

Arbeidstaker eller oppdragstaker

Hva er riktig tilknytningsform for kurslærere, instruktører og andre som stiller opp mot honorar i frivilligheten: Som ansatt eller på oppdrag?

Å forstå forskjellen mellom en arbeidstaker og en oppdragstaker er viktig for å unngå konflikter og i ytterste konsekvens bli påført et erstatningsansvar. Som kursarrangør bærer du ansvaret for at arbeidskraften er riktig klassifisert, det vil si at en ikke benytter oppdragskontrakt når vedkommende etter loven skulle vært ansatt.

Fra 1. januar 2024 ble det innført et nytt krav i Arbeidsmiljøloven (forkortet AML), som tydeliggjør at bevisbyrden for riktig klassifisering ligger på oppdragsgiveren.

Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold (utdrag fra AML §1-8, første ledd)

Hensikten er ikke å endre adgangen til å benytte oppdragstakere, men å tydeliggjøre at hvis det er tvil så er det oppdragsgiveren som må sørge for å at det er overveiende sannsynlig at det er tale om en selvstendig oppdragstaker og ikke en arbeidstaker (såkalt presumpsjon eller presumpsjonsregel).

Siden alle arbeidsforhold er forskjellige, må det gjøres en konkret helhetsvurdering. Det er de faktiske forholdene som avgjør, slik at det ikke er nok at det for eksempel står i avtalen at kurslæreren er engasjert som selvstendig oppdragstaker.

Ulike behov, ulike tilknytningsformer

En kurslærer kan ha ulike tilknytningsformer: Fast ansettelse, midlertidig ansettelse, innleie eller kjøp av tjeneste. Arbeidsmiljøloven skiller kun mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker, og loven er først og fremst myntet på å gi arbeidstakere et vern.

De fleste i Norge er ansatte og er arbeidstakere. I kulturlivet er det imidlertid vanlig å benytte frilansere eller oppdragstakere. Dette gjelder også for mange i frivilligheten, siden det ikke er grunnlag for en ansettelse.

Hvis laget har et langsiktig mål og med faste, gjentakende aktiviteter over flere år, kan ansettelse være et riktig valg. For et prosjekt eller midlertidig behov, kan en midlertidig ansettelse være aktuelt. Er aktiviteten av en tidsbegrenset varighet eller kurslæreren allerede er selvstendig næringsdrivende med flere oppdragsgivere, peker et tjenestekjøp og en oppdragsavtale seg ut som et alternativ som kanskje kan benyttes.

Når bør kurslærer ansettes, og når kan vi bruke oppdragsavtale?

AML § 1-8 innebærer at det ved tvil vil legges til grunn at det foreligger arbeidstakerforhold, med mindre oppdragsgiver kan gjøre det **overveiende sannsynlig** at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

Momenter som taler for ansettelse:

- **Personlig arbeidsplikt** (kan ikke sette inn vikar/medhjelper for egen regning)
- **Underordning** (styring/ledelse/kontroll fra virksomheten)
- Virksomheten **stiller utstyr/lokaler** og **bærer risiko** for resultatet
- **Stabil** tilknytning over tid/hovedsakelig én oppdragsgiver
- **HMS-risiko** og behov for vern
- **Lønn**: Når honoraret bærer preg av å være en lønn, eks. faste og regelmessige utbetalinger

Momenter som taler for oppdragsavtale:

- **Metodefrihet** og avgrenset leveranse; kan **bruke medhjelper/vikar for egen regning**
- **Sporadiske** oppdrag, og leverandøren kan **takke nei** til oppdrag
- Leverandøren har **flere oppdragsgivere**, bruker **eget utstyr** og tar **økonomisk/resultat-risiko**

I utgangspunktet mindre tungtveiende: Honorarets størrelse og utbetalingshyppighet; disse **kan** likevel farge helhetsvurderingen dersom praksis ligner et tradisjonelt arbeidsforhold.

Det er arbeidets art og innretning som teller. Oppdrag passer særlig når oppgaven er avgrenset, metodefriheten er reell, den som leverer kan bruke medhjelper, og utstyr og risiko ligger hos oppdragstakeren. Dokumenter dette i avtalen med kurslærer.

NB: Siden **AML er en såkalt ufravikelig lov**, hjelper det ikke at partene er enige om at det skal være et oppdragsforhold, dersom forholdet etter AML må kategoriseres som et arbeidsforhold.

Når er man arbeidstaker?

Ifølge Arbeidsmiljøloven er man en arbeidstaker hvis man har en *personlig arbeidsplikt* og man er *underlagt styringsrett*.

Begrepet i loven er viktig fordi personer som er klassifisert som arbeidstakere har en rekke rettigheter i arbeidslivet som arbeidsgivere må påse blir respektert og etterlevd.

Med arbeidstaker menes i denne lov 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. (utdrag fra AML §1-8, første ledd).

En arbeidstaker er ansatt for å gjøre en **innsats** og er underlagt en arbeidsgivers styring, ledelse og kontroll.

Personlig arbeidsplikt innebærer blant annet at man ikke selv kan oppnevne en vikar eller stedfortreder, men at innsatsen som skal ytes er knyttet til deg og din personlige arbeidskraft.

En arbeidstaker kan ha flere arbeidsgivere. Arbeidstakere har blant annet rett til ferie, sykepenger og pensjon. Stillingen varer helt til den sies opp enten av arbeidsgiver eller arbeidstakeren selv.

Når er man oppdragstaker?

Arbeidsmiljøloven har ikke en definisjon på en selvstendig oppdragstaker, men ser man til definisjonen av en arbeidstaker vil det bety at en oppdragstaker ikke er underordnet eller stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon.

En oppdragstaker er normalt engasjert for å levere et nærmere angitt **resultat**. Oppdragstakeren styrer selv sin egen arbeidstid. En kan like fullt bestille at oppdragstaker følger en gitt metode eller tilstedeværelse på angitte tidspunkt, men dette følger da av avtalen om oppdraget som skal løses og ikke av det som ellers ville vært den alminnelige styringsretten til arbeidsgiver.

En oppdragstaker har som regel flere oppdragsgivere (kunder). Dersom det hovedsakelig arbeides for en og samme oppdragsgiver, taler det isolert sett for at det i realiteten *kan* være tale om et arbeidstakerforhold.

Selvstendige oppdragstakere har ikke samme vern etter Arbeidsmiljøloven, med unntak av enkelte bestemmelser knyttet til HMS og diskriminering.

En innsatsforpliktelse betyr at personen forplikter seg til å gjøre en innsats eller utføre et arbeid, i tråd med arbeidsgivers styringsrett. *Dette er det vanligste for arbeidstakere.*

En resultatforpliktelse betyr at personen forplikter seg til å gjøre et arbeid som leder til et konkret resultat, og bærer samtidig risikoen for å lykkes. *Dette er det vanligste for oppdragstakere.*

Som oppdragstaker inngås avtale om et salg, og avtaleforholdet er en forretningsmessig avtale med relativt likeverdige parter.

Et tradisjonelt arbeidstaker- og arbeidsgiverforhold har nokså ulikt styrkeforhold mellom partene. Arbeidstakeren har dermed behov for vern gjennom lovgivning.

Kriterier for vurdering av klassifisering

Dersom en uenighet om en person skulle vært ansatt når rettsapparatet, vil retten primært se til AML. Dersom saken ikke løses av AML direkte, vil domstolen se til andre 'rettskilder', som bl.a. omfatter lovforarbeidene og rettsavgjørelser i lignende saker. For det frivillige kulturlivet er det så langt vi kjenner til ingen saker som vært behandlet i retten som gir klart svar på den eksakte grensen mellom arbeidstakerforhold og oppdragsforhold.

Av §1-8 følger det at en arbeidstaker har en personlig arbeidsplikt og man er underlagt styringsrett. Dette er det vesentlige, men utover dette følger det av rettspraksis i sin alminnelighet fem vurderingsmomenter, som kan tale for en status som arbeidstaker:

- Arbeider personen hovedsakelig for én arbeidsgiver eller oppdragsgiver?
- Har tilknytningsforholdet en noenlunde stabil karakter?
- Er tilknytningsforholdet oppsigelig med bestemte frister?
- Har virksomheten (arbeidsgiver) ansvaret for arbeidsresultatet?
- Stiller virksomheten (arbeidsgiver) med redskap, utstyr eller hjelpemidler som er nødvendige for å utføre arbeidet?

Vurderingskriteriene er ikke uttømmende og det kan også vektlegges andre momenter, for eksempel om HMS-risiko gjør at personen har behov for arbeidstakervern. Det er en helhetsvurdering som skal ligge til grunn.

Det kan være små marginer fra sak til sak, som gjør at personen enten får status som arbeidstaker eller oppdragstaker. Dette gjør det også vanskelig å gi tydelige svar på om noen er riktig klassifisert, fordi det alltid vil være nyanser i en sak. I tillegg kan en vurdering som er riktig i dag, være feil etter noe tid. Endringer i tilknytningsforholdet kan endre på vurderingen.

Kontrollspørsmål

Dersom en er i tvil om en person burde vært ansatt i stedet for å være på oppdrag, kan følgende spørsmål tjene som utgangspunkt:

- Er det plikt om at det er den personlige arbeidskraft som skal stilles til rådighet og at det ikke kan benyttes medhjelpere for egen regning?
- Er det plikt til å underordne seg ledelse og kontroll av arbeidet?
- Stilles det til rådighet arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for utførelsen?
- Gis det vederlag i en eller annen form for lønn?
- Har tilknytningsforholdet mellom partene en noenlunde stabil karakter?

Jo flere av spørsmålene en kan svare ja på, jo mer taler det for at det i praksis er snakk om en person som i lovens forstand er å betrakte som en arbeidstaker.

Når bør kurslærer ansettes - og når kan vi bruke oppdragsavtale?

Kurslærere stiller gjerne opp på gjentakende kurs og der samme kursholder benyttes over lengre tid. Kursene kan ha en varighet på alt fra 4 timer til 12 kvelder i løpet av et semester.

Kurslærer *kan* ha krav på ansettelse dersom:

- Det er en plikt om at kurslærer må stille personlig og ikke kan erstatte seg selv med vikar eller medhjelper for egen regning
- Kurslærer må underordne seg ledelse og kontroll av arbeidet, for eksempel ved at det settes strenge regler, rammer og instruks for hvordan arbeidet skal løses
- Det stilles til rådighet arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for utførelsen
- Det foreligger HMS-risiko av betydning slik at det bør gis et vern etter Arbeidsmiljøloven
- Det er et kontinuerlig arbeid med samme oppdrag over tid
- Risikoen for arbeidsresultatet tillegges oppdragsgiveren (arbeidsgiveren)

En oppdragsavtale kan kanskje opprettholdes når:

- Personen har flere, samtidige oppdragsgivere
- Det gis metodefrihet på utførelsen innenfor den avtalen som er inngått, for eksempel at personen selv er ansvarlig for å holde seg faglig oppdatert kan tilpasse undervisningen i lys av målsetningene for kurset
- Det er et jevnbyrdig styrkeforhold mellom partene
- Personen stiller med egne arbeidsmaterialer, utstyr og hjelpemidler
- Det er flere sporadiske oppdrag på ulike tidspunkt og at personen kan takke nei til nye oppdrag
- Risikoen for arbeidsresultatet tillegges oppdragstakeren

Kanskje av mindre betydning:

- Honorarets størrelse og om det utbetales som lønn eller honorar
- Hvor hyppig honoraret utbetales (et fast beløp pr måned vil imidlertid kunne minne om et tradisjonelt arbeidstakerforhold, men er isolert sett ikke avgjørende)
- Langvarig og stabil tilknytning taler for en ansettelse, men er i seg selv ikke avgjørende alene. Det er en helhetsvurdering av arbeidets art og innretning som avgjør.

Husk at etter lovendringen i AML §1-8 fra 1. januar 2024, vil det ved tvil legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold, med mindre oppdragsgiveren kan gjøre det **overveiende sannsynlig** at det foreligger et selvstendig oppdragstakerforhold.

Faste ansettelser er hovedregelen

Arbeidsmiljøloven §14-9 slår fast at arbeidstakere skal ansettes fast, men det gis unntak for midlertidige ansettelser ved arbeid av midlertidig karakter, vikariat, praksis, NAV-tiltak og idrett. Etter tre år sammenhengende kan arbeidstaker ha krav på fast ansettelse.

Vil det vektlegges at det er snakk om en frivillig forening?

Det er uvisst om domstolen vil vektlegge at saken gjelder det frivillige kulturlivet. Dersom retten skulle komme frem til det, kan følgende momenter være relevant i vurderingen:

- Er det innleier eller den innleide som er den profesjonelle (sterke) parten i forholdet?
 - Mye av kulturlivet er fritidsaktiviteter for deltakerne. For å utøve fritidsaktiviteten søker de profesjonell bistand. I avtaleforholdet er det derfor ikke deltakerne som er den sterkeste parten.
- Innleier er en ikke-profesjonell oppdragsgiver
 - Mange av innleierne er «glade amatører». De sliter ofte med å få folk til å sitte i styret og andre lederposisjoner. Utskiftningene i posisjonene kan være store hvor ledelse skiftes med jevne mellomrom.
- Er innleieforholdet også å anses som en hobby/fritidsaktivitet for den innleide?
 - Selv om avlønning er viktig, er det ikke alltid det avgjørende for den innleide og honoraret utgjør kanskje ikke en viktig del av den innleides samlede inntekter.
- Oppdragsgivers posisjon
 - Mange innen det frivillige kulturlivet føler seg verken skikket til, har en forening de føler har tilstrekkelig økonomisk trygghet til, eller har en stabil og god nok ledelse og økonomi, til å ta på seg et arbeidsgiveransvar. Dersom de pålegges et arbeidsgiveransvar er derfor alternativene enten (a) å legge ned aktiviteten eller (b) ikke engasjere noen eksterne/ i langt mindre grad, og kanskje bare sporadisk, engasjere en profesjonell medhjelper.

Det må fremheves at listen ovenfor ikke har blitt behandlet i rettsapparatet. Det er derfor usikker om, og eventuelt i hvilken grad, momentene blir hensyntatt.

NB: Avslutningsvis må vi ta det forbehold at dette skrivet kun er et generelt skriv og kan ikke erstatte juridisk rådgivning i den konkrete saken. Enhver sak må vurderes individuelt, og merk at et oppdrag kan endre karakter underveis – spesielt kan dette være aktuelt for oppdragsforhold som, grunnet eksempelvis langvarighet eller andre endrede forhold, må anses som et arbeidsforhold.

Kilder:

- **Lovdata – Arbeidsmiljøloven**
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- **Arbeidstilsynet – Hvem regnes som arbeidstakere?** (definisjon, presumpsjon og momentliste)
<https://www.arbeidstilsynet.no/lonn-og-ansettelse/hvem-regnes-som-arbeidstakere/>
- **Arbeidstilsynet** – Svar på henvendelse fra Kulturalliansen om spørsmål om arbeidstakerbegrepet og endringer i Arbeidsmiljøloven, datert 02.05.2025
- **Prop. 14 L (2022–2023)** – *Endringer i arbeidsmiljøloven (arbeidstakerbegrepet ...)*
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-14-l-20222023/id2947393/>