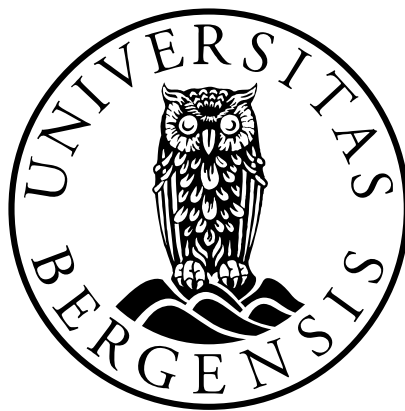


# Familiemedlemmer si deltaking i familieverksemd

*Kva er det mest nærliggjande å sjå eit  
deltakande familimedlem som - arbeidstakar  
eller oppdragstakar?*

Kandidatnummer: 60

Antall ord: 14 592



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2018

# Innhold

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Innhold.....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>1 Innleiing .....</b>  | <b>3</b>  |
| 1.1 Tema og problemstilling .....   | 3         |
| 1.2 Aktualitet.....   | 4         |
| 1.3 Omgrepsbruk .....   | 7         |
| 1.3.1 Familieverksemd .....   | 7         |
| 1.3.1 Arbeidstakar, arbeidsgivar og verksemd .....                          | 8         |
| 1.3.2 Sjølvstendig næringsdrivande/oppdragstakar .....                      | 9         |
| 1.3.1 Arbeidstakaromgrepet i andre lover .....                              | 10        |
| 1.4 Avgrensingar .....  | 10        |
| 1.5 Rettskjeldebilete og metode .....                                       | 11        |
| 1.6 Vegen vidare.....   | 12        |
| <b>2 Utgangspunktet for vurderinga - arbeidsmiljøloven .....</b>            | <b>14</b> |
| 2.1 Historikk.....  | 14        |
| 2.2 Kort om arbeidsmiljøloven.....  | 15        |
| 2.3 Omsyn og formål .....   | 17        |
| 2.3.1 Generelt .....  | 17        |
| 2.3.2 Aml. § 1-1 – Loven sitt formål .....                                  | 18        |
| <b>3 Grensedragninga mellom arbeidstakar og oppdragstakar .....</b>         | <b>21</b> |
| 3.1 Vurderingskriteria.....   | 21        |
| 3.1.1 Forarbeida til arbeidsmiljøloven .....                                | 21        |
| 3.1.2 Dagens norm – er arbeidstakaromgrepet fastlagt? .....                 | 22        |
| 3.1.3 HR-2016-1366-A, avlasterdom II .....                                  | 25        |
| <b>4 Deltakande familiemedlem – oppdragstakar eller arbeidstakar? .....</b> | <b>27</b> |
| 4.1 Generelt .....  | 27        |
| 4.2 Deltakande familiemedlem – vurderinga .....                             | 28        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 4.2.1    | Personleg arbeidsplikt og stabilitet .....                         | 28        |
| 4.2.2    | Styringsrett og risikofordeling .....                              | 31        |
| 4.2.3    | Utstyr og driftsmidlar .....                                       | 35        |
| 4.2.4    | Andre forhold.....   | 36        |
| 4.2.5    | Nyoppstarta familieverksemder vs. etablerte familieverksemder..... | 40        |
| 4.3      | Momenta samanfatta .....   | 40        |
| 4.4      | Formål- og omsynsbetraktningar .....                               | 41        |
| 4.4.1    | Helse og velferd .....   | 42        |
| 4.4.2    | Viktige omsyn i samanheng med deltakande familiemedlem .....       | 42        |
| 4.5      | Refleksjon og betraktningar .....                                  | 43        |
| <b>5</b> | <b>Samanfatning.....</b>   | <b>45</b> |
| <b>6</b> | <b>Referanseliste .....</b>  | <b>46</b> |

# 1 Innleiing

## 1.1 Tema og problemstilling

Temaet for denne masteroppgåva er familiemedlemmer si deltaking i familieverksemd. Problemstillinga er om familiemedlem som deltek i familieverksemd vil vere omfatta av arbeidstakaromgrepet i arbeidsmiljøloven, eller om vedkommande er å betrakte som oppdragstakar, og dermed ikkje blir omfatta av loven i like stor grad.

Det er føremålstenleg at utgangspunktet for vurderinga blir tatt i grensdragninga mellom arbeidstakar og oppdragstakar. Familiemedlem vil i stor grad vere omfatta av loven i dei tilfella vedkommande er arbeidstakar, men ikkje i dei tilfella vedkommande er å sjå på som oppdragstakar.

Familieverksemd er svært viktige i både norsk næringsliv, og i næringslivet i resten av Europa.<sup>1</sup> Hovudfokuset i oppgåva vil vere situasjonen der familiemedlem deltek i familieverksemd utan å ha skriftleg arbeidskontrakt. Arbeidet blir utført på bakgrunn av munnleg avtale mellom familiemedlemmet og eit familiemedlem i leiinga i verksemda. Arbeidet er i hovudsak motivert av den nære tilknytninga vedkommande har til verksemda gjennom familiebandet. Vedkommande har hovudarbeidet sitt hjå ein annan arbeidsgivar, og utfører arbeidsoppgåvene hjå familieverksemda på fritida si. Vedkommande eig ikkje sjølv aksjear i familieverksemda på det tidspunktet arbeidet blir utført. Det er klargjort at det ikkje er snakk om at arbeidet skal vere ei teneste frå familiemedlemmet si side.

Spørsmålet er altså om eit familiemedlem som *frå utsida ikkje framstår som tilsett* i familieverksemda, likevel blir å sjå på som ein tilsett etter arbeidsmiljøloven, eller om vedkommande bør sjåast på som ein oppdragstakar. Det går ikkje klart fram av lov, forarbeid eller rettspraksis kvar eit slik forhold skal plasseras i høve til lovgjevinga.

Arbeidstakaromgrepet er legaldefinert i arbeidsmiljøloven<sup>2</sup> § 1-8, fyrste ledd. Av forarbeida til loven går det fram at «Selvstendig næringsdrivende, konsulenter, oppdragstakere med

---

<sup>1</sup> Bøhren, 2011, s. 179-183.

<sup>2</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (aml.).

videre [...]» ikkje skal reknast som arbeidstakarar etter loven.<sup>3</sup> Oppdragstakar er altså i utgangspunktet ikkje omfatta av arbeidsmiljøloven. Kva ein oppdragstakar er, er derimot ikkje legaldefinert. Skillet mellom oppdragstakar og arbeidstakar er sentralt i arbeidsretten, og det kan få konsekvensar dersom ein klassifiserer feil.<sup>4 5</sup>

Det er argument både for at eit familiemedlem er å rekne som ein arbeidstakar, og argument for at vedkommande er å sjå på som oppdragstakar. Som oppgåva vil vise, er det reelle forholdet avgjerande, og kvart enkelt tilfelle må vurderast for seg sjølv.

## 1.2 Aktualitet

Norsk næringsliv består i stor grad av familieverksemdar - i meir enn to av tre aksjeselskap eig ein familie minst halvparten av aksjeane.<sup>6</sup> Samla sett står familieverksemdar for ca. 60 prosent av verksemdene i Europa.<sup>7</sup>

Sjølv om familieverksemdar er ein stor del av næringslivet i både Noreg og Europa, er det ikkje mykje fokus på korleis det nære bandet mellom deltakarane i familieverksemda kan spele inn på kva reglar som skal takast i bruk på tilfelle et familiemedlem deltek i familieverksemda. Dette kan vere uheldig, da feil klassifisering kan få konsekvensar.

I utgangspunktet kan det vere nærliggjande å sjå på deltakande familiemedlem som ein oppdragstakar. Familiemedlemmet kjem inn og hjelper til, for ei lita periode, når det er ekstra behov for folk. At eit familiemedlem har spesialkompetanse innanfor eit område verksemda har behov for hjelp i, kan også vere ein grunn for deltaking. Det ligg ikkje føre skriftleg arbeidskontrakt som definerer arbeidsforholdet. Ein gjer arbeidet på bakgrunn av tilknytninga ein har til verksemda gjennom familiebandet. I nokre tilfelle kan det ligge ei pliktkjensle bak avgjera om å hjelpe til.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

<sup>4</sup> Arbeidstakar er gjeve eit særleg stillingvern gjennom arbeidsmiljøloven. Ein oppdragstakar er derimot på dei fleste område ikkje omfatta av arbeidsmiljøloven eller dei andre vernelovane på arbeidsretten sitt område.

<sup>5</sup> Verksemda kan på bakgrunn av feil klassifisering bryte fleire føresegner i arbeidsmiljøloven, som kan medføre rettselge prosessar, erstatningsansvar, bøter og i visse tilfelle straffansvar for føretaket, sjå blant anna aml. § 2-1 flg. og aml. kap. 19.

<sup>6</sup> Bøhren, 2011, s. 179-183.

<sup>7</sup> URL: [https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/family-business\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/family-business_en)

<sup>8</sup> Flyum Gundersen, Samdal & Skjølaas, 2013, s. 27.

Sjølv om ein er i familie, betyr ikkje det at ein ikkje kan kome i konflikt med kvarande. Ut ifrå inntrykket frå media, og dei sakane som har vore oppe innanfor arbeidsretten, er dette eit tema som sjeldan er oppe til vurdering hjå domstolane. Det kan vere fleire grunnar til det. Ein av grunnane kan vere at konfliktar av denne typen blir løyste internt i familien. Dette er kanskje ikkje alltid like heldig. Det er nærliggjande å tru at nokre familiekonfliktar kunne vore unngått dersom regelverket hadde vore tydeligare innanfor dette området. Det vil også vere føremålstenleg for verksemdene å ha eit tydeleg regelverk å halda seg til.

Arbeidsmiljøloven pålegg ein arbeidsgivar ein rekkje plikter, for eksempel ansvaret for eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø, jf. aml. § 2-1 og aml. § 4-1 flg.<sup>9</sup> Er regelverket tydeleg, vil det vere mindre tvil om kva reglar og plikter som vil gjelde for familieverksemda.

Vidare kan det vere naturleg å skilje mellom nyoppstarta familieverksemdar og etablerte familieverksemdar. I ei etableringsfase kan det det vere ynskjeleg for familieverksemda at familiemedlem deltek. Det kan vere fleire grunnar til dette. Ein av desse grunnane kan vere at det er føremålstenleg å bruke eit familiemedlem til for eksempel regnskapsføring i startfasa til verksmeda. Kanskje har ikkje verksemda staka ut kva kurs ho har tenkt å ta, og det er ikkje naturleg at verksemda har tilsette enda. I eit slik tilfelle kan det vere gode grunnar for å godta deltakande familiemedlem som oppdragstakar, dersom det også er andre haldepunkt som tilseier at vedkommande er det. Dette kjem oppgåva nærare inn på under punkt 4.2.5.

I arbeidsforhold er arbeidsmiljøloven sentral. Formåla til arbeidsmiljøloven kan gje inntrykk av at loven passar best på det «tradisjonelle» arbeidstakar - arbeidsgivarforholdet. I eit tradisjonelt arbeidsforhold vil motivasjonen for å utføre arbeidet, i all hovudsak, vere inntekt og sjølvutvikling.<sup>10</sup> I dei tilfella arbeidstakar og arbeidsgivar har nært slektskap, er motivasjonen, som tidlegare nemnt, annleis. Arbeidet er ikkje i hovudsak motivert av lønn, men kan heller vere motivert av tilknytninga til verksemda gjennom familieband, pliktkjensle, eller liknande. Det kan dermed reisast spørsmål om loven direkte omfattar forholdet. Dette både på bakgrunn av korleis forarbeida er utforma, og på bakgrunn av korleis familieforhold blir behandla innanfor andre rettsområde. I velferdsretten, til dømes, ser ein at kravet til notoritet blir skjerpa når det er eit nært og personleg forhold mellom arbeidsgivar og arbeidstakar.<sup>11</sup> Vidare vart det i TRR-2015-2686 uttala av retten at ein ikkje kunne sjå

---

<sup>9</sup> Jakhelln, 2011, s. 36.

<sup>10</sup> URL: <https://forskning.no/ledelse-og-organisasjon-arbeid-naeringsliv/derfor-sier-vi-opp-jobben/487647> og Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 58.

<sup>11</sup> Sjø blant anna ankenr.: 16/02167, sak frå Trygderetten.

tilsetjingsforholdet ei kvinne hadde i eit familiefirma, der hennar ektefelle var arbeidsgivar, administrerande direktør og styreleiar, som eit «rent ansettelsesforhold».<sup>12</sup> I nokre samanhengar kan ein altså stille andre krav til eit arbeidsforhold der det er eit tett personleg forhold mellom den som gjer arbeidet og den som får arbeidet utført for seg.

Sjølv om utgangspunktet er at ein skal ha skriftleg arbeidskontrakt i eit arbeidsforhold, oppstår det situasjonar der dette likevel ikkje skjer. I ei familieverksemd kan det vere at ein ikkje har arbeidskontrakt dersom ein berre *deltok* i verksemda. Grunnar til dette kan vere at ein ikkje føler det er nødvendig, i og med at ein berre skal «hjelp til» litt, eller så har ein rett og slett ikkje tenkt på det, da ein allereie har sterke band til den ein gjer arbeidet for. I arbeidsforhold der det ikkje ligg føre skriftleg arbeidskontrakt, kan det framstå som enda viktigare å ha klare haldepunkt for kor eit arbeidsforhold skal plasserast i forhold til lovgjevinga. Det er ei misoppfatning blant mange at ein er utan rettar i dei tilfella ein ikkje kan vise til skriftleg arbeidskontrakt.

Eit eksempel på ein situasjon der problemstillinga er relevant, er situasjonen der ein familie eig over 50 prosent av aksjeane i eit lite AS. Selskapet driv med forvaltning av eigedom. Det er behov for noko regnskapsføring, særleg før årsregnskap skal inn. Behovet er likevel ikkje så stort at selskapet har fast tilsett regnskapsfører. Dersom eit av barna jobbar som regnskapsfører, kan det vere naturleg at vedkommande bidreg med regnskapsføring for verksemda på si fritid. Det er ikkje inngått skriftleg arbeidsavtale med omsyn til arbeidet familiemedlemmet skal gjere. Arbeidet baserer seg på munnleg avtale mellom eigarane i familieverksemda og kor mykje det er å gjere.

Eit anna eksempel kan vere der ein familie eig ein kafé som foreldra i hovudsak driv. I travle periodar steppar familiemedlemmet inn og hjelper til, utan noko skriftleg arbeidsavtale.

I begge eksempla framstår det som uklart om forholdet blir omfatta av lovgjevinga. Dette viser at det er behov for eit klarare rettskjeldebilete i forhold til deltaking i familieverksemd.

---

<sup>12</sup> TTR-2015-2686.

## 1.3 Omgrepsbruk

### 1.3.1 Familieverksemd

Det finst fleire forskjellige definisjonar på kva ei familieverksemd er. I utgangspunktet kan ei familieverksemd vere ei familieverksemd fordi dei sjølve ser på seg som det. Vidare kan ei familieverksemd vere ei verksemd som er heileigd av ein familie, der alle som jobbar i verksemda er i familie med kvarandre, eller det kan vere ei verksmed der ein familie eig over 50 prosent av aksjane i verksemda.<sup>13</sup>

EU har på sine heimesider ein generell europeisk definisjon av kva ei familieverksemd er. Denne definisjonen er på følgjande måte:<sup>14</sup>

#### **Common European definition of a family business:**

1. The majority of decision-making rights are in the possession of the natural person(s) who established the firm, or in the possession of the natural person(s) who has/have acquired the share capital of the firm, or in the possession of their spouses, parents, child, or children's direct heirs.
2. The majority of decision-making rights are indirect or direct.
3. At least one representative of the family or kin is formally involved in the governance of the firm.
4. Listed companies meet the definition of family enterprise if the person who established or acquired the firm (share capital) or their families or descendants possess 25 per cent of the decision-making rights mandated by their share capital.

Sjølv om utviklinga i Europa går mot eit samla arbeidstakaromgrep<sup>15</sup> vil ikkje oppgåva ta EU sin definisjon i bruk, da denne definisjonen ikkje presiserer dei typetilfella problemstillinga ynskjer å famne om.

*I denne oppgåva* vil det bli lagt til grunn at ei familieverksmed er ei verksemd som er organisert som eit AS eller ASA, og personar som er gift med kvarandre eller i nær slekt, eig meir enn 50 % av aksjane i verksmeda.

---

<sup>13</sup> Bøhren & Berzins, 2013, s. 58.

<sup>14</sup> URL: [https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/family-business\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/family-business_en)

<sup>15</sup> Hotvedt, s. 42 flg.



### 1.3.1 Arbeidstakar, arbeidsgivar og verksemd

Arbeidsgivaromgrepet og verksemdsomgrepet står i nær tilknytning til arbeidstakaromgrepet.<sup>16</sup>

Av arbeidsmiljøloven § 1-2 går det fram at arbeidsmiljøloven berre gjeld for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker [...]». Ut ifrå dette må det leggjast til grunn at arbeidsmiljøloven berre vil gjelde «arbeidstakere», og at dei som ikkje er å betrakte som «arbeidstakere», fell utanfor loven.

#### *Arbeidstakar*

Kven som er å betrakte som arbeidstakar er legaldefinert i aml. § 1-8, fyrste ledd. Etter føresegna sitt fyrste ledd er ein arbeidstakar dersom ein «utfører arbeid i annens tjeneste», jf. (1). Vidare går det fram av andre ledd at ein er arbeidsgivar dersom ein har «ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. (2).

Ettersom det i § 1-8 blir brukt ordlyden «denne lov», må dette bety at arbeidstakar- og arbeidsgivaromgrepet skal ha same innhald i alle av loven sine føresegner. Etter denne ordlyden vil det også bety at føresegnene har same innhald, uavhengig av om det er sjølv avtaleforholdet som skal tolkast, eller om spørsmålet gjeld reglane om arbeidsmiljø.<sup>17</sup>

Ordlyden «i annens tjeneste» talar for at det må vere snakk om eit tilsettingsforhold. Sentrale moment i vurderinga er dermed kor organisatorisk og økonomisk avhengig vedkommande er av verksemda. Det er særleg dette «bindingsforholdet» som er særtrekket for ei tilsetjingsavtale – arbeidstakar står i eit faktisk og organisatorisk underordningsforhold til arbeidsgivar.<sup>18</sup> Utover dette gjev ikkje ordlyden i § 1-8 særleg rettleiing. Legaldefinisjonen er i stor grad generell, og det er, på bakgrunn av ordlyden, ikkje lett å slå fast kor grensene omkring omgrepet går.

#### *Arbeidsgivar*

Arbeidsgivar er den som har tilsett ein arbeidstakar for å utføre arbeid i si teneste, jf. aml. § 1-8 (2).<sup>19</sup> Arbeidsmiljøloven byggjer på eit funksjonelt arbeidsgivaromgrep.<sup>20</sup> Av forarbeida går det fram at det blant anna skal:

---

<sup>16</sup> Sjå aml. § 1-2.

<sup>17</sup> Jakhelln, 2013, s. 356.

<sup>18</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

<sup>19</sup> Jakhelln, 2011, s. 36.

<sup>20</sup> Jakhelln, 2011, s. 36.

Legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjonen. [...] etter gjeldende rett er åpent for at arbeidsgiveransvaret etter en konkret vurdering kan plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for det, for eksempel at andre reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner.<sup>21</sup>

### *Verksemd*

Loven tek i bruk omgrepet «verksemd» ein rekkje stader i arbeidsmiljøloven. Likevel er ikkje omgrepet nærare definert i loven. Innhaldet må derfor avgjerast ut frå ei tolking av dei enkelte føresegner som tek i bruk omgrepet.<sup>22</sup> Slik det går fram av forarbeida er det på det reine at det skal tolkast rimeleg vidt.<sup>23</sup>

## **1.3.2 Sjølvstendig næringsdrivande/oppdragstakar**

Forarbeida til arbeidsmiljøloven gjev ikkje noko rettleiing på kva som ligg omgrepet sjølvstendig næringsdrivande/oppdragstakar.

Det er vanleg at ein sjølvstendig oppdragstakar som regel har registrert seg som eit enkeltpersonsforetak, men dette er ikkje eit krav for å kunne bli betrakta som sjølvstendig oppdragstakar.<sup>24</sup>

Hovudskilnaden på eit vanleg arbeidsforhold og eit sjølvstendig oppdragsforhold, er kven som ber risikoen for resultatet. Mellom ein oppdragsgivar og ein oppdragstakar er det vanlegvis resultatet av arbeidet som har interesse for oppdragsgivaren, ikkje korleis oppdragstakar utfører arbeidet. Oppdragsgivaren vil derfor normalt ikkje ha alminneleg styringsrett over oppdragstakar, utover det som trengs for å beskrive korleis resultatet skal vere, eller gje eventuelle rettningslinjer for korleis ein kan oppnå dette resultatet. Korleis oppdragstakaren vil disponere si eiga arbeidstid og arbeidskraft, står oppdragstakar vanlegvis fritt til å vurdere sjølv, så lenge vedkommande leverer avtalt yting til den tida som er avtala.<sup>25</sup> Den som går inn i eit vanleg arbeidsforhold må stille sin arbeidskraft til arbeidsgivaren sin disposisjon til avtalt tid og stad. Arbeidsgivar vil dermed ha styringsrett over arbeidstakar, og risikoen i eit vanleg arbeidsforhold vil liggje på arbeidsgivaren.<sup>26</sup> Vidare er det ved

---

<sup>21</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 76.

<sup>22</sup> Jakhelln, 2011, s. 43.

<sup>23</sup> Jakhelln, 2011, s. 45 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

<sup>24</sup> URL: <https://www.if.no/bedrift/forsikring-for-bedrifter/nystartet/selvstendig-naringsdrivende>.

<sup>25</sup> Jakhelln, 2013, s. 333-334.

<sup>26</sup> Sjå blant anna Rt. 2007 s. 221, s. 1231.

oppdragsforhold vanleg å få godtgjersle i form av honorar.<sup>27</sup> I arbeidsforhold får ein godtgjersle i form av lønn.<sup>28</sup>

### 1.3.1 Arbeidstakaromgrepet i andre lover

Arbeidstakaromgrepet blir tatt i bruk i fleire andre lover, blant anna lov om folketrygd<sup>29</sup>, ferieloven<sup>30</sup> og lov om yrkesskadeforsikring.<sup>31</sup> Kva som skal leggjast i omgrepet i forhold til desse lovene, må i prinsippet slåast fast ut ifrå kvar enkelt lov. I praksis vil det likevel ikkje vere vesentlege skilnader i arbeidstakaromgrepet innanfor arbeidervernlovgjevinga sitt område, da det i hovudsak er dei same sosiale og velferdsmessige omsyna som gjer seg gjeldande.<sup>32</sup> Vidare vart det blant anna uttala i Rt. 1984 s. 1044 at arbeidstakaromgrepet i ferieloven og arbeidsmiljøloven i det «vesentlige må antas» å ha det same innhaldet.<sup>33</sup>

## 1.4 Avgrensingar

I denne oppgåva blir det tatt utgangspunkt i norsk rett og den norske forståinga av arbeidstakaromgrepet. Det blir avgrensa mot behandling av dei reglar frå EU-retten som har sin bakgrunn i eit arbeidstakaromgrep, og som kan gje føringar for tolkinga av arbeidstakaromgrepet i norsk rett, da ein slik gjennomgang blir for omfattande. I HR-2016-1366-A, avlasterdom II, vart dessutan spørsmål om innhald i EU-retten for grensedragninga kort feid vekk med at det ikkje kunne gje føringar.<sup>34</sup>

Noreg er bunde av fleire folkerettslege reglar i form av konvensjonar og sedvanerett. EØS-avtala<sup>35</sup> er ein folkerettsleg konvensjon som er viktig på arbeidslivsområdet. Det same er konvensjonar vedtatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). FN sine konvensjonar om økonomiske, sosiale og politiske rettar,<sup>36</sup> Den europeiske

---

<sup>27</sup> URL: <https://www.visma.no/eaccounting/regnskapsordbok/h/honorar/>.

<sup>28</sup> Aml. § 14-15.

<sup>29</sup> Lov 28 feb 1997 nr. 19 om folketrygd.

<sup>30</sup> Lov 29 april 1988 nr. 21 om ferie.

<sup>31</sup> Lov 16 juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring.

<sup>32</sup> Sønsteli Johansen & Stueland, [red.], 2011, s. 79.

<sup>33</sup> Rt. 1984 s. 1044, 1049.

<sup>34</sup> HR-2016-1300-A, avsnitt 87.

<sup>35</sup> Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven).

<sup>36</sup> Sjå blant anna Den internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) av 1966.

menneskerettskonvensjonen<sup>37</sup> og Den europeiske sosialpakt,<sup>38</sup> legg føringar for visse aspekt ved arbeidsrettslovgjevinga i Noreg.<sup>39</sup> Noreg er forplikta til å sikre at nasjonal lovgjeving er i samsvar med konvensjonane, og at avgjerder som blir tatt i Noreg ikkje inneber krenking av pliktane konvensjonane pålegg Noreg.<sup>40</sup> Det blir ikkje gått nærare inn på dei forskjellige konvensjonane i denne oppgåva, da det vil bli for omfattande. For den vidare framstillinga er det lagt til grunn at norsk arbeidsrettslovgjeving er i samsvar med internasjonale krav.

Vidare vil det bli avgrensa mot skattereglar og liknande.

## 1.5 Rettskjeldebilete og metode

Oppgåva er av rettsdogmatisk art, da ho analyserer rettskjeldene for å vurdere om deltakande familiemedlem er å sjå på som arbeidstakar eller oppdragstakar. Analysen vil i hovudsak basere seg på momenta som går fram av lovforarbeid og rettspraksis.

Arbeidsmiljøloven er ein av dei viktigaste vernelovane på arbeidsretten sitt område.

Arbeidsmiljøloven regulerer sentrale rettar og plikter mellom arbeidstakar og arbeidsgivar.

Det sentrale inngangsvilkåret for at loven skal komme til bruk, er lovens arbeidstakaromgrep.<sup>41</sup>

Utvalet av rettspraksis vil hovudsakeleg vere nye dommar frå 2013-2016, sjølv om også eldre dommar vil bli tekne i bruk. Gjennom rettspraksis dei siste åra, har arbeidstakaromgrepet fått eit klarare innhald. Kva slags vurderingar som skal gjerast i grensedragninga mellom arbeidstakaromgrepet og oppdragstakaromgrepet, er også klargjort til ein viss grad. Særleg viktig er HR-2016-01366-A, avlasterdom II, som oppgåva går grundigare igjennom under punkt 3.1.3.

Vidare vil forarbeida til arbeidsmiljøloven få mykje fokus. Av forarbeida går det fram ein del moment som skal leggjast vekt på i vurderinga i høve til aml. § 1-8.<sup>42</sup> I samanheng med desse momenta vil det bli vist til annan rettspraksis frå Høgsterett. Dette for å fastslå innhaldet i

---

<sup>37</sup> Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) lov av 4. november 1950.

<sup>38</sup> Den reviderte europeiske sosialpakt ETS nr. 163. (Den europeiske sosialpakt (ESP, 1961/1996)).

<sup>39</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 37-38.

<sup>40</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 49.

<sup>41</sup> Sjå aml. § 1-2 jf. § 1-8.

<sup>42</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) S. 73 og Meld. St. 29 (2010-2011) s. 207.

momenta og korleis momenta skal vegas mot kvarandre. Dommane er valde fordi dei er godt egna til å illustrere grensedragninga generelt. Dommane er også trekte fram i teorien.

Juridisk teori har etter rettskjeldelæra, isolert sett, relativt lav rang. I dei situasjonane det er mangel på konkrete, fastsette lovreglar, eller innhaldet i lovreglane er uklart, kan likevel juridisk teori vere utfyllande og relevant for å klargjere rettstilstanden. Det er skrivne fleire bøker om både den generelle arbeidsretten, og kommentarar til loven. Desse kastar ikkje lys over oppgåva si problemstillinga i vesentleg grad, men gjev likevel generelle haldepunkt for vurderinga som skal gjerast. Vidare er det skrivne nokre artiklar som tek for seg grensedragninga mellom arbeidstakar og oppdragstakar, og arbeidstakaromgrepet generelt. Blant anna har både professor Henning Jakhelln og postdoktor Marianne Jenum Hotvedt skrivne artiklar som tek for seg temaet.<sup>43 44</sup> Artiklane vil få noko fokus i samanheng med forarbeida og rettspraksis, for å få eit klarare bilete av korleis vurderinga mest føremålstenleg skal gjerast.

Skjønsmessige vurderingar er gjennomgåande i rettskjeldebiletet, og vurderingsmomenta som er lista opp i forarbeida passar ikkje alltid den konkrete saken. Den største utfordringa blir dermed å trekkje ut kva rettskjeldebiletet er, på bakgrunn av forarbeida, dommane og juridisk teori. Deretter må ein gjere vurderinga i høve til deltakande familiemedlem på bakgrunn av dette rettskjeldebiletet.

Kjeldeomfanget er noko avgrensa. Korkje loven eller forarbeida uttalar noko direkte om problemstillinga. Det er skrivne ein del om skiljet mellom arbeidstakaromgrepet og oppdragstakaromgrepet, men ikkje i samanheng med deltaking i familieverksmed. Analysen vil, av den grunn, i stor grad byggje på lovforarbeid, rettspraksis og litteraturen som høyrer til. Formåla og omsyna bak loven vil også ha verdi i vurderinga. EMD-praksis<sup>45</sup> vil ikkje bli tatt inn i analysen, da det ikkje vil vere nødvendig for å belyse problemstillinga i vesentleg grad.

## **1.6    Veggen vidare**

I oppgåva sin neste del, del 2, vil det fyrst bli gjeve ein kort presentasjon av historia bak arbeidsmiljøloven, før oppgåva går inn på innhaldet i arbeidsmiljøloven. Til slutt vil omsyna

---

<sup>43</sup> Sjå blant anna Jakhelln, 2013 og Jakhelln, 1986.

<sup>44</sup> Sjå Hotvedt, 2018.

<sup>45</sup> Praksis frå Den europeiske menneskerettsdomstol.

og formåla bak loven bli presentert. Det er hensiktsmessig for oppgåva å ha klart for seg kvifor vi har ein arbeidsmiljølov, og kva innhald den har, og kva forhold den skal beskytte.

I del 3 tek oppgåva føre seg vurderingskriteria og dagens norm i forhold til grensedragninga mellom oppdragstakar og arbeidstakar. HR-2016-1366-A, Avlasterdom II, er ein viktig dom innanfor temaet, og vil bli gjennomgått under denne delen.

I del 4 blir det forsøkt svara på om deltakande familiemedlem er å sjå på som arbeidstakar eller oppdragstakar. Problemstillinga er ei behandling av gjeldande rett, men det vil bli gjort ei kort betraktning av dagens situasjon i forhold til deltakande familiemedlem, til slutt i del 4.

Siste del av oppgåva, del 5, er ei kort samanfatning av analysen og vurderingane som er gjort.

## 2 Utgangspunktet for vurderinga - arbeidsmiljøloven

Det er klart at det er arbeidstakaromgrepet i arbeidsmiljøloven som vil vere det sentrale vurderingsmomentet i denne oppgåva.

Ved å få eit klarare bilete av kvifor vi har ein arbeidsmiljølov, med det innhaldet vi har, vil det vere lettare å svare på om deltakande familiemedlem er arbeidstakar eller oppdragstakar. Det er hensiktsmessig å fyrst kort gjere greie for historia bak loven. Vidare vil det, ved å forstå omsyna bak loven, vere lettare å vurdere korleis problemstillinga stiller seg i forhold til loven.

### 2.1 Historikk

Gjennom liberaliseringa og industrialiseringa på slutten av 1800 - talet, voks behovet for arbeidsrettsleg verneavgjeving fram.<sup>46</sup> Fleire kom i jobb, og det vart etterkvart viktig å forvalte arbeidskraftressursane meir effektivt. Reint menneskelege omsyn førte også til at det vart eit større behov for betre lovgjeving innanfor arbeidslivsområdet.

Avtalefridomen stod i utgangspunktet veldig sterkt, og det vart klart at det var nødvendig å avgrense avtalefridomen for å hindre maktmisbruk.<sup>47</sup> Arbeidstakaren er normalt den «svake» part i arbeidstakarforholdet, og denne skeivheita måtte jamnast ut gjennom vernereglar.<sup>48</sup>

Den fyrste arbeidervernlovgjevinga er frå slutten av 1800-talet.<sup>49</sup> Arbeidsmiljøloven, som kom i 1977, var resultatet av ein omfattande revisjon av arbeidervernlovgjevinga.<sup>50 51</sup> Loven omfattar, som hovudregel, alle arbeidstakarar.<sup>52</sup> Sidan 1977 har det vore gjort større og mindre endringar av loven. Endringane har gått i retning av eit høgare vernnivå og styrka arbeidstakarrettar. Endringane har skjedd parallelt med auka velferd og betre kunnskapar om

---

<sup>46</sup> Ot. prp. Nr. 49 s. 14.

<sup>47</sup> Hotvedt, 2018, s. 45 flg.

<sup>48</sup> Hotvedt, 2018, s. 45 flg.

<sup>49</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 36.

<sup>50</sup> Sjå blant anna Ot.prp. nr. 8 (1956) – lov om arbeidervern.

<sup>51</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 36.

<sup>52</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 36.

samanheng mellom arbeid og helse.<sup>53</sup> Siste store endring av loven kom i 2005. Dagens arbeidsmiljøvernlov trådte i kraft 1. januar 2006.

## 2.2 Kort om arbeidsmiljøloven

Før ein kan gå inn på ei vurdering av bestemte føresegner i arbeidsmiljøloven, vil det vere føremålstenleg å få eit overblikk over loven. Gjennom dette kan ein setje loven i perspektiv i forhold til oppgåva si problemstilling, og få eit klarare bilete av kva omsyn loven skal beskytte.

Arbeidsmiljøloven gjeld for verksemder som sysselsett arbeidstakar.<sup>54</sup> Ein person skal reknast som arbeidstakar etter arbeidsmiljøloven dersom tilknytninga til arbeidsgivaren reelt sett har karakter av å vere eit tilsetjingsforhold.<sup>55</sup> Som det blir skrive på side 207 i stortingsmelding<sup>56</sup> «felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv», er:

Dei arbeidsrettslege vernereglane (er) av ufråvikeleg karakter, og det er lovgivaren sin intensjon at dei når dei som skal vernast. Det kan med andre ord ikkje avtalast dårlegare løysningar for arbeidstakaren enn det lova gir opning for. Om det ligg føre eit arbeidstakarforhold eller ikkje, blir avgjort etter ei konkret heilskapsvurdering av alle omstende i forholdet, og partane kan såleis ikkje sjølv avgjere om ein person er arbeidstakar, eller inngå avtale som strid mot realitetane i forholdet og mot lovgivinga.<sup>57</sup>

Arbeidsmiljøloven ber preg av å vere ein generell lov om arbeidsforhold. Arbeidstakaren er i sentrum, og det skal vere færrast mogleg unntak frå loven.<sup>58</sup> Utgangspunktet for loven er at den skal omfatte flest mulige arbeidsforhold, uansett bransje.<sup>59</sup> Loven er preseptorisk, jf. aml. § 1-9.<sup>60</sup> Av denne grunn kan det ikkje avtales at loven, heilt eller delvis, ikkje skal takas i bruk på eit forhold, dersom dette vil vere til ugunst for arbeidstakaren. Dette går også fram av blant anna avlasterdom II<sup>61</sup> og avlasterdom I.<sup>62</sup>

---

<sup>53</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 37.

<sup>54</sup> Sjø aml. § 1-2.

<sup>55</sup> Meld. St. 29 (2010-2011) s. 207.

<sup>56</sup> Meld. St. 29 (2010-2011).

<sup>57</sup> Meld. St. 29 (2010-2011) s. 207.

<sup>58</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 14 og Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018) § 1-2 med note 2, PDF s. 26.

<sup>59</sup> Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) s. 6.

<sup>60</sup> Aml. § 1-9.

<sup>61</sup> HR-2016-1366-A, avsnitt 56-57.

<sup>62</sup> Rt. 2013 s. 354, avsnitt 37.



I arbeidsrettsleg forstand er eit arbeidsforhold ei avtale der den eine parten (arbeidstakaren) forpliktar seg til å utføre arbeid for den andre parten (arbeidsgivaren). Arbeidet skal utførast i tråd med arbeidsgivaren si leiing, og arbeidsgivaren har risikoen for at arbeidsinnsatsen gjev eit arbeidsresultat.<sup>63</sup> Ved å stille sin personlege arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgivar, blir arbeidstakar underordna arbeidsgivar til ein viss grad.<sup>64</sup>

Det sentrale inngangsvilkåret for at loven skal kome til bruk er som nemnt arbeidstakaromgrepet.<sup>65</sup> Av arbeidsmiljøloven § 1-2 fyrste ledd følgjer det at loven vil gjelde for verksemd som sysselsett arbeidstakar. Føresegna vart endra ved lovendringa i 2005, men endringane var berre redaksjonelle. Den gamle føresegna er dermed vidareført, og tidlegare rettspraksis vil framleis vere relevant.<sup>66 67</sup>

Arbeidsmiljøloven kapittel 2,3 og 4 inneheld omfattande regelverk som fyrst og fremst pålegg arbeidsgivar plikta tilknytt helse, arbeidsmiljø og sikkerheit i verksemda. Formålet er å sikre at arbeidsmiljøet gjev grunnlag for ein helsefremmande og meningsfylt arbeidssituasjon.<sup>68</sup>

Arbeidsmiljøloven har nokre føresegner som gjeld uavhengig av om ein er å sjå på som arbeidstakar etter lova, eller ikkje. Aml. § 2-2 gjeld «arbeidsgivers plikter ovenfor andre enn egne arbeidstakere». Aml. § 2-2 bokstav a fastsett at:

Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.<sup>69</sup>

Føresegna er ei utviding av arbeidsgivaren sitt alminnelege ansvar etter aml. § 2-1, som har som hovudføremål å hindre at egne arbeidstakarar blir skadelidande på verksemda sitt eige arbeidsmiljø. I forarbeidet til loven presiserer departementet at føresegna «gjelder kun så langt arbeidsgivers virksomhet eller ansatte representerer en arbeidsmiljorisiko for andre personer

---

<sup>63</sup> Arbeidsmiljøloven og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

<sup>64</sup> Andersen, 1967, s. 15.

<sup>65</sup> Aml. § 1-2 fyrste ledd.

<sup>66</sup> Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018) § 1-2 med note 1, PDF s. 26.

<sup>67</sup> Loven si føresegn § 1-2 vart endra ved lovendringa i 2005. Den vidarefører likevel aml (1977) § 2 nr. 1, § 2 nr. 2 bokstav a, § 2 nr. 2 bokstav b, § 2 nr. 4 og § 2 nr. 3 femte ledd. Det er berre gjort redaksjonelle endringar.

<sup>68</sup> Sjå aml. kap. 2,3 og 4, og Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 65.

<sup>69</sup> Aml. § 2-2 bokstav a.

som utfører arbeid». <sup>70</sup> Arbeidsgivar er altså berre ansvarleg for at verksemda er innretta på ein slik måte, og at eigne arbeidstakarar arbeider på ein slik måte, at «andre» er sikra eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø. «Andre personer» omfattar både innleigde og sjølvstendige arbeidstakarar. <sup>71</sup> Arbeidsgivar vil aldri bli ansvarleg for korleis desse «andre» personane utfører sitt arbeid, eller om arbeidet blir utført på ein forsvarleg måte. <sup>72</sup>

På grunn av pliktene arbeidsmiljøloven kan pålegge arbeidsgivar, i vårt tilfelle familieverksmeda, vil det vere viktig for arbeidsgivar å vite om forholdet blir omfatta av loven, eller ikkje. <sup>73</sup>

## 2.3 Omsyn og formål

### 2.3.1 Generelt

Ei formålsføresegn skal uttrykke loven sitt overordna visjon og verdisyn, samtidig som den gjev rettleiing og inspirasjon. <sup>74</sup> Vidare skal føreseigna gje informasjon om regelverket sitt formål og viktige føresetnader som ligg til grunn for reglane. På bakgrunn av dette vil formålsføresegna derfor ha ei større eller mindre «direkte rettslig betydning, selv om formålsbestemmelsen i seg selv ikke innebærer noen bindende materiellrettslig regulering», jf. forarbeida til loven. <sup>75</sup>

Gjennom rettspraksis har det kome til uttrykk at ein i vurderinga om nokon er arbeidstakar, i lovens forstand, eller ikkje, kan trekkje inn formåla bak loven. I Rt. 2005 s. 826 blir det slått fast, i tråd med forarbeida, <sup>76</sup> at tolkinga av loven sin materiellrettslege føresegner skal skje i lys av formålet. <sup>77</sup> Dette kjem også til uttrykk i blant anna Rt. 2007 s. 1458, dykkerdommen. <sup>78</sup> Denne saka gjaldt bruk av arbeidsmiljøloven sine straffeføresegner i samanheng med ei dykkarulykke. Høgsterett uttalar i avsnitt 37 at dykkaren i denne saka «måtte etter dette reelt

---

<sup>70</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 303.

<sup>71</sup> Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018) § 2-2 med note 2-3, PDF s. 121.

<sup>72</sup> Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018) § 2-2 med note 2-3, PDF s. 121.

<sup>73</sup> For eksempel pålegg aml. kapittel 2 arbeidsgivar ein del plikter.

<sup>74</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

<sup>75</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

<sup>76</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

<sup>77</sup> Rt. 2005 s. 826, avsnitt 29.

<sup>78</sup> Rt. 2007 s. 1458, avsnitt 37.

sett sies å ha stått i et slikt forhold til selskapet som tilsier et behov for vern av arbeidsrettslig art som arbeidsmiljøloven gir». <sup>79</sup> Dykkarverksemda vart ikkje vurdert som sjøfart, og verksemda vart av den grunn ikkje unntatt frå arbeidsmiljøloven sitt verneområde. Etter ei konkret vurdering kom Høgsterett til at den forulykka måtte bli sett på som arbeidstakar, og ikkje sjølvstendig oppdragstakar, slik at arbeidsmiljøloven kom til bruk. <sup>80</sup>

Formålsbetraktningar kom også klart til uttrykk i Rt. 1958 s. 1229, sceneinstruktør. <sup>81</sup> Saken gjaldt to sceneinstruktørar som hadde teke på seg forskjellige oppdrag for eit teater som frilansarar. Deira utføring av instruktøroppdraga vart sett på som ein arbeidsinnsats i teateret si teneste, og dei hadde dermed rett på feriegodtgjering etter ferieloven. Høgsterett uttalar at formålet med ferieloven, slik det gjekk fram av forarbeida til loven, var at den «nettopp tok sikte på å få med arbeidere i skiftende eller tilfeldige arbeidsforhold [...]». <sup>82</sup>

Ut ifrå dette må det kunne leggjast til grunn at formålet etter omstende, kan vere avgjerande for tolkingsresultatet. <sup>83</sup>

Gjennom den formålsorienterte tilnærminga har omgrepet dei siste åra fått klarare forgreiningar. <sup>84</sup> Spesielt to dommar sett i samanheng viser dette, nemleg Rt. 2013 s. 354, avlasterdom I, og Rt. 2013 s. 342, beredskapshjem. Oppgåva kjem nærare inn på dette under punkt 3.1.2. Vidare har også HR-2016-1366-A, avlasterdom II, vore med på å klargjere rettstilstanden. Denne saken kjem oppgåva nærare inn på under punkt 3.1.3.

### **2.3.2 Aml. § 1-1 – Loven sitt formål**

Da det er på det reine at ein kan trekkje inn formålsbetraktningar i vurderinga, er det føremålstenleg å gjennomgå hovudformåla til arbeidsmiljøloven, før vurderinga om deltakande familiemedlem er å betrakte som arbeidstakar eller oppdragstakar, kan gjerast. Formåla til arbeidsmiljøloven går fram av aml. § 1-1. Føresegna lyd som følgjer:

Lovens formål er:

- a) Å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon som gir, full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og

---

<sup>79</sup> Rt. 2007, s. 1458, avsnitt 37.

<sup>80</sup> Rt. 2007 s. 1458.

<sup>81</sup> Rt. 1958 s. 1229.

<sup>82</sup> Rt. 1958 s. 1229, s. 1231.

<sup>83</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

<sup>84</sup> Hotvedt, 2018, s. 42 flg.

- med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b) Å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
  - c) Å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
  - d) Å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomheten selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
  - e) Å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Som føresegna viser skal arbeidsmiljøloven famne om mykje. Dette kan vere ei utfordring. Loven skal ikkje berre sikre den enkelte person mot uheldige forhold på det fysiske og psykososiale plan som arbeidstakar, loven skal også leggje til rette for den enkelte si personlege utvikling. Som professor Henning Jakhelln skriv: «det er tale om å realisere grunnleggende menneskerettigheter i det praktiske arbeidsliv».<sup>85</sup>

Dei menneskerettslege pliktene kjem også klart til uttrykk i blant anna Grunnloven. Grunnloven § 92 fastsett at staten sine myndigheiter «skal respektere og tryggje menneskerettane». Føresegnene i Grunnloven må sjåast i samanheng med den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK).<sup>86</sup> EMK art. 2 (1) fastsett at retten til livet skal «beskyttes ved lov», og i art. 8 fastsett EMK retten til privatliv og familieliv mv.<sup>87</sup> Utifrå dette må ein sjå, vurdere og praktisere arbeidsmiljøloven med det menneskerettslege aspektet i tankane.<sup>88</sup>

Eit av utgangspunkta bak arbeidsmiljøloven er at arbeidstakar gjennomgåande er den svakare part. Føresegnene i loven tek, av den grunn, sikte på å sikre arbeidstakaren si rettsstilling i avtaleforholdet ovanfor arbeidsgivar. Arbeidstakaromgrepet må ta utgangspunkt i at arbeidsmiljøloven er ein vernelov.<sup>89</sup> Dette kjem klart til uttrykk i aml. § 1-1 bokstav a. Det går her fram at ein del av loven sitt formål er «å sikre et arbeidsmiljø [...] Som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger».<sup>90</sup> Vidare går det fram av bokstav b at loven skal «sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet». Arbeidstakar skal vernast mot dei farar og ulemper som er knytte til utføringa av arbeidet. Bak dette formålet er det

---

<sup>85</sup> Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018) § 1-1 med note 1, PDF s. 16.

<sup>86</sup> Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018) § 1-1 med note 1, PDF s. 16.

<sup>87</sup> Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) med vedlegg (den europeiske menneskerettighetskonvensjon med protokoller).

<sup>88</sup> *Arbeidsrett.no*, Kommentar til arbeidsmiljøloven, s. 1.

<sup>89</sup> Sønsteli Johansen & Stueland, [red.], 2011, s. 79.

<sup>90</sup> Aml. § 1-1 bokstav a.

også sterke, offentlege interesser. Dette ser ein gjennom det offentlege arbeidstilsyn vi har i Noreg, og den kompetansen arbeidstilsynet har til å gripe inn i dei tilfella der arbeidsmiljøet i ei verksemd ikkje stemmer overeins med kravet i lovgjevinga.<sup>91 92 93</sup>

Vidare går det fram av formålsføresegna at arbeidsmiljøet skal vere helsebringande, trivselsfremmande og inkluderande.<sup>94</sup> Eit godt arbeidsmiljø er viktig for å nå målet om eit inkluderande arbeidsliv.<sup>95</sup> Vidare skal arbeidsmiljøet ha ein velferdsstandard som er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklinga i samfunnet. Balanse mellom arbeid, kvile, familieliv og fritid blir framheva som viktig.<sup>96</sup>

Forarbeida til loven uttalar at «samfunnets viktigste behov er å sikre høy arbeidsdeltakelse» og at arbeidsmiljølovgjevinga må bidra til målet om høg sysselsetting.<sup>97</sup> Høg arbeidsdeltaking gjev eit sterkare fundament for gode og allmenne velferdsordningar. Til slutt står eit inkluderande arbeidsliv fram som eit viktig formål bak loven. Dette var noko av det viktigaste siktemålet for den «nye» arbeidsmiljøloven frå 2005.<sup>98 99</sup>

Ut ifrå det som nå er gjennomgått kan ein slå fast at sjølv om formålet ikkje inneber noko bindande materiellrettsleg regulering, skal tolkinga av lovens materiellrettslege føresegner skje i lys av formålet.<sup>100</sup> På bakgrunn av rettspraksis kan formålet, etter omstende, vere avgjerande for tolkingresultatet.<sup>101</sup> Formålet bak loven er i stor grad vern av arbeidstakar. Som oppgåva kjem inn på under punkt 4.4, blir spørsmålet om dette vernet slår igjennom med like stor kraft ovanfor eit deltakande familiemedlem som ovanfor ein tradisjonell arbeidstakar. Dette er altså avgjerande for vurderinga i denne oppgåva.

Oppgåva kjem nærare inn på formåla i del 4.

---

<sup>91</sup> Jakhelln, 2013, s. 358.

<sup>92</sup> Sjø aml. kap. 18 og kap. 19 og arbeidstilsynet.no.

<sup>93</sup> Det er arbeidstilsynet som forvaltar arbeidsmiljøloven med forskrifter, sjå aml. kap. 18 og arbeidstilsynet.no.

<sup>94</sup> Aml. § 1-1.

<sup>95</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 14. Sjø også NOU 2004:5. Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

<sup>96</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 14.

<sup>97</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 13.

<sup>98</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 14.

<sup>99</sup> Aml. § 1-1, Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 13 og Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018) § 1-1 med note 9 og 10, PDF s. 22.

<sup>100</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

<sup>101</sup> Sjø blant anna Rt. 2005 s. 862.

# 3 Grensedragninga mellom arbeidstakar og oppdragstakar

## 3.1 Vurderingskriteria

I forhold til vurderinga om deltakande familiemedlem er nærast å betrakte som arbeidstakar eller oppdragstakar, er det naturleg å ta utgangspunkt i arbeidsforholdet, og vurdere om det er omfatta av loven sitt arbeidstakaromgrep.

Om det er snakk om eit arbeidsforhold i lovens forstand eller ikkje, vil basere seg på ei konkret vurdering av sjølve arbeidssituasjonen. Kva ein skal leggje vekt på i vurderinga, går fram av arbeidsmiljøloven, forarbeida til arbeidsmiljøloven, og av rettspraksis. Da føresegna, aml. § 1-8, ikkje gjev noko vidare rettleiing,<sup>102</sup> er det naturlege å gå til forarbeida for å utfylle lovteksta.

### 3.1.1 Forarbeida til arbeidsmiljøloven

I stortingsmelding 29, «felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv», på side 208, og i forarbeida<sup>103</sup> til loven på side 73, er det lista opp fleire kriteriar som vil tale for at ein står ovanfor ein arbeidstakar i lovens forstand.<sup>104</sup> Desse kriteria er som følgjer:

- Arbeidstakaren har plikt til å stille si personlege arbeidskraft til rådevelde og kan ikkje bruke medhjelparar for eiga rekning.
- Arbeidstakaren har plikt til å underordne seg arbeidsgivaren si leiing og kontroll av arbeidet.
- Arbeidsgivaren stiller til rådevelde arbeidsrom, maskiner, reiskap, arbeidsmateriale eller andre hjelpemiddel som er nødvendige for å utføre arbeidet.
- Arbeidsgivaren ber risikoen for arbeidsresultatet.
- Arbeidstakaren får vederlaget i ei eller anna form for lønn.
- Tilknytingsforholdet mellom partane har ein nokolunde stabil karakter, og er oppseieleg med bestemte fristar.

---

<sup>102</sup> Sjå punkt 1.3.1.

<sup>103</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

<sup>104</sup> Meld. St. 29 (2010-2011) s. 207. Sjå også Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

- Det blir i hovudsak arbeid for éin oppdragsgivar.

Ingen av desse momenta vil åleine vere avgjerande for vurderinga. Ein konklusjon må treffast etter ei totalvurdering, noko som vert presisert i forarbeida.<sup>105</sup> Momentlista er ikkje uttømmende med omsyn til kva slags moment som kan vere relevante i vurderinga. Det er ikkje absolutte haldepunkt, men skal vere ei «rettesnor».<sup>106</sup>

Forarbeida seier derimot ingenting om korleis momenta skal vektast. Dette kan by på problem, da det er vanskeleg å slå fast kva som vil vege tyngst i ei vurdering der ikkje alle momenta talar for same konklusjon. Vidare kan det faktum at momentlista ikkje er uttømmende gjere det usikkert kva som kan, og skal, leggjast vekt på i vurderinga. Det går fram at andre forhold kan spele inn, men det går ikkje fram kva dette kan vere. Sjølv om arbeidstakaromgrepet er godt fastlagt i dag, er det eit relativt omgrep som i utgangspunktet vil vere i konstant utvikling.<sup>107</sup> Dette kan skape uvisse omkring innhaldet i omgrepet, da innhaldet kan endre seg etterkvart som tidene og samfunnet endrar seg.<sup>108</sup>

Oppgåva vil gå nærare inn på dei forskjellige momenta under del 4.

### **3.1.2 Dagens norm – er arbeidstakaromgrepet fastlagt?**

Gjennom dei siste åra har arbeidstakaromgrepet gjennomgått ei vesentleg utvikling. På bakgrunn av fleire dommar dei seinare åra, må ein kunne påstå at omgrepet i dag er godt fastlagt. Likevel er det framleis å regne som eit relativt omgrep som vil endre seg i takt med samfunnsutviklinga.<sup>109</sup>

I 2013 avsa Høgsterett to dommar kor temaet var grensa mellom arbeidstakar og oppdragstakar. I den eine saka, Rt. 2013 s. 342, beredskapshjem, vart fosterforelder sett på som ein oppdragstakar. I den andre saka, Rt. 2013 s. 354, avlasterdom I, fann avlastinga stad i heimen til brukaren sin familie, og avlastaren vart sett på som arbeidstakar. I begge dei nemnte dommene gjekk Høgsterett igjennom dei tradisjonelle kriteria for grensa mellom ein arbeidstakar og ein oppdragstakar. Høgsterett kom til forskjellig resultat i dei to dommene,

---

<sup>105</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) S. 73 og Meld. St. 29 (2010-2011) s. 207.

<sup>106</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) S. 73 og Meld. St. 29 (2010-2011) s. 207.

<sup>107</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 68 flg.

<sup>108</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 68 flg.

<sup>109</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 68 flg.

noko som gjorde rettstilstanden usikker. Oppgåva vil no gå nærare inn på innhaldet i desse dommane.

I avlasterdom I, Rt. 2013 s. 354, avsnitt 39 oppsummerar fyrstevoterande normen slik:

Der det er tvil skal det altså skje en skjønnsmessig helhetsvurdering med utgangspunkt i de opplistede momentene. Det er lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet. Arbeidstakerbegrepet skal derfor gis en vid tolkning, jf. Bla.a. Rt. 1984 s. 1044 – tupperwaresaken.<sup>110</sup>

Avlastaren i dommen var avlastar for ein familie med særleg tyngande omsorgsarbeid på grunn av multifunksjonshemma barn. Vedkommande utførte avlastaroppgåvene etter avtale med kommune. Hovudspørsmålet i saka var om vedkommande eigentleg var arbeidstakar og dermed hadde krav på feriepengar, i tillegg til avtalt vederlag.<sup>111</sup> I avveginga av vurderingsmomenta som går fram av forarbeida, kom domstolen fram til at dei aller fleste momenta trekte i retning av at forholdet måtte sjåast på som eit tilsettingsforhold. Kommuna, som var den eine parten i saka, meinte at vedkommande ikkje kunne betraktas som arbeidstakar, da det ville vere vanskeleg å sameine arbeidstakarrettar med omsynet til brukarmedverknad. Dette vart avist av Høgsterett. At arbeidsmiljøloven ville gje vedkommande for sterkt vern, kunne etter deira skjønn, ikkje brukast som eit argument for at vedkommande ikkje skulle falle inn under loven. Dette ville av prinsipielle grunnar vere uakseptabelt.<sup>112</sup>

I dommen som avlastardom I viser til, Rt. 1984 s. 1044, tupperware, vart det slått fast at arbeidstakaromgrepet skal tolkast vidt. Dommen omhandlar krav om feriepengar og lønn i oppseiingstid frå seljar av «tupperware». Sal av varene fann stad under samankomstar i private heimar. Høgsterett kom fram til at seljar ikkje kunne sjåast på som arbeidstakar i lovens forstand. I grunngevinga vart det lagt vekt på den uformelle rekrutteringsforma, seljaren og gruppeleiaren sin fridom omkring sal, mangel på eigentleg instruks, og at dei fekk godtgjersle ved provisjon av eige sal.<sup>113</sup>

I Rt. 2013 s. 342, beredskapshjem, er også arbeidstakaromgrepet sentralt. Dommen handlar om ein fosterforelder som hadde inngått avtale med kommune om å vere statleg beredskapsheim. Høgsterett kom i dommen fram til at det ikkje var snakk om eit

---

<sup>110</sup> Rt. 2013 s. 354, avsnitt 39.

<sup>111</sup> Rt. 2013 s. 354.

<sup>112</sup> Rt. 2013 s. 354, avsnitt 60.

<sup>113</sup> Rt. 1984 s. 1044, s. 1050-1051.



tilsettingsforhold. Dommen vart avsagt under dissens 4-1. Av vurderinga til Høgsterett går det fram at det var moment som trekte i begge retningar. Dette gjorde at avveginga av vurderingsmoment åleine ikkje kunne gje grunnlag for å ta stilling til spørsmålet om det var snakk om eit tilsettingsforhold eller ikkje. Det var vist til at ei slik oppgåve i sine grunntrekk skilte «seg klart fra hva som naturleg kan karakteriseres som «arbeid i annens tjeneste»». <sup>114</sup> Det vart også vektlagt at departementet, i forarbeida til ny lov om pensjonsordning for oppdragstakarar i statlige beredskaps- eller familieheim, klart hadde gjeve uttrykk for at slike oppdragstakarar ikkje kunne bli sett på som arbeidstakarar. <sup>115</sup>

Dersom ein ser dei to dommane, Rt. 2013 s. 354, avlasterdom I, og Rt. 2013 s. 342, beredskapshjem, i samanheng, ser ein at arbeidsmiljøloven sitt arbeidstakaromgrep ikkje er avgrensa til dei tilfella kor avtala mellom partane uttrykkjer forholdet som eit «ansettelsesforhold». Dette kan føre til at sjølv om partane ikkje har inngått ei tilsettingsavtale, kan arbeidsmiljøloven sine arbeidstakarrettar kome til bruk. Vurderinga blir om avtaleforholdet liknar mest på eit tilsettingsforhold. Dei to dommane gjev uttrykk for at vurderingsgrunnlaget kan vere vidare enn dei kriteria som er lista opp i forarbeida og rettspraksis.

Innhaldet i dommane kan ikkje brukast til samanlikning på denne oppgåva si problemstilling, da faktum ikkje er det same. Likevel vil dei *generelle* betraktningane som vart gjort i dommane, kunne vere rettningsgjevande i forhold til problemstillinga i denne oppgåva.

Med avlasterdom II, som oppgåva vil komme nærare inn på i neste punkt, vart det klarare kva som skal vektleggjast i ei vurdering om nokon er å betrakte som ein arbeidstakar, og korleis momenta skal vektas i denne vurderinga. Dette vil få stor verdi i vurderinga om deltakande familiemedlem er arbeidstakar eller oppdragstakar.

I dei fleste arbeidsforhold ligg det føre skriftleg arbeidsavtale. Etter lova er dette også hovudregelen. <sup>116</sup> Det vil alltid vere ein fordel, da ein kan gå tilbake til avtala for å sjå kva som i utgangspunktet vart avtala mellom partane, og arbeidsforholdet vil vere lettare å etterprøve. Problemstillinga i oppgåva tek utgangspunkt i ein situasjon der deltakande familiemedlem har inngått ei munnleg avtale om arbeid. I utgangspunktet er ein bunde i like stor grad av ei

---

<sup>114</sup> Rt. 2013 s. 342, avsnitt 62.

<sup>115</sup> Rt. 2013 s. 342, avsnitt 63-65.

<sup>116</sup> Sjø aml. § 14-5.

munnleg avtale som ei skriftleg.<sup>117</sup> Ei skriftleg arbeidsavtale, eller fråveret av ei skriftleg arbeidsavtale, er ikkje sentralt ved løysinga av spørsmålet i oppgåva. Det sentrale vil alltid vere den reelle situasjonen, ikkje kva partane sjølv meiner.<sup>118</sup> Dersom formelle avtaler, utan vidare, hadde blitt lagt til grunn, kunne det ført til ei omgåing og svekking av loven sine vernereglar, jf. LB-2008-80887.<sup>119</sup> Det har altså ikkje noko å seie for vurderinga om deltakande familiemedlem har skriftleg tilsetjingsavtale, eller ikkje.<sup>120</sup>

### **3.1.3 HR-2016-1366-A, avlasterdom II**

Gjennom seinare rettspraksis har grensedragninga mellom oppdragstakar og arbeidstakar vorte klarare. Avlasterdom II vart avsagt i 2016, og er særleg viktig for grensedragninga mellom arbeidstakar og oppdragstakar. Dommen gjev gode haldepunkt for kva moment som skal vektleggjast, og korleis desse momenta skal vektast mot kvarandre.

Saka handlar om ei kvinne som arbeidde som avlastar og støttekontakt for familien til ein gut med eit særleg omsorgsbehov. Høgsterett uttalar innleiingsvis i dommen at det ikkje betyr noko om ei arbeidskontrakt omtalar arbeidsforholdet som eit oppdragsforhold: «den rettslige klassifisering av de to avtalene styres følgelig av lovgivningen og bakgrunnsretten, og ikke av partenes klassifisering av den inngåtte avtalen».<sup>121</sup>

Da arbeidsmiljøloven er ufråvikeleg, kunne ikkje partane bruke avtala til å omgå loven. I motsetning til i beredskapshjemdommen,<sup>122</sup> betydde det heller ikkje noko at avlastarar eller støttekontaktar tradisjonelt har vore sett på som oppdragstakarar. Høgsterett gjorde ei heilskapsvurdering på bakgrunn av det faktiske arbeidsforholdet.

Dei sju vurderingsmomenta,<sup>123</sup> som går fram av forarbeida til loven, vart framheva ved vurderinga. Momentet omkring arbeidsgivar sin kontroll og moglegheit til å utøve leiing vart av Høgsterett trekt fram som eit viktig moment.<sup>124</sup> Dersom arbeidsgivar i stor grad har moglegheit til å utøve kontroll og leiing, og gjev arbeidstakaren instruks om korleis arbeidet skal utførast, er dette sterke argument for at ein står ovanfor eit arbeidsforhold i loven sin

---

<sup>117</sup> Kong Christian den femtis Norske lov 5-1-1, jf. 5-1-2.

<sup>118</sup> Meld. St. 29 (2010-2011) s. 210.

<sup>119</sup> Sønsteli Johansen & Stueland, [red.], 2011, s. 88 viser til LB-2008-80887.

<sup>120</sup> Sønsteli Johansen & Stueland, [red.], 2011, s. 80.

<sup>121</sup> HR-2016-01366-A, avsnitt 56.

<sup>122</sup> Rt. 2013 s. 342.

<sup>123</sup> Sjø punkt 3.1.1.

<sup>124</sup> HR-2016-01366-A, avsnitt 63.

forstand. Høgsterett presisererte vidare at det er tilstrekkeleg at arbeidsgivaren har rettsleg moglegheit til å utøve leiing og kontroll over vedkommande, for at det ligg føre eit underordningsforhold. Det sentrale vil derfor ikkje vere om det faktisk blir utøvd arbeidsleiing ovanfor familiemedlemmet som deltek i familieverksemda, men om det er *moglegheit* for det.<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> HR-2016-01366-A, avsnitt 65.

# 4 Deltakande familiemedlem – oppdragstakar eller arbeidstakar?

## 4.1 Generelt

I denne delen av oppgåva vil det som er gjennomgått bli vurdert opp mot sjølve problemstillinga i oppgåva. I vurderinga vil det bli tatt utgangspunkt i kriteria som er lista opp i forarbeida, og dei rettesnorene som er utmeisla gjennom rettspraksis. Gjennom samanlikning og vurdering er målet å slå fast om eit deltakande familiemedlem er arbeidstakar, eller om vedkommande skal sjåast på som ein oppdragstakar.

Som tidlegare nemnd er det korkje innhaldet i arbeidskontrakt, eller kva ein sjølv kallar seg, som er avgjerande i vurderinga om ein er arbeidstakar i arbeidsmiljøloven sin forstand. Ein person skal reknas som arbeidstakar dersom tilknytninga til arbeidsgivaren reelt sett har karakter av å vere eit tilsetjingsforhold.<sup>126</sup> Sjølv om momenta trekkjer i retning av at det ligg føre eit arbeidstakarforhold, må det også vurderast om det konkrete forholdet, som heilskap, har karakter av å vere eit arbeidsforhold, eller om det må klassifiserast som noko anna.<sup>127</sup> Momenta som kan få vekt i denne vurderinga er presentert tidlegare i framstillinga.<sup>128</sup>

Ut ifrå måten momenta er framstilte i forarbeida, kan det sjå ut til at kvart enkelt moment skal vurderas for seg sjølv. Slik er det derimot ikkje. Det skal gjerast ei heilskapsvurdering, der momenta er rettleiande, men ikkje førande, for konklusjonen. Ein skal ikkje vurdere kvart enkelt moment isolert, men sjå momenta samla.

Fleire dommar gjennomgår momentlista, men korleis momenta skal vektast, varierer. Slik det går fram av rettspraksis og teori, er det viktigaste å avklare om det er utøvd styringsrett, kven av partane som ber risikoen for arbeidsresultatet, og omfanget av ei eventuell personleg arbeidsplikt.<sup>129</sup> I *Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis*<sup>130</sup> blir det blant anna vist til

---

<sup>126</sup> Sjå blant anna Meld. St. 29 (2010-2011) s. 207 og oppgåva del 2.

<sup>127</sup> Meld. St. 29 (2010-2011) s. 207.

<sup>128</sup> Sjå punkt 3.1.1.

<sup>129</sup> Sønsteli Johansen, Stueland, [red.], 2011, s. 86 og HR-2016-1366-A, avsnitt 63.

<sup>130</sup> Sønsteli Johansen, Stueland, [red.], 2011.

denne forståinga av vurderinga.<sup>131</sup> Denne forståinga er også framheva i Rt. 1990 s. 903, der Høgsterett sluttar seg til denne fråsegna frå Lagmannsretten:

Etter lagmannsrettens oppfatning står man ovenfor et grensetilfelle der ikke noe enkelt moment alene har avgjørende vekt, heller ikke den fleksible arbeidsordningen. Det avgjørende er at flere momenter sett i sammenheng peker mot et arbeidstakerforhold.<sup>132</sup>

Professor Henning Jakhelln forstår vurderinga delvis på same måte. Han meiner dei forskjellige momenta kan delast inn i tre grupper: moment knytte til risikofordeling, instruksjons- og styringsrett; moment knytte til personleg arbeidsplikt, samt moment knytte til utstyr og driftsmidlar.<sup>133</sup> Ved heilskapsvurderinga er det haldepunkt for at utgangspunktet ved den relative vektinga av dei forskjellige momenta, burde takast i den prinsipielle forskjellen som er mellom eit arbeidsforhold og sjølvstendig oppdragsforhold. Ved sidan av dette må ein sjå på formålsbetraktningar og omsynet til forholdet si lengde og stabilitet.<sup>134</sup>

I situasjonar der det er uklart kva resultat ein kjem til på bakgrunn av utgangspunkt i momenta, vil formål og omsyna bak loven kome inn i vurderinga i større grad. Dette kjem oppgåva inn på under punkt 4.4.

## **4.2 Deltakande familiemedlem – vurderinga**

### **4.2.1 Personleg arbeidsplikt og stabilitet**

Det karakteristiske for eit arbeidsforhold er at arbeidstakar stiller sin eigen arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgivar.<sup>135</sup> Det betyr at arbeidstakar sjølv skal utføre arbeidet. Dette vart blant anna framheva som eit moment i avlasterdom I.<sup>136</sup> I avsnitt 42 i dommen skriv Høgsterett at det ikkje var tvil om at avlastaren hadde plikt til å stille sin eigen arbeidskraft til disposisjon og ikkje bruke andre for «egen regning». I avsnitt 43 kommenterer Høgsterett at

---

<sup>131</sup> Fougner, Holo, 2006, s. 109.

<sup>132</sup> Rt. 1990 s. 903, s. 905.

<sup>133</sup> Jakhelln, 2013, s. 353 og Jakhelln, 2006, s. 34.

<sup>134</sup> Jakhelln, 2013, s. 353.

<sup>135</sup> Jakhelln, 2013, s. 344.

<sup>136</sup> Rt. 2013 s. 354.

dette var eit moment som «trekker sterkt i retning av å anse henne som arbeidstakar». Om ein har personleg plikt til å utføre arbeidet, vil altså ha stor vekt i vurderinga.<sup>137</sup>

Sjølv om personleg arbeidsplikt normalt vil tale for at vedkommande er arbeidstakar, kan det i mange oppdragsforhold vere ein føresetnad at oppdragstakar personleg skal utføre oppdraget, men likevel ikkje blir sett på som arbeidstakar. I avsnitt 49 i beredskapshjemdommen skriv Høgsterett at «også i oppdragsforhold kan være forutsatt at oppdragstakeren ikke kan overlate oppdraget til andre...».<sup>138</sup> Det må bety at i dei tilfella det går fram av avtala, eller andre forhold, at oppdragstakar ikkje kan overlate oppdraget til andre, kan det likevel sjåast på som eit oppdragsforhold, så lenge det er andre haldepunkt for det. Det vanlige er likevel at oppdragstakar har moglegheit til å bruke medhjelparar, men at oppdragstakar i slike situasjonar sjølv står for utgiftene ved bruk av medhjelpar.<sup>139</sup>

I situasjonen der familiemedlem deltek i familieverksemda vil arbeidet i stor grad vere motivert av tilknytninga til verksemda gjennom familieband. Avtala om å utføre arbeidsoppgåvene har kome i stand gjennom munnleg avtale mellom vedkommande familiemedlem og eit familiemedlem i leiinga i verksemda. Ut ifrå ei isolert tilnærming kan det vere naturleg å leggje til grunn at ein skal stille eigen arbeidskraft til disposisjon. Etter omstende rundt korleis arbeidsavtala kom i stand, og motivasjonen til å utføre arbeidsoppgåvene, er det haldepunkt for å påstå at avtala har kome i stand på bakgrunn av den ein er, og at det i dette implisitt ligg eit krav om at ein sjølv skal utføre arbeidsoppgåvene. Denne grunngevinga får likevel ikkje like stort gjennomslag om ein sett dette opp mot at det er sjølve familietilknytninga som gjer det personleg, og ikkje arbeidsavtala. På bakgrunn av dette kan det vere vanskelig å slå fast kva retning dette momentet trekkjer.

Sjølv om personleg arbeidsplikt står fram som eit av dei viktigaste momenta som taler for at det er eit arbeidsforhold, er det ikkje eit nødvendig vilkår for at eit forhold skal blir sett på som eit arbeidstakarforhold. Vekta av personleg arbeidsplikt, eller mangel på det, vil måtte vurderast ut frå arbeidet sin karakter og omfang, lengde av avtaleforholdet, og i kor stor grad arbeidet faktisk er overlate til andre.<sup>140</sup> I forhold til denne oppgåva si problemstilling vil det

---

<sup>137</sup> Rt. 2013 s. 354, avsnitt 42 og avsnitt 43.

<sup>138</sup> Rt. 2013 s. 342, avsnitt 49.

<sup>139</sup> Jakhelln, 2013, s. 345.

<sup>140</sup> Sønsteli Johansen, Stureland [red.], 2011.

aldri vere snakk om at arbeidet faktisk er overlate til andre. Det kan tale for at det er eit arbeidsforhold, dersom det også er andre haldepunkt for det.

Når det kjem til arbeidet sin karakter, sitt omfang og si lengd, vil stabilitet vere eit nøkkelord. I avlasterdom I blir stabilitet trekt fram som eit viktig moment. I avsnitt 55 i dommen legg Høgsterett vekt på at tilknytingsforholdet hadde ein «stabil karakter» og at dette var eit argument for at det var eit arbeidsforhold sjølv om det var inngått fire kontraktar i løpet av halvanna år.<sup>141</sup> I Rt. 1984 s. 1044, tupperware, vart det trekt fram som eit moment i retning av at forholdet var eit oppdragsforhold, at arbeidet hadde ein laus og tilfeldig karakter.<sup>142</sup>

I situasjonen problemstillinga skal famne om, ligg det ikkje føre skriftleg avtale mellom deltakande familiemedlem og familieverksemda. Fråveret av ei skriftleg avtale kan gjere det vanskeleg å klarleggje om arbeidsforholdet er varig og stabilt. Kvant enkelt arbeidsforhold må vurderas konkret. Dersom ein over lang tid deltek i familieverksemda vil det kunne vere eit argument for at det er eit stabilt forhold. Kva som ligg i omgrepet «lang tid» er ikkje heilt lett å slå fast, men eit haldepunkt er at arbeidsforholdet har vart i over eitt år, jf. blant anna avlasterdom I ovanfor.<sup>143</sup>

Likevel må det kunne leggjast til grunn at eit arbeidsforhold til ein viss grad er stabilt i dei tilfella familiemedlem gong på gong bidreg i familieverksemda, og arbeidsoppgåvene i stor grad er dei same. Eit eksempel kan vere at et familiemedlem kvart år hjelp til med årsrekneskapen. Ein gjer dei same type arbeidsoppgåvene, same tid på året, kvart år. Dette vil kunne vere eit moment i retning av at det er snakk om eit arbeidsforhold. Dersom deltakinga derimot framstår meir som ei enkelt hending, vil dette momentet få mindre vekt. Eit eksempel på eit slik tilfelle kan vere at familiemedlemmet, ein gong i løpet av året, hjelper til i den familiedrivne kafén, for eksempel serverer ein kveld i julebordsesongen. Arbeidsforholdet vil i eit slik tilfelle mangle den stabiliteten rettspraksis og forarbeida har framheva som viktig i eit arbeidsforhold.

Vidare kan rammene omkring avtala seie noko om kor stabilt avtaleforholdet er. I Rt. 1994 s. 1064 blir det trekt fram som eit moment av vekt at oppdragsgivar ikkje var bunde av noko oppseiingsfrist.<sup>144</sup> Vidare blir det trekt fram som eit moment med «atskillig styrke» i retning

---

<sup>141</sup> Rt. 2013 s. 354, avsnitt 55.

<sup>142</sup> Rt. 1984 s. 1044, s. 1049.

<sup>143</sup> Rt. 2013 s. 354, avsnitt 55. Arbeidsforholdet varte i halvanna år.

<sup>144</sup> Rt. 1994 s. 1064, s. 1070.

av oppdragsforhold, at rammeavtale ikkje gav konsulentfirmaet krav på å få konkrete oppdrag, eller krav på vederlag, når oppdrag ikkje var bestilt.<sup>145</sup>

Eit arbeidsforhold vil som regel bli avslutta ved oppseiing frå enten arbeidstakar eller arbeidsgivar si side. Oppseiingsfristen er som regel på ein måned.<sup>146</sup> I eit oppdragsforhold vil det ofte følgje av oppdragsforholdet sjølv at det er tidsavgrensa. Det kan likevel vere avtalt oppseiingsfrist mellom partane.<sup>147</sup>

I forhold til denne oppgåva si problemstilling, ligg det ikkje føre noko skriftleg kontrakt som regulerer forholdet. Dette kan tilleggjast vekt i retninga av at deltakande familiemedlem ikkje vil vere bunde av noko oppseiingsfrist. Det kan tale for at vedkommande er oppdragstakar. Vidare vil det i forhold til problemstillinga ikkje vere nokon lovnad om å få konkrete arbeidsoppgåver i framtida. Dette er eit moment som også talar for at det er eit oppdragsforhold.

Samanfatta vil eit familiemedlem kunne bli å betrakte som arbeidstakar dersom han eller ho gjer dei same type arbeidsoppgåver for verksemda over lang tid, og det er haldepunkter for at vedkommande må stille sin personlege arbeidskraft til rådvelde. I dei tilfella arbeidet er ei enkelt hending, vil ikkje lengde og stabilitet vere moment som trekkjer i retning av at det er eit arbeidsforhold. Vidare kan det faktum at det ikkje ligg føre skriftleg arbeidskontrakt som regulerer forholdet vere eit argument for at ein ikkje er bunde av oppseiingsfristar og liknande. Dette kan tale for at det er eit oppdragsforhold. Det er altså moment som trekkjer i retning av både arbeidstakar og oppdragstakar.

## **4.2.2 Styringsrett og risikofordeling**

I eit oppdragsforhold er det oppdragstakar som ber risikoen for at arbeidet fører til eit resultat.<sup>148</sup> I eit arbeidsforhold ligg denne risikoen på arbeidsgivar. Arbeidstakar har på si side plikt til å stille sin arbeidskraft til avtalt tid og stad. Ut ifrå dette vil instruksjons- og styringsretten, arbeidstakers underordningsforhold og lydnaplsplikt, med plikt til å følgje blant anna arbeidstid, arbeidsinstruksjonar, kontrolltiltak og liknande, vere konsekvensar av at risikoen for at arbeidet fører til eit resultat, ligg på arbeidsgivar.<sup>149</sup> På bakgrunn av dette blir

---

<sup>145</sup> Rt. 1994 s. 1064, s. 1071.

<sup>146</sup> Jf. aml. § 15-3 (1).

<sup>147</sup> Jakhelln, 2013, s. 346.

<sup>148</sup> Jakhelln, 2013, s. 333 flg.

<sup>149</sup> Sjøå blant anna Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 73 flg. og HR-2016-1366-A, avsnitt 63 flg.



hovudspørsmålet ofte om arbeidsgivar har styringsrett. Det vil seie at arbeidsgivar har rett til å fordele, organisere og på annan måte leie arbeidet, og at deltakande familiemedlem dermed står i eit slik underordningsforhold som kjenneteiknar ei arbeidsavtale.<sup>150</sup>

I avlasterdom II blir det i avsnitt 63 framheva at «et fremtredende trekk ved en arbeidsavtale er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet».<sup>151</sup> Vidare blir det framheva at det spesielt er arbeidsgivar sin moglegheit til leiing og kontroll som vil vere sentralt – «blant de mange momentene som inngår i helhetsvurderingen, vil spørsmålet om arbeidsgiverens ledelse og kontroll derfor stå særlig sentralt».<sup>152</sup> Vidare blir det i avsnitt 65 framheva at det vil vere tilstrekkeleg å konstatere at det er eit underordningsforhold dersom arbeidsgivar har «rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll».<sup>153</sup> Det spelar inga rolle om arbeidsgivar faktisk utøver denne kontrollen eller ikkje, så lenge arbeidsgivar har moglegheit til å utøve denne kontrollen.

I Rt. 2007 s. 1458, dykkerdommen, la Høgsterett avgjerande vekt på at avtaleforholdet var underlagt styringsrett når det gjaldt oppdraget si utføring, både med omsyn til kva som skulle gjerast, kvar og når dette skulle gjerast, og måten det skulle gjerast på. Høgsterett la mindre vekt på at oppdraget var utført av eit enkeltpersonsføretak som var registrert i føretaksregisteret og i meirverdiavgiftregisteret. Arbeidet som vart fakturert, inkluderte meirverdiavgift. Det vart ikkje trekt skatt eller betalt inn arbeidsgivaravgift, og arbeidsforholdet var ikkje registrert i arbeidstakarregisteret. Vedkommande vart likevel sett på som arbeidstakar, da styringsretten til arbeidsgivar var omfattande. Det betyr at i dei tilfella instruksjons – og styringsretten er særleg vidtgående, vil dette i stor grad trekkje i retning av at ein står ovanfor eit arbeidsforhold, sjølv om det er fleire moment som taler for motsett konklusjon. Motsett vil momenta måtte tilleggjast mindre vekt i dei tilfella denne retten er avgrensa og avgrensinga gjeld vesentlege spørsmål kytt til arbeidet sitt opplegg.

Som deltakande familiemedlem kan det vere naturleg at ein har fridom i forhold til om ein seier ja eller nei til å ta på seg arbeidet på fritida. Kor stor fridomen er omkring utføringa av arbeidsoppgåvene, vil i stor grad variere. I det tilfellet familiemedlemmet gjer rekneskapsføring for verksemda vil deltakande familiemedlem ha relativt stor fridom. Ein har ein frist å halda seg til, og arbeidet må fullførast innan den fristen. Er det derimot snakk om

---

<sup>150</sup> Sønsteli Johansen & Stueland, [red.], 2011, s. 81.

<sup>151</sup> HR-2016-1366-A, avsnitt 63.

<sup>152</sup> HR-2016-1366-A, avsnitt 63.

<sup>153</sup> HR-2016-1366-A, avsnitt 65.

arbeid på familiekafén, kan dette stille seg annleis. I rekneskapsføringseksempelet vil ein kunne leggje opp arbeidet i nokon grad sjølv. I det sistnemnde eksempelet vil ein i større grad vere forplikta til å gjere arbeidet til den tida, og på den staden, leiinga i verksemda seier. Sjølv om arbeidet blir utført på fritida til vedkommande, er det kva instruksjonsrett som gjeld sjølve utføringa av arbeidet som er relevant. Ein slik instruksjonsrett vil nok i dei fleste arbeidsforhold som oppgåva skal famne om, finnast. Ein hjelper til der ein får beskjed om at det er behov for hjelp. Dette talar for at ein i vil føye seg for den rettleiing som blir gjeve, og at ein i stor grad også vil vere avhengig av denne rettleiinga for å kunne utføre arbeidet. Det er også naturleg å anta at verksemda har moglegheit til å iverksettja kontrolltiltak, noko som kan tale for at det er snakk om eit arbeidsforhold.<sup>154</sup>

Vidare må det kunne leggjast til grunn at familieverksemda i stor grad vil vere den som ber risikoen for resultatet. I det tilfelle ein kjem inn og hjelper til sporadisk, utan å ha skriftleg arbeidskontrakt, og ikkje eig nokon aksje i verksemda, har ein ingen incentiv for at det skal gå bra med verksemda. Det er nærast å anta at eigarane må bere risikoen, da det ved eventuell misnøye frå ein kunde vil vere verksemda kunden vender seg til. Da det ikkje ligg føre skriftleg kontrakt mellom verksemd og deltakande familiemedlem, er det unaturleg at familiemedlemmet direkte kan bli ansvarleg for denne feilen. I dette ligg det altså at verksemda må bere risikoen for resultatet av arbeidet.

Sjølv om stor fridom kan vere eit argument for at det er snakk om eit oppdragsforhold, er det ikkje einstydande med at det er det. Ein kan likevel bli sett på som arbeidstakar dersom arbeidsgivar, i dette tilfelle leiinga i familieverksemda, har *moglegheit* til å utøve leing og kontroll. Sceneinstruktørdommen, Rt. 1958 s. 1229, illustrerande for dette. På side 1230 i dommen uttalar høgsterett at også personar med «en meget fri og selvstendig stilling» vil vere arbeidstakar «forutsatt at de nødvendige kriterier for et arbeidsforhold ellers finnes å foreligge».<sup>155</sup> Her, som ved dei andre momenta, må det altså også liggje føre andre kriterie som taler for same løysning.

I mange tilfelle kan det også følgje av formålet med avtala at arbeidstakaren må ha ein viss fridom til sjølv å styre arbeidet sitt. Høgsterett var inne på dette i avlasterdom I.<sup>156</sup> Fleire andre dommar har også vore inne på akkurat dette, sjå blant anna Rt. 1985 s. 644, sangartist,

---

<sup>154</sup> Jf. f.eks. Rt. 2013 s. 354 avsnitt 50.

<sup>155</sup> Rt. 1958 s. 1229, s. 1230.

<sup>156</sup> Rt. 2013 s. 354, avsnitt 47.

og Rt. 1994 s. 1064. I sangartistdommen uttalte Høgsterett at «det er ikke uvanlig i et arbeidsleieforhold at arbeidstageren kan innta en meget selvstendig stilling».<sup>157</sup> I Rt. 1994 s. 1064 uttalte Høgsterett at ein konsulent sin «faglige kompetanse og hans faglige selvstendighet under utførelsen av tjenestene [kan] ikke være et tungtveiende argument mot at det foreligger et arbeids- eller ansettelsesforhold. Mange arbeidstakarar vil ha en slik posisjon i forhold til sin arbeidsgiver».<sup>158</sup> I denne saken kom Høgsterett elles fram til at vedkommande var å betrakte som oppdragstakar.

Oppdragsgivar kan også krevje å få rett til å gje nærare rettleiing og retningslinjer for korleis eit oppdrag skal utførast, utan at oppdragsforholdet forandrar karakter til arbeidsforhold av den grunn. Dette illustrerer blant anna beredskapshjemdommen.<sup>159</sup> Høgsterett fann i denne dommen at det ikkje låg føre eit «slik underordningsforhold som er typisk i arbeidslivet».<sup>160</sup>

Som desse dommane illustrerer treng ikkje dette momentet få så stor vekt i vurderinga. Dersom det er klare haldepunkt for at det er snakk om eit arbeidsforhold, kan forholdet bli å sjå på som arbeidsforhold sjølv om forholdet framstår som svært sjølvstendig. Det same vil gjelde andre vegen – sjølv om oppdragsgivar kan kontrollere og rettleie i stor grad, kan det likevel sjåpast på som oppdragsforhold, så lenge det er andre, klare haldepunkter for det. Sett i samanheng må dette bety at sjølvstendig stilling ikkje treng vere eit tungt argument for at det er snakk om eit oppdragsforhold og ikkje eit arbeidsforhold. Heile forholdet må sjåast under eitt.

Samanfatta vil det vere mest nærliggjande å leggje til grunn at verksemda, i all hovudsak, vil stå for risikoen for resultatet, uavhengig av kva type arbeid det er snakk om. Slik problemstillinga er formulert, er det snakk om å hjelpe til i familieverksemda når det, for eksempel, er mykje å gjere. I slike tilfelle vil det vere nærliggjande at verksemda har instruksjons – og styringsrett, og ber risikoen for resultatet.

---

<sup>157</sup> Rt. 1985 s. 644, s. 647.

<sup>158</sup> Rt. 1994 s. 1064, s. 1070.

<sup>159</sup> Rt. 2013 s. 342.

<sup>160</sup> Rt. 2013 s. 342, avsnitt 51.

### 4.2.3 Utstyr og driftsmidler

Da arbeidstakar i utgangspunktet stiller sin arbeidskraft til disposisjon, er det naturleg at arbeidsgivar stiller med arbeidsrom, driftsmidler, utstyr, og liknande. I oppdragsforhold vil dette i utgangspunktet vere oppdragstakar sitt ansvar.<sup>161</sup>

Sidan det er karakteristisk for eit arbeidsforhold at arbeidstakaren si personlege arbeidskraft er undergjeve arbeidsgivaren sin instruksjons – og styringsrett, talar det for at det ikkje burde tilleggast særleg vekt om arbeidstakar i avgrensa omfang skal koste eller vedlikehalde utstyr eller driftsmidler. Dette vil særleg gjelde i dei tilfella der omkostningane til utstyr eller driftsmidler er av mindre økonomisk omfang.<sup>162</sup>

Det vil derimot trekkje i retning av eit oppdragsforhold der den som utfører arbeidet skal koste og vedlikehalde utstyr og driftsmidler av betydeleg økonomisk omfang. Dette fordi slike moment, i vesentleg grad, vil medføre at risiko – og utgiftsfordelinga mellom partane blir annleis enn i arbeidsforhold.<sup>163</sup> I nokre forhold kan det likevel vere avtala at arbeidstakar skal skaffe noko av arbeidsutstyret sjølv, men at vedkommande likevel blir å betrakte som arbeidstakar. Dette var tilfelle i blant anna Rt. 2007 s. 1458, dykkerdommen. I denne dommen uttaler Høgsterett i avsnitt 38 at «[...] Det er ikke uvanlig at arbeidstakere holder noe arbeidsutstyr selv».<sup>164</sup>

Oppdragsgivar kan ha satt som føresetnad at oppdragstakar skal utføre arbeid i oppdragsgivar sine lokale, følge oppsett arbeidstid, og liknande.<sup>165</sup> Tilsvarende kan det i arbeidsforhold vere avtala eller bestemt at arbeidstakar sjølv skal kunne regulere arbeidstida si.<sup>166</sup> Det kan også vere avtala, eller vere ein føresetnad, at arbeidstakar skal halde visse driftsmidler.<sup>167</sup> Dette talar for at forholdet alltid må vurderast som ein heilheit, og eit moment i seg sjølv vil ikkje vil vere avgjerande for vurderinga.

Det kan vere vanskeleg å seie noko konkret i forhold til oppgåva si problemstilling, da det vil vere vidt forskjellig arbeid som ein som deltakande familiemedlem kan utføre.

I nokre tilfelle kan det vere naturleg at den som utfører arbeidet sjølv stiller både arbeidsrom

---

<sup>161</sup> Jakhelln, 2013, s. 342.

<sup>162</sup> Jakhelln, 2006, s. 34-35.

<sup>163</sup> Jakhelln, 2006, s. 34-35.

<sup>164</sup> Rt. 2007 s. 1458, avsnitt 38.

<sup>165</sup> Sjø f.eks. Rt. 1973 s. 1136.

<sup>166</sup> Sjø f.eks. Rt. 1990 s. 903.

<sup>167</sup> Sjø f.eks. ARD 1991 s. 140.

og utstyr. Rekneskapsføringseksempelen syner dette. Ein utfører arbeidet heime og på sin eigen data, da det er mest praktisk. Dersom ein deltek i familiekaféen stiller saken seg annleis. I dette eksempelet vil momenta tale for at ein er arbeidstakar, da ein utfører arbeidsoppgåvene på arbeidsplassen som verksemda står ansvarleg for.

Samanfatta står ikkje vurderingane vi nå har vore igjennom, fram som særleg vesentlege i forhold til oppgåva si problemstilling. Likevel er det haldepunkt for å seie at momenta haldar mot å sjå på deltakande familiemedlem som arbeidstakar. I alle tilfelle vil det vere unaturleg at deltakande familiemedlem skal koste driftsmidlar eller utstyr i stort omfang. Der deltakande familiemedlem utfører arbeidsoppgåvene heime sjå seg sjølv, på eige utstyr, er det fordi dette er mest praktisk, og ikkje fordi vedkommande *må* gjere det ut ifrå det som er avtalt.

#### 4.2.4 Andre forhold

Det er også andre moment som blir trekte fram i forarbeid og rettspraksis.

*Godtgjersle* blir trekt fram som eit moment som kan få vekt i vurderinga om nokon er å betrakte som arbeidstakar.<sup>168</sup> Arbeidstakar tek imot lønn for det arbeidet ein gjer. Lønn blir avtalt mellom arbeidsgivar og arbeidstakar som ein del av den skriftleg arbeidsavtala.<sup>169</sup> Som oppdragstakar får ein som regel godtgjersla i form av «honorar». Honorar blir oftast utbetalt i ein samla sum.<sup>170</sup>

I Rt. 1992 s. 534, uttalar Høgsterett sitt kjæremålsutval at godtgjersla som vart utbetalt ikkje kunne sjåast på som «ytelser til dekning av utgifter forbundet med noe som kan ansees som en hobbyvirksomhet, men dekning av utgifter til alminnelig livsopphold og således med en klar lønns side».<sup>171</sup> Dommen omhandlar ein handballspelar som var engasjert av ei idrettsforeining for eit år. Godtgjersla ho skulle få, var eit bestemt beløp for treneroppdraget, og eit for spelaroppdraget. Høgsterett meinte desse måtte sjåast i samanheng, og at vedkommande var å betrakte som ein arbeidstakar.

---

<sup>168</sup> Sjå momentlista under punkt 3.1.1.

<sup>169</sup> URL: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/>.

<sup>170</sup> URL: <https://www.visma.no/eaccounting/regnskapsordbok/h/honorar/>.

<sup>171</sup> Rt. 1992 s. 534, s. 537.

Til samanlikning til denne oppgåva si problemstilling, må ein vurdere om summen som blir utbetalt for deltakinga har eit lønnspreget ved seg. I den samanheng vil det vere naturleg å leggje vekt på om deltakande familiemedlem fakturerer verksemda, eller om godtgjersle blir utbetalt direkte frå verksemda etter deltaking. I det tilfelle familiemedlemmet fakturerer verksemda, etter deltaking, kan det vere eit moment for at vedkommande er oppdragstakar. Dette får likevel ingen vekt om det ikkje er andre moment som også talar for denne løysinga, jf. dykkerdommen.<sup>172</sup> Dykkaren fakturerte verksemda, men styringsretten til arbeidsgivar var så stor at vedkommande likevel vart sett på som arbeidstakar.<sup>173</sup>

Kva type betaling, og korleis betalinga blir gjeve vedkommande, vil variere frå sak til sak – i nokre forhold vil det kanskje ikkje eingong bli gjeve i form av pengar. Det naturlege kan vere at ein får samla betaling etter at arbeidet er utført. I nokre tilfelle vil det kanskje bli avrekna på annan måte innan i familieverksemda. Det er ikkje naturleg for den tenkte problemstillinga at det blir betalt ut som lønn, da problemstillinga baserer seg på at deltakinga er tilfeldig.

Sjølv om oppdragstakar i nokre tilfelle har motteke oppgjeret på ein liknande måte som i eit vanleg arbeidsforhold, treng ikkje det få avgjerande vekt i vurderinga, jf. beredskapshjemdommen. I avsnitt 58 i dommen uttalar Høgsterett at

Heller ikke momentet «vederlag i en eller annen form for lønn» er etter mitt syn særlig avklarende. C har etter avtalen krav på godtgjøring i form av like store månedlige beløp utbetalt den 12. i hver måned. Ettersom også oppdragstakere kan motta vederlag på lignende måte, kan dette momentet vanskelig tillegges særlig vekt for avgrensningen i dette tilfelle.<sup>174</sup>

Sett i samanheng med oppgåva si problemstilling kan dette bety at korleis, og når, godtgjersle for utført arbeid blir gjeve, ikkje treng å få avgjerande vekt i vurderinga. Sjølv om vedkommande familiemedlem får utbetalt godtgjersle til ein fast dato kvar måned, stengjer ikkje det for å kunne betrakte forholdet som eit oppdragsforhold. Men i dei tilfella også andre moment talar for at det er eit arbeidsforhold, vil saka stille seg annleis. Da vil dette momentet også tale for at det er snakk om eit arbeidsforhold. Poenget er at dette momentet ikkje vil vere avgjerande.

---

<sup>172</sup> Rt. 2007 s. 1458.

<sup>173</sup> Rt. 2007 s. 1458, avsnitt 36.

<sup>174</sup> Rt.2013 s. 342, avsnitt 58.

Samanfatta kan dette momentet tale for eit oppdragsforhold, i dei tilfella deltakande familiemedlem sjølv fakturerer verksemda i ettertid. Der betalinga skjer meir fast, etter verksemda sitt initiativ, kan momentet derimot ikkje tilleggjast særleg vekt.

Vidare kan det få vekt om ein har *fleire arbeidsgivarar/oppdragsgivarar*. I oppdragsforhold vil ein oppdragstakar kunne ha fleire oppdrag samtidig. Oppdraga kan vere for fleire forskjellige oppdragsgivarar utan at det skapar problem, så lenge oppdragstakar er i stand til å utføre dei forskjellige oppdraga samtidig.<sup>175</sup> I eit arbeidsforhold må arbeidstakaren stille si arbeidskraft til arbeidsgivaren sin disposisjon i den avtalte arbeidstida, og innrette seg slik at overtidsarbeid kan utførast innanfor dei rammer som følgjer av arbeidsforholdet.<sup>176</sup> Arbeidstakar kan ha andre arbeidsforhold utanfor arbeidstida, så lenge dette ikkje går utover utføringa av arbeidet og konkurransereglar.<sup>177</sup> I vurdering om ein står ovanfor eit arbeidsforhold eller eit oppdragsforhold, haldar rettspraksis, i stor grad, mot at det skal leggjast vekt på korleis partane i praksis har innretta seg.<sup>178</sup> Her, som ved dei andre momenta, er det altså det reelle forholdet som er det avgjerande, ikkje kva som i utgangspunktet var avtala dei i mellom.

Ein av føresetnadane i denne oppgåva si problemstilling er at arbeidstakar i hovudsak arbeider for ein annan arbeidsgivar, og gjer arbeid for familieverksemda på fritida si. Dette kan i utgangspunktet tale for at deltakande familiemedlem er å betrakte som oppdragstakar, og ikkje arbeidstakar. Likevel har vi tidlegare slått fast at leiinga i familieverksemda vil ha ein viss styringsrett og ber risikoen for resultatet. Når dette er faktum, er det likevel naturleg å sjå vedkommande som arbeidstakar.

I Rt. 1973 s. 1136, *hybo-dommen*,<sup>179</sup> hadde muskarane hovudstilling i andre yrke. Musikkjobbinga framstod som meir enn berre ein hobby, men muskarane vart likevel sett på som sjølvstendig næringsdrivande i denne saka. Isolert sett kan dette vere eit argument for at eit deltakande familiemedlem er å betrakte som oppdragstakar, også i dei situasjonane arbeidet dei gjer for familieverksmeda framstår som ganske omfattande.

---

<sup>175</sup> Jakhelln, 2013, s. 348.

<sup>176</sup> Jakhelln, 2013, s. 348.

<sup>177</sup> Jf. bla. Rt. 1959 s. 900 og Jakhelln, 2013, s. 348.

<sup>178</sup> Jakhelln, 2013, s. 348-349.

<sup>179</sup> Rt. 1973 s. 1136.

Både lønn, og om ein har fleire enn ein arbeidsgivar, er trekte fram som moment i vurderinga i forarbeida til loven. Da det skal gjerast ei heilskapsvurdering, og forarbeida viser til at momentlista ikkje er uttømmende, kan også andre forhold kome inn under vurderinga.<sup>180</sup>

*Motivasjonen* kan i nokre tilfelle vere eit moment. Slik problemstillinga er formulert vil hovudmotivasjonen bak arbeidet vere ein annan for familiemedlem enn for annan arbeider. Arbeidet i stor grad vere motivert av familiebandet, og ikkje av å få midlar til å dekkje utgifter til alminneleg livsopphald. I dei tilfella den som utfører arbeidet ikkje er motivert av godtgjersla, men heller er motivert av ei slags pliktkjensle, framstår forholdet meir som eit oppdragsforhold eller ein slags hobbyverksemd. Ein gjer det på si fritid for å hjelpe sin familie, ikkje for pengane. I nokre forhold må det kunne leggjast til grunn at deltakande familiemedlem er nøgd med forholdet så lenge bedrifta går betre på bakgrunn av at han eller ho har utført arbeidsoppgåvene. Dette momentet står likevel ikkje fram som eit moment av tyngde, og vil ikkje åleine kunne avgjere vektinga i nokon grad.

I dei tilfella vedkommande arbeidstakar gjer *arbeid på lik linje med andre* i verksemda, og desse andre blir sett på som arbeidstakarar, taler det for at deltakande familiemedlem også skal sjåast på som arbeidstakar. Likebehandlingsprinsippet byggjer opp under det. Det er ikkje nokon god grunn for å sjå på familiemedlemmet som annleis enn dei andre, så lenge dei gjer same arbeid, under same omstende og leiing.

Vidare kan den *formelle organiseringa av forholdet* seie noko om kva verksemda har tenkt at forholdet i utgangspunktet skal vere. Om verksemda for eksempel har betalt arbeidsgivaravgift og avtaleforholdet er meldt inn i arbeidstakarregisteret, kan det vere ein indikasjon på at det er eit arbeidsforhold. Dette er likevel ikkje avgjerande, jf. blant anna Rt. 1984 s. 1044, tupperware. I dommen uttaler Høgsterett at dei «legger ingen vekt på at selgerne og gruppeleiderne tidligere ble trukket for skatt, at det ble betalt arbeidsgiveravgift og at de var innmeldt i trygdekassen».<sup>181</sup>

---

<sup>180</sup> Sjå punkt 3.1.1.

<sup>181</sup> Rt. 1984 s. 1044, s. 1050-1051.



#### 4.2.5 Nyoppstarta familieverksemder vs. etablerte familieverksemder

Som oppgåva var inne på i del 1, kan det vere gode grunnar for å skilje mellom nyoppstarta familieverksemder og etablerte familieverksemder.<sup>182</sup> Det kan vere betre grunnar for å sjå eit deltakande familimedlem som oppdragstakar i dei tilfella vedkommande deltek for nyoppstarta verksemd. Ei nyoppstarta verksemd har ikkje det same grunnlaget for å kunne vite kor mange tilsette som trengs, og kor mykje arbeid det vil vere framover. Å bruke oppdragstakarar kan da vere ei smart økonomisk løysing inntil ein får betre oversikt over kor mykje, og kva type, arbeid det blir framover.

Ei etablert verksemd bør på den andre sida vite kor mykje arbeid verksemda har, og bør ha tilsette i forhold til dette. Dersom familiemedlem gong på gong deltek i verksemda fordi det er for mykje å gjere, kan det framstå som verksemda eigentleg treng fleire tilsette, og at familiemedlemmet, gjennom den stadige deltakinga, blir å sjå på som ein arbeidstakar. For etablerte verksemder kan det framstå som ein måte å prøve å omgå skattereglar og liknande, på. Ein skal ikkje bruke oppdragstakar for å omgå lovreglar.<sup>183</sup> Dette går imot formåla og omsyna bak loven. Vidare kan det vere vanskeligare å godta at familiemedlem blir sett på som ein oppdragstakar i dei tilfella verksemda har andre tilsette, og familiemedlemmet gjer det same arbeidet som desse.

### 4.3 Momenta samanfatta

Bedøminga om ein står ovanfor eit arbeidsforhold eller eit oppdragsforhold må som nemnt skje ut frå ei heilskapsvurdering av alle omstende omkring avtaleforholdet, da ingen av dei nemnde kriteria i seg sjølv vil vere vilkårslaust avgjerande.

I vektinga mellom hovudgruppene av moment kan utgangspunktet bli tatt i den personlege arbeidsplikta og styringsretten til arbeidsgiver/oppdragsgiver.

Dersom den personlege arbeidsplikta manglar, vil dette vere eit forhold som må tilleggjast vekt i retning av at det ikkje ligg føre eit arbeidsforhold. I forhold til deltakande

---

<sup>182</sup> Sjå blant anna URL: <https://merkur4.cappelendamm.no/c394216/merkurmodul/vis.html?tid=394235> og URL: <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/BJ477/Syv-av-ti-nystartede-bedrifter-gar-dukken> (Kjersti Braathen (DNB) sin uttalelse omkring nyoppstarta verksemder).

<sup>183</sup> Treng for eksempel ikkje ta omsyn til reglar om stillingsvern mv. i dei tilfella det er snakk om oppdragstakar.

familiemedlem er det noko usikkert om ein i alle tilfelle må stille si personlege arbeidskraft til disposisjon. Da personleg arbeidskraft er trekt fram som eit viktig moment, og løysninga framstår som usikker, kan dette momentet ikkje tilleggjast vesentleg vekt i denne samanhengen.

Familieverksemda vil i dei fleste omstende i all hovudsak vere den som ber risikoen for resultatet, og i stor grad ha styringsrett over dei som deltek i familieverksemda, også i det tilfelle det er snakk om familiemedlem. Dette er trekt fram som eit vesentleg moment som må tilleggjast stor vekt. Momenta knytt til risikofordeling talar altså for at det er snakk om eit arbeidsforhold.

Når det kjem til moment knytt til utstyr og driftsmidlar, er situasjonen noko meir usikker. I nokre tilfelle vil den som utfører arbeidsoppgåvene vere ansvarleg, i andre ikkje. Likevel vil det sjeldan vere store summar i dei tilfella problemstillinga skal famne om. Det talar for at momentet ikkje kan tilleggjast vesentleg vekt.

Motivasjonen kan i nokre samanhenger tale for at det er eit oppdragsforhold. At ein gjer arbeid på lik linje med andre tilsette, kan i nokre samanhenger tale for det motsette, nemleg at det er eit arbeidsforhold.

Da ikkje alle momenta haldar mot same konklusjon, er det naturleg å sjå til formåla og omsyna bak loven for å få eit klarare bilete av kor ein skal plassere forholdet. Spørsmål om den relative vektlegginga oppstår særlig der hovudgrupperingar av moment trekkjer i kvar si retning. Oppgåva har tidlegare slått fast at formåla og omsyna bak loven vil få verdi i vurderinga. Det er mange viktige omsyn som blir trekte fram i loven og forarbeida, likevel framstår verneomsynet som eit av dei viktigaste. Dette omsynet er gjennomgåande i heile arbeidsmiljøloven, og arbeidsvernlovgjevinga generelt.<sup>184</sup>

## **4.4 Formål- og omsynsbetraktningar**

Formålsføresegnene vil ha særleg stor vekt i dei tilfella lovteksten og forarbeida ikkje gjev klare haldepunktar for ei bestemt løysning. Domstolane vil lettare falle ned på den løysinga som harmonerer best med loven sitt formål.<sup>185</sup> Dette har også blitt slått fast i rettspraksis. I Rt.

---

<sup>184</sup> Sjå blant anna punkt 2.3 og Sønsteli Johansen & Stueland, [red.], 2011, side 36.

<sup>185</sup> Sønsteli Johansen & Stueland, [red.], 2011, side 36. Sjå også blant anna Rt. 1995 s. 270.

1995 s. 270 gav korkje lovtekst eller forarbeid klare haldepunkt for ei bestemt løysing. Av den grunn meinte Høgsterett at loven sitt formål måtte tilleggjast avgjerande vekt.<sup>186</sup> Formålsføresegner har også den verdien at domstolane som regel vil sjå bort frå rettslege argument som kan undergrave loven sitt formål.<sup>187</sup>

#### **4.4.1 Helse og velferd**

På det overordna nivå er dei viktigaste formåla bak loven, og loven sitt ideelle siktemål, at det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet for arbeidstakar, skal vere verna. Ingen skal kome til skade på arbeidsplassen.<sup>188</sup>

Arbeidsplassen skal vidare vere i tråd med den teknologiske utviklinga samfunnet konstant er i. Denne utviklingsdimensjonen går også fram av loven si føresegn § 4-1, fyrste ledd. Sjølv om helsemessige omsyn skal vere meir framtrede enn dei velferdsmessige, er det inga skarp grense mellom dei to.<sup>189</sup> Trygge tilsettingsforhold og likebehandling er vidare svært viktige formål. Ingen skal usakleg haldast utanfor eller bli hindra i sin framgang i arbeidslivet.<sup>190</sup> Arbeidsgivar skal også leggje til rette for arbeidstakar sine føresetnader og livssituasjon.<sup>191</sup> Utviklinga i det siste har også gått mot at arbeidstakar skal ha moglegheita til meir direkte medverknad enn tidlegare.

Samanfatta skal arbeidstakar sine rettar og sin tryggleik bli tatt vare på, på best mogleg måte. Arbeidstakar er i sentrum av loven og det vil vere viktig å ikkje forskjellsbehandle arbeidstakarar på noko plan.

#### **4.4.2 Viktige omsyn i samheng med deltakande familiemedlem**

Eit av dei viktigaste omsyna bak loven er altså *verneomsyn*. Loven sitt ideelle siktemål er å gje arbeidstakar full tryggleik mot fysiske og psykiske skadeverknader.<sup>192</sup> Dette må gjelde

---

<sup>186</sup> Rt. 1995 s. 270, s. 275.

<sup>187</sup> Sjå for eksempel Rt. 2009 s. 685, avsnitt 75. Høgsterett la ikkje vekt på at arbeidstakar ikkje hadde tillit sjå kollegaer på bakgrunn av seksuallovbrot, og uttala at det er arbeidsgivar sin plikt å sørge for eit inkluderande arbeidsliv, jf. § 1-1 bokstav e.

<sup>188</sup> Aml. § 1-1 og Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018) § 1-1 med note 4 og 5, PDF s. 21.

<sup>189</sup> Aml. § 1-1 og Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018) § 1-1 med note 6, PDF s. 21.

<sup>190</sup> Aml. § 1-1 og Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 14.

<sup>191</sup> Aml. § 1-1 og Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 14 og s. 71.

<sup>192</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 14 og s. 68.

uavhengig av kva relasjon vedkommande har til den som vil ha arbeidet utført. Det taler for at familiemedlemmer bør omfattast av loven sine føresegner. Ein har ikkje mindre behov for vern frå fysiske og psykiske skadeverkander fordi ein er i familie med den eller dei som eig verksemda. Høgsterett har tidlegare framheva at ein ikkje kan bruke det som argument at arbeidsmiljøloven vil gje eit for sterkt vern dersom vedkommande vil falle inn under loven.<sup>193</sup>

Dei verneomsyn som ligg bak ei rekkje av dei arbeidsrettslige reglane kan tale for at større vekt skal tilleggjast dei hovudgruppene av moment som blir omtala som styrings- og instruksjonsrett. Desse gjer seg i større grad gjeldande kor forholdet mellom partane har hatt ei viss lengde og omfang, enn i forhold til dei momenta som knyter seg til driftsmidlar og utstyr.<sup>194</sup>

Vidare kan *likebehandlingsomsyn* tale for at familiemedlemmet bør sjåast på som arbeidstakar. I dei tilfella familiemedlem objektivt sett gjer same arbeidet som ein vanleg arbeidstakar, bør han eller ho bli å betrakte som arbeidstakar, dersom det ikkje er klare haldepunkt for noko anna. Dersom ein gjer arbeid på lik linje med ein «vanleg» tilsett, vil det vere naturleg at ein har like stort behov for vern som kven som helst andre.

## 4.5 Refleksjon og betraktningar

Uansett kva slags arbeidsforhold ein er i, bør ein ha skriftleg arbeidskontrakt. Begge paratar bør da vere klar over kva som er forventa av dei i forholdet, og det vil vere lettare å unngå konflikt. Når det likevel er slik at det oppstår situasjonar der deltakande familiemedlem ikkje har arbeidskontrakt, ville det vore ein fordel om forarbeida og loven hadde vore klarare i forhold til kvar grensene går. Da familieverksemdar er ein så stor del av det norske næringslivet, ville det vore føremålstenleg at loven og forarbeida inneheldt rettleiing og betre rettsleg regulering av skiljet mellom arbeidstakar og oppdragstakar, og at det hadde vore klarare frå lovgjevar si side kva tilfelle omgrepa skal famne om.

Det er vanskeleg å seie noko konkret om familiedeltaking, da tilfella og arbeidet familiemedlem gjer, er så individuelt forskjellige. Samla sett er det klart at det må gjerast ei

---

<sup>193</sup> Rt. 2013 s. 354, avsnitt 60.

<sup>194</sup> Jakhelln, 2006, s. 35.

konkret vurdering i kvart enkelt tilfelle. Likevel kan det i den situasjonen arbeidet har karakter av å vere eit *eingongstilfelle*, vere gode argument for at det er eit oppdragsforhold:

- Ein gjer berre ein type arbeid, ein gong.
- Ein i stor grad står fritt til å seie ja eller nei til faktisk å utføre arbeidet.
- Godtgjersle blir utbetalt i ein samla sum etter at ein har deltatt i verksemda, eller familiemedlemmet fakturerer verksemda sjølv i ettertid. Godtgjersla framstår dermed ikkje som lønn.
- Motivasjonen til å utføre arbeidet er bandet ein har til familien, og ikkje sjølvrealisering og lønn.

På den andre sida er det også gode argument for å sjå på forholdet som eit arbeidsforhold i dei tilfella arbeidet *ikkje står fram som ei enkelthending*:

- Ein gjer same type arbeid fleire gongar.
- Familieverksemda er nærast til å bere risiko for resultatet.
- Familieverksemda har styringsrett.

Vidare kan det vere gode grunner for å skilje mellom nyoppstarta og etablerte familieverksemdar. Det kan vere lettare å sjå bakgrunnen for, og verdien av, at ei nyetablert verksemd tek i bruk familiemedlemmer som oppdragstakarar i startfasa av verksemda, samanlikna med om verksemda er veletablert og med mange tilsette.

Alt i alt vil det likevel, sett i samanheng med omsyna bak loven, vere gode haldepunkter for at det er mest nærliggjande å betrakte vedkommande som arbeidstakar, da verneomsyn er så gjennomgåande og framtredeane i arbeidsmiljøloven. At deltakaren er i familie med leiinga og eigarane i verksemda, er ikkje noko god grunn for at familiemedlem ikkje skal vere beskytta gjennom dette vernet.

Det er likevel hensiktsmessig å trekkje fram aml. § 2-2 i denne samanheng. Uansett om ein kjem fram til at deltakande familiemedlem er oppdragstakar eller arbeidstakar, vil vedkommande ha eit generelt vern gjennom aml. § 2-2. Føresegna vil verne vedkommande i dei tilfella ein gjer arbeid i tilknytning til arbeidsgivar sin aktivitet eller innretning. Problemet vil da kanskje ikkje bli like stor i forhold til vern.

## 5 Samanfatning

Arbeidstakaren er i sentrum av loven. Likevel er det, i forhold til situasjonen der familiemedlem deltek i familieverksemd, moment som gjer det usikkert som deltakande familiemedlem skal falle inn under arbeidstakaromgrepet i loven, eller om det er nærare å betrakte vedkommande som ein oppdragstakar.

Formåla og omsyna bak loven talar for at familiemedlem bør ha rett på same vern som ein tradisjonell arbeidstakar, så lenge dei objektivt sett gjer dei same arbeidsoppgåvene. Det faktum at familieverksmeda i dei fleste forhold ber risikoen for resultatet, og har styringsrett, er også argument som talar for at deltakande familiemedlem er å sjå på som arbeidstakar. Men det er også argument som gjer vurderinga meir usikker, blant anna at det ikkje er klart at ein skal stille sin personelge arbeidskraft til rådvelde. I nokre tilfelle kan det også vere gode grunnar for å sjå på familiemedlem som oppdragstakar, spesielt i startfasa til ei nyoppstarta familieverksemd, og arbeidet ein gjer framstår som ei enkelt hending.

Gjennom analyse og gjennomgang av rettskjeldene har det vore forsøkt å teikna eit bilete av dagens rettskjeldebilete. Slik dagens situasjon er, kan ein ikkje med sikkerheit seie om eit deltakande familiemedlem skal sjåast på som arbeidstakar eller oppdragstakar. Det einaste som kan slåast fast med sikkerheit er at kvart enkelt tilfelle må vurderast konkret, og ein må gjere ei reell og heilskapleg vurdering av heile arbeidsforholdet til deltakande familiemedlem, før ein kan seie om vedkommande er arbeidstakar eller oppdragstakar.

## 6 Referanseliste

### Lover

|   |  |
|---|--|
| Kong Christian Den Femtis Norske Lov        | Lov 15 april 1687, Kong Christian Den Femtis Norske Lov.   |
| Grunnloven                                  | Lov 17 mai 1814, Kongerikets Noregs Grunnlov.  |
| Ferieloven (feriel.)                        | Lov 29 april 1988 nr. 21 om ferie.   |
| Yrkesskadeforsikringsloven (yforsl.)        | Lov 16 juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring.   |
| EØS-loven                                   | Lov 27 nov 1992 nr. 109 - Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven).                               |
| Lov om folketrygd (folketrygdloven) (ftrl.) | Lov 28 feb 1997 nr. 19 om folketrygd.  |
| Menneskerettsloven                          | Lov 21 mai 1999 nr. 30 - Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) med vedlegg (den europeiske menneskerettighetskonvensjon med protokoller) |
| Arbeidsmiljøloven (aml.)                    | Lov 17 juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.   |

### Forarbeid mv.

Ot.prp. nr. 8 (1956) – Lov om arbeidervern.

Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) – Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) – om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp.nr. 24 (2005-2006) – Om lov om endringer i lov 17.juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Meld. St. 29 (2010-2011) – felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv.

NOU 2004:5. Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

## **Konvensjonar**

Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) lov av 4.november 1950.

Den internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) av 1966.

Den reviderte europeiske sosialpakt ETS nr. 163. (Den europeiske sosialpakt (ESP, 1961/1996)).

## **Høgsterettspraksis**

Rt. 1958 s. 1229 (sceneinstruktør)

Rt. 1973 s. 1136 (hybo-dommen)

Rt. 1984 s. 1044 (tupperware)

Rt. 1985 s. 644 (sangartist)



Rt. 1990 s. 903

Rt. 1992 s. 534

Rt. 1994 s. 1064

Rt. 1995 s. 270

Rt. 2005 s. 826

Rt. 2007 s. 1458 (dykkerdommen)

Rt. 2009 s. 685

Rt. 2013 s. 342 (beredskapshjem)

Rt. 2013 s. 354 (avlasterdom I)

HR-2016-01366-A (avlasterdom II)

## **Underrettspraksis**

LB-2008-80887

## **Dommar og orskurd frå arbeidsretten**

ARD 1991 s. 140

## Dommar og orskurd frå trygderetten

TRR-2015-2686

### Bøker og artiklar

- Andersen, 1967                      Andersen, Kristen. (1967). *Fra arbeidslivets rett*. Oslo: Tanum.
- Bøhren, 2011                        Bøhren, Øyvind. (2011). *Eierne, styret og ledelsen*. Bergen: fagbokforlaget.
- Bøhren & Berzins, 2013            Bøhren, Øyvind., Berzins, Janis. (2013). Norske familiebedrifter – omfang, eierstyring og lønnsomhet. *Praktisk økonomi og finans, vol. 29, 57-75*.
- Fanebust, 2015                      Fanebust, Arne. (2015). *Innføring i arbeidsretten, den individuelle del* (4. Utgave). Oslo: universitetsforlaget.
- Flyum Gundersen, Samdal & Skjølaas, 2013                      Flyum Gundersen, Kine Marie., Samdal, Geir., Skjølaas, Kristian. (2013). Familiebedrifters komparative fordeler og ulemper – Familiebedrifters velsignelser og forbannelser. *Praktisk økonomi og finans, vol. 29, 22-31*.
- Fougner & Holo, 2006              Fougner, Jan., Holo, Lars. (2006) *Arbeidsmiljøloven. Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingvern mv. Kommentartutgave*. (1. utgave). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hotvedt, 2018                        Hotvedt, Marianne, Jenum. (2018). Arbeidstaker- quo vardis, *tidsskrift for rettsvitenskap, vol. 131, 42-103*. Doi: 10.18261/issn.1504-3096-2018-01-02

- Jakhelln, 1986 Jakhelln, Henning. (1986). Familiemedlemmers arbeidsrettslige stilling. *Samfunn, rett og rettferdighet, Tano (FEST-1986-te-364)*. 364-375.
- Jakhelln, 2006 Jakhelln, Henning. (2006). *Oversikt over arbeidsretten*. (4. utgave). Oslo: N.W. Damm & Søn.
- Jakhelln, 2013 Jakhelln, Henning. (2013). Arbeidstakerbegrepet – oppdragstaker eller arbeidstaker. *Jussens venner vol. 48*. 329-365.
- Jakhelln, Aune, Kroken & Lenth, [red.] 2017 Jakhelln, Henning., Aune, Helga., Kroken, Nina, Lenth, Claude A. (2017). *Arbeidsmiljøloven med kommentarer* (4. utgave). Bergen: fagbokforlaget.
- Sønsteli Johansen & Stueland, [red.], 2011 Sønsteli Johansen, Atle., Stueland, Einar. (red.) (2011). *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*. (1. utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.

## Nettbaserter kjelder

Aftenposten.no, <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/BJ477/Syv-av-ti-nystartede-bedrifter-gar-dukken>, sist besøkt 09.12.18.

Arbeidsrett.no, Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth [red.]: *arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, (Fagbokforlaget, 2018).  
[https://www.arbeidsrett.no/r/ebook/arbeidsmiljloven/master/\\_intro\\_.xhtml](https://www.arbeidsrett.no/r/ebook/arbeidsmiljloven/master/_intro_.xhtml), sist besøkt 07.12.18.

Arbeidstilsynet.no, <https://arbeidstilsynet.no>, sist besøkt 16.11.2018.

Cappelendamm.no,  
<https://merkur4.cappelendamm.no/c394216/merkurmodul/vis.html?tid=394235>, sist besøkt 09.12.18.

European commission, *family business*, [https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/family-business\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/family-business_en), sist besøkt 17.10.2018.

Forskning.no, <https://forskning.no/ledelse-og-organisasjon-arbeid-naeringsliv/derfor-sier-vi-opp-jobben/487647>, sist besøkt 03.12.18.

If.no, *selvstendig næringsdrivende*, <https://www.if.no/bedrift/forsikring-for-bedrifter/nystartet/selvstendig-naringsdrivende>, Sist besøkt 16.11.2018.

Visma, *honorar*, <https://www.visma.no/eaccounting/regnskapsordbok/h/honorar/>, Sist besøkt 16.11.2018.