



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Maria Jensen Petré

## Om arvoderat ideellt arbete

Den arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga ställningen för  
förtroendevalda i ideella föreningar

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin: VT 2021

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Presentation	5
1.2 Problemformulering	5
1.3 Metod och material	6
1.4 Avgränsningar och definitioner	6
1.5 Forskningsläge	7
1.6 Disposition	8
<b>2 BAKGRUND</b>	<b>10</b>
2.1 Den ideella sektorn	10
2.1.1 Det svenska civilsamhället	10
2.1.2 Ideella föreningar i lagstiftningen	11
2.2 Arbetsrättsliga utgångspunkter	11
2.2.1 Arbetsrättens syfte	11
2.2.2 Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet	12
<b>3 FÖRTROENDEUPPDRAG OCH ARBETSTAGARBEGREPPET</b>	<b>14</b>
3.1 Förtroendeuppdrag i rättspraxis	14
3.1.1 Utgångspunkter i doktrinen	14
3.1.2 AD 2004 nr. 18 – Förbundsordförande	15
3.1.3 AD 1985 nr. 28 – Vicevärd i bostadsrättsförening	16
3.1.4 Domstolens avgöranden och ideella föreningars handlingsfrihet	17
3.1.5 Förtroendeuppdrag och arbetstagarbegreppets tvingande karaktär	18
3.2 Arbetstagarbegreppet och ideellt arbete	19
3.2.1 Särskilda förhållanden som förknippas med uppdraget	19
3.2.2 Samhällets avsikt med uppdraget	20
3.2.3 Lönens betydelse	23
3.3 Sammanfattande diskussion	25

<b>4 FÖRTROENDEUPPDRAG OCH ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRINGEN</b>	<b>26</b>
<b>4.1 Lagreglering av förtroendeuppdrag</b>	<b>26</b>
4.1.1 Bakgrunden till regleringen	26
4.1.2 Förtroendeuppdragen som omfattas	27
<b>4.2 Betydelsen av socialavgifter</b>	<b>28</b>
<b>4.3 Framtiden för förtroendevalda i arbetslöshetsförsäkringen</b>	<b>29</b>
<b>5 FÖRTROENDEUPPDRAG OCH SJUKPENNING</b>	<b>30</b>
<b>5.1 Socialförsäkringen</b>	<b>30</b>
<b>5.2 Sjukpenning</b>	<b>30</b>
<b>5.3 Förtroendeuppdrag och sjukpenninggrundande inkomst</b>	<b>31</b>
<b>6 SLUTSATSER</b>	<b>33</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>35</b>

# Summary

This essay examines the legal status of trustees in nonprofit organisations, in relation to Swedish labour legislation and the social security insurance. Legislation, precedents, legislative history, and legal doctrine have been investigated in order to identify the established law. The law has been analysed from a critical perspective, focusing on the purpose of the legislation and whether the regulations and the application of law are suitable for said purposes.

Swedish courts have often been confronted with the question on whether someone is to be considered an employee, and thus be protected by labour legislation. The question usually concerns borderline cases between employees and self-employed people who perform work for another party. In regards to trustees, legal precedents are less extensive. In those cases, the courts have paid close attention to the parties' own conception of the legal relation. In order to avoid interfering with the possibilities of volunteering for nonprofit organisations without the relation taking on the character of employment, the courts have been restrictive in departing from what the parties have agreed upon when work is performed on behalf of a nonprofit organisation.

A recent amendment regarding the unemployment insurance has resulted in trustees in nonprofit organisations being left out of the insurance. In the health insurance system, income from all types of labour can be taken into account when determining if a person has an income that qualifies for sickness allowance. This includes payments for work performed in a nonprofit organisation. For trustees, a clear correlation can hence be seen between social charges and the right to insurance benefits regarding sickness allowance, but not in regards to unemployment benefits.

# Sammanfattning

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka den arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga ställningen för förtroendevalda i ideella föreningar. Med hjälp av den rättsdogmatiska metoden har lagstiftning, praxis, förarbeten och doktrin använts för att tolka gällande rätt. Rättsläget har granskats utifrån ett kritiskt perspektiv med fokus på syftena bakom de rättsliga reglerna och hur väl lagstiftningen och rättstillämpningen överensstämmer med dessa.

Svenska domstolar har ofta ställts inför frågan om huruvida en person är att anse som arbetstagare, och därmed omfattas av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Vanligen är det fråga om en gränsdragning mellan arbetstagare och självständiga företagare. Vad gäller förtroendeuppdrag är praxis mindre omfattande. När domstolen har tagit ställning till om en förtroendevald intar en ställning som arbetstagare, har stort avseende fästs vid vad parterna anses ha kommit överens om. Domstolen har uttryckt att det bör finnas ett stort utrymme för att arbetsinsatser för en ideell föreningsräkning inte nödvändigtvis ska innebära att ett arbetstagarförhållande har uppkommit.

En ny bestämmelse i lagen om arbetslöshetsförsäkring har resulterat i att förtroendevalda i ideella föreningar inte omfattas av arbetslöshetsförsäkringen. Lagändringens syfte var att öka förutsebarheten inom försäkringen, genom en uttömmande bestämmelse om vilka förtroendevalda som har rätt till arbetslöshetsersättning. De förtroendeuppdrag som omfattas är främst fackliga och politiska, då dessa har bedömts vara särskilt viktiga för samhällets funktion.

Vid beräkningen av sjukpenninggrundande inkomst har begreppet anställning givits en utvidgad betydelse, och inkomst av förvärvsarbete omfattar inkomster för allt arbete som utförs för någon annans räkning, vilket medför att förtroendevalda kan ha en sjukpenninggrundande inkomst.

# Förord

Pandemiåret 2020 var påfrestande på många sätt. För mig var den största utmaningen att tillsammans med fyra kollegor försöka styra en studentnation genom krisen i egenskap av förtroendevalda i ledningsgruppen. De många arbetstimmarna av krishantering, och känslan av hopplöshet när de så kallade rådande omständigheterna verkade fortsätta råda i all oändlighet fick mig att börja fundera på arbetssituationen i föreningslivet. Kanske kunde jag använda mina erfarenheter för en rättsvetenskaplig uppsats?

Jag vill rikta ett tack till min handledare Niklas Selberg som har pekat mig i rätt riktning när jag villat bort mig på sidospår.

Tack Michael för att du har väckt mig på morgnarna, även om jag sällan uppskattat det i stunden. Jag vill såklart också tacka mina fina föräldrar som alltid muntrar upp mig när allt känns svårt. Tack bästa Pia för korrekturläsningen, and thank you Carne for giving up some precious date time with her – you're a true hero.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ALF	Lag om arbetslöshetsförsäkring
Prop.	Proposition
SFB	Socialförsäkringsbalk
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

## 1.1 Presentation

Civilsamhället består av organisationer av många olika slag, och framhålls ofta som viktigt för demokratin och den sociala sammanhållningen. Den vanligaste organisationsformen i det svenska civilsamhället är den ideella föreningen. I ideella föreningar utgörs den största delen av arbetet av ideella insatser, men i många fall utförs arbete även av anställda och förtroendevalda. Frågan om vilka arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga regler som gäller för de anställda och de som engagerar sig helt ideellt väcker inga större bekymmer, men i vilken utsträckning omfattas förtroendeuppgifterna av reglerna? Vilka arbetsrättsliga anspråk kan en förtroendevald rikta mot sin förening, och under vilka omständigheter har den förtroendevalde rätt till ekonomisk ersättning om denne blir sjuk eller arbetslös?

## 1.2 Problemformulering

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka den arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga ställningen för förtroendevalda i ideella föreningar utifrån följande frågeställningar:

- Hur förhåller sig förtroendeuppdrag i ideella föreningar till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet?
- Under vilka förutsättningar kan ett förtroendeuppdrag ge rätt till arbetslöshetsersättning?
- Under vilka förutsättningar kan ett förtroendeuppdrag ge rätt till sjukpenning?



## 1.3 Metod och material

Uppsatsens syfte uppnås med hjälp av den rättsdogmatiska metoden, som går ut att undersöka hur rättsreglerna ska tolkas och tillämpas med utgångspunkt i de allmänt accepterade rättskällorna.<sup>1</sup> Den rättsdogmatiska metoden kan även användas för kritisk granskning av gällande rätt.<sup>2</sup> I uppsatsen diskuteras praxis och lagstiftningen utifrån dess ändamålsenlighet, med utgångspunkt i de syften som framgår i förarbeten och doktrin.

Eftersom förtroendevaldas rättsliga ställning endast behandlats i praxis vid ett fåtal tillfällen, är jag i uppsatsen försiktig med att dra långtgående slutsatser utifrån enskilda rättsfall, och ämnar att i största möjliga mån underbygga mina resonemang med rättspolitiska perspektiv och ändamålsargument. Genom jämförelser mellan de olika rättsfallen försöker jag hitta gemensamma nämnare i domstolens resonemang, för att bilda en uppfattning av hur rättsläget ser ut.

## 1.4 Avgränsningar och definitioner

Vad som idag ofta benämns som ”civilsamhället” har historiskt givits många olika namn, och de olika benämningarna har inte sällan förknippats med ideologiska ställningstaganden.<sup>3</sup> Trots att begreppen kan ges olika, mer nyanserade innebörder, åsyftar begreppen ”civilsamhälle” och ”ideell sektor” i den här uppsatsen samma företeelse, och används utan att någon värdering läggs i valet av benämning.

Flera av de arbetsrättsliga lagarna är enligt sina portalparagrafer tillämpliga på arbetstagare, se till exempel 1 § lag (1982:80) om anställningsskydd och 1 § semesterlag (1977:480). Vem som är att anse som arbetstagare avgörs utifrån det civilrättsliga arbetstagarbegreppet som har utvecklats i

---

<sup>1</sup> Kleineman s. 30.

<sup>2</sup> Kleineman s. 35.

<sup>3</sup> Trädgårdh s 40.

rättstillämpningen. Den arbetsrättsliga frågeställningen i den här uppsatsen syftar till att undersöka när förtroendevalda är att betrakta som arbetstagare och därmed omfattas av lagarnas tillämpningsområde, det vill säga hur förtroendeuppdrag förhåller sig till arbetstagarbegreppet. Den arbetsrättsliga lagstiftningen i allmänhet kommer därför inte att behandlas i uppsatsen.

Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet är ett genomgående tema i uppsatsen. Den rättspraxis som har givit begreppet dess nuvarande form har i huvudsak behandlat gränsdragningen mellan arbetstagare och självständiga företagare som agerar uppdragstagare. Eftersom denna gränsdragning sällan kan tänkas bli aktuell när det gäller att fastställa en förtroendevalds rättsliga ställning, kommer dessa rättsfall inte att beröras närmare utom när det är av intresse i jämförande syfte. Fokus kommer att ligga på avgöranden som gäller just förtroendevalda, och gränsdragningen mellan anställning och andra åtaganden av ideell karaktär.

I den praxis som utvecklats kring arbetstagarbegreppet, har begreppet ”uppdragstagare” i regel haft betydelsen självständig företagare. För enkelhetens skull har begreppet denna innebörd även i den här uppsatsen.

Vad gäller arbetslöshetsförsäkringen och sjukpenningen kommer lagreglerna endast att förklaras grundläggande, när det är relevant för att undersöka förtroendevaldas ställning. Socialförsäkringen omfattar många olika förmåner, och för undersökningens syfte är de arbetsbaserade förmånerna särskilt intressanta. Med hänsyn till uppsatsens omfång har jag valt att endast fokusera på sjukpenning.

## **1.5 Forskningsläge**

I den arbetsrättsliga doktrinen har förtroendevaldas rättsliga ställning endast behandlas kortfattat. Adlercreutz har till exempel konstaterat att förtroendevalda som utgångspunkt inte torde vara att anse som arbetstagare, men att den utvidgning av arbetstagarbegreppet som har skett i rättspraxis

öppnar upp för att gränsfall skulle kunna föranleda avsteg från utgångspunkten.<sup>4</sup>

Sven Lindvall har undersökt det arbetsrättsliga gränslandet mellan ideellt arbete och lönearbete. Efter en genomgång av praxis anser han att det råder större osäkerhet än vad det borde kring vad som gäller. Han menar att den praxis som finns talar för en presumtion för att ideella insatser inom ideella verksamheter inte utgör lönearbete.<sup>5</sup> De ideella insatser som Lindvall syftar på är arbetsinsatser som oftast inte grundar sig på avtal, utan sker på frivillig intressegrund. Det personliga ekonomiska utfallet är inte huvudorsaken till arbetsinsatsen och arbetet sker inom ideell verksamhet.<sup>6</sup> Lindvall menar att det vore fördelaktigt om en tydlig presumtion för att sådant arbete inte är lönearbete fastslogs, och att det vore försvarbart utifrån de rättsliga syften som ligger bakom att arbetstagarbegreppet inte definieras i lag. I fall där försök att kringgå lagstiftningen görs sannolikt anser Lindvall att domstolen kan falla tillbaka på den vanliga helhetsbedömningen utifrån arbetstagarbegreppet.<sup>7</sup>

## 1.6 Disposition

Uppsatsen inleds med en beskrivning av det svenska civilsamhället, för att sätta de ideella föreningarna i ett sammanhang och bidra med en bakgrund till varför regleringen av ideella föreningar ser ut som den gör idag. De arbetsrättsliga utgångspunkterna för undersökningen kommer också att presenteras. Därefter följer en genomgång av den praxis som finns gällande förtroendeuppdrag och arbete av ideell karaktär.

I avsnittet om arbetslöshetsförsäkring behandlas bakgrunden till nuvarande lagstiftning, vad den innebär för förtroendevalda i ideella föreningar, och hur lagen kan komma att se ut i framtiden. Uppsatsen avslutas med en

---

<sup>4</sup> Adlercreutz s. 156.

<sup>5</sup> Lindvall s. 372.

<sup>6</sup> Lindvall s. 354.

<sup>7</sup> Lindvall s. 372.

beskrivning av förtroendevaldas rätt till sjukpenning, följt av några sammanfattande slutsatser.

## 2 Bakgrund

### 2.1 Den ideella sektorn

#### 2.1.1 Det svenska civilsamhället

Det civila samhället har definierats som en arena som är skild från staten, marknaden och det enskilda hushållet, där människor, grupper och organisationer agerar tillsammans för gemensamma intressen.<sup>8</sup> I civilsamhället verkar bland annat ideella föreningar, stiftelser och trossamfund. Den ideella föreningen är den vanligaste associationsformen i civilsamhället.<sup>9</sup>

Civilsamhället anses vara viktigt för demokratin, den sociala sammanhållningen och integrationen av utsatta grupper. Av detta följer att civilsamhället är politiskt laddat. Från 1800-talet till idag har olika intressen och värden knutits till civilsamhället från olika håll, och vilka delar av det som har framhållits i forskning, politik och media har varierat. Under folkhemmets framväxt dominerades bilden av civilsamhället av folkrörelserna och deras roll i den samhälleliga utvecklingen.<sup>10</sup> Mot slutet av 1900-talet började de borgerliga partierna eftersträva en ny bild av civilsamhället. Snarare än folkrörelserna och deras anknytning till socialdemokratin, skulle det värnas om vad som kallades för den del av samhället som inte behärskas av stat och kommun. Nu fästes stor vikt vid att den ideella sektorn skulle vara fri från inblandning från resten av samhället.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Prop. 2009/10:55 s. 1.

<sup>9</sup> Prop. 2009/10:55 s. 9.

<sup>10</sup> Trädgårdh s. 24 ff.

<sup>11</sup> Trädgårdh s. 32 f.

## 2.1.2 Ideella föreningar i lagstiftningen

Till skillnad från den rättsliga regleringen av andra associationsformer, finns ingen lagstiftning om ideella föreningar. Ideella föreningar som bedriver ekonomisk verksamhet omfattas av regler om näringsverksamhet,<sup>12</sup> men den ideella föreningens uppkomst, verksamhet och upphörande regleras inte i lag. Vissa utgångspunkter har dock utvecklats i rättspraxis. En ideell förening blir en juridisk person när ett antal fysiska eller juridiska personer bestämmer sig för att verka för en gemensam målsättning, och formaliserar överenskommelsen i stadgar. Det finns däremot inget krav på registrering för att en ideell förening ska uppkomma i juridisk mening.<sup>13</sup>

Diskussioner om att reglera ideella föreningar i lag har förekommit, men det har aldrig resulterat i någon lagstiftning. Detta beror delvis på den stora variationen bland de olika ideella föreningarna vad gäller funktionssätt och behov, men kanske främst på en allmän uppfattning om att föreningarna bör ges stor handlingsfrihet. Det uppfattas som både värdefullt och ändamålsenligt att låta de ideella föreningarna verka fritt, snarare än att lagstifta om någonting som redan anses fungera väl.<sup>14</sup>

## 2.2 Arbetsrättsliga utgångspunkter

### 2.2.1 Arbetsrättens syfte

Anställningsförhållandet bygger till sin natur på att arbetstagaren är underordnad arbetsgivaren. Den arbetsrättsliga lagstiftningen har därför i stor utsträckning karaktären av en skyddslagstiftning. För att kompensera för arbetstagarens beroendeställning är de flesta arbetsrättsliga regler tvingande till arbetstagarens fördel.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Prop. 2009/10:55 s. 11.

<sup>13</sup> Prop. 2009/10:55 s. 9 f.

<sup>14</sup> Prop. 2009/10:55 s. 11.

<sup>15</sup> Källström & Malmberg s. 75.

## 2.2.2 Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet

Den arbetsrättsliga lagstiftningen innehåller ingen definition av begreppet arbetstagar, utan grundar sig på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, vars yttre gränser har lämnats till rättstillämpningen att fastställa. För att ett arbetstagarförhållande ska kunna vara för handen krävs det att vissa grundläggande förutsättningar är uppfyllda. Rättsförhållandet ska grunda sig i ett frivilligt åtagande där en part ska utföra arbete för den andres räkning. Därtill har en praxis utvecklats, där det görs en helhetsbedömning av alla omständigheter i det enskilda fallet för att avgöra om den arbetspresterande parten intar en ställning som arbetstagar.<sup>16</sup>

Omständigheter som i rättstillämpningen har ansetts tala för att det är fråga om ett arbetstagarförhållande är bland andra att den arbetspresterande parten förväntas utföra arbetet personligen, att åtagandet innebär att denne ställer sin arbetskraft till förfogande till efter hand uppkommande arbetsuppgifter och att rättsförhållandet är av varaktig karaktär. Andra omständigheter som ansetts tyda på ett arbetstagarförhållande är att den arbetspresterande parten är förhindrad att samtidigt utföra arbete av någon betydelse åt någon annan, att denne är underkastad motpartens ledning och kontroll, att redskap som behövs för arbetets utförande tillhandahålls av motparten och att den arbetspresterande parten i ekonomiskt och socialt hänseende är jämställd med en arbetstagar.<sup>17</sup> Den gränsdragning som orsakat mest problem i praktiken är den mellan arbetstagar och uppdragstagar.<sup>18</sup>

Arbetstagarbegreppet är tvingande till sin karaktär. Detta innebär att parterna inte kan avtala bort de arbetsrättsliga reglerna genom att benämna ett anställningsförhållande som någonting annat. I tvister om huruvida en person är arbetstagar eller inte ankommer det därmed på domstolen att

---

<sup>16</sup> SOU 1975:1 s. 693.

<sup>17</sup> SOU 1975:1 s. 722.

<sup>18</sup> SOU 1975:1 s. 693.

avgöra frågan efter en helhetsbedömning av omständigheterna i fallet, oavsett hur parterna har valt att rubricera avtalet.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Se t.ex. AD 1990 nr. 116 och AD 2005 nr. 16.



# 3 Förtroendeuppdrag och arbetstagarbegreppet

## 3.1 Förtroendeuppdrag i rättspraxis

### 3.1.1 Utgångspunkter i doktrinen

Enligt Adlercreutz räknas förtroendevalda traditionellt inte som arbetstagare. Adlercreutz beskriver dock att arbetstagarbegreppet har utvidgats i praxis, och att skillnaderna mellan förtroendeuppdrag och arbetstagarförhållanden inte längre är lika självklara. Traditionellt har varken offentliga eller privata förtroendeuppdrag varit förenade med ersättning, vilket utgjorde en avgörande skillnad mot anställningen. Adlercreutz pekar på en utveckling där förtroendeuppdrag i allt större utsträckning börjat förknippas med arvodering och en avsevärd arbetsinsats, vilket har medfört en tendens att jämställa dem med anställning. Trots detta menar Adlercreutz att förtroendeuppdrag som utgångspunkt inte ska anses som arbetstagarförhållanden, även om gränsfall kan föranleda avsteg från huvudregeln.<sup>20</sup>

Av framställningen av gällande rätt i SOU 2011:54 framgår att rättsläget vad gäller skillnaden mellan förtroendeuppdrag och anställning inte förändrats märkbart sedan Adlercreutz. Även här understryks att nu, när det förekommer arvoderade förtroendeuppdrag, finns inte längre den avgörande skillnaden i att ekonomisk ersättning utgår till anställda men inte till förtroendevalda. Enligt utredningen är nu de främsta skillnaderna avsaknaden av arbetsavtal mellan uppdragsgivare och förtroendevald, och att förtroendevalda utses genom val, av en organisation eller av offentliga myndigheter.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Adlercreutz s. 156 f.

<sup>21</sup> SOU 2011:54 s. 40.

I skrivande stund är avgörandena där Arbetsdomstolen har tagit ställning till huruvida en person med ett förtroendeuppdrag i en ideell förening är att anse som arbetstagare fortfarande få. Nedan följer en genomgång av två rättsfall som ofta omnämns när rättsläget gällande sådana förtroendeuppdrag beskrivs.<sup>22</sup>

### **3.1.2 AD 2004 nr. 18 – Förbundsordförande**

I AD 2004 nr. 18 tar domstolen ställning till huruvida förbundsordföranden för en rikstäckande ideell organisation har varit att anse som arbetstagare hos organisationen. Uppdraget som förbundsordförande motsvarar heltidsarbete och arvodet uppgår till en normal månadslön. Efter en genomgång av praxis kring arbetstagarbegreppet konstaterar domstolen att även om en förtroendevald kan utföra arbetsuppgifter som är vanligt förekommande i ett anställningsförhållande, är denne som utgångspunkt inte att anse som arbetstagare. Däremot menar domstolen att omständigheterna i det enskilda fallet kan föranleda en annan bedömning.

I det aktuella fallet anser domstolen att det är klargjort att arbetsuppgifterna som omfattas av förtroendeuppdraget hade varit desamma inom ramen för en anställning. Därefter uttrycker domstolen att förbundsordförandens ställning inom ideella organisationer kan antas skilja sig mellan olika organisationer. Det kan exempelvis framgå uttryckligen av en organisations stadgar att ordföranden är anställd, medan andra organisationers ordföranden, till skillnad från tjänstemännen inom förbundskansliet, inte intar en ställning som arbetstagare. Med anledning av detta anser domstolen att bedömningen av förbundsordförandens rättsliga ställning i avsevärd mån bör ta hänsyn till vad parterna kan anses ha kommit överens om vad gäller rättsförhållandets karaktär. Avgörande i det aktuella fallet blir att förbundsordföranden, enligt domstolens bedömning, inte har haft anledning att uppfatta sitt uppdrag som en anställning, och att organisationens kongress inte haft för avsikt att anställa vederbörande.

---

<sup>22</sup> Se t.ex. SOU 2011:54 s. 40 f.

Domstolen understryker även att arvodering inte är liktydigt med anställning. Att arvode utgår från det att förbundsordföranden väljs på en kongress och som längst fram till nästa kongress, utan att uppsägningstider eller andra arbetsrättsliga regler är involverade, innebär i domstolens mening att inget anställningsförhållande föreligger. Utifrån Arbetsdomstolens formuleringar framstår rättsläget som tämligen okomplicerat. Förtroendeuppdrag är till sin natur tidsbegränsade, så arbetsdomstolens resonemang om arvode verkar i första hand befästa presumtionen om att ett förtroendeuppdrag inte utgör ett anställningsförhållande, vilket även Lindvall konstaterar i sin analys av avgörandet.<sup>23</sup> Att det avgörande i domstolens bedömning är vad parterna anses ha kommit överens om, talar för en utgångspunkt där förtroendevalda inte är arbetstagare om inte parterna har avtalat om någonting annat.

### **3.1.3 AD 1985 nr. 28 – Vicevärd i bostadsrättsförening**

Även i AD 1985 nr. 28 hamnar frågan om avtal i fokus. Tvistefrågan gäller huruvida en vicevärd i en bostadsrättsförening där denne även var styrelseledamot har varit att anse som arbetstagare i sin egenskap av vicevärd. Här bör noteras att en bostadsrättsförening är en ekonomisk förening, men att ett styrelseuppdrag i en sådan får antas kunna jämföras med ett liknande uppdrag i en ideell förening. Domstolen konstaterar inledningsvis att de arbetsuppgifter som ålegat vicevärden och dennes arbetsförhållanden är av sådan art att de normalt kan förekomma i ett arbetsförhållande. Därefter tar domstolen ställning till om uppdraget som vicevärd varit att betrakta som ett ytterligare förtroendeuppdrag snarare än som en anställning. Domstolen menar att om uppdraget som vicevärd hade varit beroende av att vicevärden även är ledamot i föreningens styrelse, skulle det tala för att det hade varit fråga om ett till styrelseuppdraget hörande ytterligare förtroendeuppdrag. Efter att utredningen visat att avtalet

---

<sup>23</sup> Lindvall s. 364.

som gällde uppdraget som vicevärd ingicks utan att knytas till styrelseuppdraget, finner domstolen att vicevärden har varit anställd i föreningen.

Domstolens bedömning grundas således i inte obetydlig utsträckning på förekomsten av ett anställningsavtal. Snarare än avgränsningen mellan anställning och förtroendeuppdrag, uppfattar jag tvistefrågan som en specifik situation där frågan om anställning kompliceras av att arbetstagaren även är förtroendevald i föreningen. Att det förekommer att personer med förtroendeuppdrag tar på sig andra uppdrag inom en förening, och får ekonomisk ersättning för dessa, är inte otänkbart. För sådana situationer ger domskälen tydlig vägledning, det vill säga att arbete som utförs utöver det som omfattas av förtroendeuppdraget inte torde utgöra en anställning, om det är knutet till eller beroende av förtroendeuppdraget i fråga.

Lindvall beskriver utgången i målet som förståelig, i och med att uppdraget som vicevärd var helt fristående från styrelseuppdraget, och att vicevärden hade tydlig anledning att uppfatta sig som anställd, vilket föreningen borde ha insett men inte reagerat mot.<sup>24</sup>

### **3.1.4 Domstolens avgöranden och ideella föreningars handlingsfrihet**

I rättsfall som rör gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare är domstolen ofta noggrann med att understryka att parternas egen benämning av avtalet inte kan tillmätas någon avgörande betydelse, se till exempel AD 1990 nr. 116 och AD 2005 nr. 16. När det gäller förtroendeuppdrag tycks parternas egen uppfattning av rättsförhållandets innebörd däremot vara en av de viktigaste bedömningsgrunderna. Detta framstår som ändamålsenligt mot bakgrund av att lagstiftaren medvetet valt att inte reglera ideella föreningar i lag. I ljuset av den allmänna uppfattningen om att ideella föreningar själva bör få bestämma hur deras

---

<sup>24</sup> Lindvall s. 364.

verksamhet ska bedrivas, är det naturligt att de även ges större frihet att själva avgöra vilka rättigheter och skyldigheter som ska gälla mellan föreningen och personer som arbetar för den.

### **3.1.5 Förtroendeuppdrag och arbetstagarbegreppets tvingande karaktär**

Trots att lagstiftaren i stor utsträckning har undvikit att lägga sig i de ideella föreningarnas angelägenheter, kan det diskuteras hur väl domstolens fokus på vad parterna har avtalat om, som framgått i ovan nämnda avgöranden, överensstämmer med arbetstagarbegreppets tvingande karaktär. Med utgångspunkt i att arbetsrätten till största del är tvingande till arbetstagarens fördel, kan det ifrågasättas varför inte samma sak skulle gälla när den arbetande är förtroendevald. Om gränsfall, som Adlercreutz menade, kan föranleda avsteg från huvudregeln om att förtroendevalda inte är anställda, torde rättsläget vara mer komplext än vad det framstår som i AD 1985 nr. 28 och AD 2004 nr. 18. Avgörandena i fråga kan knappast vara att se som gränsfall, i och med att bedömningen i slutändan grundas på huruvida det finns ett anställningsavtal, och under vilka förutsättningar avtalet i så fall har ingåtts.

Vilka gränsfall skulle kunna omkullkasta presumtionen för att en förtroendevald inte är anställd? Rör det sig endast om uppenbara försök att kringgå lagstiftningen, som Lindvall föreslagit, eller finns det utrymme för att göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i fallet, likt den som görs vid avgränsningen mellan arbets- och uppdragstagare, även när den som utfört arbetet är förtroendevald? Jag kommer i följande avsnitt att undersöka några avgöranden som rört gränsdragningar mellan arbetstagare och olika former av ideellt arbetande, för att se om den praxis som utvecklats kring arbetstagarbegreppet är tillämplig vid andra avgränsningar än den mot uppdragstagare.

## **3.2 Arbetstagarbegreppet och ideellt arbete**

### **3.2.1 Särskilda förhållanden som förknippas med uppdraget**

I AD 1996 nr. 135 prövas huruvida ett anställningsförhållande, mellan ett politiskt parti och en däri engagerad person, har uppstått trots att inget uttryckligt avtal om det har ingåtts. Arbetsdomstolen beskriver att när en persons eventuella ställning som arbetstagar har prövats i praxis, har det vanligen rört en gränsdragning mellan arbetstagar och självständig företagare. Domstolen slår fast att det aktuella fallet avser en annan situation, nämligen en gränsdragning mellan anställningsförhållande och insatser av ideellt slag.

Klart står, enligt AD, att en ideell förening utgör en juridisk person som kan uppträda som arbetsgivare. Vidare fastslår domstolen att en medlem i en förening, som utför arbete för föreningens räkning, kan inta en ställning som arbetstagar. Domstolen förklarar därefter att frågan om en person ska anses vara arbetstagar får bedömas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, även när den eventuella arbetsgivaren är ett politiskt parti. Däremot understryker domstolen att en sådan bedömning inte kan ske utan beaktande av de särskilda förhållanden som förknippas med politisk verksamhet. Med detta menar domstolen att alla som genom insatser av olika slag verkar för att främja ett politiskt partis intressen, inte utan vidare kan vara att anse som arbetstagar hos partiet. Domstolen menar att det ligger i sakens natur att ett relativt stort utrymme måste finnas för att sådana insatser ska anses innebära någonting annat än att ett anställningsförhållande har uppstått.

Domstolens resonemang om de särskilda förhållanden som är förknippade med politisk verksamhet får antas ha relevans även för ideella föreningar av andra slag. Civilsamhället i stort bygger till största del på ideellt

engagemang,<sup>25</sup> och även inom ramen för ideella föreningar i allmänhet torde det ligga i sakens natur att insatser som utförs för att främja en förenings intressen inte nödvändigtvis innebär att personen som utför dem ska vara att betrakta som föreningens arbetstagare.

I fallet i fråga refereras inte uttryckligen till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Att domstolen konstaterar att en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet ska göras även när arbetet utförs för en ideell förenings räkning, talar dock för att den praxis som utvecklats åtminstone i viss utsträckning är tillämplig. I domskälen diskuterar domstolen om det faktum att den arbetspresterande parten disponerat över ett kontorsutrustat rum i partiets lokaler har betydelse för bedömningen. Med hänsyn till föreningslivets natur kommer domstolen fram till att en sådan omständighet inte har lika stor betydelse när det är fråga om arbete för en ideell förening, som när det gäller andra arbetsplatser. I en ideell förening, där ideellt arbete är vanligt förekommande, kan inte någons blotta närvaro i lokalerna innebära att personen är anställd.

Avgörande i frågan blir, likt i tvisterna om förtroendevalda, huruvida ett anställningsavtal kan anses ha ingåtts, det vill säga om parterna kan anses ha kommit överens om att personen i fråga är anställd av partiet. Domstolen tar ställning till om en anställning har uppstått genom konkludent handlande från partiets sida, men kommer fram till att den arbetspresterande parten inte har haft fog för att uppfatta rättsförhållandet som en anställning, och därmed inte varit att anse som arbetstagare.

### **3.2.2 Samhällets avsikt med uppdraget**

Viss osäkerhet i frågan om huruvida gränsdragningen mellan ett arbetstagarförhållande och arbete av mer ideell karaktär ska grunda sig i samma helhetsbedömning som när det gäller gränsen mellan arbets- och uppdragstagare, kan utläsas ur AD 1982 nr. 123. Domstolen prövar huruvida

---

<sup>25</sup> von Essen & Svedberg s. 53.

en fosterförälder är att anse som arbetstagare hos kommunen där denne är verksam. Inledningsvis är ett resonemang i tingsrättens avgörande,<sup>26</sup> som överklagades till arbetsdomstolen, av intresse. Till stöd för sin talan åberopar fosterföräldern flera omständigheter som hon anser ska läggas till grund för helhetsbedömningen av om hon är att anse som arbetstagare. Bland annat menar hon att det förutsätts att hon personligen skulle utföra arbetet och att hon inte själv i betydande omfattning kan bestämma omfattningen av sin arbetsprestation. Hon pekar även på sitt garanterade och skattepliktiga arvode, ersättning för utgifter och att hennes muntliga avtal med kommunen överensstämmer med innehållet i ett skriftligt standardavtal som ofta används. Fosterföräldern menar att hennes ställning i allt väsentligt överensstämmer med vad som enligt praxis kännetecknar ett arbetstagarförhållande. Utifrån fosterföräldrarnas resonemang framgår tydligt att den praxis som åsyftas är helhetsbedömningen av alla omständigheter i det enskilda fallet som vanligen görs när det råder osäkerhet kring om någon intar en ställning som arbetstagare. Enligt tingsrättens mening är en sådan bedömning inte relevant i det aktuella fallet. Arbetstagarbegreppet behandlas kortfattat i domskälens inledning:

Någon entydig definition av arbetstagarbegreppet har aldrig fastställts i lag eller praxis. De kännetecken på arbetstagare som [käranden] åberopat och angivit i stämningsansökan kan enligt rättens mening inte tillmätas större betydelse, då de närmast torde gälla vid en avgränsning mot självständiga företagare såsom uppdragstagare.<sup>27</sup>

Trots att tingsrättens avgöranden inte är prejudicerande, är det av intresse för min undersökning att belysa att praxis kring arbetstagarbegreppet här bedöms vara tillämplig endast vid gränsdragning mot självständiga företagare. Inte heller Arbetsdomstolen, dit tingsrättens dom överklagas, tillmäter de åberopade omständigheterna någon avgörande betydelse. Arbetsdomstolen går dock något närmare in på omständigheterna i fråga,

---

<sup>26</sup> Huddinge tingsrätt, avd. 1, DT 115.

<sup>27</sup> Huddinge tingsrätt, avd. 1, DT 115.



och konstaterar att endast en av dem talar för att det rör sig om ett arbetstagarförhållande.

Större delen av domstolens resonemang handlar om samhällets avsikt med fosterfamiljer. Avgörande blir att avsikten med fosterfamiljssystemet är att fosterföräldrarna i största möjliga utsträckning ska träda i de biologiska föräldrarnas ställe, och att det ter sig främmande att betrakta ett sådant åtagande som en uppgift för en arbetstagarare. Domstolen understryker att fosterföräldraskapet inte kan ses som en arbetsuppgift trots att föräldrarollen kan inbegripa uppgifter som i andra sammanhang kan betraktas som arbete och regleras i anställningsavtal. Angående de av fosterföräldern åberopade kriterierna för arbetstagarförhållanden fastslår domstolen följande:

Arbetsdomstolen finner emellertid inte någon anledning att närmare gå in på de åberopade omständigheterna eftersom dessa inte kan få någon avgörande betydelse i målet. Domstolens bedömning måste istället grundas på innebörden av [kärandens] fosterföräldraåtagande.<sup>28</sup>

Det framgår inte uttryckligen varför omständigheterna i fråga inte kan få avgörande betydelse. Det kan tänkas bero på att de specifika omständigheter som åberopats i sig bedöms ha ringa betydelse, eller att just fosterföräldraåtagandets innebörd i alla fall anses väga tyngre än andra omständigheter. Det är också möjligt att arbetsdomstolen, i likhet med tingsrätten, inte anser att den praxis som utarbetats kring avgränsningen mellan arbetstagarare och uppdragstagarare är tillämplig på fallet i fråga.

Min tolkning är att arbetsdomstolens resonemang öppnar upp för att andra gränsdragningar än den mellan arbetstagarare och uppdragstagarare skulle kunna göras med utgångspunkt i arbetstagarbegreppet och de omständigheter som enligt praxis anses tala för ett arbetstagarförhållande. Att domstolen över huvud taget går in på huruvida de åberopade omständigheterna talar för eller emot ett arbetstagarförhållande tycks tyda

---

<sup>28</sup> AD 1982 nr. 123.

på att sådana omständigheter hade kunnat ha betydelse för bedömningen, om det hade rört sig om andra specifika omständigheter eller om ett åtagande som inte har samma särskilda karaktär som fosterföräldraåtagandet.

Likheter med fallen om arbete i ideella föreningar kan urskiljas. Resongemanget i AD 1996 nr. 135 om att politisk verksamhet förknippas med särskilda förhållanden och att det måste finnas utrymme för rent ideellt engagemang, kan kopplas till att samhället har en särskild avsikt med verksamheten. I båda de fall som gäller förtroendeuppdrag konstaterar domstolen att den arbetspresterande partens arbetsuppgifter är av sådan art att de normalt kan ingå i en anställning, som i fosterförälderns fall där domstolen nämner att åtagandet omfattar uppgifter som i andra fall kan betraktas som arbete.

### **3.2.3 Lönens betydelse**

AD 1981 nr. 110 handlar om gymnasieelever på en företagsförlagd kurs och om dessa genom kursen kan anses ha blivit anställda på företaget och därmed omfattas av gällande kollektivavtal. Situationen kan liknas vid en form av praktik, vilket liknar ideellt arbete i det avseende att den som utför arbetet inte i första hand gör det för egen ekonomisk vinning. Efter en genomgång av elevernas situation på företaget, konstaterar domstolen att deras arbete har utgjort sådant arbete i produktionen som till sin art omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde, och att en arbetsgivare inte kan undgå kollektivavtalsenliga förpliktelser genom att låta en elev utföra arbetet.

Här framträder arbetstagarbegreppets tvingande karaktär: en arbetsgivare kan inte kringgå sina skyldigheter gentemot en arbetstagarare genom att benämna anställningsförhållandet som någonting annat. Domstolen understryker att en elevs arbete på ett företag kan anordnas på ett sådant sätt att ett anställningsförhållande inte uppkommer. Däremot menar domstolen

att elevernas ställning, i enlighet med praxis, ska avgöras genom en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Domstolen kommer fram till att ett anställningsförhållande har uppkommit mellan eleverna och företaget, på grund av elevernas faktiska situation på arbetsplatsen. Eleverna har i huvudsak arbetat under samma förhållanden och med samma arbetsuppgifter som de anställda. Domstolen framhåller att det faktum att eleverna inte fått lön för arbetet är av underordnad betydelse i sammanhanget.

Att en person kan betraktas som anställd utan att få någon ekonomisk ersättning för sitt arbete är intressant för undersökningen av gränsdragningen mellan ideellt arbete och anställning. I flera fall som behandlat avgränsningen mot uppdragstagare har det faktum att en fast lönesumma betalats ut varje månad åberopats till stöd för att ett anställningsförhållande föreligger, se till exempel AD 2005 nr. 16. I de mål som rör arbete i ideella föreningar som hittills har behandlats i uppsatsen har de arbetspresterande parterna fått ekonomisk ersättning för sitt arbete, men det har aldrig tillmätts avgörande betydelse. Detta trots att det faktum att det har blivit vanligare att arvode betalas ut för förtroendeuppdrag har framhållits i doktrinen som en anledning till att utrymmet för att betrakta förtroendevalda som arbetstagare har blivit större.<sup>29</sup>

En viktig skillnad gentemot övriga fall är emellertid att det här fallet gäller arbete för ett aktiebolag, medan det i de andra har rört sig om arbete som utförs i ideella verksamheter. Att domstolen kan göra en friare helhetsbedömning av samtliga omständigheter i fallet när arbetet utförs inom ramen för vanlig näringsverksamhet ter sig naturligt. Det tycks ligga i linje med mina tidigare resonemang om att domstolen är mindre benägen att frånga parternas egen uppfattning av rättsförhållandet när det gäller verksamhet i den ideella sektorn.

---

<sup>29</sup> Adlercreutz s. 157.

### 3.3 Sammanfattande diskussion

Trots att det i doktrinen har beskrivits en framväxande tendens att jämställa förtroendevalda med arbetstagare, har jag inte hittat något avgörande där domstolen fastställt att en förtroendevald intar en ställning som arbetstagare. Även i de fall då domstolen antyder att en helhetsbedömning av alla omständigheter i fallet ska göras, verkar tröskeln för att betraktas som arbetstagare vara högre när det gäller gränsen mellan anställning och ideellt arbete, än i andra situationer. Oavsett om en förtroendevald uppfyller flertalet av de kriterier som brukar beaktas vid bedömningen av den arbetspresterande partens ställning, avseende till exempel arbetets omfattning och karaktär samt arvudet, har domstolen undvikit att frånga vad parterna kan anses ha kommit överens om. Det verkar föreligga en betydande skillnad gentemot avgränsningen mot uppdragstagare, där den arbetspresterande partens faktiska förhållanden är viktigare för bedömningen än parternas benämning av rättsförhållandet.

Ur rättspolitisk synpunkt framstår det som ändamålsenligt att domstolen är mer restriktiv i att frånga parternas egna avtal, när arbetet sker i ideella föreningar. Med hänsyn till arbetsrättens karaktär av tvingande skyddslagstiftning, finns det dock i min mening anledning att ifrågasätta domstolens avgöranden. Ett av syftena bakom det tvingande arbetstagarbegreppet är att den som befinner sig i en anställningsliknande social situation bör ha rätt till arbetsrättsliga förmåner.<sup>30</sup> Ur den synvinkeln framstår det som mindre lyckat att en heltidsarbetande och heltidsarvoderad förtroendevald riskerar att hamna utanför den arbetsrättsliga lagstiftningen, om inte föreningens stadgar ger uttryck för någonting annat.

---

<sup>30</sup> Adlercreutz s. 22.

# 4 Förtroendeuppdrag och arbetslöshetsförsäkringen

## 4.1 Lagreglering av förtroendeuppdrag

### 4.1.1 Bakgrunden till regleringen

En uttrycklig reglering av förtroendevalda finns i lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) sedan 2018, i och med införandet av 13 b § där vissa förtroendeuppdrag jämföras med förvärvsarbete.<sup>31</sup> Det här avsnittet syftar till att belysa varför regleringen ser ut som den gör idag, vad den innebär för förtroendevalda i ideella föreningar, och hur den kan komma att se ut i framtiden.

1 § ALF stadgar att arbetslöshetsförsäkringen både omfattar arbetstagare och företagare. För rätt till ersättning vid arbetslöshet måste den sökande, utöver de allmänna villkoren i 9 § ALF, uppfylla arbetsvillkoret i 12 § ALF. Arbetsvillkoret innebär att den sökande ska ha haft förvärvsarbete av viss omfattning under en ramtid av tolv månader omedelbart före arbetslöshetens inträde. Innebörden av förvärvsarbete definieras inte i förarbetena till lagen.<sup>32</sup>

Rättsläget gällande förtroendevaldas rätt till arbetslöshetsersättning var osäkert 2010 när regeringen tillsatte en parlamentarisk utredning med uppdrag att se över de allmänna försäkringarna vid sjukdom och arbetslöshet. I praxis hade vissa omständigheter fastställts, under vilka förtroendeuppdrag kunde jämföras med förvärvsarbete. I ett av utredningens delbetänkanden förtydligades att ett förtroendeuppdrag, praxis till trots, inte är detsamma som förvärvsarbete och därmed inte kan ligga till grund för arbetslöshetsersättning.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Lag (2018:107) om ändring i lagen om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>32</sup> Jfr. Prop. 1996/97:107 s. 97 f.

<sup>33</sup> SOU 2013:64 s.16.

## 4.1.2 Förtroendeuppdragen som omfattas

Trots att förtroendeuppdrag som utgångspunkt inte ska jämföras med förvärvsarbete, framhöll utredningen att personer med förtroendeuppdrag som bedömts vara så samhällsviktiga att de i lag berättigar till ledighet från anställning för fullgörande av uppdraget, bör skyddas i arbetslöshetsförsäkringen. De uppdrag som avses är bland annat riksdagsledamot, förtroendevald i kommun eller landsting, fackligt förtroendevald, skyddsombud och nämndeman. Utredningen föreslog att tid då den sökande har varit tjänstledig för att fullgöra ett sådant uppdrag ska räknas som tid med förvärvsarbete vid prövning av arbetsvillkoret.<sup>34</sup>

I propositionen som följde av utredningen betonar regeringen vikten av att den som åtar sig ett förtroendeuppdrag ska kunna förutse hur dennes rätt till arbetslöshetsersättning påverkas. Enligt regeringen bör regleringen av vilka förtroendeuppdrag som omfattas vara uttömmande, för att förutsebarheten ska vara så stor som möjligt.<sup>35</sup> Det framgår att flera remissinstanser ansett kretsen av förtroendeuppdrag som ska omfattas bör vara större än vad som är förslaget. Regeringen vidhåller att förutsebarheten är central, och att det vore svårt att konstruera en reglering som omfattar alla förtroendeuppdrag, i och med att dessa varierar i karaktär, omfattning och arvodering.<sup>36</sup>

I och med att bestämmelsen om förtroendeuppdrag är uttömmande, innebär lagändringen att förtroendevalda i ideella föreningar i nuläget inte omfattas av arbetslöshetsförsäkringen. Regeringen var medveten om att förslaget kunde innebära att vissa förtroendevalda inte längre kan tillgodoräkna sig sina uppdrag i ett arbetsvillkor.<sup>37</sup> Att riksdagen valde att inskränka vissa grupper rätt till ersättning, och befästa andra grupper rätt i lag väcker vissa funderingar. Möjligen kan en försiktig parallell dras till den historiska

---

<sup>34</sup> SOU 2013:64 s. 17.

<sup>35</sup> Prop. 2017/18:53 s. 13 f.

<sup>36</sup> Prop. 2017/18:53 s. 13.

<sup>37</sup> Prop. 2017/18:53 s. 28.

diskursen om civilsamhället, där rörelser med politiska och medborgerliga syften har framhållits medan andra föreningar hamnat i skymundan.<sup>38</sup>

## 4.2 Betydelsen av socialavgifter

Av 4 §, 10 § och 14 § socialavgiftslagen (2000:980) följer att den som betalar ut ersättning för arbete med minst 1000 kronor per år till en fysisk person med A-skatt är skyldig att betala arbetsgivaravgifter. I arbetsgivaravgifterna innefattas bland annat arbetsmarknadsavgifter, som enligt 9 § lag (2000:981) om fördelning av socialavgifter ska finansiera arbetslöshetsersättningen.

Försäkringar finansieras med arbetsgivaravgifter genom att avgifter löpande betalas in för ett försäkringsskydd som utnyttjas vid ett senare tillfälle. Syftet är att både finansieringen och ersättningen ska vara relaterade till individens förvärvsinkomster.<sup>39</sup> Flera statliga utredningar har beskrivit det som ett problem när ett tydligt samband mellan avgifter och förmåner saknas.<sup>40</sup> När gränsdragningar inom systemet uppfattas som orättvisa och godtyckliga, riskerar medborgarnas förtroende för systemet på sikt att undergrävas.<sup>41</sup>

En ideell förening är skyldig att betala arbetsgivaravgifter för arvoden till förtroendevalda. För förtroendevalda i ideella föreningar saknas därmed kopplingen mellan avgifter till arbetslöshetsförsäkringen, och rätten till arbetslöshetsersättning. Detta ger ytterligare anledning att ifrågasätta begränsningen av vilka förtroendeuppdrag som omfattas av försäkringen.

---

<sup>38</sup> Trädgårdh s. 26.

<sup>39</sup> SOU 2003:50 s. 77.

<sup>40</sup> Se t.ex. SOU 2003:50 s. 81 och SOU 2020:37 s. 28.

<sup>41</sup> SOU 2003:50 s. 81.

## 4.3 Framtiden för förtroendevalda i arbetslöshetsförsäkringen

I en relativt ny utredning med syfte att lämna förslag om en mer effektiv arbetslöshetsförsäkring som fler kan kvalificera sig för, har det föreslagits att arbetslöshetsförsäkringen ska grundas på inkomster. Utredningen föreslår att rätten till arbetslöshetsersättning ska grundas på sådana inkomster som arbetsgivaren eller annan är skyldig att betala sociala avgifter för.<sup>42</sup> Arbetsvillkoret skulle därmed ersättas med ett inkomstvillkor.<sup>43</sup>

I och med att arvoden för förtroendeuppdrag omfattas av samma regler om socialavgifter som andra ersättningar för arbete, skulle en lagändring som den föreslagna innebära att förtroendevalda i ideella föreningar kvalificerar sig för arbetslöshetsförsäkringen. Mot bakgrund av de sociala avgifterna är avsedda att finansiera försäkringarna, framstår en sådan utveckling som fördelaktig.

---

<sup>42</sup> SOU 2020:37 s. 28.

<sup>43</sup> SOU 2020:37 s. 25.



# 5 Förtroendeuppdrag och sjukpenning

## 5.1 Socialförsäkringen

Socialförsäkringen syftar till att ge ekonomiskt skydd när en person av någon anledning tvingas avstå från förvärvsarbete.<sup>44</sup> Grundtanken med socialförsäkringen att människor avstår en del av sin inkomst till försäkringen, för att kunna få ekonomisk ersättning om inkomsten faller bort. Flera av förmånerna inom socialförsäkringen, exempelvis sjukpenningen, är avsedda att täcka inkomstbortfall.<sup>45</sup>

## 5.2 Sjukpenning

Socialförsäkringen är uppdelad i bosättningsbaserade förmåner, arbetsbaserade förmåner och övriga förmåner, enligt 4 kap. 2 § socialförsäkringsbalken (2010:110) (SFB). Sjukpenningen är enligt 6 kap. 6 § SFB en arbetsbaserad förmån, vilket innebär att den som arbetar i Sverige är försäkrad för sjukpenning. För att sjukpenning ska kunna lämnas krävs det att den sökandes sjukpenninggrundande inkomst kan fastställas, enligt 24 kap. 2 § SFB.

I likhet med arbetslöshetsförsäkringen finansieras sjukpenningen med hjälp av socialavgifter. I arbetsgivaravgifterna ingår en sjukförsäkringsavgift, som enligt 3 § lag om fördelning av socialavgifter ska finansiera kostnaderna för bland annat sjukpenningen.

---

<sup>44</sup> SOU 2003:50 s. 77.

<sup>45</sup> Bejstam s. 90.

## 5.3 Förtroendeuppdrag och sjukpenninggrundande inkomst

Enligt 25 kap. 2 § SFB är sjukpenninggrundande inkomst, SGI, den årliga inkomst i pengar som en försäkrad kan antas komma att få tills vidare för eget arbete som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, eller på annan grund. Det förstnämnda benämns i lagen som inkomst av anställning, och det sistnämnda som inkomst av annat förvärvsarbete.

Inkomst av anställning definieras i 25 kap. 7 § SFB som ersättning med minst 1000 kronor om året för utfört arbete för någon annans räkning. I bestämmelsen förklaras att detta gäller även om den som mottar betalningen inte är anställd av den som betalar ersättningen, utan om sådan ersättning betalats ut är parterna att anse som arbetstagare och arbetsgivare. I och med att en förtroendevald i en ideell förening utför arbete för föreningens räkning, räknas dennes arvode därmed som inkomst av anställning, förutsatt att arvodet överstiger 1000 kronor på ett år.

Förutsättningarna för att en sjukpenninggrundande inkomst ska kunna fastställas anges i 25 kap. 3 § SFB. Enligt 1 st. ska den sökande vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner enligt 4 och 6 kap. SFB. Vidare krävs enligt 2 st. att den försäkrades årliga inkomst kommer från arbete i Sverige som kan antas vara under minst sex månader i en följd eller vara årligen återkommande, och kan antas uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet.

Den förutsättning som kan tänkas orsaka mest problem för förtroendevalda är att arbetet ska kunna antas vara under minst sex månader i en följd eller vara årligen återkommande. Som tidigare har konstaterats, är förtroendeuppdrag till sin natur tidsbegränsade. Det kan antas att en förtroendevald som ämnar fortsätta med sitt uppdrag efter att perioden vederbörande är vald för har löpt ut, i regel inte kan vara säker på hur dennes framtida arbetssituation kommer att se ut förrän ett nytt val har ägt

rum. Eftersom den sjukpenninggrundande inkomsten beräknas utifrån de inkomster den försäkrade kan antas komma att få tills vidare, tar Försäkringskassan i första hand hänsyn till framtida inkomster när SGI ska fastställas.<sup>46</sup> Om det inte finns kända inkomster minst sex månader framåt i tiden, kan Försäkringskassan använda inkomster som den försäkrade har haft under tidigare månader i beräkningen. Då beräknas den sjukpenninggrundande inkomsten utifrån de månader som kvarstår av uppdraget vid tiden för fastställande av SGI, och så många passerade månader så att antalet sammanhängande månader totalt blir sex.<sup>47</sup> Att förtroendeuppdraget är tidsbegränsat torde därmed inte vara ett hinder för att en SGI ska kunna fastställas, förutsatt att uppdraget omfattar minst sex månader.

Sammanfattningsvis utgör arvode som betalas ut för ett förtroendeuppdrag som utgångspunkt inkomst av anställning i socialförsäkringsrättslig mening. Förutsatt att personen med förtroendeuppdrag är försäkrad för arbetsbaserade förmåner, och att dennes årliga inkomst uppfyller förutsättningarna i 25 kap. 3 § 2 st. SFB, har denne därmed rätt till sjukpenning.

Att lönebegreppet har luckrats upp för att omfatta exempelvis arvoden är intressant i jämförelse med arbetsrättens striktare syn på arbetstagare. Det utvidgade arbetstagarbegreppet i SGI-reglerna innebär att personer som inte är anställda, men befinner sig i en anställningsliknande social situation, har rätt till samma förmåner som anställda, till skillnad från vad som i vissa fall gäller inom arbetsrätten. För förtroendevalda innebär regleringen även att det finns en koppling mellan avgifterna till försäkringen och sjukpenningen, jämfört med arbetslöshetsförsäkringen där ett sådant samband saknas.

---

<sup>46</sup> Försäkringskassan 2004:5 s. 58.

<sup>47</sup> Försäkringskassan 2004:5 s. 59.

## 6 Slutsatser

*Hur förhåller sig förtroendeuppdrag i ideella föreningar till det civilrättsliga arbetstagarbegreppet?*

I doktrinen har det framhållits att den utvidgade innebörden av arbetstagarbegreppet kan medföra en större benägenhet att betrakta förtroendevalda som arbetstagare. I tvister om förtroendevaldas rättsliga ställning har Arbetsdomstolen emellertid undvikit att bestämma att en förtroendevald i själva verket är att anse som arbetstagare. Stor betydelse har fästs vid parternas egen uppfattning av rättsförhållandet. Domstolens avgöranden tyder på att det råder en presumtion för att förtroendevalda inte är att anse som arbetstagare, om inte parterna har kommit överens om någonting annat.

Vikten som lagts vid parternas egna överenskommelser skiljer sig från den praxis som har utvecklats kring andra situationer där den arbetspresterande partens rättsliga ställning ska fastställas, framför allt gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare. Att parterna ges större utrymme att själva bestämma vilken karaktär rättsförhållandet ska ha, när det rör sig om arbete i ideella föreningar, ligger i linje med den allmänna uppfattningen om att civilsamhället bör vara fritt från statlig inblandning, som bland annat illustreras av bristen på lagstiftning om ideella föreningar i allmänhet.

I ljuset av arbetsrättsliga principer och arbetsrättens karaktär av skyddslagstiftning, framstår det däremot som mindre lyckat att en förtroendevald som befinner sig i en liknande social situation som en arbetstagare, som utgångspunkt inte omfattas av stora delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen. I praxis verkar den enskilde förtroendevaldes intresse av arbetsrättsligt skydd ha fått ge vika för intresset av ett starkt och fritt civilsamhälle byggt på ideellt engagemang.

*Under vilka förutsättningar kan ett förtroendeuppdrag ge rätt till arbetslöshetsersättning?*

Enligt 13 b § ALF omfattas vissa förtroendeuppdrag, främst fackliga och politiska sådana, av arbetslöshetsförsäkringen. I och med att bestämmelsen om vilka förtroendevalda som har rätt till arbetslöshetsersättning är uttömmande, innebär regleringen att förtroendevalda i ideella föreningar har ställts utanför försäkringen.

I och med att den som betalar ut arvode är skyldig att betala socialavgifter, tillhör förtroendevalda i ideella föreningar de grupper som skulle gynnas av en utveckling mot ett starkare samband mellan inbetalda socialavgifter och rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

*Under vilka förutsättningar kan ett förtroendeuppdrag ge rätt till sjukpenning?*

Vid beräkningen av sjukpenninggrundande inkomst har begreppet anställning fått en utvidgad betydelse, och inkomst av förvärvsarbete omfattar inkomster för allt arbete som utförs för någon annans räkning. Det innebär att arvodet för ett förtroendeuppdrag kan ligga till grund för sjukpenning, förutsatt att övriga villkor för att sådan ska betalas ut är uppfyllda.

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### Offentligt tryck

#### Utredningsbetänkanden

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 2003:50 Sjukpenninggrundande inkomst – skydd och anpassning.

SOU 2011:54 Större ekonomisk trygghet för förtroendevalda.

SOU 2013:64 Pensionärers och förtroendevaldas ersättningsrätt i arbetslöshetsförsäkringen.

SOU 2020:47 Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen.

#### Propositioner

Prop. 1996/97:107 En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring.

Prop. 2009/10:55 En politik för det civila samhället.

Prop. 2017/18:53 Nya regler i arbetslöshetsförsäkringen om bland annat förtroendedrag och pension.

### Rättsfall

AD 1981 nr. 110.

AD 1982 nr. 123.

AD 1985 nr. 28.

AD 1990 nr. 116.

AD 1996 nr. 135.

AD 2004 nr. 18.

AD 2005 nr. 16.

Huddinge tingsrätt, avd. 1, DT 115, dom 1982-02.05.

### Övriga källor

Försäkringskassan, 2004:5 Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid, version 15.

## Litteratur

Adlercreutz, Axel (1964), *Arbetstagarbegreppet*. P.A. Norstedt & Söners Förlag, Stockholm.

Bejstam, Lars (2020), 'Socialförsäkring', i: Lerwall, Lotta (red.), *Makt, myndighet, människa*. 4 uppl. Iustus Förlag AB, Uppsala s. 89-114.

Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod', i :Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. 2 uppl. Studentlitteratur AD, Lund s. 21-46.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), *Anställningsförhållandet*. 5 uppl. Iustus Förlag AB, Uppsala.

Lindvall, Sven (2010), 'Ideellt arbete kontra lönearbete – vad gäller i det arbetsrättsliga gränslandet?', i: Ahlberg, Kerstin & Koch, Michaël & Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Vänbok till Ronnie Eklund*. Iustus Förlag AB, Uppsala s. 349-373.

Trädgårdh, Lars (2019), 'Från folkrörelser till civilsamhälle: Staten och samhället i det moderna Sverige', i: von Essen, Johan m.fl. (red.), *Det svenska civilsamhället*. 2 uppl. Idealistas förlag s. 23-41.

von Essen, Johan & Svedberg, Lars (2019), 'Organisationer och engagemang i det svenska civilsamhället', i: von Essen, Johan m.fl. (red.), *Det svenska civilsamhället*. 2 uppl. Idealistas förlag s. 43-83.