## **Checklista för gränsdragning mellan arbetstagare och uppdragstagare**

**Checklistan nedan syftar till att ge vägledning vid tecknande av uppdragsavtal genom att beskriva vilka omständigheter som kan ha särskild betydelse vid gränsdragningen mellan uppdragstagare och arbetstagare/anställd.**

Det finns inte någon juridisk definition av begreppet arbetstagare respektive uppdragstagare utan det är de sammantagna omständigheterna i varje enskilt fall som avgör om ett avtal ska anses vara ett anställnings- eller uppdragsförhållande. Viktigt att komma ihåg är alltså att det inte enbart är avtalets innehåll och begrepp som avgör motpartens status – även de faktiska förhållandena under vilka arbetet utförs, branschpraxis och parternas ekonomiska och sociala ställning har stor betydelse. Observera att checklistan utgör ett generellt övergripande stöd för uppdragsavtal som styrs av svensk rätt och att en juridisk bedömning av dess tillämplighet för en specifik avtalssituation alltid måste göras utifrån omständigheterna i varje enskilt fall.

*Checklistan är framtagen av Gro Advokatbyrå på uppdrag av Svensk Scenkonst. Vid frågor om de arbetsrättsliga regelverken och förhandlingsskyldighet enligt MBL inför anlitande av uppdragstagare, kontakta Svensk Scenkonst. För individuell rådgivning i avtalsrättsliga frågor kring uppdragsavtal kan medlemmar i Svensk Scenkonst anlita Gro Advokatbyrå med medlemsrabatt.* <https://www.svenskscenkonst.se/medlemsservice/externa-konsulter/>

* **Är motparten en näringsidkare?**   
  Uppdragsavtal ingås med juridisk person/företag (registrerad firma, aktiebolag eller annan bolagsform) medan anställningsavtal ingås med fysisk person. Viktigt att känna till är dock att det inte är en tillräcklig faktor i sig att motparten är ett företag för att ett uppdragsavtal ska anses föreligga. Även ett sådant avtal kan vid en helhetsbedömning anses vara ett anställningsförhållande om övriga omständigheter talar för det. Säkerställ - både vid avtalets ingående samt med lämplig frekvens under avtalstiden - att de företagsuppgifter som motparten anger i avtalet stämmer inklusive att företaget verkligen är registrerat som ”*aktivt*”. Detta kan exempelvis göras via Skatteverkets e-tjänst [här](https://skatteverket.se/privat/etjansterochblanketter/allaetjanster/tjanster/hamtaforetagsinformation.4.3810a01c150939e893f3e69.html). Passa er för ”så-länge-upplägg” där motparten exempelvis är en fysisk person vid avtalets start men där avtalet ska överlåtas till personens bolag ”*så snart registreringen är klar*” eller liknande luddiga upplägg.
* **Har ni sett till att uppdragsavtalet *inte* innehåller arbetstagarspecifika uttryck såsom att uppdragstagaren ”anställs”?**   
  Säg istället ”anlitas”, ”uppdras” eller annat passande begrepp som minskar risken för att avtalet kan missförstås vara ett anställningsavtal. Ni har säkert sett att avtal ibland innehåller en särskild skrivning i stil med ”*Parterna är ense om att detta avtal inte konstituerar något anställningsförhållande mellan Uppdragsgivaren och Uppdragstagaren eller någon av dennes anställda/företrädare*”. En sådan skrivning kan tas med i avtalet för tydlighetsskull men kom ihåg att det inte är en tillräcklig faktor i sig för att avtalet ska anses ha karaktären av ett uppdragsavtal.
* **Undviker ni alla former av kollektivavtalshänvisningar?**Uppdragsavtal ska inte innehålla skrivningar i stil med ”enligt kollektivavtal” eller liknande hänvisningar eftersom det dels starkt talar för att motparten likställs med anställda och därmed ska anses vara arbetstagare istället för uppdragstagare och dels blir fel rent generellt eftersom kollektivavtalen inte är inrättade för att tillämpas för uppdragstagare.
* **Vilket inflytande har den arbetspresterande parten på arbetets ledning och hur inordnad är uppdragstagaren i verksamheten?**   
  Karakteristiskt för en uppdragstagare är att denne själv bestämmer — frånsett de inskränkningar som följer av arbetets natur —sättet för arbetets utförande, är mer ”fri” och har mer inflytande när det gäller arbetstid och arbetsplats för arbetets utförande jämfört med en anställd. En arbetspresterande part som utför arbete under huvudmannens ledning och kontroll, är inordnad i huvudmannens verksamhet, t.ex. genom att denne fyller en permanent funktion i en bemanningsplan anses typiskt sett vara att betrakta som en anställd.
* **Ska uppdragstagaren utföra arbetet personligen eller kan det överlåtas på annan?**En uppdragstagare har typiskt sett rätt att på eget ansvar låta annan än avtalsparten själv – helt eller delvis – utföra den arbetsprestation som ska levereras enligt avtalet (tex ett artistbolag som ingår avtal om att viss artist ska utföra uppdraget). En anställd förväntas däremot personligen utföra arbetet (utan biträde av medhjälpare som han själv engagerar).
* **Är arbetsuppgifterna begränsade till visst specifikt uppdrag eller mer av ”löpande” karaktär?**   
  Karakteristiskt för ett uppdragsavtal är att den arbetspresterande parten ska utföra ett visst uppdrag med specifika arbetsuppgifter kopplat till ett visst projekt/produktion eller begränsad tidsperiod dvs uppdragsavtal innehåller typiskt sett inte sådana mer generella och löpande arbetsuppgifter som är karakteristiskt för en anställning.
* **Är det tydligt i avtalet att uppdragstagaren själv ansvarar för att ha relevanta och fullgoda försäkringar för utförande av uppdraget?**Säkerställ att avtalet inte riskerar att uppfattas som att uppdragstagaren omfattas av er pensionsplan, sjukvårds-/olycksfallsförsäkring eller annan försäkring som normalt sett endast ska gälla för anställda.
* **Undviker ni begreppet lön/gage för den ersättning som uppdragstagaren har rätt till enligt avtalet?**   
  Använd istället arvode/ersättning/kostnad eller annat begrepp som inte riskerar att likställas med lön och därmed indikera att ett anställningsförhållande föreligger. Samma sak gäller skrivningar om sociala avgifter, skatt, semesterersättning, pension osv – sådant hör inte hemma i ett uppdragsavtal annat än om ni möjligen ser behov av att tydliggöra specifikt att det är uppdragstagaren som fullt ut ansvarar för sådana kostnader och inbetalningar för sin personal.
* **Är ersättningen beroende av att uppdraget eller viss specifik prestation utförs?**   
  Vederlaget för en uppdragstagares arbetsprestation är typiskt sett helt beroende av att det avtalade uppdraget genomförs/prestationen uppfylls medan en anställd istället har att utföra det arbete som arbetsgivaren efter hand anvisar och är i regel garanterad åtminstone viss lön oavsett arbetsresultat.
* **Är uppdraget för viss bestämd tidsperiod/av tillfällig natur snarare än varaktigt?**  
  Uppdragsavtal omfattar typiskt sett en viss tidsperiod och fullföljande av ett visst uppdrag dvs ingås inte ”tillsvidare” och har inte heller i övrigt en varaktig karaktär.
* **Har den arbetspresterande parten rätt att utföra parallella uppdrag?**   
  Anställningsavtal innehåller ofta skrivningar om att den anställde är förhindrad att utföra liknande arbete av betydelse åt någon annan (helt enkelt för att den anställde förväntas vara lojal och lägga sin fulla tid och kraft på det arbete som arbetsgivaren instruerar). Uppdragsavtal innehåller sällan motsvarande förbud mot parallella uppdrag eftersom uppdragstagarens rätt till ersättning är villkorad viss prestation dvs i regel begränsad risk att eventuella andra uppdrag stör uppdragsavtalets utförande. Dock kan det givetvis finnas behov av att ange vissa *villkor* för uppdragstagarens rätt att utföra eventuella parallella uppdrag – såsom av sekretess och exklusivitetsskäl – och då exempelvis kräva att sådana ska informeras till eller godkännas av uppdragsgivaren för undvikande av intressekonflikt.
* **Vems arbetsutrustning ska användas?**   
  Inte sällan förväntas uppdragstagare använda egen utrustning för utförande av arbetet såsom egen dator, teknik och musikinstrument medan anställda typiskt sett enbart använder sådan utrustning som tillhandahålls av arbetsgivaren.
* **Vad gäller för utlägg?**   
  Om den arbetspresterande parten har rätt till ersättning för direkta utlägg t.ex. för resor, kost och logi talar det för att avtalet är ett anställningsförhållande. En uppdragstagare står typiskt sett själv för eventuella kostnader som är förknippade med uppdragets utförande och det arvode som uppdragstagaren har rätt till tar typiskt sett det i beaktande.
* **Är det tydligt i avtalet hur och när den ersättningen som motparten har rätt till enligt avtalet ska utbetalas samt om ersättningsbeloppen anges inklusive eller exklusive moms?**Undvik förvirrande skrivningar såsom att ersättningen ska utbetalas den 25:e varje månad och andra likheter med vad som gäller för anställda. Lämpligen anges ersättningen exklusive moms i avtalet och utbetalas mot faktura. Tydliggör i avtalet när fakturering ska ske, vilka uppgifter som fakturan måste innehålla för att vara godkänd samt vilka betalningsvillkor ni vill ska gälla. Rekommenderat är att ni, vid avtal om köp av momspliktiga tjänster från en uppdragstagare, även säkerställer att denne är registrerad för och tar ut moms. Du som köpare av tjänsten kan bli drabbad om företaget inte är momsregistrerat men borde vara det, och om momsen saknas på fakturan. För mer information om det hänvisas till Skatteverkets webbplats.
* **Eventuella förmåner i avtalet eller andra aspekter av uppdraget som kan innebära att uppdragstagaren likställs med anställd?**   
  Om uppdragstagaren i ekonomiskt och socialt hänseende jämställs med en arbetstagare kan det tala för att denne istället ska anses vara anställd (t.ex. om ni ger uppdragstagaren rätt till samma förmåner som anställda har rätt till på arbetsplatsen – sådana upplägg bör alltså undvikas i uppdragsavtal). En uppdragstagare ska i ekonomiskt och socialt hänseende behandlas som och jämställas med en företagare inom den aktuella verksamhetsgrenen.