

## Beslut om Riktlinjer för anlitande av juridisk person

### Beslut

Linköpings universitet (LiU) beslutar att bifogade "Riktlinjer för anlitande av juridisk person" ska träda i kraft den 17 juni 2019 (se bilaga).

Beslutet ersätter "Föreskrifter om anlitande av juridisk person i universitetets verksamhet, mm" från den 9 oktober 1998, dnr LiU-1408/98-10.

Beslutet ska föras in i LiU:s regelsamling.

### Information om beslutet

Huvuddragen i de nya riktlinjerna är desamma som i tidigare gällande beslut, men möjligheten att använda extern juridisk person i en kurs eller ett forskningsprojekt utan särskilt tillstånd utökas från 10 undervisningstimmar till 40 arbetstimmar. I övrigt har innehållet anpassats efter de lagändringar som genomförts sedan 1998 och texten genomgått vissa redaktionella ändringar.

### Handläggningen av beslutet

Beslut i detta ärende har fattats vid rektors beslutsmöte i närvaro av studeranderepresentanten Sofia Ritenius och rektors sekreterare Maria Fält efter föredragning av biträdande chefsjuristen Martin Putsén. I beredningen av ärendet har HR-direktören Pia Rundgren, biträdande universitetsdirektör Ann Holmlid samt universitetsjuristerna Maria Skoglund, Caroline Taube och Jenny Wäsström deltagit. Institutionerna har medverkat genom en enkätundersökning och i den givits möjligheter att lämna synpunkter. Stora delar av innehållet har under processens gång föredragits i CSG.

Redaktionen för regelsamlingen har granskat beslutets form.

Helen Dannelund

Martin Putsén

Kopia till:

Universitetsledningen  
Dekanerna  
Prefekterna  
HR-direktören  
Ekonomiavdelningen  
Internrevisionen  
De lokala fackliga organisationerna  
Dokument- och arkivenheten  
Redaktören för regelsamlingen  
Regelsamlingen

## Riktlinjer för anlåtande av juridisk person

### 1. Inledning

#### 1.1 Utförare av universitetets verksamhet

Universitetet har, liksom alla andra organisationer, verksamhet som ska utföras. Det kan i princip ske på två olika sätt. Det ena sättet innebär att universitetet knyter till sig fysiska personer genom olika anställningsformer och att dessa utför arbete inom ramen för sina tjänster. Det andra sättet innebär att universitetet köper tjänster från juridiska personer. Valet mellan dessa båda sätt är emellertid inte helt fritt.

#### 1.2 Grundregeln - fysiska personer används för kärnverksamheten

##### 1.2.1 Anställda medarbetare

Genomförandet av universitetets kärnverksamhet avseende utbildning och forskning samt viss administration ska normalt ske av anställda medarbetare. Den medarbetare som tas i anspråk för undervisning (inkl. examination) avseende poänggivande utbildning (grundutbildning, forskarutbildning, lärarfortbildning eller poänggivande uppdragsutbildning) ska vara anställd vid universitetet i egenskap av fysisk person och på anställning som lärare. Med poänggivande utbildning jämföras i detta sammanhang s.k. SK-kurser som genomförs på uppdrag av Socialstyrelsen. Även annan anställd vid universitetet än den som är lärare, t.ex. doktorand och amanuens, liksom innehavare av administrativ eller teknisk anställning kan tas i anspråk för undervisning inom ramen för sin anställning - men däremot ej för examination.

##### 1.2.2 Uppdragstagare (styrelseledamöter, nämndledamöter m. fl.)

Extern fysisk person kan ibland behöva användas som uppdragstagare för avgränsade insatser. Uppdrag att vara ledamot i styrelser, nämnder, som opponent eller handledare vid LiU är personligt och kan inte innehas av en juridisk person. Det innebär att ersättningen för ett sådant uppdrag inte kan betalas ut till en juridisk person.

#### 1.3 Behovet av komplettering med tjänster från juridiska personer

I vissa fall kan det emellertid vara ändamålsenligt och effektivt att lägga arbetsuppgifter som uppdrag till externa juridiska personer. Eftersom ett sådant upplägg i varierande utsträckning, beroende på omständigheterna, inrymmer såväl etiska som offentlighetsrättsliga, arbetsrättsliga, upphandlingsrättsliga och skatterättsliga aspekter är det dock nödvändigt att närmare ange förutsättningarna för sådant beslut samt att ange fördelningen av ansvar och befogenheter för



ingående av sådana avtal. Innan förutsättningarna för att anlita juridisk person beskrivs inleds med en definition av begreppet juridisk person.

#### **1.4 Begreppet juridisk person m.m.**

Med juridisk person avses sådan organisation eller avgränsad enhet som till följd av lagregler eller praxis har samma möjlighet som en fysisk person att förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter, t.ex. genom avtal eller genom ansökan hos olika myndigheter. En juridisk person kan också vara part i domstolsprocesser och andra former för tvistelösningar, t.ex. skiljenämnds-förfaranden. I de flesta fall förfogar den juridiska personen över ett eget kapital som är skilt från ägarnas/medlemmarnas/bildarnas eget kapital och som också åtnjuter ett visst skydd, så att ägarna etc. inte fritt kan förfoga över det utan långtgående hänsynstagande till andra intressenter, t.ex. långivare. Ägarna etc. är å sin sida i de flesta fall skyddade från ansvar för skulder som den juridiska personen ådrar sig i sin verksamhet. Exempel på juridiska personer är dels de offentliga aktörerna, såsom staten, där universitetet ingår, landsting och kommuner, dels privata aktörer, t.ex. aktiebolag (även om de är ägda av stat, landsting eller kommuner), kommanditbolag, handelsbolag, ekonomiska föreningar, ideella föreningar och stiftelser. Det förtjänar att påpekas att till en stiftelse finns ingen ägare. Sedan stiftarna tillskjutit kapital och bildat stiftelsen utgör denna en självägande juridisk person.

Enkla bolag och enskilda firmor är inte juridiska personer men likställs i detta sammanhang med juridiska personer när dessa riktlinjer ska tillämpas inom universitetet. Enskild firma som är registrerad för mervärdesskatt får således tas i anspråk för tjänster inom universitetet i samma mån som en juridisk person.

En juridisk person som anlitas för att utföra ett uppdrag för universitetet måste vara godkänd för F-skatt. Godkännande för F-skatt bör framgå av uppdragsavtalet och innebär att uppdragstagaren själv ansvarar för inbetalningen av sina skatter och avgifter. Att godkännande för F-skatt finns tyder även på att företaget är seriöst och sköter sina åtaganden gentemot staten.

## **2 Offentligrättsligt grundade regler**

### **2.1 Regelverket**

De offentligrättsliga reglerna utgår väsentligen från förvaltningslagen samt reglerna om bisysslor i lagen om offentlig anställning resp. i högskolelagen. I avsnitten 2.2–2.3 anges hur dessa utgångspunkter påverkar möjligheten att ta juridiska personer i anspråk för uppgifter inom universitetet. I avsnitt 2.4 redovisas de särskilda restriktioner som gäller för utnyttjande av juridiska personer med

personanknytning till universitetet och i 2.5 de för ledamöter i styrelser och nämnder mm.

## 2.2 Upphandling

Till skillnad från anställning av en fysisk person för uppgifter inom universitetet innebär anlitandet av en juridisk person att universitetet köper en tjänst. De interna och externa regler som gäller för upphandling inom universitetet samt de delegationer som gäller inom upphandlingsområdet ska därför tillämpas. Detsamma gäller i fråga om de ekonomiska regler och riktlinjer som gäller.

## 2.3 Myndighetsbeslut m.m.

Juridisk person som anlitas för universitetets räkning får **aldrig** fatta beslut där en förmån, en rättighet eller en skyldighet för en enskild person fastställs. Detsamma gäller för slutligt beslut i bedömningsfrågor i utbildningsrelaterade ärenden. Detta innebär bl.a. att en juridisk person aldrig kan vara examinator eller användas för prövning av behörighet, vid beslut om antagning av studenter till grundutbildning eller forskarutbildning eller ges ansvar för arbetsledning inom universitetet. Undantagsvis kan dock universitetsdirektören godkänna användande av s.k. interimschef från konsult vid särskilda situationer och under en begränsad period. När det gäller examination omfattas i detta sammanhang allt slutligt ställningstagande till utbildningsprestationer, dock inte sådan bedömning av löpande färdighetsträning som utgör en integrerad del av undervisningen. Inom universitetet tillämpas också regeln att en juridisk person aldrig får användas som sakkunnig i anställnings- eller befordringsärenden, i ärenden som rör antagning av oavlönad docent eller som opponenter vid disputationer.

## 2.4 Juridiska personer med personanknytning till universitetet

För ianspråktagande av **juridiska personer med personanknytning till universitetet** gäller särskilda restriktioner:

### 2.4.1 Restriktioner gällande arbetsuppgifter inom utbildning och forskning

Juridisk person, över vilken **anställd vid universitetet** har ett starkt verksamhetsinflytande<sup>1</sup> får inte anlitas för arbetsuppgifter inom utbildning och forskning utan att tjänsten upphandlas och gällande jävsregler iakttas. Sistnämnda

---

<sup>1</sup> Ett "starkt verksamhetsinflytande" är i första hand aktuellt i sådana juridiska personer som kan klassificeras som s.k. fåmansföretag, se 56 kap. 2-5 §§ inkomstskattelagen. Ett starkt verksamhetsinflytande anses också den person ha som är ledamot av den juridiska personens styrelse, är verkställande direktör (motstv.) eller dennes ställföreträdare, liksom den som i chefsställning ansvarar för väsentlig funktion i företaget såsom forskning, utveckling, konstruktion, produktion, marknadsföring, ekonomi/finans eller personal.



innebär att en anställd med intressen i juridisk person inte på något sätt får delta i upphandling eller andra diskussioner som kan beröra den juridiska personen på annat sätt än som företrädare för den juridiska personen och att beslut i ärendet inte får fattas av någon som på något sätt står i beroendeställning till denne. Det innebär exempelvis att sådan fråga inte kan delegeras nedåt i organisationen, gäller frågan en anställd i chefsposition måste frågan lyftas uppåt till dennes chef. Samma sak gäller för anlitan av juridisk person över vilken **närstående<sup>2</sup> till anställd** vid berörd institution, eller motsvarande, har ett starkt verksamhetsinflytande.

#### 2.4.2 Restriktioner gällande andra arbetsuppgifter än utbildning och forskning

Juridisk person, över vilken **anställd** vid universitetet har ett starkt verksamhetsinflytande<sup>1</sup>, får inte anlitas för arbetsuppgifter som **kan ingå** i den anställdes anställning vid universitetet eller för arbetsuppgifter som **kan ingå** i verksamheten vid den institution, eller motsvarande, där arbetstagaren är anställd. Det innebär inte att uppgifterna i fråga nödvändigtvis ingår i den anställdes uppgifter eller institutionens, eller motsvarande, verksamhet under ett givet år men att de skulle kunna åläggas den anställda genom ett arbetsledningsbeslut av prefekten eller annan arbetsledare. Det bör här noteras att en lärares arbetsuppgifter numera sträcker sig över ett mycket brett spektrum.

Ett exempel på när den juridiska personens verksamhetsområde inte har någon anknytning till den anställdes huvudsakliga arbetsuppgifter är att en lärare i ett tekniskt ämne utför översättningsarbete som bisyssla i ett eget företag.

#### 2.4.3 Bisysslorapportering och jäv

En förutsättning för att det ska vara godtagbart att anlita en juridisk person som har anknytning till en anställd vid universitetet är att den anställda har anmält sin bisyssla och att den har bedömts vara tillåten i enlighet med LiUs riktlinjer för bisysslor, anvisningar för redovisning av bisysslor samt gällande jävsregler.

### 3 Anlitan av extern juridisk person

#### 3.1 Utbildning och forskning

I de fall som anges nedan får juridisk person anlitas för genomförande av **poänggivande utbildning eller forskning** i den utsträckning som är förenlig

---

<sup>2</sup> Som "närstående" till anställd skall i detta sammanhang räknas den som är gift eller sambo eller partner med den anställda eller är syskon eller släkting i rätt uppstigande eller nedstigande led eller sväger/svägerska till den anställda eller på annat sätt står den anställda personligen särskilt nära, t.ex. s.k. särbo, sambos barn, syskons barn etc. Med barn likställs styvbarn, fosterbarn etc.

med universitetets allmänna verksamhetsintressen, så som dessa kommer till uttryck i måldokument, strategier och policys.

Denna möjlighet omfattar dock i normalfallet inte huvudhandledare för doktorander, dessa ska som huvudregel vara anställda vid LiU. Notera även att gällande lagar och regler fortfarande måste följas, exempelvis innebär detta inte ett avsteg från att följa gällande upphandlingslagstiftning. Kraven på upphandling kan skilja sig åt mellan nedanstående kategorier beroende på vem som är motpart. Vidare ska ersättningen för användande av juridisk person betalas till den juridiska personen.

- a) **Resurser från annat universitet/annan högskola** tas i anspråk genom att anställd lärare inom ramen för sin anställning där används för undervisning eller forskning. Det är dock en förutsättning att uppdraget inte innehåller beslutsfattande vid myndigheten, t.ex. som examinator.
- b) **Resurser från annan statlig myndighet**, t.ex. forskningsinstitut såsom VTI, tas i anspråk genom att anställd medarbetare inom ramen för sin anställning där används för undervisning eller forskning. Det är dock en förutsättning att uppdraget inte innehåller beslutsfattande vid myndigheten, t.ex. som examinator.
- c) **Resurs från kommun, landsting eller annan utbildningshuvudman**, t.ex. folkhögskola eller region, tas i anspråk genom att anställd lärare eller annan relevant medarbetare inom ramen för sin anställning där används för undervisning eller forskning. Det är dock en förutsättning att uppdraget inte innehåller beslutsfattande vid myndigheten, t.ex. som examinator.
- d) **Annan juridisk person än sådan som avses i a–c** får, så länge universitetet följer gällande regler, t.ex. rörande upphandling, anlitas för arbetsuppgifter inom poänggivande utbildning eller forskning under förutsättning att:
  - sådan personanknytning till universitetet som beskrivs i avsnitt 2.4 inte föreligger,
  - uppdraget inte innehåller beslutsfattande vid myndigheten, t.ex. som examinator, och att
  - verksamheten (kursen, forskningsprojektet etc.) annars inte kan genomföras eller om det finns annat sakligt skäl och detta mot bakgrund av omständigheterna i det enskilda fallet medför olägenheter i form av t.ex. betydande kvalitetsförluster, anseendeskada etc.

Observera att **alla** punkter måste vara uppfyllda.

Avtal om sådana insatser får ingås av en enskild institution, eller motsvarande, under förutsättning att dessa endast avser enstaka och



kortvariga tillfällen och därtill **motsvarar högst 40 arbetstimmar per läsår för respektive kurs/ forskningsprojekt**. Om avtalet avses omfatta mer än 40 timmar ska det godkännas av universitetsdirektören. Ansökan om undantag från nämnda huvudregel bör innehålla information om planerad omfattning och om det är ett återkommande behov samt i så fall information om hur det i så fall avses åtgärdas på längre sikt. Om behovet av att anlita juridiska personer bedöms sträcka sig över flera år och inte kan avhjälpas genom rekrytering eller intern kompetensutveckling, ska en prövning företas om lämpligheten av att utbildningen i fråga över huvud taget ska ingå i universitetets utbud, universitetsdirektören fattar beslut om detta efter dialog med berörd prefekt.

### 3.2 Icke poänggivande utbildning

Vid anordnande av **icke poänggivande utbildning**, dvs sådan uppdragsutbildning som inte är poänggivande, är det fortfarande naturligt att universitetets egna anställda i första hand tas i anspråk, med viss komplettering av medarbetare som anställs särskilt för genomförande av viss sådan utbildning. Även om gällande regelverk, t.ex. rörande upphandling måste beaktas föreligger inte några formella hinder, förutom omsorgen om kvaliteten i en utbildning, för att i begränsad utsträckning ta i anspråk externa juridiska personer för undervisning. Om universitetet väsentligen saknar den kompetens som fordras för att genomföra viss utbildning torde dock skäl normalt saknas för att universitetet ska arrangera utbildningen. Anlitande av juridisk person i icke poänggivande utbildning ska därför hanteras på samma sätt som poänggivande utbildning.

### 3.3 Annan verksamhet än utbildning och forskning

I **övriga fall** får juridisk person anlitas för verksamhet inom universitetet, t.ex. för egen personalutbildning, administrativ och teknisk service, genomförande av interna eller externa konferenser. Juridiska personer med personanknytning till universitetet får dock bara tas i anspråk i den utsträckning som framgår i avsnitt 2.4 och med beaktande av gällande regler, t.ex. inom upphandlingsområdet.

## 4 Arbetsrättsligt grundade regler

Behovet av att anlita juridiska personer bottnar ibland i en begränsad förmåga att hävda arbetsgivarens möjligheter att kräva övertidsinsatser av redan anställda medarbetare. Skyldighet att utföra övertidsinsatser framgår av gällande arbetstidsavtal. Det kan särskilt behöva framhållas att även medarbetare som inte har rätt till övertidsersättning är skyldiga att fullgöra övertidsinsatser om det krävs.

I de fall universitetet behöver anlita utomstående uppkommer frågan om hur det med hänsyn till arbetsrätten låter sig göras. Inom arbetsrätten görs skillnad mellan arbetstagarförhållandet för anställd och uppdragstagarförhållandet för juridisk



person. Samma uppdelning är aktuell även inom skatterätten, vilket delvis kommenteras nedan utifrån just denna utgångspunkt.

Lagen om offentlig anställning och andra föreskrifter om anställning inkl. de i högskoleförordningen gäller för den som är anställd, dvs. arbetstagare, men inte för den som är uppdragstagare, dvs. självständig näringsidkare, oavsett om näringsverksamheten bedrivs inom ramen för vad som mera strikt är att se som en juridisk person eller i form av enkelt bolag eller enskild firma. Skattelagstiftningen är också olika för arbetstagare resp. för uppdragstagare, vilket får konsekvenser för universitetet i dess roll som arbetsgivare resp. uppdragsgivare. I förarbeten och rättspraxis inom arbetsrätten brukar ett antal faktorer anföras som omständigheter som avgör om den som åtagit sig att utföra en ålagd arbetsuppgift ska betraktas som anställd eller uppdragstagare.

För <b>arbetstagarförhållande</b> talar kortfattat bl.a. följande:	För <b>uppdragstagarförhållande</b> talar kortfattat bl.a. följande:
1) Hen ska personligen utföra arbetet, vare sig detta är utsagt i åtagandet eller anses vara förutsatt	1) Hen är ej skyldig att personligen utföra arbetet, utan kan på eget ansvar överlåta utförandet på någon annan liknande arbete för någon annan
2) Hen ställer sig till förfogande för efter hand uppkommande uppgifter	2) Hens åtagande begränsar sig till en bestämd uppgift
3) Förhållandet mellan parterna är av mera varaktig natur	3) Förhållandet mellan parterna är av mera tillfällig natur
4) Hen är (oavsett orsak) förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete för någon annan	4) Varken avtalet eller arbetet hindrar hen från att samtidigt utföra likande arbete för någon annan
5) Hen är underkastad bestämda direktiv och/ eller kontroll avseende arbetets utförande samt arbetstid och arbetsplats	5) Hen bestämmer (förutom arbetets natur) själv sättet för arbetets utförande samt arbetstid och arbetsplats
6) Hen använder utrustning, redskap och material som tillhandahålls av motparten	6) Hen tillhandahåller själv utrustning, redskap och material

7) Hen får ersättning för sina utlägg i samband med arbetet, tex. för resor	7) Hen står själv för utgifterna vid arbetets utförande
8) Ersättningen för arbetsprestationen utgår (åtminstone delvis) i form av garanterad lön	8) Ersättningen för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat
9) Hen är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare	9) Hen är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en företagare inom verksamhetsgrenen
	10) Hen har tillstånd eller auktorisation för sin verksamhet eller har en egen firma registrerad för densamma

Vad som fäller avgörandet är en sammanvägning av samtliga kriterier. I vissa fall kan dock ett enskilt kriterium väga tungt. Exempelvis bör en sakkunnig eller en opponent - trots att dessas relation till universitetet i dagligt tal kallas "uppdrag" - utgöra exempel på tillfälliga anställningar mot bakgrund av den tvingande regeln att vederbörande personligen måste utföra uppdraget, eftersom (medverkan i) myndighetsbeslut inte får överlämnas till juridisk person att fatta.

Det bör emellertid uppmärksammas att även om de nämnda kriterierna används inom både arbetsrätten och skatterätten, så är det inte säkert att en relation som av arbetsdomstolen bedöms utgöra ett anställningsförhållande ges samma bedömning av skattedomstolarna.

Kriterierna är samtidigt tvingande i den meningen att det inte är möjligt för universitetet att - genom att sluta avtal med någon att han/hon ska vara eller betraktas som konsult, entreprenör etc. - åstadkomma att den som enligt ovannämnda arbetsrättsliga resp. skatterättsliga kriterier är arbetstagare i stället blir uppdragstagare eller vice versa.

Fråga om anlitande av juridisk person för viss uppgift omfattas av bestämmelserna i 38 § medbestämmandelagen (MBL). Det åligger därför universitetet att förhandla med de lokala fackliga organisationerna, innan avtal ingås om sådant uppdrag. Förhandlingsskyldigheten gäller dock inte för uppdrag av kortvarig eller tillfällig natur eller för uppdrag som kräver särskild sakkunskap. Om berörd institution, eller motsvarande, överväger att anlita en juridisk person bör dock alltid HR-direktören informeras.



I de fall där juridisk person undantagsvis får anlitas inom poänggivande utbildning eller forskning (se ovan under p 3.1) gäller tolkningen att uppdrag som omfattar högst fyrtio timmar per läsår inte omfattas av nyssnämnda förhandlingsskyldighet.

En facklig organisation har rätt att under vissa förutsättningar inte godkänna anlitande av en juridisk person med stöd av 38 § MBL. Om det sker måste antingen dess vilja fullt ut respekteras eller så ska frågan underställas HR-direktören för bedömning av möjligheten och lämpligheten i att - i den ordning som finns närmare beskriven i 38-40 §§ MBL - likväl fatta och verkställa beslutet att anlita den juridiska personen.

## 5 Skatterättsligt grundade regler

I samband med att universitetet anlitar utomstående fysiska eller juridiska personer kan frågor om beskattning av de ersättningar som universitetet betalar ut uppkomma. Det finns en risk för att avsikten att använda sig av en extern uppdragstagare inte beaktas av Skatteverket, utan att både universitetet och den berörde tjänsteproducenten behandlas som om förhållandet dem emellan i stället utgör en anställning. Denna problematik har delvis berörts i det föregående i anslutning till redovisningen av gränsdragningen mellan arbetstagar- respektive uppdragstagarrelationen.

När Skatteverket gör en bedömning av om en uppdragstagares verksamhet ska anses utgöra självständig näringsverksamhet ska en helhetsbedömning göras med särskilt beaktande av:

- vad uppdragsgivaren och uppdragstagaren har avtalat,
- i vilken omfattning uppdragstagaren är beroende av uppdragsgivaren och
- i vilken omfattning uppdragstagaren är inordnad i uppdragsgivarens verksamhet.

Om Skatteverkets bedömning är att kriterierna för självständig näringsverksamhet inte uppfylls ska ersättningen för uppdraget beskattas som inkomst av tjänst istället för inkomst av näringsverksamhet vilket får ekonomiska konsekvenser för båda parter.

Avtalsvillkor som kan vara av betydelse vid bedömningen är exempelvis fördelning av ansvar och risk, rätt att anta andra uppdrag parallellt eller rätt att tacka nej till fler uppdrag från uppdragsgivaren. Även det faktum att uppdragstagaren åberopar sin F-skatt har betydelse. Omständigheterna kring den juridiska personens beroende till uppdragsgivaren eller inordnande i uppdragsgivarens verksamhet kan också medföra att parternas avsikt inte får genomslag.

Omständigheter som kan påverka bedömningen av om uppdragstagaren är beroende av uppdragsgivaren eller inordnad i dennes verksamhet är t.ex.

uppdragstagarens avsikt med verksamheten, om uppdragstagaren står under uppdragsgivarens arbetsledning, uppdragstagarens rätt att anlita medhjälpare, möjlighet att anta andra uppdrag och att tacka nej till erbjudna uppdrag, uppdragstagarens rätt att låta någon annan utföra arbetet men också antalet uppdragsgivare. Att uppdragstagaren agerar som en företagare kan peka på att dennes avsikt är att bedriva näringsverksamhet. En inregistrerad firma och anmälningar av det som krävs av företagare i skatte- och avgiftshänseende är omständigheter som kan tala för att uppdragstagaren ser sig som näringsidkare. I ett uppdrags natur ligger att uppdragsgivaren bestämmer ramen för vad som ska utföras men det ankommer i regel på uppdragstagaren att bestämma på vilket sätt arbetet ska utföras. Var och när uppdraget ska utföras kan vara beroende av verksamhetens natur och omständigheterna i det enskilda fallet. Att uppdragsgivaren skulle ha ett bestämmande inflytande i dessa frågor innebär inte automatiskt att uppdragstagaren står under uppdragsgivarens kontroll och arbetsledning på ett sådant sätt att näringsverksamhet inte ska anses föreligga.

Exempel på verksamhet som normalt inte kan utföras självständigt är sådan som bygger på att man hyr ut sig själv för längre uppdrag i syfte att endast ersätta ordinarie anställda. Avgörande för bedömningen är om arbetsuppgifterna är specifika och avgränsade till sin natur eller om arbetsinsatserna endast gäller arbetsuppgifter allt eftersom de uppkommer.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det är av stor vikt att uppdragsavtal finns och att de formuleras så att parternas vilja att genomföra ett uppdrag tydligt framgår.