

Se upp med konsultavtalen

Konsulten du anlitar kan i lagens mening betraktas som anställd. Arbetsrättsexperten Rebecka Thörn vet hur du undviker en dyr bakläxa.

Ibland är det mer fördelaktigt att anlita en konsult än att anställa någon, till exempel för att täcka arbetstoppar eller för att utföra ett tidsbegränsat uppdrag. Men det gäller att se till att inte konsulten i rättslig mening betraktas som arbetstagare. Det uppmanar Rebecka Thörn, advokat på Advokatfirman Delphi i Malmö och specialist på arbetsrätt.

– Vi ser ofta konsultavtal som egentligen, om de blir granskade av Skatteverket eller blir föremål för arbetsrättslig tvist, är att likställa med anställningsavtal, säger hon.

Om så är fallet kan det bli en dyrköpt historia, både arbetsrättsligt och skattemässigt.

– Arbetstagaren åtnjuter då de skyddsregler som finns och kan enligt lagen om anställningsskydd inte sägas upp hur som helst. Det kan också bli så att man behöver betala semesterersättning retroaktivt – och arbetsgivaravgifter, baserade på hela bruttobeloppet, säger Rebecka Thörn.

NÄR MAN ANLITAR EN konsult bör man försäkra sig om att konsulten är godkänd för F-skatt.

– Det är inte en fullständig garanti mot skattesmällor, men viktigt att ha koll på. Vi skriver ofta in i konsultavtalen att konsulten ska visa upp att den är registrerad för F-skatt och är skyldig att fortsätta vara det under hela uppdragstiden.



Rebecka Thörn på Advokatfirman Delphi i Malmö har under genomlysningar av företag ofta sett konsultavtal som är bristfälliga.

Hur skiljer man då mellan konsult och anställd? Arbetsdomstolen och Skatteverket gör en helhetsbedömning från fall till fall. Beroende på omständigheterna kan olika aspekter väga olika tungt. Tumregeln är att en konsult är mer självständig gentemot arbetsgivaren än en arbetstagare. Frågan har prövats många gånger och det finns en väl utarbetad praxis på området. Den som stämmer av sina avtal med checklistans tio punkter här bredvid bör vara på säker mark.

Det gäller som arbetsgivare att tänka igenom behovet av arbetskraft

och inte lockas av att binda upp en konsult för mycket till den egna verksamheten.

ÄVEN KONSULTEN KAN ha intresse av en sådan relation eftersom det kan löna sig ekonomiskt att vara egen istället för anställd. Men risken från uppdragsgivarens sida är att konsulten i efterhand kommer hävda att den i praktiken varit att betrakta som arbetstagare – för att omfattas av de skyddsregler och förmåner som finns för anställda. ●

EMMA CASSERLÖV



CHECKLISTA – KONSULT ELLER ANSTÄLLD»

Följande omständigheter tyder vanligtvis på att den arbetspresterande parten ska betraktas som arbetstagare och inte konsult:

- 1.** Personen ska personligen utföra arbetet. Detta gäller oavsett om det står i avtalet eller är underförstått.
- 2.** Personen har helt, eller så gott som, utfört arbetet personligen.
- 3.** Personen ställer sig till förfogande för arbetsuppgifter som uppkommer efter hand.
- 4.** Förhållandet mellan parterna är av mer varaktig karaktär.
- 5.** Personen är förhindrad att utföra liknande arbete åt någon annan - oavsett om det är ett direkt förbud från uppdragsgivaren eller beror på att tid och krafter inte räcker till.
- 6.** Bestämda direktiv om eller kontroll av hur, när och var arbetet utförs.
- 7.** Personen använder maskiner, redskap eller råvaror som tillhandahålls av arbetsgivaren.
- 8.** Personen ersätts för direkta utlägg, till exempel resor.
- 9.** Ersättningen för arbetsprestationen är, åtminstone delvis, garanterad.
- 10.** Personen är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.

Källa: Rebecka Thörn & Therese Jönsson, advokatfirman Delphi.