

Arbeidsliv

Etterbetaling av tjenestepensjon, feriepenger og overtidsbetaling mv. ved omklassifisering fra oppdragstaker til arbeidstaker

 ELIN KVÆRNØ, ADVOKAT OG AVDELINGSLEDER FOR JUS OG ARBEIDSLIV I NTF

Det har i den senere tid kommet en del avklaringer knyttet til etteroppgjør ved omklassifisering fra oppdragstaker til arbeidstaker.

Obligatorisk tjenestepensjon

Høyesterett har avklart at krav på etterinnmelding i en tjenstepensjonsordning foreldes etter tre år. Innmelding i pensjonsordningen skal skje fra et tidspunkt tre år før foreldelsen ble avbrutt ved stevning. Dette innebærer at arbeidsgiver må melde arbeidstaker inn i pensjonsordningen, betale pensjonsinnskudd, og oppdatere a-melding med riktig rapportering av arbeidsforhold og lønn.

Feriepenger og overtidsbetaling mv.

Når det gjelder etterbetaling av feriepenger og overtidsbetaling mv. ble det nylig avsagt en dom i Høyesterett som gir avklaringer.

Partene var enige om at de tre det gjaldt hadde vært feilklassifisert som oppdragstakere.

Høyesterett tok i saken stilling til to hovedspørsmål. Det ene var hvilke prinsipper som gjelder for beregningen av etteroppgjør ved feilklassifisering av arbeidstakere, blant annet hvorvidt det skulle gjøres fratrekk for allerede utbetalt godtgjørelse som oppdragstaker. Det andre spørsmålet gjaldt om krav på feriepenger kan være gjenstand for foreldelse.

Høyesteretts flertall konkluderte med at de ufravikelige reglene i arbeidsmiljøloven skal legges til grunn for beregningen av de tillegg de tre hadde krav på som reelle arbeidstakere.

Videre presiserte flertallet at om «det som allerede er betalt, helt eller delvis kompenserer for de krav som er fremsatt, må det gjøres fradrag for å hindre overkompensasjon.»

Altså vil det med utgangspunkt i et eventuelt lønnskrav etter arbeidsmiljøloven gjøres fradrag for kompensasjon som ligger innbakt i den «feilaktige» ytelsen som oppdragstaker.

Men Høyesterett presiserer også at det er arbeidsgiveren som har «bevisbyrden for overkompensasjonen».

Feriepengegrunnlaget de tre hadde opparbeidet strakk seg over en lang periode, så det ble en problemstilling om dette var gjenstand for løpende foreldelse. Høyesterett kom til at feriepengekravet ikke ble løpende foreldet.

Høyesterett fremhever blant annet: «Etter mitt syn har en arbeidstaker som er feilklassifisert som oppdragstaker ikke hatt mulighet til å gjøre sine rettigheter etter ferieloven gjeldende.»

Et sterkt underliggende argument for avgjørelsen er at arbeidsgiver var skyld i at ferien ikke er blitt avviklet og/eller feriepenger var blitt utbetalt.

Høyesterett kom altså frem til at hele konsulentonoraret til de feilklassifiserte arbeidstakerne måtte anses som arbeidsvederlag, og således var en del av feriepengegrunnlaget.