



# Volontärer och juridik vid evenemang

Frågor och svar



## Inledning

Som evenemangsarrangör upplever man ofta juridiken som svårnavigerad, otydlig och många gånger upp till tolkning när det kommer till att anlita volontärer. Advokatbyrån Sigeman & Co fick därför i uppdrag av Visit Skåne att göra en sammanställning av de vanligaste scenarierna och frågeställningarna och försöka reda ut vad som gäller. Här beskriver vi några av de viktigaste juridiska och skattemässiga frågorna som man behöver tänka på när man anlitar volontärer till sitt evenemang. Med volontärer menas här personer som frivilligt åtar sig att utföra vissa arbetsuppgifter och uppdrag.

Texten ger en generell beskrivning av de viktigaste reglerna, men pekar också på att det kan vara svårt att bedöma vad som gäller i varje enskilt fall och att det kan finnas undantagsregler som inte beskrivs i texten. Det gällande regelsystemet är i stora delar oklart.

**Denna text ska därför inte ses som juridisk rådgivning och det är därför viktigt att den enskilda arrangören, föreningen eller volontären tar ansvar för att kolla upp vad som gäller för just den egna situationen.**

Texten fokuserar på volontärer som arbetar vid olika event och tar inte upp andra typer av funktionärsuppdrag och speciella omständigheter som kan gälla i sådana fall.



## Innehåll

Kan en volontär anses vara anställd? .....	6
Vilka krav kan en arrangör ställa på en volontär? .....	7
Vilka krav kan en volontär ställa på en arrangör? .....	8
Försäkringsskydd .....	8
Skador orsakade av volontärer .....	8
Arbetsmiljö .....	9
Ersättningar till volontärer .....	10
Information ur belastningsregister .....	13
Dataskyddsregler .....	14

## Kan en volontär anses vara anställd?

Det finns inte någon entydig definition av begreppet arbetstagare i svensk lag. Gränsdragningen mellan anställda å ena sidan och fristående uppdragstagare, konsulter och volontärer å andra sidan görs enligt svensk rättspraxis genom att man analyserar olika aspekter av förhållandet mellan parterna och gör en helhetsbedömning (se exempelvis AD 2004 nr 18). Det spelar ingen roll hur parterna själva har rubricerat avtalet dem emellan (att skriva att det inte är fråga om en arbetstagarrelation har alltså ingen betydelse). Om en volontär anses vara arbetstagare hos arrangören, kommer lagen om anställningsskydd (LAS) att vara tillämplig. Detsamma gäller arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Bara så kallade fysiska personer (inte bolag eller organisationer) kan vara arbetstagare.

Applicerat på relationen mellan en arrangör och en person som arbetar som volontär innebär det att man inleder med att fastställa om uppdraget utförs efter frivillig överenskommelse mellan parterna eller på grund av någon form av tjänsteplikt (i det senare fallet är det i regel inte fråga om en arbetstagarrelation).

En annan viktig omständighet är om själva uppdraget innefattar uppgifter som kan betraktas som arbete i vanlig mening. Det finns exempelvis fall där frivilliga insatser för att stödja ett politiskt parti inte betraktades som arbete i LAS mening. En praktikant ansågs inte vara arbetstagare i AD 2012 nr 59, även om bedömningen har blivit annorlunda i andra fall. Däremot ansågs föräldrar som utförde arbete på barnens förskola vara arbetstagare (AD 1982 nr 105). Av dessa exempel framgår att bedömningen kan bli olika beroende på de enskilda omständigheterna.

Utmärkande för en arbetstagare är att denne måste lyda arbetsgivarens instruktioner och en arbetstagare kan inte själv välja när han eller hon ska arbeta. I regel får en arbetstagare ersättning, vanligtvis i form av lön, för arbetet. Om en volontär får lön i utbyte mot sitt arbete så talar det därför starkt för att det är fråga om en anställning.

Förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare är i regel relativt långvariga och inte enbart gällande enstaka dagar, även om det finns undantag (så kallade timanställningar eller intermittenta anställningar).

Om en volontär, efter en helhetsbedömning, skulle anses vara arbetstagare hos arrangören innebär detta främst dels att LAS, och annan tvingande

arbetsrättslig lagstiftning, blir tillämplig på förhållandet mellan parterna, dels att det kan inträda vissa andra skattemässiga konsekvenser. Eftersom huvudregeln i LAS är att det är fråga om tillsvidareanställningar, kan arrangören vid en sådan bedömning hamna i en situation där en eller flera volontärer anses fast anställda.

I det följande kommer vi att utgå ifrån volontärer som inte är att anse som anställda enligt LAS.

### **Vilka krav kan en arrangör ställa på en volontär?**

Det finns ingen samlad lagstiftning som fastställer vilka krav en arrangör kan ställa på en volontär. Eftersom ett volontärsuppdrag ska bygga på frivillighet är det dessutom svårt för den som anlitar en volontär att vidta några åtgärder, mer än att avbryta volontärsuppdraget, om volontären inte lever upp till de förväntningar som arrangören har.

Som arrangör kan man överväga att upprätta skriftliga avtal med volontärerna där deras respektive skyldigheter och rättigheter klargörs. Risken med att göra på detta sätt är dock att volontärerna anses vara anställda (jfr resonemang ovan).

Ett annat sätt att hantera saken är att arbeta med tydliga uppdragsbeskrivningar eller policys som kommuniceras till volontärerna för att klargöra vad som förväntas av dem. I den typen av dokument kan man som arrangör klargöra att volontären måste följa de instruktioner som arrangören ger, inkluderande regler om säkerhet, klädsel, utrustning m.m. Det bör lämpligen även finnas information om hur volontären förväntas behandla kollegor, besökare och annan personal på området. Det bör klargöras vart volontären ska vända sig med frågor och synpunkter och hur denne bör agera i händelse av olycka eller sjukdomsfall. Det är bra om det finns tydliga instruktioner om när senast volontären måste anmäla att denne inte kan eller vill arbeta. Eftersom volontärsuppdrag bygger på frivillighet har en volontär i princip alltid rätt att tacka nej till arbete.

Skulle en volontär inte följa de policys eller instruktioner som arrangören meddelar kan arrangören alltid be volontären lämna sitt uppdrag.

## Vilka krav kan en volontär ställa på en arrangör?

Inte heller vad gäller vilka krav en volontär kan ställa på en arrangör finns det någon samlad tydlig lagstiftning. Vilka krav en volontär kan ställa kommer därför i stor utsträckning vara beroende av vad som kommunicerats till denne i samband med att denne accepterade volontärsuppdraget och vad som överenskommits mellan volontären och arrangören.

Även om arbetsmiljölagen och arbetstidslagen formellt sätt bara gäller arbetstagare är det rimligt att utgå ifrån att en volontär har rätt att kräva att arrangören tar ansvaret för arbetsmiljö och säkerhet vid arrangemanget på allvar. En volontär har självfallet rätt att kräva att arrangören inte utsätter volontären för diskriminering eller kränkande behandling av annat slag.

En volontär bör även kunna förvänta sig att få tydliga instruktioner kring vad som förväntas av denne och vad hen får lov att göra inom ramen för sitt uppdrag, låt vara att brister i detta avseende oftast kommer att drabba arrangören.

Volontärer bör få information om vilka försäkringar (om några) denne omfattas av vid utförande av sitt uppdrag.

## Försäkringsskydd

Den som använder sig av volontärer i sin verksamhet bör kontrollera vilket försäkringsskydd som finns. Eftersom volontärer inte är anställda omfattas de till exempel inte av vanliga kollektivavtalade försäkringar.

Som organisation bör ni regelbundet se över vilket ansvar ni vill och bör ta för era volontärer och era försäkringar bör anpassas därefter. Om volontärerna inte ska omfattas av försäkringar hos er bör ni informera dem om detta så att de har möjlighet att se över sitt eget försäkringsskydd.

## Skador orsakade av volontärer

Rättsläget vad gäller skador som orsakas av volontärer inom ramen för deras uppdrag är oklart. I skadeståndslagen finns det beträffande anställda regler om så kallat principalansvar som innebär att det som huvudregel är arbetsgivaren som ansvarar för skador som anställda orsakar. Undantag gäller för händelser där en anställd gör sig skyldig till helt oförutsebart eller extremt agerande. Förutom anställda så gäller principalansvar enligt lagen även för "den som för annans räkning eljest utför arbete under omständigheter lik-



nande dem som förekommer i anställningsförhållande”. Beroende på hur volontärverksamheten är planerad och organiserad kan därmed organisationen komma att ha ett principalansvar även för volontärer. För att vara på den säkra sidan bör man som organisation planera som om att man har ett principalansvar för sina volontärer, t.ex. genom att göra ordentliga riskbedömningar, vara noggrann med att utse volontärer med rätt kompetens, ge rätt instruktioner och utöva ordentlig tillsyn över volontärernas arbete. Om arrangören brister i dessa delar finns de även risk att arrangören själv kan hållas skadeståndsskyldig på grund av volontärs agerande för att arrangören anses ha varit vårdslös. Arrangörer bör även se över sitt försäkringsskydd så att det är anpassat till de risker som finns i verksamheten.

## Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen gäller ”varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning”. Frågan om arbetsmiljölagens tillämplighet beträffande volontärer är inte helt klar, men det finns i vart fall ett exempel då arbetsmiljöverket ansett en organisation som använt sig av volontärer varit att anse som arbetsgivare för dessa volontärer – som i sin tur ansågs vara arbetstagare. Följden av detta var att arbetsmiljölagen ansågs tillämpligt. I det aktuella fallet gällde det volontärer på en festival och arbetsmiljöverket lade bland annat vikt vid att var och en av funktionärerna ingått avtal med organisationen, att funktionärerna skulle meddela frånvaro till organisationen och att funktionärerna fick ersättning av ekonomisk natur (festivalpass) för arbetet de utförde. Arbetsmiljöverket är tydligt med att deras ställningstagande endast gällde de specifika förhållanden som rådde på den aktuella festivalen. Om arbetet varit organiserat på annat sätt hade det således varit möjligt att man kommit fram till att arbetsmiljölagen ej blivit tillämplig.

Den organisation som vill vara på den säkra sidan inkluderar även volontärerna i sitt arbetsmiljöarbete och gör riskbedömningar o.s.v. på samma sätt som för övriga anställda.

Utanför själva arbetsmiljörätten finns en allmän regel i skadeståndslagen om att den som uppsåtligen eller av oaktsamhet vållar person eller sakskada ska ersätta skadan. Även av denna anledning bör organisationer som arbetar med volontärer arbeta aktivt med frågor gällande arbetsmiljö och säkerhet, oavsett om arbetsmiljölagen formellt sett är tillämplig eller ej.

I fall där arrangören ger ersättning till föreningar för att ställa volontärer till förfogande måste såväl arrangören som föreningen fundera över arbetsmiljöansvaret.

## Ersättningar till volontärer

Även om volontärsuppdrag bygger på frivillighet förekommer det att volontärer får någon form av ekonomisk kompensation, som ibland kan vara symbolisk, kostnadsersättningar eller olika former av gåvor som ett tack för sina insatser.

Grundregeln när det gäller ersättningar till volontärer är att alla ersättningar (pengar/saker/förmåner/kostnadsersättningar) är skattepliktiga om ni inte kan bevisa motsatsen. Ersättningen värderas normalt till marknadsvärde. Vissa förmåner, t.ex. bil, bostads- och kostförmåner, värderas enligt schablon.

Mycket förenklat gäller följande beträffande ersättningar till volontärer:

- Betalning eller annan belöning som utgör **ersättning för utfört arbete** är skattepliktig.
- Kläder (t.ex. t-shirts med arrangören eller eventets logga) som volontärerna får behålla även efter uppdraget kan rymmas som en skattefri personalvårdsförmån om det rör sig om ett mindre värde. Personalvårdsförmåner ska för att vara skattefria rikta sig till hela personalen, i de här fallen volontärerna. Beroende på omständigheter skulle det också kunna anses som en reklamgåva. Försiktighet bör iaktas då finns viss oklarhet kring huruvida en reklamgåva kan ges skattefritt till någon som är anställd. Beaktat volontärarbetets ofta mer tillfälliga karaktär framstår det rimligt att kunna ge reklamgåvor, men det bör ske i måttlig omfattning.
- **Kostförmån**, t.ex. i form av gratis frukost/lunch/middag, är som huvudregel en skattepliktig förmån – men det finns ett flertal undantagssituationer då kostförmån kan vara skattefri. En sådan undantagssituation är om det rör sig om representation. I samband med volontärarbete är osäkert vad som kan anses som representation, men eventuell finns möjlighet att jämföra med en personalfest/trivselaktivitet ifall det hålls en sammankomst för aktiva volontärer efter genomfört arbete. Som jämförelse är Skatteverket av uppfattningen att kostförmån inte uppkommer för idrottsförening som vid enstaka tillfällen bjuder aktiva på mat. Det får dock inte vara tal om upprepade tillfällen till samma personer, i så fall uppkommer skattepliktiga förmåner.

- För enklare förtäring, så som en smörgås till frukost, kaffe och tilltugg under dagen etc. uppkommer ingen kostförmån utan detta är att anse som skattefria personalvårdsförmåner om alla tar del av det.

Från och med 2021 är förmån av fri kost skattefri om måltiden kommer från någon som saknar samband med arbetsgivaren och lämnas utan krav på motprestation. Syftet med bestämmelsen är enligt förarbetena att undanta måltider som doneras från allmänheten enbart i syfte att visa uppskattning och stöd i ansträngda arbetssituationer. Regeln är inte tillämplig när fri kost faktiskt är den betalning som volontären erbjuder för sitt arbete men skulle kunna bli aktuell i ett sammanhang där en tredje part ställer upp och erbjuder måltider för att visa sin uppskattning. Då regeln är förhållandevis ny finns inte någon egentlig praxis som tydliggör dess omfattning.

Vad gäller värdering av kostförmån beskattas sådan utifrån schablonbelopp, såvida det inte finns särskilda skäl att justera upp eller ner beloppet. En särskild bestämmelse finns för praktikanter och motsvarande. Om en praktikant får förmån, och det är i stort sett den enda ersättning som erhålls för praktikarbetet, ska förmånsvärdet justeras till skäligt belopp, normalt 50 % av ordinarie schablonbelopp enligt Skatteverkets uppfattning.

- **Ersättning för utlägg** som är kopplade till verksamheten är inte skattepliktigt.
- **Resersättning från tjänstestället** (som huvudregel den plats där volontären utför huvuddelen av sitt arbete för den aktuella uppdragsgivaren) till visst uppdrag är inte skattepliktig om den täcker verkliga kostnader. För resa med egen bil gäller max 18.50 kr per mil, överskjutande belopp betraktas som lön. Förslag finns på en höjning till 25 kr från och med 2023.
- **Resersättning från hemmet** till volontärens tjänsteställe är skattepliktig. Vid tillfällig anställning som pågår som längst 1 månad, och förutsatt att avståndet mellan bostaden och det tillfälliga tjänstestället där uppdraget ska utföras är längre än 5 mil, ska bostaden anses som tjänsteställe. Detta möjliggör att resersättning från hemmet kan utbetalas skattefritt vid många tillfälliga anställningar. I de fall resersättning är den enda ersättning som erhålls för arbetets utförande, resan inte företas

till/från tredje land, och det inte finns något annat ekonomiskt samband mellan volontären och uppdragsgivaren kan reseersättning sannolikt ges ut skattefritt. Erhålls annan ersättning, kontant eller i form av skattepliktiga förmåner blir dock hela ersättningen skattepliktig som utgångspunkt.

- **Arbetsgivarregistrering** ska alltid göras hos Skatteverket innan skattepliktig ersättning betalas ut.
- **Skatteavdrag** ska alltid göras om ersättningen uppgår till 1000 kr eller mer per person och år. Även **arbetsgivaravgifter** ska betalas in om ersättningen överstiger detta belopp.
- **Kontrolluppgift** ska lämnas för volontärer som får 100 – 999 kr i skattepliktiga ersättningar under ett år. Om ersättning lämnas med 1000 kr eller mer ska bara **arbetsgivardeklaration** lämnas, och även ersättningen upp till 1000 kr tas med i denna. Om volontären endast har fått skattefria förmåner behöver någon kontrolluppgift inte lämnas – men var noga med att dokumentera hur ni gjort era bedömningar!
- Om arbetet är förenat med **övernattningar** mer än 5 mil från tjänstestället (vilket då i vissa fall även kan vara bostaden) kan det vara möjligt att ersätta volontärerna för ökade levnadskostnader etc, så kallat traktement, utan att detta blir skattepliktigt för mottagaren. Detsamma gäller personer som tillfälligt anställs av myndighet, region eller kommun i samband med i krissituationer.

Om arrangören inte betalar ut någon ersättning direkt till de aktiva volontärerna utan istället betalar ut ersättning till t.ex. en ideell förening för att de ska ställa ett visst antal volontärer till arrangörens förfogande är det istället föreningen som tar ansvaret för eventuell ersättning till volontärerna. Detta förutsatt att det inte fortsatt är arrangören som också tillhandahåller kost och annan ersättning, då är det fortsatt denna som kommer anses som arbetsgivare och bör redovisa inkomster enligt ovan.

Som huvudregel ska 30 % skatteavdrag göras vid betalning för arbete, oavsett om mottagaren är fysisk eller juridisk person. För att en arrangör inte ska vara skyldig att göra ett sådant skatteavdrag vid en betalning till en förening eller liknande behöver föreningen kunna uppvisa att denne är registrerad hos Skatteverket och innehar en F-skattsedel. Är föreningen registrerad för F-skatt, vilket även en ideell förening kan vara även om den inte är skattskyldig, har inte arrangören någon skyldighet att innehålla skatt utan hela

ersättningen kan betalas ut. Även ett A-skatteintyg kan vara tillräckligt, eller ett särskilt intyg utfärdat av Skatteverket som säger att skatteavdrag inte ska göras.

Om arrangören använder sig av internationella volontärer (volontärer som inte har sin hemvist i Sverige alternativt är socialförsäkrade i annat land) måste det tas i beaktande att dessa volontärer kan vara skattskyldiga för sin ersättning i annat land, varför det kan innebära en skyldighet för arrangören att redovisa anställningsinkomster i annat land och betala sociala avgifter i det landet som utländsk arbetsgivare, utöver skyldigheten att redovisa inkomsten i Sverige. Det är heller inte självklart att bedömningen av vad som är skattepliktiga ersättningar eller inte görs likadant i det andra landet.

Liksom för en svensk förening eller liknande gäller också mot en utländsk organisation att ett skatteavdrag på 30 % ska göras om arbetet utförts i Sverige och mottagaren inte kan visa en F-skattsedel eller annat beslut att skatteavdrag inte ska göras.

Finns skyldighet att göra skatteavdrag, oavsett om mottagaren är fysisk eller juridisk person, och sådant inte görs är betalaren solidariskt ansvarig för den skatt som mottagaren ska betala upp till det belopp som skulle ha innehållits. Skatteverket kan också besluta om skattetillägg för felaktigt/uteblivet skatteavdrag med 5 % av beloppet.

## Information ur belastningsregister

Beroende på vem arrangören är (privat organisation eller offentlig aktör?) samt vilken typ av verksamhet det är fråga om kan arrangören behöva kontrollera belastningsregisterutdrag för de volontärer som ska engageras. Även då det inte är obligatoriskt att göra en kontroll av belastningsregisterutdrag finns det situationer då man som arrangör ändå kan vilja göra en sådan kontroll. Som arrangör måste man säkerställa att man vet om man omfattas av obligatoriska krav på registerkontroll. I de fall man inte omfattas av något obligatoriskt krav måste man, om man ändå vill begära att få se utdrag från belastningsregistret, fundera mycket noga över varför man gör det och hur informationen ifråga ska hanteras. Uppgifter om brott är s.k. känsliga personuppgifter enligt GDPR (se mer nedan under rubriken Dataskyddsregler) och det finns därför särskilt högt uppställda krav vad gäller behandling av den typen av uppgifter.

## Dataskyddsregler

Alla verksamheter måste följa gällande dataskyddsregler (inklusive Data-skyddsförordningen - GDPR) när man behandlar personuppgifter. En arrangör som behandlar personuppgifter om volontärer måste således följa alla de krav som uppställs i gällande dataskyddsregler på samma sätt som t.ex. en arbetsgivare som behandlar personuppgifter om sina anställda. Det innebär t.ex. att arrangörer måste följa de grundläggande principer som gäller för personuppgiftsbehandling, se till att varje behandling har en rättslig grund och informera volontärerna om hur deras personuppgifter behandlas. Observera att man som arrangör inte kan förlita sig på t.ex. gamla informationstexter eller bedömningar av laglig grund som berör personuppgiftsbehandling av anställda eftersom förutsättningarna att behandla olika typer av personuppgifter ser olika ut för de olika kategorierna. Om man bryter mot GDPR kan man drabbas av mycket höga sanktionsavgifter och det är därför mycket viktigt att man har koll på dessa frågor innan man börjar behandla volontärers personuppgifter.





[corporate.visitskane.com](http://corporate.visitskane.com)