

Ansatt arbeidstaker eller oppdragstaker?

Om arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep

Oslo, november 2024

1. Endring av arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep

Første januar 2024 ble arbeidsmiljølovens bestemmelse som definerer når man er å regne som ansatt arbeidstaker endret og tydeliggjort. Hovedformålet med endringen er å fange opp vurderingskriteriene knyttet til arbeidstakerbegrepet som er utviklet gjennom høyesterettspraksis.

§ 1-8 Gammel lovtekst	§ 1-8 Ny lovtekst
«Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.»	«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. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold, med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.»

2. Arbeidstakerbegrepet – når er man ansatt, og når er man oppdragstaker

De mest sentrale momentene som skal vektlegges i vurderingen av om man er å anse som ansatt arbeidstaker er om

- vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon
- vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll

Dette er ikke en uttømmende liste over momenter som kan få betydning i vurderingen.

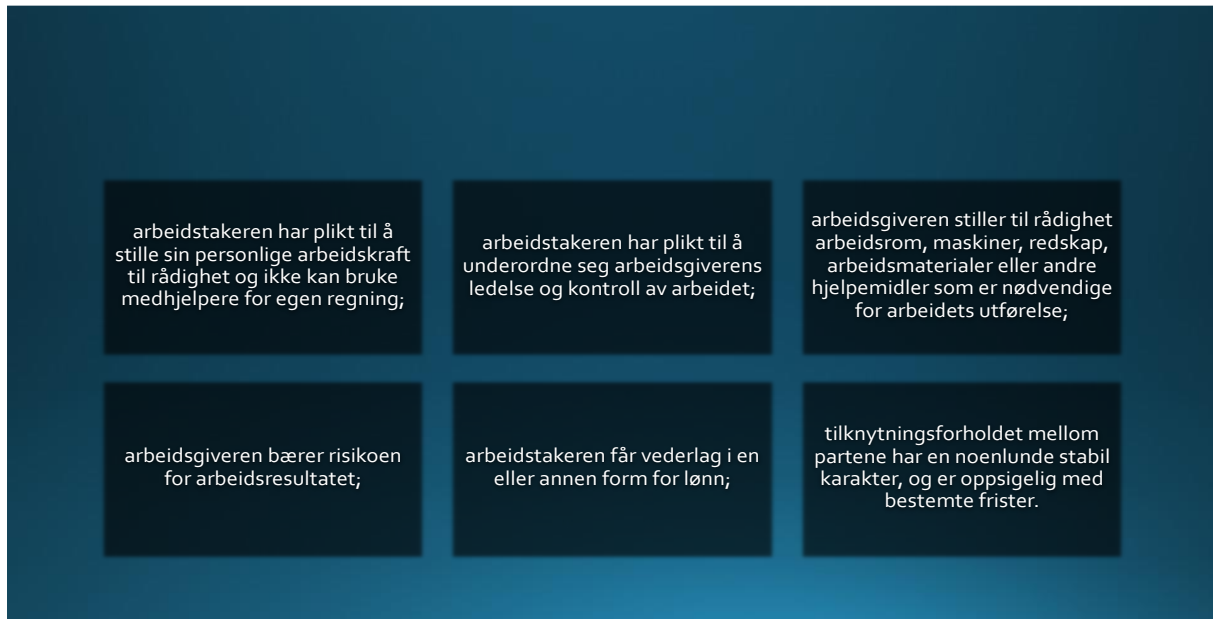
En del av skjerpingen av lovens krav innebærer at det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver «gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold».

Det er med andre ord koret som har bevisbyrden for at det foreligger et oppdragsforhold.

Det er svært viktig å huske at arbeidsmiljøloven er tvungen verneavgivning for arbeidstakere. Det betyr at partenes egen oppfatning av klassifiseringen av avtaleforholdet er uten betydning for domstolens vurdering.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om utleie av arbeidskraft gjelder ikke i vårt tilfelle. Dette betyr for eksempel at man ikke kan etablere et eget AS for så å leie seg ut til et kor.

Lovens forarbeider og høyesterettspraksis på området opplister følgende sentrale vurderingskriterier:



Disse ulike momentene skal vurderes helhetlig og samlet. Arbeidstakerbegrepet skal gis en vid tolkning, og ved tvil skal en legge til grunn at vedkommende er ansatt arbeidstaker.

For dirigenter, som har en betydelig grad av kunstnerisk frihet og selvstendighet til å utføre sitt arbeid, er det viktig å understreke at de allikevel, når man tar hensyn til de andre momentene, i de fleste tilfeller vil være å anse som ansatte arbeidstakere.

3. FONOKOs vurdering og anbefalinger

Styret i FONOKO har hatt flere møter om denne nye lovteksten, tolkningen av den, og arbeidet med en anbefaling til medlemmene i FONOKO.

Vi har hatt møter med blant annet Creo, Kulturdepartementet, Arbeidstilsynet og samtaler med flere kororganisasjoner om saken. Vi har også selv engasjert en jurist med spesialkompetanse innen arbeidsrett, spesielt innen kultursektoren.

Nedenfor gir vi eksempler på situasjoner hvor man er enten ansatt arbeidstaker eller oppdragstaker.

Situasjon	Konklusjon
Dirigent holder et seminar med et kor, eller har et engasjement med et kor med en fastsatt sluttdato og tydelige mål over en kortere tidsperiode.	Oppdragstaker
Avtale med oppsigelsestid, hvor dirigenten jobber fast hver uke, og koret lager planer for øvelser og opptredener.	Ansatt arbeidstaker
Avtale med fornyelse av kontrakt annethvert år. Faste øvelser der koret lager planer for disse samt opptredener/korturer.	Ansatt arbeidstaker
Avtale om å bidra som ressurs ved enkelte øvelser i tillegg til fast dirigent i koret.	Oppdragstaker

4. Fast eller midlertidig ansatt?

Arbeidsmiljølovens hovedregel er at arbeidstaker skal ansettes fast, dvs. at:

- ansettelsen er løpende og tidsubegrenset
- arbeidstaker har fullt oppsigelsesvern
- stillingen skal gis et reelt stillingsomfang

Det følger av dette at midlertidig ansettelse er et unntak fra hovedregelen. Midlertidige ansettelser kan i henhold til arbeidsmiljøloven inngås:

- når arbeidet er av midlertidig karakter, eller
- ved vikariat

Det er svært viktig å huske at arbeidstaker skal ansettes fast dersom ingen av disse unntakene er oppfylt.

I tillegg til dette er det viktig å huske at arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år skal anses som fast ansatt. Ved beregningen av ansettelsestid skal det i henhold til loven ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær, f.eks. ferie- og sykdomsfravær.

Også disse bestemmelsene er tvungne vernebestemmelser for arbeidstakere, og kan ikke fravikes.