

Arbetsgivarnas uppgiftsskyldighet till socialförsäkringen

Av förste byråsekreteraren Jan-Erik Wallenberg.

Varje år före januari månads utgång åligger det landets arbetsgivare att för det gångna året upprätta s. k. arbetsgivaruppgift på vilken Riksförsäkringsverket grundar sin beräkning av arbetsgivaravgift, som arbetsgivaren har att erlægga. Denna arbetsgivaravgift är emellertid icke en avgift utan summan av avgifterna till de olika socialförsäkringsgrenarna nämligen: avgift till försäkringen för tilläggspension, avgift till sjukförsäkringen, avgift till yrkesskadeförsäkringen i Riksförsäkringsverket samt för vissa arbetsgivare jämväl s. k. byggandsforskningsavgift.

Arbetstagarbegreppet

Den grundläggande regeln för arbetsgivares skyldighet att erlægga s. k. arbetsgivaravgift finner man i 5 § Kungl. förordningen den 18/12 1959 angående uppbörd av vissa avgifter enligt lagen om allmän försäkring m. m. Enligt detta stadgande åligger det arbetsgivare, som under ett år utgivit lön till någon hos honom anställd arbetstagare med minst 300 kr att lämna s. k. arbetsgivaruppgift, vilken skall ligga till grund för debitering av arbetsgivaravgift. Sådan lön skall därvid ha utgått antingen kontant eller som naturaförmån i form av fri kost och/eller fri bostad.

Avgiftsunderlaget skall således bildas av lön, som arbetsgivare utgivit till arbetstagare (anställda) hos sig. Härigenom har uttolkningen av det s. k. arbetstagarbegreppet blivit av grundläggande betydelse för arbetsgivares uppgifts- och avgiftsskyldighet till socialförsäkringen.

Att en person är arbetstagare (anställd) i rättslig mening betyder, att han står i ett på visst sätt kvalificerat förhållande till en person, fysisk eller juridisk, som kallas arbetsgivare. I regel torde väl ingen svårighet föreligga att fastställa, huruvida ett arbetstagarförhållande är för handen. Vad som förstås med arbetstagarförhållande eller anställning har människor i allmänhet en ungefärlig uppfattning om så länge man rör sig inom begreppets kärnområde, enär begreppet här överensstämmer med det gängse språkbruket. Då man närmar sig begreppets ytterområde, är det däremot svårt för den enskilde att avgöra om ett arbetstagarförhållande i ett visst fall föreligger. När man i dagligt språkbruk talar om arbetstagare (anställd), så uppfattas detta oftast som att en person tagits i tjänst och mer eller mindre är fast anställd hos en arbetsgivare. Detta är ganska naturligt, då termen arbetstagare i sig själv är tämligen vag. Därtill kommer att det i ett stort antal fall rör sig om perso-

ner, som icke brukar intaga ställningen av arbetsgivare och alltså ej har att taga ställning, huruvida han i en viss situation är arbetsgivare. Icke sällan stöter man från arbetsgivarhåll på följande resonemang. Han är inte arbetsgivare, eftersom han endast undantagsvis och tillfälligt låtit andra utföra arbete för sin räkning. Han har således inte anställt denna arbetskraft, varför denna ej är arbetstagare i hans tjänst. Någon uppgifts- och avgiftsskyldighet till socialförsäkringen föreligger således icke. Då Riksförsäkringsverkets anvisningar till arbetsgivaruppgiften uttalar, att arbetsgivare, som sysselsätter arbetskraft utan att den är anställd, blir uppgifts- och avgiftsskyldig, om parterna kommit överens om detta (ingått s. k. överenskommelse), anses den anvisningspunkten ge ytterligare stöd för uppfattningen, att avgift inte skall erläggas till socialförsäkringen.

Särskilt som han ej heller träffat sådan överenskommelse med den som arbetat åt honom. Den enskildes uppfattning om det förhållande under vilket han sysselsätter arbetskraft för sin räkning är emellertid icke avgörande för huruvida ett arbetstagar (-anställnings) förhållande skall anses vara för handen. Inte heller spelar det någon roll om de båda parterna (arbetsgivare och arbetstagar) varit ense om att något arbetstagarförhållande icke skall föreligga dem emellan. Lagregeln om arbetsgivarens avgiftsskyldighet är tvingade, varför icke heller någon privat överenskommelse mellan parterna, att arbetsgivaren icke skall erlägga arbetsavgift, är giltig.

Då det gäller tillfälliga arbeten mot timpenning visar det sig, att parterna ofta avtalar att timersättningen skall inkludera såväl semesterersättning som ersättning

för tilläggspensionsavgift. Arbetsgivaren tror att han därigenom fullgjort sina skyldigheter som arbetsgivare. Någon möjlighet att fritaga sig från avgiftsskyldighet till tilläggspensionen genom detta förfaringsätt finns emellertid inte. Arbetsgivaren blir därför skyldig att erlägga tilläggspensionsavgift till Riksförsäkringsverket trots att han i annan ordning ansett sig redan ha betalt sådan avgift.

Såsom ovan framhållits, är termen arbetstagar tämligen vag. Arbetstagarbegreppet är ej närmre definierat i sociallagarna. I lagen om allmän försäkring och yrkesskadeförsäkringslagen användes uttrycket "arbetstagar i allmän och enskild tjänst". Av förarbetena till dessa lagar framgår emellertid, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet skall tillämpas. I socialförsäkringsutredningens förslag 1952 angående ändring i lagen den 3 jan. 1947 om allmän sjukförsäkring m. m. ansågs det ur försäkringstekniska och administrativa synpunkter önskvärt, att låta lagen omfatta enbart arbetstagar i civilrättslig mening.

För allmänhetens del skulle ökad klarhet skapas, om man i författningar sådana som de om yrkesskadeförsäkring och semester i princip hade samma arbetstagarbegrepp. Emellertid är det civilrättsliga arbetstagarbegreppet icke något i och för sig givet, fixt begrepp. Någon närmare bestämning av detta begrepps innebörd med fasta och enkla gränsdragningsregler, så att den enskilde såväl i egenkap av arbetsgivare som arbetstagar själv utan svårighet i olika situationer kan bedöma huruvida ett anställningsförhållande föreligger, finnes icke. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet har i princip anknutits till ett avtal — låt vara att några högre krav icke kan uppställas

för att ett sådant avtal skall anses vara för handen — som de berörda parterna träffat med varandra och som är grundläggande för deras inbördes rättsförhållande. Hänsyn skall även tagas till det sätt på vilket förhållandet mellan parterna faktiskt gestaltat sig.

I rättspraxis har man kunnat urskilja en mängd olika faktorer, som vid bedömningen av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet tillmätts i negativ eller positiv betydelse. Det skulle föra för långt att här närmare redogöra för dessa faktorer och vilken vikt praxis tillmätt dessa i olika kombinationer.

De grundläggande rekvisiten för att ett arbetstagarförhållande anses föreligga är emellertid, att ett avtal skall föreligga, som går ut på att ena parten skall prestera ett arbete för andra partens räkning och att ersättning skall utgå. Vidare skall den som påtagit sig arbetet förutsättas personligen delta däri. Härutöver krävs en mer eller mindre stark kombination av arbetstagarfaktorer. Parternas sociala och ekonomiska ställning har även vägt tungt vid bedömningen. Man kan säga, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet kommit att vidgas och lett fram till ett socialt betonat civilrättsligt arbetstagarbegrepp. Då man således har att taga hänsyn till en mängd faktiska omständigheter vid en bedömning måste arbetstagarfrågan avgöras från fall till fall.

Det kan konstateras att praxis numera givit arbetstagarbegreppet en relativt vidsträckt omfattning, särskilt inom socialförsäkringen. Man har också hos högsta instans på socialförsäkringens område under de senaste åren kunnat skönja en strävan att söka komma fram till mera enkla och fasta gränser. Då emellertid praxis har en tendens att ständigt vidga

arbetstagarbegreppets omfattning har den enskilde arbetsgivaren svårt att hinna anpassa sig till gällande rätt.

Det har även förmärkts, att de praktiska synpunkterna vid administrationen av socialförsäkringen fått företräde framför frågan huruvida kraven på ett arbetstagarförhållande kan anses vara uppfyllda. Dessa synpunkter framkommer i ett utlåtande år 1962 av andra lagutskottet vari yttrades "att det numera synes ha ringa principiell betydelse, var gränsen mellan begreppen arbetstagare och företagare drages. Däremot är det utomordentligt viktigt såväl för de rätts-tillämpade organen som för de enskilda parterna på arbetsmarknaden, att gränsdragningen blir så klar och entydig som möjligt."

I dagens läge vållar emellertid i många fall fortfarande stora svårigheter för den enskilde att avgöra arbetstagarfrågan. Riksförsäkringsverket har därför sökt underlätta detta genom att i en särskild broschyr "Vem är arbetstagare?" klargöra hur arbetstagarfrågan bedömts enligt tillämpad praxis inom socialförsäkringen beträffande en del vanliga yrkesgrupper. Broschyren har senast i nov. 1964 reviderats och omtryckts. Emellertid ger broschyren — av naturliga skäl — i de flesta fall ej några kategoriska uttalanden utan kan endast tjäna som en vägledning.

Avgiftsskyldighet enligt lagen om allmän försäkring

Arbetsgivare har således att erlagga arbetsgivaravgift på grundval av den lön han utgivit till arbetstagare, därest lönen utgått med minst 300 kr för år räknat. Här bör påpekas att avgiftsskyldigheten i princip föreligger även för av arbetsgivare här i riket sysselsatt utländsk

arbetstagare, som ej är mantalsskriven här. Detta gäller trots att lönen till denne ej grundar rätt till tilläggspension eller sjukförsäkring. Detta sammanhänger med att arbetsgivarens avgift till pensionsförsäkringen liksom hans avgift till sjukförsäkringen har karaktären av en kollektiv avgift.

Avgiftsunderlagen för arbetsgivaravgiften till socialförsäkringens olika grenar skall emellertid icke obegränsat omfatta all lön. Vid beräkningen av avgiften till försäkringen för tilläggspension skall ej medräknas den del av lön, som för arbetstagare och år överstiger $7\frac{1}{2}$ gånger det s. k. basbeloppet (för år 1964 4.800 kr). I underlaget för avgiften till sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen skall högst 22.000 kr för arbetstagare och år medräknas. Vidare må arbetstagare yrka avdrag för kostnader, som arbetstagare haft att av sin lön från arbetsgivaren bestrida i anställningen. Sådant avdrag kan dock endast medgivas av Riksförsäkringsverket om kostnaderna uppgått till minst 10 % av lönen. Det skall framhållas, att den ovan nämnda 300-kronorsregeln skall tillämpas på bruttolön före avdrag för sådana kostnader i anställningen.

Ytterligare begränsningar

Ett flertal begränsningar för arbetsgivares skyldighet att erlægga avgift till de olika socialförsäkringsgrenarna föreligger utöver vad ovan sagts. Sålunda skall vid beräkning av *avgift till sjukförsäkringen* bortses från arbetstagare, som icke är obligatoriskt försäkrad enligt yrkesskadeförsäkringslagen, till vilken vi skall återkomma.

Då det gäller *avgift till försäkringen för tilläggspension* skall bortses från alla

överåriga arbetstagare dvs. sådana, som vid ingången av det år redovisningen skall avse uppnått 65 års ålder. Däremot föreligger uppgiftsskyldighet för barn under 16 år, som utfört arbete för arbetsgivarens räkning. Då det gäller barn, som utfört arbete i föräldrars rörelse, hävdas ofta av arbetsgivaren, att någon skyldighet ej skulle föreligga att betala tilläggspensionsavgift för dessa. Anledningen härtill är att arbetsgivaren vid taxering ej fått göra avdrag för utbetalad lön till dem varför den slutsatsen drages, att den utbetalda ersättningen för utfört arbete icke är lön och följaktligen skulle någon skyldighet icke föreligga att erlægga arbetsgivaravgift. I skattelagstiftningen har man ju i vissa fall ej ansett sådana barn tillhöra arbetsgivarens arbetspersonal oberoende av om dessa verkligen utfört arbete. Har emellertid barnet verkligen utfört arbete och den ersättning, som utgått till barnet, avsett gottgörelse för det utförda arbetet i föräldrarnas rörelse torde ett anställningsförhållande anses vara för handen enligt socialförsäkringen. Någon begränsning i avgiftsskyldigheten till tilläggspension föreligger då inte trots att sådant barn ej tillgodoräknas någon pensionsgrundade inkomst, enär det inte taxeras till statlig inkomstskatt för inkomsten.

Hänsyn skall ej heller tagas till lön som arbetsgivare utbetalat för arbete utomlands till arbetstagare, som icke är svensk medborgare eller mantalsskriven här i riket. Sålunda föreligger avgiftsskyldighet för svensk arbetsgivare beträffande lön som svensk medborgare eller utländsk här i riket mantalsskriven uppbär av honom för arbete utom riket. Då det gäller utländsk arbetsgivare, vilken är bosatt utom riket eller är utländsk

juridisk person, är sådan avgiftspliktig endast för arbetstagare, som sysselsättes här vid skötseln av fastighet eller i rörelse med fast driftsställe (härvid göres ingen skillnad om arbetstagaren är svensk eller utlänning). Härvarande utländska beskickningar och lönade konsulat ävensom utlänningar, tillhörande sådan beskickning eller sådant konsulat, är också undantagna från avgiftsplikt för anställd arbetstagare.

Enligt lagen om allmän försäkring (3 kap. 2 § och 11 kap. 2 §) kan uppdragsgivare och uppdragstagare överenskomma att utgiven ersättning, därest denna under 1 år uppgår till minst 300 kr, skall betraktas som inkomst av anställning oaktat något anställningsförhållande i lagens mening icke förelegat. En sådan överenskommelse innebär att uppdragsgivaren åtager sig att betala antingen avgift till sjukförsäkringen och försäkringen för tilläggspension eller enbart avgift till den sistnämnda försäkringen för uppdragstagaren, som om denne vore arbetstagare (anställd) hos honom. En överenskommelse, som innebär att uppdragsgivaren enbart åtager sig att erlägga sjukförsäkringsavgift, kan däremot icke träffas. Det kan nämnas att enligt ett Kungl. cirkulär av den 25 januari 1963 Kungl. Maj:t föreskrivit att ersättning för utfört arbete för statens räkning utan att ersättningstagaren i detta arbete varit anställd i statens tjänst skall anses såsom inkomst av anställning såvida ersättningen ej utgått till rörelseidkare i rörelse, som avses i 27 § kommunalskattelagen.

Lagen om allmän försäkring ger jämväl beträffande lön till svensk medborgare möjlighet för svenska staten, utländsk beskickning här i riket eller, där lönen härrör från utländsk juridisk per-

son, svensk juridisk person, som äger ett bestämmande inflytande över den utländska juridiska personen, att teckna en särskild förbindelse vari de åtaga sig att svara för avgift till försäkringen för tilläggspension. Sådan förbindelse skall dock godkännas av Riksförsäkringsverket Härigenom har möjlighet skapats för många svenska medborgare, som taga anställning utomlands hos bl. a. svenska dotterföretag etc., att få sin inkomst pensionsgrundade oaktat han icke taxeras till statlig inkomstskatt här i riket för densamma.

Avgiftsskyldighet enligt yrkesskadeförsäkringslagen

Yrkesskadeförsäkringslagen föreskriver, att varje arbetsgivare årligen skall erlägga avgift för i princip alla hos honom anställda arbetstagare, vilka omfattas av den obligatoriska yrkesskadeförsäkringen. Enligt uppbördsförordningen § 4 skall emellertid vid beräkning av avgift enligt yrkesskadeförsäkringslagen bortses från arbetstagare, vars lön hos arbetsgivare under året ej uppgått till 300 kr. Arbetstagare med inkomst understigande 300 kr är dock berättigad till ersättning enligt yrkesskadeförsäkringslagen vid yrkesskada oaktat någon avgift icke skall erläggas för sådan arbetstagare, vilket således innebär att denne är gratisförsäkrad.

Enligt samma lag föreligger ej avgiftsskyldighet för arbetsgivares make (make), som arbetar i denna rörelse, inte heller för arbetstagare som är i rätt uppeller nedstigande släktskap eller svågerlag med arbetsgivaren eller dennes make, därest de varaktigt lever i hushållsgemenskap med arbetsgivaren och icke är placerad i sjukpenningklass enligt lagen om

allmän försäkring, enär dessa äro undantagna från yrkesskadeförsäkringslagen. Till denna persongrupp hänföres arbetsgivarens eller dennes makes barn och föräldrar, barnbarn, far och morföräldrar, svärföräldrar, svärsöner, svärdöttrar samt styvfar, styvmoder och styvbarn. Adoptivbarn och adoptivföräldrar jämställas därvid med barn och föräldrar. Däremot föreligger avgiftsskyldighet för syskon till arbetsgivaren. Om arbetet utföres för två eller flera arbetsgivares gemensamma räkning (bolagsförhållande) och släktskapen m. m. icke gäller samtliga arbetsgivare är emellertid undantagsbestämmelsen ej tillämplig.

Utländska beskickningsmedlemmar eller andra som åtnjuta exterritorialitetsrätt här i landet har enligt praxis icke ansetts skyldiga erlagga yrkesskadeförsäkringsavgift för anställda enär dessa arbetsgivare inte kunna avkrävas den medverkan från arbetsgivarens sida, som lagen förutsätter. Till följd härav har sådana anställda ansetts undantagna från försäkringen. Möjlighet föreligger dock för sådana arbetsgivare att enligt yrkesskadeförsäkringslagen § 45 erhålla frivillig försäkring för sina anställda.

Yrkesskadeförsäkringslagen innehåller icke några bestämmelser om under vilka omständigheter lagen är tillämplig när svensk arbetstagare sysselsättes utomlands för svensk arbetsgivares räkning eller när arbetsgivaren är ett utländskt

företag. Enligt praxis omfattas svensk arbetstagare, som av svensk arbetsgivare utsändes för arbete utomlands av yrkesskadeförsäkringen intill ett år efter avresan från Sverige, varför arbetsgivaren är skyldig erlagga avgift för sådan arbetstagare. Överstiger vistelsen ett år, omfattas han ej längre av den svenska lagen och avgiftsskyldigheten för arbetsgivaren bortfaller från denna tidpunkt. Beträffande arbetsgivare i utlandet som här i riket sysselsätter från hemlandet utsänd arbetskraft tillämpas motsvarande regler. Denna 12-månadersregel går också igen i de konventioner, som Sverige träffat med ett flertal länder, på hithörande område.

Ett utländskt företag, som sysselsätter svensk arbetstagare här i riket, är enligt yrkesskadeförsäkringslagen avgiftsskyldigt för denne. Därest det utländska företaget kan anses driva verksamhet här i landet föreligger avgiftsskyldighet även för den utländska arbetskraft, som sysselsättes här.

Av den lämnade redogörelsen framgår, att det icke blott är arbetstagarfrågan, som vållar bekymmer för arbetsgivaren, då han skall upprätta arbetsgivaruppgift, utan att det även föreligger icke ovesäntliga skiljaktigheter beträffande uppgiftsskyldighet till de olika socialförsäkringsgrenarna, som arbetsgivaren måste beakta.