreningsfirma, och dessa innehöll ordet förening (dock ej ekonomisk förening), men även enkelt bolag kan ha en kollektivbenämning (HBL §§ 49 och 50). Åtminstone Östraby tröskförening bör såvitt ankommer på ändamålet och verksamhetens art ha kunnat vinna registrering som ekonomisk förening. Även medlemsantalet var tillräckligt härför.

I allmänhet hävdas att en förening som saknar rättspersonlighet likväl bör betraktas som förening och icke får »återföras till någon enklare form, exempelvis det enkla bolaget».[64] Valet mellan associationsformer är icke fritt; genom olika regler söker lagstiftaren hindra och avskräcka intressenterna från att använda en associationsform som icke är avsedd för det ändamål dessa vill tillgodose. Klart är att föreningsformen icke längre får användas för sammanslutningar avsedda att bereda intressenterna vinst utan att vara kooperativa (s.k. kapitalistiska föreningar). Däremot saknas skäl att förhindra att viss kooperativ ekonomisk verksamhet bedrives i det enkla bolagets form.[65]

Den praktiska innebörden av distinktionen i här förevarande sammanhang är att om sammanslutningen betraktas som enkelt bolag, delägarskap i allmänhet utesluter arbetstagarställning. Om däremot sammanslutningen betraktas som förening, skall i princip AP utan hinder av medlemskap anses som arbetstagare (om förutsättningarna härför eljest är för handen), men man synes dra sig för detta resultat när föreningen saknar rättspersonlighet. En per-

---

[63] Nial s. 46, 49 och 48 not 2.

[64] Stjernquist s. 111, Karlgren, Privaträttens juridiska personer, s. 231, båda med stöd särskilt i 1890 års Förslag till lagar om enkla bolag m.m., s. 137.

[65] Tvärtom framhölls i SOU 1947: 83 att det enkla bolaget icke endast var en vanlig företagsform för hållande av för flera lantbruk gemensamma jordbruksmaskiner utan också lämplig, då fråga var om mindre maskiner och litet antal delägare (s. 62). Den ekonomiska föreningen rekommenderades för större företag.

Nämnas kan att Östraby tröskförening år 1956 hade övertagit sin maskinutrustning från vad som kallades Östraby tröskbolag vid dettas upplösning. Bolaget hade haft tre delägare, varav A och en annan övergick till föreningen.

sons arbetsrättsliga ställning skall dock rimligen icke vara beroende av en denna fråga så ovidkommande omständighet som huruvida föreningen registrerats. Arbetsgivarförpliktelserna kan, när föreningen icke förvärvat rättspersonlighet, enligt reglerna i 1951 års lag om ekonomiska föreningar § 3 st. 2 läggas på dem som beslutat om eller vidtagit åtgärder beträffande AP:s arbete och lön.

FR synes ha löst problemet så att ekonomiska föreningar utan rättspersonlighet, åtminstone om de såsom här sannolikt utgör gränsfall, behandlas som enkla bolag utan att detta likväl hindrar arbetstagarställning när AP:s andel är ringa (högst 1/10?). Därmed torde ha vunnits att medlemskap i föreningar, vilka normalt har ett större antal medlemmar, icke i allmänhet utesluter ett arbetstagarförhållande. Denna lösning må vara praktisk; den undviker en besvärlig gränsdragningsfråga och leder till ett kanske i allmänhet tillfredsställande resultat, dvs i stort sett detsamma som om föreningar behandlats som föreningar. Lösningen bör dock knappast användas annat än i gränsfall, där således rubriceringen ekonomisk förening av det slag 1951 års lag avser är osäker.

Sådana ekonomiska föreningar som icke motsvarar rekvisiten i 1951 års lag, t.ex. kapitalistiska föreningar, skall enligt lagmotiven motarbetas, vilket sker bl.a. genom att adekvata (föreningsrättsliga) rättsverkningar icke tillmätes deras rättshandlingar. Detta är dock icke ett skäl varför arbetstagarbedömningen skulle påverkas av bristen på rättspersonlighet. Sådana föreningar kan otvivelaktigt anställa utomstående för att få arbete utfört. Likaväl bör medlemmar som eljest fyller kraven kunna räknas som arbetstagare. En annan sak är att föreningen som sådan icke formellt kan stå för arbetsgivaransvaret, men den frågan kan alltid lösas på ett eller annat sätt.[66]

Efter samma eller åtminstone liknande principer som för enkla bolag synes FR bedöma delägares ställning i ett *partrederi*. Denna association, varom regler finns i 2 kap. sjölagen, saknar liksom det enkla bolaget rättspersonlighet, men i övrigt föreligger vissa skillnader. Partrederiet behandlas i högre grad som en enhet, och delägarna svarar för rederiets förbindelser endast i förhållande

---

[66] Enligt Nial (s. 49) är § 3:2 i 1951 års lag icke — i varje fall direkt — tillämplig på sådan förening som avses i § 119. Analogivis bör bestämmelsen kunna tillämpas. I praktiken utgår givetvis arbetsgivaravgiften ur den gemensamma kassa som regelmässigt torde finnas.

till sin lott i fartyget.[67] Någon anledning att upprätthålla skillnad i här förevarande hänseende torde dock icke föreligga.

I *FRP 1956 nr 20* var fråga om befälhavaren G på ett partrederis fartyg var att anse som arbetstagare med avseende på sitt arbete för rederiet. G:s andel uppgick till 1/4 och han var den ende av de fyra delägarna som arbetade ombord. Han uppbar visserligen avtalad månadshyra men sade sig icke vara garanterad sådan och uppbar ingen lön när fartyget låg stilla under vintern. FR förklarade, utan särskild motivering, G icke vara att anse som arbetstagare. I rubriken anges som skäl »bl.a.» andelens storlek. Andra skäl, möjligen lönens obestämdhet, kan sålunda också ha spelat in.

Deltagare i *fiske å part* med andel i båt och redskap räknas icke som arbetstagare utan snarast som bolagsman i det slags enkla bolag som fiske å part kan anses utgöra.[68] Mera problematiskt är om deltagare, som saknar andel i båt och redskap men får vederlag för sitt arbete uteslutande i form av andel i fångsten, också kan anses som dylik bolagsman, en fråga som närmast hör hemma i nästa avsnitt, då den bl.a. beror på hur bolagsbegreppet skall bestämmas.[69]

Här skall blott nämnas att sådan deltagare vid tillämpning av InfL och UppbF och sannolikt också socialförsäkringslagstiftningen icke räknas som arbetstagare. I *SvJT 1956 rf s. 25* förklarades att införsel icke kunde beviljas i sådant vederlag, vilket fiskaren sades uppbära »som egen företagare». I ett uttalande av *CUN 1948: 1* förklarades fiskare med andel av bruttovinsten eller av nettovinsten, vare sig han ägde del i båt eller fiskredskap eller ej, vara att betrakta som självständig företagare. Fiskare som saknade andel i båt etc. och som uppbar fast lön eller fast lön jämte viss andel av vinsten på fisket, skulle däremot som regel räknas som arbetstagare. Rfa:s anvisningar under rubriken fiske »å part» ger uttryck för samma uppfattning. Även under OFL:s tid behandlades sådan fiskare som självständig företagare, dock endast om det syntes befogat med hänsyn »till samtliga omständigheter, som inverka å de olika kontrahenternas insatser och risker».[70]

---

[67] Betr. partrederi hänvisas till Schmidt, Föreläsningar i sjörätt (1944) s. 26 ff, och Karlgren, Privaträttens juridiska personer s. 174 ff. I Rfa:s anvisningar hänvisas under rubriken »delägare i partrederi» till normerna betr. enkla bolag.

[69] Jfr Nial s. 30 not 2 och nedan s. 375. I rättspraxis synes, såsom strax framgår, frågeställningen snarast bli arbetstagare eller självständig företagare — frågan om bolagsförhållande eller ej får inget självständigt uttryck. I Rfa:s anvisningar upptas fiske å part icke bland bolagsfallen.

[69] Se härom nedan s. 371 f, 375.

[70] Se Löfmark s. 90.

När enskild näringsidkare dör och rörelsen fortsättes av dödsboet, kan motsvarande problem som vid handelsbolag och enkla bolag uppkomma. Endast FR och FD har haft att taga ställning till frågan om delägare i *dödsbo* kan räknas som arbetstagare i förhållande till dödsboet. Principen i FR:s praxis har varit, att dödsbodelägare anses som arbetstagare endast om han uppbär på förhand bestämd lön för sitt arbete åt dödsboet. Andelens storlek saknar däremot betydelse (*FRP 1957 nr 17, 1958 nr 19*). FD synes ha godtagit denna princip i *dom 12/1 1963* (Dnr 561/62). Gränsdragningsprincipen har den svagheten att det stundom förefaller bero mera på en slump eller förutseende, huruvida viss lön bestämts skola utgå, men det torde vara svårt att finna någon bättre skiljelinje. Att AP har mindre anspråk på lön under dåliga tider diskvalificerar honom sålunda (*FRP 1957 nr 30*).[71] När delägaren såsom i *FRP 1958 nr 26* uppburit direkta rörelseinkomster från jordbruk jämte lön (i detta fall möjligen dock icke garanterad), har han icke räknats såsom arbetstagare.[72]

Då dödsboet räknas som juridisk person, placeras arbetsgivaransvaret på detta. I ett fall, *FRP 1959 nr 24,* där en jordbrukare efter hustruns död drev jordbruket såsom eget, ehuru två barn hade andel däri såsom dödsbodelägare efter modern, förklarade dock FR sonen vara att anse som arbetstagare i förhållande till fadern. En minoritet fann däremot dödsboet vara att anse som arbetsgivare.

I avsaknad av rättspraxis särskilt från HD är det omöjligt att avgöra, i vad mån rättstillämpningen följer någorlunda enhetliga linjer inom civil- och socialrättens område såvitt angår särskilt delägare i handelsbolag och enkla bolag. Eftersom AD:s praxis numera är smidigare än under det äldre skedet förefaller det icke omöjligt att sådan enhetlighet skulle kunna uppnås. Något avgörande rättspolitiskt hinder häremot synes icke föreligga. Frågan beröres ytterligare i slutet av detta kapitel.

Utanför det centrala området för denna undersökning blir bilden splittrad. Inom arbetslöshetsförsäkringen räknas tydligen delägare i handels-

---

[71] I detta fall var AP firmatecknare och sannolikt i realiteten jämte brodern chef för företaget, en mindre möbelfabrik, men ingenting antyder att dylika omständigheter tillmätts betydelse.

[72] I rubriken till referatet anges som betydelsefullt, att dödsbodelägare utöver uppgiven lön uppbar vinst av dödsboets jordbruksrörelse. Rfa:s av FR icke ändrade beslut var motiverat med att AP »icke tillgodoräknade sig viss på förhand bestämd lön».

bolag och enkla bolag med undantag av företagsledaren som anställda, men där finns icke några väsentliga skäl att vara restriktiv och gränsen är icke absolut.[73] Vid tillämpningen av skatteförfattningarna inklusive UppbF behandlas delägare i sådana bolag som självständiga företagare även om de skulle uppbära bestämd lön.[74] Beträffande tillämpning av InfL saknas veterligen praxis från HD. Inkomst av fiske å part har såsom nämnts i ett hovrättsfall ansetts icke vara införselbar (liksom ej heller källskatteavdrag göres å sådan inkomst).[75]

4. SAMMANFATTANDE SYNPUNKTER

Resultatet av denna undersökning är att som huvudregel ett arbetstagarförhållande kan vara för handen mellan aktiebolag respektive ekonomisk förening [76] och dess delägare men uteslutes vid handelsbolag och enkla bolag.[77]

Vid aktiebolag och ekonomiska föreningar med en dominerande delägare har FR följt huvudregeln: arbetstagarförhållande kan föreligga mellan denne delägare och associationen. HD däremot har vid tillämpningen av HB 17: 4 gjort undantag för aktiebolag i förhållande till den som på grund av sitt (eller närståendes) aktieinnehav haft ett dominerande inflytande över bolaget.[78] AD har icke haft något liknande fall till avgörande och har heller icke antytt något undantag.

Under vissa ännu dock delvis odefinierade förutsättningar har FR räknat med arbetstagarförhållande även vid enkla bolag, och möjligen är avsikten att tillämpa motsvarande principer vid handelsbolag, ehuru något dylikt fall ännu icke prövats. Någon principskillnad förefaller icke vara motiverad, ehuru det mycket väl kan förhålla sig så att det oftare vid enkla bolag kan föreligga skäl att göra undantag från huvudregeln. — På samma sätt som enkla bolag behandlar FR partrederier samt ekonomiska föreningar utan rättspersonlighet, åtminstone om de framstår som gränsfall till enkla bolag. Även dödsbo behandlas av FR på liknande sätt, ehuru andelens storlek icke tillmätes betydelse.

---

[73] Se ovan s. 360 not 59. Jfr också s. 45, 81.

[74] Se SOU 1945: 27 s. 256, Dahlgren m.fl., Skatt vid källan s. 65.

[75] Se ovan s. 364.

[76] Åtminstone registrerad sådan.

[77] Huvudprincipen överensstämmer med den i tysk rätt antagna, se Hueck-Nipperdey I s. 42 f med not 27, Nikisch I s. 120 f med not 104 och 105. Meningarna är delade om i vad mån undantag kan medges.

[78] Betr. föreningar saknas rättsfall från HD, men principen torde vara densamma.

Man kan ställa frågan om det är sakligt motiverat att utesluta arbetstagarförhållande vid handelsbolag men godtaga det vid enmansaktiebolag såsom i FR:s praxis och vid fåmansaktiebolag med minst två fristående jämställda huvudintressenter såsom i HD:s praxis vid tillämpning av HB 17: 4. Lagstiftningen 1944 har enligt vissa kritiker medfört att HD:s undantagsregler blivit alltför snäva. Det har föreslagits att på fåmansbolag tillämpa samma principer som beträffande handelsbolag, då de särskilda aktiebolagsrättsliga reglerna säges icke ge tillräckliga garantier mot missbruk.[79] Det synes ligga mycket berättigat i kritiken, men någon ändring av praxis torde icke vara att vänta. Att utstaka en klar gränslinje måste bli ytterst svårt och är snarast en uppgift vid en omarbetning av HB 17: 4.

Som synes har vid tillämpningen av undantagen från huvudreglerna avgränsningen av vem som skall anses som arbetstagare föga eller intet med avtalstolkning att göra. Rent faktiska omständigheter, såsom innehav av aktier, andelens storlek, fortlöpande arbete i bolaget, får avgörande betydelse i ena eller andra riktningen. I fråga om arbetsersättningen har FR dock i vissa fall fäst avseende vid huruvida viss sådan i förväg fastställts (avtalats).

Såvitt angår undantagen i *negativ* riktning, främst vid enmansaktiebolag, är det naturligt att utanför avtalet liggande omständigheter blir avgörande. AP diskvalificeras som arbetstagare vid förhandenvaron av vissa omständigheter, ehuru han intar en ställning och bedriver verksamhet som normalt medför kvalifikationen arbetstagare. En sådan situation förutsätter visserligen ett avtal, men detta är i dylika fall, där normalt partsförhållande saknas, ofta ännu mindre påtagligt än vanligt i arbetsförhållanden (ehuru det också händer att särskild omsorg lagts ner på att avtalet skall vara formellt i ordning, såsom i NJA 1935 s. 704). Det enda påtagliga som indicerar ett arbetstagarförhållande är då ofta viss ställning och verksamhet i företaget samt ersättning härför. FR, som icke längre följer samma undantagsregler som HD gör vid tillämpningen av HB 17: 4, har i liknande fall infört en särskild kvalifikationsgrund som — ehuru med någon skärpning — motsvarar nämnda indikationer, nämligen fortlöpande arbete för bolaget mot ersättning. Motsättningsvis betyder detta att arbetstagarförhållande uteslutes när det brister häri. Det är icke omöjligt att HD i situationer som ligger enmansbolagen nära

[79] Blanck i TSA 1959 s. 130 ff. Jfr ovan s. 344 not 17.

skulle kunna ta hänsyn till motsvarande, om det åberopas, varigenom ytterligare någon begränsning av förmånsrättsbestämmelsens tillämpningsområde kunde vinnas.[80]

Något annorlunda blir situationen vid undantagen i *positiv* riktning, vid enkla bolag o.d., varå i det behandlade rättsfallsmaterialet exempel förekommit endast i FR:s praxis.[81] Här gäller det att finna positiva arbetstagarkvalificerande omständigheter, som medför att egenskapen av delägare icke blir diskvalificerande. Det är just här som avtal om bestämd lön fått betydelse. Det blir en mera sedvanlig arbetstagarbedömning på grundval av avtalsmässiga och faktiska moment, där med hänsyn till en stark presumtion i motsatt riktning kraven ställs höga. Frågeställningen närmar sig här den som skall behandlas i nästa avsnitt — skillnaden är att det där blir fråga om ett antingen-eller, i detta avsnitt om ett både-och. Det synes, såsom närmare utvecklas i slutet av detta kapitel, framstå som en lämplig lösning i vissa fall att arbeta med det senare alternativet, dvs att under vissa förutsättningar räkna med ett arbetstagarförhållande utan att för den skull ett bolagsförhållande skall vara uteslutet. Oftast behöver det dock i praxis icke klart utsägas, om man anser arbetstagarförhållande *i stället för* bolagsförhållande föreligga eller hävdar, att under vissa förutsättningar ett arbetstagarförhållande kan föreligga *i förening med,* vid sidan av eller trots ett bolagsförhållande. Vad som skall avgöras i det särskilda rättsärendet är i de flesta fall endast om regler för arbetstagare skall tillämpas eller icke, medan särskilda bolagsreglers tillämplighet sällan ifrågasättes.[82] Frågeställningen blir alltså i praxis nästan alltid ensidig.[83] Det förekommer att domstolarna särskilt markerar, att de tagit ställning till kvalifikationsfrågan endast i visst hänseende.

---

[80] Jfr ovan s. 344 f.

[81] Denna torde, så länge icke nya prejudikat tillkommit, följas generellt vid tillämpningen av socialförsäkringslagarna (jfr Rfa:s anvisningar, som bygger på FR:s praxis betr. handelsbolag och enkla bolag). Jfr också ovan s. 360 not 59 ang. tillämpningen av arbetstidslagstiftningen och KF om erkända arbetslöshetskassor. Såsom framgår ovan s. 80 är arbetarskyddslagen under vissa förhållanden tillämplig oavsett om AP är arbetstagare eller bolagsman (§ 2 p. 1).

[82] Så dock t.ex. i NJA 1945 s. 454 i nästa avsnitt.

[83] Jfr ovan s. 17.

B. BOLAGS- ELLER ARBETSTAGARFÖRHÅLLANDE?

1. FRÅGESTÄLLNING. BOLAGSBEGREPPET M.M.

Det framgår av undersökningen under A att i vissa fall, huvudsakligen vid handelsbolag och enkla bolag, ett arbetstagarförhållande åtminstone i allmänhet icke anses förenligt med delägarskap i företaget. Frågan under vilka förutsättningar ett delägarskap — till skillnad från ett arbetstagarförhållande — skall anses föreligga får sålunda praktisk betydelse huvudsakligen vid dessa associationsformer. Detta sammanhänger även med att det främst är vid dessa bolagsformer som det över huvud brukar uppkomma svårigheter med att fastställa, om dylikt bolag eller delägarskap däri föreligger eller icke.[84]

Med utgångspunkt i det allmänna bolagsbegreppet och de regler som gäller för handelsbolag och enkla bolag skall här den omfattande rättspraxis som gäller denna gränsdragningsfråga tagas upp till behandling. Det blir då nödvändigt att först mera ingående än som varit påkallat i föregående avsnitt redovisa de rättsregler som gäller dessa associationsformer.

För handelsbolaget kännetecknande är att det idkar bokföringspliktig näring och att denna bedrives under gemensam firma (HBL § 1). Till handelsregistret skall anmälas bl.a. firman och samtliga bolagsmäns namn (1887 års firmalag § 18).[85] Även ändringar i registrerade förhållanden skall anmälas (§ 21). Straff stadgas för försummelse att göra anmälan liksom för meddelande av oriktiga uppgifter (§ 23). Avsikten är att handelsregistret skall innehålla tillförlitliga upplysningar om bokföringspliktiga företag (utom de i andra register införda), men i praktiken åsidosättes tydligen icke sällan anmälningsskyldigheten. Huruvida de anmälda uppgifterna överensstämmer med verkligheten eller huruvida ett giltigt och fullständigt bolagsavtal föreligger prövas icke. Då således handelsregistret stundom ofullständigt avspeglar förhållandena och registreringen icke har konstitutiv betydelse — den är varken nödvändig eller avgörande för kvalifikationen — kan dess uppgifter icke läggas till grund för bedömning av huruvida bolagsförhål-

[84] Däremot är det i allmänhet icke svårt att fastställa t.ex. om ett dödsbo är för handen. I FRP 1959 nr 24 blev det dock aktuellt att bortse från förekomsten av ett dödsbo, då detta saknade reell betydelse (se ovan s. 365). Jfr också ADD 1944 nr 98.

[85] Betr. kommanditdelägare skall denna egenskap och beloppet av sådan bolagsmans utfästa insats också anmälas.

lande föreligger, men givetvis saknar de icke betydelse. Sin viktigaste betydelse i civilrättsligt hänseende har registreringen i förhållandet till tredje man. Vad som registrerats och kungjorts blir genom reglerna i firmalagen § 7 i allmänhet avgörande gentemot utomstående, vilket praktiskt innebär att den som i registret upptagits som delägare i ett handelsbolag utåt svarar för bolagets förbindelser.

Att firman skall vara gemensam innefattar icke något krav på att förekomsten av delägare måste angivas däri; en av bolagsmännens namn kan rentav fungera som gemensam firma. Detta följer främst av regeln i firmalagen § 11 om att enskild näringsidkares firma kan begagnas oförändrad ehuru delägare inträder.[86] Det väsentliga synes vara att bolagsmännen icke handlar under olika firmor.

Även ett enkelt bolag kan anmälas till handelsregistret och följer i och med registreringen reglerna för handelsbolag (HBL § 45, firmalagen § 8 sista st.). Ett enkelt bolag kan genom endast en utvidgning av rörelsen bli bokföringspliktigt (bokföringslagen § 2) och därmed övergå att bli ett handelsbolag. Då registreringen icke har någon konstitutiv betydelse såsom vid ekonomiska föreningar,[87] anses den handelsbolag tillkommande rättspersonligheten föreligga i och med att de i lagen angivna förutsättningarna är för handen.[88]

Handelsbolaget är åtminstone i jämförelse med det enkla bolaget ett fast utbildat institut. Vad som menas med ett enkelt bolag anges i HBL huvudsakligen negativt: ett bolag som icke är ett handelsbolag eller annan särskilt reglerad bolagstyp (HBL §§ 45 och 55) och som icke heller behöver vara en form för bedrivande av en varaktig verksamhet (§ 45, »bolag för visst företag eller fortsatt verksamhet»). Ett tillfälligt kompanjonskap räcker sålunda.

Båda begreppen bygger på ett allmänt bolagsbegrepp som icke fixerats i HBL. Handelsbolaget är en på visst sätt kvalificerad, det enkla bolaget en okvalificerad bolagsform. Om detta allmänna bolagsbegrepp, vilket författarna till 1895 års HBL förutsatte vara identiskt med begreppet enkelt bolag,[89] yttrade de sig ytterst kortfattat; det tillkom doktrinen att besvara frågan. Kommittén sade

---

[86] Nial s. 58 f.

[87] Ett undantag utgör det nyssnämnda fallet att enkelt bolag registreras.

[88] Viss skepsis häremot uttalas av Karlgren i SvJT 1956 s. 611.

[89] Det tysta bolaget räknades som partiarisk försträckning, »ett kombinerat försträcknings- och äventyrsavtal». Se Förslag till lagar om enkla bolag m.m. 1890 s. 100, Nial s. 427.

sig för sin del ha »utgått från den uppfattningen, att därmed menades en på avtal grundad sammanslutning mellan två eller flera bestämda personer (rättssubjekt) till vinnande av ett gemensamt ändamål».[90]

I det följande tages som utgångspunkt främst den utredning Nial gjort om bolagsbegreppet. Som det väsentliga anges ett för delägarna gemensamt ändamål, ett bolagsändamål, och delägarnas förpliktelse att verka för detta ändamål. Dessutom diskuterar Nial, om gemensamma bolagstillgångar är ett nödvändigt rekvisit men kommer till negativt resultat i detta hänseende.[91]

Det *gemensamma ändamålet* är vanligen att förskaffa delägarna vinst. Intressegemenskapens viktigaste uttryck är delägarnas rätt till vinst och ansvar för förlust efter andelens storlek. Andra omständigheter som tyder på sådan gemenskap är medbestämmande- och kontrollrätt. Vilka minimikrav i dessa hänseenden som uppställes är osäkert. Enbart rätt till andel i vinst kan förenas med s.k. partiarisk försträckning: en person skjuter in ett belopp i ett bolag och betingar sig i gengäld andel i vinsten. Då saknas sannolikt medbestämmanderätt och egentlig verksamhet för företagets räkning. Om ansvarighet för förlust saknas, anses det enligt Nial i allmänhet tyda på »att ett gemensamt ändamål av bolagskaraktär icke föreligger», medan å andra sidan sådan ansvarighet på grund av t.ex. en borgensförbindelse kan föreligga utan bolagsförhållande.[92] Nödvändigt är dock icke att bolagsman bär andel i förlusten.[93]

Formerna för *medverkan* kan variera. Ett vanligt fall är, framhåller Nial, »att en bolagsman insätter sin personliga arbetskraft, medan en annan tillskjuter rörelsekapital». Denna kombination har givetvis särskilt intresse vid gränsdragningen mellan kompanjonskap och anställning. Medverkan kan bestå i tillskott av egendom eller blott i ett åtagande att svara för förbindelser. Sådan ansvarighet följer f.ö. automatiskt med delägarskap i handelsbolag.[94]

---

[90] Förslaget 1890 s. 76 f, NJA II 1895 nr 3 s. 48.

[91] Nial s. 25 ff.

[92] Nial s. 31.

[93] Nial s. 143 såvitt angår handelsbolag.

[94] Nial, s. 32 ff, cit. s. 33. Enligt Hasselrot (Juridiska skrifter 1 s. 227, även i Några spörsmål ang. handelsbolag, 1927, s. 10) skulle det vara tillräckligt »att en person deltager i ett bolag endast med sitt namn och den därvid förbundna personliga krediten». — Över huvud har enligt Karlgren (SvJT 1956 s. 611) kravet på förpliktelse till medverkan uttunnats så att det icke innehåller mycket av realitet.

Såsom nämnts finner Nial icke något krav på *gemensamma bolagstillgångar* — eller över huvud bolagstillgångar — motiverat. Lamm däremot hävdade på sin tid (1911) att ett sådant krav torde få uppställas för ett bolag i HBL:s mening. Han räknade som något för bolaget väsentligt att var och en av bolagsmännen hade andel i dessa bolagstillgångar, vilken andel var normerande icke blott för deras inbördes relationer utan även i förhållande till varje bolagsmans borgenärer.[95] Han synes dock icke göra gällande att bolagsegendomen måste ha tillkommit genom att var och en gjort en insats av pengar eller annan egendom, eventuellt genom avräkning på honom tillkommande vinstandel. Ett avtal som anger parternas andelar i företaget torde även enligt Lamm ha varit tillräckligt.

Enligt en tidigare framställning av Karlgren måste visserligen i ett bolag, på vilket HBL är tillämplig — men ej eljest — bolagstillgångar finnas,[96] men dessa behövde ej vara gemensamma utan kunde tillhöra de enskilda bolagsmännen.[97] Sedermera har Karlgren anslutit sig till Nials uppfattning att något krav på bolagstillgångar över huvud ej bör uppställas.[98] Att i vart fall gemensamma bolagstillgångar ej är nödvändiga synes ha fastslagits av HD i NJA 1962 s. 359.

Några lätt fastställbara minimikrav för att ett bolag skall anses vara för handen har sålunda icke fixerats i litteraturen. Ett gemensamt bolagsändamål, intressegemenskapen, är något alltför vagt för att kunna tjäna som annat än en riktpunkt vid bedömningen av betydelsen av olika mera konkreta fakta. I den typ av situationer som här blir aktuell är kravet på förpliktelse till medverkan regelmässigt uppfyllt genom att den påstådde bolagsmannen åtagit sig att arbeta för bolagets räkning. Likaså är rätt till andel i vinsten ett typiskt förekommande inslag i avtalet. Beträffande delaktighet i förlust är uppgifterna oftare svävande — det ligger uppenbarligen mera fjärran att reglera den frågan, särskilt om parterna icke räknar med att förlust skall kunna uppkomma. Något krav på att bolagsman skall ha gjort ett kapitaltillskott synes icke uppställas av någon, sannolikt såsom framhållits icke ens av Lamm.

De utredningar om bolagsbegreppet som förekommer i littera-

---

[95] Lamm s. 1 f.

[96] Karlgren, Privaträttens juridiska personer s. 146 och 159 överst.

[97] Karlgren a.a. särskilt s. 152.

[98] Karlgren i SvJT 1956 s. 611.

turen tar sikte på tillämpningsområdet för HBL. Nial pekar sålunda för sin del direkt på »att de gränser som olika lagar draga kring olika rättsinstitut icke med nödvändighet stämma fullkomligt överens». Han pekar som exempel på att den som vid tillämpningen av semesterlagen är att räkna som arbetstagare kan tänkas vara att betrakta som bolagsman enligt HBL.[99] Denna synpunkt måste givetvis beaktas.

Av bestämmelser i arbetslagstiftningen finns endast en som har intresse i förevarande sammanhang. I 1 § semesterlagen förutsättes att en arbetstagare kan avlönas uteslutande genom andel i vinst men han undantages då från lagens tillämpningsområde. Bestämmelsen infördes redan i 1938 års semesterlag och hämtades därvid från ett förslag till konvention om semester för sjömän. Någon särskild semesterrättslig motivering har den icke. Semesterkommittén framhöll för sin del »att en sådan person icke i egentlig mening är att anse som löntagare. Han kan i stället betraktas såsom kompanjon till arbetsgivaren»,[1] en uppfattning som dock icke påverkade lagtexten. Departementschefen sade sig t.o.m. godtaga FR:s praxis vid tillämpningen av 1916 års OFL att behandla delägare i handelsbolag och i vissa fall enkla bolag som arbetstagare, varvid dock sådana delägare som uppbar uteslutande andel i vinst skulle undantagas enligt nämnda bestämmelse i semesterlagen.[2] Uttalandet har veterligen icke vunnit efterföljd och finns icke med i gängse kommentarer till denna lag.[3]

Även om det kan finnas skäl att räkna med undantag, torde i de flesta fall, då AP ersättes uteslutande med andel i vinst, föreligga en sådan intressegemenskap som utesluter ett arbetstagarförhållande. Över huvud torde ett sådant avtal sällan förekomma utanför ett bolagsförhållande. Visserligen skulle rätt till vinstandel i och för sig icke vara tillräckligt för ett bolagsförhållande, men här utgör ju också den personliga arbetsinsatsen ett betydelsefullt moment. Det föreligger i dylika fall i själva verket också ett visst ehuru begränsat ansvar för förlust såtillvida, att AP riskerar att gå förlustig all inkomst av sin arbetsinsats — kostnaderna skall ju avräknas innan vinsten kan framräknas. Är däremot viss lön bestämd, blir läget ett annat. Det finns då ett starkt skäl att räkna med ett arbetstagarförhållande. Såsom framgått i före-

---

[99] Nial s. 25 f.

[1] SOU 1937:49 s. 120, NJA II 1939 s. 112.

[2] NJA II 1939 s. 123.

[3] Jfr ovan s. 352 f med not 40.

gående avsnitt, är bestämd lön i FR:s praxis vid delägarskap i enkla bolag (möjligen också handelsbolag) och dödsbo en särskild förutsättning för att ett arbetstagarförhållande skall godtagas. I praktiken synes det vara vanligt att viss lön uttages efter hand och återstoden fördelas vid räkenskapsårets utgång och att därvid icke varit klart, huruvida utgående lön garanterats eller icke.

Från social synpunkt kan måhända invändas, att den som icke garanteras lön kan vara mera i behov av de förmåner som förbindes med arbetstagarställning. Vad det här gäller är emellertid att bedöma fakta utifrån synpunkten, huruvida parterna har en sådan intressegemenskap som icke är väl förenlig med ett arbetstagarförhållande. Finns icke den och innebär avtalet huvudsakligen ett övervältrande av en risk på AP, kan en annan bedömning vara motiverad.

2. RÄTTSPRAXIS

Det enda rättsfall i vilket *HD* — dock endast dispensvägen — ställts inför frågan, om ett bolagsförhållande eller tjänsteavtal var för handen, är *NJA 1945 s. 454.*

En frisör N stämde Q under påstående att de i kompanjonskap drivit en frisersalong, som Q sedan överlåtit för egen räkning, och yrkade i första hand en förklaring att bolaget skulle träda i likvidation, i andra hand att utfå hälften av vissa redskap m.m. som inköpts för och använts i rörelsen. Q å sin sida, som synes ha varit föga yrkeskunnig i facket, hävdade att N blott varit anställd. Det var ostridigt att N erhållit halva nettoinkomsten på arbetet i rörelsen (men ej på försäljningen av vissa varor). Av företedda brev från Q till N framgick att Q tagit initiativ till samarbetet och önskat att N skulle göra en kontant insats, vilket denne emellertid icke gått med på. Q satsade då ensam vad som gick åt för inredningen av salongen och yttrade härom i ett av breven: »Det får väl räknas som lärpengar, så får du ge mig undervisning i rakning i stället.» N medförde endast en uppsättning redskap och menade sig i övrigt ha satsat sin yrkesskicklighet. Från N:s sida visades också att rörelsen drivits under beteckningen »Quist och Norén» (dock ej anmäld till handelsregistret) samt att N haft en sådan ställning inom företaget som närmast tydde på kompanjonskap.

HR:n fann i målet icke »visat annat förhållande än vad Q uppgivit och omständigheterna i målet bekräftat eller att Q i april 1942 anställt N som biträde å frisersalongen och att därvid överenskommits, att rörelsens netto på arbetet i frisersalongen skulle delas lika mellan Q och N».

HovR:n däremot ansåg av utredningen i målet »framgå, att Q och N med varandra slutit enkelt bolag för fortsättande fr.o.m. d. 3 april 1942

av ifrågakomna dessförinnan av Q bedrivna rörelse», och förordnade att bolaget skulle träda i likvidation. HD beviljade icke prövningstillstånd.

Att avtalet var vagt till sin innebörd och att vad N tillskjutit i egendom till rörelsen var helt obetydligt, hindrade således icke att ett enkelt bolag ansågs ha slutits. Intressegemenskapen markerades väl främst genom delningen av nettoförtjänsten å arbetet. Det är föga sannolikt att N:s ringa ekonomiska insats haft självständig betydelse. Arbetsinsatsen — däri inräknat hans undervisning av Q — torde ha varit tillräcklig. Dessutom framgår att N vid rörelsens bedrivande haft medbestämmanderätt, i vissa avseenden på grund av sina yrkeskunskaper t.o.m. ledningen. Ett starkt indicium utgjorde också kollektivbeteckningen, f.ö. en sådan som HBL § 50 förbjuder, då den för tanken till handelsbolag.

Vad angår hovrättspraxis finns såvitt kommit till min kännedom två rättsfall rörande deltagare i fiske å part. I ett fall, avgjort av *HovR:n över Skåne och Blekinge den 19/9 1961* (nr III: 194/1961) genom fastställelse av en underrättsdom, ansågs en fiskare, som saknade andel i båt och redskap men fick ersättning för sitt deltagande i arbetet i form av andel i fångsten, vara arbetstagare vid tillämpning av semesterlagen med hänsyn till bl.a. att han saknade medbestämmanderätt och annat ekonomiskt intresse i rörelsen än som följde av vederlagsformen. I ett förut nämnt fall rörande tillämpning av InfL, *SvJT 1956 rf s. 25,* gjordes ingen motsvarande prövning — i vart fall redovisas ingen särskild utredning om medbestämmanderätt, andel i båt etc. — utan AP ansågs som självständig företagare på grund av inkomstförhållandet.

Fiske å part är en sedan gammalt inom fiskerinäringen använd samarbetsform, som kanske icke i allt liknar bolag men dock torde kunna räknas som ett enkelt bolag.[4] Andelen utges i bruttointäkten, ej i nettovinsten, men eftersom viss andel av fångsten alltid beräknas för båt och redskap torde detta icke vara något avgörande hinder. Deltagande utan andel i båt och redskap bör väl icke i och för sig utesluta bolagsförhållande — arbetsinsatsen och likställighet i fråga om ersättningsformen finns i vart fall — men här kan bristande likställighet i övrigt vad angår medbestämmanderätt, från andra sidan sett ett för ett arbetstagarförhållande typiskt underordnandeskap, vid en helhetsbedömning leda till att sådan deltagare mycket väl kan räknas som arbetstagare. Tillämpningen av InfL och UppbF synes dock vara mera schabloniserad och utesluter även dylika fall från arbetstagarbegreppet. Inkomstformen blir här helt avgörande.[5]

---

[4] Jfr Nial s. 30 not 2.

[5] Se vidare om rättspraxis m.m. ovan s. 364.

De talrika rättsfall i vilka *AD* haft att dra gränsen mellan tjänste- och bolagsavtal är av tämligen homogen beskaffenhet. De gäller samtliga frågan huruvida brott mot kollektivavtal ägt rum genom att avtalet icke tillämpats på vissa personer som utfört arbete i svarandens företag. I de flesta fall har det från den kärande föreningens sida påståtts, att en organisationsklausul i det kollektivavtal svaranden var bunden av icke åtlytts, stundom att kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid el.dyl. icke följts.

Sedan AD, såsom framgår ovan under A, i några rättsfall i början av 1930-talet deklarerat sin principståndpunkt, att delägarskap i handelsbolag utesluter ett arbetstagarförhållande, och beträffande delägare i enkelt bolag tillämpat samma princip, har rättsfallen i allmänhet gällt frågan huruvida bolags- eller tjänsteavtal skall anses vara för handen. I åtskilliga fall har från kärandesidan påståtts att av svaranden åberopat bolagsavtal sannolikt aldrig träffats, i vart fall aldrig märkts något av, eller ingåtts endast för skens skull eller icke fyller kraven på ett bolagsavtal. Det påstådda bolagsförhållandet säges icke ha medfört någon verklig förändring i AP:s ställning (ibland har denne förut varit klart anställd) utan endast inneburit ett försök att kringgå kollektivavtalet. AP är icke kompanjon utan arbetstagare.

Fråga blir då vilka krav AD i detta hänseende uppställt beträffande rättsfakta och bevisning.

Även om materialet är homogent i fråga om tvisteläget är det tillräckligt varierat för att behandlas mera systematiskt utifrån olika frågeställningar och ge anledning till principiella överväganden på olika punkter. Det synes därför lämpligt att på vederbörlig plats i sammanhanget medtaga också det enda fall ur FR:s praxis som det finns anledning att behandla här.

Vad först angår bevisskyldigheten har AD icke fäst avseende vid obestyrkta invändningar om att AP varit kompanjon.[6] Finns hos den, som i egenskap av arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal, någon sysselsatt med sådant arbete som omfattas av kollektivavtalet, synes denne ha presumerats vara anställd. Presumtionen har icke rubbats av det förhållandet, att den påstådde bolagsmannen varit nära anförvant till svaranden, varför ett kompanjonskap kunde ha legat nära till hands. Bevisbördan ligger sålunda på svaranden i detta hänseende. Som exempel kan nämnas *ADD 1945 nr 30* och *1946 nr 37*.[7]

---

[6] ADD 1931 nr 4, 1932 nr 70, 1934 nr 183.

[7] Jfr också ADD 1938 nr 8.

I det förra rättsfallet yttrade AD att svaranden OG »icke gittat visa, att hans broder KG, som ostridigt är sysselsatt i den av OG bedrivna åkerirörelsen, är delägare i denna. Det måste därför antagas, att KG är anställd i OG:s tjänst.»

I det senare fallet, som likaledes gällde en broder, åberopade AD, förutom att denne deltog i det manuella arbetet, att det icke framgick av innehållet i handelsregistret annat än att svaranden var ensam innehavare av firman.

Risken för skenavtal i syfte att undgå en tvingande kollektivavtalsreglering har föranlett AD att ställa tämligen höga krav på bevisningen om ett bolagsförhållande.[8] Har ett skriftligt avtal kunnat företes och detta fyller kraven på ett bolagsavtal, synes i vart fall i allmänhet motsidan ha haft att visa att avtalet upprättats för skens skull eller eljest är irrelevant, men i allmänhet har åberopats eller åtminstone förekommit omständigheter som styrkt att avtalet varit allvarligt menat.[9]

Med vad nu sagts sammanhänger, att uppgifter om muntliga bolagsavtal godtagits endast i ett fåtal fall. I ett av dessa, *ADD 1936 nr 39,* var det icke fråga om delägarskap i svarandens hela åkerirörelse utan endast i en av de i rörelsen använda lastbilarna. Här fanns å andra sidan ett skriftligt avtal om gemensamt inköp på avbetalning av ifrågavarande lastbil, och köparna ansågs bedriva åkerirörelse med denna bil i enkelt bolag. Även i vissa fall, där två personer gemensamt åtagit sig byggnadsarbete, *ADD 1939 nr 19* och *1944 nr 28,* har avtal om enkelt bolag ansetts föreligga utan att skriftligt bolagsavtal företetts. I förra fallet hade kompanjonerna samäganderätt till marken, å vilken byggnaden uppförts, varefter båda gemensamt sålt fastigheten. I det senare företeddes ett skriftligt gemensamt entreprenadkontrakt. I *ADD 1943 nr 90,* som gällde en kaférörelse, företeddes icke något bolagsavtal, men eftersom den som angavs ha inträtt som delägare var omyndig och avtalet enligt påteckning på en anmälan till handelsregistret godkänts av förmyndare och överförmyndare, ansåg sig

---

[8] Det förekommer också bestämmelser i kollektivavtal om att arbetsgivare är skyldig framlägga skriftliga bevis om kompanjonskap för att detta skall kunna åberopas mot fackföreningen (se t.ex. ADD 1937 nr 147). Jfr motsvarande betr. Danmark i Illum s. 132.

På samma sätt förekommer, såsom i nyssnämnda AD-fall, bestämmelser om att endast »verkligt delägarskap» befriar från att tillämpa kollektivavtalet eller viss bestämmelse däri. Om tolkningen av en sådan klausul se nedan s. 390 f.

[9] Se härom vidare nedan s. 381 f.

AD — »med hänsyn särskilt till den prövning av frågan i den omyndigas intresse, som överförmyndaren lagligen varit skyldig att företaga, innan han meddelat sitt samtycke» — böra antaga att ett allvarligt menat bolagsavtal förelåg. Utan särskilda skriftliga bevis godtogs i *ADD 1934 nr 150* ett muntligt avtal om delägarskap i en bagerirörelse. Även där hade delägarskapet anmälts till handelsregistret. Däremot ansågs i *ADD 1955 nr 30* en muntlig uppgörelse alltför oklar och obestämd för att kunna uppfattas som ett slutgiltigt och bindande bolagsavtal.

Tämligen stor men givetvis icke avgörande betydelse i bevisningshänseende har AD tillmätt de uppgifter som influtit i handelsregistret om delägarskap respektive det förhållandet att anmälan om inträde av en påstådd delägare icke gjorts.[10] Denna omständighet nämnes ej sällan i domskälen och torde ofta innefattas i allmänna hänvisningar till vad som förekommit i målet. Uppgifter därom förekommer regelmässigt i handelsbolagsmålen. I *ADD 1946 nr 37* fann sig AD icke kunna »mot innehållet i handelsregistret antaga annat än att L är ensam innehavare av firman». Registrering åberopades som positivt stöd för bolagsförhållande i *ADD 1943 nr 31* och *90*. Endast i *ADD 1943 nr 14* och *1945 nr 91* har ett bolagsförhållande ansetts vara för handen trots underlåtenhet att anmäla inträdet av delägare till handelsregistret. Härvid bortses givetvis från de fall där anmälningsskyldighet saknats på grund av att fråga endast varit om ett enkelt bolag.

Det enda fall i vilket AD icke godtagit ett påstått bolagsförhållande trots uppgift därom i handelsregistret är *ADD 1942 nr 102*. Svaranden hade där icke i någon mån sökt visa att eller på vilka villkor överenskommelse träffats om delägarskap. Detta blev avgörande för AD:

»Oavsett att anmälan till handelsregistret skett om L:s delägarskap finner sig arbetsdomstolen på grund härav böra vid sitt bedömande av fackföreningens yrkanden under övriga punkter utgå från att L allenast intagit ställning av arbetstagare hos B».

Den betydelsen tillmättes dock registreringen, att AD icke ansåg sig behörig att genom fastställelsedom avge en prejudicerande förklaring om rättsförhållandet mellan B och L.

I ett fall ur FR:s praxis, *FRP 1956 nr 19,* uppkom också frågan vilken betydelse som skulle tillmätas registreringen.

[10] Såsom framhållits ovan s. 369 f har registrets uppgifter icke avgörande betydelse såvitt angår ett företags organisationsform. Motsvarande i dansk rättspraxis enligt Illum s. 132 not 45.

En firma var införd i handelsregistret som handelsbolag med tre delägare, S, P, och T. S uppgav till försäkringsinrättningen, att han egentligen var ensam ägare av firman och endast av skäl, som han icke ville skriftligen uppgiva, låtit P och T ingå i firman. Dessa hade dock enligt S »endast vanlig veckolön och ingenting av firmans tillgångar eller någon utdelning av ev. vinst» och borde därför räknas som arbetstagare enligt YFL. Här var sålunda tvisteläget ett helt annat än i AD-fallen: ingen gjorde här, när fråga var om yrkesskadeförsäkring, gällande annat än att ett arbetstagarförhållande var för handen.

FR fann »att P och T med hänsyn till omständigheterna icke kunna anses såsom delägare uti ovannämnda företag, oavsett anmälan härom till handelsregistret, utan äro de med avseende å sitt arbete åt företaget att betrakta såsom arbetstagare enligt yrkesskadeförsäkringslagen i förhållande till S.»

I rubriken till referatet anges att avtalet slutits för skens skull. En stark minoritet fann dock icke särskilda omständigheter ådagalagda, som gav anledning att frångå huvudregeln, att delägare i handelsbolag, »då de i sådan egenskap utföra arbete åt företaget, (äro) att anse såsom självständiga företagare».

Dissensen synes ha bottnat i — åtminstone huvudsakligen — en olika inställning till vad som krävdes för att väga upp handelsregistrets uppgift. Fallet belyser vanskligheten i att lägga handelsregistrets uppgifter till grund vid bedömningen. För majoriteten har sannolikt varit avgörande, att dessa uppgifter har sin egentliga betydelse i förhållandet till tredje man (jfr 1887 års firmalag § 7) och att här icke var fråga om en sådan situation.[11]

Att rörelsen utan hinder av ett avtal, som påståtts innefatta bolagsbildning, »drivits under oförändrad firma», anfördes i *ADD 1932 nr 8* som en omständighet som talade emot bolag. Såsom ovan framhållits föreligger dock inget hinder att förfara så.[12] Även om rörelsen drives under endast den gamle innehavarens namn anses t.o.m. kravet på gemensam firma i ett handelsbolag

[11] Jfr Nial s. 74 om betydelsen gentemot tredje man av felaktiga uppgifter i handelsregistret.

Försäkringsinrättning liksom kollektivavtalsslutande fackförening är s.a.s. tredje man såvitt angår frågan, vem som skall svara för förpliktelser på arbetsgivarsidan, men icke i frågan huruvida bolagsförhållande föreligger eller ej.

[12] Se ovan s. 370. I detta rättsfall förefaller det också ovisst, om bolagsavtalet avsett rörelsen i dess helhet. Avtalet avsåg i huvudsak »att i gemenskap bedriva arbete på landsbygden», medan firman var anmäld till handelsregistret i Halmstad. I Sakregister till ADD 1929—1934 (s. 87) uppges frågan ha gällt bedrivande av rörelse i enkelt bolag, varför någon anmälan över huvud icke krävts. Jfr om fallet vidare nedan s. 388.

uppfyllt.[13] Denna omständighet torde således knappast kunna tillmätas någon betydelse och har heller icke senare åberopats av AD, ehuru veterligen icke i något av rättsfallen firman ändrats. Däremot skulle förmodligen intagandet av den påstådde delägarens namn i firman ha tillmätts starkt bevisvärde (jfr NJA 1945 s. 454).

I de talrika rättsfallen rörande åkerier har frågorna vem som innehaft vederbörligt trafiktillstånd eller å vem ifrågavarande fordon registrerats spelat en viss roll.

I *ADD 1944 nr 98,* där svaranden ensam innehade de trafiktillstånd, på grund av vilka rörelsen bedrevs, och i automobilregistret var antecknad som ägare till de i rörelsen använda lastbilarna, ställde AD frågan, »vilken betydelse det enligt gällande rätt har, att innehavet av ett trafiktillstånd icke överensstämmer med de privaträttsliga förhållanden, som ligga till grund för den drivna rörelsen», men kunde bortse därifrån, då många andra omständigheter talade för att svaranden drev rörelsen för egen räkning. Icke heller i andra fall har frågan ställts på sin spets. I de flesta rättsfall, där trafiktillstånd innehafts av en ensam person, har ett påstått bolagsförhållande icke godtagits, vilket dock förvisso icke berott enbart på denna omständighet.[14] Endast i *ADD 1938 nr 126* har AD godtagit ett bolagsförhållande, till stöd för vilket åberopats ett skriftligt avtal och anmälan till handelsregistret, ehuru trafiktillståndet innehades av svaranden ensam och denne även var registrerad som ägare till bilarna. Av rättsfallsmaterialet kan icke dragas några säkra slutsatser, särskilt som omständigheten synes ha förekommit betydligt mera i partsargumenteringen än i domskälen.[15]

Såvitt framgår av bestämmelserna om trafiktillstånd (KF 1940 ang. yrkesmässig automobiltrafik m.m.) synes inga allvarligare betänkligheter kunna anföras mot att rörelsen bedrives som handelsbolag, ehuru trafiktillstånd innehaves av endast en bolagsman. Tillstånd skall f.ö. såvitt angår beställningstrafik meddelas juridisk person endast om särskilda skäl föreligger (§ 12). Det väsentliga synes vara att tillstånd givits för ett bestämt antal fordon av viss typ och att den som användes som förare innehar trafikkort. Huruvida föraren är anställd eller bolagsman synes från denna synpunkt vara likgiltigt (jfr § 34: 4 st. 2).[16] Såvitt angår enkla bolag, såsom i ADD 1936 nr 39 och 1937 nr 37, kan ju trafiktillstånd icke meddelas annan än enskild bolagsman.

Liknande synpunkter torde kunna anföras beträffande registreringen

---

[13] Nial s. 60.

[14] Förutom nyssnämnda fall ADD 1933 nr 161, 1945 nr 30, i viss mån också 1937 nr 147. Detsamma var i ADD 1955 nr 30 förhållandet med innehavet av tillstånd att bedriva körskola.

[15] Icke i något av de i föregående not nämnda fallen togs omständigheten med i domskälen.

[16] Jfr också ansvarsreglerna i § 37.

av bilar. Omregistrering synes vara av vikt främst när bilen övergår till en helt ny ägare (1951 års vägtrafikförordning § 18).

Om dessa omständigheters betydelse i bevishänseende torde allmänt kunna sägas, att högre bevisvärde bör tilläggas en positiv åtgärd för omläggning [17] än underlåtenhet att företa dylika åtgärder.

Efter dessa preliminära anmärkningar om bevisskyldigheten och bevisvärdet av vissa mera formella omständigheter skall mera konkret undersökas, hur AD gått tillväga vid bedömningen.

Av det förhållandet, att svaranden i denna typ av mål har att visa ett bolagsförhållande, följer att bolagsbegreppet mer än arbetstagarbegreppet kommer i centrum vid bedömningen. Först måste konstateras att AD icke avgivit någon principdeklaration om något för bedömningen grundläggande bolagsbegrepp. AD har — såsom domstolar brukar — gjort konkreta överväganden med hänsyn till i varje mål förekommande fakta utan att — såsom dock skett i vissa andra frågor — binda sig vid mera generella principer. Visserligen har AD enligt sin vana uttalat sig jämförelsevis tydligt även i dessa frågor, men likväl är det svårt att få full klarhet om dess inställning, vilket sammanhänger med att i fall av denna typ ofta hela komplex av omständigheter kommer med i spelet. En fråga av särskilt intresse i den kommande analysen är om AD fastställt några rekvisit för ett bolagsförhållande eller endast mera lösligt angivit omständigheter som talar för att ett bolagsförhållande får anses föreligga.

Fastställandet av vad parterna i det påstådda bolagsavtalet överenskommit har givetvis för AD blivit den centrala uppgiften. Men detta har sällan varit tillfyllest. Eftersom här — till skillnad från de flesta mål rörande distinktionen arbetstagare-självständig företagare — tvisten endast i undantagsfall står mellan parterna i avtalet och dessa normalt har ett gemensamt intresse av att undgå tillämpning av kollektivavtalet, måste risken för skenavtal särskilt uppmärksammas. Med hänsyn härtill har AD i högre grad än i nyssnämnda typ av tvister tagit hänsyn till hur avtalet tillämpats och till andra utanför avtalet liggande omständigheter.

I fall där ett skriftligt avtal kunnat företes har domskälen visserligen stundom gått ut på att konstatera, att avtalet innefattar slutande av bolag och att det icke visats, att avtalet ingåtts endast för skens skull (ADD 1938 nr 126, 1943 nr 14).[18] Men i många fall

[17] Sådan omläggning hade företagits t.ex. i ADD 1932 nr 31.

[18] Jfr även ADD 1932 nr 31 och 32.

har åberopats särskilda omständigheter till stöd härför, främst i vad mån avtalets förpliktelser fullgjorts (ADD 1934 nr 97, 1937 nr 37, 1943 nr 31, 1945 nr 91),[19] eller har eljest förekommit omständigheter som styrkt delägarskapet, främst anmälan till handelsregistret (ADD 1932 nr 31 och 32, 1938 nr 126). Veterligen finns inget fall, i vilket AD godtagit endast ett »naket» skriftligt bolagsavtal. Å andra sidan finns heller inget fall där AD åsidosatt ett skriftligt bolagsavtal, som motsvarat AD:s krav beträffande innehållet.[20]

Avtalets beteckning och uttryckssätt i övrigt har nog haft betydelse som indicium på parternas avsikt men har med hänsyn till tvisteläget säkert spelat en underordnad roll. Hade fråga varit om en tvist mellan parterna, i vilken tillämpning av bolagsrättsliga regler ifrågasatts, skulle parternas rubricering av rättsförhållandet som bolag förvisso ha fått en helt annan vikt, likaså om än kanske i mindre grad om ena parten ifrågasatt tillämpning av arbetsrättsliga i stället för bolagsrättsliga regler på rättsförhållandet. Att AP betecknats som delägare o.d. har icke varit tillräckligt, när avtalet icke visats innehållsligt motsvara kraven på ett bolagsavtal.

Kanske har avtalets beteckning och terminologi tillmätts större betydelse i andra riktningen.

I *ADD 1930 nr 5* påstod svaranden F, att hans svåger M var delägare i företaget, men avtalet betecknade rättsförhållandet som anställning, låt vara att M skulle göra en insats på 5.000 kr. och tillförsäkrades icke blott ränta härå och viss lön utan även en betydande vinstandel, betecknad som tantiem. AD anförde, att avtalet visserligen talade om insats och andel i vinsten, sålunda »förhållanden, som bruka vara för handen vid bolag», men att kontraktet angav villkoren för M:s anställning, att F själv betecknat insatsen som ett lån, att M icke skulle deltaga i eventuell förlust och att vinstandelen betecknats som tantiem. AD kom på grund härav till följande resultat: »Under sådana förhållanden kan det icke sägas hava varit avsett att rörelsen skulle bedrivas av F och M för gemensam räkning. Det väsentliga villkoret för att M skulle kunna betraktas som delägare i företaget saknas därför.»

---

[19] Med »handlingar, som i målet företetts» torde i ADD 1934 nr 136 ha avsetts ej blott kontrakten utan även utdrag ur handelsregistret och ev. bevis om betalning av insats. I ADD 1943 nr 14 kvitterades insats i själva kontraktet.

[20] I ADD 1937 nr 5 företeddes en handling, enligt vilken svaranden, en bageriidkare, intygade att han tagit sin son till kompanjon, och sonen intygade att han ingått kompanjonskap med fadern (innehållet efter akten i målet). Något bolagsförhållande ansågs icke visat genom denna handling, vilken icke innehöll något om villkoren.

Tillräckliga skäl för omkvalificering av rättsförhållandet fann sålunda icke AD. Det kan ifrågasättas, om resultatet blivit ett annat, om samma avtalsvillkor ingått i ett avtal om delägarskap och insatsen icke omtolkats till försträckning. Möjligt är att personligt ansvar för förlust ansetts nödvändigt.[21]

Domsmotiveringen ger anledning till vissa reflexioner. AD synes ha angivit parternas avsikt att driva rörelsen för gemensam räkning som det väsentliga villkoret för delägarskap. Detta villkor har icke uppfyllts, då sådan avsikt icke visats. De omständigheter som anförts har i så fall tjänat som indicier beträffande partsavsikten. (Annars kunde tänkas att såvitt angår ansvar för förlust fråga varit om ett rekvisit.)

Med denna tolkning av domskälen skulle det teoretiskt kunna tänkas att avtalet innehållsligt i och för sig fyllt kraven på ett bolagsavtal men på grund av att parterna icke åsyftat det likväl icke kunnat räknas som ett sådant. Även om det väl i allmänhet hade blivit så, att partsavsikten ansetts peka på bolag så snart avtalet fyllde kraven — M hade t.ex. åtagit sig ansvar för förluster och parterna kunde därmed sägas ha »satt sig i samma båt» — skulle teoretiskt likväl nämnda möjlighet kvarstå.

Det torde emellertid icke förhålla sig så att partsavsikten tillmätes en sådan självständig betydelse som rättsfaktum. Frågeställningen blir i allmänhet om avtalet innehållsligt fyller kraven på ett bolagsavtal, varvid parternas avsikt kan användas som material vid fastställande av innehållet (till komplettering eller ändring, eventuellt omkvalificering). I själva verket är det mycket möjligt att AD menat just detta, ehuru formuleringen fått en viljeteoretisk prägel. Vad parterna säges ha avsett (eller icke avsett) kan vara en beteckning för avtalets innehåll. Förfarandet har då inneburit en avtalstolkning. I så fall synes ansvar för förlust enligt domskälen utgöra ett rekvisit.

Motiveringen skulle ha varit klarare om den följt den tankelinjen, att avtalet — oavsett om parterna tänkt sig att träffa ett bolagsavtal — i vissa avseenden icke fyller kraven på ett sådant.

Den förpliktelse till medverkan för bolagsändamålet som brukar uppställas som ett ofrånkomligt om än uttunnat krav på ett bolagsförhållande är i dessa fall regelmässigt tillfinnandes genom att den påstådde bolagsmannen utför arbete för företagets räkning — han kallas därför här för enkelhetens skull AP. Huruvida AD uppställt ytterligare krav i detta hänseende, skall diskuteras längre fram.

När AP icke tillförsäkrats andel i vinst, har avtalet icke god-

[21] Resultatet i målet kan tyckas vara, att rättsförhållandet räknats som anställning kombinerad med partiarisk försträckning. Att märka är dock att i avtalet vinstandelsrätten var kombinerad med lönebestämmelsen, icke med insatsen, vilken i realiteten ansågs vara försträckning.

tagits som bolagsavtal. Rätt till vinstandel är intressegemenskapens främsta uttryck. Det räcker icke att AP tillskjutit kapital, varpå han eventuellt kunnat tillgodoräkna sig ränta, eller eljest bidragit till finansieringen. Sålunda yttrade AD i domen *1935 nr 73*:

»Att J och F satsat penningar i L:s rörelse eller varit honom behjälpliga med att anskaffa penningar utesluter i och för sig icke, att J och F äro anställda hos L.»

I nämnda fall gjorde L dock icke gällande, att kompanjonskap ännu så länge kommit till stånd, ehuru det var påtänkt. I *ADD 1936 nr 96* omkvalificerade däremot AD ett avtal om delägarskap till försträckning av rörelsekapital,[22] och anställning ansågs vara för handen. Fackföreningens argumentering gick ut på att avtalet i själva verket innebar köp av anställning, något som kunde vara aktuellt under 1930-talets depression.[23] AD kom till ett sådant resultat i domen *1933 nr 161* (»ett åtagande av B att på vissa villkor lämna C arbete som lastbilschaufför»). AP hade där i ett avtal med en månads uppsägningstid såsom »delägare» tillförsäkrats 4 % ränta på sitt insatskapital jämte avlöning enligt kollektivavtal. Kapitalet skulle vid avtalets upphörande återbetalas efter minskning med 10 % för år.

Även en maximering av vinstandelen har uteslutit ett bolagsförhållande.

I *ADD 1937 nr 30* hade enligt ett skriftligt avtal R och K överenskommit om att gemensamt bedriva åkerirörelse. R satte in sin bil och K 500 kr. i rörelsen. Nettovinsten skulle fördelas så att R fick 2/3 och K 1/3, K dock högst 2.700 kr. årligen. R skulle ensam svara för förlust. AD ansåg icke bolag ha kommit till stånd, då K icke skulle »efter sin insats taga del i uppkommen vinst» och R ensam skulle svara för eventuell förlust.

Ehuru AD anfört två omständigheter som avgörande, torde med stor säkerhet kunna fastställas att rätt till andel i vinst, begränsad enbart av insatsens storlek i förhållande till övriga bolagsmäns insatser, uppställts som ett rekvisit för ett bolagsförhållande.

Men ensamt tillräckligt — jämte arbetsinsats — har detta rekvisit icke ansetts vara. Rätt till vinstandel kan ju också vara en

---

[22] Att AP i avtal förklarats vara delägare har tydligen icke ansetts in dubio i och för sig innebära rätt till vinstandel.

[23] Jfr också fackföreningens argumentering i ADD 1937 nr 147 (på s. 800).

löneform i ett arbetstagarförhållande.[24] I nyssnämnda fall angavs också ansvar för förlust som en viktig omständighet som saknades i målet. Erinras kan om att det personliga ansvaret för bolagets förbindelser — jämte bolagsmännens inbördes ställning — i det förut citerade principuttalandet i ADD 1934 nr 150 nämndes som skäl att utesluta ett arbetstagarförhållande vid delägarskap i handelsbolag.[25] I *ADD 1955 nr 30,* där avtalet underkändes såsom alltför oklart och obestämt, hade med säkerhet utretts endast att parterna var överens om delning av vinsten, och detta var icke tillräckligt.

Den frågan skall ställas, om AD såvitt angår delägarskap i handelsbolag genomgående krävt påvisande av ansvarighet för bolagets eventuella förlust. Härvid måste skiljas mellan risken att endast förlora insatsen, i likhet med en kommanditdelägare, och personligt ansvar för bolagets förbindelser.

I vissa men långt ifrån samtliga godtagna fall har avtalet direkt föreskrivit ansvar för bolagets förbindelser, eventuellt i proportion till andelen (*ADD 1932 nr 31, 1938 nr 126*), eller att alla utgifter skulle delas (*1945 nr 91*). På samma sätt måste dylikt ansvar ha ansetts föreligga, när avtalet inneburit övertagande av viss andel i företaget (*1932 nr 32, 1933 nr 53, 1943 nr 14* och *1950 nr 14*) och icke innehållit avsteg från HBL:s regler om bolagsmans ansvar för förbindelser (se HBL §§ 19 och 20). Denna ansvarighet enligt lag åberopades av arbetsgivarparten i *ADD 1934 nr 97,* där endast muntligt avtal om överlåtelse av 1/6 av rörelsen förelåg men å andra sidan delägarskapet anmälts till handelsregistret. I de (godtagna) fall, där utredning om ansvarighet för förlust icke redovisats, har anmälan till handelsregistret ägt rum (*ADD 1934 nr 136* och *150, 1943 nr 31* och *90*). Denna har sannolikt räknats som indicium på ett giltigt (icke endast skenbart) bolagsavtal och därmed in dubio ansvar enligt lag, och den har i vart fall medfört ansvar mot godtroende tredje man för bolagets förbindelser. I sistnämnda hänseende har således registreringen jämte kungörelse betydelse som rättsfaktum, icke blott som bevisfaktum. I ett av de nämnda fallen, *ADD 1943 nr 31,* anförde AD i fråga om ansvarigheten blott »att den efter betalning av alla utgifter uppkommande vinsten å rörelsen skulle delas lika», vilket i och för sig icke synes innebära personligt ansvar utan enbart risk att icke

[24] Dock endast undantagsvis ersättning enbart i form av rätt till vinstandel (se ovan s. 373 f).

[25] Se ovan s. 353.

utfå ersättning för arbetsinsats. En dylik avtalsbestämmelse förklarades i vart fall i *ADD 1940 nr 17* icke motsvara ett krav på personligt ansvar för rörelsens förbindelser. Där fanns då ingen anmälan till handelsregistret som komplettering.[26]

Det finns inget rättsfall i vilket AD godtagit ett handelsbolag utan att personligt ansvar på något av de sätt nu anförts varit för handen. Även om det å andra sidan icke finns något fall, där AD kommit till negativt resultat enbart på denna fråga, synes med stor säkerhet kunna fastslås att sådant ansvar uppställts som rekvisit. Såvitt angår enkla bolag har väl avtal som helt fyllt samma krav förekommit (*ADD 1934 nr 97, 1937 nr 37*), men även andra mera rudimentära avtal synes ha godtagits, såsom strax skall visas.

I samtliga godtagna avtal rörande handelsbolag har den påstådde bolagsmannen AP utfäst en kapitalinsats. Denna omständighet har tillmätts stor betydelse icke blott så, att en dylik utfästelse synes ha räknats som en nödvändig ingrediens i bolagsavtalet, utan avseende har även fästs vid bevisning om att insatsen fullgjorts helt eller genom avbetalning enligt avtalets bestämmelser. Denna bevisning om prestation av insats, som kunde tyda på att AD krävt förhandenvarande gemenskap i fråga om bolagstillgångar, ett fullbordat delägarskap i dessa, synes dock huvudsakligen ha tjänat att visa att avtalet icke ingåtts endast för skens skull.[27] Även såvitt angår enkla bolag har dylik bevisning åberopats (*ADD 1934 nr 97, 1936 nr 39, 1937 nr 37*).[28]

Något handelsbolag utan kapitalinsats av den påstådde bolagsmannen har AD icke godtagit, å andra sidan har frågan knappast ställts på sin spets.[29] Vad AD krävt såvitt angår bolagstillgångar och dessas gemensamhet är icke lätt att fastställa, men några rättsfall angående enkla bolag ger stoff för bedömning av frågan,

---

[26] Eftersom det här gällde ett enkelt bolag, fanns heller ingen skyldighet att anmäla det till handelsregistret.

[27] Direkt anfört i domskälen endast i ADD 1943 nr 31, i reciten i ADD 1934 nr 136 och 150, 1938 nr 126, 1943 nr 14 (enligt skriftligt avtal insatsen delvis erlagd) och 90, samt 1945 nr 91. I dessa mål har motiveringen i allmänhet endast innehållit, att någon omständighet icke förebragts som kunde ge anledning till antagande att skenavtal var för handen.

[28] I dessa rättsfall anfört i domskälen.

[29] I ADD 1938 nr 98, där fråga torde ha varit om handelsbolag, framgår det icke, om det var endast på grund av att avtalade reverser å insatsbelopp aldrig utfärdats eller jämväl av andra skäl som bolagsavtalet förklarades ha upprättats för skens skull. Detta fall är f.ö. det enda i vilket parter i bolagsavtalet gjort gemensam sak med den kärande fackföreningen.

som därvid lämpligen kombineras med frågan, vad AD vid enkla bolag krävt i fråga om ansvar för förbindelser och eventuell förlust.

Det mest outvecklade bolagsförhållande som AD godtagit torde vara det i *ADD 1944 nr 28*. En byggmästare och en arbetare M hade gemensamt enligt ett entreprenadkontrakt åtagit sig att mot ett belopp i ett för allt utföra träarbetet på en villabyggnad. Byggherren tillhandahöll materialet. Betalningen skulle fördelas efter det antal timmar vardera deltagit i arbetet. AD fann ingen anledning antaga att avtalet i vad angick M »tillkommit för skens skull, d.v.s. att kontraktet icke skulle vara avsett att fullgöras i enlighet med sitt innehåll». M ansågs ha deltagit i arbetet i egenskap av kompanjon. Här fanns tydligen inga bolagstillgångar, i vart fall icke av någon betydelse, och heller inget risktagande utom det gemensamma ansvaret för fullgörandet av kontraktet, men å andra sidan var väl i detta bolag, bildat »för visst företag» och icke »för fortsatt verksamhet» (jfr HBL § 45), någon annan förbindelse icke aktuell. Eftersom begreppet enkelt bolag omfattar vitt skilda företeelser, kan några mera konkreta bolagsrekvisit icke uppställas utan det väsentliga torde bli att parterna är likställda i fråga om risktagande o.d. eller i vart fall så pass likställda, att intressegemenskap av bolagskaraktär kan anses vara för handen. Om detta rättsfall är att säga, att kompanjonerna i och för sig torde ha kunnat räknas som ett arbetslag, dvs båda som arbetstagare i förhållande till byggherren, men den frågan var icke aktuell i målet. Detta gällde endast om byggmästaren var arbetsgivare för M.

Gemenskapen i fråga om tillgångar blev i *ADD 1939 nr 19*, som likaledes gällde förhållandet mellan en småbyggmästare och en byggnadsarbetare, L, av stor betydelse som bevis för ett bolagsförhållande. Parterna ägde gemensamt en obebyggd tomt och L hade deltagit i kostnaderna för en byggnad därå, varefter fastigheten sålts för gemensam räkning. L ansågs med hänsyn härtill ha utfört arbete å byggnaden i egenskap av kompanjon och icke som anställd arbetare. I domskälen framkommer icke något *krav* på gemensamma tillgångar.

I *ADD 1936 nr 39* och *1937 nr 37* var fråga om bolagsförhållande endast beträffande en i en större rörelse ingående lastbil. I det förra stod båda parterna i det muntliga bolagsavtalet A och L enligt ett gemensamt avbetalningskontrakt som köpare av bilen, vilken L mestadels körde. AD fann icke anledning antaga, att L

endast för skens skull insatts som köpare, och godtog även i övrigt uppgifterna om bolagsavtalets innehåll. Sedan drifts- och amorteringsutgifter avdragits och L erhållit ett belopp som motsvarade vanlig chaufförslön samt A fått ersättning för besvär med bokföringen o.d. skulle överskottet fördelas lika. L hade ingen garanterad lön utan kunde riskera att intäkterna icke räckte att täcka denna. Något ansvar för bolagets förbindelser utöver avbetalningskontraktet framgår icke. I fallet från 1937 fanns ett skriftligt avtal om att L till N sålde hälften av en lastbil att »användas i trafik, och inkomster och utgifter för densamma skola delas lika mellan oss». Detta avtal synes åtminstone formellt ha mera motsvarat ett krav på ansvar för förlust. I båda rättsfallen fanns lastbilen som gemensam bolagstillgång.

Mera på sin spets har frågan ställts i två fall med negativ utgång. I *ADD 1932 nr 8* skulle enligt ett skriftligt avtal vinsten i en elektrisk installationsrörelse delas lika mellan parterna N och B, sedan varderas arbete ersatts med visst belopp per timme och erforderligt material uttagits från N:s lager till vissa priser. B hade icke gjort någon kapitalinsats. AD konstaterade att B »icke blivit delägare i N:s lager av materiel eller åtagit sig någon risk i fråga om inköpen av materiel eller beträffande rörelsen i dess helhet». Parterna ansågs icke ha »avsett att sluta ett verkligt bolagsavtal utan allenast att tillförsäkra B arbete hos N».

Även om motiveringen bygger på skenavtalsprincipen [30] och liksom i det ovan behandlade fallet ADD 1930 nr 5 bristen i fråga om *avsikt* att sluta ett bolagsavtal skjutits i förgrunden, får antagas att AD menat att avtalet så som det tolkats i enlighet med parternas intentioner icke fyllt kraven på ett bolagsavtal, ty referatet innehåller ingenting som antyder att avtalet icke följdes enligt sitt innehåll. Snarast är fråga om ett avtal ägnat att dölja rättsförhållandets verkliga karaktär.

En skillnad mot de tidigare anförda rättsfallen utom ADD 1944 nr 28 är att AP icke gjort en kapitalinsats. Här användes den ena partens materiallager i arbetet. I jämförelse med sistnämnda fall är måhända en skillnad, att där icke kunde ifrågakomma någon gemenskap i fråga om det materiella underlaget för verksamheten, eftersom sådant saknades och således parterna var jämställda i det avseendet. Så mycket torde vara klart att arbetsinsats icke

[30] Rättsfallet är också upptaget under rubriken Skenavtal i Sakregister till ADD 1929—1934 s. 87. Jfr i övrigt ang. detta fall ovan s. 379 med not 12 samt i fråga om skenavtal s. 62, 391.

godtagits som tillräcklig medverkan, om andra parten stått för det ekonomiska underlaget.

På liknande grunder underkändes AP som delägare i *ADD 1940 nr 17*. S upptog enligt ett skriftligt avtal C som kompanjon i en åkerirörelse, som S drev med en på avbetalning inköpt lastbil. Vinsten skulle delas lika efter gäldande av alla amorteringar och övriga utgifter för bilen jämte viss ersättning per timme åt den av kompanjonerna som förde bilen. Sedan bilen till fullo betalts, skulle C äga inköpa halva bilen. Enligt AD framgick det av avtalet,

»att C icke erhållit del i de tillgångar, varmed rörelsen bedrives, eller iklätt sig ansvar för de med rörelsen förenade skulderna. Vid sådant förhållande kan C icke anses såsom delägare i rörelsen utan är att betrakta uteslutande såsom arbetstagare hos S med rätt till timlön och andel i möjlig vinst».[31]

I jämförelse med ADD 1936 nr 39 (se ovan) är den väsentliga skillnaden, att där båda stod som köpare på avbetalningskontraktet, något som medförde ansvar för förbindelsen men å andra sidan synes ha varit fördelaktigare för AP, då han därigenom omedelbart förvärvade sin andel.[32]

Av båda de nu behandlade rättsfallen synes framgå, att AD fäst avsevärd vikt vid gemenskap i fråga om bolagstillgångarna. Ifrågasättas kan om AD menat att endera gemenskap i fråga om tillgångar eller åtagande av ansvar för förbindelser varit tillräckligt. När fråga är om medgäldenärskap till skillnad från borgensansvar, medför givetvis i allmänhet ansvar för förbindelser gemenskap i fråga om därigenom förvärvade rättigheter, varför bådadera normalt hänger samman. Dock kan möjligen den slutsatsen dragas av en jämförelse mellan ADD 1936 nr 39 och 1940 nr 17, som utom i nyssnämnda avseende är så lika, att AD när fråga är om enkla bolag och i den mån gemensamma bolagstillgångar är för handen, icke krävt åtagande av personligt ansvar för bolagets förbindelser — sådant ansvar följer ju icke enligt lag (HBL § 49) såsom vid handelsbolag — utan endast det ansvar som består i risken att förlora kapitalinsatsen och att icke utfå

---

[31] Här bygger motiveringen icke såsom i ADD 1932 nr 8 på skenavtalsprincipen.

[32] Huruvida ersättningen för körningsarbetet var garanterad i rättsfallet 1940 framgår visserligen icke, men bestämmelsen därom tolkad i belysning av avtalets syfte att stifta ett kompanjonskap torde ge ett negativt resultat i detta avseende.

ersättning för arbetsinsatsen. Dessutom inträder enligt HBL § 48 ansvar i den mån bolagsman deltager i avtalet. Sannolikt kan också ett påvisande av att AP regelmässigt ställer sig som gäldenär för bolagets förbindelser ersätta ett formligt generellt åtagande av ansvar. Även en sådan variant synes förenlig med motiveringen i ADD 1940 nr 17.[33] Det är svårt att fastställa i vad mån AD anpassat rekvisiten till de särskilda förhållandena vid enkla bolag. I vart fall synes en sådan anpassning vara motiverad, främst givetvis vid mera primitiva bolag.

Vidare skall den frågan ställas, om AD uppställt något krav i fråga om kapitalinsatsens och andelens storlek. Endast i ett fall har AD antytt något sådant. I domen *1943 nr 31* framhölls att insatsen med hänsyn till parternas förhållanden måste »betraktas såsom betydande och av verkligt värde för den verksamhet, som de enligt överenskommelsen — — avsett att driva i bolag». Det gällde där en insats om 1.000 kr. och vinsten skulle delas lika. Eljest har denna fråga icke berörts, ehuru insats eller andel i några fall varit tämligen liten. I *ADD 1943 nr 90* var insatsen 200 kr. men vinsten skulle delas lika. I *ADD 1934 nr 136* skulle envar av tre intagna delägare i en taxistation ha rätt till 1/10 av vinsten, men å andra sidan uppgick insatsen till 3.000 kr. I båda dessa fall godtogs bolagsavtalet utan diskussion på denna punkt. Möjligen kan detta bero på att omständigheten icke åberopats, ehuru den väl kunnat inrymmas i påståenden om att avtalet upprättats för skens skull och tillkommit för att kringgå kollektivavtalet.

Frågan belyses också av *ADD 1937 nr 147,* som gällde tolkning av uttrycket »verkligt delägarskap» i en bestämmelse om att »kompanjonskap, som icke utgör verkligt delägarskap, medför icke företrädesrätt till arbete — —». Meningarna i AD var delade i frågan, om uttrycket var att tolka så att endast skenanordningar skulle underkännas eller så att delägarskapet skulle vara betydelsefullt från ekonomisk synpunkt: delägaren skulle i princip icke vara sämre ställd än om han varit anställd eller åtminstone ha en andel uppgående till hälften. Även enligt det första tolkningsalternativet måste dock enligt AD

»naturligen förutsättas, att den ene delägarens andel och insats icke är alltför obetydlig utan att för bolagsbildningen en ekonomisk insats av någorlunda stor betydelse blivit gjord av båda delägarna».

Avtalet, som uttryckligen avsåg enkelt bolag, innebar att A av H för 1.000 kr. övertog 1/10 av en åkerirörelses tillgångar (huvud-

[33] Även med ADD 1932 nr 8 och 1944 nr 28 (jfr ovan särskilt s. 387).

sakligen en lastbil) och åtog sig att svara för 1/10 av rörelsens skulder. Båda skulle i lika utsträckning utföra arbete och skulle gottskrivas 40 kr. i veckan härför i den mån överskottet räckte till. Eventuellt återstående vinst skulle delas så att H erhöll 9/10 och A 1/10. Det gjordes icke gällande annat än att avtalet i och för sig fyllde alla krav på ett giltigt bolagsavtal. Detta framhölls uttryckligen av minoriteten, som anslöt sig till det förra tolkningsalternativet och dessutom förklarade att insatsen med hänsyn till förhållandena måste »betraktas såsom betydande och av verkligt värde för bolagsverksamheten».

Majoriteten däremot, som hävdade den senare tolkningen, fann med hänsyn till att andelen icke var större än 1/10 och till att A icke genom sitt delägarskap kunde uppnå en inkomst, som tillnärmelsevis motsvarade vad han skulle få enligt kollektivavtalet, »att bolagsbildningen icke för A:s del (innebar) ett verkligt delägarskap i kollektivavtalets mening».

Av detta rättsfall kan möjligen motsättningsvis den slutsatsen dragas, att AD icke i allmänhet, icke utan en bestämmelse som i förevarande rättsfall eller något likvärdigt, tar hänsyn till insatsens eller andelens storlek. En sådan ståndpunkt skulle innebära att om ett avtal, som icke ingåtts för skens skull, fyller kraven på ett bolagsavtal, part häri icke skulle kunna räknas som arbetstagare, hur liten hans insats och andel än vore i förhållande till bolaget eller andra bolagsmäns andelar. Sannolikt måste man dock, ehuru frågan aldrig synes ha ställts på sin spets, räkna med någon begränsning. Den förutsättning som AD antytt vid det första tolkningsalternativet, att en helt obetydlig insats eller andel icke utesluter arbetstagarställning, torde vara befogad även utan en dylik bestämmelse, vilkens betydelse i så fall skulle vara att skärpa kraven. Saknar bolagsavtalet reell betydelse, om det än fullföljes enligt sitt innehåll (alltså icke ingåtts för skens skull), är det sannolikt att AD skulle bortse från det vid bedömningen. I vart fall synes det motiverat att så sker. I en sådan situation kan sägas föreligga ett skenavtal i en annan betydelse, nämligen att avtalet döljer ett reellt arbetstagarförhållande och ingåtts uteslutande för att kringgå kollektivavtalet.[34]

Vad nu sagts har visst samband med en annan fråga, nämligen huruvida betydelse tillmätes den omständigheten att AP såsom bolagsman saknar och kanske rentav i avtalet frånkänts allt in-

[34] Jfr Illum s. 132 och Nial s. 33 not 2. — Ang. skenavtal jfr ovan s. 62 och 388.

flytande på företagets skötsel. Från fackföreningshåll har i dessa mål stundom framhållits att AP i sådant hänseende hade samma ställning som förut eller som en vanlig arbetare.[35] I allmänhet har t.ex. rätt att teckna firman icke tillerkänts AP. I *ADD 1938 nr 126* hade den nyintagne bolagsmannen K enligt avtalet mot en insats å 2.000 kr. förvärvat 1/5 i företaget och hade andel i vinst och ansvar för förlust i samma proportion. Den ursprunglige åkeriägaren J skulle i lön uppbära 260 kr. i månaden, K skulle få »samma lön, som han under sin tidigare anställningstid i firman åtnjutit». Vidare föreskrevs: »Rätt att teckna firman, att antaga och avskeda behövlig personal, att leda och fördela arbetet samt att besluta om förekommande inköp och försäljningar skall tillkomma J ensam.» Härom tog AD, som icke fann stöd för att avtalet var ett skenavtal, ingen notis. Det kan ha berott på att fackföreningen icke tycks ha åberopat denna omständighet, vilket i sin tur kan bero på att AD aldrig synes ha uppmuntrat till något sådant. Över huvud finns ingen antydan om att AD fäst avseende vid denna omständighet även om den åberopats. Ett sentida undantag, som möjligen antyder en ny linje, är dock ett ovan (under A) behandlat fall rörande kommanditdelägare, ADD 1960 nr 18.

3. SAMMANFATTANDE ANALYS OCH RÄTTSPOLITISKA SYNPUNKTER

Sammanfattningsvis kan konstateras att AD för att godtaga ett påstått bolagsförhållande krävt bevis om avtal som inneburit rätt till andel i vinst, begränsad endast av andelens storlek. Åtminstone i handelsbolag har krävts personligt ansvar för bolagets förbindelser (delaktighet i förlust) och sannolikt också kapitalinsats eller eljest andel i det materiella underlaget för verksamheten. Beträffande enkla bolag har väl rekvisiten såsom naturligt är varit mindre bestämda, men *något* risktagande eller ansvar för förbindelser synes ha krävts ävensom delaktighet i för bolagsverksamheten avsedda tillgångar i den mån sådana över huvud förefunnits. I samtliga fall har det varit fråga om egendomsgemenskap, såsom Lamm hävdat vara nödvändigt,[36] men möjligt är att AD skulle ha godtagit insats av egendom med bibehållen individuell äganderätt. Sannolikt skulle AD bortse från en andel eller insats som saknade reell betydelse. Något avseende synes icke ha fästs

[35] Se t.ex. argumenteringen i ADD 1934 nr 97 och 150.
[36] Se ovan s. 372.

vid frågan om AP haft medinflytande vid företagets skötsel el.dyl., men möjligt är att AD numera fäster avseende därvid.

I jämförelse med de i samband med det allmänna bolagsbegreppet diskuterade kraven på ett bolagsavtal synes AD ha varit tämligen snäv i sin bedömning.[37] Främst gäller detta kravet på kapitalinsats: AD har icke ansett arbetsinsats vara tillräcklig som medverkan i bolag med materiellt underlag för verksamheten.[38] AD har vidare strikt hållit på ansvarighet för förlust åtminstone vid handelsbolag, vilket enligt allmänna bolagsregler icke skulle vara alldeles nödvändigt.[39] En begränsning av AP:s vinstandelsrätt som kompensation för någon förmån såsom i ADD 1937 nr 30 skulle kanske icke heller vara i strid med det allmänna bolagsbegreppet.[40] Å andra sidan fäster t.ex. Nial och Karlgren stort avseende vid en omständighet som medbestämmanderätt.[41] Det är icke alls säkert att AD skulle såsom bolagsavtal godtaga rättsförhållandet i NJA 1945 s. 454, där tvisten just gällde HBL:s tillämplighet.[42]

Som det centrala i bolagsbegreppet har angivits det gemensamma bolagsändamålet, intressegemenskapen, som vanligen tar sig uttryck i sådana omständigheter som AD fäst avgörande vikt vid men som kan visas föreligga även eljest. AD synes icke ha använt en sådan ledande synpunkt för en helhetsbedömning, vari även en omständighet som medbestämmanderätt skulle kunna tillmätas betydelse, utan tagit fasta på omständigheter av mera påtaglig art, vilka uppställts som rekvisit. Det kan med visst fog göras gällande att AD varit tämligen schematisk vid sin bedömning. Till förmån för AD:s metod talar dock att den är relativt klar. För AD kan det med hänsyn till frestelsen att kringgå kollektivavtal genom bolagsavtal ha framstått som befogat att dra en linje som förde mera oklara fall under kollektivavtalsregleringen, sålunda till arbetstagarsidan. Presumtionen har varit mot-

---

[37] För den följande framställningen jfr ovan s. 371 ff.

[38] Möjligt är att AD skulle ha intagit en annan ståndpunkt om enbart arbetsinsats i ett bolagsförhållande kunnat stödjas på särskild sedvänja, såsom i de gamla former för enkla bolag som går under namnen fiske å part och hälftenbruk (se Nial s. 30 not 2 med hänvisningar). Ang. fiske å part se ovan s. 364, 375.

[39] Jfr Nial s. 143.

[40] Jfr Nial s. 29 not 1. I nämnda AD-fall kan kompensationen sägas ha bestått i frihet från ansvar för förlust.

[41] Nial s. 31 och Karlgren i SvJT 1956 s. 610 (uttalandet gäller visserligen närmast gränsen bolag—partiarisk försträckning, men betydelsen av denna omständighet kan icke gärna vara inskränkt till denna relation).

[42] Se ovan s. 374 f.

satt den vid gränsdragningen mellan arbetstagare och självständiga företagare.

Ett avtal som det i *ADD 1938 nr 126*[43] ger intryck av hur farligt det kan vara att fästa avgörande vikt vid alltför fasta kriterier. Hur befogat intrycket är i detta särskilda fall skall dock lämnas därhän, då det närmast kommer an på bevisbedömningen.

Som Nial uttryckligen påpekat, har han diskuterat det allmänna bolagsbegreppet utifrån HBL, utifrån frågan vilka företeelser som kunde falla under denna lag.[44] Han har därför icke haft direkt anledning att ta hänsyn till AD:s praxis, vilken också berörts mycket flyktigt.[45] Bolagsbegreppet kan ju tänkas få ett annat innehåll på andra rättsområden. Det kan finnas sakliga skäl att ställa höga krav icke bara i fråga om bevisningen utan även i fråga om rekvisit i fall av den typ AD haft att pröva till skillnad från dem då tillämpning av bolagsrättsliga regler ifrågasättes.

Det finns dock intet som tyder på att AD medvetet utgått från ett annat bolagsbegrepp än det gängse och ansett endast på visst sätt kvalificerade bolag utesluta ett arbetstagarförhållande. Möjligt är att ett krav på gemenskap i fråga om bolagstillgångar uppställts under inflytande av Lamm. De fall där ett sådant krav synes ha blivit av avgörande betydelse, *ADD 1932 nr 8* och *1940 nr 17*, förefaller också höra till de från bolagsbegreppets synpunkt mera diskutabla avgörandena. Men klart är att om detta rekvisit släppes och enbart arbetsinsats godtages som medverkan, vägen lättare skulle öppnas för ett kringgående av kollektivavtal. Dylika skäl talar alltså för relativt höga krav på ett bolagsförhållande i denna typ av fall. Det torde dock vara svårt att dra upp riktlinjer för en differentierad begreppsbestämning.

En tänkbar och såvitt jag kan finna lämplig utväg vore, såsom antytts i slutet av föregående avsnitt,[46] att icke låta bolagsbegreppet helt och hållet vara avgörande för gränsen arbetstagare-icke arbetstagare utan att, när förhållandena gjorde det befogat, låta ett arbetstagarförhållande vara förenligt med ett i och för sig fullt klart bolagsavtal. Det skulle då kunna bli utrymme för lösningar, som tar hänsyn till helhetsintrycket av rättsförhållandet, ehuru när bolagsförhållande är för handen presumtionen alltid torde vara *mot* ett arbetstagarförhållande. Bär rättsförhållandet trots

[43] Se ovan s. 392.
[44] Nial s. 25 f och ovan s. 373.
[45] Nial s. 74 f.
[46] Se ovan s. 368.

bolagsavtalet stark arbetstagarprägel, kan det vara skäl att åtminstone låta tvingande arbetsrättsliga regler vara tillämpliga, även om i andra avseenden förhållandet är att behandla som ett bolag.[47] Givetvis kan dock i sådana gränsfall en tolkning av avtalet och andra överväganden tänkas leda till att avtalet huvudsakligen behandlas som ett tjänsteavtal, dvs att utfyllande regler i första hand hämtas från arbetsrätten. En närmare utveckling härav faller dock utanför ramen för denna undersökning. Såsom framgår ovan under A har FR åtminstone såvitt angår enkla bolag gått in för en sådan lösning, ehuru den ännu icke fått någon närmare utformning.

Ehuru AD i vart fall icke direkt i sina motiveringar givit utrymme för undantag och AD:s grepp på problemen förefaller vara så olika FR:s, synes åtminstone såvitt angår resultatet någon oförenlig motsättning icke föreligga mellan AD:s och FR:s praxis. AD har icke avgjort något fall av den typ som anförts ur FR:s praxis. Och det är t.o.m. möjligt att en reservation ligger i AD:s uttryckssätt i vissa rättsfall rörande enkla bolag, att AP utfört arbetet *i egenskap av* delägare eller kompanjon (ADD 1936 nr 39, 1937 nr 37, 1939 nr 19 och 1944 nr 28).[48] Denna lokution kan ha sin förklaring i att bolaget endast avsåg en del av en större rörelse (en lastbil) eller ett visst företag och att parterna kunde tänkas vid sidan av bolagsförhållandet uppehålla ett arbetstagarförhållande,[49] men kan också ha varit avsedd att antyda möjliga undantagsfall, ehuru något sådant aldrig dykt upp i AD:s praxis. Skulle AP t.ex. ha särskilt utsetts att utföra det med bolagsverksamheten förenade arbetet mot lön och eljest under arbetstagarliknande förhållanden, skulle han möjligen ha kunnat anses icke utföra detta i egenskap av bolagsman eller anses utföra det mera i egenskap av arbetstagare än bolagsman. — Å andra sidan har FR icke på samma sätt som AD haft att brottas med bolagsrekvisiten, vilket icke helt och hållet om än till stor del kan förklaras med att

[47] Bland tvingande regler skulle då också räknas kollektivavtal. En differentiering kunde möjligen synas motiverad såtillvida, att endast arbetsvillkor men icke regler om organisationstvång och företrädesrätt till arbete för organiserade skulle anses tillämpliga på en bolagsman med dylik mellanställning, men en sådan differentiering skulle förvisso strida mot hittills tillämpade principer.

[48] Men inte ADD 1934 nr 97, som också avsåg enkelt bolag men en hel rörelse och därför av liknande struktur som ett handelsbolag.

[49] Sålunda förekom det i ADD 1937 nr 37, att AP körde även annan i den större rörelsen ingående lastbil än bolagsbilen, vilket dock icke ansågs i det särskilda fallet göra någon skillnad.

bolagsbegreppet för FR kommit i bakgrunden till förmån för arbetstagarbegreppet.

Det är inte omöjligt att AD i vart fall numera är inställd på en mera nyanserad rättstillämpning. Rättsfallen från senare tid är för få för en säker bedömning. Såsom framhållits har AD antytt att kommanditdelägare under vissa förutsättningar, bl.a. medbestämmanderätt, skulle kunna jämställas med en vanlig bolagsman och således mot huvudprincipen icke räknas som arbetstagare (ADD 1960 nr 18). På motsvarande sätt skulle en delägare i ett enkelt bolag eller handelsbolag under vissa förutsättningar kunna räknas som arbetstagare.[50]

Såsom sådana förutsättningar, under vilka AP skulle kunna räknas som arbetstagare jämte bolagsman, kan anges att viss lön skall vara avtalad, dock icke nödvändigtvis garanterad,[51] att AP:s andel skall vara relativt ringa och att han icke skall intaga en ledande ställning i företaget, dvs något som liknar chefsställning.[52] Under sådana förutsättningar synes icke ens vid tillämpning av HB 17: 4 tredjemansintressena böra utesluta förmånsrätt, åtminstone så länge sådan kan medges vid aktiebolag med enbart två huvuddelägare för sådan delägares lönefordran.[53]

---

[50] Jfr Holmström s. 17, Hesselgren & Samuelsson s. 42 och ovan s. 356 f.

[51] En annan sak är att det, i den mån arbetstagarförhållande anses föreligga, kan vara ett brott mot kollektivavtalet att icke utge avtalsenlig lön.

[52] Att AP fått behörighet att teckna firma eller eventuellt är ledamot i en styrelse för bolaget bör dock icke hindra ett arbetstagarförhållande.

[53] Jfr ovan s. 367.

AVD. II

OM ARBETSTAGARFÖRHÅLLANDET OCH DESS BETYDELSE I SKADESTÅNDSRÄTTEN

Kap. VIII. NÄR HAR GRÄNSDRAGNINGEN BETYDELSE I SKADESTÅNDSRÄTTEN?

Frågan om gränsdragningen mellan arbetstagare och självständig företagare uppmärksammas — om än icke särskilt utförligt — i utländsk skadeståndsrättslig litteratur. I de flesta oss i rättsligt hänseende närstående länder[1] finns nämligen regler om ett allmänt husbondeansvar eller, med en modernare term, arbetsgivaransvar, dvs regler om att en arbetsgivare i skadeståndsväg svarar för arbetstagares (åtminstone underordnade arbetstagares) culpösa handlingar eller underlåtenhet i tjänsten. Däremot anses något ansvar för självständig medhjälpares (företagares) handlande i allmänhet icke komma i fråga, åtminstone icke i vanliga utomobligatoriska sammanhang. Tydligt är att gränsdragningen mellan dessa kategorier blir en viktig fråga vid tillämpningen av reglerna om principalansvar.

I svensk skadeståndsrättslig litteratur har motsvarande fråga tilldragit sig ringa uppmärksamhet. Endast Alexanderson synes ha yttrat sig därom.[2] Detta sammanhänger säkerligen till stor del med att vår skadeståndsrätt saknar en regel om allmänt arbetsgivaransvar.

Vad här i första hand måste undersökas är, i vilka situationer ett arbetstagarförhållande får betydelse i svensk skadeståndsrätt. I vilka regler ingår det som ett rekvisit för huvudmannens (principalens)[3] ansvar, att skadefallet utlösts av en hos honom anställd person — till skillnad från en av honom anlitad självständig företagare? När är å andra sidan gränsdragningen likgiltig, därför att ansvarsregeln omfattar båda kategorierna eller eventuellt

---

[1] Dock ej Finland, som följt de svenska principerna.

[2] Se nedan s. 460. Jfr också Lejman s. 92. Icke ens Lundstedt, som eljest ingående sysslat med principalansvar, har behandlat denna fråga. Han hänvisar i stort sett endast till tjänstelegobegreppet. Se Strikt ansvar II: 1 s. 473 och resonemangen de lege ferenda i II: 2 s. 348, 358, 454 ff.

[3] Ang. terminologin se ovan s. 6.

ingendera? Finns det eljest skadeståndsregler, för vilkas tillämplighet ett arbetstagarförhållande kan få betydelse?

I tre olika situationer kan ett arbetstagarförhållande tänkas få betydelse i skadeståndsrätten:

A) Skadan drabbar tredje man, dvs person utanför arbetstagarförhållandet, varvid fråga blir om huvudmannens ansvar för av AP utlöst skada.
B) Skadan drabbar AP (olycksfall i arbete).
C) Skadan drabbar huvudmannen och AP har medverkat till skadan (frågan om passiv identifikation).[4]

I detta kapitel skall skadeståndsreglerna för dessa olika situationer undersökas var för sig (under A—C). Ytterligare skall undersökas (under D), om AP:s delägarskap i företaget ger anledning till särskilda problem, här beträffande gränsen mellan arbetstagare och bolagsman. Huvuduppmärksamheten ägnas de regler som utbildats i rättspraxis, men även lagregler om skadeståndsansvar skall beröras.

Det gäller här icke endast en fixering av vilka regler som bygger på ifrågavarande skiljelinje. Viktigt är också att försöka få grepp om vilka tankegångar och praktiska överväganden som ligger bakom avgörandena i rättspraxis. En sådan undersökning kan antagas få betydelse när frågan om gränsdragningen skall behandlas. Det spörsmålet måste tränga sig på, om man i skadeståndssammanhang kan använda samma kriterier för fastställande av ett arbetstagarförhållande som t.ex. på semesterlagens område. Är det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, som i princip bygger på avtalsläran, användbart också i skadeståndsrätten?

I kap. IX göres därför en översikt över rättspolitiska synpunkter på arbetsgivaransvaret och slutligen tages i kap. X gränsdragningsfrågan upp till behandling.

Många av de frågor och flertalet av de åtminstone äldre rättsfall som behandlas i denna framställning har mer eller mindre utförligt diskuterats i litteraturen. Här må nämnas Alexanderson, Hult, Karlgren, Lejman, Lundstedt, Strahl och på senare tid Bengtsson.[5] Delvis kan därför den följande framställningen göras mycket summarisk.

---

[4] Dessutom märkes att ett arbetstagarförhållande kan ge anledning till jämkning av arbetstagarens skadestånd enligt vissa specialregler (se sjölagen § 59, sjömanslagen § 50, ABL § 211). Denna fråga lämnas här åsido. Jfr Walin s. 26 f, som föreslår en motsvarande allmän regel.

Med några undantag behandlas endast i NJA refererade rättsfall, och någon fullständig genomgång ens av denna praxis är icke avsedd. Måhända är framställningen något mera schematiserad än det tämligen oenhetliga materialet strängt taget medger. Det synes vara befogat att försöka i någon mån systematisera och rationalisera denna del av skadeståndsrätten, även om därigenom icke alla nyanser i materialet skulle komma till sin rätt.

A. SKADAN DRABBAR TREDJE MAN

1. RENT STRIKT ANSVAR

I den mån den skadeutlösande handlingen (eller underlåtenheten) icke behöver bedömas som culpös för att ansvar skall inträda, m.a.o. i fall av rent strikt ansvar,[6] synes det enligt rättspraxis sakna betydelse, huruvida skadan utlösts av en arbetstagare hos den som utpekas som ansvarig eller av en av denne anlitad självständig företagare. Här föreligger ett typiskt fall av fast ansvarsplacering.

Denna ståndpunkt framgår av motiveringen i *NJA 1955 s. 264*. Huruvida underentreprenören, bergsprängaren som utförde det skadebringande sprängningsarbetet, var att anse som självständig företagare eller ej, saknade i målet betydelse(»om än K får antagas hava — — ombesörjt arbetena såsom självständig företagare»). Strikt ansvar på grund av arbetets riskfyllda natur — den grund på vilken talan fördes i målet — kunde icke åläggas honom som AP, endast den för vilkens räkning arbetet utfördes (och mot vilken talan icke fördes i målet). Samma princip tillämpas vid omfattande riskfyllda grundgrävningsarbeten. I NJA 1936 s. 557 och 1942 s. 473 dömdes sålunda byggherre ansvarig även till den del skadan icke berodde på culpa vid arbetenas ut-

---

[5] Allmänt hänvisas till litteraturförteckningen. Jfr också förteckningen i Schmidt s. 190, vartill numera bör fogas — förutom Schmidts egen framställning där och i Tjänsteavtalet s. 154 ff — Lejman, Skadeståndsskyldighet vid anlitande av självständig företagare. — Bengtssons avhandling utkom efter det att detta avsnitt i huvudsak utarbetats. Den ger den hittills grundligaste behandlingen i svensk rättslitteratur om förhållandet mellan reglerna om skadeståndsansvar i och utanför kontraktsförhållanden och har onödiggjort ett vidare inträngande på vissa punkter särskilt ang. ansvar i kontraktsförhållanden (jfr för nordisk litteratur i övrigt Gomard, Forholdet mellem erstatningsregler i og uden for kontraktsforhold, 1958).

[6] Betr. termen se Rodhe s. 535.

förande. Härmed bör jämföras fall, där ansvar statuerats endast för culpa: NJA 1945 s. 666, 1946 s. 709, 1947 s. 31 och 1962 s. 567.

I ett flertal lagbestämmelser har rent strikt ansvar uttryckligen fastslagits, såsom i 1902 års lag innefattande vissa bestämmelser om elektriska anläggningar § 4, 1919 års lag om flottning i allmän flottled § 6, 1886 års lag ang. ansvarighet för skada i följd av järnvägs drift § 5 (gnistskador) och § 6 st. 2 och 3 (skador å kreatur under betesgång och renar) samt 1922 års lag ang. ansvarighet för skada i följd av luftfart § 1. Ansvaret pålägges visst subjekt, i de nämnda exemplen respektive innehavaren av den elektriska anläggningen, flottningsförening (som representant för berörda virkesägare), järnvägens innehavare och luftfartygets ägare (från vissa modifikationer och kompletteringar bortses här).

En delvis liknande ansvarsregel finns i bilskadelagen § 2 såvitt angår bilägares ansvar för bristfällighet å bilen oberoende av någons vållande.[7]

2. ANSVAR FÖR AP:s VÅLLANDE I OKVALIFICERADE UTOMOBLIGATORISKA FÖRHÅLLANDEN

Vid tillämpningen av reglerna om principalansvar göres i svensk skadeståndsrätt, på ett sätt som markant avviker från t.ex. engelsk, dansk och norsk rätt, skillnad mellan olika kategorier av arbetstagare. Huvudregeln är att arbetsgivare icke svarar för underordnad (enkel) arbetstagares culpa, men väl för culpa hos självständig driftsledning och andra arbetstagare i ledande ställning. Huvudreglerna beträffande huvudmans skadeståndsansvar för AP:s culpa i okvalificerade utomobligatoriska förhållanden skall belysas med några exempel och kommentarer.

a) *Underordnad arbetstagare har vållat skadan.* Arbetsgivaren är fri från ansvar. Som exempel nämnes följande rättsfall.

NJA 1914 s. 29 och *1939 s. 196*: gaslednings- respektive rörledningsentreprenör fri från ansvar för sina arbetares culpa.

NJA 1922 s. 53: bonde icke ansvarig för drängs culpa vid sprängning.

NJA 1926 s. 220: kronan icke ansvarig som arbetsgivare för eldskada genom stensprängning vid dikesgrävning. Fallet kommenteras närmare i kap. X.

NJA 1930 s. 519: bolag icke ansvarigt för att dess arbetare underlåtit att utmärka en vak.

---

[7] Allmänt må hänvisas till Karlgren kap. VII och Grönfors, Trafikskadeansvar kap. IV och V.

NJA 1958 s. 139: bolag som uppfört byggnadsställning icke ansvarigt för fel begånget av enkel arbetare vid fastsättandet av en skyddsbräda.[8]

Bilden av svensk skadeståndsrätt skulle bli skev, om det icke samtidigt påpekades att även i här avsedda okvalificerade fall (jfr nedan under 3 och 4) ansvar i rättspraxis ofta inträder på grund av arbetsgivarens eller hans representants egen culpa: in eligendo, instruendo vel custodiendo, eventuellt jämsides med den culpöse arbetstagarens skadeståndsskyldighet. Kraven ställs stundom så höga att praktiskt sett ansvar för arbetstagares culpa i många fall kan sägas ha ålagts arbetsgivare på detta sätt. Kraven varierar med hänsyn till verksamhetens art. På detta sätt torde i stort sett samma preventionsbehov fyllas som regeln om allmänt arbetsgivaransvar är ägnad att tillgodose.

I särskilda situationer inträder också ansvar för underordnad arbetstagares culpa. Förutsättningen är att denne anförtrotts ett ur risksynpunkt särskilt maktpåliggande arbete. Detta torde framgå åtminstone indirekt av »kranskötarfallet» *NJA 1931 s. 246,* som visserligen behandlades kontraktsrättsligt (det var fråga om olycksfall i arbete) men vars princip anses vara tillämplig även i fall, då utomstående drabbats av skadan. Som belägg härför brukar anföras *NJA 1945 s. 438:* en i närheten av ett bygge gående person skadades i ögat av kalk, utstjälpt till följd av att en arbetare felaktigt manövrerade en byggnadshiss.[9] I detta rättsfall var det väl dock icke i och för sig fråga om en särskilt maktpåliggande uppgift; det var snarare faran för skada å de förbipasserande gatutrafikanterna som på liknande sätt föranledde skärpningen av ansvaret (oinskränkt principalansvar).[10] Denna princip, som först kom att uttryckas i *NJA 1929 s. 520* (telegrafverket ansvarigt för skada till följd av att dess personal kvarglömt en rulle telegraftråd å allmän väg), har tydligt tillämpats i *NJA 1960 s. 215* (»Med hänsyn till den allvarliga fara för trafiken på vägen som försumlighet vid uppdragets fullgörande kunde medföra måste bolaget, oaktat L icke tillhörde arbetsledningen, anses ansvarigt för den av honom vållade skadan»).[11]

---

[8] Fallet gäller visserligen skada till följd av olycksfall i arbete (se vidare nedan under B), men den drabbade var ett annat företags arbetare och fallet kan därför också föras hit.

[9] Jfr Karlgren s. 164, Hult s. 364 f, Lejman s. 113.

[10] Jfr Grönfors, Trafikskadeansvar s. 157 not 4, och Bengtsson s. 173 not 4.

[11] Jfr motsvarande i NJA 1959 s. 630 (»risker i trafikhänseende»), där dock bolaget självt ansågs vållande.

b) *Arbetstagare i ledande eller eljest självständig ställning har vållat skadan.* Arbetsgivaren är ansvarig för skadan.

Som utgångspunkt för regeln, att arbetsgivare svarar för självständig driftsledningens och högre anställds culpa, brukar anges rättsfallet *NJA 1881 s. 211.* Ett bolag dömdes skyldigt att ersätta skada å fiske, som vållats av föreståndaren för bolagets fabrik. Det framhölls i domskälen (formulerade av HovR:n) att »berörda skada varit en följd av det oförsiktiga sätt, varpå E utfört en handling, vilken fallit inom området för hans verksamhet såsom föreståndare för bolagets fabrik».

Regeln har sedan utkristalliserats och fått sin allmänt anförda motivering genom *Alexandersons* bekanta yttrande om att

»en företagare, vilken till annan delegerar den driftledning, som enligt sakens natur bör ligga i hans egen hand, därmed ej kan fria sig från ansvarighet för denna ledning, resp. att även om företagets omfattning gör ett dylikt delegerande nödvändigt, ändring i ansvarigheten likvisst ej bör inträda.»[12]

Av domskälen liksom av Alexandersons yttrande synes framgå, att ansvaret gäller culpa hos den anställde under utövning av hans arbetsledande funktion. Denna begränsning förefaller naturlig. Inget avgörande pekar veterligt emot den.[13]

Hur långt ned i »företagshierarkin» ansvaret sträcker sig är knappast fullt klart. Enligt *Lundstedt* finns numera en tendens att gå lägre ned på tjänsteskalan än tidigare, t.o.m. arbetsförmansskiktet.[14] *Schmidt* har preciserat regeln på följande sätt: arbetsgivaren »ansvarar dels för fel hos personer i företagsledningen dels för fel hos personer som har till uppgift att ge order och utöva kontroll». Han diskuterar sedan närmare var den nedre gränsen bör dragas och rekommenderar att gå längre än rättspraxis för närvarande gör, så att arbetsgivaren skall »svara även för fel i arbetsledningen hos s.k. arbetande förmän».[15]

---

[12] Alexanderson I s. 37. Jfr Alexanderson II s. 94. Jfr i tidigare litteratur Winroth, Om skadestånd (Strödda uppsatser IV, 1907) s. 200 f.

[13] Jfr nedan s. 447.

[14] Lundstedt, Strikt ansvar II: 1 s. 401.

[15] Schmidt s. 208 och i Tjänsteavtalet s. 159 f. — Ev. kan man efter Karlgrens exempel (se s. 164) såsom »organ» (representant för arbetsgivaren) räkna även enkel arbetare, som anförtrotts en ur risksynpunkt maktpåliggande uppgift, men det förefaller från systematisk synpunkt vara väl så bra att såsom här skett behandla dessa fall i samband med reglerna om ansvar för enkel arbetares culpa. Se vidare nedan s. 424.

Frågan belyses numera i rättsfallet *NJA 1962 s. 86,* där ett lagerbiträde, med vissa uppgifter som ersättare för arbetsledaren på avdelningen vid dennes bortovaro, icke ansågs därvid ha intagit arbetsledande ställning, varför arbetsgivaren icke dömdes ansvarig för skada till följd av lagerbiträdets försumlighet.[16] Det är möjligt — särskilt i betraktande av JustR Karlgrens avvikande votum i målet — att HD icke godtagit arbetande förmän som arbetsledare utan är tämligen restriktiv, men utgången synes å andra sidan bero icke endast på anställningsförhållanden och arbetsuppgifter utan också på andra omständigheter, varför någon skarp gräns nog icke åsyftats. I *NJA 1962 s. 683* har lagbas, utan särskilda arbetsledande uppgifter men utsedd av arbetsgivaren, icke godtagits som sådan arbetsledare för vars culpa arbetsgivaren svarar.

Som exempel på tillämpning av nämnda regel kan anföras *NJA 1941 s. 133,* där ett vägdistrikt dömdes ansvarigt för schaktmästares föranledande till risbränning, varigenom eldskada uppkommit, och *NJA 1962 s. 31,* där ett kreditupplysningsföretag dömdes ansvarigt för fel begånget av tjänsteman som utarbetat och lämnat den felaktiga kreditupplysningen.[17] [18]

Slutligen bör påpekas att ansvar även vid fel hos arbetsledning ofta ålägges arbetsgivare på grund av egen culpa, eventuellt solidariskt med den culpöse arbetsledaren.

---

[16] Fallet gällde olycksfall i arbete och hör därför under B nedan men medtages redan här, då samma ansvarsprincip synes vara tillämplig.

[17] I sistnämnda mål, där samtliga ledamöter var eniga om slutet, fäste endast de två ledamöter som dikterade domen avgörande vikt vid ifrågavarande omständighet, dvs att den tjänsteman som lämnat kreditupplysningen — med hänsyn till hur verksamheten vid företaget var organiserad — måste i sitt arbete anses ha intagit en så självständig ställning att företaget borde svara för skadan. En ledamot förklarade det vara utan betydelse, vilken ställning ifrågavarande tjänsteman intagit inom företaget, särskilt som kreditupplysningarna icke brukade undertecknas eller eljest utmärka någon viss person såsom ansvarig för innehållet. Två ledamöter godtog HovR:ns domskäl, vilka möjligen kan sägas innebära en mellanståndpunkt. Där framhölls att kreditupplysningarna hade karaktären av från företaget utgivna meddelanden och att detta, i den mån icke ledningen själv granskade upplysningarna, måste anses ha uppdragit åt sina anställda att fullgöra dylika uppgifter, varför företaget icke kunde undgå skadeståndsskyldighet. — Det synes rimligt att ett överlämnande av uppgifter till anställda, vare sig dessa kan räknas som högre befattningshavare eller underordnade, icke skall befria företaget från ansvar i vart fall för en risk som har ett så centralt samband med verksamheten.

[18] Möjligen har också AD i ett mål om föreningsrättskränkning, ADD 1952 nr 39, haft denna regel i sikte: »Då anstalten har att svara för brunnsmästarens åtgärder samt universitetet såsom ägare av anstalten i sin tur är ansvarigt för anstalten, kan universitetet icke undgå ansvar för den skedda föreningsrättskränkningen.»

c) *Skadan har vållats av en av huvudmannen anlitad självständig företagare eller av dennes personal under arbetets utförande.* I denna situation är huvudmannen i princip fri från ansvar.

Denna regel har tydligast uttryckts i *NJA 1947 s. 23.* Stockholms stad hade för skottning av snö och is från taket å ett av stadens sjukhus anlitat en självständig företagare, ett plåtslageriaktiebolag. Genom försummelse vid arbetets utförande skadades en förbigående person av en nedfallande isbit. Staden ansågs »icke ansvarig för skada som under arbetets utförande orsakats av försummelse utav bolagets arbetsledning eller dess arbetare».

Emellertid kan även i denna konstellation huvudmannen drabbas av ansvar på grund av egen culpa, såsom också antydes på två ställen i domskälen. Det framhålles nämligen dels att i målet »ej ens påståtts, att staden visat vårdslöshet genom att sålunda anförtro arbetet åt bolaget» (culpa in eligendo), dels att i målet »ej heller visats någon annan omständighet som för staden kan medföra skadeståndsskyldighet i anledning av ifrågavarande olyckshändelse». Man kan tänka sig culpa in instruendo såsom ansvarsgrundande i dylika fall (råd och anvisningar eller brist på sådana, där de borde ha givits, kan ha orsakat eller bidragit till dylik olycka, t.ex. en felaktig upplysning att inga människor begagnade vägen förbi byggnaden).[19]

En viktig begränsning anges med orden *under arbetets utförande.*[20] I vad mån huvudmannen eljest svarar för anlitad självständig företagares åtgärder eller underlåtenhet är en fråga som beröres i det följande. Allmänt kan sägas att han gör det blott i kvalificerade fall (instruktiv är jämförelsen med NJA 1949 s. 704, se nedan s. 418), men dessa torde praktiskt sett täcka de flesta övriga situationer.[20*] Det kan därför vara befogat att poängtera, att det här åtminstone i första hand endast gäller skada som har direkt samband med utförandet av arbetsprestationen.

---

[19] En detalj i *NJA 1947 s. 31* belyser samma princip. Under byggnadsarbete på en fastighet tillhörig A hade fasaden på en grannfastighet tillhörig B nedsmutsats med murbruk. B krävde ersättning bl.a. härför av dels A, dels den av A anlitade byggnadsentreprenören, ett aktiebolag, vilket ansågs vållande till skadan. Endast entreprenören dömdes att ersätta denna skada. Fastighetsägaren A svarade således icke för culpa hos den av honom anlitade självständige företagaren vid utförande av byggnadsarbetet, såsom han förvisso skulle ha gjort, om egen driftsledning vållat skadan.

[20] Jfr Lejman s. 95 f, 106, i anslutning till Björling s. 508, 515.

[20*] Undantag kan dock tänkas, se s. 430 f betr. NJA 1958 s. 139.

Det framgår av denna översikt att det i många fall kan vara av praktisk betydelse att dra gränsen mellan å ena sidan arbetstagare, särskilt sådana i ledande ställning, för vilkas vållande arbetsgivaren kan komma att svara, och å andra sidan en anlitad självständig företagare, för vilkens vållande under arbetets utförande huvudmannen i regel icke ansvarar. Arbetstagarförhållandet ingår således som rekvisit i ansvarsregeln.

Sammanfattningsvis kan anges att vad här behandlats under A: 2 är reglerna om den art av principalansvar som kan kallas *arbetsgivaransvar* eller — med Bengtssons terminologi — *inskränkt principalansvar.*[21] Dessa regler anger hur långt principalansvaret sträcker sig i allmänhet, dvs när situationen icke är kvalificerad på sätt framgår i andra avsnitt av detta kapitel. De kan därför också kallas *de allmänna reglerna om principalansvar.*

3. LAGBESTÄMMELSER OM PRINCIPALANSVAR I UTOMOBLIGATORISKA FÖRHÅLLANDEN [22]

Ovan under A: 1 har nämnts några lagbestämmelser som stadgar rent strikt ansvar (rent företagaransvar), dvs ansvar oberoende av någons vållande. Det finns emellertid också lagbestämmelser, avsedda för samma eller liknande verksamhetsområden, som bygger på principen ansvar för annans vållande, dock med vissa avvikelser i skärpande riktning från de allmänna reglerna om principalansvar behandlade ovan under 2 (arbetsgivaransvar). Här skall i korthet den frågan behandlas, om ett arbetstagarförhållande är en förutsättning för tillämpligheten av dessa regler. Ansvarar enligt dessa regler en arbetsgivare blott för egna anställdas culpa eller dessutom för culpa hos en anlitad självständig företagare eller dennes folk? I det senare fallet och om ansvaret även omfattar underordnade arbetstagare (allmänt arbetsgivaransvar) kan principalansvaret kallas *oinskränkt.*[23]

I 8 § *sjölagen* stadgas att redare ansvarar för skada som åstadkommits genom fel eller försummelse i tjänsten av såväl befälhavare som besättningen i övrigt. Någon gräns nedåt på skalan av anställda göres icke: redaren svarar även för underordnade arbetstagares culpa. Men dessutom stadgas att redare svarar för

---

[21] Bengtsson s. 18.

[22] För detta avsnitt hänvisas allmänt till Karlgren kap. VII och Grönfors, Trafikskadeansvar kap. IV.

[23] Jfr Bengtsson s. 18.

culpa hos vissa andra än hans egna anställda, nämligen lots (även tvångslots) och var och en annan »som, utan att tillhöra besättningen, på grund av redares eller befälhavares uppdrag utför arbete i fartygets tjänst». Härav framgår att gränsen för redarens principalansvar icke dragits efter anställningsförhållandet. Detta får ingen särskild betydelse utan avgörande är om felet eller försummelsen förelupit »i fartygets tjänst».

Från rättspraxis må nämnas att i *NJA 1922 s. 154* redaren för ett bogserat fartyg ansågs ansvarig för skada vid kollision med annat fartyg jämväl till den del kollisionen berott på fel hos befälhavaren å det bogserande fartyget, vilket icke tillhörde redaren utan en annan självständig företagare. Det framhölls i motiveringen att bogseraren arbetade i det bogserade fartygets tjänst och att kommandot vid fartygens manövrering tillkom befälhavaren å det bogserade fartyget. Grunderna för 8 § sjölagen åberopades.[24]

Motsvarande gäller beträffande järnvägsinnehavares principalansvar enligt vissa regler i *1886 års lag ang. ansvarighet för skada i följd av järnvägs drift*. Visserligen stadgas i §§ 2 och 6 st. 1 endast ansvar för vållande som ligger »järnvägens förvaltning eller betjäning till last», men enligt § 7 jämställes därmed personer som utför arbetsuppgifter av motsvarande slag utan att vara »i järnvägens tjänst anställde». Ett arbetstagarförhållande är således icke uppställt såsom rekvisit utan i stället ifrågavarande personers befattning med järnvägens drift.

Ansvarssystemet i *1916 års lag ang. ansvarighet för skada i följd av automobiltrafik* (bilskadelagen) bygger än mindre på relationen arbetsgivare—arbetstagare. Grundläggande är bilägarens ansvar för culpa hos *föraren* (§ 2), men denne behöver icke alls vara anställd hos ägaren.[25]

Ägaren ansvarar enligt § 2 för skada orsakad av bristfällighet å bilen även om denna är att hänföra till culpa hos fabrikant eller reparatör.[26]

---

[24] Jfr ang. detta fall Schmidt, Föreläsningar i sjörätt (1944) s. 36, och Grönfors, Trafikskadeansvar s. 175 f (båda kritiska betr. kravet på befäl från det bogserade fartygets sida).

[25] Jfr Alexanderson I s. 42 och Grönfors a.a. s. 310.

[26] Hit hör också regeln om principalansvar i 1902 års lag innefattande vissa bestämmelser om elektriska anläggningar § 6 (ansvar för skada å annan elektrisk anläggning).

4. PRINCIPALANSVAR I RÄTTSPRAXIS I KVALIFICERADE FALL

Att en skärpning av principalansvaret i jämförelse med de under 2 behandlade reglerna förekommer i kontraktsförhållanden, torde vara allmänt erkänt i svensk rätt. Skada som åsamkas motpart vid fullgörandet av en avtalsförpliktelse — ett direktiv angående avtalsparts handlande — kan under vissa förutsättningar leda till principalansvar, som ej skulle ha ifrågakommit i okvalificerade utomobligatoriska förhållanden. Dock måste understrykas att situationen, när det gäller avtalsuppfyllelse, i vissa avseenden är en helt annan än i utomobligatoriska förhållanden, där ju frågor om fel, brist o.d. vid fullgörandet saknar motsvarighet. Av störst intresse är om samma principer för ett skärpt principalansvar användes även när skadan icke har sammanhang med avtalsparts prestationsuppfyllelse i och för sig utan skadehändelsen närmast är av utomobligatorisk typ. Detta behandlas nedan under a.

Även i vissa typer av fall utan kontraktsförhållande kan en liknande skärpning, stundom karakteriserad av ett obligationsrättsligt[27] betraktelsesätt, iakttagas i praxis. Detta gäller främst där huvudmannen genom lagbestämmelse, lokala ordningsföreskrifter o.d. erhållit särskilda direktiv för sitt handlande och direktiven givits till skydd för tredje man. Detta behandlas nedan under b.

a. *Kontraktsförhållanden*

I regel[28] anses i kontraktsförhållanden part ha att svara icke endast för arbetslednings utan även för underordnade arbetstagares och anlitade självständiga företagares culpa, som föranlett bristande eller felaktig uppfyllelse av den avtalade prestationen eller eljest inneburit kontraktsbrott. (Här bortses från de fall då culpa över huvud ej kräves för skadeståndsansvar). I kontraktsförhållanden är således ansvarsreglerna strängare än de som behandlats under A: 2;[29] man har i allmänhet att räkna med ett

---

[27] Jag föredrar att kalla det så och icke kvasikontraktsrättsligt, då rättspraxis tydligen (se närmare under b) räknar med förpliktelser grundade på lag etc., icke bara på avtal. Termen kvasikontraktsrättslig reserveras för vissa fall under a.

[28] Jfr Alexandersons reservation betr. kontraktstypen (I s. 24 f) och i anslutning till honom Karlgren s. 151.

[29] Detta gäller förutsättningarna för skadestånd. I frågor som avser skade-

oinskränkt principalansvar.[30] Culpan torde i allmänhet tillräknas kontraktsgäldenären själv, varför utredning om vem som i själva verket varit culpös synes sakna betydelse. Icke minst med hänsyn härtill är det svårt att ange klara exempel på ansvar för underordnad arbetstagares culpa.

Nämnas kan som exempel *NJA 1890 s. 187*. Bolag, som innehade skogsavverkningsrätt under villkor bl.a. att icke röra ungskogen, dömdes ersättningsskyldigt gentemot markägaren för att dess arbetare vid kolning (mot bolagets uttryckliga förbud) företagit svedjande och därvid skadat ungskog.[31]

Ett rättsfall från senare tid, som belyser ansvaret för enkel arbetstagares culpa i kontraktsförhållanden, är *NJA 1957 s. 426*. En garageägare dömdes ansvarig för skada å bil vållad av en hos honom anställd garagevakt, som under tjänstgöring i garaget använt bilen för bogsering av annan där uppställd bil. Att garageägaren förbjudit personalen att göra sådant inverkade icke på ansvarsfrågan.

Ett exempel, som möjligen kan belysa ansvaret för culpa hos båda kategorierna, är *NJA 1946 s. 338*. Hotellägare, ett bolag, hade mot viss årlig avgift hyrt ut hotellets garderober till en person E, som i sin tur anställt tamburvaktmästare. En päls, som av en sådan vaktmästare mottagits till förvaring, hade förkommit. Talan om ersättning fördes både mot hotellägaren och garderobiären E, vilka dömdes ersättningsskyldiga. Hotellägaren hade invänt, att E, som uppbar avgifterna för förvaringen, ensam svarade för vården. I domskälen (formulerade av underrätten) hette det:

---

ståndets omfattning, preskription etc. kan det kontraktsrättsliga ansvaret vara lindrigare.

[30] Se t.ex. Almén § 23 vid not 15 ff.

En specialbestämmelse om ansvar för medhjälpare finns i ABL § 208 st. 2, enligt vilken aktiebolags revisor svarar för skada åsamkad bolaget uppsåtligen eller av vårdslöshet av medhjälpare, som revisorn anlitat för granskningsarbetet. Det synes förutsättas att dessa medhjälpare är revisorns anställda (se § 111 st. 3), men regeln torde gälla även för det kanske opraktiska fallet att exempelvis en annan revisionsbyrå släppt till medhjälparna. Såsom vanligt är vid kontraktsmässigt ansvar göres ingen skillnad mellan underordnade biträden och medhjälpare i ledande ställning. Bestämmelsen tillkom på utskottsstadiet. Lagberedningen hade icke ansett nödigt upptaga en sådan bestämmelse (se NJA II 1945 s. 598, 1946 s. 178).

[31] Ett undantag är NJA 1914 s. 29, som dock nödtorftigt kan förklaras på annat sätt. Jfr Alexandersons kommentar (I s. 32 f).

»Det måste anses vara ett åliggande för hotellinnehavare att ansvara för klädespersedlar som gäster för förvaring överlämna till personal å hotellet. Det förhållande att bolaget, på sätt upplyst är, mot viss avgift till E uthyrt garderoberna å hotellet är icke av beskaffenhet att fritaga bolaget från detta ansvar.

Enahanda åliggande har, med hänsyn till E:s ställning, åvilat honom.»

Frågan om ansvar för den underordnade medhjälparens culpa kom betecknande nog icke upp till behandling. Huvudfrågan blev om hotellet kunde undgå ansvar genom uthyrningen av garderoben. Här förelåg ett typiskt mellanmansfall, men huruvida E var att anse som självständig företagare eller ej saknade för denna fråga betydelse.[32] Det kan möjligen sägas att E, även om han ansetts i realiteten vara självständig företagare, och hans medhjälpare icke desto mindre utåt framstått som *hotellets* personal (jfr motiveringen) på ett för hotellbolagets bundenhet avgörande sätt och att därför rättsfallet icke kan säga mycket om huvudmannens ansvar för culpa hos en anlitad självständig företagares personal, men det klara uttalandet (låt vara formulerat av underrätten) att *uthyrningen* icke fritog bolaget från ansvar talar för att ansvaret även kan omfatta självständiga medhjälpare.

Endast frågan om ansvar för självständig företagares culpa skall närmare beröras. Som bakgrund kan nämnas, att *Ussing* för dansk rätts del förklarar, att ett sådant ansvar för självständig företagare i princip icke föreligger och att alltså samma huvudprincip som i utomobligatoriska fall skulle vara tillämplig.[33] Men han framhåller att frågan är omtvistad och att nyare rättspraxis är benägen att vidga ansvaret, när det gäller själva den kontraktsenliga prestationsuppfyllelsen.

Uttalanden i svensk litteratur, av bl.a. *Almén*,[34] *Björling*[35] och

[32] Av de i referatet citerade kontraktsbestämmelserna framgår, att E enligt de principer, som utvecklats ovan i avd. I, icke borde räknas som självständig företagare. Påpekas bör särskilt hotellägarens föreskrifter i olika hänseenden och att E och hans medhjälpare utåt framstod som hotellpersonal. Hans ställning ansågs dock så självständig, att han själv jämte hotellägaren ådrog sig skadeståndsansvar, vilket sannolikt icke skett (utan hans egen culpa) om han icke uppburit förvaringsavgifterna. Att en arbetstagare med sådan mellanställning i vissa hänseenden kan ådraga sig arbetsgivaransvar synes icke obefogat (jfr nedan kap. X: B). Jfr Lundstedt, Strikt ansvar II: 1 s. 478.

[33] Ussing, Alm. Del, 3 uppl. s. 136.

[34] Almén § 23 vid not 23—25 a, där fråga är om säljares ansvar för dröjsmål föranledd av fraktförares culpa (jfr betr. räckvidden av hans uttalanden Lundstedt, Strikt ansvar II: 1 s. 462 f).

[35] Björling s. 520 f, 529. Enligt Björling gäller ansvaret blott »medverkan för prestationens fullgörande» (s. 530).

Alexanderson,[36] har snarast gått i utvidgande riktning. Enligt *Karlgren* gäller »enligt nyare rättsutveckling, att en avtalskontrahent i princip — — svarar även för sådana 'medhjälpares' culpösa förfarande, vilka intaga en självständig ställning, alltså icke stå under kontrahentens tillsyn och kontroll», men han poängterar, att detta endast gäller i princip.[37]

Rodhe, som mera ingående behandlar dessa frågor, skiljer i anslutning till Hasselrot mellan osjälvständiga medhjälpare, självständiga medhjälpare och substitut.[38] Med substitut avses den som har till uppgift att fullgöra avtalsprestation helt i gäldenärens ställe,[39] såsom då en advokat anlitar advokat på annan ort till att utföra visst uppdrag. Ansvarighet skulle ifrågakomma för både osjälvständiga och självständiga medhjälpares vållande, men ej för vållande av substitut.

Antagligt är att man icke kan räkna med ansvar generellt ens i kontraktsförhållanden. Gränsen synes emellertid dragas inom kategorin självständiga företagare. Avgörande blir väl i viss mån graden av självständighet men i synnerhet uppdragets innehåll och uppgiftens art, varvid avtalets innehåll och förutsättningar samt branschkutymer torde bli av stor betydelse. Är det underförstått mellan parterna, eller — kanske viktigare — är det brukligt eller rentav nödvändigt i ifrågavarande situationer, att en kvalificerad självständig yrkesutövare anlitas för utförande av uppdraget eller viss del därav, torde uppdragstagaren i allmänhet icke svara för dennes culpa (men givetvis för egen culpa, in eligendo, instruendo etc.).[40] *Wiklund,* som behandlat dessa problem med hänsyn till advokats skadeståndsansvar, använder som prövosten frågan, om den till en självständig yrkesutövare överlämnade uppgiften kan sägas ha ingått i advokatens uppdrag

---

[36] Alexanderson I s. 23 ff.

[37] Karlgren s. 161 not 21.

[38] Rodhe s. 326 ff (§ 29).

[39] Här intresserar icke det fall, då gäldenären i samband med anskaffandet av substitut utträder ur rättsförhållandet (ofta kallat substitution).

[40] Som exempel kan anföras *NJA 1942 s. 684.* Ett stuveribolag blev icke gentemot rederiet ansvarigt för skada å gods i fartygets lastrum till följd av att stadens kranskötare manövrerat felaktigt. Här hade, som Karlgren påpekar (s. 158 not 20), staden t.o.m. monopol, varför fallet är tämligen speciellt.

Enligt ett i TfR 1957 s. 251 refererat fall, avgjort 1953 av HD i Finland, skulle det för uppdragstagares (reklambyrå) frihet från ansvar för självständig medhjälpares (patentbyrå) culpa krävas, att medhjälparen anlitas med uppdragsgivarens *samtycke* eller att sådant anlitande legat i *sakens natur* (från eventuellt garantiansvar bortses).

eller icke, varvid förmodligen god advokatsed får utgöra jämförelsenormen.[41] I ett rättsfall, *NJA 1914 s. 23,* har HD ansett en juridisk byrå fri från ansvar för vållande av ombud på annan ort (i annat land). Avtalet ansågs ha innefattat befogenhet för byrån att anlita ombud för utförande av uppdraget.[42]

Att rättsförhållanden grundade på offentligrättsliga stadganden ibland ansetts medföra förpliktelser analoga med dem i kontraktsförhållanden har påpekats av Alexanderson.[43] Tullverket har på detta sätt i *NJA 1925 s. 629* ålagts ersättningsskyldighet för skadade varor. På ett liknande kvasikontraktsrättsligt sätt anses »sjukhusfallen» ha bedömts (t.ex. NJA 1925 s. 103, 1932 s. 572, 1938 s. 22 och 1942 s. 718), även om det icke direkt framkommit i domskälen.[44]

Kontraktsfallen erbjuder i allmänhet, såsom inledningsvis framhållits,[45] föga beröringspunkter med de okvalificerade utomobligatoriska fallen. Bl.a. blir culpabedömningen en annan. När den culpösa handlingen har endast löst samband med avtalsprestationen, kan situationen bli mera likartad och därför mera lämpad för jämförelse. Här synes rättsläget vara ganska odeciderat.

Liknande principer för vidgat ansvar har tillämpats i några dylika fall, där skada visserligen — på indirekt väg — drabbat avtalspart men där skadan icke i och för sig berott på bristande kontraktsuppfyllelse utan snarast företett likheter med utomobligatoriska skadefall. Bekanta i detta sammanhang är särskilt rättsfallen *NJA 1941 s. 560* (Anticimexmålet) och *1943 s. 356* (saltsyredamejeannen).[46] Som »teoretisk grund» för skadeånds-

---

[41] Wiklund, Advokats skadeståndsskyldighet s. 331, likaså s. 327. Jfr Karlgrens kritik i SvJT 1954 s. 247 f och Maj Lundquist i SvJT 1957 s. 211 ff med där anförd litteratur.

[42] Enligt Karlgren, SvJT 1954 s. 248 not, kan detta rättsfall tänkas vara föråldrat. Åtminstone är förhållandena speciella.

[43] Alexanderson I s. 32. Jfr s. 25 under 4.

[44] Se särskilt Alexanderson I s. 31, Lundstedt, Strikt ansvar II: 1 s. 518 ff och Skada å patient s. 121 ff, H. Strömberg, Om rättsförhållandet mellan offentliga anstalter och deras nyttjare (1949) s. 174 ff, särskilt 186—191. Se vidare nedan not 58. Jfr också NJA 1945 s. 617 och 1960 s. 589, där talan mot landsting eller annan huvudman ogillades på grund av att vållande å personalens sida icke visats. Även av NJA 1959 s. 674 framgår att ansvaret icke är rent strikt.

[45] Se s. 409.

[46] Se härom bl.a. Alexanderson II s. 98, Lundstedt, Strikt ansvar II: 1 s. 460 ff, Lejman s. 102, 109, Bengtsson s. 242 ff. Rodhe (§ 29 not 39) nämner

ansvaret har åberopats ett slags biförpliktelse, som intolkats i avtalet.[47] Detta kvasikontraktsrättsliga betraktelsesätt kan, såsom påpekats av flera författare,[48] leda till egendomliga och för rättskänslan stötande resultat. Det förefaller omotiverat med olika behandling av i fråga om skadehändelsen identiska fall endast på grund av att i ena fallet ett kontraktsförhållande kunnat påvisas men icke i det andra.

I viss mån betecknar sannolikt *NJA 1961 s. 523* ett avståndstagande från motiveringar byggda på konstruerade förpliktelser.

En åkare anlitades av ett bolag för att med lastbil transportera virke till en av bolaget anordnad avläggsplats på Lule älvs is. En av bolagets förmän gav vid första transporten S anvisningar om vägen över isen. Strax efteråt brast isen och lastbilen sjönk. För skadan begärde S ersättning av bolaget. Underrätten utdömde skadestånd under åberopande av att bolaget måste anses ha garanterat riskfrihet vid färden, om S följde givna anvisningar, HovR:n likaså med hänvisning till att transporten skedde i enlighet med avtalet härom och efter bolagets anvisningar. Avtalsförhållandet synes alltså ha tillmätts stor betydelse i dessa instanser. I HD var splittringen stor. De två ledamöter, som på grund av omröstningsreglerna kom att bestämma domens innehåll i avgörande delar, fann att bolaget eller dess arbetsledning över huvud icke kunde anses vållande till olyckshändelsen. Något stöd hade icke heller förebragts för att transportavtalet innefattat en garantiutfästelse eller annat åtagande från bolagets sida att svara för skada oavsett vållande. »Att grunda bolagets ansvar på ett blott föreställt åtagande av angivna art» avvisades också, liksom att — såsom HovR:n — fästa avgörande vikt vid handlandet efter bolagets anvisningar. Ej heller kunde det anses vara fråga om farlig verksamhet med ett rent strikt ansvar. S:s talan blev således ogillad. En ledamot ansåg bolaget ansvarigt på grund av vållande, två ledamöter på grund av ett mera kontraktsmässigt åtagande av bolaget att svara för att isen hade tillräcklig bärighet för ifrågavarande transporter.[49]

---

fallen som exempel på att principal ålagts garantiansvar för självständig företagares utomobligatoriska skadeståndsskyldighet.

[47] Se härom särskilt Alexanderson I s. 24 f, Karlgren s. 147 ff, Lundstedt bl.a. i Strikt ansvar II: 1 s. 498 ff, 528 ff.

[48] Se särskilt Hult i TfR 1950 s. 370 ff, Lundstedt a.a. s. 542 f, Lejman, Biförpliktelse s. 67 f. — Alexanderson har också påpekat detta men försvarar likväl distinktionen (I s. 33 f, jfr II s. 95 f).

[49] Utgången förefaller besynnerlig i betraktande av ställningen i HD. Jfr JustR Ribens avvikande votum i omröstningsfrågan. Åtminstone på skadeståndsrättens nuvarande stadium synes det diskutabelt att göra så bestämd skillnad mellan ansvar på grund av vållande och på grund av mera kontraktsmässiga åtaganden.

HD har här — trots kontraktsförhållandet mellan parterna — behandlat skadeståndsfrågan enligt utomobligatoriska principer med hänsyn till att ingen avtalsförpliktelse ansetts ha blivit åsidosatt. Detta förefaller att vara en i och för sig lämplig princip, som kan motverka ojämnheter i rättstillämpningen — om det är avtalsparten eller annan som drabbas av skadan kan ju ofta bero på en slump [50] — men användandet av den och åtminstone utgången i detta särskilda fall synes mig vara diskutabel. Även tidigare har fall förekommit där trots en kontraktsrelation skadeståndsfrågan sannolikt bedömts efter utomobligatoriska principer eller denna relation i vart fall icke särskilt åberopats i domskälen, men klara fall rörande principalansvar har knappast förekommit utanför vissa specialområden.[51]

Det synes alltså finnas åtminstone en — som det förefaller ändamålsenlig — tendens att icke låta kontraktsrelationen i och för sig utan frågan, huruvida en avtalsförpliktelse eller ett åtagande får anses ha blivit åsidosatt eller icke,[52] bli avgörande för skärpningen av ansvaret i kontraktsförhållanden. De allmänna under A: 2 behandlade reglerna kan i så fall bli tillämpliga oavsett avtalet mellan parterna.[53] Detta gäller särskilt vid personskada men även vid egendomsskada.[54]

---

[50] Tendensen att motverka dessa ojämnheter genom att låta det kontraktsrättsliga ansvaret omfatta även skada som drabbar kontrahenten närstående personer eller enligt Alexandersons rekommendation dennes anställda (Alexanderson II s. 96) visar endast hur misslyckad avtalskonstruktionen är i detta sammanhang. Se härom närmare i nästa avsnitt (under b).

[51] Jfr Bengtsson bl.a. s. 235 f, 241 f. Här lämnas fall rörande skada till följd av skadebringande egenskaper ävensom olycksfall i arbete (varom nedan under B) åsido. I vissa fall kan endast HD:s formulering av domskälen anföras som stöd. Av intresse är bl.a. NJA 1947 s. 299 (jfr Bengtsson s. 242 not 6), men eftersom folkparksföreningen blev ansvarig för skjutbaneföreståndarens culpa och motiveringen är tämligen intetsägande (»av föreningen satts att sköta — — skjutbanan»), är fallet icke något starkt stöd för att ansvar blott för anställd i ledande eller särskilt ansvarsfull ställning kunnat ifrågakomma. Lejman, Farlig verksamhet s. 306, anser f.ö. att kontraktsförhållande icke förelegat. — Än mera intetsägande är motiveringen i NJA 1940 s. 550 (marmorskivan i frisersalongen, jfr Bengtsson s. 232), där utgången dessutom är mycket diskutabel och kritiserad.

[52] Jfr Bengtsson (bl.a. s. 283 med hänv.), som i detta sammanhang talar om centrala avtalsförpliktelser eller huvudförpliktelser.

[53] Även de under nästa punkt (b) behandlade reglerna kan bli tillämpliga och leder då i fråga om principalansvar åtminstone i allmänhet till samma resultat som reglerna om kontraktsmässigt ansvar.

[54] Jfr Lejman, Biförpliktelse s. 50, 54.

Även när fråga blir om ansvar på grund av kontraktsmässiga åtaganden (alltså bortsett från sistnämnda typ av kontraktsfall) kan det möjligen, såsom framgår av det ovan sagda, vara av betydelse att dra en gräns mellan självständig företagare och arbetstagare, men tydligt är att denna gränslinje, som åtminstone normalt icke blir avgörande för ansvaret, här icke får på långt när samma betydelse som i okvalificerade utomobligatoriska fall (och motsvarande kontraktsfall). Resultatet blir således under denna punkt i huvudsak negativt, och det faller utanför ramen för undersökningen att närmare penetrera alla de med olika kontraktstyper och skadesituationer förbundna problem som sammanhänger med frågan om ansvar för medhjälpares åtgärder eller underlåtenhet.[55]

b. *Utomkontraktsförhållanden*

Det synes vara motiverat att som en särskild grupp utskilja sådana fall, i vilka huvudman ådömts skadeståndsansvar på grund av att åligganden, stadgade i lagar, förordningar, instruktioner eller andra myndighetsdirektiv, icke fullgjorts och detta berott på — eller åtminstone påståtts bero på — medhjälpares culpa, varunder inbegripes även fall där utredning om vem som varit culpös saknas. Det gäller främst fall av överträdelse av föreskrifter utfärdade i syfte att skydda människor och egendom för olika risker som typiskt är förbundna med viss verksamhet, såsom bensindistribution, sprängningsarbete o.d. Stundom kräves för den som vill utöva viss verksamhet ett personligt tillstånd av myndighet, varmed då förenas vissa direktiv. Särskilda åligganden är förbundna med innehav av fastighet utan att riskfylld verksamhet alls bedrives där. Sålunda är fastighetsägare enligt ordningsföreskrifterna i vissa städer skyldiga ombesörja sandning och andra åtgärder till förekommande av halka. Fastighetsägare svarar också i allmänhet för beskaffenheten av anordningar i fastigheten, avsedda att begagnas av hyresgäster eller allmänheten.

Väl åberopas mera sällan dylika bestämmelser i domar, om icke straffansvar ifrågakommer, men detta utesluter icke att de givit konkret innehåll åt förpliktelsen.[56] Sannolikt behöver ifråga-

[55] Bengtsson, som utförligare än någon tidigare i svensk doktrin behandlat dessa frågor, stannar på många punkter vid osäkra resultat (se särskilt sammanfattningsvis s. 283 f).

[56] Jfr t.ex. NJA 1937 s. 613 (RR:n) med det nedan behandlade fallet NJA 1949 s. 704.

varande förpliktelser icke ens vara grundade på uttryckliga föreskrifter, blott de är någorlunda bestämda till sin innebörd.[57] Regler kan då utbildas i rättspraxis och vid behov kan nya grupper av fall föras under den skärpta ansvarsregeln. Det synes lämpligast att rättstillämpningen icke är bunden av förhandenvaron av uttryckliga föreskrifter, då det kan bero på ovidkommande omständigheter att sådana icke utfärdats.

Som det mest karakteristiska för denna grupp av fall skulle jag vilja framhålla, att *visst subjekt utpekas som ansvarigt* (fast ansvarsplacering). Åliggandet och därmed ansvaret åvilar viss person — i egenskap av fastighetsägare, rörelseidkare, innehavare av visst tillstånd etc.[58] Därmed sammanhänger att bristande fullgörelse vanligen tillräknas detta subjekt och att utredning om vem som i själva verket föranlett skadan icke behöver företagas. Detta hindrar icke att jämväl ett »lägre» subjekt, som förfarit culpöst, kan bli ansvarigt. Till sin typ är alltså dessa skadeståndsregler av samma slag som nämnts under A:3 (oinskränkt principalansvar).

I rättspraxis tillämpas, som redan framhållits,[59] i denna typ av fall stundom principer av obligationsrättslig karaktär, sannolikt genom förmedling av uppfattningen att särskilda förpliktelser åsidosatts. Det hjälper således i allmänhet icke att som försvar hänvisa till att en enkel anställd eller en anlitad självständig företagare felat och därigenom orsakat skadan. *Karlgren* synes, ehuru han uttrycker det vagt, i fråga om denna typ av fall icke vara främmande för ansvar *utan någons vållande* av samma slag som det i kontraktsrätten förekommande strikta ansvaret för »subjektiva» hinder, och praxis ger onekligen, såsom strax skall visas, stöd för att sådana tankegångar i realiteten gör sig gällande, ehuru formellt culpaprincipen brukar andragas som motivering.[60]

---

[57] Jfr Karlgren s. 169 och Lejman s. 117. Huruvida förpliktelserna bör karakteriseras som politirättsliga lämnas därhän.

Betr. renhållningsskyldighet o.d. synes sedvänja på vissa håll ha ersatt uttryckliga föreskrifter, såsom framgår av rättsfallet FFR 1941 s. 240. Jfr härom Vahlén, Om fastighetsägares skadeståndsansvar s. 271 f.

[58] Motsvarande gäller kontraktsgäldenär, såsom framgår ovan under 1. Enligt min mening skulle även »sjukhusfallen» kunna föras hit (jfr ovan under a). Ansvaret ålägges landsting etc. »såsom utövare av verksamheten å sjukhuset».

[59] Se ovan s. 409.

[60] Karlgren s. 169. Karlgren deltog själv i avgörandet av nedannämnda rättsfall.

I *NJA 1949 s. 704* (skada genom snöras från tak) blev sålunda utgången ytterst beroende på huruvida fastighetsägaren, en förening, kunde anses ha gjort vad på den ankom för att undvika snöraset eller åtminstone förebygga skada därav. Invändningen om frihet från ansvar på den grund att en självständig företagare, en plåtslagerifirma, erhållit i uppdrag att utföra skottningen men efter besiktning uppskjutit denna — trots mellankommande påminnelse av fastighetsägare — till efter olyckshändelsen, ogillades av HD, enär

»mot snöskottningens utförande icke mött hinder av sådan betydenhet och allmängiltighet att föreningen — som ej heller vidtagit annan åtgärd till förebyggande av skada genom snöras — [kunde] undgå att svara för att dess förpliktelse i förevarande hänseende icke blivit före olyckan fullgjord.»

Detta fall är ett tydligt exempel på sådana tankegångar, som brukar förekomma på obligationsrättens område, t.ex. vid tillämpning av 24 § köplagen.

Beträffande skyldighet att vidtaga åtgärder för att motverka halka har i rättspraxis gjorts begränsningar i bestämningen av förpliktelsens omfång. Om snöskottning eller sandning verkat meningslös på grund av pågående snöfall, ehuru halka därigenom kunnat förebyggas, leder icke halkningsskada på grund av underlåtenhet att skotta eller sanda till skadeståndsansvar. Ej heller kräves att sådana åtgärder skall ha vidtagits omedelbart efter ett snöfall. Det brukar i sådana fall heta, att underlåtenheten icke kan läggas den renhållningsskyldige till last som försummelse. I själva verket blir det fråga om en såvitt angår handlingssättet fullständig objektivering av culparekvisitet.

Lundstedt har vid noggrann genomgång av vad han kallar halkningsjudikaturen förgäves sökt fall, i vilka statuerats ansvar för annans culpa. I samtliga fall, där skadeståndskrav rests mot fastighetsägare, synes avgörandet för domstolarna ha berott på huruvida *fastighetsägaren* varit culpös, dvs brustit åt sitt åliggande, eller icke.[61] Detta får enligt min mening sin fulla förklaring i fallens karaktär (kravet på positiv prestation) och ovannämnda obligationsrättsligt färgade resonemang. Förpliktelsen att sanda åligger enligt stadens ordningsföreskrifter eller andra

[61] Lundstedt, Strikt ansvar II: 1, s. 503 ff. Om halkningsfallen se vidare Vahlén a.a. s. 270 ff.

regler fastighetsägaren,[62] och om hans åtgärder för uppfyllande av förpliktelsen (såsom den preciserats i rättspraxis) icke lett till resultat, kommer detta icke tredje man vid (jfr Karlgrens yttrande om »subjektiva» hinder). Helt annorlunda ställer det sig om t.ex. en av fastighetsägaren anlitad snöskottare culpöst skadat förbipasserande med ett redskap.[63] Sådana culpösa beteenden under arbetets utförande skall bedömas enligt de allmänna reglerna om principalansvar (jfr ovan s. 406 rättsfallet NJA 1947 s. 23 om ansvar för culpöst utförd snöskottning från tak). Lundstedts jämförelse med fallet NJA 1945 s. 438 (skada å gatutrafikant genom kalkstänk från bygge) synes därför åtminstone från svensk rätts synpunkt icke träffande.[64]

Ett annat exempel på fastighetsägares ansvar är följande. I *NJA 1960 s. 388* dömdes ett dödsbo ansvarigt för skada som drabbat gångtrafikant genom nedfallande puts från en frontespis å dödsboets fastighet. Dödsboet ansågs vållande genom uraktlåtenhet »att underkasta putsen å frontespiserna närmare undersökning och vidtaga de underhållsåtgärder som därav kunde föranledas». Här ställdes huvudfrågan icke på sin spets — dödsboet försökte icke som försvar åberopa att försummelsen var att tillskriva annan person som fått i uppdrag att verkställa undersökning och behövlig reparation. Frågan är om det hade hjälpt att sådant uppdrag lämnats åt en välkänd byggnadsfirma. Enligt min mening — och om ovan angivna princip lägges till grund — skulle detta icke befria fastighetsägaren från ansvar, lika litet som om försummelsen var att tillskriva en enkel arbetare som fått tillsynen sig anförtrodd.

Numera tillkommer i större utsträckning än tidigare skyldigheten att hålla väg och gata i trafikabelt skick stat och kommun. Frågor om ansvar för stad respektive kronan såsom *väghållare* har förevarit i NJA 1959 s. 545 och 1961 s. 686 med positiv utgång och i NJA 1957 s. 150, 1958 s. 406, 1960 s. 270 och 1962 s. 1 med negativ utgång. I fallet från 1958 fördes talan mot kronan jämväl om vanligt arbetsgivaransvar för anställds culpa.

Som ytterligare exempel på denna grupp av fall kan nämnas, att ägare eller företagare pålagts ansvar för skada till följd av att en anordning icke befunnit sig i föreskrivet skick, oavsett att

---

[62] Detta gällde dock i större utsträckning förr än nu. Enligt 1956 års lag om skyldighet att renhålla gata m.m. åvilar renhållningsskyldigheten i princip stad (betr. stadsplanelagt område) men kan genom beslut av stadsfullmäktige överföras på fastighetsägare såvitt angår gångbana.

[63] Jfr situationen i NJA 1948 s. 489.

[64] Lundstedt a.a. s. 508.

anordningen konstruerats av en självständig företagare och eventuellt t.o.m. besiktigats och godkänts av myndighet.

Se t.ex. *NJA 1934 s. 679*. Ett bensinförsäljningsföretag hade genom sakkunnig person låtit anlägga en bensinstation, som därefter avsynats och godkänts i vederbörlig ordning (av landsfiskal jämte sakkunnig). Bolaget ålades ansvar för explosionsskada uppkommen till följd av att anläggningen icke utförts på föreskrivet sätt, oavsett att felet bort upptäckas vid avsyningen.

Jfr också *NJA 1932 s. 472*. Fastighetsägare blev skadeståndsskyldig gentemot utomstående, som lidit skada till följd av att husets personhiss — trots att vederbörlig besiktning företagits — icke var av nöjaktig beskaffenhet (för stort mellanrum mellan hisskorg och förstugugolv).

I *NJA 1954 s. 95* ålades stad såsom innehavare av en dansbana ersättningsskyldighet för skada till följd av att en lampglob fallit ned på en besökare. Det framhölls i domskälen att »det förhållandet att staden låtit en entreprenör uppsätta belysningsanordningarna å stolparna icke fritager staden från skadeståndsansvar».[65]

Till denna grupp torde också kunna hänföras *NJA 1932 s. 150*. »Ansvarig» (dvs av byggnadsnämnd såsom ansvarig för visst byggnadsarbete godkänd) byggmästare, som åtagit sig ombyggnad av ett hus, dömdes ersättningsskyldig för skada som drabbat en tredje man. En hög säckar med gips, upplagda på ett vårdslöst sätt av hos en underentreprenör (ett aktiebolag) anställda arbetare, hade rasat och tillfogat en gosse skador. Byggmästaren ålades ansvar med hänsyn till att han måste anses hava eftersatt sin övervakningsskyldighet i detta hänseende. Tydligt är att byggmästarens egenskap av »ansvarig» arbetsledare här haft stor betydelse. Han hade ingen laglig möjlighet att delegera ansvaret för kontrollen till annan.[66] Sådant som att kontrollera materielens placering ingick i hans skyldigheter. Det kunde således icke åberopas till hans befrielse, att en självständig företagares arbetare i själva verket förorsakat skadan.

Med stöd av arbetarskyddslagen § 45 kan efter liknande principer skadeståndsansvar åläggas tillverkare, försäljare och upplåtare av maskin, redskap eller annan teknisk anordning för skada som drabbar person, oavsett om denne är avtalspart eller tredje man, till följd av att maskinen etc. saknat nödiga skyddsanord-

---

[65] Häremot strider möjligen NJA 1940 s. 550 (marmorskivan i frisersalongen, jfr ovan s. 415 not 51), där talan ogillades, men utgången i detta fall får anses vara ytterst diskutabel.

[66] Jfr NJA 1947 s. 467.

ningar eller eljest icke erbjudit betryggande säkerhet mot olycksfall (jfr NJA 1948 s. 173, 1949 s. 460, 1959 s. 181, 1961 s. 94 samt minoriteten i NJA 1958 s. 139).[67] Någon befrielse från ansvar på grund av subjektiva hinder torde icke kunna åberopas, främst att föranstaltningar som vidtagits för att rätta felet icke lett till resultat. — Det synes som om denna skadeståndsrättsliga princip, som givetvis är avsedd att tvinga producenter och distributörer att noga beakta säkerhetssynpunkterna, fått alltmera ökad betydelse.

I *NJA 1958 s. 550* dömdes innehavare av rörelse omfattande försäljning av explosiva leksaker ansvarig för skada som drabbat en minderårig gosse genom ett blixtskott. Ett av biträdena i affären hade sålt blixtskottet till en annan minderårig i strid mot gällande bestämmelser om förbud för person under 18 år att förvärva sådana varor. Culpa hade icke visats hos affärsinnehavaren själv. HD underströk att nämnda bestämmelser »tillkommit i syfte att skydda därmed avsedda underåriga» och fortsatte:

»Med hänsyn härtill måste innehavare av rörelse, som omfattar försäljning av dylika varor, anses — även för det fall att försummelse icke ligger honom själv utan någon hos honom anställd till last — ansvarig för skada, som till följd av att försäljning skett i strid mot bestämmelserna drabbar någon som ej uppnått den föreskrivna minimiåldern.»

Svaranden kunde »såsom innehavare av ifrågavarande handelsrörelse icke undgå skadeståndsskyldighet» gentemot den skadade gossen.

Fallet kan sammanställas med två andra, där affärsinnehavare utan egen culpa dömts ansvarig för skada vållad genom felexpediering av farliga varor, NJA 1934 s. 682 (apoteksvara som vållade

---

[67] I 1912 års arbetarskyddslag infördes dylika bestämmelser genom tillägg 1938 och 1944 (§§ 6 a, 38 a och 45). *NJA 1935 s. 700* (jämte 1932 A 130) gällde ett fall från tiden före denna lagstiftning. Möjligen var felet icke heller av sådan beskaffenhet att arbetarskyddslagens normer kunde anses eftersatta (ej fel i konstruktionen el.dyl. utan vid själva monteringen: en saxsprints skänklar hade på grund av montörens försummelse icke blivit utböjda). Montörens arbetsgivare — det bolag som levererat maskinen — ansågs på grund av montörens ställning icke ansvarig för skada som drabbat köparens arbetstagare, men av formuleringen kan möjligen det motsatsslutet utläsas, att skadestånd skulle ha utdömts — med hänsyn till kontraktsförhållandet — om köparen själv drabbats av dylik skada. Denna kontraktsmässiga synpunkt torde alltmer ha övergivits (jfr härtill Bengtsson s. 204 ff och ovan s. 415). Den leder till ojämnhet i rättstillämpningen och saknar stöd i arbetarskyddslagens anförda bestämmelser, vilka, ehuru de ej direkt avser skadestånd, har givit en norm att lägga till grund för culpabedömningen.

kroppsskada) och 1945 s. 676 (blysocker i stället för alunpulver).[68] Där torde kontraktssynpunkter ha spelat in.[69] 1958 års fall gällde icke skada å kunden själv (eller närstående). Det finns alltså inget kontraktsrättsligt inslag, utan fallet kan enligt min mening väl illustrera principen fast ansvarsplacering i kvalificerade utomobligatoriska förhållanden.

De hittills berörda fallen kännetecknas av att skadefallet förlupit utan omedelbart tidssamband med det begångna felet. Detta får anses vara den typiska situationen i denna grupp av fall. Emellertid är det icke otänkbart att fall, där skadehändelsen har direkt tidssamband med det culpösa förfarandet, bedömes efter samma principer. Dessa fall företer likhet med dem där ansvar ålägges arbetsgivaren även för enkel arbetstagares culpa (ovan under 2 i anslutning till »kranskötarfallet»). Givetvis bör de hänföras till här ifrågavarande grupp endast om ansvar ålägges huvudmannen även för handling utlöst av självständig företagare eller dennes personal. Klara exempel härpå saknas. Frågan skall belysas med några rättsfall.

NJA 1948 s. 303. Grundläggaren L, som erhållit tillstånd att med biträde av bergsprängaren A verkställa bergsprängning, dömdes ansvarig för att A genom att åsidosätta tillståndsresolutionens säkerhetsföreskrifter vållat skada. Hänsyn togs enligt domskälen »till den ställning A intog till L såsom arbetsgivare och innehavare av tillståndet att verkställa sprängningsarbetena». Karlgren, som själv deltog i avgörandet, har i en kommentar till fallet ifrågasatt, om biträdet A icke hade en *så* självständig ställning att ansvar för L icke skulle inträda[70] (jfr den motsatta utgången i HovR:n, där stödd på tolkningen av resolutionen, som ju uttryckligen inbegrep bergsprängaren A). HD:s motivering och Karlgrens förklaring synes röra sig i arbetsgivaransvarets kategorier, vilket talar emot att föra fallet till denna grupp. Enligt min mening skulle det ha varit mera tillfredsställande att anknyta ansvaret till innehavet av tillståndet, vilket i jämförelse med HD:s motivering skulle innebära en vidgning av ansvaret att omfatta även enkel arbetares culpa.

I ett likartat fall, *NJA 1941 s. 281,* dömdes tillståndsinnehavaren till skadestånd på grund av egen culpa. Skadeståndsansvar

---

[68] Dessa fall anföres bland andra under rubriken till referatet.

[69] Jfr Karlgren s. 153 och 155. Betr. olika åsikter om det sistnämnda fallet, som vållat stora tolkningssvårigheter, se senast Bengtsson s. 214 f.

[70] Karlgren s. 162 f.

ådömdes dels biträdet I, som lett arbetet vid olyckstillfället, dels innehavaren av sprängningstillståndet H för det han icke övervakat att föreskrifterna beträffande arbetet följdes.

I detta mål invändes utan framgång, att biträdet I icke var anställd hos H utan båda — jämte andra — ackordstagare hos byggherren (mot vilken talan icke fördes). Denna fråga har uppenbarligen saknat betydelse för utgången. Särskilt som motiveringen bygger på H:s egen culpa kan icke ett arbetstagarförhållande mellan H och I ha utgjort en nödvändig förutsättning för H:s ansvar. En stark tendens torde förefinnas att räkna varje (otillbörligt) åsidosättande av säkerhetsföreskrifterna som culpa hos tillståndsinnehavaren, vilket i realiteten innebär en fast ansvarsplacering. Det torde — eller borde i vart fall enligt min mening [71] — därvid sakna betydelse, om H och I stått i arbetstagar- eller t.ex. i bolagsförhållande till varandra. Fall då fullt självständig företagare anlitats för utförande av arbetet torde knappast ifrågakomma; det skulle troligen icke vara förenligt med ett dylikt personligt tillstånd. Om självständig företagare anlitas för arbetet, måste likväl tillståndsinnehavaren ha att svara för kontrollen. Ingenting i sistnämnda fall talar direkt emot att föra denna typ av mål till denna grupp — i vart fall synes det mig lämpligt att så sker.

NJA 1941 s. 89. Innehavare av bensinupplag (aktiebolaget Standard) dömdes ansvarig för eldskada å bil, vållad genom att ett vid en bensinstation anställt lagerbiträde i strid mot tillståndsresolutionens föreskrifter påfyllde bensin i bilen utan att motorn därvid hölls stannad. Invändningen att bensinstationen uthyrts till två personer, som anställt det culpösa biträdet, och att därför bolaget icke var ansvarigt, hade icke framgång: »— — oavsett att bensinstationen var uthyrd till annan» var bolaget »ansvarigt för att utlämning av bensin skedde med tillhörlig aktsamhet».

I detta fall anknytes tydligare än i sprängningsfallen ansvaret direkt till innehavet av tillståndet. Någon »organställning» kan knappast tillskrivas det culpösa biträdet. Ej heller finns i domskälen någon antydan om ett kvasikontraktsrättsligt betraktelsesätt.[72] Eldskada t.ex. på en förbipasserande person torde bedömas efter samma principer.[73]

---

[71] Jfr i viss mån Hult s. 364.

[72] Karlgren, s. 153, hänför fallet under denna rubrik, i anslutning till Lundstedt, II: 1, s. 526 f.

[73] Här skulle kanske också det s.k. trafikintresset påkalla skärpt ansvar.

Lundstedt vill i sin kommentar till fallet nödvändigt konstruera ett arbetstagarförhållande mellan bolaget och biträdet. Detta är enligt min mening i och för sig möjligt, ehuru icke i överensstämmelse med praxis,[74] men bör sakna betydelse och synes också av motiveringen att döma (»oavsett — —») ha saknat betydelse. Vare sig bensindistributören ansetts vara självständig företagare eller ej torde utgången ha blivit densamma.

Det kunde möjligen ifrågasättas att till denna grupp hänföra även de fall där det allmänna »trafikintresset» eller andra liknande hänsyn givit anledning till en skärpning av ansvaret, såsom i NJA 1945 s. 438 (kalkstänket). Här förefaller dock förpliktelsen icke vara tillräckligt preciserad och specialiserad till visst subjekt för att dessa fall med fördel skall räknas hit. Därtill kommer att skärpningen sannolikt blott består i att ansvaret vidgas att omfatta enkel arbetares culpa men icke anlitad självständig företagares culpa i samband med arbetets utförande. Fallen hänföres därför under A: 2.[75] Men givet är att någon skarp gräns icke kan dragas och att nya typer av fall kan föras in under denna avdelning. Det är ju här blott fråga om ett försök att utskilja vissa fall och möjligen att med hjälp av en klarare systematik rationalisera rättstillämpningen.

B. SKADAN DRABBAR AP — OLYCKSFALL I ARBETE

För arbetstagaren har arbetsgivarens ansvar för skada till följd av olycksfall i arbete (här kallad olycksfallsskada) den praktiska betydelsen, att han under vissa förutsättningar kan få ersättning utöver den som tillkommer honom på grund av den obligatoriska yrkesskadeförsäkringen (se YFL § 51, tidigare 1916 års OFL § 12).

Beträffande arbetsgivares ansvar för olycksfallsskada gäller samma huvudprinciper som beträffande skada som drabbar tredje man[76] såtillvida, att arbetsgivaren icke svarar för skada utlöst genom en enkel arbetares culpa (jfr NJA 1947 s. 597, 1948 s. 170, 1962 s. 86) — utom när sådan arbetare anförtrotts en ur risksynpunkt särskilt maktpåliggande befattning (NJA 1931 s. 246) — men väl för culpa hos arbetsledning eller högre anställd (se t.ex. NJA 1923 s. 114, 1939 s. 356, jfr också nyssnämnda 1948

[74] Om bensindistributörers rättsliga ställning se ovan s. 54 ff, 140 f, 322 ff.
[75] Se ovan s. 403. Jfr s. 404 not 15.
[76] Jfr reglerna ovan under A: 2.

s. 170).[77] Likaså undgår en person, som uppdrager åt en självständig företagare att fullt självständigt utföra ett arbete, t.ex. uppförandet av en villa, ansvar för olycksfallsskada som under arbetets utförande drabbar denne företagare eller hans arbetare, förutsatt att icke egen culpa ligger uppdragsgivaren till last. Här gäller alltså principen inskränkt principalansvar (arbetsgivaransvar). Vid samverkan och andra situationer där huvudmannen icke står helt utanför arbetets utförande uppkommer emellertid komplikationer som tarvar särskild uppmärksamhet.

Ansvaret för olycksfallsskada motiverades åtminstone tidigare med kontraktsrättsliga argument såsom en i tjänsteavtalet ingående förpliktelse (enligt »tyst utfästelse»). Bekant är Stenbecks särskilda yttrande i NJA 1929 s. 550. Även skillnaden gentemot det strängare ansvaret (innefattande även enkel anställds culpa) i andra typer av kontraktsförhållanden motiverade Stenbeck med vad arbetsavtalet kunde anses innehålla: »att antaga, att arbetsavtalet innefattar garanti mot kulpösa arbetskamrater, är enligt min uppfattning icke grundat». Den kontraktsrättsliga synpunkten skulle alltså här icke leda till strängare principalansvar än i okvalificerade utomobligatoriska förhållanden. Att tolka in en dylik begränsning i tjänsteavtalet förefaller dock vara en ren fiktion.

Karlgren har såsom dissident i NJA 1962 s. 86 anfört kontraktssynpunkten snarast som ett ytterligare stöd för att i vart fall icke vara snäv vid bedömningen av begreppet arbetsledare. Han ansåg för sin del att ifrågavarande culpösa lagerbiträde med vissa arbetsledande uppgifter intagit en arbetsledande ställning. Han går alltså icke så långt som att lansera principen ansvar för underordnads culpa, såsom vanligen när avtalsförpliktelser åsidosatts, men vill sträcka sig så långt som möjligt utan att bryta mot den gamla principen.

---

[77] Jfr Alexanderson I s. 50, Lejman, Biförpliktelse s. 62, Schmidt s. 205, 208, 215 f. — Möjligen kan, som JustR Conradi antyder i sitt särskilda yttrande i NJA 1962 s. 683, en differentiering mellan reglerna för tredjemansskador och för olycksfall i arbete vara påkallad med hänsyn till försäkringsväsendets, icke minst socialförsäkringens, utveckling, men än så länge kan säkra tecken därpå icke skönjas.

En detalj i HD:s domskäl i NJA 1962 s. 86 synes anmärkningsvärd. Det står att den skadevållande icke kunde »anses vid olyckstillfället hava intagit arbetsledande ställning i förhållande till A», dvs till det skadade lagerbiträdet. Vad denna begränsande formulering — om det skall vara en sådan — skall tjäna för syfte har jag svårt att inse. Skulle icke samma regel gälla, om skada drabbar t.ex. en högre arbetsledande tjänsteman än den som vållat skadan? Det väsentliga synes mig vara en arbetsledande ställning *inom företaget,* icke i förhållande till den skadade.

Det förefaller över huvud vara orealistiskt att hänvisa till brutna avtalsförpliktelser när fråga är om olycksfall i arbete, och föga motiverat även från synpunkten av en lämplig systematik, eftersom reglerna icke följer de gängse för kontraktsrättsligt ansvar.[78] Såsom framgår ovan under A: 4 a torde den väsentliga anledningen till skärpningen av ansvarsreglerna vara — icke avtalsrelationen i och för sig — utan att en avtalsförpliktelse, ett åtagande, åsidosatts, och tendensen torde gå *mot* att laborera med biförpliktelser och dylika konstruktioner. Det är naturligare att uppställa en allmän förpliktelse för en företagare att följa de normer som uppställts till undvikande av olycksfall eller eljest inom rimliga gränser motverka olycksfallsrisker i förhållande främst till den egna personalen men även till andra personer som — åtminstone i lovliga ärenden — kommer i beröring med företaget.[79]

Möjligen kan dock vid bedömningen av frågan, huruvida en person som anlitar annan som medhjälpare varit försumlig, bli av betydelse, huruvida han är att anse som arbetsgivare åt medhjälparen eller icke, t.ex. när det gäller försummelse att ge instruktioner. Men det kan knappast bli fråga om mera än en gradskillnad som ej får överdrivas, ty även gentemot självständiga företagare kan på grund av omständigheterna föreligga förpliktelse att ge instruktioner för undvikande av olycksfall.[80]

I anledning av Stenbecks anförda yttrande skall den frågan ställas, om avtalsrelationen i realiteten har någon självständig betydelse för skadeståndsansvaret eller, från arbetstagarens synpunkt sett, rätten till skadestånd i anledning av olycksfallsskada. Det gäller alltså här en arbetsgivarrelation till den skadade, icke som nyss och när fråga i allmänhet är om principalansvar, till den som utlöst skadan. Gäller ansvaret blott egna anställda? Måste arbetstagaren alltid vända sig mot sin arbetsgivare? Gäller särskilda principer för culpabedömningen på detta område?

Vad först angår culpabedömningen skall jag fatta mig kort. Den har givetvis fått sin prägel av strävan att motverka olycksfall. Frågan vilka normer som därvid följts i rättspraxis har be-

---

[78] En skillnad synes föreligga — utom såvitt angår principalansvaret — även på så sätt att skadestånd för sveda och värk icke utdömes åtminstone vid »äkta» kontraktsansvar men väl vid olycksfall i arbete. Sådant skadestånd förekommer även i andra fall när kontraktsförhållande föreligger, se närmare Bengtsson s. 269 ff.

[79] Se vidare nedan s. 433 f.

[80] Jfr i viss mån NJA 1945 s. 153, som strax skall behandlas.

handlats av Schmidt.[81] Till stor del får de sitt innehåll från arbetarskyddslagstiftningen och föreskrifter av dennas administrerande organ men också av sedvänja. Att området i viss mån är särpräglat, praktiskt oerhört betydelsefullt och därför starkt uppmärksammat innebär dock icke, att några speciella principer här vunnit insteg, men möjligt är, såsom nyss antyddes, att t.ex. en särskild instruktionsplikt får anses åvila en arbetsgivare gentemot en anställd till skillnad från en anlitad självständig företagare.

Om enhetliga skadeståndsrättsliga principer tillämpas och strävan att motverka olycksfall, icke avtalsrelationen, kommer i förgrunden, bör det sakna betydelse, huruvida skadan tillfogats egen anställd eller en anlitad självständig företagares arbetare. Hur härmed förhåller sig i rättspraxis skall nu undersökas.

Först behandlas ett fall, där skada drabbat en arbetare anställd hos en självständig företagare.

I *NJA 1945 s. 153* dömdes Stockholms stad skadeståndsskyldig mot en arbetare hos en plåtslagerifirma, som anlitats för snöskottning på taket till ett av stadens sjukhus. Arbetaren hade under arbetet störtat ned genom ett oskyddat lanterninfönster och därvid skadats. Enligt en mening (företrädd av NRev:n) kunde »staden, som för snöskottningsarbetet anlitat ett självständigt företag vars arbetare varit väl förtrogna med arbete av ifrågavarande art, icke — — anses hava gjort sig skyldig till försummelse därigenom att arbetarna ej underrättats om förefintligheten av lanterninfönstret». Yrkesrisken skall enligt denna mening icke åvila den som anlitar en självständig företagare, en princip som torde vara användbar som huvudregel. Utgången blev emellertid den motsatta. I HovR:ns av HD i stort sett fastställda dom togs hänsyn till de särskilda förhållanden som lett till olycksfallet. Skymningen och snötäcket på taket hade gjort det svårt för arbetarna att utan förvarning upptäcka fönstret. De hade därför »ägt räkna med att, därest å taket funnes dold farlig anordning, sådant skulle för dem påpekas, helst som sjukhusets syssloman, vilken beordrat snöskottningen, själv var närvarande och åsåg arbetets utförande». Då emellertid »varken sysslomannen eller någon annan upplyst» arbetarna om fönstret, ålades staden utbetala skadestånd.

---

[81] Schmidt s. 191 ff. Bland senare års rättsfall är att anteckna NJA 1957 s. 703 och 1958 s. 139, i vilka hänsyn togs bl.a. till vad som var »allmänt vedertaget» och »gängse praxis», 1958 s. 720 och 1959 s. 57. I samtliga ogillades talan, då det icke visats att olycksfallet förorsakats av culpa hos arbetsgivaren eller dennes arbetsledning. Dylika hänsyn till det brukliga är icke något speciellt för denna typ av fall. Motsvarande resonemang förekom t.ex. i NJA 1959 s. 280: med hänsyn till att säkerhetsanordningarna varit av gängse beskaffenhet ansågs arrangör av ishockeymatch icke ansvarig för skada som åsamkats en åskådare av en förflugen puck.

Att det var sysslomannen som här var försumlig behövde väl knappast i och för sig vara avgörande (ansvar för högre anställds culpa), även om det kunnat vara tillräckligt som motivering.[82] Avgörande synes av ordalagen att döma snarast ha varit den farliga situation, i vilken arbetarna försatts genom utebliven underrättelse om fönstret,[83] vare sig »sysslomannen eller någon annan» av huvudmannens folk varit försumlig. Kontentan av domen kan tänkas vara, att den som sysselsätter arbetare, vare sig anställda hos honom eller ej, är skyldig att instruera dem om de särskilda lokala — framför allt dolda — risker de utsättes för vid prestationens fullgörande.[84] När en förpliktelse på så sätt blivit försummad, är det icke nödvändigt att direkt utpeka vem som varit försumlig. Avgörandet synes vara förenligt med antagandet, att skyddssynpunkten, såvitt angår arbetstagare *arbetarskyddssynpunkten,* och icke avtalsrelationen blir avgörande för skadeståndsansvaret och dess placering. Om olyckan föranletts av brist på utrustning (säkerhetslinor o.d.), borde förvisso ansvaret i stället ha drabbat plåtslagerifirman.

Ett likartat exempel, i vilket en företagare tillfälligt sysselsatt en arbetare fast knuten till ett annat företag, är *NJA 1941 s. 85.*

Under ombyggnadsarbete i en fastighet hade en montör rekvirerats från en elektrisk installationsfirma för att flytta en kopplingsdosa. Under arbetet därmed störtade han ned från arbetsställningen genom en öppning i golvet och dödades. De efterlevande riktade krav på skadeersättning mot både fastighetsägaren och arbetsledaren, en byggmästare. Det invändes häremot bl.a. att montören förolyckats i arbete hos sin arbetsgivare, installationsfirman. Domstolarna (RR:n och HD) konstaterade, att arbetsledaren genom försummelse att tillse att golvöppningen hölls täckt vållat olycksfallet, varför han och hans arbetsgivare dömdes skadeståndsskyldiga (den förre jämväl till straff). I ett särskilt utlåtande av en yrkesinspektör hade framhållits, att det ålåg byggmästare att svara för ställningar o.d. vid arbeten av detta slag.

---

[82] Jfr dock Lind & Lech i TfR 1946 s. 472 och Lejman s. 104. Av annan mening Hult i TfR 1950 s. 361.

[83] Situationens farlighet accentuerades tydligen genom sysslomannens *närvaro,* eftersom denne åtminstone i det läget kunnat förväntas underrätta om risker av detta slag, men denna omständighet synes ha anförts endast som ett icke nödvändigt tilläggsskäl (»helst som — —»; jfr Hult, ibid.).

[84] Jfr i viss mån NJA 1909 s. 241. — Enligt en anmärkning under rubriken till NJA 1947 s. 23 skulle nu ifrågavarande fall gälla ansvar i ett *obligatoriskt* rättsförhållande, i så fall i enlighet med rekommendationen i Alexanderson II s. 96, men denna besynnerliga utsträckning av avtalskonstruktionen förefaller onödig och har icke satt något spår i motiveringen (jfr ovan not 50 och Bengtsson s. 226 ff).

Det är inga spekulationer om vem som är part i tjänsteavtalet, inget försök att vidga avtalskonstruktionen att omfatta andra än parterna, utan främst på arbetarskyddssynpunkten baserade överväganden som ligger bakom denna utgång. Avgörande torde icke i och för sig ha varit det faktiska användandet av arbetaren, så att den som för tillfället sysselsätter honom alltid skall stå närmare än den ordinarie arbetsgivaren att svara för olycksfallsskadan. Det avgörande är om en förpliktelse eller närmare bestämt en skyddsregel åsidosatts och vem som svarar härför (vem förpliktelsen åligger, till vem regeln är riktad). Om olycksfallet föranletts av bristande instruktion beträffande elektriskt arbete, hade installationsfirman varit närmare att bära ansvaret.

Liknande principer som vid tillfälligt sysselsättande av annat företags arbetare tillämpas, när två eller flera företag samverkar eller eljest är sysselsatta med en gemensam arbetsuppgift.

NJA 1939 s. 356. En underentreprenör utförde vissa arbeten på en brobyggnad, som huvudentreprenören åtagit sig att utföra. En av underentreprenörens arbetare omkom därvid till följd av att en del av en ställningsbro rasade. Talan fördes regressvis av Rfa mot huvudentreprenören, som dömdes skadeståndsskyldig, emedan hans anställda uppfört de pålok varpå ställningsbron vilat, och »hans på platsen varande arbetsledning måste anses hava brustit i sin skyldighet att tillse, att pålokens bärkraft bleve betryggande».

I *NJA 1931 s. 246* hade en stuveriarbetare H under lossningsarbete i Västerås hamn för en enskild firmas räkning skadats till följd av en felaktig manöver av en kranskötare. Denne var anställd av staden, som tillhandahöll kran med personal för dylika arbeten. HD dömde staden ersättningsskyldig för skadan. Det framhölls i domskälen att lossningen bedrivits i samarbete mellan staden och H:s arbetsgivare. Staden befanns därför »i förhållande till samtliga vid lossningsarbetet anställda stå i ansvar för felgrepp av kranskötaren vid kranens manövrering, såsom om staden varit deras arbetsgivare vid tillfället».[85]

I realiteten synes samma arbetarskyddssynpunkt som ovan framhållits här ha blivit avgörande. Vad var då anledningen till att i sistnämnda fall en kvasiarbetsgivarrelation här särskilt åberopades, så att fallet domskälsvis behandlats kontraktsrättsligt? Främst förvisso att arbetsgivaransvaret vid olycksfall i arbete uppfattades eller konstruerades såsom härlett ur arbetsavtalet,

---

[85] Beträffande frågan om stadens ansvar för kranskötarens (annans än arbetsbefäl) culpa se ovan s. 403, 424.

såsom ju Stenbeck utvecklat ett par år tidigare.[86] Ett annat skäl kan ha varit lösningen av frågan om regressrätt, som samtidigt var uppe till avgörande (NJA 1931 s. 246 II). Enligt 1916 års OFL § 12 st. 2 kunde försäkringsgivaren utöva regressrätt mot den för skadan ansvarige, dock ej mot *arbetsgivare* med mindre denne uppsåtligen förorsakat skadan. Då nu staden i fallet behandlades som arbetsgivare beträffande stuveriarbetarna, ansågs försäkringsgivaren »i förhållande till staden icke äga bättre rätt till återbekommande av det på grund av försäkringen utgivna än som skulle kommit bolaget till godo i förhållande till H:s arbetsgivare».[87]

Två rättsfall från senare tid belyser ytterligare frågan huruvida ett arbetstagarförhållande har någon självständig betydelse för ansvarsplaceringen.

I *NJA 1958 s. 139* yrkade en murare skadeståndsansvar dels av sin arbetsgivare, en byggmästare, dels av ett bolag, som på uppdrag av arbetsgivaren uppfört de byggnadsställningar vars bristfällighet förorsakat olycksfallet (en skyddsbräda hade icke varit fastgjord på ett betryggande sätt). Talan mot båda ogillades. Ställningsbolaget ansågs icke ansvarigt för enkel arbetares culpa, och vållande lades varken bolaget självt eller dess arbetsledning till last. Icke heller hade visats någon omständighet som kunde medföra ansvar för byggmästaren, varken culpa in eligendo, in inspiciendo eller något annat.

Något strikt ansvar för byggnadsställningarnas beskaffenhet åvilar således icke byggmästare. Visserligen finns enligt min mening goda skäl att ålägga ansvar i detta hänseende enligt en regel av typen A:4b (fast ansvarsplacering): en byggmästare skulle då i denna egenskap svara även för underordnades eller självständiga medhjälpares vållande med avseende på dylika ur arbetarskyddssynpunkt viktiga anordningar,[88] men med hänsyn till att specialföretag numera i stor utsträckning övertagit dessa uppgifter och det här var fråga om ett välkänt dylikt företag

---

[86] Se ovan s. 425. Jfr Alexanderson I s. 43 ff och II s. 96 med not 1. — Alexanderson står för formuleringen av domen i nu behandlade rättsfall.

[87] Ett annat exempel är NJA 1941 s. 613. Fall där invändningen om samverkan icke haft framgång och således regresstalan bifallits, är det ovannämnda NJA 1939 s. 356 (brobyggnaden) och 1954 s. 179. Enligt 1954 års YFL har arbetsgivarens särställning upphört, i det regressrätt enligt 51 § kan utövas mot var och en som uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet vållat skadan (bortsett från fall av trafikansvar).

[88] Jfr i viss mån NJA 1941 s. 85 ovan s. 428.

synes utgången i denna del kunna godtagas. Däremot borde knappast ställningsbolaget ha undgått ansvar. Två dissidenter, vilkas mening synes mig ha fog för sig, var av den uppfattningen att bolaget »såsom tillverkare och upplåtare av stegställningen» försummat de förpliktelser som enligt 45 § arbetarskyddslagen åvilat bolaget i denna egenskap. Även här blir det fråga om en regel om fast ansvarsplacering.[89]

Vilken av dessa lösningar man än väljer har ingen för ett arbetstagarförhållande speciell ansvarsregel tillämpats.

En intressant variant erbjuder *NJA 1958 s. 695*. Ett bolag, i målet kallat asfaltbolaget, hade åtagit sig vissa förberedelsearbeten för ett byggnadsföretag och i sin tur träffat avtal med en bergsprängare P om att denne såsom underentreprenör skulle utföra vissa härför behövliga sprängningsarbeten. P erhöll i vederbörlig ordning tillstånd till dessa sprängningsarbeten. Under utförandet härav inträffade en sprängningsolycka, varvid två av bolagets med annat arbete på platsen sysselsatta arbetare skadades. Dessa yrkade i målet skadestånd av sin arbetsgivare, asfaltbolaget, som var huvudentreprenör, och av underentreprenören P men icke av byggherren (AB Stockholms spårvägar).

Vad först angår talan mot underentreprenören P dömdes denne av HovR:n till skadestånd på grund av vållande och talan fullföljdes icke mot domen i denna del. Uppenbarligen var det irrelevant huruvida de skadade var hans arbetstagare eller helt utomstående.

Av större intresse är frågan om ansvar för asfaltbolaget, som bestred talan med hänsyn till att P var självständig företagare, för vars försummelse bolaget ej skulle svara. Yrkandena i målet grundades bl.a. på att bolaget såsom de skadades arbetsgivare var ansvarigt för fullgörandet av förpliktelserna enligt arbetarskyddslagen § 7 st. 1 och § 11 st. 2 och på att bolaget varit ledare och ansvarig byggmästare för samtliga i entreprenaden ingående arbeten.

Samtliga ledamöter i HD var ense om att P var att anse som självständig företagare (se härom nedan i kap. X) och självständigt omhänderhaft sprängningsarbetena, men i själva ansvarsfrågan delade de sig på tre ståndpunkter.

Först och främst kunde bolaget tänkas ha blivit ansvarigt på grund av egen eller arbetsledningens culpa. Denna mening omfattades av en ledamot: på grund av att olyckstillbud förekommit tidigare och bolagets arbetsledning måste ha känt till dessa, borde bolaget ha verksamt inskridit för att hindra skador.

En annan ledamot ansåg, med hänsyn till att asfaltbolaget uppdragit åt arbetarna att utföra arbete på denna riskfyllda arbetsplats, bolaget vara

---

[89] Jfr s. 420 f. Dock antyder möjligen talet om försumlighet av bolagets arbetsledning att minoriteten räknat blott med inskränkt principalansvar.

ansvarigt för P:s vållande »i lika mån som om denne omhänderhaft sprängningsarbetena i egenskap av hos asfaltbolaget anställd arbetsledare». Synpunkten att arbetsgivaren icke skall undgå ansvar endast därför att vissa arbetsuppgifter anförtrotts åt en självständig företagare torde här ha varit avgörande.

Majoriteten däremot lämnade skadeståndsyrkandena utan bifall. Med hänsyn till P:s självständighet svarade bolaget ej för dennes vållande. Ej heller förelåg ansvar »oberoende av vållande från asfaltbolagets eller dess arbetslednings sida» eller ansvar på grund av vållande av bolaget självt (in eligendo eller in inspiciendo). Vid jämförelse med reglerna under A märkes, att huvudmannen här — liksom när tredje man drabbats av skada — undgår ansvar om skadan beror på vållande av en av honom anlitad självständig företagare (eller dennes folk) *under arbetets utförande.*[90]

Arbetstagarförhållandet mellan bolaget och de skadade arbetarna var här fullkomligt klart; något mellanmansfall var det icke fråga om. Visserligen fick frågan om P:s ställning som arbetstagare eller självständig företagare betydelse såtillvida, att om P varit att anse som arbetstagare hos bolaget och som arbetsledare med avseende på sprängningsarbetena, bolaget uppenbarligen hade ansvarat för P:s culpa. Men så hade förvisso även varit fallet, om helt utomstående personer hade skadats. Några särskilda regler beträffande arbetsgivares ansvar för egna arbetares olycksfallsskador ger rättsfallet icke uttryck för, vilket icke utesluter att frågan om eventuell egen culpa hos bolaget påverkas av arbetstagarförhållandet (eventuell vårdslöshet att låta arbetarna utföra arbete där samtidigt med sprängningarna).

De fall det hittills gällt har karakteriserats av att skadan föranletts av felaktiga åtgärder eller culpös underlåtenhet i samband med arbetets utförande. Ett arbetstagarförhållande synes här icke behöva åberopas som en förutsättning för skadeståndsansvar vid olycksfall i arbete, ehuru det stundom skett i rättspraxis. Det vore ju också irrationellt med ett sådant krav, då samma principer tillämpas gentemot AP utan att ett arbetstagarförhållande är för handen ävensom i vissa fall gentemot utomstående. Hänvisas kan till NJA 1910 s. 297 och 1932 s. 150, vilka behandlas i andra sammanhang. Samverkan mellan olika företag behöver icke anses upprätta en kvasiarbetsgivarrelation utan bör tillmätas endast den betydelse som är motiverad av arbetarskyddssynpunkter.

I en annan typ av fall kan det i vart fall ifrågasättas, om det

[90] Jfr ovan s. 406.

icke är nödvändigt att åberopa ett arbetstagarförhållande för att huvudmannen skall bli ansvarig. Ett rättsfall skall belysa denna fråga.

I *NJA 1941 s. 41* dömdes ägarna av en stärkelsefabrik att utge ersättning för olycksfallsskada, orsakad av att en transmissionsrem saknat skyddsanordning. Fabriksägarna hade mot ersättningskravet invänt att de icke var att anse som arbetsgivare åt den skadade. Driften hade självständigt på ackord handhafts av en rivmästare, som anskaffat och avlönat arbetaren. Domstolarna har sannolikt ansett fabriksägarna, »för vilkas räkning tillverkningen skett», såsom arbetsgivare åt både ackordstagaren och dennes biträde.[91] Men ansvaret behöver icke för den skull anses härflyta ur en avtalsförpliktelse. Vad det egentligen gällde var att fastställa, vem som hade att svara för ifrågavarande typ av skyddsanordningar, vilket enligt arbetarskyddslagstiftningen är arbetsgivaren, och det blir således fråga om en regel om fast ansvarsplacering. Ytterst torde skadeståndsansvaret emellertid bero — icke på att fabriksägaren i och för sig är att anse som arbetsgivare — utan på att han står i sådan relation till ifrågavarande driftsanordningar liksom över huvud företagets ledning och ekonomi — normalt är så fallet med ägaren — att han bör ansvara för dessa i skadeståndsväg.[92] Nämnda relation är i sin tur en mycket viktig faktor vid kvalifikationen av fabriksägaren som självständig företagare och arbetsgivare, och vanligen leder den skadeståndsrättsliga och den i andra sammanhang avgörande kvalifikationen till samma resultat. Möjligheten till avvikelser, dvs att det ansvarsbärande subjektet kan bli någon annan, bör dock hållas öppen (se härom vidare kap. X: B).

Ytterligare märkes, vilket kanske är väsentligare, att det skade-

[91] Detta skedde mer eller mindre i analogi med den princip som HD inaugurerat genom plenimålet NJA 1911 s. 375 (se ovan s. 169 f) ang. vem som var att anse som arbetsgivare enligt 1901 års lag om ersättning för skada till följd av olycksfall i arbete.

[92] Jfr HR:ns icke ändrade formulering: »Som det ålegat ägarna av fabriken, för vilkas räkning tillverkningen skett, att tillse, att den maskinella utrustningen var så anordnad att den därmed förbundna faran för arbetarna såvitt möjligt undanröjdes, men de beträffande anordningarna för driften av tvättmaskinen måste anses hava åsidosatt denna skyldighet — —».

Då det här gällde en typisk driftsanordning, är det osannolikt att fabriksägarna kunnat bli ansvariga i egenskap av fastighetsägare. Jfr NJA 1934 s. 227, där fråga var om bristande skyddsanordning å varuhiss i fabrik och skadan drabbade en »utomstående» (brandman under eldsläckningsarbete). Ansvar ålades såväl fastighetsägaren som det bolag som bedrev fabriksrörelsen.

ståndsansvar som åvilar driftsanordningarnas ägare icke synes gälla exklusivt till förmån för egna arbetstagare. Dessa utgör den grupp som påkallat särskild uppmärksamhet, men skulle på grund av bristande skyddsanordningar skada drabba exempelvis personer på inspektion eller tillfälligt besök (i lovliga ärenden) eller arbetare från annat företag, skulle förvisso motsvarande ansvar drabba arbetsgivaren, då snarare i egenskap av företagare.[93]

Slutsatsen blir att fastställandet av ett arbetstagarförhållande eller närmare bestämt en arbetsgivarrelation *till den skadade* icke är någon nödvändig betingelse för huvudmannens ansvar för olycksfallsskada[94] men likväl blir av stor praktisk betydelse för ansvarsplaceringen, när fråga är om åsidosättande av en regel, som särskilt utpekar arbetsgivaren-företagaren i denna egenskap som ansvarig, en regel av typ A: 4 (under b). Icke minst aktualiseras frågan när det i mellanmansfall gäller att placera arbetsgivaransvaret. Hade rivmästaren i nyssnämnda rättsfall varit självständig företagare, hade väl han och icke fabrikens eller fastighetens ägare blivit ansvarig, men det torde ha förutsatt att han exempelvis hyrde fastigheten och själv stod för de maskinella anordningarna.

Erinras skall om att fastställandet av en arbetsgivarrelation *till den som vållat en olycksfallsskada* kan bli avgörande enligt de regler som redovisats i början av detta avsnitt. Vilken typ av regler som användes — ansvar för annans culpa eller ansvar enligt en regel om fast ansvarsplacering, vanligen uttryckt som ansvar för egen culpa — torde stundom bero på kärandens påståenden och vad som utretts i målet, ty användningsområdet synes vara delvis gemensamt. Enligt min mening vore det rationellast att i första hand pröva, om en regel om fast ansvarsplacering och därmed oinskränkt principalansvar är tillämplig. Först när så icke befunnits vara fallet, kunde man falla tillbaka på den allmänna regeln om arbetsgivares ansvar, vilken i motsats till den förra kräver en utredning om vem som varit culpös och dennes ställning i företaget.

---

[93] Jfr det i föregående not nämnda fallet NJA 1934 s. 227 (brandmannen som störtade genom trumman till en varuhiss), såvitt angår fabriksbolagets ansvar.

[94] Det bör erinras om att läget är ett annat såvitt angår obligatorisk yrkesskadeförsäkring, som ju följer arbetstagarförhållandet. Skillnaden framgår tydligt i NJA 1954 s. 179.

C. SKADAN DRABBAR HUVUDMANNEN — PASSIV IDENTIFIKATION

Medvållande av en person som står i särskilt förhållande till den skadelidande, främst en hos denne anställd, kan ge anledning till jämkning av det skadestånd som eljest enligt reglerna för solidariskt skadeståndsansvar skulle kunna helt påläggas den utomstående skadevållaren. Denne undgår därmed risken att icke utfå sitt regresskrav från den medvållande.

I lagstiftningen har en del fall av dylik passiv identifikation av den skadelidande med den honom närstående medvållande fått uttrycklig reglering t.ex. i bilskadelagen § 5 st. 2, enligt vilken bestämmelse ägaren till bil, som skadats vid kollision med annan bil, måste finna sig i jämkning på grund av culpös medverkan från den egna bilens förares sida.

Den fråga inom detta problemkomplex som här skall behandlas är, huruvida ett arbetstagarförhållande mellan den skadelidande huvudmannen och den medvållande har särskild betydelse såtillvida, att jämkning skall företagas om den medvållande är hans arbetstagare men icke när han är självständig företagare.

De som i svensk litteratur uttalat sig härom synes icke ha tagit direkt sikte på denna fråga men har gjort det allmänna uttalandet, att reglerna om passiv identifikation lämpligen borde vara kongruenta med reglerna om principalansvar (aktiv identifikation), och hade — före år 1955 — icke funnit något avgörande i svensk rättspraxis som var direkt oförenligt med denna uppfattning. *Stenbeck* har i korthet uttalat sig i sådan riktning.[95] En utförlig motivering för denna ståndpunkt har givits av *Grönfors*. Dennes huvudargument är den rättstekniska fördelen av en gemensam gräns gentemot svårigheten att finna en annan lämplig gräns för hur långt den passiva identifikationen skall utsträckas.[96]

I rättsfallet *NJA 1955 s. 102* fick HD tillfälle att ta ställning till frågan om passiv identifikation på en väsentlig punkt. Vid sammanstötning mellan en bil och en hästskjuts hade skada uppkommit å hästskjutsen, vilken vid tillfället fördes för ägarens räkning av en hos honom anställd lantarbetare. Med hänsyn till att lantarbetaren därvid färdats ovarsamt jämkades det skadestånd som bilens ägare skulle erlägga till hästskjutsens ägare.

---

[95] Stenbeck i SvJT 1928 s. 526 och 1934 s. 275.

[96] Grönfors, Skadelidandes medverkan s. 114 ff samt i Scandinavian studies in law 1957 s. 113 ff. — Jfr också Karlgren s. 220 ff.

Lantarbetarens ställning såsom arbetstagare var här ställd utom tvivel; den frågan var icke aktuell i målet. Det i detta sammanhang väsentliga att konstatera är, att HD skilt på reglerna för passiv och aktiv identifikation såtillvida, att den skadelidande arbetsgivaren kan få vidkännas jämkning[97] även i fall där han icke skulle ha svarat för arbetstagarens culpa i enlighet med de ovan under A: 2 utvecklade reglerna (frågan om ansvar för enkel arbetstagares culpa).[98] Skäl för ett sådant särskiljande vid egendomsskada anfördes av JustR Walin i hans särskilda yttrande i målet, främst att vid passiv till skillnad från aktiv identifikation arbetsgivarens risk i huvudsak är begränsad till värdet av den åt arbetstagaren anförtrodda egendomen.

Med detta rättsfall har dock icke klarlagts hur långt den passiva identifikationen skall sträcka sig. Skall huvudmannen vidkännas jämkning även på grund av medvållande hos en anlitad självständig företagare eller dennes folk?

Ett HD-avgörande i sådan riktning är *NJA 1938 s. 606,* där ägaren till ett under bogsering skadat fartyg ansågs — i förhållande till ägaren till det andra i kollisionen inblandade fartyget — skyldig att bära den del av skadan som svarade mot de av bogseraren begångna felen. Här är inget tvivel om att bogserarens ägare var att anse som självständig företagare, och bogseringsuppdraget utfördes fullt självständigt. Trots detta godtogs identifikation. Emellertid måste vid bedömningen av fallets betydelse för den allmänna skadeståndsrätten beaktas, att sjörättsliga regler kan ha varit av betydelse för utgången.

Dels gäller enligt 220 § sjölagen principen solidariskt ansvar icke vid egendomsskada, vilket kan leda till samma resultat som en regel om passiv identifikation, dels krävs enligt 8 § sjölagen icke för aktiv identifikation (principal- eller redaransvar) ett arbetstagarförhållande mellan redaren och den vållande utan det räcker att denne utfört »arbete i fartygets tjänst».[99]

Rättspraxis ger således föga ledning. *Walin* har emellertid i sitt yttrande i 1955 års fall anfört synpunkter av intresse för frågan.

---

[97] HD antyder att särskilda omständigheter kan föranleda till annat. Avsikten torde vara att ge utrymme för viss skälighetsprövning.

[98] På liknande principer torde motiveringen i det likartade fallet NJA 1899 s. 252 bygga. På grund av dess höga ålder har man emellertid icke vågat draga några säkra slutsatser av detta fall (jfr Grönfors, Skadelidandes medverkan s. 128 f). Reglerna om principalansvar var då ännu icke klart utformade.

[99] Karlgren s. 114 f, 214 not 1, Grönfors, Skadelidandes medverkan s. 118 f.

Han framhåller att identifikation såvitt angår egendomsskada (vid personskada kommer sådan knappast i fråga) kan grundas på relationer av många olika slag »mellan ägaren A och den person B som omhänderhaft hans egendom», bl.a. anställningsförhållande och tillfällig arbetsuppgift. Den ledande synpunkten vid bedömningen bör vara, huruvida »man med fog kan säga att den vårdslöse B med avseende å vården av egendomen varit *i A:s ställe*». Större delen av de exempel han nämner karakteriseras just av att A anförtrott B egendom att användas eller omhändertagas *för A:s räkning,* och detta synes HD också ha poängterat i den korta domsmotiveringen. I några av exemplen, som enligt Walins egen mening torde höra till de tveksamma (uthyrning och pantsättning av egendom), gör sig dock denna synpunkt föga eller icke alls gällande.

Walin yttrar sig icke direkt om huruvida passiv identifikation kan ifrågakomma vid anlitande av en självständig företagare, ehuru ett exempel som depositionsfallet kan gälla en sådan relation. Beträffande fraktförare uttalar han sig *mot* identifikation med motiveringen, att »en fraktförare intager — — en sådan självständig ställning att han icke kan sägas vara i uppdragsgivarens ställe». Graden av självständighet skall således spela in, vilket närmast tyder på att den skadelidande icke skulle behöva vidkännas jämkning på grund av medvållande av AP, om denne är en i verklig mening självständig företagare.

Det framgår härav att det enligt Walins mening, som torde vara den mest representativa de lege lata, snarast kommer an på situationen i det särskilda fallet, mindre eller icke alls på gränsen mellan arbetstagare och självständig företagare, huruvida identifikation bör äga rum, varvid dock märkes att det mera sällan torde inträffa, att en självständig företagare kan anses vara i den skadelidandes ställe.

Icke heller *Grönfors* diskuterar omedelbart frågan om identifikation av den skadelidande med en av honom anlitad självständig företagare utan endast den sedermera i NJA 1955 s. 102 godtagna utvidgningen av området för passiv i jämförelse med aktiv identifikation att omfatta också helt underordnad arbetstagares vållande.

Enligt min mening kan starka skäl anföras för att tillåta passiv identifikation även när AP är självständig företagare, något som dock icke skall närmare utvecklas här.[1] Med en sådan inställning

[1] Förf. avser att behandla denna fråga i en annan framställning.

kommer gränsen mellan arbetstagare och självständig företagare att sakna betydelse i detta sammanhang. Men även om man accepterar Walins ståndpunkt, synes det vara tvivelaktigt om arbetstagarförhållandet ger en avgörande gräns vid passiv identifikation. Sannolikt kan det få viss betydelse att konstatera att AP-medvållaren är arbetstagare hos den skadelidande, men denna omständighet torde ingå endast som ett moment i den skälighetsprövning som ligger till grund för en eventuell jämkning.

D. HAR AP:s DELÄGARSKAP I FÖRETAGET NÅGON BETYDELSE I SKADESTÅNDSRÄTTSLIGT HÄNSEENDE?

Det återstår att göra en kort inventering beträffande frågan, huruvida det förhållandet att AP är delägare i företaget har någon betydelse i skadeståndsrättsligt hänseende. Finns det regler angående associations ansvarighet för delägares handlingar eller underlåtenhet som är annorlunda utformade och därför kan tänkas konkurrera med dem som avser principalansvar? Endast regler av typen ansvar för annans culpa blir aktuella; såvitt angår regler om fast ansvarsplacering saknar det inbördes rättsförhållandet mellan den ansvarige och den som utlöst skadan betydelse.[2] Vidare avser framställningen endast ansvar i okvalificerade utomobligatoriska situationer, icke tillämpningen av regler som har speciellt associationsrättslig prägel, främst ABL:s regler till skydd för borgenärer och andra tredje män.

Någon rättspraxis om associations ansvar för delägares culpa finns veterligen icke; ej heller är frågan särskilt uppmärksammad åtminstone i svensk litteratur. De resonemang och lösningsförslag som här kortfattat skall framläggas bygger alltså på rättspolitiska överväganden men strävar efter konformitet med allmänna grundsatser som gäller på närliggande områden och avser därför i princip läget de lege lata. Mycket förefaller ganska självklart.

Såvitt angår *aktiebolag* och *ekonomiska föreningar* är det klart, att associationen svarar för skada vållad av dess organ (styrelse, verkställande direktör etc.) liksom enligt vanliga regler om arbetsgivaransvar för vållande hos de delägare som är i associationens tjänst (i ledande ställning etc.). Här torde någon konkurrens knappast aktualiseras. Det kan icke ifrågasättas att delägarskap alltid skulle ge AP en ansvarsfull ställning och därmed

[2] Jfr vad ovan s. 423 yttrats i anslutning till NJA 1941 s. 281.

ådraga associationen ansvar. Befattningen eller arbetsuppgiftens karaktär måste bli avgörande, och ett betydande delägarskap kan på sin höjd utgöra ett indicium på ansvarsfull ställning. Vid enmansaktiebolag torde huvuddelägaren alltid vara organ för bolaget och som sådant ådraga bolaget ansvar.

Av större intresse är läget vid *enkla bolag* och *handelsbolag*.

Ett enkelt bolag kan ju — i avsaknad av rättspersonlighet — icke ådraga sig utomobligatoriskt ansvar som enhet. Ansvar kan endast drabba delägarna. I HBL regleras endast ansvar eller bundenhet i kontraktsförhållanden. Såsom påpekats i kap. VII bygger HBL § 49 i princip på individuell avtalsbundenhet, icke på ansvar för samtliga bolagsmän.[3] En presumtion för gemensamt ansvar vore befogad med hänsyn till främst svårigheterna för en utomstående att få inblick i och förebringa bevisning om bolagets interna förhållanden. Har en arbetstagare i ledande ställning hos bolaget vållat skada, torde arbetsgivaransvaret drabba samtliga delägare i den mån AP får anses utföra arbetet för samtligas räkning. Vem som formellt ingått tjänsteavtalet torde vara av underordnad betydelse. Kan endast någon eller några av delägarna anses som arbetsgivare, går givetvis de övriga fria från ansvar, vilket kan vara motiverat om de ej alls tar del i bolagets verksamhet.

Hur är läget när skada drabbat utomstående på grund av *bolagsmans* culpa i bolagets verksamhet? Skulle motsvarande regler gälla för detta fall, kommer gränsdragningen mellan bolagsman och arbetstagare att sakna betydelse.

En bolagsman i ett enkelt bolag, som vanligen saknar mera utvecklad organisation, torde i allmänhet kunna räknas som organ för bolaget och därmed ådraga detta — dvs dess delägare eller vissa av dem — ansvar. Även när organställning ej kan anses tillkomma skadevållaren, torde denne ofta intaga en sådan ställning, exempelvis som självständig driftsledning, att motsvarande bör gälla som i fråga om arbetsgivaransvar. Reglerna av typen ansvar för annans culpa är icke nödvändigtvis begränsade till arbetstagarförhållanden, även om dessa utgör det praktiskt sett viktigaste fallet.[4] Att bolaget användes som organisationsform kan knappast ge anledning att göra någon skillnad. Intresseläget såväl som preventions- och reparationssynpunkter synes tala för att tillämpa motsvarande principer för ansvarsplacering som i arbets-

[3] Se ovan s. 355 och Nial s. 406 ff.

[4] Jfr Ussing, Erstatningsret s. 99 f.

tagarförhållanden. I båda fallen är det fråga om arbete för bolagets räkning. Om man så vill uttrycka det kan reglerna för principalansvar tillämpas analogivis beträffande bolagsman som utför arbete åt bolaget. Vidare torde en bolagsman, som enligt vad som utvecklats i kap. VII trots delägarskapet eller vid sidan därav kan räknas som arbetstagare hos bolaget,[5] också under motsvarande förutsättningar kunna anses intaga en så underordnad ställning att arbetsgivaransvar icke bör ifrågakomma, ehuru möjligen delägarskapet kan räknas som ett indicium på en relativt ansvarsfull ställning i företaget.

Motsvarande lösning torde vara tillämplig beträffande handelsbolag, med den skillnaden att ansvaret där drabbar bolaget som juridisk person.

Om dessa principer accepteras, skulle således icke några särskilda gränsdragningsproblem uppkomma på grund av AP:s delägarskap i företaget.

E. SAMMANFATTNING

I de fall som redovisats under A: 1, 3 och 4, där principalansvaret är åtminstone i huvudsak oinskränkt, kommer gränsen mellan arbetstagare och självständiga företagare att i stort sett sakna betydelse. Såvitt angår ansvar för medhjälpare i kontraktsförhållanden (med undantag av arbetstagarförhållanden) är väl läget i detta avseende icke helt klarlagt, men någon särskild uppmärksamhet skall icke i fortsättningen ägnas åt dessa regler.

I regler av typ A: 2, ansvar för annans culpa, får däremot arbetstagarförhållandet avgörande betydelse (jämte arbetstagarens ledande eller eljest ansvarsfulla ställning i företaget).

Vad angår ansvar vid olycksfall i arbete är läget mera komplicerat. Direkt avgörande för tillämpligheten är väl ett arbetstagarförhållande endast enligt de regler som avser ansvar för skada vållad av annan. Dessa regler är alltså av samma typ och i här förevarande hänseende även innehåll som de under A: 2 anförda, vilka avser skada å tredje man.[6] Det gäller här en arbetsgivarrelation till den skadevållande. Samma avgörande betydelse har väl åtminstone i många fall icke en arbetsgivarrelation till den

[5] Jfr ovan s. 368, 394 ff.

[6] Möjligheten till differentiering måste dock hållas öppen, se ovan s. 425 not 77.

skadade, men även vid regler som utpekar arbetsgivaren (företagaren) som ansvarig — främst regler beträffande arbetarskydd — synes denna relation kunna få praktisk om än sannolikt icke avgörande betydelse. Vid valet av ansvarsbärande subjekt — särskilt i mellanmansfall, varvid den skadade är mellanmannens medhjälpare — kan avgörandet åtminstone till synes bli beroende av om mellanmannen är självständig företagare eller huvudmannens arbetstagare.[7] Problemställningen blir alltså densamma som vid reglerna under A: 2 och motsvarande regler beträffande olycksfall i arbete, dvs huvudmannen går fri från ansvar, om den som förestår arbetet befinnes vara icke arbetsledare utan självständig företagare och därmed arbetsgivare åt medhjälparna.

Enligt reglerna om passiv identifikation kan det sannolikt vara av viss betydelse att fastställa, huruvida AP är arbetstagare eller självständig företagare, men någon avgörande skiljelinje kan det knappast bli fråga om. Även andra hänsyn spelar in i den skälighetsprövning som jämkningsmöjligheten förutsätter. Hur som helst torde gränsdragningen här icke påkalla särskild uppmärksamhet, dvs det kan knappast finnas anledning att den skulle gå till på annat sätt än i fråga om principalansvar, även om gränsen utsträckes att omfatta jämväl enkel arbetstagare. Frågan lämnas därför i fortsättningen åsido.

Slutligen har konstaterats att några särskilda gränsdragningsproblem icke synes bli aktualiserade av att AP är delägare i företaget.

---

[7] Jfr fallet om rivmästaren (NJA 1941 s. 41) ovan s. 433. Avgörandet är väl, som där påpekats, dock ytterst beroende på vem som svarar för ifrågavarande anordningar etc.

Kap. IX. RÄTTSPOLITISKA SYNPUNKTER PÅ ARBETSGIVARES ANSVAR FÖR SKADA UTLÖST AV ARBETSTAGARE

Vilka praktiska överväganden ligger bakom de regler — i görligaste mån klarlagda i kap. VIII — som lägger ansvaret på arbetsgivaren även om vårdslöshet icke i och för sig kan påvisas hos honom? En utredning härom synes kunna tjäna till någon ledning vid tolkningen och bedömningen av rättspraxis ävensom vid rättspolitiska överväganden om en lämplig gränsdragning.

Det bör först erinras om att i en del fall handlingsregeln själv anger det ansvariga subjektet. Har regeln — det gäller särskilt sådana med krav på positiv prestation — åsidosatts, brukar det icke kunna användas som försvar för det angivna subjektet, att försummelsen i realiteten berott på annan person, kanske t.o.m. en självständig företagare. I dylika fall är det dock från den svenska skadeståndsrättens synpunkt fråga om egen culpa. Här gör sig preventionssynpunkten så starkt gällande att avvikelsen i de flesta fall utan vidare räknas som försummelse, dock att vissa avvikelser stundom tolereras eller, annorlunda uttryckt, vissa begränsningar göres i förpliktelsens räckvidd.[1]

Här är det i första hand fråga om rättsfiguren ansvar för anställds culpa men även om ansvar enligt nyss antydda typ av regler, där arbetsgivare-företagare direkt utpekas som ansvarig och där i stort sett samma synpunkter torde göra sig gällande. Såsom konstaterades i slutet av föregående kapitel är det vid tillämpningen av dessa regler som det är av betydelse att fastställa ett arbetstagarförhållande. Här skall alltså undersökas, vilka skäl som kan anföras för dessa regler om arbetsgivaransvar respektive om frihet från ansvar för anlitad självständig företagares eller dennes anställdas culpa i de fall dessa regler är tillämpliga.

[1] Se Schmidt s. 193 och i SvJT 1954 s. 468 f; jfr Rodhe s. 316 och ovan s. 418.

En framställning om en regels berättigande eller lämplighet kan ta sin utgångspunkt i olika material allt efter syftet med framställningen. Önskvärt vore att kunna basera den på såvitt möjligt tillförlitliga resultat av empiriska undersökningar beträffande olika reglers effekt och allmänt taget beträffande möjligheten att påverka människors handlingssätt genom rättsregler. Sådana undersökningar saknas nästan helt här såväl som på andra rättsområden. Detta medför att man vid rättspolitiska överväganden till stor del rör sig med lösa antaganden och allmänna förnuftsresonemang. Svårigheten på här förevarande område gäller givetvis främst skadeståndets preventiva betydelse.

Om man trots denna brist vill ge sig in på dylika frågor, måste syftet begränsas allt efter materialets räckvidd. I den följande framställningen är materialet sådana värderingar och argument, som är brukliga eller eljest kan antagas vara gångbara i våra dagars rättskipande verksamhet. Det är för en analys av rättspraxis' utgångspunkter och ställningstaganden av stor betydelse att söka få en såvitt möjligt tillförlitlig kunskap härom. Syftet är här ännu något mera begränsat, nämligen att med utgångspunkt från särskilt i rättslitteraturen framförda argument pröva, huruvida dessa — eventuellt i rationaliserad form — kan anses bärande och vägledande i svensk rättspraxis. En sådan analys, om än icke särdeles ingående, är ägnad att belysa karakteristiska drag i den svenska skadeståndsrätten. Möjligen kan också bidrag ges till dess rationalisering.

På en punkt skall dock, eftersom något om än mycket sprött material finns att tillgå, förhållandet mellan detta slags argument och resultatet av en empirisk undersökning något beröras. Domstolarna torde i sin verksamhet åtminstone till övervägande del utgå från antagandet att rättskipningen i skadeståndsmål har betydelse ur preventionssynpunkt. I rättslitteraturen har särskilt Lundstedt hävdat skadeståndets preventiva funktion.

För att få ett grepp på frågan vilken betydelse skadeståndsrisken har som motivbildande faktor när det gäller att förebygga olycksfall i arbete har *Schmidt* företagit en undersökning genom förfrågningar hos ett antal arbetsgivare och yrkesinspektörer. Undersökningens resultat, som måste vara osäkert på grund av materialets ringa omfång och svårigheterna att över huvud komma åt motivbildande faktorer på detta område, sammanfattas i detta hänseende så, att skadeståndsrisken i jämförelse med andra i samma riktning verkande faktorer framstår »som helt underordnad».[2]

---

[2] Schmidt s. 225 ff (cit. 231). Jfr Karlgrens kritiska synpunkter i SvJT 1954 s. 245 f.

Med tanke på att rättspraxis här dock är relativt rikhaltig kunde man tänka sig att skadeståndsrisken tillmättes viss betydelse, men i den mån risken för arbetsgivare att ådömas skadestånd icke är känd — en av yrkesinspektörerna i Schmidts undersökning framhöll den stora okunnigheten härom bland arbetsgivare [3] — kan den givetvis icke ha preventiv verkan. En omständighet som kan förklara en sådan okunnighet är yrkesskadeförsäkringen. Många arbetsgivare kan antagas ha en känsla av att ha gjort sitt och skaffat sig tillräckligt skydd mot krav i och med att de betalt avgifter till yrkesskadeförsäkringen, på motsvarande sätt som när det gäller trafikförsäkring. Dessutom finns det på detta område så många andra faktorer som verkar i samma riktning, vilket också belyses i undersökningen. Deras inbördes betydelse måste alltid vara svår att gradera med något mått av tillförlitlighet.[4]

Resultatet av undersökningen kan, som Schmidt själv framhåller, inte generaliseras. Det behövs studier inriktade på varje särskilt område.[5] Skadeståndsrisken kan mycket väl tänkas ha större motivbildande betydelse på andra områden, t.ex. när det gäller företagets kontakt med allmänheten.

Den rättspolitiska diskussionen om arbetsgivaransvar gäller i allmänhet skäl för och emot ett generellt »husbondeansvar». Det finns mycket skrivet härom främst i de länder — t.ex. Danmark, Norge, England — där skadeståndsrätten bygger på en sådan allmän princip. Den har i dansk och norsk rätt stöd i uttryckliga lagbud från 1600-talet (Danske lov 3-19-2 och Norske lov 3-21-2) och anses stamma från den germanska rättens objektiva ansvarsregler. Den svenska rättsutvecklingen har ju blivit en annan.[6] Senare tiders utveckling från den romanistiska culpa-principen mot mera objektivt eller strikt ansvar har icke resulterat i någon allmän regel om arbetsgivares ansvar för anställds vållande. Delvis kan de synpunkter, som kan förmodas ha lett svensk rättspraxis att statuera arbetsgivaransvar för överordnad anställds vållande, vara desamma som ligger bakom reglerna om generellt ansvar i utländsk rätt. Men den påtagliga skillnaden visar sig bl.a. däri, att man i utländsk rätt är tveksam just beträffande ansvar för särskilt kvalificerad anställds culpa.[7] Utgångspunkterna är tyd-

[3] Schmidt s. 228.

[4] Även där arbetsgivaren inte direkt känner till skadeståndsrisken ger den rättskipande verksamheten genom de handlingsregler som utformas i praxis normer för yrkesinspektionens verksamhet och kan sålunda antagas få indirekt betydelse ur preventiv synpunkt (jfr Schmidt s. 232).

[5] Schmidt s. 226.

[6] Se härom Strahl i Minnesskrift ägnad 1734 års lag II.

[7] Jfr Lundstedt, Strikt ansvar II: 1 s. 455.

ligen ganska olika. Argumenteringen i den rättskipande verksamheten präglas av reglernas olikhet. I Sverige riktas, när en enkel arbetare utlöst skadan, uppmärksamheten helt naturligt på huruvida arbetsgivaren själv eller hans arbetsledning förfarit culpöst, i länder med allmänt arbetsgivaransvar på huruvida en arbetstagares culpösa handling företagits »i tjänsten».

Hur de olika reglerna verkat i olika länder är det i brist på utredning omöjligt att få någon uppfattning om. Sannolikt har skillnaderna i effekt icke blivit särskilt påtagliga.

Jag skall med beaktande av dessa synpunkter göra en översikt över de argument av rättspolitisk art som brukar anföras för arbetsgivaransvar. Dessförinnan bör i korthet redovisas den allmänna inställningen i fråga om arbetsgivares ansvar för arbetstagares culpa i den svenska rättslitteraturen.

Alexanderson, som uppenbarligen med sin auktoritet starkt påverkat utkristalliseringen av de svenska reglerna,[8] polemiserar mot sådana argument som brukar anföras för ett generellt arbetsgivaransvar men uttalar sympati för en utvidgning av ansvaret vid olycksfall i arbete.[9] Även *Strahl* ställer sig avvisande till ett generellt arbetsgivaransvar och ifrågasätter, »om icke den väg, som svensk rättspraxis beträtt genom skärpning av aktsamhetskravet för vissa grupper av fall, i all sin ofullkomlighet dock är att föredraga framför en allmän regel om ansvar för underordnads handling».[10] *Hult* finner för sin del skillnaden i svensk utomobligatorisk skadeståndspraxis »mellan medhjälpare i överordnad och i underordnad ställning — — knappast rationellt motiverad» och föredrar en regel om rent strikt ansvar för alla slags medhjälpare i verksamheter, där på grund av verksamhetens riskfyllda natur eller dess omfattning skador med viss sannolikhet är att påräkna.[11] *Lundstedt* är den ende som yttrat sig med utförlighet i dessa frågor. Med viss tvekan uttalar han sig för ett allmänt arbetsgivaransvar för anställds culpa som alternativ till regler om ansvar dels för högre anställds culpa, dels för enkel anställds culpa i förening med situationens farlighet (i viss mån efter mönster från rättsfallet NJA 1945 s. 438, »kalkstänket»).[12] Nämnas kan slut-

---

[8] Jfr Alexanderson II s. 95 f.

[9] Alexanderson I s. 41 f, 51 f, II s. 97.

[10] Strahl, Utredning s. 132 ff (cit. s. 132).

[11] Hult i TfR 1950 s. 364, 380.

[12] Lundstedt, Strikt ansvar II:2 s. 348 ff, 454 ff, särskilt s. 349, 357 f och 468.

ligen att *Walin* i ett förslag till en allmän skadeståndslag rekommenderat ett allmänt arbetsgivaransvar, icke blott för att på detta område uppnå nordisk enhetlighet utan även av andra skäl. Med en sådan regel skulle trycket på culpabedömningen, m.a.o. behovet att stämpla arbetsgivaren själv som culpös, bli mindre.[13]

De i de följande punkterna angivna argumenten avser — utom punkt 5 — omedelbart rättsfiguren ansvar för arbetstagares culpa, men såsom flerstädes framhålles leder principen ansvar för egen culpa, i den mån culpan tillräknas arbetsgivaren-företagaren enligt en regel om fast ansvarsplacering, ofta till samma resultat, varför samma argument kan vara användbart även med avseende härpå.

1) Culpa hos anställd innebär ofta *presumtion för culpa hos hans arbetsgivare*. I Ussings version uttryckes argumentet så, att domstolarna slipper avgöra skadeståndsfrågan på en osäker utredning om huruvida arbetsgivaren själv varit vållande. Den vanliga culparegeln skulle icke ge arbetsgivaren tillräckligt starka incitament att förebygga skada. Synpunkten behöver icke i och för sig leda längre än till en omkastning av bevisbördan såsom blivit den tyska och den schweiziska rättens ståndpunkt.[14]

Argumentet kan ju gälla även för arbetsgivaransvaret enligt svensk rätt, så långt detta ansvar nu sträcker sig. I övrigt uppnås nog i stort sett samma effekt genom den starka benägenheten att pålägga arbetsgivare ansvar för egen culpa, ofta enligt principen fast ansvarsplacering. Möjligen söker domstolarna, i den mån de har valfrihet med hänsyn till yrkanden och utredning om vem som utlöst skadan, att i första hand motivera skadeståndsansvaret med arbetsgivarens egen culpa. I andra hand finns sedan möjligheten att tillskriva arbetsledningen försumlighet. Även detta blir, fast rättsfiguren ansvar för annans culpa användes, en form av fast ansvarsplacering knuten till arbetsgivarens arbetsledande funktion (se vidare under p. 2).[15] De svenska principerna täcker dock icke alla fall där en regel om allmänt arbetsgivaransvar skulle ha medfört ersättningsskyldighet. Ansvaret utsträckes t.ex. icke till varjehanda enkla culpösa handlingar av underordnade.[16]

---

[13] Walin s. 19, 24.

[14] Ussing, Erstatningsret s. 90. Jfr Alexanderson I s. 41 med not 2 och II s. 100, samt Lundstedt, Strikt ansvar, bl.a. II: 2 s. 349, 353, 461 ff.

[15] Detta kan vara en förklaring till HD:s omformulering av domskälen i NJA 1942 A 269 (FFR 1942 s. 216). Jfr Schmidt s. 209 f. Ansvar för enkel arbetares culpa tillgripes kanske först när andra regler ej kan användas.

[16] Jfr Strahl s. 135. — Ett konkret fall betr. olycksfall i arbete är NJA 1948 s. 170. HD ansåg icke att arbetsledning behövde ge instruktioner för och

2) Ansvaret för arbetstagares culpa motiveras ofta med att arbetstagaren är *subordinerad* arbetsgivaren. Dennes rätt och faktiska möjlighet att instruera, leda och övervaka arbetstagarens handlande anses vara den egentliga grunden för ansvaret. Detta leder i sin tur till tvekan beträffande tillämpligheten av regeln om arbetsgivaransvar när det gäller mera kvalificerade anställda. Här bryter sig starkast olikheterna med de svenska principerna. Subordinationen har ingen betydelse, när det gäller ansvar för arbetslednings culpa. Tvärtom, ju självständigare arbetsledningen är, desto starkare presumption för arbetsgivarens ansvar för dess culpa. Enligt Alexandersons ovan s. 404 citerade motivering för den svenska regeln skall ju ingen skillnad beträffande ansvarigheten göras för att företagaren delegerat driftsledningen till annan. Ansvaret är s.a.s. knutet till arbetsgivarens arbetsledande funktion. Sannolikt innefattar regeln, som redan framhållits, ansvar endast för culpa vid utövandet av denna funktion och således icke ansvar för culpöst handlande i allmänhet av vissa kategorier arbetstagare. Att en arbetsförman culpöst tappar ett verktyg i huvudet på en arbetare bör med denna motivering icke grunda arbetsgivaransvar, om händelsen icke kan tillskrivas någon försummelse i arbetsgivarfunktionens utövande.[17]

Alexanderson kritiserar subordinationen som skäl för ett allmänt arbetsgivaransvar, eftersom det är fråga om ansvar *oberoende* av arbetsgivarens culpa.[18] Såsom antydes med hans invändning, kan subordinationen få betydelse på ett annat sätt, nämligen som ett led i bevisningen av att skadan berott på arbetsgivarens egen culpa, varom ju argumentationen i svensk rättstillämpning till stor del måste röra sig. Arbetsgivarens makt över arbetstagarens handlande kan användas som en länk i den orsakskedja som binder arbetsgivaren själv vid skadan. Ett fall där så synes ha skett är NJA 1941 s. 133, som behandlas i kap. X.

3) *Ubi emolumentum ibi onus.* Denna sats, liksom dess tvilling: *cuius commodum eius periculum,* kan sägas vara ett uttryck för

---

övervaka ett så enkelt arbete som städning av en manskapsbod. Fall från senare tid, där ett allmänt arbetsgivaransvar torde ha givit en annan utgång, är NJA 1962 s. 86 och 683 samt NJA 1958 s. 139 (sistnämnda fall såvitt angår talan mot ställningsbolaget, men där fanns enligt minoritetens mening en möjlighet att statuera ansvar enligt en regel om fast ansvarsplacering).

[17] Jfr Alexanderson I s. 51 och ovan s. 404. Se också Schmidt, Tjänsteavtalet s. 161, som dock lämnar frågan öppen, samt Linds votum i NJA 1962 s. 86.

[18] Alexanderson I s. 41.

ett rättvisekrav: den som skördar frukterna av arbetet, bör också stå de därmed förbundna riskerna. Som förklaring på arbetsgivaransvar leder satsen, såsom Alexanderson påpekar med tanke på en liknande fras, alldeles för långt.[19] Enligt Ussing innehåller den icke mycket realitet.[20] Som rättspolitiskt argument har den sannolikt stor betydelse, men knappast som ledstjärna vid utformningen av ansvarsregler. Lundstedt menar att satsen t.o.m. »kan givas socialekonomisk betydelse och följaktligen anföras i motiringskedjan utan att vara något utslag av rättvisekrav». Det kan ge uttryck för »den bästa lösningen ur den allmänna omsättningens synpunkt».[21]

Den riskfördelning som satsen ger anvisning på är ju icke fullt ut antagen som huvudprincip i Sverige, låt vara att de praktiskt betydelsefullaste fallen genom regler om strikt ansvar och fast ansvarsplacering ävensom lagstiftning om yrkesskadeförsäkring fått en sådan lösning. Någon minskning i preventionseffekten torde knappast behöva befaras ändå i den mån kraven på arbetsledningen på annat sätt hålles på hög nivå. De culpösa skadeutlösande handlingar som faller utanför arbetsgivaransvaret är i allmänhet sådana från verksamhetens synpunkt tämligen perifera, som människor riskerar att råka ut för i vilka sammanhang som helst. Någon preventionseffekt beträffande dem kan knappast påräknas.

4) Från *reparationssynpunkt* har placeringen av skadeståndsansvaret högst upp i företagsorganisationens hierarki eller solidariskt på både högre och lägre subjekt givna fördelar. Under det att straff med dess enbart preventiva uppgift vanligen av straffekonomiska skäl ålägges blott ett subjekt, antingen den som på grund av sin ledande ställning, eventuellt enligt uttryckligt lagbud om husbondeansvar, anses genomsnittligt sett stå närmast att hotas och drabbas av straffet, eller den som förverkligat den straffbara handlingen,[22] gäller såvitt angår skadestånd att det icke föreligger samma skäl att vara sparsam med utdömande därav. Detta kan självfallet motiveras med att två eller flera kan antagas ha lättare än en ensam att komma ut med ett skadeståndsbelopp och att den som befinner sig i företagets topp kan förväntas ha störst ekonomisk bärkraft. Han har också möjligheter

[19] Ibid.
[20] Ussing, Erstatningsret s. 91.
[21] Lundstedt a.a. II: 2 s. 466.
[22] Se närmare Thornstedt, Om företagaransvar, särskilt s. 201 ff.

att inkalkylera antingen skadeersättningar eller kostnaden för ansvarighetsförsäkring i sina driftskostnader.[23]

Sistnämnda skäl skulle kunna åberopas också för att slopa skadeståndsansvaret för den arbetstagare som förfarit culpöst i den mån hans arbetsgivare står dylikt ansvar. Emellertid är skadeståndsrätten sedan gammalt förknippad med straffrätten. Har någon tillfogat annan person- eller sakskada genom straffbar handling, blir han också ersättningsskyldig för skadan (SL 6:1). Då straffansvaret av preventiva skäl icke kan slopas, följer skadeståndsansvaret — vare sig det är rationellt motiverat eller ej — automatiskt med.[24]

5) *Åtgärder till förebyggande av skada* — särskilt genom olycksfall i arbete men också i vad angår tredje man — *drar ofta med sig stora kostnader*. Dessa bör ingå i den ekonomiska kalkylen för företaget. Endast genom placering av ansvaret i företagets topp vinnes, såsom Rfa en gång uttryckt det, »nödig garanti för att omsorgen om arbetets säkerhet och sundhet icke undantränges av de omedelbara strävandena till bästa möjliga produktionsresultat utan principiellt kommer att ingå som ett jämbördigt led med sistnämnda strävanden i arbetets planläggning och utförande».[25] Faran för att skyddsbehoven blir eftersatta är särskilt påtaglig, när arbetet utlämnas på ackord till en mellanman, försåvitt icke ansvaret fortfarande i dessa hänseenden vilar på huvudmannen. Den ekonomiska marginalen är för ackordstagaren ofta snäv, och han torde sällan ha intresse för planläggning av arbetsanordningarna på längre sikt, om ackordet såsom ofta är fallet avser endast visst arbete eller viss säsong.

Motsvarande synpunkter som beträffande skyddsanordningar kan göra sig gällande såvitt angår krav på att tillräckligt kompetent personal anlitas för kvalificerade uppgifter.

6) För en rationell anordning av *ansvarighetsförsäkring* torde en placering av skadeståndsansvaret högt upp inom företaget vara lämplig. Kostnaden för försäkringen blir en beräknelig driftskostnad. Dock må framhållas att det ibland kan tänkas vara lämpligt, att en mellanman som åtagit sig en specialistuppgift såsom

---

[23] Jfr Lundstedt a.a. II:2 s. 353 f.

[24] Se t.ex. NJA 1943 s. 201 (halkningsskada utanför fastighet), där gårdskarlen ådömdes straff och både han och fastighetsägaren dömdes ersättningsskyldiga.

[25] Cit. efter SOU 1946:60 s. 235. Liknande synpunkter framfördes i arbetarskyddskommitténs eget yttrande, ibid. s. 242.

sprängning, själv står för försäkringen, även om han icke är att anse som självständig företagare. Avtalsfrihet i detta hänseende står ju öppen.

Samtliga här anförda omständigheter talar för placering av ansvaret på arbetsgivaren åtminstone så långt de svenska reglerna räcker, eventuellt kompletterat med ansvar för den som föranlett skadefallet.

Den frågan skall nu ställas, varför huvudmannens ansvarighet begränsats såtillvida, att den icke omfattar självständig företagares eller dennes personals culpa under arbetets utförande, inklusive sådan culpa som leder till ansvar vid olycksfall i arbete.

Härtill kan svaras, att visserligen några av de anförda argumenten (p. 3 och särskilt p. 4) kan tänkas ha viss bärkraft även för längre gående ansvarighet men att det finns starkare motskäl. Alltför långt gående skadeståndsansvarighet skulle ha föga motivering från preventionssynpunkt och möjligen på ett icke önskvärt sätt hämma rörelsefriheten.[26]

Enligt min uppfattning i denna fråga bör särskilt följande beaktas. Det synes vara rationellt att människor har möjlighet att använda främmande arbetskraft i två olika former, tjänst och uppdrag. Skillnaden mellan dem — och anledningen till den olika regleringen av dessa institut — är ju helt allmänt, att i uppdragsförhållandet AP är mera självständig; ofta driver han rörelse och är själv arbetsgivare. Självständigheten består bl.a. däri att arbetsledningen utövas av AP eller dennes folk, att AP har en egen företagsorganisation med egen utrustning etc. Det kan med hänsyn härtill vara välmotiverat att lägga gränsen för ansvaret här. Preventionen får anses bli tillräckligt tillgodosedd även om huvudmannens ansvarighet i de avseenden det här gäller icke sträcker sig in på den anlitade företagarens område. För en rationell anordning av ansvarighetsförsäkring är denna lösning uppenbarligen lämplig.

Vad nu sagts har dock icke bärkraft såvitt gäller den heterogena i detta sammanhang praktiskt nog ganska betydelselösa grupp av uppdragstagare eller andra förvärvsarbetande som icke tillika är självständiga företagare (se närmare härom kap. V: C). Ansvar för annans culpa kan ju förkomma även utanför arbetstagarförhållanden, och beträffande ifrågavarande grupp torde närmast reglerna om arbetsgivaransvar vara att tillämpa analogiskt, där icke särskilda regler gäller (såsom beträffande associations ansvar för organs, dvs förtroendemäns, handlingar).

[26] Jfr Lundstedts resonemang om dubbelsidigheten i skadeståndets effekt.

Med de skäl som talar för en placering av skadeståndsansvaret efter nu angivna principer sammanhänger, att *ansvaret icke kan överflyttas genom avtal med verkan mot tredje man.* Arbetsgivaren skall icke kunna avtalsvis vältra över ansvaret på en arbetsledare,[27] och förvisso icke heller en självständig företagare på sin uppdragsgivare. Såsom många gånger framhållits medför icke delegering av arbetsledning frihet från ansvar för företagaren. I arbetarskyddslagstiftningen (inklusive arbetstidslagstiftningen) finns särskilda regler om överflyttning av arbetsgivaransvar till en särskild arbetsföreståndare, för privat arbetsgivare efter godkännande av arbetsmarknadsstyrelsen, men ansvarsfriheten är begränsad (den gäller t.ex. icke åtgärder till förebyggande av olycksfall) och avser tydligen endast straffansvaret.[28] I ordningsföreskrifter rörande renhållning har fastighetsägare beretts möjlighet att genom avtal med kommunens renhållningsverk om att detta övertar renhållningsskyldigheten, undgå ansvar för halkningsskador o.d. utanför fastighet (se NJA 1944 s. 585).[29]

---

[27] Jfr t.ex. de gamla rättsfallen NJA 1882 s. 449 och 1890 s. 187, där dylika avtal fanns och åtminstone i sistnämnda mål åberopades, dock utan framgång. Se också NJA 1943 s. 218, som dock endast gällde straffansvar. Avtalets betydelse parterna emellan är en annan sak (jfr ovan s. 306 ff), och möjligen kan avtalet ha just det begränsade syftet att reglera detta interna förhållande, eventuellt för att bestämma, vilken av parterna som skall ta och bekosta en ansvarighetsförsäkring.

Som redan påpekats ovan s. 269 bör icke den interna regleringen av ansvarigheten tillåtas påverka arbetstagarbedömningen.

[28] Se arbetarskyddslagen § 70, SOU 1946: 60 s. 241 ff, betr. skadeståndsansvaret s. 244. Jfr också Thornstedt a.a. s. 185 ff.

[29] Jfr NJA 1930 s. 225, där ordningsföreskrifterna icke var lika tydliga på denna punkt och därför fastighetsägaren icke blev fri omedelbart på grund av avtalet med renhållningsverket utan på grund av att culpa ej ansågs ligga honom till last. I hovrättsfallet FFR 1941 s. 270 blev fastighetsägaren fri därför att staden sedan gammalt bestritt sandningsskyldigheten. Här fanns ingen uttrycklig föreskrift om sådan skyldighet. Jfr Lejman s. 105 f.

Betr. ansvaret för renhållning efter den 1 jan. 1958 se ovan s. 419 not 62.

Kap. X. GRÄNSDRAGNINGEN I SKADESTÅNDSRÄTTEN

A. RÄTTSPRAXIS

Rättsfallsmaterialet beträffande gränsdragningen mellan arbetstagare och självständiga företagare i skadeståndsrätten är tämligen magert. Frågan har knappast riktigt ställts på sin spets i något refererat HD-fall utom möjligen i två mellanmansfall rörande olycksfall i arbete, det ena dock enligt min mening föråldrat.[1] Därjämte yppar sig vid tolkningen av ett eller annat äldre fall svårigheter att avgöra, huruvida huvudmannen gått fri från ansvar på grund av att en av honom anlitad ackordstagare räknats som självständig företagare eller på grund av att ackordstagaren i stället räknats som anställd i så underordnad ställning att arbetsgivaren ej svarar för hans culpa.

I tre fall har frågan gällt, huruvida byggherren eller den som lett byggnadsarbetet skall vara ansvarig för skada, som drabbat antingen utomstående eller arbetstagare, varvid byggherren såsom ansvarsfriande faktum åberopat, att den han anlitat för arbetets utförande på grund av sin självständiga ställning och eventuellt särskilt åtagande i avtalet var att anse som ensam ansvarig.

I *NJA 1910 s. 297* var fråga om ersättning för skada som drabbat en utomstående på grund av att ett plank vid bygget rasat. Skadesituationen var tydligen sådan att byggherren kunnat undgå ansvar, om bygget uppdragits åt en självständig företagare.

Av kontraktet mellan S, byggherre, och N, som åtagit sig att fungera som byggmästare, och av vad i övrigt blivit upplyst angående N:s befattning med byggnadsarbetet måste enligt domskälen »anses framgå, att N utövat den omedelbara tillsynen å arbetet, men att S dock ej åt N uppdragit en så självständig ledning av detsamma, att S därigenom blivit befriad från skyldighet att själv övervaka arbetet». Egen culpa ansågs

[1] NJA 1901 s. 98 (se nedan).

därför föreligga på byggherrens sida och båda dömdes solidariskt ansvariga för skadan.[2] Det upplystes att anmälan enligt 1874 års byggnadsstadga § 48: 1 icke gjorts — N var således icke »ansvarig byggmästare» vid detta byggnadsföretag.[3] N hade såvitt kontraktet ger vid handen icke åtagit sig att självständigt utföra byggnadsarbetet utan strängt taget endast att såsom byggmästare utöva arbetsledning och kontroll över detta. Byggherren S skulle bl.a. själv godkänna alla avlönings- och ackordsavtal. För sitt arbete uppbar N daglön.

Sannolikt har N med rätta av domstolarna uppfattats som endast arbetsledare,[4] men domskälen ger icke uttryck för principen ansvar för annans culpa. Motiveringen hänför sig till det straffrättsliga ansvaret för ouppsåtlig kroppsskada jämlikt SL 14: 17. Det konstateras i domskälen (HovR:ns av HD ej ändrade) på grundval av en bedömning av bådas befattning med byggnadsarbetet, att båda genom försumlighet vid övervakningen varit vållande till skadan. Skadeståndsansvaret anknytes sedan till straffansvaret.

För att ålägga S skadeståndsansvar hade det sannolikt i och för sig räckt, att culpa visats föreligga å N:s sida. Att N enligt kontraktet åtagit sig fullt ansvar för byggnadsarbetet kunde icke åberopas gentemot tredje man.

Om däremot, såsom redan framhållits, N verkligen hade åtagit sig bygget såsom självständig företagare, hade förvisso byggherren S varit fri från ansvar. Detta är tydligen ett fall, där vållande hos huvudmannen med viss rätt kan sägas vara grundat enbart på det faktum, att arbetet icke överlämnats åt en självständig företagare. Det är här fråga om ett fall med fast ansvarsplacering på arbetsgivaren-företagaren (eventuellt jämte underordnad). För beskaffenheten av det slags anordningar, som här föranledde skadan, bär i allmänhet — undantag kan dock tänkas[5] — arbetsgivaren ansvar på motsvarande sätt som när fråga är om olycksfall i arbete. Det gäller därför i själva verket om huvudmannen eller

---

[2] En ledamot av HD ville fria byggmästaren, enär denne icke utövat högsta ledningen över byggnadsarbetet, en ledamot ville i stället liksom RR:n fria byggherren.

[3] Jfr numera 1959 års byggnadsstadga § 61.

[4] Underrätten, som friade S, var möjligen ett undantag. N räknades där som »ansvarig byggmästare». Men denna ställning måste ha kunnat förenas även med ett anställningsförhållande. Jfr Bergendal i Skrifter tillägnade Thyrén (1926) s. 212 f.

[5] Se t.ex. NJA 1958 s. 139 ang. olycksfall i arbete.

mellanmannen skall anses som arbetsgivare och därmed ersättningsskyldig.[6]

Ganska likartat är det modernare fallet *NJA 1941 s. 85,* där fråga var om ersättningsskyldighet till följd av olycksfall i arbete vid ett byggnadsföretag. Fallet har i kap. VIII: B behandlats från en annan synpunkt.

En elektrisk montör, som rekvirerats av arbetsledaren för utförande av visst arbete, hade störtat från en arbetsställning genom en öppning i golvet och skadats till döds. Den omkomnes familj riktade ersättningskrav både mot arbetsledaren K på grund av culpa och mot fastighetsägaren, grosshandlaren I, såsom ansvarig för arbetsledarens culpa, varvid I bl.a. invände att arbetsledaren var att anse som självständig företagare. K var anställd hos I mot fri bostad och kontant lön av 50 kr. i veckan för att i tekniskt hänseende ha tillsyn över dennes fastigheter och därvid bl.a. ombesörja reparations- och ombyggnadsarbeten. K använde dels hos I anställda arbetare och kunde dels vid behov själv anställa sådana på I:s bekostnad. Åtminstone i arbetarskyddshänseende var enligt I:s mening K såsom tekniskt utbildad att anse såsom självständig företagare. Underrätten dömde K till straffansvar för vållande till annans död och ålade I — »vid det förhållandet att K på ovan omförmält sätt varit anställd i hans tjänst» — att solidariskt med K utge ersättning åt de efterlevande för mistat underhåll. HD fastställde i den dit fullföljda skadeståndsfrågan underrättens dom.

Att ett ganska tydligt arbetstagarförhållande här var för handen framgår av K:s fasta anknytning till I med skyldighet för K att utföra efter hand ålagda eller påkommande arbetsuppgifter, till största delen med biträde av I:s anställda, och av sättet för vederlagets bestämmande (fast veckolön, bostadsförmån). K:s relativa självständighet med hänsyn till I:s bristande sakkunskap kunde därvid icke leda till motsatt resultat (principen ansvar för självständig driftsledning). Ansvaret beträffande åtgärder till skydd mot olycksfall i arbete kan icke fritt överlåtas.

Ehuru detta rättsfall är mycket likt det föregående, användes här principen ansvar för arbetsledares culpa. En skillnad, sannolikt avgörande, är att här talan om straff fördes endast mot arbetsledaren och att culpa hos byggherren icke ens gjordes gällande. För skadeståndsansvar var det icke nödvändigt att påvisa culpa hos denne. Annars hade man i ett fall, där skadan berott på bristfällighet i fråga om arbetarskydd, snarast kunnat förvänta att byggherren själv dömts culpös (principen fast ansvarsplacering

[6] Jfr ovan s. 433 f.

med mellanmansbedömning), men eftersom det icke gällde en mera fast anordning utan försumlighet att täcka en golvöppning, låg det sannolikt närmare till hands att blott anse arbetsledaren culpös.

Det tredje fallet, *NJA 1901 s. 98,* är ett typiskt mellanmansfall rörande skadeståndsansvar vid olycksfall i arbete.

Huvudfrågan i målet var om en byggmästare E (tillika byggherre) skulle jämte en murareförman G svara för skada som en murare vid bygget ådragit sig vid fall från en bristfällig byggnadsställning. E åberopade till befrielse från ersättningsskyldighet, att G åtagit sig arbetet på entreprenad och ensam anställt och avlönat samtliga byggnadsarbetare, bl.a. den skadade. E kontrollerade endast genom en verkmästare att arbetet utfördes kontraktsenligt. Det upplystes att E tillhandahöll material och erlade likvid för arbetet varannan fredag i större poster och ej efter dagsverksnota. Underrätten och HovR:n, som räknade G som arbetstagare (ackordstagare), dömde både E och G ersättningsskyldiga på grund av culpa (bristande tillsyn), medan HD friade byggherren E med hänsyn till att G åtagit sig arbetet på entreprenad ävensom anställt den skadade »såsom biträde vid arbetets utförande och jämväl låtit uppsätta den därför använda byggnadsställning, vars bristfälliga beskaffenhet föranlett ifrågavarande kroppsskada». Någon ansvarsgrund (egen culpa eller ansvar för arbetsledares) hade således icke visats föreligga hos E men väl hos G, som ensam ålades att gälda skadeståndet.

Denna HD-dom torde icke ge uttryck för den nutida inställningen i denna fråga utan synes vara alltför starkt beroende av det formella avtalsinnehållet, med de möjligheter till befrielse från ansvar för den »verklige» arbetsgivaren som erbjudes genom sådan avtalsfrihet. Visserligen var förhållandet mera likt entreprenad än t.ex. i nyssnämnda fall från 1910, men mellanmannens ställning har dock icke varit sådan att han åtminstone efter nutida principer borde ha räknats som självständig företagare med ansvar för ett för den tiden osedvanligt stort bygge.[7] Redan parternas benämningar, ehuru icke av avgörande betydelse, indicerar detta. G betecknas som blott murareförman. Såsom byggmästare var E icke en utanförstående byggherre-kund i vanlig mening. Ett typiskt entreprenadförhållande var det icke heller med hänsyn till att materialet tillhandahölls av byggmästaren E. Det kan också framhållas att åtagandet enligt utredningen endast inbegripit

[7] Jfr dock Alexanderson I s. 27 med not 2, där han tydligen godtar denna skillnad som avgörande.

mureriarbetet, låt vara att detta måste ha varit det huvudsakliga arbetet och G därför möjligen också haft att samordna byggnadsföretaget i dess helhet. Av betydelse var jämte denna självständighet med avseende på arbetet, att G ensam antagit, avskedat och avlönat sina biträden (jfr HD:s domskäl). I sistnämnda avseende har HD sedermera genom plenidomen NJA 1911 s. 375 lämnat det formella betraktelsesättet. Det skulle, om principerna i sistnämnda dom användes för bedömningen, i och för sig ha varit möjligt att räkna E som arbetsgivare åt de underordnade arbetstagarna. Troligt är visserligen att G icke deltog i det manuella arbetet på sätt i nämnda dom förutsättes utan endast hade en arbetsledande funktion, men detta bör icke vara något hinder att räkna honom som sådan självständig driftsledning för vilken huvudmannen svarar såsom arbetsgivare. Sannolikt är också att G — för att använda Vuorios term — uppbar »lönevinst», dvs själv tillgodogjorde sig ackordsöverskottet, men detta bör enligt min mening icke vara avgörande för huvudmannens ansvarighet.[8] I realiteten var G tydligen endast ledare för ett arbetslag, varjämte han möjligen åtagit sig arbetsledningen vid byggnadsföretaget. Enligt moderna principer hade sannolikt E haft att svara för culpa hos G såsom självständig driftsledning eller själv som arbetsgivare haft att svara för den ur arbetarskyddssynpunkt bristfälliga anordningen. Uppförandet av byggnadsställningen hade icke såsom i det sentida fallet NJA 1958 s. 139 överlämnats åt ett helt självständigt företag. Fallet ger enligt min mening uttryck för en nu föråldrad uppfattning.

Som i viss mån en bekräftelse härpå kan anföras det förut behandlade rättsfallet *NJA 1941 s. 41,* också det ett mellanmansfall rörande ansvar vid olycksfall i arbete.

Ägarna till en stärkelsefabrik dömdes skadeståndsskyldiga för bristande skyddsanordningar, ehuru driften självständigt på ackord handhafts av en rivmästare, som anskaffat och avlönat den skadade arbetaren.[9] Fabriksägarna påstod sig ha föga kännedom om skötseln av det tekniska vid fabriken. Rörande förhållandet mellan rivmästaren och ägarna upplystes i övrigt, att rivmästaren skulle av den potatis ägarna anskaffade »tillverka potatismjöl för deras räkning mot ersättning vars storlek sattes i relation till kvantiteten av den framställda produkten».

---

[8] Jfr ang. dessa frågor ovan s. 210 ff.

[9] Se ovan kap. VIII: B. Märk hänvisningen under referatets rubrik till NJA 1911 s. 375.

Det var således i detta rättsfall icke fråga om blott uthyrning eller utarrendering av en fabrik, där såväl den tekniska som den affärsmässiga ledningen handhades av nyttjaren. I ett sådant fall skulle förvisso ägarna ha gått fria från ansvar. Här hade åtminstone den högsta affärsmässiga ledningen förbehållits ägarna. Visserligen hade rivmästaren driftsledningen, men detta är ju ingenting ovanligt i ett arbetstagarförhållande. Visserligen hade han också i viss mån den driftsekonomiska ledningen. Han kunde sannolikt tillgodogöra sig »lönevinst», eftersom han själv anställde och av ackordsvederlaget avlönade erforderlig personal. Men detta räcker enligt min mening icke för att konstituera ett självständigt företagarskap. Låt vara att han kunde tillgodogöra sig viss vinst på rörelsen och kanske t.o.m. stod viss risk; han var dock närmast en del, om än synnerligen viktig, i ägarnas företagsorganisation. Det uttryckes i domskälen så att tillverkningen skedde för ägarnas räkning.

Det kan invändas att det i domskälen (som avfattats av underrätten) icke uttryckligen anges, att fabriksägarna ansvarat i egenskap av arbetsgivare,[10] så att de t.ex. skulle ha svarat även för en direkt culpös handling av rivmästaren såsom självständig driftsledning. Man kunde tänka sig arbetsgivaransvaret uppdelat på grund av driftsledarens självständiga ställning så att ägarna, i egenskap av fastighetsägare *och* intressenter i rörelsen, svarat för driftsanordningarna, varom fråga var i målet, men icke för direkt skadeutlösande culpös handling eller underlåtenhet av rivmästaren under arbetets utförande. Ägarna skulle m.a.o. svara för egen culpa eller möjligen strikt enligt principen fast ansvarsplacering men icke svara enligt principen ansvar för annans (arbetsledares) culpa. En sådan uppdelning vore dock väl subtil — gränsen kan ofta vara svår att dra — och knappast motiverad utifrån de ändamål som bär upp skadeståndsreglerna på detta område. Ett kringgående av ansvars- och andra tvingande regler skulle underlättas, om företagare genom arrangemang av detta slag kunde undgå arbetsgivaransvaret. Det finns tillräckliga skäl att räkna rivmästaren som arbetstagare i civilrättslig bemärkelse.[11]

---

[10] Lokutionen »arbete för annans räkning» är icke förbehållen ett arbetstagarförhållande, såsom framgår av definitionen i arbetarskyddslagen § 1 och NJA 1903 s. 557.

[11] Det upplyses i målet att fabriksägarna bestred avgifterna för olycksfallsförsäkringen och således betraktades som arbetsgivare enligt OFL. Enligt min mening var de icke bara socialrättsligt utan även civilrättsligt att anse som

Även några fall rörande ansvar för eldskada vållad av personer, som åtagit sig arbetsprestationer ute i det fria, kan vara värda att nämna i detta sammanhang, även om de av olika skäl föga belyser den aktuella frågeställningen och delvis är för gamla för att ge några säkra hållpunkter beträffande den nutida inställningen. Det gemensamma för dem är att skadan vållats under utförande av relativt enkla och föga omfattande arbetsprestationer och att skadeståndsyrkandet riktats mot den för vars räkning arbetet utförts.

I *NJA 1882 s. 449* — rörande ersättning för eldskada å skog och gärdesgårdar vållad genom ris- och torvbränning trots långvarig torka — gjorde svaranden-huvudmannen gällande, att han i kontraktet med dem som anlitats för torvbränningen ålagt dessa att iakttaga försiktighet och att själva svara för skada som genom deras vållande kunde inträffa. Det invändes dock såvitt referatet visar icke direkt, att AP var att anse som självständig företagare med avseende på arbetet. Underrätten ansåg emellertid att arbetet utförts på entreprenad, tog fasta på nämnda avtalsklausul och fritog huvudmannen från ansvar, då någon culpa ej visats föreligga å hans sida. HovR:n och HD kom till motsatt resultat med hänsyn till att huvudmannen, som trots torkan »låtit bränningen äga rum, således måste utan avseende därå, att arbetet mot lega verkställts av andra personer, anses till eldskadan vållande». HD har alltså ådömt huvudmannen ansvar för egen culpa, för hans föranstaltande av arbetet under rådande förhållanden.[12] Fallet hör därför strängt taget icke hit. Det framgår av HD:s uttryckssätt, att ett arbetstagarförhållande ansetts föreligga, vilket synes överensstämma med fakta såsom de framställts i målet. Arbete av detta slag brukar icke för annans räkning bedrivas såsom rörelse eller eljest i former som är typiska för självständiga företagare. Friskrivningsklausulen saknade betydelse i förhållande till tredje man. Utan egen culpa hade möjligen huvudmannen icke blivit ansvarig för skadan, då arbetarna icke torde ha hört till den kategori för vars culpa en arbetsgivare svarar.[13]

Till det yttre ganska likartat är *NJA 1941 s. 133* rörande ersättning för skada genom skogsbrand vållad av två vägarbetare som bränt ris och stubbar under en period av stark torka. Arbetarna hade dömts till straff-

---

arbetsgivare åt rivmästaren och hans biträden. — I vissa fall, varom under B, kan dock ifrågakomma en uppdelning av ansvaret eller solidariskt ansvar.

[12] Jfr Alexanderson I s. 34 f.

[13] I ett i detta sammanhang ofta nämnt fall, *NJA 1890 s. 187* (rörande kolare som genom svedjande vållat eldskada), gjordes såvitt referat och domskäl visar icke invändning om att AP anlitats som självständig företagare. Jfr dock Alexanderson I s. 26 f och i anslutning till honom Lejman s. 106 f, Bengtsson s. 191. Fallet behandlas ovan s. 410 som exempel på ansvar i kontraktsförhållanden.

ansvar och ålagts att utge skadestånd till skogsägaren, ett bolag, men då de ej förmådde erlägga skadeståndet, yrkade bolaget att utfå detta av vägdistriktet, för vars räkning arbetet utförts. Det invändes från vägdistriktets sida att arbetarna ej var anställda i dess tjänst. Den ene, J, hade åtagit sig arbetet såsom självständig entreprenör och anställt den andre som medhjälpare. Åtagandet innefattade att mot ett bestämt pris iordningställa viss vägsträcka. I ett utförligt kontrakt på tryckt formulär reglerades förhållandet mellan vägdistriktet och J, kallad »arbetstagaren». J hade att själv anskaffa och bekosta erforderliga materialier, dagsverken och redskap samt ersätta under arbetet uppkommen skada eller vållat intrång. Det hette vidare bl.a. att det skulle »åligga arbetstagaren att ställa sig de föreskrifter till efterrättelse vilka lämnades honom av arbetsbefälet». Domen i målet, enligt vilken vägdistriktet ålades skadeståndsskyldighet, grundades på att vägdistriktets schaktmästare genom sina åtgärder, bl.a. muntlig tillsägelse, ansågs ha föranlett arbetarna att verkställa bränningen. Alltså tillämpades principen ansvar för culpa hos högre anställd (vad *denne* beträffar obestritt anställd). Icke heller detta fall belyser därför direkt den här aktuella frågan, huruvida huvudmannen kunde undgå ansvar på grund av att skadan vållats genom culpa hos ackordstagaren som självständig företagare eller dennes personal under arbetets utförande. Likväl hade den arbetstagarrelation som framgår av domskälen sannolikt viss betydelse från en annan synpunkt. Vid bedömningen av orsakssammanhanget mellan schaktmästarens åtgärder och arbetarnas skadebringande handling torde hänsyn ha tagits till rättsförhållandets karaktär, till arbetarnas beroende ställning och lydnadsplikt.[14] Men avgörande var väl knappast i och för sig, att AP var att anse som arbetstagare, ty ansvar kunde väl inträda även på grund av att huvudmannen eller någon för vilken han svarar culpöst föranlett en självständig företagare att utföra den skadegörande handlingen. Underrätten, som kvalificerade rättsförhållandet som entreprenad, kom till samma slutresultat, dock med den skillnaden att vållande lades vägstyrelsen själv till last.

Mera direkt i frågeställningens linje men ytterst oklart är rättsfallet *NJA 1926 s. 220,* vilket enligt referatets rubrik gäller »fråga huruvida kronan vore i egenskap av arbetsgivare ansvarig för eldskada, vilken genom stensprängning för dikesgrävning vållats av den som på ackord åtagit sig grävningen».

J hade i kontrakt med en jägmästare för kronans räkning åtagit sig att utföra vissa dikesgrävningar mot ett visst belopp pr meter. Revirförvaltningen skulle genom kronojägare tillhandahålla nödiga sprängämnen. Ägaren till den skadade fastigheten riktade sitt skadeståndskrav

[14] Se ovan s. 447.

mot kronan, som invände att J utfört arbetet på ackord (i egenskap av självständig företagare) och på eget ansvar och således icke varit i kronans tjänst samt att kronojägaren särskilt anmanat J att iakttaga försiktighet vid sprängning med hänsyn till torkan. Yrkandet ogillades av HovR:n och HD med den intetsägande motiveringen att »något förhållande icke blivit i målet ådagalagt, på grund varav kronan skulle vara ansvarig för nämnda skador».

Först må framhållas, att det här icke var fråga om sådant sprängningsarbete, för vilket strikt ansvar kan åläggas. Klart framgår av domen endast att culpa ej visats föreligga hos kronan själv (kronojägarens brev har väl här fått betydelse). Mera kan icke direkt utläsas av domen, som erbjuder tre tolkningsmöjligheter. Om man utgår ifrån att culpa visats föreligga på AP:s sida (jfr rubriken men å andra sidan J:s påstående att han iakttagit nödig försiktighet) och därmed reducerar alternativen till två, kan kronans frihet från ansvar tänkas ha berott antingen på att J ansetts som självständig företagare eller på att han ansetts vara sådan arbetstagare för vilken arbetsgivare icke svarar (ej arbetsledare, jfr sprängningsfallet NJA 1922 s. 53). Den senare förklaringen är den sannolika och vinner också stöd i rubrikens formulering (»i egenskap av arbetsgivare ansvarig»).[15]

Likaväl som när det gäller ersättningsskyldighet för olycksfall i arbete har man här beträffande ersättningsskyldighet gentemot tredje man för person- eller sakskada räknat ackordstagare som arbetstagare och i vissa fall gjort den för vars räkning arbetet utförts ansvarig såsom arbetsgivare. Anledningen till att tveksamhet yppat sig beträffande ackordstagare sammanhänger med den gamla begreppsdistinktionen tjänstelega-arbetsbeting. Med det senare begreppet har man principiellt förknippat det självständiga företagarskapet.[16] I själva verket är det ofta endast fråga om en praktisk metod att bestämma vederlaget, särskilt när arbetet icke står under kontinuerlig övervakning. Alexanderson framhåller också, att det är av vida större vikt att undersöka »vem som bestämmer över arbetssätt och arbetsordning, i sista hand avgör om antagande av biträden i arbetet, avlönar dem, tillsläpper material o.s.v.».[17] Ungefär detsamma avser han sannolikt med uttrycket att arbetet utförts i huvudmannens »egen regi».[18]

---

[15] Jfr Alexanderson I s. 34 f.
[16] Jfr ovan s. 233 f.
[17] Alexanderson I s. 27.
[18] Alexanderson II s. 97.

I ett fall från senare tid, *NJA 1958 s. 695* (behandlat från en annan synpunkt ovan i kap. VIII: B), berördes i domsmotiveringen frågan om en underentreprenör P, som åtagit sig vissa sprängningsarbeten, var att anse som självständig företagare. Någon partsargumentering synes icke ha förekommit i denna fråga, som väl framstod som tämligen klar. HD konstaterade att P »under egen firma (drev) rörelse, i vilken han utförde sprängningsarbeten åt olika uppdragsgivare». P skulle själv tillhandahålla all utrustning utom sprängmedel, som till självkostnadspris skulle överlämnas av huvudentreprenören. I arbetet »sysselsattes samtidigt omkr. tio arbetare, vilka alla voro anställda och avlönade av P. För sprängningsarbetenas bedrivande erforderliga tillstånd av poliskammaren meddelades P personligen.» Ersättningen utgick för kbm utsprängt berg. — Mot utgången i detta fall synes ingen invändning vara att göra. Bergsprängning torde för övrigt vara ett arbete som med fördel omhänderhas av specialiserade företag.

Mycket ledning beträffande vilka principer som är avgörande för gränsdragnigen kan icke framletas ur rättspraxis på skadeståndsrättens område. Varje principuttalande eller tydligt angivande av vilka kriterier som användes saknas, och förvisso är det svårt att överblicka olika tänkbara konstellationer. Sannolikt har det synts vanskligt att binda praxis vid klara riktlinjer.

B. RÄTTSPOLITISKA SYNPUNKTER PÅ GRÄNSDRAGNINGEN

I kap. IX har angivits ändamålssynpunkter som synes kunna tjäna till viss ledning för hur gränsdragningen skall företagas i skadeståndsrätten, Från både preventions- och reparationssynpunkt och — med en modernare utgångspunkt — med hänsyn till en skälig riskförsäkring är, i den mån valet kan stå mellan flera subjekt, en placering av ansvaret högt upp, jämte eventuellt på den skadeutlösande personen, motiverad. Detta gäller främst i mellanmansfall med hänsyn till risken att företagare genom arrangemang med relativt självständiga mellanmän, som dock icke lämpar sig som högsta ansvarsbärande subjekt, skall försöka undgå arbetsgivaransvaret, men även i enkla arbetsförhållanden har motsvarande synpunkter relevans.

Givet är att skadeståndsrätten av de i avd. I behandlade rättsområdena står arbetarskyddslagstiftningen närmast; denna ger ju också normer för culpabedömningen åt en betydelsefull del av skadeståndsrätten. Arbetsgivarbedömningen i mellanmansfall är den praktiskt betydelsefullaste frågan i arbetarskyddslagstift-

ningen i detta sammanhang och så, av rättspraxis att döma, även i skadeståndsrätten. Tveksamhet uppkommer ju främst i gränsfall, då fråga blir om huvudmannen går fri från ansvar därför att den som förestår arbetets utförande är självständig företagare och icke endast arbetsledare.[19]

De kriterier för bestämmandet av begreppet självständig företagare som angivits i kap. VI synes vara väl ägnade att användas vid urvalet av ansvarsbärande subjekt i skadeståndsrätten. Från både preventions- och reparationssynpunkt torde *permanenskriteriet* vara betydelsefullt.[20] Med detta sammanhänger att arbetstagarbegreppet på motsvarande sätt får en relativt vidsträckt omfattning. Den frågan skall nu ställas, om det finns skäl att för skadeståndsrättens del uppställa ett särskilt arbetstagarbegrepp lämpat just för detta rättsområde eller om det eljest gängse begreppet — eventuellt utformat och vidgat på sätt rekommenderats i kap. VI — är användbart även här.

Det finns anledning antaga att rättspraxis är benägen för en vidare gränsdragning i skadeståndsfallen än vid tillämpning av mera central civilrättslig lagstiftning, ehuru det magra skadeståndsrättsliga materialet knappast ger tillförlitliga belägg härpå.[21] En svårighet är ju att domskälen i denna typ av mål ofta icke anger minimikrav utan det viktigaste som talar i ena eller andra riktningen.[22] I samband med behandlingen av mellanmansfallen i kap. IV påpekades en tendens till tveklyvning av rättstillämpningen, varvid skadeståndsrätten sannolikt skulle höra till den mera socialt betonade grenen jämte arbetarskydd och den gamla olycksfallsförsäkringen, men någon väsentlig principiell skillnad kunde knappast påvisas.[23] Alexandersons ovan citerade uttalande om hur bedömningen skulle ske i skadeståndsrätten var väl i belysning av den senare uppmärksammade tveklyvningen i ett socialt och ett civilrättsligt arbetstagarbegrepp mera i linje med det förra: han pekade närmast på de förhållanden varunder arbetet faktiskt utföres utan att — i vart fall direkt — hänvisa till

---

[19] Jfr ovan s. 440 f.

[20] Jfr betr. permanenssynpunkten ovan s. 312, 315 och för dess betydelse i skadeståndsrätten särskilt s. 448 f under p. 4 och 5.

[21] Möjligen är NJA 1941 s. 41 ett exempel härpå. — Å andra sidan hänvisas i det skadeståndsrättsliga fallet NJA 1941 s. 133 under referatrubriken till NJA 1924 s. 274, som avser tillämpning av HB 17: 4.

[22] Jfr ovan s. 217.

[23] Se ovan särskilt s. 178.

innehållet i arbetsavtalet som betydelsefullt.[24] Sedan HD med sin socialt betonade civilrättsliga metod öppnat vägen för hänsynstagande till reella omständigheter mer än formella, baserade på en snäv avtalskonstruktion, synes den första förutsättningen för ett även för skadeståndsrätten användbart arbetstagarbegrepp ha skapats. Icke minst betydelsefullt är att HD:s relativt smidiga bedömning i mellanmansfallen ger möjligheter till en lämplig placering av arbetsgivaransvaret. Metoden lanserades i NJA 1911 s. 375 vid tillämpningen av en skadeståndsrättslig lag, 1901 års lag om olycksfallsersättning, men även semesterlagsfallet NJA 1942 s. 122 (kapellmästarfallet) fick en liknande lösning, varvid dock fakta i målet låg bättre till för denna utgång.[25]

HD:s metod ger vissa möjligheter till en enhetlig tillämpning, men det är i vart fall mycket tveksamt om man kan påstå, att sådan enhetlighet är för handen i nuvarande läge. Accepteras den inställning till arbetstagarbegreppets utformning och särskilt arbetsgivarbedömningen i mellanmansfall, som utvecklats i kap. VI, synes möjligheterna för en i princip enhetlig bedömning öka. Där anlagda synpunkter torde för övrigt ha ännu större relevans i skadeståndsrätten än på där omedelbart avsedda rättsområden utom möjligen den skadeståndsrätten närstående arbetarskyddslagstiftningen.[26] Dock kan divergenser i bedömningen på en eller annan punkt icke uteslutas. Det gäller främst fall där mera reella hänsyn, såsom möjligheten att ingripa till förebyggande av skada, än arbetsgivarskapet i och för sig torde ligga bakom ansvaret, ehuru dessa hänsyn normalt leder till samma resultat som en vanlig arbetsgivarbedömning. Särskilt kan nämnas fall där ansvar drabbar den som har att svara för anordningar, vilkas bristfällighet orsakat skadefallet.[27] Divergenser kan också tänkas på grund av att avsteg från en principiell ståndpunkt av olika skäl kan anses befogade på de i avd. I behandlade rättsområdena utan att dessa skäl bör bli avgörande i skadeståndshänseende.

Det sagda skall här illustreras med konkreta fall från olika yrkesområden.

Vad först angår s.k. okontrollerade arbetstagare skulle kunna ifrågasättas, om de över huvud skall betraktas som arbetstagare i

---

[24] Alexanderson I s. 27, cit. ovan s. 460 vid not 17.

[25] Särskilt den omständigheten att anställandet av medhjälpare icke skedde så självständigt som i 1911 års fall.

[26] Jfr ovan särskilt s. 304 f.

[27] Jfr ovan särskilt s. 433.

här förevarande hänseende. Å ena sidan kan följande tala för tillämpning av reglerna om arbetsgivaransvar. Eftersom subordination, såsom anmärkts i kap. IX, icke är någon förutsättning för arbetsgivaransvar enligt svensk till skillnad från många andra länders rätt utan tvärtom arbetsgivaransvar enligt huvudregeln ålägges endast i anledning av självständig driftslednings culpa, saknas skäl att antaga att okontrollerade arbetstagare i ledande ställning, såsom möjligen skogskörare som anlitar medhjälpare, icke skulle kunna ådraga huvudmannen-virkesägaren ansvar genom culpösa handlingar vid utövande av arbetsledning. De rättspolitiska skäl som i allmänhet talar för arbetsgivaransvar (jfr kap. IX) synes här föreligga i tillräcklig utsträckning. Å andra sidan är det just delegationen av driftsledningen, vilken här egentligen icke tillkommer arbetsgivaren, som motiverar skadeståndsansvaret enligt Alexandersons sannolikt ännu normgivande yttrande. I praxis löses problemet förmodligen i de flesta fall lätt genom att okontrollerade arbetstagare sällan torde intaga en sådan ledande ställning som i allmänhet kräves för arbetsgivaransvar, särskilt i belysning av den senaste tidens tämligen restriktiva praxis i detta hänseende.[28]

Om arbetsgivaransvar godtages även när skada vållats av en okontrollerad arbetstagare, torde den begränsningen vara att göra att huvudmannen icke svarar för beskaffenheten av skyddsanordningar å maskinell utrustning, som mellanmannen eller de underordnade arbetstagarna själva anskaffat,åtminstone icke utan särskilda skäl, såsom en påvisbar strävan hos huvudmannen att undslippa kostnader för fördyrande skyddsanordningar genom att låta arbetstagarna själva anskaffa utrustning. Ett stöd för att huvudmannen i princip icke svarar härför är att arbetarskyddslagen icke gäller okontrollerade arbetstagare, t.ex. hemarbetare. Ansvar kan här med stöd av arbetarskyddslagen § 45 i stället drabba tillverkare och försäljare. Den utrustning huvudmannen själv tillhandahåller bör han givetvis svara för.[29]

I sådana fall, där arbetsgivarfunktionerna såsom beskrivits i

---

[28] Jfr ovan s. 404 f, 447.

[29] Märk att bestämmelsen i arbetarskyddslagen § 3 a är mycket elastisk: »arbete, som utföres — — under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande».

Betr. tillämpning av skogsförläggningslagen och dess föregångare hänvisas till NJA 1943 s. 218 (ovan s. 177 f). Virkesägaren och icke ackordstagaren-skogsköraren blev där ansvarig (det gällde enbart straffansvar) för beskaffenheten av skogshärbärgen.

kap. IV: E av organisatoriska skäl är uppdelade på flera subjekt,[30] måste ett val företagas vid placeringen av ansvaret efter vad som synes lämpligast från skadeståndsrättslig synpunkt. Såvitt angår genom hamnarbetarkontor sysselsatta hamnarbetare torde stuveriföretaget såsom den som utnyttjar arbetskraften ha att bära arbetsgivaransvaret, ehuru hamnarbetarkontoret av praktiska skäl fungerar som arbetsgivare i de flesta andra avseenden.[31] Rimlig anledning saknas här att ålägga hamnarbetarkontoret ansvar jämte stuveriföretaget. — Mera komplicerad synes situationen vara beträffande tullpackhuskarlar, eftersom de olika relevanta arbetsgivarfunktionerna här är svårare att särskilja. Här torde det finnas skäl — med hänsyn till den befälsrätt som tullverket utövar och till att packhuskarlarna utåt närmast framstår som tullverkets personal — att åtminstone i vissa fall låta staten genom tullverket bära arbetsgivaransvar. Detta gäller framför allt när culpan är att tillräkna enskilda packhuskarlar, men även när laget kan göras ansvarigt på grund av egen culpa i sina arbetsfördelande uppgifter torde det, såvitt angår tredjemansskador men knappast vid olycksfall i arbetet, vara skäl att ålägga tullverket ansvar därjämte.[32] — Såvitt angår båda verksamhetsgrenarna gäller, att den som tillhandahåller anordningar också bör bära det skadeståndsansvar som föranledes av dessas bristfälliga beskaffenhet. Detta ansvar torde ju såsom framhållits icke nödvändigtvis följa arbetsgivarskapet.

Även vad angår innehavare av ett oljebolags bensinstationer, vilka enligt stadig praxis räknas som självständiga företagare, är läget sådant att det kan finnas skäl ålägga bolaget ansvar som eljest endast åvilar arbetsgivare.[33] För arbetarskyddsanordningar torde sålunda bolaget ha att svara såsom anläggningens ägare. Av större intresse är frågan, om ansvar för bensinstationsinnehavarens och dennes biträdens culpa kan drabba oljebolaget. Enligt min mening talar övervägande skäl härför, samma skäl som ligger under min principiella ståndpunkt att bensinstationsinnehavare i allmänhet bör räknas som arbetstagare.[34] De är icke

---

[30] Se ovan s. 214 ff.

[31] Av samma mening Grönfors, Ansvar för lossat gods s. 29.

[32] Jfr Grönfors a.a. s. 60 ff, som i tillämpliga delar med utförlig motivering kommit till samma resultat.

[33] Här avses således icke situationer som t.ex. i NJA 1941 s. 89 (ovan s. 423 f), där ansvaret torde ha lagts på bolaget oberoende av en arbetsgivarrelation till bensinstationsinnehavaren.

[34] Jfr ovan s. 322 ff.

företagare av den typ som i allmänhet lämpar sig som högsta ansvarsbärande subjekt, och samma skäl till avsteg från en principiell ståndpunkt, som kan förebringas såvitt angår semesterlagstiftning, socialförsäkring o.d., föreligger icke här utom möjligen att det för en rationell anordning av ansvarighetsförsäkring kan vara lämpligt att behandla dem som (högsta) ansvarsbärande subjekt. På grund av den relativt självständiga ställning som bensinstationsinnehavare dock intar vid valet av medhjälpare och i arbetsledningen vore det emellertid icke opåkallat att ålägga jämväl honom ansvar för biträdens culpa.[35]

Slutligen skall som illustration tagas ett exempel från kategorin konstutövare. En för inspelningen av en film särskilt engagerad regissör räknas som nämnts i kap. VI åtminstone i socialförsäkringshänseende som självständig företagare, ehuru såvitt jag kan finna starka skäl talar för motsatsen.[36] Det ligger i öppen dag att filmbolaget, som organisatoriskt och ekonomiskt svarar för filminspelningen, framstår som en naturligare bärare av skadeståndsansvar än regissören. Denne förefaller att väl svara mot vad i skadeståndsrätten kallas självständig driftsledning, för vilkens culpa arbetsgivaren-filmbolaget — jämte den culpöse själv — har att svara. Är denna rubricering icke antagbar i semester- och socialförsäkringshänseende etc., bör den enligt min mening i vart fall gälla i skadeståndshänseende.

Nuvarande i rättspraxis uppdragna gränslinjer synes alltså icke helt passa för skadeståndsrättens del. Emellertid torde med den tämligen ringa utvidgning som här förordas i stort sett enhetliga bedömningsprinciper kunna användas över hela civil- och socialrättens område.

---

[35] Situationer av skärpt ansvar (allmänt arbetsgivaransvar) med hänsyn till trafikintresset o.d. kan ju lätt inträffa vid bensinstationer.

I kontrakten med bolagen åtager sig bensinstationsinnehavare i allmänhet att ansvara för tredjemansskador, vilket dock icke är avgörande (jfr ovan s. 451), och att ta nödiga försäkringar som arbetsgivare och rörelseidkare, i vissa kontrakt uttryckligen bl.a. ansvarighetsförsäkring.

[36] Jfr ovan s. 327 f. Märk dock att numera FD i dom 4/7 1963 (Dnr 118/62) förklarat en regissör engagerad för en teaterpjäs vara att anse som arbetstagare (se härom nedan *Tillägg*).

TILLÄGG
till avd. I: FD:s praxis 1963

Av principiellt betydelsefulla under 1963 av FD avgjorda mål, som icke kunnat behandlas i sitt sakliga sammanhang, skall här i första hand anföras några angående transportarbete.

Tre av de av FR den 21/2 1962 avgjorda målen rörande *skogskörslor* med häst eller traktor (se ovan s. 126 f, 130 ff) har efter anförda besvär omprövats av FD, varvid i samtliga fall, *FD:s domar 1/7 1963* (Dnr 295, 303, 304/62) köraren räknats som arbetstagare. FD godtog därvid icke FR:s principuttalanden utan fann vid beaktande av samtliga de omständigheter, under vilka AP utfört ifrågavarande körslor, att »de omständigheter överväga, som utvisa sådan bundenhet för» AP, att han var att anse som arbetstagare enligt YFL. Därvid anfördes särskilt i Dnr 295 (traktorn värd 65.000 kr.=BD nr 1107/1961): »oaktat beskaffenheten av och nyanskaffningsvärdet för den av honom tillhandahållna traktorn», i Dnr 303 (trehästfallet=BD nr 1104/1961): »oaktat det antal hästar och medhjälpare som han tillhandahållit», samt i Dnr 304 (AP hade två traktorer=BD nr 1109/1961): »oaktat att den som åtager sig körslor med mer än en traktor i princip är att betrakta som företagare», varvid också särskilt anmärktes att hänsyn tagits »till att avtalsförhållandet mellan L och bolaget grundades på s.k. fastanställning med arbetsbok».

Avgörandena synes vara helt förenliga med den uppfattning som uttalats ovan s. 251 ff och såvitt angår sistnämnda mål även med presumtionsmetoden ovan s. 315, exemplifierad s. 320. I minoritetsvota i samtliga mål gavs motiveringen den mera traditionella formen med prövning av en mängd olika omständigheter. Majoriteten torde ha avsett att följa rekommendationerna om en mera schabloniserad bedömning.

Svårbedömda fall av relativt kortvariga *jordbrukskörslor* med egna redskap etc. (jfr ovan s. 134 f, 320 f) prövades i *FD:s domar 25/6* och *27/6 1963* (Dnr 243/61, 289/62), båda med negativ utgång. Någon egen motivering har FD icke givit i dessa domar, vilka en-

dast innehöll att skäl ej förelåg till ändring i FR:s utslag. Rfv yttrade i målen bl.a. att skogskörslor utgjorde undantag från den allmänna regeln, att körare med egen häst eller traktor icke räknas som arbetstagare, men att fall kunde tänkas, där omständigheterna var sådana att körare även vid utförande av andra körslor bör räknas som arbetstagare. Behovet av schablonisering vid bedömningen gjorde det enligt Rfv önskvärt, att man antingen såsom för närvarande med mycket begränsade undantag räknade körare i dylika fall som självständiga företagare eller också räknade dem som arbetstagare överlag utom när fråga är om yrkesmässigt drivna transportföretag, maskinstation o.d., varvid Rfv rekommenderade det förra alternativet.

Angående omständigheterna i båda målen skall endast anmärkas, att AP ägde en liten jordbruksfastighet, i förra fallet delvis utarrenderad till huvudmannen, att arbetet skulle utföras vid tillfälle mot ersättning per timme och att AP även eljest i viss utsträckning brukade utföra arbete åt samme huvudman.

I ett viktigt avgörande rörande en *handelsresande, FD:s dom 16/11 1963* (Dnr 356/62) synes FD, utan att dock närmare precisera sin ståndpunkt, ha godtagit den generösare arbetstagarbedömning som Rfv givit uttryck för i sina nya anvisningar (se ovan s. 325 med not 67). AP hade enbart provision och stod själv alla kostnader. Han hyrde t.o.m. egen kontorslokal, ehuru han hade rätt att utnyttja huvudmannens lokaler och telefon, men hade ingen anställd personal. Han var skyldig följa huvudmannens instruktioner och föreskrifter och ägde icke bedriva annan försäljningsverksamhet. FD anförde:

»Försäkringsdomstolen, som anser att handelsresande och platsförsäljare i kommissionslagens mening vilka åtnjuta fast lön eller fast lön jämte provision vid tillämpning av lagen om försäkring för allmän tilläggspension äro att anse som arbetstagare hos huvudmannen, finner att även sådana handelsresande och platsförsäljare i nyss angiven mening vilka uppbära enbart provision äro att anse som arbetstagare, därest icke särskilda omständigheter till annat föranleda.»

Inga sådana tillräckliga motfakta ansågs föreligga. FD synes här tydligare än förut ha accepterat en presumtionsmetod. En ledamot motiverade samma utgång med en formulering mera överensstämmande med den i de nämnda skogskörarmålen (han fann »de omständigheter överväga, som utvisa sådan bundenhet — — —»).

Även i fråga om *konstutövare* har FD avgjort ett mål av stort intresse, *FD:s dom 4/7 1963* (Dnr 118/62), vari en som regissör

för en teaterpjäs engagerad person F räknades som arbetstagare i förhållande till arrangören med hänsyn särskilt till

»att F vid utförandet av ifrågavarande regiuppgift haft personlig arbetsskyldighet, att han i sitt arbete varit beroende av de resurser i personellt, tekniskt och ekonomiskt hänseende, som bolaget ställt till hans förfogande, att han vid fullgörandet av en väsentligare del av sina arbetsuppgifter haft att följa vid teatern gällande ordning i fråga om arbetstid och andra arbetsförhållanden samt att han i övrigt icke åtnjutit annan frihet i fråga om arbetets utförande än den, som följt av arbetets art.»

Därmed synes arbetets art eller snarare arbetsuppgiftens höga kvalitet ha avskrivits som särskilt betydelsefullt kriterium.[1] Motiveringen, som överensstämmer med synpunkter anförda ovan s. 326 ff, särskilt s. 328,[2] torde ha påverkats av uttalandena i utredningen om Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna.[3]

Slutligen är att notera att i *FD:s dom 30/10 1963* (Dnr 788/62) vissa gymnastikledare bedömdes som arbetstagare i förhållande till Västerås gymnastikförening. Enligt uppgift i målet »räknades» de som medlemmar av föreningen och ledde gymnastikövningar en à två gånger i veckan mot en ersättning av mellan 3 och 8 kr. per timme allt efter ålder och kvalifikationer. Det framgår icke huruvida FD här endast följt principen i domen 31/1 1962 (Dnr 119/61) angående lärare vid ett kvällsläroverk[4] eller avsett att i målet ta ställning till fall liknande det av FR avgjorda målet angående Borås orkesterförening, FRP 1958 nr 20,[5] och bortsett från synpunkten att verksamheten eventuellt varit av huvudsakligen ideell natur (jfr ovan s. 280 f). Någon argumentering torde icke ha förebragts på denna punkt.[6]

Sammanfattningsvis kan sägas att FD i sin bedömning synes vara inne på delvis nya vägar, vilka går väl ihop med de synpunkter och rekommendationer som framförts i denna undersökning utom möjligen i fråga om jordbrukskörslor.

---

[1] Jfr ovan s. 266 f.

[2] Jfr även ang. praxis s. 144 ff.

[3] SOU 1961:57 s. 217, jfr s. 100.

[4] Se ovan s. 149, 243.

[5] Se ovan s. 144 f, 350.

[6] Målet avgjordes i anledning av underställning, medan föreningens besvär såsom för sent inkomna ej kunde upptagas till prövning.

CITERAD LITTERATUR

Förteckningen är icke fullständig. Huvudsyftet är att ge möjlighet att identifiera citerad litteratur. Här upptages icke arbeten som citerats endast på något enstaka ställe och ej i övrigt har betydelse för denna undersökning, ej heller riksdagstryck, tidskrifter, rättsfallssamlingar o.d. Endast för utländsk litteratur anges tryckort.

A. OFFENTLIGA UTREDNINGAR (kron. ordn.)

Förslag till handelsbalk, 1815 (lagkommittén).

Förslag till allmän civillag, 1826 (lagkommittén).

Förslag till handels-balk och utsöknings-balk m.m., 1850 (lagberedningen).

Arbetareförsäkringskomitén, Betänkande I. Utlåtande och förslag, 1888.

Förslag till lagar om enkla bolag och handelsbolag, om aktiebolag samt om föreningar för ekonomisk verksamhet m.m., 1890.

Förslag till lag om vissa arbetsaftal, 1901.

Förliknings- och skiljenämndskomiténs betänkande. Betänkande och förslag, 1901.

Betänkande rörande revision av lagarna angående skydd mot yrkesfara och angående minderårigas och kvinnors användande till arbete i industriellt yrke m.m., 1909 (cit.: *Yrkesfarekommittén*).

Förslag till lag om kommission, handelsagentur och handelsresande m.m., avg. 1912, 1913 (cit.: *Obligationsrättskommittén 1912*).

Ålderdomsförsäkringskommittén V. Betänkande och förslag angående försäkring för olycksfall i arbete, 1915.

Förslag till lag om begränsning av arbetstiden, 1919 (cit.: *Arbetstidskommittén*).

SOU 1935:18 Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal (kommittén ang. privatanställda).

1937:49 Betänkande med förslag till lag om semester (1936 års semestersakkunniga).

1939:49 Betänkande med förslag till ändring i lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Socialstyrelsen, med förslag till vissa ändringar i lagen om förenings- och förhandlingsrätt m.fl. lagar, 1944 (stencil, cit.: *Socialstyrelsens utredning 1944*).

SOU 1944:59 Betänkande med förslag till ändrad semesterlagstiftning (1942 års semesterkommitté).
1945:27 Betänkande med förslag till omläggning av uppbördsförfarandet (1944 års uppbördsberedning).
1946:60 Betänkande med förslag till lag om skydd mot ohälsa och olycksfall i arbete m.m. I (1938 års arbetarskyddskommitté).
1946:62 Betänkande med förslag till lag om tryggande av byggnadsarbetares lönefordran m.m. (byggnadsborgenärsutredningen).
1947:83 Jordbrukets maskinhållning.
1948:39 Utredning och förslag angående lag om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring (socialvårdskommittén).
1949:17 Betänkande med förslag till lag om registrerade föreningar m.m.
1950:16 se under B: Strahl.
1951:25 Utredning och förslag angående yrkesskadeförsäkringslag m.m. (socialvårdskommittén).
1952:1 Betänkande med förslag till vissa ändringar i uppbördsförfarandet.
1952:39 Sjukförsäkring och yrkesskadeförsäkring (socialförsäkringsutredningen).
1954:19 Förslag till ändrad företagsbeskattning.
1955:27 Förslag till ny förordning om erkända arbetslöshetskassor m.m.
1955:32 Allmän pensionsförsäkring (pensionsutredningen).
1956:25 Upphovsmannarätt till litterära och konstnärliga verk.
1957:7 Förbättrad pensionering (allmänna pensionsberedningen).
1957:14 Beroende uppdragstagare (arbetstidsutredningen).
1960:35 Socialförsäkringens organisation.
1961:39 Lag om allmän försäkring, m.m.
1961:57 Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna.
1962:44 Ny semesterlag (1960 års semesterkommitté).

B. ÖVRIG LITTERATUR

Adlercreutz, A, De s.k. beroende uppdragstagarna och arbetstagarbegreppets utveckling, Soc. Medd. 1956 s. 370 (cit.: *Soc. Medd. 1956*).
— Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria, 1954.
— se även under Schmidt, F.

Alexanderson, N, Ett par skadeståndsproblem i svensk rättskipning, Nordiska juristtämman 1926 s. 18 (cit.: *Alexanderson I*).
— Strödda anteckningar om skadeståndsansvar, Tidskrift utg. av Juridiska föreningen i Finland 1944 s. 93 (cit.: *Alexanderson II*).

Almén, T, Om köp och byte af lös egendom, 1 uppl. 1906, 4 uppl. 1960, ombesörjd av *Eklund, R.*

Batt, F R, The law of master and servant, 3 uppl. London 1939.

Berg, P, Arbeidsrett, Oslo 1930.

Bergström, S, Kollektivavtalslagen. Studier över dess huvudprinciper, 1948.

Björling, C G, Gäldenärs ansvar för medhjälpare. En studie i svensk obligationsrätt, Skrifter tillägnade Johan C. W. Thyrén, 1926, s. 500.

Blanck, I, Aktieägares rätt till utdelning i bolagets konkurs i vissa fall, TSA 1959 s. 130.

Blomqvist, G, & Lundberg, A, Lagstiftningen om yrkesskador m.m., 1956.

Durand, P, Traité de droit du travail I, Paris 1947, II, Paris 1950.

Eilard, R, Exekution i lön, 1954 (cit.: *Eilard* eller *Eilard I*).

— Exekutionsrättsliga uppsatser, 1958 (cit.: *Eilard II*).

— Svensk exekution i lagstiftning och rättstillämpning, 1960 (cit. *Eilard III*).

Dahlgren, R, m.fl., Skatt vid källan, 3 uppl. 1953.

Gadde, E, Lagen om kommission, handelsagentur och handelsresande av den 18 april 1914 med förklarande anmärkningar, 3 uppl. 1952, ombesörjd av *Eklund, R* (cit.: *Gadde & Eklund*).

Gedda, T, Kommentar till 17 kap. handelsbalken, 1933.

Grönfors, K, Om ansvaret för lossat men icke mottaget gods vid sjötransporter, Skrifter utgivna av Näringslivets trafikdelegation 2, 1959.

— Om trafikskadeansvar utanför kontraktsförhållanden, 1952.

— Skadelidandes medverkan, Försäkringsjuridiska föreningens publikation nr 11, 1954.

— Ställningsfullmakt och bulvanskap, 1961.

Hasselrot, B, Handelsbalken jämte dithörande författningar . . . X, 1906.

— Juridik och politik I, 1920.

— Juridiska skrifter I, 1921.

Hellner, J, Om obehörig vinst särskilt utanför kontraktsförhållanden, 1950.

Hesselgren, O & Samuelsson, Y, Semesterlagen. Redogörelse för gällande semesterlagstiftning, 7 uppl. 1959.

Holmström, N, Semesterlagen. Kommenterande redogörelse för lagen den 17 juni 1938, 1939.

Hueck, A & Nipperdey, H C, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3—5 uppl. Mannheim m.m. 1931, 6 uppl. Berlin m.m. 1959 (6 uppl. citeras där ej annat angives).

Hult, Ph, Skadeståndsansvar utan skuld i senare svensk rättspraxis, TfR 1950 s. 351 (även i Hult, Juridisk debatt, 1952, s. 182).

Illum, K, Den kollektive arbejdsret, Khvn 1939.

Karlgren, Hj, En bok om bolag, SvJT 1956 s. 609.

— En skrift om bulvanproblemet — när bulvanen är en juridisk person, SvJT 1960 s. 22.

— Skadeståndsrätt, 2 uppl. 1958 (cit.: *Karlgren*).
— [Rec. av] Skadeståndsrättsliga spörsmål, Försäkringsjuridiska föreningens publikation nr 10, SvJT 1954 s. 242.
— Studier över privaträttens juridiska personer och samfälligheter utan rättspersonlighet, 1929.
Lamm, K, Bidrag till läran om enkla bolag och handelsbolag enligt svensk rätt I, 1911.
Lejman, F, Om begreppet nyttjanderätt till fast egendom, 1944.
— Om skadestånd såsom »biförpliktelse» vid kontrakt, Festskrift tillägnad Vilhelm Lundstedt, 1947, s. 50 (cit.: *Lejman, Biförpliktelse*).
— Skadeståndsansvar för farlig verksamhet i nyare svensk rättspraxis, Festskrift til professor, Dr. Juris Henry Ussing, Khvn 1951, s. 300.
— Skadeståndsskyldighet vid anlitande av självständig företagare, Skadeståndsrättsliga spörsmål, 1953, s. 89 (cit.: *Lejman*).
Lundstedt, V, Grundlinjer i skadeståndsrätten, Senare delen, Strikt ansvar band II: 1 och 2, 1948, 1953 (cit.: *Lundstedt, Strikt ansvar II: 1* och *2*.
— Sjukhusförvaltnings ansvar för skada å patient genom läkare eller sköterska, Skadeståndsrättsliga spörsmål, 1953, s. 119 (cit.: *Lundstedt, Skada å patient*).
Löfmark, E, Försäkring för olycksfall i arbete och yrkessjukdom, 6 uppl. 1952.
Nial, H, Om handelsbolag och enkla bolag, 1955.
Nikisch, A, Arbeitsrecht I, 2 uppl. Tübingen 1955, 3 uppl. Tübingen 1961.
Nordin, J, 8-timmarslagen. Redogörelse för tillämpningen av bestämmelserna i lagen om arbetstidens begränsning under åren 1919—1933, 1933.
Nordlöf, S B, Arbetstagarbegreppet inom den svenska socialförsäkringen, Nordisk försäkringstidskrift 1961 s. 16.
Rabenius, L, Om förmånsrätt i konkurs för lönefordran, SvJT 1937 s. 771.
Rfa:s anvisningar, se: Vem är arbetstagare?
Rodhe, K, Obligationsrätt, 1956.
Schmidt, F, Arbetsgivarens skadeståndsansvar vid olycksfall i arbete, Skadeståndsrättsliga spörsmål, 1953, s. 189 (cit.: *Schmidt*).
— Föreläsningar i arbetsrätt I. Kollektiv arbetsrätt (stencil), 1946.
— Föreläsningar i sjörätt, 1944.
— Kollektiv arbetsrätt, 1 och 2 uppl. 1950, 1951, 3 och 4 uppl. under medverkan i vissa delar av *Adlercreutz, A,* 1958, 1962.
— Om culpabegreppet, SvJT 1954 s. 467.
— Tjänsteavtalet, 1959.
Skadeståndsrättsliga spörsmål, Försäkringsjuridiska föreningens publikation nr 10, 1953 (cit. under vederbörande författares namn).
Skiöld, Å, Om arbetstagarbegreppet. Föredrag, 1939.

Stendahl, G, Om begreppet inkomst av tjänst enligt ATP, Skattenytt 1960 s. 269.
— Vem är arbetsgivare enligt ATP? Skattenytt 1960 s. 309.
Stjernquist, P, Ekonomiska föreningar. Föreläsningar (stencil) 5 uppl. 1962.
— Föreningsfirmans funktion, 1950 (cit.: *Stjernquist*).
Strahl, I, Förberedande utredning angående lagstiftning på skadeståndsrättens område, SOU 1950: 16.
Strömberg, T, Inledning till den allmänna rättsläran. Manuskript (stencil), 1962.
Thornstedt, H, Om företagaransvar. Studier i specialstraffrätt, 1948.
Ulne, J, Arbetare och arbetsgivare enligt olycksfallsförsäkringslagen och annan lagstiftning, FT 1940 s. 232.
Ussing, H, Dansk obligationsret, Almindelig del, 3 uppl. Khvn 1946 (cit.: *Ussing, Alm. Del*).
— Erstatningsret, Khvn 1937.
Vahlén, L, Avtal och tolkning, 1960 (cit.: *Vahlén*).
— Om fastighetsägares skadeståndsansvar, Skadeståndsrättsliga spörsmål, 1953, s. 233.
Walin, G, Några punkter i en allmän skadeståndslag. Förhandlingarna å det tjugoandra nordiska juristmötet i Reykjavík 1960, bil. VII, Khvn 1963.
Vem är arbetstagare? Vägledning utfärdad av Riksförsäkringsanstalten i oktober 1960. Tilläggsblad maj 1961 (cit.: *Rfa:s anvisningar*).
— utfärdad av Riksförsäkringsverket nov. 1962.
Wikander, H, Bidrag till läran om arbetsbetingsaftalet enligt svensk rätt, 1913.
Wiklund, H, Advokats skadeståndsskyldighet, Skadeståndsrättsliga spörsmål, 1953, s. 293.
Vuorio, J, Har man skäl att arbeta med skilda arbetstagarebegrepp?, SvJT 1957 s. 249.

RÄTTSFALLSREGISTER

NAUMANNS TIDSKRIFT

1870 s. 273 28
1870 s. 350 28

NJA

1877 s. 225 29, 47
1881 s. 211 404
1882 s. 449 451, 458
1887 s. 6 28
1890 s. 187 410, 451, 458
1896 s. 433 351
1897 s. 170 47, 340
1899 s. 252 436
s. 354 29, 47
1900 s. 282 48
1901 s. 98 452, 455
1902 s. 308 282
1903 s. 342 28, 47
s. 557 457
1904 s. 503 48, 160
1906 s. 533 167, 169
s. 572 31
1907 s. 563 28
1908 s. 329 47
s. 392 168
1909 s. 241 428
s. 513 169, 172, 173
1910 s. 297 432, 452
1911 s. 375 50, 51, 66, 169, 170, 178, 205, 211, 307, 433, 456, 463
s. 378 169, 170
1914 s. 23 413
s. 29 402, 410
s. 249 319
1915 s. 63 282
s. 295 47
1921 s. 621 49
1922 s. 53 402, 460
s. 154 408
s. 169 47
1923 s. 114 424
s. 175 50, 51, 234
1924 s. 54 49, 50, 51
s. 274 50, 51, 64, 211, 232, 234, 462
s. 432 52, 255, 265
1925 s. 103 413
s. 629 413
1926 s. 220 402, 459
1928 s. 162 48, 52, 54
1929 s. 520 403
s. 550 425
s. 634 52, 255, 267
1930 s. 225 451
s. 338 53, 222, 242
s. 519, 402
1931 s. 246 I 403, 424, 429
s. 246 II 430
1932 s. 150 420, 432
s. 472 420
s. 572 413
A 130 421
1933 s. 411 283
1934 s. 227 433, 434
s. 493 339, 340, 344
s. 679 420
s. 682 421
1935 s. 489 282
s. 588 165
s. 700 421
s. 704 338, 367
1936 s. 129 339, 340
s. 557 401
1937 s. 1 227
s. 304 49
s. 563 283
s. 613 416

1938 s. 22 413
s. 299 173, 208, 212, 213, 306, 307
s. 492 339, 340, 343, 345
s. 606 436
1939 s. 196 402
s. 228 5, 166
s. 356 424, 429, 430
1940 s. 277 282, 283
s. 470 283
s. 515 282
s. 550 415, 420
s. 693 264
1941 s. 41 178, 433, 441, 456, 462
s. 85 428, 430, 454
s. 89 423, 465
s. 133 405, 447, 458, 462
s. 281 422, 438
s. 560 413
s. 613 430
1942 s. 90 5, 166
s. 122 53, 148, 176, 188, 198, 205, 206, 212, 213, 327, 463
s. 473 401
s. 684 412
s. 718 413
A 269 446
1943 s. 201 449
s. 218 71, 177, 205, 304, 451, 464
s. 264 53, 236, 242, 246
s. 356 413
1944 s. 585 451
1945 s. 153 426, 427
s. 438 403, 419, 424, 445
s. 454 368, 374, 380, 393
s. 617 413
s. 666 402
s. 676 422
1946 s. 338 410
s. 709 402
1947 s. 23 406, 419, 428
s. 31 402, 406
s. 171 109, 225, 249
s. 299 415
s. 365 117, 258
s. 467 420
s. 597 424
1948 s. 170 424, 425, 446
s. 173 421
s. 303 422
s. 381 103, 206, 232, 240, 241, 265, 331
s. 440 152, 155, 310
s. 489 419
s. 799 236
1949 s. 460 421
s. 683 117, 179, 188, 258, 356
s. 704 406, 416, 418
s. 768 78, 85, 91, 100, 101, 104—107, 121, 219, 225, 230, 232, 234, 242, 257, 265, 310
C 186 112, 155, 246, 248
1950 s. 11 109, 113, 221, 222, 230, 236, 237, 242, 246, 247, 248, 262
s. 581 110, 111, 112, 221, 222, 225, 230, 242, 246, 248, 326
1951 s. 210 339, 340, 341, 344
s. 815 111, 221, 230, 236, 246, 247, 249, 268
1952 s. 53 216
1953 s. 138 116, 151, 212, 225, 236, 258, 268
s. 531 108, 230, 253
1954 s. 95 420
s. 179 430, 434
s. 230 236
1955 s. 102 435, 437
s. 264 401
s. 345 103—107, 121, 122, 124, 206, 225, 232, 246, 265, 294, 317, 331
1956 s. 333 264
1957 s. 150 419
s. 199 106, 122, 219, 225, 232, 234, 240, 246, 252, 265, 269, 294, 317
s. 426 410
s. 703 427
s. 747 I 342, 344, 346
s. 747 II 342, 344, 346, 347
C 303 113, 242, 246, 248
C 730 113
1958 s. 1 343, 344
s. 139 403, 406, 421, 427, 430, 447, 453, 456

s. 254 152, 303, 310, 330
s. 406 419
s. 550 421
s. 695 431, 461
s. 720 427
1959 s. 35 303, 310
s. 57 427
s. 181 421
s. 280 427
s. 545 419
s. 630 403
s. 674 413
1960 s. 1 153
s. 215 403
s. 270 419
s. 388 419
s. 589 413
1961 s. 94 421
s. 523 414
s. 686 419
1962 s. 1 419
s. 31 405
s. 86 405, 424, 425, 447
s. 359 372
s. 554 17
s. 567 402
s. 683 405, 425, 447
1963 s. 51 343

SvJT

1933 rf s. 77 53
1934 rf s. 36 54
1938 rf s. 46 30, 51
1941 rf s. 38 51, 233
1944 rf s. 53 54, 152
1945 rf s. 40 52
1946 rf s. 45 104
rf s. 56 160
1947 rf s. 2 304
1952 s. 839 160
1955 rf s. 31 304
1956 rf s. 25 364, 375
rf s. 49 152
1960 rf s. 3 107, 250, 251, 254, 331
rf s. 36 28

FFR

1941 s. 240 417
s. 270 451
1942 s. 216 446

ÖVRIGA HOVRÄTTSDOMAR

HovR:ns över Skåne och Blekinge dom 5/1 1961 nr I: 5 114, 222, 227
» » » » » » 19/9 » nr III: 194/1961 375

ADD

1929 nr 60 179, 190, 269
1930 nr 5 382, 388
1931 nr 4 376
nr 117 179, 182, 255, 265
1932 nr 8 379, 388, 389, 390, 394
nr 29 54, 258
nr 31 353, 381, 382, 385
nr 32 353, 381, 382, 385
nr 70 376
nr 80 181, 306
nr 81 55, 180, 187, 255
nr 141 54, 55, 62, 70, 179, 180, 182, 204, 258
nr 181 54, 55, 180, 258
1933 nr 24 54, 55, 180, 269
nr 53 353, 385
nr 71 54, 55, 62, 181
nr 74 56, 62, 231, 255
nr 80 336
nr 113 56, 255
nr 161 380, 384
nr 177 56, 265
1934 nr 17 335, 337
nr 33 181
nr 45 335
nr 97 382, 385, 386, 392, 395
nr 136 382, 385, 386, 390
nr 148 348
nr 150 353, 355, 378, 385, 386, 392
nr 183 376
1935 nr 17 238
nr 73 384
nr 76 190, 205, 207, 209

	nr 86	179, 183, 255
	nr 89	336
1936	nr 21	348, 353
	nr 39	377, 380, 386, 387, 389, 395
	nr 75	353
	nr 96	384
1937	nr 5	382
	nr 30	384, 393
	nr 37	380, 382, 386, 387, 395
	nr 41	353
	nr 128	190
	nr 140	337
	nr 147	377, 380, 384, 390
1938	nr 8	376
	nr 46	337
	nr 98	386
	nr 112	54, 56, 58, 59, 62, 63, 64, 66, 68, 72, 179, 182, 187, 191, 212, 247, 254, 259, 261
	nr 126	380, 381, 382, 385, 386, 392, 394
1939	nr 19	377, 387, 395
	nr 25	62
	nr 26	183, 255, 269
	nr 91	184
	nr 130	348
1940	nr 8	181, 356
	nr 17	386, 389, 390, 394
	nr 54	190
	nr 61	190
	nr 109	208
1941	nr 26	181, 241, 255, 269, 356
	nr 49	214
	nr 73	258
	nr 82	58, 62, 64, 68, 241
	nr 90	64, 179, 182, 184, 188, 204, 266
	nr 106	272
	nr 119	58, 59, 63, 68
1942	nr 88	50, 52, 59, 64, 179, 185, 187, 205, 234, 257, 268
	nr 89	60, 62, 63, 64, 230, 232, 233, 268
	nr 102	378
1943	nr 14	378, 381, 382, 385, 386
	nr 31	378, 382, 385, 386, 390
	nr 66	57, 62, 69, 184, 191, 201, 212, 213, 244, 267, 311, 320
	nr 90	377, 378, 385, 386, 390
1944	nr 12	60, 62, 186, 250, 253, 265
	nr 28	377, 387, 388, 390, 395
	nr 59	64, 179, 182, 184, 204
	nr 96	238
	nr 98	369, 380
1945	nr 23	181, 356
	nr 30	376, 380
	nr 91	378, 382, 385, 386
	nr 94	58, 241, 255, 265
1946	nr 29	336, 337
	nr 30	214
	nr 37	376, 378
1947	nr 17	337
	nr 48	61, 62, 64, 69, 72, 117, 143, 186, 187, 188, 220, 268
	nr 59	190
1948	nr 31	190
	nr 46	190
1950	nr 14	385
	nr 28	336
	nr 55	272
	nr 58	182
	nr 68	3
1952	nr 39	305, 405
1953	nr 1	208
1955	nr 30	378, 380, 385
1957	nr 18	215
1958	nr 17	117, 149, 189, 211, 212, 225, 230, 241, 242, 249, 255, 263, 266, 269, 305, 318
	nr 31	3, 117, 120, 149, 189, 225, 230, 242, 244, 266, 269, 319
1960	nr 18	354, 392, 396

FR:s BESLUT

Av FR avgjorda rättsfall är här uppdelade på två serier, dels i FRP refererade, dels icke refererade fall, vilka senare ordnats efter år och nummer i besvärsdiariet (BD) med angivande jämväl av datum för FR:s plenum.

FRP är en årsvis utgiven rättsfallssamling, Referat av försäkringsrådets prejudikat, ursprungligen utgiven som »Särtryck ur tidskriften Arbetarskyddet», under tiden 1955—1960, dvs efter YFL:s ikraftträdande, av Socialförsäkringsbolagens förening. Den har därefter upphört att utkomma.

FRP

1938	nr	6	68, 72, 163, 259
	nr	24	256
1939	nr	38	68
1940	nr	8	215
1942	nr	27	68, 163
1945	nr	38	68
1948	nr	50	70
1951	nr	46	68
	nr	51	68
1952	nr	51	67
	nr	54	256
1953	nr	3	256
	nr	15	68
1955	nr	5	125
	nr	9	250, 260
	nr	10	125, 246
	nr	18	345
	nr	19	357—361
1956	nr	1	243, 265
	nr	6	135, 136, 233, 239, 321
	nr	7	135, 250, 321
	nr	13	134, 233, 245, 250, 253
	nr	18	135, 281
	nr	19	355, 378
	nr	20	364
	nr	21	125, 127
	nr	23	127
	nr	24	127
	nr	26	159, 279
1957	nr	6	136, 250
	nr	11	255
	nr	13	135
	nr	17	365
	nr	18	194, 206
	nr	28	127, 132, 243, 250
	nr	29	136, 233, 237, 250
	nr	30	365
	nr	31	135
1958	nr	7	136, 263
	nr	9	135, 267, 321
	nr	10	136, 267, 321
	nr	12	135, 281
	nr	13	134, 263
	nr	16	354, 359
	nr	18	160, 280
	nr	19	365
	nr	20	144, 161, 280, 350, 469
	nr	26	365
	nr	28	194
1959	nr	2	127, 132, 237, 250
	nr	9–11	159
	nr	13	357, 359
	nr	18	284
	nr	19–23	346
	nr	24	365, 369
	nr	25	358—362
	nr	27	142
1960	nr	4	161
	nr	8	195, 206
	nr	9	215
	nr	10	349
	nr	12	141, 242, 249
	nr	13	141, 242, 249
	nr	14	161
	nr	15	161
	nr	16	147, 235, 327
	nr	17	145, 146, 328
	nr	18	147, 328
	nr	20	86
	nr	21	86
	nr	22	128, 132, 237
	nr	23	285
	nr	24	140, 191, 254
	nr	25	140, 254, 264

FR:s ÖVRIGA BESLUT

BD nr		
700/1955	(7/6 1956)	140, 191, 193, 262, 306, 322
1079/1955 [1]	(6/12 1956)	192, 206, 207
1254/1955	(22/3 1956)	140, 242

[1] Även benämnt Addo-fallet.

2267/1955	(19/4 1956)	139, 245
2531/1955	(19/1 1956)	250
2537/1955	(19/4 1956)	255, 324
2953/1955	(19/1 1956)	139, 142, 254, 257, 322
3631/1955	(4/10 1956)	142
3757/1955	(7/6 1956)	267
3819/1955	(7/3 1957)	138, 241, 242, 269
437—438/1956	(19/4 1956)	255, 324
698/1956	(4/10 1956)	250
1510/1956	(12/12 1957)	184, 191, 320
2087/1956	(30/1 1958)	140, 193
2889/1956	(6/6 1957)	345
542/1959	(30/6 1960)	146, 327, 328
659/1959	(16/6 1960)	148
846/1960	(27/4 1961)	158
1066/1960	(12/10 1961)	255
1101/1960	(16/3 1961)	128, 130, 138, 251
1148—1150/1960	(1/2 1962)	215, 349
1674/1960	(27/4 1961)	138, 250, 251, 264
1104/1961	(21/2 1962)	126, 195, 251, 252, 320, 467
1105/1961	(21/2 1962)	131, 132, 195
1106/1961	(21/2 1962)	131, 132, 195
1107/1961	(21/2 1962)	131, 133, 134, 195, 196, 206, 238, 268, 320, 467
1108/1961	(21/2 1962)	131, 133, 195, 268, 320
1109/1961	(21/2 1962)	131, 134, 195, 320, 467
1110/1961	(21/2 1962)	131, 133, 195, 268, 320
1175/1961	(21/2 1962)	126, 195, 196, 251
1176/1961	(21/2 1962)	131, 132, 195, 238

KM:ts (i statsrådet) BESLUT

Dessa avser tillämpningen av SFL (se s. 98, 124).

23/3 1956		142, 191, 212, 233
22/11 1957	(FT 1957 s. 268)	137, 239, 255
23/1 1959		346
15/1 1960		346

FD:s DOMAR

För de domar som refererats, 1962 i Svensk sjukkassetidning och 1963 i Tidskrift för allmän försäkring, anges jämväl referatets år, nummer och sida.

30/8 1961	Dnr	3/61	(1962 nr 2, s. 59)	159
9/12	»	80/61		326
31/1 1962	»	119/61	(1962 nr 19, s. 191)	149, 218, 243, 469
8/2	»	6/61	(1962 nr 22, s. 250)	329
9/2	»	193/61	(1962 nr 23, s. 252)	268, 281
14/2	»	280/61		87
26/3	»	1/61	(1962 nr 29, s. 297)	159
26/3	»	2/61		159

10/12		Dnr 390/61		284
12/1	1963	» 561/62		365
8/2		» 22/61		216, 349
17/6		» 162/62	(1963 nr 13, s. 422)	216
17/6		» 163/62		216
17/6		» 164/62		216
25/6		» 243/61		467
27/6		» 289/62	(1963 nr 15, s. 426)	467
1/7		» 295/62	(1963 nr 10: I, s. 362)	467
1/7		» 303/62	(1963 nr 10: III, s. 370)	467
1/7		» 304/62	(1963 nr 10: II, s. 367)	467
4/7		» 118/62		466, 468
30/10		» 788/62		469
16/11		» 356/62		468

REGERINGSRÄTTENS ÅRSBOK

1932 s. 193 319

1938 s. 42 56

MEDDELANDEN FRÅN CENTRALA UPPBÖRDSNÄMNDEN (CUN)

1946: 2 144
10 154, 198
12 198
19 155
1947: 26 156
29 198
40 155
1948: 1 364
1950: 5 155
10 198
14 197
16 155
1951: 8 154, 155
1953: 15 155
1954: 5 199
7 154, 155
12 155
1955: 2 155, 199
3 155
17 199
1956: 2 199
7 197
1960: 5 155, 262

FÖRKORTNINGAR

ABL	1944 års lag om aktiebolag
AD	Arbetsdomstolen
ADD	Arbetsdomstolens domar
ADL	1928 års lag om arbetsdomstol
AFL	1962 års lag om allmän försäkring
AK	Andra kammaren
AP	Den arbetspresterande parten (se s. 6)
ATP	(Försäkring för) allmän tilläggspension
BD	(FR:s) besvärsdiarium (se s. 478)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
CUN	(Meddelanden från) Centrala uppbördsnämnden
FD	Försäkringsdomstolen
FDL	1961 års lag om försäkringsdomstol
FFL	1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt
FFR	Försäkringsjuridiska föreningens rättsfallssamling
FK	Första kammaren
FR	Försäkringsrådet
FRP	Referat av försäkringsrådets prejudikat (se s. 479)
FT	Förvaltningsrättslig tidskrift
HB	Handelsbalken
HBL	1895 års lag om handelsbolag och enkla bolag
HD	Högsta domstolen
HovR	Hovrätt
HR	Häradsrätt
InfL	1917 års lag om införsel i avlöning, pension eller livränta
JustR	Justitieråd
KAL	1928 års lag om kollektivavtal
KF	Kunglig förordning
KK	Kunglig kungörelse
KL	1921 års konkurslag
K M:t	Kunglig Majestät
L	Lagtima (riksdag)
LO	Landsorganisationen i Sverige
NJA	Nytt juridiskt arkiv avd. I
NJA II	» » » » II
NRev	Nedre justitierevisionen
OFL	1916 års lag om försäkring för olycksfall i arbete
Prop.	K M:ts proposition
RD	Riksdagen
Rfa	Riksförsäkringsanstalten (numera Rfv)
Rfv	Riksförsäkringsverket

RLF	Riksförbundet Landsbygdens Folk
RR	Rådhusrätt
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SFL	1947 års lag om allmän sjukförsäkring
SFS	Svensk författningssamling
Soc. Medd.	Sociala meddelanden
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT (rf)	Svensk juristtidning (rättsfallsavdelningen)
TfR	Tidsskrift for rettsvitenskap
TPL	1959 års lag om försäkring för allmän tilläggspension
TSA	Tidskrift för Sveriges advokatsamfund
U	Urtima (riksdag)
UL	1877 års utsökningslag
UppbF	Uppbördsförordningen (av 1945 resp. 1953)
Utl.	Utlåtande
YFL	1954 års lag om yrkesskadeförsäkring

SAKREGISTER

I många fall anges blott det eller de ställen, där innebörden i en använd term definieras eller eljest framgår klarast. Kursivering användes där bland flera angivna ställen något är på nämnda sätt mera klargörande. Endast lagar av betydelse för arbetstagarbegreppet eller principalansvaret har särskilt anmärkts.

advokat 9 f, 229, 316, 318
  skadeståndsansvar 412 f
AFL, se allmän försäkring
aktiebolag, aktieägare 335—348, 366—368, 438 f
allmän försäkring, AFL 7, 19, 88—90, 92 f, 96—99, 238, 261 f, 268, 271, 273, 280, 307, 331 f
anbudsförfarande 267
andel i vinst 42, 260, 372—374, 383—385, 392
annonsackvisitör 139
anställning, anställningsavtal 1, 6 f
  betydelsen av förutvarande — 269, 376
  se även »fastanställning», tjänsteavtal och under inkomst
ansvarighetsförsäkring 449 f, 466
ansvarsplacering, fast 22, 204, 209, 304—311, 401, 417, 430 f, 433 f, 438, 441, 446—450, 453, 457
  se även arbetsgivares ansvar, arbetsgivarfunktioner
AP, arbetspresterande part 6
arbetare 6
  såsom lagteknisk term 29 f, 32—39
arbetarskyddslagstiftning 10, 32—34, 36—39, 44, 50, 71, 80 f, 93—95, 162, 170, 275, 296, 304 f, 307, 334, 355, 368, 427, 431, 433, 451, 457, 461—464
arbetarskyddssynpunkten i skadeståndsrätten 428—434, 441, 449, 456 f
arbete
  begrepp 271 f
  — för annans räkning 272 f, 457
  varaktigt—tillfälligt 12, 28—30, 35, 88, 150, 235—239, 320 f
  intermittent 237 f, 240
  se även arbetsåtagandets karaktär
arbetets art 8, 12, 48, 68, 150, 266 f, 469
arbetsavtal 1, 6
  indelning 6, 11
  äldre indelning 9—11
arbetsavtal, 1935 års förslag till lag om 9—12, 39, 41, 239
arbetsbeting 9 f, 12, 30, 51, 234, 460
arbetsbyte 135, 281
arbetsersättning, se vederlag
arbetsfredslagstiftning (KAL, FFL, medlingslagen etc.) 37, 45, 74—76, 79, 95, 295 f, 305, 317
  rättspraxis 54—58, 61—66, 117—121, 179—191, 335—338, 348 f, 353 f, 376—392
  se även nämnda lagar

arbetsförhållande 1
arbetsförtjänst
årlig — (YFL) 87, 97
beräkning av nettoarbetsförtjänst 330—332
arbetsgaranti 237 f, 268
arbetsgivare 6, 16, jfr 22
arbetsgivares ansvar
skadeståndsansvar för arbetstagare, se under principalansvar
— vid olycksfall i arbete kap. VII: B (424 ff), 440 f
fråga om allmänt (generellt) arbetsgivaransvar 399, 444—446
rättspol. synpunkter på — kap. IX (442 ff), X: B (461 ff)
överflyttning av — 451
ansvar för avtalsförbindelser, se under principal
se även arbetsgivarfunktioner
arbetsgivarfunktioner, frågan om uppdelning av 22, 164 f, 188, 202, 204, 214—216, 304—308, 464 f
se även ansvarsplacering
arbetslag 64, 164, 169, 179, 183 f, 187, 191, 200, *201*, 204, 260, 266, 355 f
arbetsledare (i skadeståndsrätten) 404 f, 424 f
se även under principalansvar
arbetsledning (och kontroll) 13, 20, 136, 244—247, 289
se även subordination, jfr okontrollerad arbetstagare
arbetslöshetsförsäkring 37 f, 45, 71 f, 81 f, 93—95, 360, 365 f, 368
arbetsplats 20, 245 f, jfr 254 f
arbetstagarbegreppet 1, 3
doktrin 11—13
funktion 15—19
i lagstiftning och rättspraxis, se under olika lagar
i skadeståndsrätten kap. X (452 ff)
i straffrätten 303 f
civilrättsligt—socialt 13, 41, 71—93, 162 f, 172, 202, 250, 298, 462 f
denna distinktion inaktuell 93, 294
allmänna kännetecken i HD:s och AD:s praxis 123, kap. V: B (228 ff)
analys av begrepp och gränsdragningsmetod, särskilt kap. V (217 ff)
frågan om enhetlighet 3, 23, 54, 64, 70—74, 93 f, 121 f, 178, 188 f, 293—308, 347 f, 365 f, 462 f, 466
synpunkter på avgränsning 19—23, 289—292, kap. VI (293 ff), X: B (461 ff)
arbetstagare 6, 16
såsom lagteknisk term 39—41
brist på lagdefinition 3, 7, jfr 33 f, 80
se även arbetstagarbegreppet, okontrollerad arbetstagare
arbetstagares skadeståndsansvar, jämkning av 400
arbetstagarförhållande 1, 6
arbetstidslagstiftning 36 f, 38, 43—45, 93—95, 296, 334, 368, 451
rättspraxis 69—71, 360
arbetsåtagandets karaktär 233—235
se även arbetsbeting, tjänstelega
artist, se konstutövare
auktorisation, se tillstånd
avtalsinnehåll 61, 218

bensindistributör, bensinstationsinnehavare 54—57, 65, 68, 70, 74, 140 f, 156, 163, 180—182, 191 f, 213, 254, 259 f, 264, 269, 307, 322—324, 423 f, 465 f
bergsprängare 138, 263, 401, 422, 431 f
beroende uppdragstagare 66, 74—79, 89—91, 93, 95, 295 f, 317 f, 330
beteckningen på arbetsförhållandet el. avtalet 3, 268—270, 382

betjänt, betjänte (HB 17: 4) 11, 27—30, 39, 46—48
betskötsel 210 f
bevisbörda 222, 376
bevisfaktum 223
biförpliktelse 414, 426
bilskadelagen 402, 408, 435
bisyssla 42, 242 f, 279, 296, 327
bolagsavtal, -förhållande, -man, kompanjon 1—4, 7, 65, 80, 260 f, 273, 334, 439 f
bolag—arbetstagarförhållande 335, 368, kap. VII: B (369 ff)
se även bolagsbegreppet, enkelt bolag, handelsbolag
bolagsbegreppet 370—373
i AD:s praxis 381—394
branschkutym 266
bulvan, -förhållande 5, 165 f, 200, 204, 209
byggnadsarbete (byggmästare, murare, målare etc.) 40 f, 52, 55, 58, 67, 74, 136 f, 150, 153, 173 f, 180, 182 f, 189 f, 255 f, 304, 387, 420, 430 f, 452—456

deltagande i arbete 210 f, 229, 231—233
såsom rekvisit 233, 270, 287, 319
manuellt arbete—arbetsledande funktion i mellanmansfall 211 f, 456
delägarskap kap. VII (334 ff), VIII: D (438 ff)
se även aktiebolag, bolagsavtal etc.
direktör, verkställande —, disponent 20, 47, 266, 336—348
dirigent 144 f, 327 f
dödsbo 365 f, 369

ekonomisk förening, se förening
elektriker 136, 263, 428 f
elektriska anläggningar, 1902 års lag om 243, 402, 408
enkelt bolag, delägare i — 2, 350, 355—366, 368, kap. VII: B (369 ff), 439 f
enkelt bolag—ekonomisk förening 361—363
se även bolagsavtal

fabriksägares skadeståndsansvar 433 f, 456 f, jfr 448 f
fackförening, anslutning till 264 f
familjemedlem, frågan om — såsom arbetstagare 34 f, 37 f, 42 f, 86, 88, 94, 210 f, 282—285, 334 f, 344
»fastanställning» 268, 467
fastighetsförvaltare 161
fastighetsägares skadeståndsansvar 416—420, 451
fasträkningsavtal 258—261, 272
FFL 39
se även arbetsfredslagstiftning, föreningsrättskränkning
filial 2, 322 f
firma, -registrering 263, 312
vid bolag 369, 379 f
fiske å part 364, 375, 393
fritidsombud 89, 262, 268 f, 274, 326
se även försäkringsagent
fullmakt 5, 164—166, 171—178, 183, 187 f, 195, 203—209, 355
förbud att arbeta för andra 240—242
förbud mot arbetstagares avskedande etc., lag om 39, 42 f, 46, 73
förening, medlemskap i —
ekonomisk 348 f, 357—363, 366, 438 f
se även under enkelt bolag
ideell 160 f, 350

föreningsrättskränkning 305, 405
föreståndare för
bensinstation, se bensindistributör
bryggerinederlag 140, 242
kiosk 198 f
mejeributik 139 f, 142, 191, 254, 257, 322
tjänstemannamäss 254 f, 324
växelstation 142—144, 191, 212, 233
företag, företagsorganisation 311 f, 315
se även företagare, permanenskriterium
företagare, självständig
begrepp, term 1, 7
såsom lagteknisk term 33 f
brist på lagdefinition 3, jfr 314
förhållande till arbetstagare, allmänna kännetecken i praxis 123, kap. V: B (228 ff)
se även arbetstagarbegreppet, företag, uppdrag
företagares skadeståndsansvar, ofta sammanfallande med arbetsgivares 433 f, 440 f, 448 f, 457
se även principalansvar
författare 15, 152 f, 329 f
förmånsrätt för lön, se HB 17: 4
försäkringsagent, -ackvisitör 15, 20, 74, 110 f, 240, 249, 257
se även fritidsombud
försäljare
allmänt, se handelsresande, merkantila mellanhänder etc.
av glass, varm korv 141 f, 241 f, 249, 258, 264, 325
av trähus 112 f, 154 f
provisionsförsäljare 111—116, 140, 152, 154 f, 192 f, 249
försäljares skadeståndsansvar 420—422, 464
förtroendesyssla, -uppdrag 48, 156—161, 267, 271, 275 f, 279 f, 317, 450
offentlig 157—160, 276
privat 160 f
förvärvsarbetande, annan —, annat förvärvsarbete 1, 7, 92, 271, 278, 450
se även under inkomst
förvärvssyfte 278—282

gymnastikledare 469

hamnarbetare, hamnarbetarkontor, se stuveriarbete
handelsagent 2, 39, 231, 234, 236, 245 f, 318
handelsbolag, delägare i — 2, 350—356, 365—368, kap. VII: B (369 ff), 439 f
handelsregister, anmälan till — 369 f, 378 f, 382, 385 f
handelsresande 2, 10, 14, 20, 39, 53, 71 f, 74, 109—116, 227, 236 f, 240—242, 245—247, 249, 257 f, 291, 296, 325, 468
se även försäljare
HB 17: 4 11, 22, 27—30, 39, 41, 45 f, 64, 95, 121 f, 239, 242, 250, 294, 299—301, 306 f, 331, 366 f, 396, 462
rättspraxis 46—53, 103—108, 338—348
heltidstjänst 28 f, 47 f, 240
hemarbetare, -arbete 14 f, 20, 34, 37 f, 42, 56, 86, 94, 117 f, 298, 318, 332, 464
huggare, se skogsarbete, skogskörare
huvudman 6
hälftenbruk 393
hästkörslor 67 f, 124—127, 250 f, 467 f
se även jordbrukskörslor, skogskörare, åkare

ideell verksamhet 280 f, 286, 317, 469
indicieteori (ang. arbetstagarbedömningen) 222—227
individualiserande metod 227, 313
införsel i avlöning, InfL 19, 30—32, 54, 83, 154, 301—303, 305 f, 366
rättspraxis 151—153, 375
inkasserare 142
inkomst av
anställning 7, 88—90, 94, 97—99, 238, 271, 331
annat förvärvsarbete 7, 89 f, 94, 97—99, 271
jordbruksfastighet 82, 88, 154, 271
rörelse 88, 262, 271
tjänst (skatterättsligt) 82 f, 87 f, 154, 156, 262, 271
» (enl. SFL) 87, 97

jordbrukskörslor 134 f, 467 f, jfr 320 f
järnvägsskadelagen 31 f, 402, 408

KAL 37 f, 41, 73
se även arbetsfredslagstiftning
kapellmästare 53, 176 f, 198, 212 f
kapitalutrustning, se maskinutrustning, lastbil, traktor
KL (särskilt § 100 a) 338, 340 f, 343—346
kolare 52, 255, 458
kommanditbolag, -delägare 350 f, 353—355, 369, 396
kommissionslagen 39—41, 49, 56 f, 77 f, 95 f, 115 f, 122, 231, 236 f, 241, 245 f, 257 f, 294, 296 f, 352
rättspraxis 53, 109
kommunalskattelagen 82 f, 87 f, 271, 285
se även under inkomst
kompanjon, se bolagsavtal
konstutövare 20, 33, 52, 89, 144—151, 234 f, 239, 326—330, 466, 468 f
se även dirigent, musiker, regissör, skådespelare
kvalifikation, kvalifikationsregler 16 f
källskatteavdrag såsom arbetstagarfaktor 262, 290
se även UppbF
köp—tjänsteavtal 255 f, 259 f, 272

lastbil, transport med egen, lastbilägare 51, 69, 108, 134, 220, 253
leveransavtal 256
luftfartsskadelagen 402
läkare 8—10, 229, 316
lärare 149, 243, 469
»lönevinst» 212 f, 456 f
lönsömnad 117—120, 249, 255, 318 f

maskinutrustning 21, 67, 249—254, 289, 291, 315, 320 f, 330—332, 467 f
»personlig maskinutrustning» 252—254
se även lastbil, traktor
material, råvaror 21, 255 f, 289, 315
medlingslagen 33
se även arbetsfredslagstiftning
mellanmansfall 3 f, 34, kap. IV: A—D (162 ff), 304—308, 310, 330, 434, 441, 452—457, 461—463
merkantila mellanhänder 70, 108—116, 122, 138—142, 150 f, 221 f, 321—326
se även försäkringsagent, försäljare, handelsresande etc.
musiker 48, 52, 144—149, 176 f, 198, 239, 327—329
mätare, pitprops-, virkes- 116 f, 151

nyttjanderättsavtal—tjänsteavtal 17, 272

OFL, se under olycksfall i arbete
okontrollerad arbetstagare 15, 20, 34, 37, 42, 44, 94, 210, 216, 234, 245, 296—298, 463 f
olycksfall i arbete 5, 403, 405, kap. VIII: B (424 ff), 440, 445, 449, 453—457, 460, 465
1901 års lag ang. ersättning för skada till följd av — 32, 38, 43, 178, 205, 211 f, 307, 433, 463
rättspraxis 50, 167—173
1916 års lag om försäkring för — (OFL) 10, 34—36, 38, 40 f, 44, 72, 77 f, 83, 93 f, 96, 202, 239, 250, 256, 277, 281, 298, 328, 351 f, 357, 424, 430
rättspraxis 66—69, 125, 151, 162 f
se även yrkesskadeförsäkring
organisatorisk synpunkt (vid arbetstagarbedömningen) 309—316, jfr 1—3, 22

partrederi 363 f, 366
passiv identifikation 435—438, 441
pension 18, 157, 261 f
se även allmän försäkring, TPL
permanenskriterium (ang. företag) 312, 315, 462, jfr 21, 200, 320
personlig arbetsskyldighet 51, 56 f, 61, 63 f, 69, 74, 179, 187, *228—232*, 289, 316
pitpropsmätare, se mätare
portvakt 17, 272
presumtionsmetod (vid arbetstagarbedömningen) 313—317, 467 f
principal 6
ansvar för medhjälpares avtalsförbindelser 4 f
skadeståndsansvar, se principalansvar
principalansvar 4, 6, kap. VIII (399 ff)
inskränkt—oinskränkt 407
inskränkt (endast för arbetsledning) 402—407, 424 f, 440 f, 447, 464
oinskränkt (även för underordnad arbetstagare och självst. företag.) 401 f, 407—424, 440 f
i vissa fall för underordnad arbetstagare 403, 424
se även arbetsgivares ansvar, arbetsledare
provisionsförsäljare, se under försäljare

redares skadeståndsansvar 407 f, 436
redskap 249—254, 331 f
regissör 48, 52, 147 f, 327 f, 466, 468 f
rent strikt ansvar 401 f, 407
resekostnader 248 f
revisor 48, 160, 410
rättsfaktum 223
rättsfaktumteori (ang. arbetstagarbedömningen) 222—227
råvaror, se material

schablonregel, schabloniserad metod
vid arbetstagarbedömningen 91 f, 134, 149, 299, 313 f, 321, 325, 348, 467 f
tidigare vid tillämpning av OFL 71
för kostnadsavdrag 331 f
semesterlagstiftning
1938 års lag 15, 39—43, 46, 64, 72 f, 94 f, 163, 178, 334, 352 f, 356, 373
rättspraxis 53 f, 58—61, 176 f, 184—186
1945 års lag 46, 74, 76—79, 93, 95, 157 f, 178, 238, 243, 247, 326, 331
rättspraxis 100—107, 109—117, 179, 375
1963 års lag 46, 92, 238, 247, 299, 331
allmänt 22, 121 f, 250, 260, 294, 297—299, 305—307, 345, 373

SFL, se sjukförsäkring
siffergranskare 216
sjukdom 211, 228, 233, 262
sjukförsäkring, SFL 84—87, 96—98, 238, 262, 273
se även socialförsäkring
»sjukhusfallen» (i skadeståndsrätten) 413, 417
sjuklön 261 f
självständig företagare, se företagare
sjölagen 363, 400, 407 f, 436
skenavtal 55, *62*, 70, 181 f, 220 f, 269, 376 f, 381, 388, *391*
skeppare 117, 180, 190 f, 258, 356
skogsarbete, -avverkning 50, 68, 163, 167—170, 194 f, 197 f, 332, 458
se även skogskörare
skogsförläggningslag, skogshärbärgeslag 36, 81, 296, 305, 464
rättspraxis 177 f
skogskörare, skogskörslor 36, 40, 50 f, 59 f, 65 f, 74, 76 f, 85 f, 88, 101—107, 121 f, 124—134, 154, 163, 166, 177 f, 185 f, 195 f, 198, 207 f, 233, 250—253, 306 f, 332, 464, 467 f
se även hästkörslor
skådespelare 48, 52, 145—149, 235, 244, 327
socialförsäkring, lagstiftning om — (SFL, YFL, AFL m.m.) 4, 13, 16, 19, 82—94, 96—99, 297—299, 305, 330
rättspraxis 124—151, 158—161, 191—196, 206, 215 f, 243, 284 f, 329 f, 345—350, 354 f, 357—360, 363—365, 378 f, 467—469
se även allmän försäkring, sjukförsäkring, TPL, yrkesskadeförsäkring
social synpunkt (socialt inslag) vid (civilrättslig) arbetstagarbedömning 77—79, 81, 85 f, 100, 232, 264—266, 309
sprängningsarbete 401 f, 416, 450, 459—461
se även bergsprängare
stadsbud 266
stadsvägare 216, 349 f
straffansvar 448 f, jfr 303 f
stuveriarbete 168, 215, 429, 465
städningsarbete, städerska 120 f, 181, 199, 237, 239, 266, 319 f
subordination 11 f, 14, 21, 48, 447, 464
se även arbetsledning
symaskinsagent, -ombud 58 f, 65, 68, 71, 138 f, 230 f, 241 f, 248 f, 262, 269
sysslomannaskap 9, 48 f, 267, 279
sågningsarbete 57 f, 170 f, 184, 191, 197, 281, 357 f
säsongarbete 237

tamburvaktmästare 181, 194, 410 f
tandläkare 117, 258
tillstånd, myndighets 263 f, 416 f, 422 f
se även trafiktillstånd
tillverkares skadeståndsansvar 420 f, 431, 464
tjänst, tjänsteavtal 1, 6 f
»tjänst» såsom lagteknisk term 29, 31, 41 f, 49
tjänsteavtal—bolagsavtal kap. VII: B (369 ff)
se även köp, nyttjanderättsavtal
tjänstehjon 8 f
enl. HB 17: 4, 11, 27—30, 39, 46—48
tjänstelega 9 f, 12, 48 f, 234, 267, 460
tjänsteman 12, 20, 28, 31, 33, 35, 37 f, 48, 276, 279
tolkningsdatum 224, jfr 218
TPL 7, 88—91, 97—99, 157, 238, 271, 273, 281, 331 f, 347
se även socialförsäkring

»trafikintresset» (i skadeståndsrätten) 403, 423 f, 466
trafiktillstånd 380
traktor, transportarbete med egen 67, 107 f, 127—134, 251—253, 291, 332, 467 f
trädgårdsarbete 135 f
tullpackhuskarl 215 f, 349, 465
tullverkets skadeståndsansvar 413, 465
tvångsarbete 80, 275

UL, utmätningsskydd för avlöning 30—32, 41
UppbF 19, 82 f, 87, 206 f, 262, 301—306, 332, 366, 375
rättspraxis 144, 154—156, 196—199
uppdrag, uppdragsavtal, -givare, -tagare
begrepp, förhållande till självst. företag. 1, 6 f, 271, jfr 316 f
allmänna kännetecken, se under företagare
såsom legislativt instrument 313 f
uppdrag i betydelsen sysslomannaskap 9, 279
se även beroende uppdragstagare, förtroendesyssla
upplåtares skadeståndsansvar 420 f, 431
uppsägningstid 28 f, 96, 236 f, 296
utbildning 230, 267
utkörare av livsmedel 54, 70, 207, 258, 324 f
utlåning av arbetskraft 214
utmätningsskydd för avlöning, se UL

vederlag
formen för — 256—262, 289, 291
förekomst och storlek 265, 276—287, 289, 291, 317
bestämt enl. kollektivavtal el. ortens pris 265, 291
fråga om — såsom rekvisit 276—286
verkstad 67, 318, jfr 254
vicevärd 161
väghållares skadeståndsansvar 419
väntjänst 281, 286, 317

YFL, se yrkesskadeförsäkring
yrkeselev 80, 86 f
yrkesmässig biltrafik 263 f, 380
yrkesskadeförsäkring, YFL 44, 83—87, 90, 93—97, 238, 250, 262, 273, 281, 297 f, 307, 331 f, 424, 444, 448
se även socialförsäkring

åkare, åkeri 56, 60 f, 65, 74, 104 f, 186, 253, 377, 380, 387—392
se även lastbil
åtagande att utföra arbete såsom arbetstagarfaktor el. rekvisit 274 f, 286 f, 289

äktenskapsliknande relation 282—285

översättare 330

JURIDISKA FAKULTETEN
LUND
4 MRS 1964
SEMINARIEBIBLIOTEK