

Arbeidsliv

Et arbeidsliv i endring. Sterkere vern av arbeidstakere og klargjøring av grensen mot oppdragstakere.

Det er foreslått endringer i arbeidsmiljøloven, med sikte på å styrke arbeidstakeres stilling. Det presiseres hva som har betydning ved vurderingen av hvem som er arbeidstakere, ikke oppdragstakere.

 **TONÉ GALAASEN, ADVOKAT I NTF**

Arbeidstakerbegrepet gjøres tydeligere, i samsvar med de senere års rettsutvikling. En vesentlig endring er at praksiseiere må bevise «med overveiende sannsynlighet» at oppdragstakere ikke er ansatte arbeidstakere, hvis det er tvil eller uenighet med en assistenttannlege.

Bakgrunn

Det har i flere år vært en rettsutvikling i retning av sterkere vern for arbeidstakere og oppdragstakere, som har behov for det. Flere Høyesterettsavgjørelser bidrar til å avklare hvem som skal klassifiseres som henholdsvis arbeidstaker eller oppdragstaker¹. Det har også lenge pågått et arbeid i EU/EØS, for å forhindre en utvikling i retning av færre fast ansatte og flere oppdragstakere/frilansere. Det har vært et mål å sikre større grad av beskyttelse, også for selvstendig næringsdrivende som trenger det. EU har nå vedtatt retningslinjer som gir rett til kollektive forhandlinger for selvstendig næringsdrivende uten ansatte². Dette er et eget tema, som vil bli omtalt senere.

Parallelt med dette pågikk arbeidet med NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv - Utredning om tilkynningsformer og virksomhetsorganisering* (Fougnerutvalget). Her ble det foreslått en rekke endringer, med samme formål som nevnt over. De endringene som nå foreslås³, er en oppfølging av denne utredningen.

Et klarere arbeidstakerbegrep

Det foreslås at arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven § 1-8 endres, slik at det blir mer tydelig hva som etablerer et ansettelsesforhold.

Det presiseres at arbeidstaker er «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin

personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll».

Det som særlig skiller en arbeidstaker fra en oppdragstaker, er at arbeidstakere er underlagt styring, kontroll og ledelse ved utførelsen av arbeidet. De endringene som foreslås er helt sentrale i klassifiseringen av arbeidstakere, hvor relasjonen samlet sett bærer preg av avhengighet, underordning og skjevhet i styrkeforholdet. Forslaget understreker at dersom disse momentene er til stede, er det normalt et ansettelsesforhold.

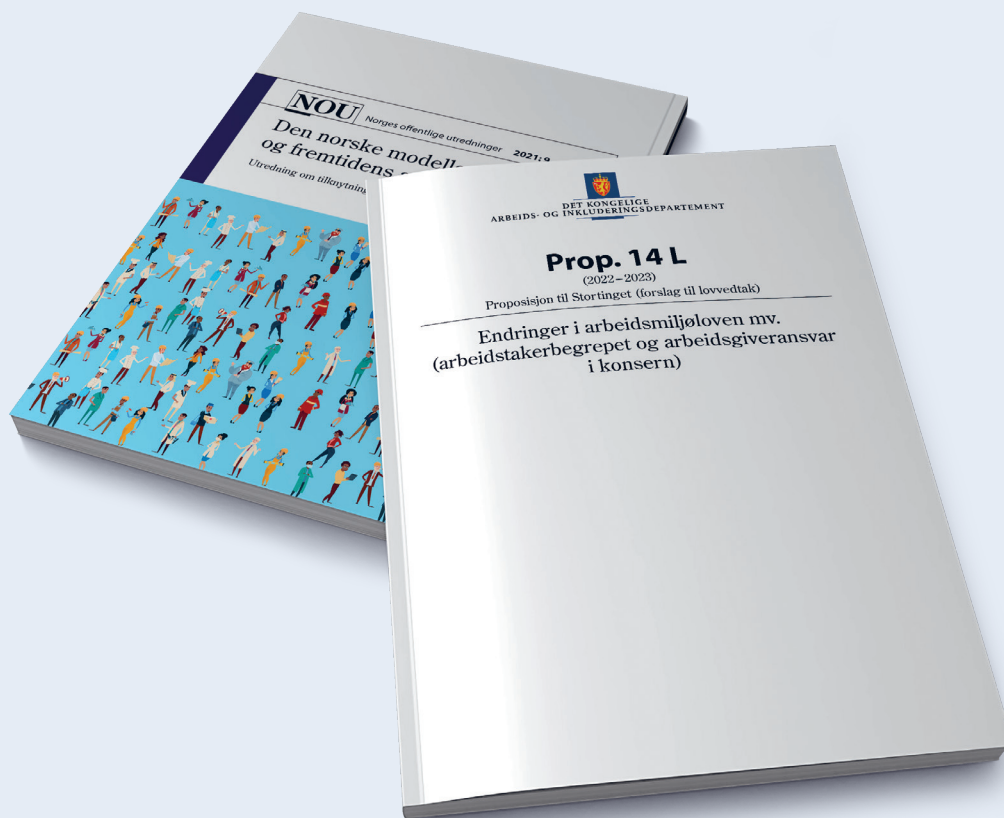
Det er verdt å merke seg at dette er en presisering av gjeldende rett. Også flere momenter kan ha betydning for om det eksisterer et arbeidstakerforhold. Som tidligere må det foretas en konkret vurdering, hvor de reelle, faktiske forholdene er avgjørende. Formålet med forslaget er å tydeliggjøre at arbeidstakerbegrepet skal tolkes vidt, slik at det omfatter dem som har behov for vern.

Virksomheten må bevise oppdragstakerforhold

Det har alltid vært arbeidsgivers ansvar å velge riktig tilkynningsform, og det har aldri vært slik at man kan velge å bruke oppdragstakeravtale, hvis det i realiteten er et ansettelsesforhold.

Forslaget innebærer imidlertid en vesentlig endring: Det skal legges til grunn at det er et arbeidstakerforhold, med mindre oppdragsgiver gjør det «overveiende sannsynlig» at det foreligger et selvstendig oppdragstakerforhold.

Det skal med andre ord i *utgangspunktet* betraktes som et arbeidstakerforhold. Formålet er å redusere omfanget av feilklassifiseringer og mulig omgåelse av regelverket. Departementet uttaler at dersom oppdragsgiver ikke innfrir det



skjerpede beviskravet, vil oppdragstaker bli klassifisert som arbeidstaker.

Regjeringen legger til grunn at flere vil få arbeidstakerstatus, når virksomhetene får bevisbyrden for at oppdragstakere og frilansere ikke er arbeidstakere. Forslaget er ment å gjøre det enklere for dem som befinner seg i en «gråson» mellom arbeidstaker og oppdragstaker å avklare sin rettsstilling.

Hva bør praksiseiere være oppmerksomme på

De samme reglene gjelder naturligvis for tannlegebransjen, som for alle andre. Hvis forslaget blir vedtatt, vil det få betydning for praksiseiere. Dette kan i praksis føre til at selvstendig næringsdrivende oppdragstakere (assistenttannleger), lettere vil bli klassifisert som arbeidstakere.

Et generelt råd er derfor at praksiseiere starter med å sette seg inn i de punktene som fremheves i forarbeidene⁴. Følgende kriterier taler tradisjonelt for at det er et ansettelsesforhold:

- Arbeidstaker har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet, og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning.
- Arbeidstaker har plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll av arbeidet.
- Arbeidsgiver stiller til rådighet arbeidsrom, utstyr, maskiner, redskap, arbeidsmateriale eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse.

- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet.
- Arbeidstaker får vederlag i en eller annen form for lønn.
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister.
- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver.

Dette er ikke absolutte momenter, men en rettesnor for vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold. Praksiseiere som har oppdragstakere, bør være særlig bevisste på i hvilken grad man bestemmer arbeidstid, når og hvordan arbeidsoppgaver skal utføres, herunder faglige valg og vurderinger mv.

Forslaget vil gi virksomheter et insentiv til å avklare arbeidstakerstatus så tidlig som mulig, primært før det inngås henholdsvis ansettelses- eller oppdragstakeravtale.

REFERANSER

1. Det vises bl.a. til Avlaster I og Avlaster II (Rt-2013-354 og HR-2016-1366-A), Tupperware-saken (Rt-1984-1044) Beredskapshjem-dommen (Rt-2013-342) og Stendi-dommen (LB-2019-184977).
2. Se nyhetssak fra Konkurransetilsynet: «Selvstendig næringsdrivende uten ansatte kan nå forhandle kollektivt» <https://konkurransetilsynet.no/selvstendig-naeringsdrivende-uten-ansatte-kan-na-forhandle-kollektivt/>
3. Prop. 14 L (2022–2023) fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, lagt frem i statsråd 18. november 2022.
4. Til arbeidsmiljøloven § 1-8. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) og Prop. 14 L (2022–2023), punkt 5.1.1