

# Arbeidsliv

## Ansettelse av tannleger i privat sektor. Hva gjør vi med dem som nå er oppdragstakere?

 TONE GALAASEN, ADVOKAT I NTF

Vi får spørsmål fra praksiseiere om hva slags lønnsvilkår de skal tilby tannleger som ansettes i privat sektor, og hvordan det kan gjøres dersom oppdragstakere skal gå over til å være arbeidstakere i virksomheten. Artikkelen må ses i sammenheng med endringene i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2024.<sup>1</sup>

### Innledning

Nesten alle praksiseiere har ansatte tannhelsesekretærer og hjelpepersonell. De fleste har erfaring med og kompetanse på, arbeidsgiverrollen. Tannlegene i privat sektor er imidlertid i stor grad selvstendig næringsdrivende, ofte oppdragstakere. Praksiseiere har derfor liten eller ingen erfaring med å ansette tannleger.

For praksiseiere vil det å ansette tannleger føre til merkostnader, sammenliknet med å bruke oppdragstakere. Det er imidlertid fullt mulig å ta høyde for dette i lønnsforhandlinger, og kanskje kan det like gjerne betraktes som et spørsmål om å finne «riktig» lønnsnivå.

Tannleger som går fra å være oppdragstaker til ansatt, må på sin side regne med en nedgang i månedlige utbetalinger, men vil til gjengjeld få bedre lovbestemte økonomiske og sosiale rettigheter.

Artikkelen beskriver mekanismene for lønnsfastsettelse, og gir eksempler på hvordan fastlønn kan kombineres med en provisjonsordning, med sikte på at ansettelse skal være en god løsning for både praksiseiere og tannleger som nå er oppdrags-

takere. Avslutningsvis omtales andre rettigheter og plikter i ansettelsesforhold.

### Fast årslønn

Når en virksomhet skal ansette en tannlege vil det være nødvendig å tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår.

Lønnsnivået for offentlig ansatte tannleger i det aktuelle fylket, kan benyttes som sammenlikningsgrunnlag ved forhandlinger om fast årslønn for ansatte tannleger i privat sektor. NTF har lønnsstatistikk for offentlig ansatte tannleger, og kan være behjelpelig med informasjon om dette.

Dette er kun et utgangspunkt, siden offentlig ansatte tannleger har en rekke rettigheter gjennom tariffavtale, og ikke minst en offentlig tjenestepensjon som anslås til om lag 20–25 prosent av årslønn. Dette er langt bedre enn de lovbestemte rettighetene som gjelder for arbeidstakere i privat sektor.

Det generelle inntektsnivået i privat sektor er gjennomgående høyere enn i offentlig sektor. På samme måte som ellers i næringslivet, vil ansatte tannlegers lønns- og arbeidsvilkår avhenge av bedriftens økonomiske situasjon, pasientgrunnlaget, produktivitet, fremtidsutsikter, konkurranseevne og arbeidsmarkedet for tannleger i den aktuelle regionen.

Fastlønn for tannleger ansatt i privat sektor bør ligge på et nivå som gir en rimelig inntektssikring og forutsigbarhet. Det er viktig også for å bidra til at tannlegers yrkesetikk, faglige autonomi og plikter som helsepersonell ikke settes under press, og til at økonomiske insentiver ikke påvirker behandlingsvalg.

### Provisjonsordning

Fast årslønn, som nevnt over, suppleres ofte med en form for provisjonsordning i andre deler av arbeidslivet. Provisjonsordninger har vært relativt vanlig også for offentlig ansatte tannleger.

<sup>1</sup> Se Tidende nr. 1/2023: «Et arbeidsliv i endring. Sterkere vern av arbeidstakere og klargjøring av grensen mot oppdragstakere.» Tidende nr. 8/2023: «Endringer i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2024». Tidende nr. 10/2023 «Røde flagg i oppdragstakerkontrakter?» Dette er også omtalt i kommentarene til NTFs oppdragstakeravtale, og har i en årrekke vært tema på NTFs kurs og foredrag, og ved rådgivning i enkeltsaker.

Formålet med slike ordninger er å stimulere til økt arbeidsinnsats og motiverte arbeidstakere. En delvis avlønning i form av provisjon, kan bidra til at den ansatte tannlegen får et insitament til å bidra til økt pasienttilgang og omsetning, som igjen bidrar positivt til virksomhetens resultat. Det kan veie opp for de godene offentlig ansatte tannleger har gjennom tariffavtale og offentlig tjenestepensjon. Det vil også kunne bidra til å redusere den økonomiske risikoen for praksiseiere ved å ansette tannleger, for eksempel i perioder med varierende pasienttilgang.

Provisjon er en avtale om at arbeidstaker skal få en del av inntekten de genererer, i tillegg til fastlønn. For tannleger vil dette gjerne være en andel av omsetningen fra egen pasientbehandling, vanligvis over et visst nivå. Slike ordninger, vilkår og størrelse på provisjon, kan utformes på ulike måter. En provisjonsavtale bør uansett tilpasses den konkrete situasjonen.

Det kan avtales for eksempel at den ansatte kun skal ha fastlønn de første seks månedene etter tiltredelse, eller at provisjonsordningen først gjelder fra en nærmere bestemt dato. For nyutdannede kan det være et godt alternativ å ha kun fastlønn i begynnelsen, med mulighet for å forhandle om en provisjonsavtale, for eksempel etter et år.

Det kan tenkes situasjoner eller områder av landet, der tannleger eller -spesialister er særlig verdifulle for virksomheten å rekruttere eller beholde, hvor både en høyere fastlønn og gunstige provisjonsordninger kan benyttes for å oppnå dette formålet. For tannleger som helt eller delvis har egen pasientportefølje, kan dette være et argument for både høyere fastlønn og bedre provisjonsordning.

### Hvordan kan en provisjonsordning utformes?

Praksiseier bør beregne sine samlede kostnader ved å ansette tannlegen på en nærmere bestemt fast årslønn<sup>2</sup>. Disse kostnadene kan være et minste innslagspunkt for provisjon. Arbeidsgiver kan også ta høyde for blant annet anslåtte merkostnader knyttet til provisjonsutbetalinger, og sette innslagspunktet noe høyere. Innslagspunktet for provisjon bør være et fast beløp, for å unngå konflikter.

Deretter kan partene forhandle om en provisjonsatts, for eksempel en prosentandel av brutto omsetning over innslagspunktet. Vi anbefaler at provisjonsberegningen gjøres enklest mulig, men det må avtales opptjeningsperiode og hvordan

provisjon skal utbetales. I tillegg må det presiseres hva som gjelder hvis arbeidstaker kun jobber deler av året eller deltid.

#### Eksempel på provisjonsavtale:

Hvis avtalt fastlønn i 100 prosent stilling er kr 600 000 per år, og arbeidsgivers samlede kostnader ved ansettelsesforholdet anslås til kr 750 000 per år, kan en provisjonsavtale eksempelvis utformes slik:

*«Arbeidstaker har rett til provisjon med X % av brutto omsetning fra egen pasientbehandling over kr 750 000 per år (kr 375 000 per halvår).*

*Provisjon utbetales i tillegg til avtalt fastlønn. Provisjon beregnes og utbetales etterskuddsvis, på følgende måte:*

*Opptjent provisjon fra 1. januar til 30. juni, utbetales med en sjettedel hver måned det kommende halvåret, med første utbetaling på avtalt lønningsdato i juli.*

*Opptjent provisjon fra 1. juli til 31. desember, utbetales med en sjettedel hver måned det kommende halvåret, med første utbetaling på avtalt lønningsdato i januar.*

*Når arbeidstaker ikke arbeider hele året, og dette skyldes innvilget permisjon eller tiltredelse/avslutning av ansettelsesforholdet, beregnes provisjon for den del av opptjeningsperioden som tannlegen faktisk har arbeidet.*

*Partene er enige om at innslagspunktet for provisjon kan reguleres forholdsmessig ved økt fastlønn».*

Når provisjonsavtalen er en del av den individuelle arbeidsavtalen, kan arbeidsgiver ikke endre avtalen i andre tilfeller enn det som er presisert i avtalen, uten at det er basert på forhandlinger med den ansatte.

Alternativer til en provisjonsavtale som nevnt over, kan være for eksempel en bonusordning, hvor praksiseier deler hele eller deler av overskuddet i virksomheten med de ansatte tannlegene, eller insentivordninger, for eksempel aksjekjøps- eller opsjonsavtaler mellom arbeidstaker og virksomheten. Slike ordninger omtales ikke nærmere her.

### Hvilke konsekvenser får det for praksiseiere, som arbeidsgivere?

Ansettelse av tannleger vil kunne være en fordel for praksiseiere på lengre sikt, selv om det vil medføre økte driftskostnader og

<sup>2</sup> Se artikkelen «Ansatt arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende?» og lønnskalkulator på [www.altinn.no](http://www.altinn.no), som viser hva det koster å ha en ansatt i tillegg til den avtalte årslønn, inkl. arbeidsgiveravgift.

større grad av lovregulering. Det kan bli enklere å administrere virksomheten, fordi de vil få styringsrett overfor alle ansatte, innenfor lovbestemte grenser, blant annet arbeidstid og ferieavvikling. Det vises til tidligere omtale av dette<sup>3</sup>.

Arbeidstaker har rett til feriepenger av både fastlønn og provisjon, som er et resultat av tannlegens arbeidsinnsats<sup>4</sup>. All skattepliktig lønn inngår i arbeidstakers pensjonsgrunnlag. Arbeidsgiver må med andre ord beregne pensjonspremie også av provisjonsutbetalinger<sup>5</sup>.

Regnskapsførere gir veiledning om innberetning, trekkplikt og arbeidsgiveravgift på lønnsinntekt og pensjonsinnskudd. For arbeidsgiver er dette fradragberettiget som lønnskostnad.

De lovbestemte pliktene praksiseiere allerede har overfor ansatte tannhelsesekretærer, vil gjelde tilsvarende for ansatte tannleger, blant annet etter arbeidsmiljøloven, ferieloven, folketryktdloven, pensjonslovgivning, yrkesskadeforsikring, tilskudd til NPE mv. Konkurransesklausuler i ansettelsesforhold er lovregulert, og arbeidsgivere må blant annet betale kompensasjon til arbeidstaker<sup>6</sup>.

### Hvilke konsekvenser får det for oppdragstakere som blir ansatt?

Oppdragstakere som blir ansatt, må regne med en lavere månedlig lønnsutbetaling, enn det de tidligere har vært vant til å få utbetalt i honorar (med full pasientportefølje). Verdien av arbeidstakers lovbestemte rettigheter, vil imidlertid ofte være langt større enn det umiddelbare økonomiske «tapet» per måned.

I tillegg til inntektssikring i form av fastlønn og eventuell provisjon, vil de få langt bedre økonomiske og sosiale rettigheter, blant annet pensjonsordning, feriepenger, sykepenger i en arbeidsgiverperiode på inntil 16 dager, omsorgspenger ved barns sykdom fra 1. dag, overtidsbetalt, yrkesskadeforsikring, arbeidsgiver dekker tilskudd til NPE mv.

Ansatte tannleger vil være underlagt arbeidsgivers styring, ledelse og kontroll, innenfor lovbestemte grenser. De får til gjengjeld oppsigelsesvern, og vil heller ikke ha det faglige og økonomiske ansvaret og risikoen som de tidligere hadde som oppdragstakere.

### Bli det forbudt å bruke oppdragstakere fra 1. januar 2024?

Nei, men klinikkeiere/praksiseiere har ansvaret for riktig klassifisering av arbeidstakere og oppdragstakere, og det er et skjerpet eller forhøyet beviskrav<sup>7</sup>. De momentene som har betydning for vurderingen, er omtalt i tidligere artikler. Det understrekes for ordens skyld at man ikke kan avtale seg vekk fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det vil kunne få store økonomiske konsekvenser for praksiseiere som «trår feil».

NTF har ansettelsesavtaler for tannleger<sup>8</sup>, som ivaretar arbeidsmiljølovens grunnvilkår for ansettelsesavtaler, hvor også andre lønns- og arbeidsvilkår som må eller kan reguleres, er omtalt.

3 Tidende nr. 3/2023: «Ansatt arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende?»

4 Ferieloven § 10

5 Rett til pensjon av provisjon er bl.a. avklart i dom fra Høyesterett HR-2016-01446-A *Natttillegg*, avsnitt 91 «Tillegg som inngår som et varig og fast element i lønnsordningen, og som regelmessig opparbeides, vil derimot inngå som del av den disponible inntekten som arbeidstakeren kan innrette seg etter over tid.», dom fra Borgarting lagmannsrett RG-2013-177 og brev fra Finanstilsynet av 2.9.2002.

6 Arbeidsmiljøloven kap. 14a. Tidende nr. 10/2016: «Nye regler om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold».

7 Arbeidsmiljøloven § 1-8 (1) siste setning fra 1. januar 2024: «Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.»

8 NTFs ansettelsesavtaler ligger på NTFs hjemmesider, under jus og arbeidsliv, i «verktøykassen».