

Ansatt arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende?

✍ DAG KIELLAND NILSEN, ADVOKAT I NTF

I privat sektor er det få tannleger som er ansatte arbeidstakere. De aller fleste er selvstendig næringsdrivende og har samarbeidskontrakter. Forskjellene er store og det er fordeler og ulemper med begge løsninger.

Overordnet

Næringsdrivende tannleger skal ha større frihet men har også større økonomisk risiko og langt dårligere rettigheter enn ansatte arbeidstakere. En næringsdrivende tannlege må derfor sitte igjen med større inntekt for å ivareta seg selv.

En ansatt tannlege har langt bedre rettigheter og bedre vern, inkludert stillingsvern. Ansettelse gir praksiseier styringsrett, men også større risiko og høyere kostnader for å dekke pensjon, feriepenger og forsikringer med mer. Praksiseier må derfor sitte igjen med større inntekt for å dekke dette.

Selvstendig næringsdrivende

Næringsdrivende assistenttannleger skal ha en friere arbeidssituasjon enn en ansatt tannlege, og har også større risiko og færre lovbestemte rettigheter. Praksiseier kan ikke ensidig fastsette arbeidstid, ferieavvikling eller hvordan assistenttannlegen skal utøve sitt yrke. Praksiseiere som ønsker styringsrett, slik en arbeidsgiver har for arbeidstakere, må velge å ansette tannlegen.

Dette betyr at en næringsdrivende skal ha noe frihet til å planlegge arbeidsdagen/uken og må kunne ha noe frihet til selv å bestemme fridager osv. Partene har imidlertid en gjensidig lojalitetsplikt som betyr at partene må ta hensyn til hverandre og de skal ivareta hverandres interesser.

Næringsdrivende driver «for egen regning og risiko». I dette ligger også kostnader til forsikringer og at en næringsdrivende har et fullt ansvar for reklamasjoner og noe risiko dersom pasienten ikke betaler.

Selvstendig næringsdrivende er dårligere stilt enn ansatte ved sykdom. Selvstendig næringsdrivende får først dekning fra NAV fra dag 17 av sykefraværet. Dekningen er også mindre enn

det ansatte får. Sykehjelpsordningen for tannleger oppveier noe av denne forskjellen. Man kan tegne tilleggsforsikring i NAV, men dette er kostbart.

Næringsdrivende har heller ingen rettigheter i forhold til særbestemmelsene i folketrygden om yrkesskade og yrkessykdom. Man kan også her tegne frivillig yrkesskadetrygd. Som næringsdrivende har man ikke krav på ferie eller feriepenger, og må derfor ta ansvar for dette selv. Næringsdrivende må også selv spare til egen pensjon. Inntekt fra selvstendig næringsvirksomhet gir heller ikke rett til dagpenger dersom samarbeidet blir bragt til opphør.

En viktig forskjell er også at næringsdrivende ikke har samme stillingsvern som ansatte arbeidstakere. Ansatte er beskyttet mot usaklig oppsigelse og permittering, næringsdrivende har ikke denne sikkerheten.

Ansettelse

Ansettelse vil gi praksiseier større styringsrett enn ved samarbeid mellom næringsdrivende og kan være positivt også for praksiseier. Det som særlig skiller en arbeidstaker fra en oppdragstaker, er at arbeidstakere er underlagt styring, kontroll og ledelse ved utførelsen av arbeidet. En arbeidsgiver kan gå lenger i regulering av arbeidstid, ferieavvikling og hvordan assistenttannlegen skal utøve sitt yrke.

Ansatte har stillingsvern og kan ikke sies opp uten saklig grunn. Ansatte har også et langt bedre vern i arbeidsmiljøloven, krav på feriepenger, krav på pensjonsordning og har langt bedre rettigheter ved sykdomsfravær. Dette er vesentlige forskjeller som gir en større trygghet for den ansatte. Det vil nok også for eksempel være enklere å få boliglån hvis man er ansatt med fast lønn.

Arbeidsgiver er også i skadeserstatningsloven tillagt et arbeidsgiveransvar for skader som arbeidstakere påfører andre. Dette utvider kanskje klinikkens ansvar noe, men Norsk pasientskadeerstatning (NPE) vil fortsatt ha ansvar for saker der kostnadene er over 10 000.

Ansettelse medfører også at praksiseier må betale arbeidsgiveravgift, feriepenger, pensjon og yrkesskadeforsikring. På www.altinn.no finner du en lønnskalkulator som viser hva det koster å ha en ansatt i tillegg til den avtalte årslønn. I faktaboksen under finner du også et eksempel på dette med utgangspunkt i en avtalt årslønn på kr 600 000.

I tillegg til slike sosiale kostnader vil det komme kostnader til forsikringer (pliktig yrkesskadeforsikring og NPE) samt kurs og velferdstiltak.

Ved ansettelse er det da naturlig og nødvendig at praksiseier sitter igjen med en større del av omsetningen.

FAKTABOKS

Denne kalkulatoren viser kostnadene som normalt påløper ved å ha en ansatt.

I tillegg kan det påløpe andre kostnader, avhengig av bransje og aktivitet.

Dette kan for eksempel være andre forsikringer, velferdstiltak, verneutstyr o.l.

Forutsetninger

Årslønn	kr 600 000
Sats arbeidsgiveravgift	14,1 %
Avtalte feriedager	21
Arbeidstaker er over 60 år (1 uke ekstra ferie)	Nei
Sats feriepenger	10,2 %
Sats ekstra arbeidsgiveravgift	5,0 %
Tillegg feriepenger arbeidstaker over 60 år	0,0 %
Grunnbeløp folketrygden (G) (pr. 1.5.2022)	111 477

Kostnad per år

Lønn fratrukket feriedager	kr 551 538
Feriepenger	kr 56 257
Arbeidsgiveravgift av lønn og feriepenger	kr 85 699
Ekstra arbeidsgiveravgift av lønn og feriepenger over 750 000	kr 0
Obligatorisk tjenestepensjon (OTP) *	kr 12 000
Arbeidsgiveravgift av OTP	kr 1 692
Yrkesskadeforsikring	kr 3 000
Total kostnad	kr 710 187

* Her er det kun tatt høyde for lovens minimumsløsning på 2%. Bedre ordninger kan avtales.

Kilde: altinn.no

Fare for gjennomskjæring

Spesielt praksiseiere må være oppmerksomme på risiko for «gjennomskjæring». Dette er spesielt viktig ved bruk av oppdragstakermodellen, som har flere likhetstrekk med ansettelsesforhold enn leietannlegemodellen. Det kan hevdes at faren for gjennomskjæring har økt som følge av et endret arbeidsliv og et ønske om et bedre vern av arbeidstakere. Det er blant annet foreslått en endring i arbeidsmiljøloven som innebærer at det skal legges til grunn at det er et arbeidstakerforhold, med mindre oppdragsgiver gjør det «overveiende sannsynlig» at det foreligger et selvstendig oppdragstakerforhold.¹

Samarbeidskontrakter mellom næringsdrivende må både formelt og reelt gjenspeile at assistenttannlegen er selvstendig næringsdrivende og ikke ansatt arbeidstaker.

Både likningsmyndighetene og retten kan, etter en konkret vurdering av realiteten i den enkelte samarbeidsavtale, anse assistenttannlegen for å være ansatt arbeidstaker.

Dette kan få store konsekvenser for praksiseiere, som vil kunne få status som arbeidsgiver for assistenttannlegen. Praksiseier må i så tilfelle betale bl.a. arbeidsgiveravgift, feriepenger, pensjon og yrkesskadeforsikring også tilbake i tid. Assistenttannlegen på sin side vil få rettigheter som arbeidstaker, bl.a. etter arbeidsmiljøloven, ferieloven og folketrygdloven.

Konkurransesklausuler

Arbeidsmiljøloven regulerer muligheten til å benytte konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold, og det vil være kostbart dersom arbeidsgiver ønsker å benytte seg av en slik klausul. For at en konkurranseklausul skal være gyldig må det foreligge et særlig behov for å beskytte bedriften mot konkurranse fra arbeidstakeren. Videre må klausulen avtales skriftlig, og kan kun gjelde i inntil ett år. For at arbeidsgiver skal kunne påberope seg klausulen må det ytes et vederlag til arbeidstaker tilsvarende full lønn (oppad begrenset til 8G + minimum 70 prosent av inntekt fra 8-12G) for den perioden klausulen gjøres gjeldende.

I samarbeidskontrakter mellom næringsdrivende tannleger ser vi at det ofte er avtalt slike konkurranseklausuler. Disse reguleres ikke av arbeidsmiljøloven men av konkurranselovgivning. Ofte er disse etter vårt syn for omfattende og sannsynligvis ikke lovlige. Hvor ofte det er aktuelt å påberope seg slike klausuler er vi usikre på.

¹ Omtalt i artikkel i Tidende 2023; 133: 70-1

Oppsummert

Ansettelse medfører økt trygghet for den som ansettes og styringsrett for praksiseier. Ansettelse innebærer både forpliktelse og kostnader for praksisen. Den totale kostnaden for virksomheten må praksiseier vurdere og eventuelt tilby lønn i forhold til hva som anses rimelig. Man kan også vurdere en viss fastlønn i kombinasjon med provisjon ved omsetning over et visst nivå. Dersom man ser det i et langt tidsperspektiv og med «riktig» nivå på lønn vil det kanskje likevel være et godt alternativ for begge parter.

Har du lastet ned Tidende-appen?

Appen Tannlegetidende er designet for best mulig leseopplevelse, både på nettbrett og telefon.

Du finner Tannlegetidende i App Store og Google Play, og logger inn med samme brukernavn og passord som i medlemsportalen til NTF.

Med Tidende-appen har du alltid lett tilgang til den nyeste utgaven av Tidende, pluss alle utgivelser av Tidende siden 2002.



Samfunnsodontologisk
forum 2023

Velkommen til en av de viktigste møte- plassene for alle som er opptatt av utvikling av tannhelsetjenesten i Norge

Årets Samfunnsodontologisk forum har som mål å inspirere til arbeid med kvalitet, pasientsikkerhet og forbedring i tannhelsetjenesten.

Dato: 12.-14. juni 2023

Sted: Radisson Atlantic Hotell, Stavanger

Mandag 12. juni kl. 18.30 inviterer vi til sosialt samvær på Solastranden Gård. Når Ryfylkekokken Frode Selvaag og Tor Øyvind Skeiseid inviterer til måltid, blir det lokal mat fra Ryfylke og Rogaland. Det blir morsomt, muntert, lærerikt, mettende og involverende!

Tirsdag 13. og onsdag 14. juni fylles med plenumsforedrag og debatt av inspirerende foredragsholdere, med aktuelle og spennende temaer. Foredragsholderne kommer blant annet fra Helsedirektoratet, Undersøkelleskommissjonen (UKOM), Helsepersonellkommissjonen og Helse Vest RHF.

Tirsdag kveld arrangeres konferansemiddag hvor du kan bli bedre kjent med, og inspirert av andre deltakere og bidragsyttere.

Se www.tannhelserogaland.no for mer informasjon og påmelding.

tannhelserogaland.no



Tannhelse
Rogaland