

# HR-2024-2368-A

## Etteroppgjør etter feilaktig klassifisering som oppdragstakere

Karoline Findalen Myhre  
14. januar 2025

# Kort kommentar til faktum

- **HR** legger til grunn en enighet som ikke er riktig

«enighet om at .. et etteroppgjør må baseres på at de reelt sett **har vært** arbeidstakere» (avsn. 65)

- **RAs** syn:

- Et brudd på aml. § 1-8.
- De tre «*skulle vært arbeidstakere*» i perioden, men de ble ikke behandlet som det.
- Partene har praktisert og gjort opp ytelsene seg imellom som om det var et oppdragsforhold – har betydning for etteroppgjøret.
- At HR legger til grunn at de var AT synes å påvirke vurderingen av hva slags krav HR mener det er.

# RAs erstatningsrettslige innfallsvinkel

Det var ingen gyldig  
arbeidsavtale å ta  
utgangspunkt i

Brudd på aml. § 1-8

Systembetragtninger

- Andre typer feilklassifisering
- Brudd på andre bestemmelser i aml.

# Flertallets utgangspunkt



(76) Arbeidstakerstatus innebærer at amls tvingende regler skal anvendes på det arbeidet som er utført.



(78): «RAs henvisninger til bestemmelser i arbeidsmiljøloven om erstatning ved brudd på loven, gir ikke grunnlag for noe annet prinsipp.»

## Rettsregelen (avsn. 79)



«Utgangspunktet må være at riktig klassifisering som arbeidstaker **kan** gi grunnlag for tilleggskrav basert på arbeidsmiljøloven.»



**Unntak:** Hvis det som allerede er betalt, helt eller delvis kompenserer for de kravene som er fremsatt. Fradrag for å unngå overkompensasjon.



Konkret vurdering i den enkelte sak

- RAs anførsel II

Ugyldighet -  
Restitusjonsoppgjør

- Det er feil når LR tar utgangspunkt i **oppdragsavtalen** og tolker og utfyller den med preseptorisk bakgrunnsrett.
- Oppdragsavtalen er **ugyldig**.
- Det må foretas et **restitusjonsoppgjør**.

# Mindretallet - utgangspunkt

Et alminnelig pengekrav  
om etteroppgjør av lønn

- Kravet er ikke en tilleggsutbetaling som kan ses isolert
- Må se på hva kravet er et *tillegg til*

Ikke krav på mer enn de ville mottatt om avtaleforholdet hadde vært riktig klassifisert fra starten av

# Mindretallet – Oppdragsavtale vs. arbeidsavtale

En vesentlig forskjell  
mellom  
oppdragsavtaler og  
arbeidsavtaler

Oppdragsvederlaget  
skal dekke mer

Timehonoraret gir  
ikke uttrykk for  
inntekt per time

Oppdragsavtalen  
regulerer normalt  
ikke overtid

- Konklusjon:

Vederlaget de allerede har fått skal dekke **de samme elementene** som det er fremsatt krav om i saken (avsn. 148)

# Mindretallet - Ugyldighetsvirkning

- Motpartens krav forutsetter at oppdragsavtalen settes til side som **ugyldig** (avs.149)
- Det kan ikke tas utgangspunkt i **enkeltelementer** av hva som er avtalt innenfor uriktig avtaleramme – oppdragsavtalen – for så å legge til preseptoriske regler i aml, tariffbestemmelser osv. (avsn. 151)
- = Sammenblanding av to helt ulike avtaletyper og vederlagsformer
- Risiko for **dobbel dekning** eller for **lav** dekning

# Mindretallet - Ubetalte timer (avsn. 154)



Hvis arbeidslønnen beregnes først, og man deretter gjør fradrag for mottatt vederlag, vil man kunne ta høyde for at **vederlaget kunne dekke mer** enn de timene som ble fakturert.



Ubestridt at anvendelse av oppdragsvederlaget som arbeidslønn per time innebærer en **overkompensasjon** sammenliknet med hva andre arbeidstakere mottok.

# Mindretallet - Overtid

- Utførte arbeidstimer skal godtgjøres som utført i et arbeidsforhold – ut fra de preseptoriske regler som gjelder for dette, og hva som lovlig ville vært avtalt – og at det samtidig gjøres fradrag for det vederlaget som er mottatt etter oppdragsavtalene (158)
- Fradraget settes tilsvarende næringsinntekten.

## Mindretallet – Konsekvens (avsn. 160)

LRs resultat (og flertallet i Høyesteretts) får som konsekvens at ankemotpartene vil motta **vesentlig mer** enn hva en ansatt med 48-timers turnus ville mottatt for samme arbeidsomfang.

«Opprydning» i klassifisering er **ikke et moment** i beregningen av etteroppgjør.

# Mindretallet – Ikke grunnlag for et påslag (162)

- «Jeg finner imidlertid ikke grunnlag verken i *avtaleretten*, i den *alminnelige kontraktsretten* eller i *arbeidsretten* for at feilklassifiseringen i seg selv kan begrunne *et påslag i lønnsvederlaget*, slik lagmannsretten kan forstås når den viser til at deler av honoraret kan anses som økonomisk kompensasjon for manglende arbeidstakerrettigheter. Dersom det er *oppreisning* som kreves, må et krav om dette ha hjemmel.»

# Feriepenger

Uenighet om:

1. Rettslig grunnlag for kravet – ferieloven § 11 jf. 7 eller § 14?
2. Når begynner foreldelsesfristen å løpe – ved opphør av arbeidsforholdet eller suksessivt for hvert år?



# Ferieloven § 14



« Dersom arbeidsgiver [...] forsettlig eller uaktsomt **unnlater å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid og feriepenger** i samsvar med reglene i loven her, plikter arbeidsgiver å betale erstatning.

Erstatningen skal omfatte det **økonomiske tap og en rimelig erstatning for velferdstap**. Ansvaret kan lempes dersom det på grunn av skadens omfang eller andre omstendigheter er rimelig at arbeidstaker helt eller delvis bærer skaden selv.»

# Foreldelsesloven § 3 nr. 1



1. Foreldelsesfristen regnes fra den dag da fordringshaveren **tidligst har rett til** å kreve å få oppfyllelse.



I vår sak: Hva var forfallstidspunktet?

## RAs anførsler

De tre kunne krevd  
**ferie og feriepenger**  
ved utløpet av hvert  
ferieår.

Rettsvillfarelse hindrer  
normalt ikke  
foreldelse

# Sammenhengen med andre betingede krav og samtidighetsprinsippet (avsn. 126)

Grunnprinsipp at kreditor ikke selv skal ha herredømme over friststart

AG er i en misligholdssituasjon – vanligvis vil foreldesfristen ha startet å løpe når misligholdet oppstår

Er samtidighetsprinsippet relevant 12 år senere?

# Forholdet til EØS-retten

RAs anførsel:

Det er ingen EØS-rettslige forpliktelser som tilsier at foreldelsesloven skal settes til side eller tolkes innskrenkende

- Arbeidstidsdirektivet regulerer ikke foreldelse
- EU-domstolens avgjørelser er ikke overførbare til spørsmålet i vår sak og kan heller ikke ha direkte virkning i en sak mellom to private parter