

## FAKTA – Innkjøp

# Selvstendig oppdragstaker eller arbeidstaker

Det er lovlig å inngå avtale med selvstendig oppdragstaker om utførelse av et oppdrag. Dette er ikke å anse som innleie, og er derfor ikke omfattet av arbeidsmiljølovens regler om innleie. Ved bruk av selvstendige oppdragstakere, typisk enkelt-personsforetak, er det imidlertid viktig å vurdere om den personen som utfører arbeidet i realiteten er å anse som arbeidstaker og ikke selvstendig oppdragstaker. Dette har betydning for hvilke rettigheter personen har, og hvilke plikter oppdragsgiver som får arbeidet utført har. Klassifiseringen av tilknytningsformen har både en arbeidsrettslig og skatterettslig side.

### Grensen mellom selvstendig oppdragstaker og arbeidstaker

Den arbeidsrettslige problemstillingen er om den personen som utfører arbeidet er å anse som «arbeidstaker», slik dette er definert i arbeidsmiljøloven. I rettspraksis er det lagt til grunn at begrepet «arbeidstaker» skal tolkes vidt.

Den skatterettslige problemstillingen gjelder spørsmålet om utbetalingen av vederlaget fra oppdragsgiver er å anse som lønn eller utbetaling til selvstendig næringsdrivende. I denne vurderingen er det avgjørende om oppdragstaker utfører arbeidet for egen risiko og regning.

I både den arbeidsrettslige og skatterettslige vurderingen er det de faktiske underliggende forhold som er avgjørende, og ikke om oppdragstaker er beskrevet som «selvstendig oppdragstaker» i oppdragsavtalen eller ikke. I begge tilfeller skal det foretas en konkret helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet. Det skal blant annet legges vekt på følgende momenter:

| Moment                          | Arbeidstaker  | Selvstendig oppdragstaker  |
|---------------------------------|---|--|
| Hvem plikter å utføre arbeidet? | Arbeidstaker stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon  | Selvstendig oppdragstaker kan velge om vedkommende selv vil utføre arbeidet eller få noen andre til å gjøre det                      |
| Ledelse og kontroll av arbeidet | Arbeidsgiver leder og kontrollerer arbeidet, og arbeidstaker har plikt til å underordne seg arbeidsgiver  | Har selv ansvaret for å lede og kontrollere arbeidet   |
| Maskiner, utstyr, materialer    | Arbeidsgiver har ansvar for og holder maskiner, utstyr, materialer og lokaler for arbeidstaker.   | Selvstendig oppdragstaker har ansvar for og holder normalt maskiner, utstyr og materialer selv                                       |
| Ansvar for resultatet           | Arbeidsgiver har ansvar for resultatet for arbeidstaker   | Selvstendig oppdragstaker må selv stå inne for resultatet, og oppdragsgiver har rett til å reklamere over feil/mangler ved arbeidet  |
| Vederlag                        | Arbeidstaker får lønn for arbeidet tid  | Selvstendig oppdragstaker får kontraktspris hvis arbeidet er gjort som avtalt. Selvstendig oppdragstaker har den økonomiske risikoen |
| Kontraktens varighet            | I et arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold er tilknytningsforholdet mellom partene noenlunde stabilt. Arbeidstaker har en løpende arbeidskontrakt som gjelder frem til den sies opp (eller løper ut for midlertidige ansatte) | Selvstendig oppdragstaker har en avgrenset kontrakt som gjelder i en bestemt periode   |
| Antall oppdragsgivere           | Arbeidstaker arbeider i hovedsak for en arbeidsgiver  | Selvstendig oppdragstaker har flere ulike oppdragsgivere   |

Vektingen av momentene er noe ulik for den arbeidsrettslige og den skatterettslige problemstillingen. For den arbeidsrettslige problemstillingen om personen er å anse om arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker, følger det av rettspraksis at spørsmålet om arbeidsgiverens ledelse og kontroll står særlig sentralt.

For den skatterettslige problemstillingen om vederlaget fra oppdragsgiver er å anse som lønn eller utbetaling til selvstendig næringsdrivende, skal det særlig legges vekt på om

- Oppdragstaker utfører oppdraget **for egen regning**, dvs. om oppdragstaker må dekke kostnadene i forbindelse med virksomheten, og
- Oppdragstaker utfører oppdraget **for egen risiko**, dvs. om oppdragstaker har et resultatansvar

#### Hvilke konsekvenser kan det få for oppdragsgiver dersom oppdragstaker er uriktig klassifisert som selvstendig næringsdrivende?

Dersom avtalen uriktig er klassifisert som en avtale med selvstendig oppdragstaker, kan dette få både arbeidsrettslig og skatterettslige konsekvenser, blant annet:

- Krav på **fast ansettelse** fra arbeidstaker
- **Arbeidsgiveransvar:** Arbeidstaker har rettigheter som angitt i tabellen ovenfor – det kan derfor foreligge brudd på arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., herunder manglende utbetaling av lønn, feriepenger, overtid, sykepenger, pensjon mv.

- **Skatt:** Arbeidsgiver kan bli ilagt straffeansvar for manglende forskuddstrekk, brudd på opplysningsplikten og manglende betaling av arbeidsgiveravgift, samt ilagt tilleggsavgift på arbeidsgiveravgiften
- **Merverdiavgift:** Arbeidsgiver har uriktig krevd fradrag for inngående merverdiavgift, og skatteetaten kan gå ti år tilbake og kreve tilbakeføring av uriktig fradragført merverdiavgift

Uriktig klassifisering som selvstendig oppdragstaker kan altså få betydelige konsekvenser for oppdragsgiver. Det er derfor viktig å vurdere og ha et bevisst forhold til om den personen som skal utføre arbeidet i realiteten er å anse som en arbeidstaker og ikke en selvstendig oppdragstaker.

#### Se også:

- Faktaark – Risikovurdering av UE
- Faktaark – Samarbeidsavtale mellom Veidekke og Skatteetaten
- Faktaark – Regler om arbeidstid etter arbeidsmiljøloven
- Faktaark – Kvalitetssikring av UE
- Faktaark – Innleie av arbeidskraft

