



BORGARTING LAGMANNSRETT

DOM

Avsagt: 28.06.2021

Saksnr.: 19-184977ASD-BORG/01

Dommere: Lagdommer Pål Morten Andreassen
Lagdommer Elisabeth Wittemann
Lagdommer Anne-Mette Dyrnes

Meddommere: Faglig sekretær Kristian Kristiansen
Pensjonist Oskar Rønbeck

Ankende parter:

Ann Tove Moseng	Advokat Kjetil Edvardsen
Magdalena Anna Frosik	Advokat Morten Mønnich
Kenneth Ranum Jensen	Advokat Kjetil Edvardsen
Mats Ravnanger Rolfsen	Advokat Morten Mønnich
Oskar Hjalmar Wilhelmsen	Advokat Kjetil Edvardsen
Sami Aiad	Advokat Morten Mønnich
Tore Johan Olsen	Advokat Kjetil Edvardsen
Siw Eriksen Holgersen	Advokat Morten Mønnich
Christian Brandsdal Berge	Advokat Kjetil Edvardsen
Eirik Reberg	Advokat Morten Mønnich

Morten Erik Mysen	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Mary Jeniffer Antonsen	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Mikael Wiborg	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Nicolai Andre Braaten	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Aous Mecheri	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Catalin-Petrica Ailenei	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Arvid Furuheim	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Gry Therese Eriksen Willard	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Warren Lev Hicks	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Cato Gulestø	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Kim Fischer Pilgaard	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich
Per Henrik Wahl	Advokat Kjetil Edvardsen Advokat Morten Mønnich

Ankemotpart:

Stendi AS	Advokat Eirik Edvardsen Advokat Stina Lindström Eriksson
-----------	--

1 Innhold

2	Sakens bakgrunn.....	8
3	Tingrettens dom	12
4	Lagmannsrettens behandling av saken	16
5	De ankende parters anførsler og påstand.....	16
5.1	Klassifiseringsspørsmålet	16
5.2	Krav om fast ansettelse	18
5.3	Det er ikke grunnlag for å avskjære etterbetalingskravene.....	18
5.4	Etterbetalingskravene skal ikke avgrenses til tidspunktet for innmelding i Fagforbundet.....	19
5.5	Stendis differansebetraktninger	19
5.6	Forutsetninger for beregningen av etterbetalingskravene.....	20
5.6.1	Generelt om etterbetalingskravene	20
5.6.2	Betydningen av hypotetiske arbeidstidsordninger.....	20
5.6.3	Døgnskille.....	21
5.6.4	Passiv tid.....	21
5.6.5	Ankepart Wilhelmsen har ikke hatt en særlig uavhengig stilling.....	21
5.7	Krav på forsinkelsesrenter av lønnskravene	21
5.8	Feriepenger	22
5.8.1	Innledning.....	22
5.8.2	Foreldelse	22
5.8.3	Differansebetraktninger	23
5.8.4	Forsinkelsesrenter for feriepengekravet	23
5.9	Krav om oppreisning etter ferieloven	23
5.10	Krav om etterinnmelding i pensjonsordning.....	24
5.11	Krav om erstatning for urettmessig opphør av arbeidsforhold. Innledning.	24
5.12	Erstatning for inntektstap	24
5.13	Krav om oppreisning	26
5.14	Påstand	27
6	Ankemotpartens anførsler og påstand.....	46
6.1	Klassifiseringsspørsmålet	46
6.2	Fast ansettelse	48
6.3	Avskjæring av etterbetalingskrav	48
6.4	Etterbetalingskravene begrenses av tidspunktet for innmelding i Fagforbundet..	49
6.5	I etterbetalingskravene må det gjøres differanse for det beløp konsulentonoraret overstiger tariff lønn	49

6.6	De ankende parter forutsetninger for overtidskravet kan ikke legges til grunn ..	49
6.6.1	Generelt	49
6.6.2	Det må prinsipielt tas utgangspunkt i medleverforskriften, subsidiært må det bygges på en kombinasjon av medleverordningen og arbeidsmiljølovens normalregler. Atter subsidiært må det tas utgangspunkt i en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd.	50
6.6.3	Døgnskille.....	51
6.6.4	Passiv tid.....	51
6.6.5	Ankepart Wilhelmsen har hatt en særlig uavhengig stilling.	51
6.7	Forsinkelsesrenter	51
6.8	Krav på innmelding	52
6.9	Krav på feriepenger	52
6.9.1	Differanseprinsipp	52
6.9.2	Foreldelse	52
6.9.3	Forsinkelsesrenter av feriepengekrav	53
6.10	Krav om oppreisning etter ferieloven.....	53
6.11	Erstatningsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-12 som gjelder for avslutning av arbeidsforhold er ikke anvendelig	53
6.12	Vedrørende krav om erstatning for tapt inntekt	54
6.13	Vedrørende krav om oppreisningserstatning.....	55
6.14	Påstand	56
7	Lagmannsrettens vurdering	60
7.1	Lagmannsrettens resultat. Oversikt.....	60
7.2	Klassifiseringsspørsmålet: Var de ankende parter arbeidstakere?.....	61
7.2.1	Innledning. Problemstilling	61
7.2.2	Hovedforskjeller mellom arbeidstakerforhold og oppdragstakerforhold	61
7.2.3	Betydningen av arbeidsgivers/arbeidstakers klassifisering	61
7.2.4	Behovet for vern er det styrende for klassifiseringsspørsmålet.....	62
7.2.5	Om momenter som generelt er trukket fram i den skjønsmessige vurderingen	64
7.2.6	Lik bedømming av identiske stillingskategorier	66
7.2.7	Særlig om adgangen til å vektlegge subjektive forhold hos arbeidsgiver/arbeidstaker.....	67
7.2.8	Den konkrete vurdering	67
7.3	Kravene om fast ansettelse fra Holgersen, Frosik og Antonsen	74
7.4	Er det grunnlag for å avskjære de ankende parter krav om etterbetaling?	74
7.5	Stendis anførsler om at det ikke er grunnlag for tillegg etter Særavtalen før de ankende parter ble medlem av Fagforbundet	77

7.6	Skal det gjøres fradrag for utbetalte honorar som overstiger det ankepartene eventuelt har krav på i lønn for samme timer?	78
7.7	Innvendinger fra Stendi knyttet til forutsetninger for beregningen av etterbetalingskravene	80
7.7.1	Innledning.....	80
7.7.2	Stendis anførsel om at medleverforskriften skal legges til grunn, subsidiært kombinasjon av medlever og todelt turnusordning etter arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd	81
7.7.3	Skal beregningen bygge på døgnskille?	84
7.7.4	Skal beregningen bygge på at to timer er passiv tid i forbindelse med døgnvakt?	86
7.7.5	Har Wilhelmsen hatt en særlig uavhengig stilling?.....	87
7.8	Beregningen av ankepartenes krav	88
7.8.1	Innledning.....	88
7.8.2	Overtidskravene.....	88
7.8.3	Krav om tariff tillegg for ubekvem arbeidstid.....	88
7.8.4	Krav om differanse mellom utbetalt honorar og minste tariff lønn for timer som er honorert med ½ timehonorar	89
7.8.5	Ankepartenes beregning. Konklusjon for hver enkelt av ankepartene	89
7.9	Krav på forsinkelsesrenter av lønnskrav	90
7.10	Krav om etterinnmelding i tjenestepensjonsordningen.....	91
7.11	Krav på feriepenger.....	91
7.11.1	Innledning.....	91
7.11.2	Stendis differansebetraktning	92
7.11.3	Foreldelse	92
7.11.4	Ankepartenes konkrete feriepengekrav	97
7.11.5	Forsinkelsesrenter av feriepengekrav	98
7.12	Oppreisningskrav etter ferieloven	98
7.13	Er erstatningsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-12 anvendelig?	99
7.14	Krav om erstatning for tapt inntekt	101
7.14.1	Innledning. Stillingsbrøk. Skjønnsmessig fradrag?.....	101
7.14.2	Frdrag for annen inntekt i tapsperioden.....	101
7.14.3	Gulestø.....	103
7.14.4	Rolfsen.....	103
7.14.5	Eriksen.....	103
7.14.6	Wiborg.....	104
7.14.7	Berge.....	104
7.14.8	Ailenei	104
7.14.9	Mysen	105

7.15	Krav om oppreisning	105
7.15.1	Innledning	105
7.15.2	Stendis forsømmelse av å gjøre nærmere vurderinger av ankepartenes arbeidsrettslige situasjon.	106
7.15.3	Holgensen, Olsen, Pilgaard og Bråten	108
7.15.4	Eriksen	109
7.15.5	Ailenei og Mysen	110
7.15.6	Gulestø, Rolfsen, Wiborg og Berge	110
7.15.7	Aiad	110
7.16	Sakskostnader	111
7.17	Mindretallets vurdering	112
7.17.1	Innledning	112
7.17.2	Klassifiseringsspørsmålet	112
7.17.3	Avskjæringsspørsmålet	115
7.17.4	Krav om oppreisning etter ferieloven	117
7.17.5	Krav om erstatning og oppreisning etter arbeidsmiljøloven for urettmessig avslutning av arbeidsforholdet	117
7.17.6	Sakskostnader	117
8	Domsslutning	119
	DOMSSLUTNING	119
8.1	Ankende part nr. 1 - Cato Gulestø	119
8.2	Ankende part nr. 2 - Mats Ravnanger Rolfsen	121
8.3	Ankende part nr. 3 - Gry Therese Eriksen	123
8.4	Ankende part nr. 4 - Mikael Wiborg	125
8.5	Ankende part nr. 5 - Eirik Reberg	127
8.6	Ankende part nr. 6 - Christian Berge	128
8.7	Ankende part nr. 7 - Siw Eriksen Holgensen	130
8.8	Ankende part nr. 8 - Aous Mecheri	132
8.9	Ankende part nr. 9 - Tore Johan Olsen	133
8.10	Ankende part nr. 10 - Catalin Ailenei	134
8.11	Ankende part nr. 11 - Kim Fischer Pilgaard	136
8.12	Ankende part nr. 13 - Per Henrik Wahl	138
8.13	Ankende part nr. 14 - Kenneth Jensen	140
8.14	Ankende part nr. 15 - Nicolai Andre Bråten	141
8.15	Ankende part nr. 16 - Sami Aiad	143
8.16	Ankende part nr. 17 - Magdalena Anna Frosik	144
8.17	Ankende part nr. 19 - Arvid Furuheim	146
8.18	Ankende part nr. 20 - Morten Erik Mysen	147

8.19	Ankende part nr. 21 – Warren Lev Hicks	149
8.20	Ankende part nr. 23 - Mary Jeniffer Antonsen	150
8.21	Ankende part nr. 25 - Ann Tove Moseng.....	151
8.22	Ankende part nr. 26 - Oskar Wilhelmsen.....	153

Saken gjelder spørsmål om ankepartene, som hadde inngått oppdragskontrakter med ankemotparten, reelt sett var arbeidstakere. Saken reiser videre spørsmål om krav om etterbetaling skal avskjæres og om forutsetningene for beregningen av kravene. Ankepartene har også fremmet krav om erstatning og oppreisning.

2 Sakens bakgrunn

Om sakens bakgrunn gjengis følgende fra tingrettens dom:

1 Sakens bakgrunn

1.1 Partene

Alle de 24 saksøkerne har jobbet for Aleris Ungplan & BOI AS («Aleris») som miljøarbeidere på grunnlag av oppdragsavtaler.

Ved hovedforhandlingens avslutning var syv av saksøkerne blitt fast ansatt i Aleris. Elleve hadde sluttet, og seks var fortsatt oppdragstakere.

Varigheten av oppdragsforholdene varierer blant saksøkerne, fra ett til 14 år. Den enkelte saksøker omtales nærmere i dommens kapittel 16 følgende.

Saksøkerne har hatt enkeltmannsforetak. I oppdragsavtalene med Aleris er enkeltmannsforetakene angitt som part.

Den etablerte betegnelsen på oppdragstakere i Aleris, og i bransjen ellers, er konsulenter. I dommen benyttes begge betegnelsene.

Aleris tilbyr omsorgstjenester for voksne og barn, og har også driftet mottak for mindreårige flyktninger. Det er offentlig sektor som kjøper omsorgstjenestene, det vil si kommuner (psykisk omsorg for voksne), Bufetat (barnevern) og UDI (flyktninger).

Saksøkerne har vært knyttet til det førstnevnte virksomhetsområdet, psykisk omsorg for voksne. Brukerne har ulike atferdsproblemer knyttet til rus, psykiatri og psykisk utviklingshemming. Mange har sammensatt problematikk.

Aleris har døgnbemannede omsorgsboliger for voksne brukere i hele landet, hvorav ca. 50 i Aleris Region Øst. De fleste saksøkerne har jobbet på Østlandet. De har jobbet på én eller flere boliger.

Aleris etablerte seg innenfor psykisk omsorg for voksne i 2007, gjennom oppkjøpet av Bolig- og Omsorgsinstituttet AS («BOI»). Virksomheten i BOI var konsulentbasert fra oppstarten rundt år 2000. Noen av saksøkerne var oppdragstakere i BOI også før Aleris kjøpte selskapet.

Før oppkjøpet av BOI hadde Aleris ikke virksomhet innen voksenomsorg, kun barnevern. Det er uomtvistet at Aleris' virksomhet innenfor barnevern baserte seg på ansatte, ikke oppdragstakere.

BOI forble et heleid datterselskap av saksøkte, som da het Aleris Ungplan AS, i tre år etter oppkjøpet. I 2010 ble BOI fusjonert inn i morselskapet. Etter fusjonen endret saksøkte navn til Aleris Ungplan & BOI AS.

Frem til 2019 var saksøkte en del av Aleriskonsernet, med virksomhet i hele Skandinavia. Under hovedforhandlingen endret saksøkte navn til Stendi AS. Navnebyttet var resultat av at saksøkte ble solgt til Ambea AB. I samråd med prosessfullmektigene benyttes det gamle navnet her.

1.2 Bransjen for psykisk omsorg for voksne

Bransjen for bo- og omsorgstilbud til voksne med atferdsproblemer vokste frem som en følge av blant annet HVPU-reformen. Ansvaret for voksne med atferdsproblemer knyttet til rus, psykiatri og psykisk utviklingshemming ble overført fra Staten til kommunene. For kommunene ble tilbudet fra de private aktørene en måte å dekke behovet for bo- og omsorgstilbud til brukerne på.

Partene synes enige om at oppdragstakere var utbredt i denne bransjen fra starten av. Mange med erfaring fra psykiatriske sykehus og statlige institusjoner fortsatte å jobbe med samme brukergruppe i private foretak.

1.3 Omsorgsboligene og miljøarbeidet

Omsorgsboligene er døgnbemannet for å sikre forsvarlige bo- og omsorgstjenester til brukerne. Boligene varierer i størrelse og kapasitet. Aleris eier de fleste. Av de 16 boligene saken gjelder, er Høvik og Elvetun størst, for inntil henholdsvis 11 og 10 brukere. Det er 13 av saksøkerne som har hatt hovedtilknytning til Elvetun. De minste boligene har kun én bruker, flere har plass til tre til fem.

Boligene er brukernes hjem. Boligene og driften av dem er lagt opp slik at brukerne i størst mulig grad oppfatter det slik. Brukerne har egne leiligheter eller hybler i boligen, oftest med eget bad og kjøkkenfasiliteter, noen ganger også egen stue. I alle boligene er det i tillegg fellesrom til ulike aktiviteter, samt kontor og hvilerom for personalet.

Omsorgsarbeidet i Aleris utføres av miljøarbeidere. Noen har formell utdanning innen helse og omsorg, andre er ufaglærte. I tillegg til miljøarbeidere har Aleris blant annet sykepleiere og fagansvarlig psykiater.

Miljøarbeidet har som overordnet mål at brukerne fungerer og har det best mulig i dagliglivet ut fra sine individuelle forutsetninger. Saksøkerne og det øvrige personalet ved boligene motiverer og hjelper til med dagliglivets gjøremål, tilpasset den enkelte brukers forutsetninger, behov og ønsker. Det dreier seg om døgnrytme, personlig hygiene, matlaging, rengjøring, oppfølging av helsetjenester, håndtering av utageringer, og samkvem med andre gjennom ulike aktiviteter og måltider.

Stabilitet, kontroll, relasjonsbygging og tillit mellom bruker og personalet står sentralt. Partene er enige om at den enkelte miljøarbeiderens relasjonskompetanse er viktig for brukerne og uavhengig av formell utdanning. En trygg og god relasjon mellom brukeren og personalet er en forutsetning for at brukerne skal ha et best mulig liv og fungering i hverdagen. Alle brukerne har en primærkontakt, en rolle mange av saksøkerne har hatt.

Noen brukere blir værende under Aleris' omsorg i mange år, mens det for andre dreier seg om mer kortvarige opphold. Det hender at brukere under Aleris' omsorg får markert bedre fungering slik at de kan tilbakeføres til kommunen. Andre brukere kan ha mer permanent svekket fungering.

Både saksøkerne og Aleris som selskap har utvilsomt gjort en betydelig innsats for å gi mange brukere en verdig og meningsfull hverdag.

1.4 Rammebetingelser for voksenomsorg

Det er kommunene som har ansvar for å tilby innbyggerne nødvendige helse- og omsorgstjenester, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 3-1 første ledd. Omsorgsbolig til personer som trenger det er blant de tjenestene kommunene er pålagt å tilby, jf. § 3-7.

Kommunene kan velge om de selv vil tilby slike tjenester, eller om de vil inngå avtale med andre offentlige eller private tjenesteytere, jf. § 3-1 femte ledd. Aleris har avtaler med ulike kommuner. I avtalene har Aleris overtatt kommunens ansvar for å levere omsorgstjenestene.

Avtalene gjelder kun omsorgstjenester, ikke helsetjenester. Aleris har ikke medisinsk behandlingsansvar for brukerne, men samarbeider med kommunehelsetjenesten, fastleger, spesialisthelsetjenesten og DPS om oppfølgingen av helsetjenestens behandling.

Avtalene inngås etter offentlige anbudsprosesser. Anbudskonkurransene gjelder ulike typer avtaler, rammeavtaler eller enkeltbrukere. Akutt plasseringer på kort varsel forekommer også. Kommunene kan si opp avtaler om enkeltbrukere, som regel med én måneds varsel.

Det nærmere innholdet av tjenestene og brukernes rettigheter er i stor grad lovregulert. I helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1 er det et grunnleggende krav at tjenestene skal være forsvarlige.

I avtalene med kommunene har Aleris påtatt seg å følge en lang rekke nærmere angitte krav i lov og forskrift. Også utover det er tjenestene Aleris skal levere nærmere definert i avtalene med kommunene og i konkurransegrunnlaget.

Kommunene stiller krav til ivaretagelsen av den enkelte brukeren og følger opp underveis. Alle brukerne har vedtak om heldøgns omsorgstjenester, mange også en såkalt individuell plan etter helse- og omsorgstjenesteloven § 7-1. For mange av brukerne stiller kommunen bestemte krav til bemanning, for eksempel 1:1 eller 3:1. Bemanningskravene kan variere gjennom døgnet og over tid. Enkelte brukere har tvangsvedtak etter helse- og omsorgstjenesteloven kapittel 9.

Kommunene stiller også generelle krav til Aleris' virksomhet. De siste årene har flere kommuner stilt krav om at en bestemt andel av miljøarbeiderne skal ha formell helsefaglig utdanning. De har også begynt å sette tak for andelen konsulenter på omsorgsboligene.

1.5 Utviklingen i bruken av oppdragstakere i Aleris

Andelen oppdragstakere innenfor virksomhetsområdet psykisk omsorg for voksne var betydelig i Aleris frem til 2017. Fra slutten av 2016 og begynnelsen av 2017 har Aleris gått gradvis mer over til ansettelser. Bakgrunnen var dels at oppdragsgiverne begynte å sette tak på andelen konsulenter, og dels et forlik med Skatt Øst i kjølvannet av et vedtak i 2016 om skattemessig omklassifisering av oppdragstakere. Etter det ble konsulentandelen redusert fra ca. 40 til i dag ca. 14-15 prosent av personalet. Dette synes uomtvistet.

Søksmålene i saken her ble reist mens denne omleggingen pågikk.

1.6 Arbeidstidsordninger og tariffavtaler i Aleris

Aleris er bundet av tariffavtaler på tre nivåer: Hovedavtalen mellom LO og NHO, Overenskomsten mellom NHO og Fagforbundet, samt en lokal Særavtale. Særavtalen fastsetter en lønnsstige med minimumslønn for ansatte, etter utdanning og ansiennitet.

Både oppdragstakere og ansatte miljøarbeidere i Aleris har ofte lange sammenhengende vakter. Partene synes å være enige om at hyppige vaktbytter er generelt negativt for brukerne, og at det bør unngås på grunn av brukernes behov for stabilitet og trygge relasjoner.

Lange vakter kan etableres på ulike måter innfor rammen av arbeidsmiljølovens regler. Medleverforskriften åpner for vakter over flere døgn i strekk. Forskriften har snevert nedslagsfelt, men partene er enige om at den gjelder for omsorgsarbeid med den type brukere denne saken gjelder. Forskriften stiller krav om ti timer hviletid per døgn, hvorav åtte om natten.

Særavtalen gir en mer detaljert regulering av medleverordninger i Aleris enn det som følger av medleverforskriften. Turnusen beskrevet der er to arbeidsperioder på 3 og 4 døgn og en friperiode på 7 døgn etter hver arbeidsperiode (3/7/4/7). Dette innebærer arbeid hver tredje helg og gjennomsnittlig 10,5 døgn per måned.

Partene er enige om at et årsverk for medlevere i Aleris er på 2920 timer. For ansatte uten medleverordning er et årsverk 1846 timer, eller 1850 timer i gjennomsnitt når skuddår medregnes. Forskjellen i arbeidstid gjenspeiler medlevers mulighet for søvn og hvile i arbeidstiden (10 av 24 timer). Grunnlønnen omregnet per time er derfor lavere for medlevere enn for andre ansatte.

Siden arbeidstiden er ulik for ansatte med og uten medleverordning, er også innslagstidspunktet for overtid ulikt. Arbeidsmiljøloven åpner for ulike arbeidstidsordninger også for ikke-medlevere.

Særavtalen fastsetter ulike tariff tillegg for henholdsvis medlevere og ikke-medlevere. Ansatte uten medleverordning har krav på tillegg som partene med en samlebetegnelse har kalt tillegg for ubekvem arbeidstid (kveld, natt, helligdag, helg og skumring). Medlevere får ikke disse tilleggene, men i stedet et fast påslag. De siste årene har medlevertillegget vært 76 000 kroner per år.

Overtidssatsene i Særavtalen er på 50 og 100 prosent. Dette er over arbeidsmiljølovens sats på 40 prosent, jf. § 10-6 ellefte ledd. Også feriepengesatsen er høyere, 12 prosent i Særavtalen mot ferielovens 10,2 prosent.

Lagmannsretten legger hovedtrekkene i dette til grunn som uomtvistet.

3 Tingrettens dom

I perioden februar til september 2018 anla 26 parter søksmål mot Aleris AS. Søksmålene ble forent til felles behandling. To av saksøkerne (nr. 18, Anne-Grethe Lien og nr. 22 Benedicte Hanche Olsen) frafalt sine krav, og tingretten avsa for disse to frifinnende dom 19. desember 2018. Hovedforhandling for de øvrige krav ble holdt i perioden 14. januar til 3. april 2019.

Oslo tingrett avsa dom 21. august 2019 med slik domsslutning:

Saksøker nr. 1 - Cato Gulestø

1. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 40 000 - førtitusen - kroner i erstatning for økonomisk tap og 10 000 - titusen - kroner i oppreisning, til sammen 50 000 - femtitusen – kroner til Cato Gulestø innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 4 og 5).
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 2 – Mats Ravnanger Rolfsen

1. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 10 000 - titusen - kroner i oppreisning til Mats Ravnanger Rolfsen innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 4).
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
4. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 3 – Gry Therese Eriksen

1. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 50 000 - femtitusen - kroner i erstatning for økonomisk tap og 10 000 - titusen - kroner i oppreisning, til sammen 60 000 - sekstitusen– kroner til Gry Therese Eriksen innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 4 og 5).
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 4 – Mikael Wiborg

1. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 15 000 - femtentusen - kroner i erstatning for økonomisk tap til Mikael Wiborg innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 3).
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 5 – Eirik Reberg

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 6 – Christian Berge

1. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 10 000 – titusen - kroner i oppreisning til Christian Berge innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 5).
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 7 – Siw Eriksen Holgersen

1. Siw Eriksen Holgersen er fast ansatt i Aleris Ungplan & BOI AS (påstandens punkt 1).
2. Aleris Ungplan & BOI AS betaler kroner 60 000 - sekstitusen - kroner i lønn til Siw Eriksen Holgersen innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 3.1).
3. Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt fra Aleris Ungplan & BOI AS en eventuell positiv differanse mellom lønnsytelser i henhold til tariffavtale uten medleverordning fra 5. juni 2018 og utbetalte honorarer (påstandens punkt 3.3).
4. Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt fra Aleris Ungplan & BOI AS lovens forsinkelsesrente av lønnsytelsene i slutningens punkt 2 og 3, fra forfall og frem til betaling skjer. Forfall er den 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrente beregnes på grunnlag av 57,5 prosent av hovedstolen (påstandens punkt 3.2 og 3.4).
5. Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt fra Aleris Ungplan & BOI AS feriepenge oppptjent etter 5. juni 2018 (påstandens punkt 4.1). Feriepengegrunnlaget utgjør honorar utbetalt til Holgersen etter 5. juni 2018, med tillegg av de respektive etterbetalingskravene i slutningens punkt 1 og 2. Feriepengene utgjør tariffavtalens sats på 12 prosent av feriepengegrunnlaget.
6. Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt fra Aleris Ungplan & BOI AS lovens forsinkelsesrente av feriepengene for 2018 i slutningens punkt 5, fra forfall og frem til betaling skjer. Forfall er 28. juni 2019 (påstandens punkt 4.2).
7. Aleris Ungplan & BOI AS betaler 20 000 - tyvetusen - kroner i oppreisning til Siw Eriksen Holgersen innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 5).
8. Aleris Ungplan & BOI AS plikter å etterinnmelde Siw Eriksen Holgersen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 5. juni 2018 (påstandens punkt 6).
9. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
10. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 8 – Aous Mecheri

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
1. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 9 – Tore Johan Olsen

2. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 10 – Catalin Ailenei

1. Catalin Ailenei er fast ansatt i Aleris Ungplan & BOI AS (påstandens punkt 1).
2. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 50 000 - femtitusen - kroner i oppreisning til Catalin Ailenei innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 6).
3. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
4. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 11 – Kim Fisher Pilgaard

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes (påstandens punkt 2).
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 12 – Lars Christian Aaserød

1. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 200 - tohundretusen - kroner i erstatning for økonomisk tap og 30 000 - trettitusen - kroner i oppreisning, til sammen 230 – tohundreogtrettitusen – kroner til Lars Christian Aaserød innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse.
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 13 – Per Henrik Wahl

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 14 – Kenneth Jensen

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 15 – Ove Remi Nicolai Andre Bråten

1. Ove Remi Nicolai Andre Bråten er fast ansatt i Aleris Ungplan & BOI AS (påstandens punkt 1).
2. Ove Remi Nicolai Andre Bråten har rett til å få utbetalt fra Aleris Ungplan & BOI AS feriepenger opptjent etter 8. august 2018 (påstandens punkt 4.1). Feriepengegrunnlaget utgjør honorar utbetalt til Bråten etter 8. august 2018. Feriepengene utgjør tariffavtalens sats på 12 prosent av feriepengegrunnlaget.
3. Ove Remi Nicolai Andre Bråten har rett til å få utbetalt fra Aleris Ungplan & BOI AS lovens forsinkelsesrente av feriepengene i slutningens punkt 2 fra forfall og frem til betaling skjer. Forfall er 28. juni året etter opptjening (påstandens punkt 4.2).
4. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 20 000 - tyvetusen - kroner i oppreisning til Ove Remi Nicolai Andre Bråten innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 5).
5. Aleris Ungplan & BOI AS plikter å etterinnmelde Ove Remi Nicolai Andre Bråten i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 8. august 2018 (påstandens punkt 6).
6. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
7. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 16 – Sami Aiad

1. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 20 000 - tyvetusen - kroner i oppreisning til Sami Aiad innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 5).
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 17 – Magdalena Anna Frosik

1. Magdalena Anna Frosik er fast ansatt i Aleris Ungplan & BOI AS (påstandens punkt 1).
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 19 – Arvid Furuheim

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 20 – Morten Erik Mysen

1. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 50 000 - femtitusen - kroner i oppreisning til Morten Erik Mysen innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 4).
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 21 – Warren Lev Hicks

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 23 – Mary Jeniffer Antonsen

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 24 – Monica Jørstad

1. Aleris Ungplan & BOI AS dømmes til å betale 447 938 - firehundreogførtisytusennihundreogtrettiåtte - kroner i erstatning for økonomisk tap og 30 000 - trettitusen - kroner i oppreisning, til sammen - 477 938 – firehundreogsyttisytusennihundreogtrettiåtte - kroner til Monica Jørstad innen 2 – to – uker fra dommens forkynnelse (påstandens punkt 3 og 4).
2. For øvrig frifinnes Aleris Ungplan & BOI AS.
3. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 25 – Ann Tove Moseng

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

Saksøker nr. 26 – OskarWilhelmsen

1. Aleris Ungplan & BOI AS frifinnes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.

4 Lagmannsrettens behandling av saken

Med unntak av Lars Christian Aaserød og Monica Jørstad, anket samtlige av saksøkerne dommen til Borgarting lagmannsrett. Stendi AS (heretter Stendi) har imøtegått anken. Selskapet har også inngitt avledet anke til enkelte deler av tingrettens domsslutning, se selskapets påstand i punkt 6 nedenfor.

Ankeforhandling er holdt 26. januar - 19. mars 2021 i Borgarting lagmannsretts hus. Partene ble gitt anledning til å følge forhandlingene pr. videolink. De 22 ankepartene ga forklaring. Ingvild Lemme Kristiansen ga partsforklaring for Stendi. 18 vitner ga forklaring. Om bevisføringen for øvrig vises til rettsboka, hvor det også fremgår hvem som ga forklaring på videolink.

Prosessfullmektigene og lagmannsretten har valgt å beholde samme nummer på partene som ble anvendt for tingretten. Lagmannsretten vil i dommen omtale ankemotparten som «Stendi», selv om det refereres til handlinger fra Aleris.

Partene har under ankeforhandlingen hatt stor fokus på ankepartenes ønsker og overveielser knyttet til tilknytningsforholdet til Stendi. Partene har også fokusert på om selskapets klassifisering av ankepartene har hatt en økonomiske motivasjon. Ut fra lagmannsrettens vurdering av betydningen av disse forhold, se punkt 7.2.7. nedenfor, har det ikke vært behov for å ta stilling til dette.

5 De ankende parter anførsler og påstand

Den ankende parter har i hovedtrekk anført:

5.1 Klassifiseringsspørsmålet

Ankepartene har vært reelle arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 og ferieloven § 2.

Det følger av rettspraksis fra Høyesterett at realiteten går foran formaliteten, og at bransjepraksis er irrelevant, se Rt-2013-354 (Avlaster I) og HR-2016-1366 (Avlaster II). Det har ikke betydning om den som skal vernes har forutsatt eller ønsket dette, se Rt-1998-1357. Vernelovgivning har lang historisk tradisjon og har stadig utviklet seg i strengere retning.

Av syvpunktlisten som ofte er benyttet i rettspraksis, står personlig arbeidsplikt og underordning i en særstilling, se Marianne Jenum Hotvedt, Klassifiseringen av arbeidsavtalen, Nytt i privatretten nr. 3/2016 og Avlaster II avsnitt 63. Samtlige momenter

som skal vektlegges under helhetsvurderingen trekker i retning av at det er etablert ansettelsesforhold for de ankende parter.

Ankepartene hadde personlig arbeidsplikt og kunne ikke bruke medhjelpere for egen regning. Dette følger av både oppdragsavtalene og praktiseringen av disse. Ved fravær ble det gjort helt ordinære vaktbytter. Det ble benyttet vikarer fra den etablerte personellgruppen. Bruk av medhjelpere/underleverandører i tradisjonell forstand er det ikke spor av i saken. Tjenestens karakter og hensynet til etablering av team rundt brukerne utelukket dette. Stendi trekker for omfattende slutninger av avsnitt 70 i HR-2016-1366-A (Avlaster II), se Jenum Hotvedt, Arbeidstaker - quo vadis? Den nyere utviklingen av arbeidstakerbegrepet side 19.

Ankepartene hadde plikt til å underordne seg Stendis ledelse og kontroll av arbeidet. Selskapet har overtatt kommunens ansvar for å levere forsvarlige tjenester etter helse- og omsorgsloven § 3-1 siste ledd. Stendi har hatt diverse styringsverktøy og tradisjonell hierarkisk organisering. Det har ikke vært forskjell i ledelsen av arbeidstakere og oppdragstakere. Dokumenter i saken viser at selskapet har gitt arbeidsinstrukser som er detaljerte og som går utover myndighetskrav og kontraktsoppfølging. Stendis synspunkt om at det må ses bort fra kontroll som er utslag av myndighetskrav ble avvist i Avlaster II, se særlig avsnitt 64. Vernet kan ikke avhenge av graden av myndighetsregulering. At den enkeltes relasjonskompetanse er sentral, hindrer ikke at Stendis ledelse og kontroll trekker i retning av at det er etablert et ansettelsesforhold. Det er tilstrekkelig at det er rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll.

Stendi stilte til rådighet arbeidsrom og de vesentlige driftsmidler. Ankepartene stilte i all hovedsak kun sin arbeidskapasitet til disposisjon.

Selskapet bar risikoen for arbeidsresultatet. Selskapet ville som utgangspunkt vært ansvarlig for skader begått av ankepartene med økonomiske konsekvenser for brukerne.

Ankepartene fikk vederlag i en form som tilsvarer lønn. Vederlaget ble utbetalt månedlig med ekstra betaling for «røde» dager.

Tilknytningsforholdet mellom Stendi, og ankepartene hadde en noenlunde stabil karakter. Det sentrale er at ankepartene dekket et varig og underliggende behov for arbeidskraft i Stendi.

Ankepartene har i den relevante perioden hatt Stendi som hovedinntektskilde og hovedtilknytning i arbeidslivet, hvilket trekker i retning ansettelsesforhold. At flere hadde andre arbeidsgivere og sidestilte oppdragsgivere, er uten betydning. Ingen av ankepartene har hatt andre mer dominerende oppdragsgivere over tid. Det må også tas i betraktning at Stendi påla ankepartene å ha flere oppdragsgivere i et forsøk på å unngå at de ble klassifisert som arbeidstakere.

Arbeidets art taler for at de var arbeidstakere. Ankepartene hadde et behov for vern som var påtrengende og akutt. Arbeidet var belagt med risiko for fysiske og psykiske skader. Selskapet hadde ikke tilrettelagt hvile som kompenserte for belastningene ankepartene ble utsatt for ved arbeidet. Først i oktober 2018 forsøkte selskapet å lage et system for hviletid. Kontraktsformen gjorde det vanskelig for ankepartene å ta opp kritikkverdige forhold i virksomheten. Selskapets kritikkverdige behandling av ankepartene underbygger i seg selv at det var behov for vern.

Ankepartenes ønske/valg om ikke å være arbeidstakere er irrelevant, jf. arbeidsmiljøloven jf. 1-9, jf. § 2-1, se Fougner m fl. Arbeidsmiljøloven, lovkommentar 3. utg. side 91 og Rt-1998-1357. Tingrettens vektlegging av dette er ikke forenlig med de anvisninger som følger av Høyesteretts rettspraksis. Det er heller ikke faktisk grunnlag for å legge vekt på dette slik tingretten har gjort. Forutsetningen for at det skal være foretatt et «godt informert valg», må være at Stendi har forsikret seg om at ankepartene har blitt presentert de forskjellige tilknytningsformene og at konsekvensene av disse er forstått.

Stendis synspunkter om at de ønsket å ansette konsulentene er vanskelig å forene med at disse har sett seg nødt til å anlegge rettslige prosesser med krav om nettopp dette.

Ankepartenes fleksibilitet og frihet var begrenset. Stendi hadde styringsrett over når og i hvilket omfang den enkelte fikk tilbudt vakter. Tilrettelegging av arbeidstid er ikke en egnet markør ved klassifisering. Det er absurd med ulik klassifisering av samboerparet Antonsen og Bråten. De sto sammen om foreldreansvar og hadde i all hovedsak lik arbeidssituasjon.

Honorarenes størrelser er et helt perifert moment.

Arbeidsoppgavene har en karakter som tradisjonelt har vært betraktet som lønnsarbeid. Høyesteretts praksis dreier seg om arbeidsforhold som etter sin karakter skiller seg noe fra normalsituasjonen

5.2 Krav om fast ansettelse

Ankepartene Holgersen, Frosik og Antonsen har krav fast ansettelse som følge av at de har blitt uriktig klassifisert.

5.3 Det er ikke grunnlag for å avskjære etterbetalingskravene

Rammen for ulovfestet avskjæring av krav som bygger på preseptorisk lov innenfor et verneområde er meget snever, se Rt-1976-210 (Rosenberg). Høyesterett tok i Rt-2004-53 (Cafe X) ikke stilling til grunnlaget for, og eventuelt rekkevidden, av ulovfestede obligasjonsrettslige passivitetsvirkninger. Dommen gjelder primært betydningen av manglende skriftlighet ved avtale om gjennomsnittsberegning.

HR-2019-1914-A (Avlaster III) har avklart at det ikke er grunnlag for passivitetsvirkninger ut over foreldelsesreglene. Foreldelsesloven § 2 danner rammen for etterbetalingskrav i tre år, og det rettsystematiske valget en slik regel medfører må respekteres av domstolene. Avskjæring forutsetter at ankepartene kan klandres. Ankepartene kan ikke bebreides for ikke å ha fremsatt kravene tidligere. Det foreligger ingen beskyttelsesverdig innrettelse fra Stendis side som skulle tilsi avskjæring. Omfang av krav og potensielle krav kan ikke tillegges vekt. Stendi hadde et økonomisk motiv for å ikke bemanne sine boliger med fast ansatte. Selskapet har valgt å videreføre og eskalere konsulentbruken til tross for at ledelsen må ha hatt kunnskap om risiko for feilklassifisering

Ankepartenes angivelige ønsker om å ikke være arbeidstakere og hva som har vært praksis i bransjen er irrelevant. Honorarenes størrelse sammenlignet med lønn etter tariffavtalen taler, om noe, mot avskjæring.

5.4 Etterbetalingskravene skal ikke avgrenses til tidspunktet for innmelding i Fagforbundet

Omklassifisering er ikke en rettsstiftende handling. Stendis terminologi om «retroaktive krav» er et feilspor. Ankepartene har vært arbeidstakere hele tiden. Spørsmålet er hva som var arbeidsavtalen mellom Stendi og den enkelte ankepart i perioden de uriktig var klassifisert som oppdragstakere. Utgangspunktet om avtalefrihet begrenses av ufravikelig lov og av tariffavtale, jf. arbeidstvistloven § 6. For medlemmene i fagforeningen følger løsningen direkte av arbeidsmiljøloven § 1-9, ferieloven § 3 og arbeidstvistloven § 6.

For ankeparter som ikke var medlem av Fagforbundet gjelder at avtalen må utfylles med lovgivning og bakgrunnsretten, se Rt-2000-1602 (Nøkk) og Tron Løkken Sundet, Tariffavtalen – utvalgte emner, side 101 og 102. Ankepartenes ikke-eksisterende arbeidsavtaler skal erstattes med virksomhetens praksis, som er entydig. I Stendi følger samtlige arbeidstakere tariffavtalen uavhengig av organisasjonstilknytning. Dette følger av arbeidsavtalene. Basert på dette danner minste tarifflønn grunnlag for samtlige ankeparter uavhengig innmeldingen i Fagforbundet.

5.5 Stendis differansebetraktninger

Det er ikke rettslig grunnlag for Stendis anførsel om at den del av honoraret som overstiger tarifflønnen skal komme til fradrag i etterbetalingskravene. Stendi har ikke noe krav mot ankepartene. Betraktninger om motregning kan da ikke føre frem.

Underrettspraksis som Stendi har vist til, underbygger ikke anførselen om differansebetraktning. Dommen som er påberopt fra den svenske arbeidsrettsdomstolen er lite relevant og har lav vekt som rettskilde.

Etterbetalingskravene kommer som en direkte materiell konsekvens av lov, tariffavtale og de individuelle arbeidsavtalene i forlengelsen av det arbeidet ankepartene faktisk har utført

for Stendi. Skjønnsmessig reduksjon av kravene er ikke aktuelt. Drammen tingretts tilnærming i dom av 16. desember 2019 (19-010410TVI-DRAM) er fornuftig.

En eventuell differansebetraktning må ta høyde for alle størrelser som skiller timehonorar fra lønn. Stendis beregninger har kun tatt med størrelser som er til Stendis fordel. Stendis argumentasjon innebærer en ny regel som er retts teknisk umulig å praktisere. Regelen vil kun tjene som et forsvar for virksomheter som unnlater å følge sine lovbestemte plikter til korrekt å klassifisere sine arbeidstakere

5.6 Forutsetninger for beregningen av etterbetalingskravene

5.6.1 Generelt om etterbetalingskravene

Etterbetalingskrav er regulære krav som ankepartene har etter arbeidsmiljøloven og deres individuelle arbeidsavtaler (som bygger på tariffavtale).

Ankepartene krever etterbetaling av lønn for overtid, tariff tillegg for ubekvem arbeidstid og differanse mellom tariff lønn og timehonoraret for timer som er honorert med ½ timehonorar. Selve beregningene er det enighet om mellom partene. Ankepartenes beregninger fremgår av fremlagte hjelpedokumenter.

I tillegg krever ankepartene feriepenger, se punkt 5.8, og etterinnmelding i tjenestepensjonsordningen, se punkt 5.10.

5.6.2 Betydningen av hypotetiske arbeidstidsordninger

Stendis anførsler om at det må ses hen til medleverforskriften ved beregningen av kravene, eventuelt en kombinasjon av denne og normal arbeidstidsordning eller gjennomsnittsberegning, er ikke holdbare. Selskapets syn er ikke at vilkårene for dette er oppfylt, men at vilkårene teoretisk kunne vært oppfylt dersom Stendi hadde innrettet virksomheten sin på en helt annen måte enn det de faktisk gjorde over mange år.

Synspunktet om at omklassifiseringen er et «særlig forhold» som setter lov og tariffavtale til side, har vidtrekkende implikasjoner. Dersom Stendi høres med anførselen, fritas selskapet for ansvaret for lovbrudd fordi disse skyldtes et annet lovbrudd – nemlig Stendis brudd på plikten til å klassifisere sine arbeidstakere som arbeidstakere jf. arbeidsmiljøloven § 2-1. Omklassifisering er ikke en rettsstiftende hendelse, men en bekreftelse på et allerede eksisterende og vedvarende rettsforhold. Tilsvarende synspunkter som Stendi gjør gjeldende vant ikke frem i ARD-2012-282 (Klokkartunet Bokollektiv), ARD-2019-24 (NSB) eller LB-2010-11335.

Stendis modeller og beregninger er kompliserte og unøyaktige. De bygger på en rekke faktiske og rettslige forutsetninger som ikke er forankret i virkeligheten, men kun forankret i Stendis ønske om å måtte etterbetale minst mulig.

Medleverforskriften er uansett ikke en gang interessant for illustrasjonsformål i saken. Forskriften er et snevert avgrenset og strengt regulert unntak fra arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven. Vernet forskriften gir mht. strengt organisert hviletid, har ikke vært forsøkt fulgt.

5.6.3 Døgnskille

Det er ikke grunnlag for døgnskille. Arbeid som går sammenhengende over to eller flere døgnskiller (skillet for "24 timer") regnes etter loven som arbeid innenfor samme arbeidsperiode. Utgangspunktet i arbeidsmiljøloven § 10-4 er at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer. Døgnskille lar seg ikke forene med formålet bak overtidsreglene i arbeidsmiljøloven. Forståelsen er i samsvar med arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 åttende ledd.

5.6.4 Passiv tid

Arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd om passiv tid får ikke anvendelse. Passiv tid foreligger bare der hvor arbeidstakeren er fritatt fra aktpågivenhet, se ARD-2012-282 (Klokkartunet Bokollektiv). Stendi kan ikke høres med at fire av fjorten timer på en DA-vakt (dag- og aftenvakt) til enhver tid var passiv tid i lovens forstand, forutsatt at man etterpå gikk inn i en nattevakt. Det passive arbeidet må være definert – det er ikke tilstrekkelig med tilfeldig passivt arbeid/tilfeldige rolige perioder som avbrytes av aktive perioder, se Ot.prp. nr. 41 (1975-76). Stendis generelle henvisninger til at det tidvis var rolige perioder på boligen er ikke tilstrekkelig. At vekten eventuelt går inn i en passiv fase, kan uansett ikke ha noen betydning dersom arbeidet allerede er overtidsarbeid.

5.6.5 Ankepart Wilhelmsen har ikke hatt en særlig uavhengig stilling

Wilhelmsen har ikke hatt en særlig uavhengig stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-12 andre ledd, jf. Innst. O. nr. 18 (2005-06) pkt. 6.5.2 og LH-2007-191174. Stendi har forsømt å skape notoritet. Wilhelmsen har inngått de samme oppdragskontraktene som de øvrige ankepartene. 1/3 av arbeidet har medgått til kontorarbeid som assisterende boleder på dagtid. 2/3 har medgått til arbeid som miljøarbeider kveld/natt.

5.7 Krav på forsinkelsesrenter av lønnskravene

Ankepartenes anførsel er at lønnskravene mot Stendi har forfalt suksessivt til betaling basert på avtalt forfallstidspunkt. Partene er i så fall enige om forfall 15. etterfølgende måned etter opptjening.

Grunnlaget for ankepartenes standpunkt er forsinkelsesrenteloven sammenholdt med den korrigerte og utfylte arbeidsavtalen mellom den individuelle ankepart og Stendi. Det vises også til arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i og § 14-15 første ledd. Etter oppdragsavtalene skal vederlag utbetales månedlig etterskuddsvis den 28. i måneden. Påkravsregelen får ikke anvendelse.

5.8 Feriepenger

5.8.1 Innledning

Som arbeidstakere hadde de ankende parter krav på ferie i samsvar med ferieloven som er ufravikelig.

For de ankeparter som fortsatt har, eller krever, fast ansettelse i Stendi bes det om fastsettelsesdom for rett til overførte feriepenger som er løpende opptjent under arbeidsforholdet. For øvrige ankeparter bes det om etterbetaling av feriepenger som ble løpende opptjent under arbeidsforholdet. Endelig kreves feriepenger av etterbetalingskrav på lønn.

Ankepartene har krav på etterbetaling av opptjente feriepenger for alle årene de har vært arbeidstakere i Stendi, fra og med 2008. Kravet beregnes på grunnlag av de utbetalte honorarene og sats 10,2 prosent til og med 2013 og 12 prosent fra og med 2014.

Kravene forfalt da de ankende parter sluttet i Stendi. For de ankeparter som fortsatt er arbeidstakere i Stendi, har feriepengekravene ikke forfalt for noe år.

Ankepartene krever 12 prosent feriepenger av etterbetalingskravene på lønn.

5.8.2 Foreldelse

Utgangspunktet, om at feriepenger er gjenstand for foreldelse etter foreldelsesloven § 3, bestrides ikke. Det følger imidlertid av foreldelsesloven § 3 at feriepenger kun er gjenstand for foreldelse i den utstrekning arbeidstaker har ubetinget rett til å kreve utbetaling fra arbeidsgiver.

Feriepengekravene er ikke foreldet. Retten til feriefritid, som ikke er avviklet, med tilhørende feriepenger, overføres automatisk fra år til år, jf. ferieloven § 7 (3) andre ledd. Rettigheten er tidsubegrenset. Bestemmelsen ble innført med virkning fra 1. januar 2009 på bakgrunn av praksis fra EU-domstolen om arbeidstidsdirektivet artikkel 7. Direktivet ble

innlemmet i EØS-avtalen ved EØS-komiteens beslutning 23. april 2004. I tråd med direktivet og forarbeidene, Ot.prp. nr. 65 (2007-08) punkt 2.5.2, var lovgivers hensikt å fastsette at det ikke skulle gjelde begrensninger i adgangen til å overføre ikke avviklet ferie. Det avgjørende etter ferieloven § 7 (3) er om ferie er avviklet, noe som ikke er tilfellet for ankepartene.

«Ferie» etter ferieloven består av to komponenter: feriefritid og feriepengene. Ubetalt fri fra arbeidet omfattes ikke. Dette følger av lovens formål, jf. § 1, og har vært intensjonen bak ferieinstituttet slik det har vært utviklet siden starten av 1900-tallet, se Ot.prp. nr. 104 (1947) side 1 og Rt-1995-1625 (Victoria Hotel). Det systematiske skillet i ferieloven mellom feriefritid og feriepengene skyldes ordningen med opptjeningsår og ferieår.

Prinsippet om betalt ferie kommer også til uttrykk i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel 24, EUs charter om grunnleggende rettigheter artikkel 31, ILO-konvensjon nr. 132 artikkel 2 og 3 samt arbeidstidsdirektivet artikkel 7, se C-214/16 Conley King.

Ankepartenes arbeidsfrie perioder har vært ubetalt.

5.8.3 Differansebetraktninger

Stendis påberopte differansebetraktninger kan ikke føre frem. Feriepengene var verken inkludert eller dekket av timehonoraret. Det er uansett ikke adgang til løpende utbetaling av feriepengene. Ankepartene har ikke hatt noen spekulasjonshensikt.

5.8.4 Forsinkelsesrenter for feriepengekravet

Feriepengekravet forfaller ved avslutning av arbeidsforholdet, eventuelt når ferie tas ut.

For ankeparter som fortsatt er arbeidstakere i Stendi har ikke feriepengekravene forfalt.

For ankeparter som ikke lenger er arbeidstakere i Stendi, forfalt feriepengekravene til betaling da arbeidsforholdet ble avsluttet jf. ferieloven § 11 (3) første ledd.

Feriepengene som opptjenes ved utbetaling av etterbetaling av lønn forfaller til betaling samtidig med lønnsutbetalingen.

Subsidiært, dersom ankepartene ikke skulle få medhold i at overføringsregelen medfører automatisk overføring av feriefritid med tilhørende feriepengene, aksepteres 28. juni i ferieåret (året etter opptjeningsåret) som forfallstidspunkt.

5.9 Krav om oppreisning etter ferieloven

Ankepartene krever oppreisningserstatning etter ferieloven § 14. Stendi har bevisst ikke fulgt, og har heller ikke forsøkt å følge, ferielovens regler gjennom hele perioden ankepartene var feilklassifisert som oppdragstakere. Dette har medført at ankepartene verken har fått feriefritid eller feriepengar (til sammen «ferie») i ferielovens forstand.

Oppreisningserstatningen bør holdes moderat, men ikke ubetydelig. Det vises til Trond Stang, Ferieloven med kommentarer 2. utgave side 164.

5.10 Krav om etterinnmelding i pensjonsordning

Partene er enige om at ankepartene, i den utstrekning de skal anses som arbeidstakere, skal innmeldes i tjenstepensjonsordningen med virkning bakover i tid. Lagmannsretten trenger ikke å ta stilling til annet enn at etterinnmeldingsplikten foreligger.

5.11 Krav om erstatning for urettmessig opphør av arbeidsforhold. Innledning.

Det er grunnlag for erstatning og oppreisning etter arbeidsmiljøloven kapittel § 15-12 og § 15-14. Det er ikke tvilsomt at bestemmelsen får anvendelse. Heller ikke her kan Stendi høres med at arbeidsmiljøloven ikke gjelder fordi omklassifisering er et særlig forhold.

Både Rt-1997-1506 (Stryn Apotek) og Rt-2012-1280 (Songa Offshore) gjelder spesielle saksforhold uten overføringsverdi.

5.12 Erstatning for inntektstap

5.12.1 Innledning

Ankepartenes lønnstap skal som utgangspunkt dekkes fullt ut. Det vises til Rt-2001-1253. To år er antatt som en slags yttergrense for perioden det skal gis erstatning for der hvor vedkommende ikke står i stillingen, se Rt-1997-1506 og Fougner m.fl. Lovkommentar side 953.

Det er fremlagt beregninger av ankepartenes økonomiske tap.

Stendi kan ikke høres med at det skal gjøres skjønnsmessige reduksjoner under henvisning til «særlige forhold». Selskapet kan heller ikke få medhold i at det skal gjøres fradrag for andre inntekter ankepartene har hatt i tapsperioden utover sykepengar. Heller ikke er det grunnlag for at stillingsbrøken skal vurderes som medlever.

Stillingsbrøk må fastsettes ut fra faktisk arbeidstid over en rullerende tolv månedersperiode, og ikke ut fra en medleverordning slik Stendi anfører. Ankepartene har i sine beregninger lagt til grunn ordinær arbeidstidsordning. Inntektstapet er beregnet ut fra lønnsytelser ved en vanlig turnus (ingen overtid) i et ordinært årsverk på 1669 timer.

Nedenfor redegjøres for de beregninger som er gjort for hver av de ankende parter i ankepartenes hjelpedokumenter.

5.12.2 **Gulestø**

Gulestø krever inntektstap for perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018. Det må legges til grunn stillingsbrøk 89 % basert på arbeidede timer i 2017. Basert på dette er hans tap beregnet til 103 891 kroner.

5.12.3 **Rolfsen**

Rolfsen krever inntektstap for perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018. Det må legges til grunn stillingsbrøk 68 % basert på arbeidede timer i 2017. Inntekter fra Helse og sosial omsorg AS og Kriminalomsorgen kommer ikke til fradrag. Basert på dette er hans tap beregnet til 86 548 kroner.

5.12.4 **Eriksen**

Eriksen krever inntektstap for perioden 10. oktober 2017 til 15. april 2018. Det må legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på arbeidede timer i 2017. Eriksen aksepterer at sykepenger skal gå til fradrag. Basert på dette er hennes inntektstap beregnet til 96 378 kroner.

5.12.5 **Wiborg**

Wiborg krever inntektstap for perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018. Det må legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på arbeidede timer i 2017. Wiborg aksepterer ikke at inntekt fra Borger AS skal gå til fradrag. Basert på dette er hans inntektstap beregnet til 95 746 kroner.

5.12.6 **Berge**

Berge krever inntektstap for perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018. Det må legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på arbeidede timer i 2017. Berge aksepterer ikke at inntekt fra Lier kommune skal gå til fradrag. Basert på dette er hans inntektstap beregnet til 116 788 kroner.

5.12.7 Ailenei

Ailenei krever inntektstap for perioden 1. desember 2017 til 1. august 2019. Det må legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på arbeidede timer i 2017. Ailenei aksepterer ikke at inntekt fra Helse og sosial omsorg AS og Borger AS skal gå til fradrag. Basert på dette er hans inntektstap beregnet til 667 640 kroner.

5.12.8 Mysen

Mysen krever inntektstap for perioden 1. desember 2017 til 1. august 2019. Det må legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på arbeidede timer i 2017. Mysen aksepterer ikke at inntekt fra Helse og sosial omsorg AS og Incita skal gå til fradrag. Basert på dette er hans inntektstap beregnet til 811 960 kroner.

5.13 Krav om oppreisning

5.13.1 Generelt

Oppreisningserstatningene må settes markert høyere enn oppreisningen tilkjent av Oslo tingrett.

5.13.2 Ankepartene Holgersen, Olsen, Pilgaard og Bråten

Oppreisningserstatningen for Holgersen, Olsen, Pilgaard og Bråten må settes særlig høyt, på grunn av ekstraordinære graverende forhold på Stendis side. De ble oppsagt på dagen som en direkte og uttalt konsekvens av søksmålet de hadde anlagt for å ivareta sine egne rettigheter som arbeidstakere. Beslutningen, som var forankret i den samlede toppledelsen i Stendi, var en direkte undergraving av rettssystemet og internasjonale menneskerettigheter.

Stendi fremsatte uriktige beskyldninger i media om at de hadde lekket interne opplysninger og om at de skapte dårlig arbeidsmiljø. Fra selskapet ble det ikke gjort forsøk på å skape dialog eller på annen måte løse utfordringene knyttet til arbeidsmiljøet. De fire mottok ingen beklagelse, og beskyldningene ble ikke dementert. Begjæring om midlertidig forføyning var nødvendig for at de fikk jobbene sine tilbake. De ble da omplassert og noen fikk reduksjon i antall vakter.

For oppreisningsbeløpets størrelse vises til LB-2011-14108 og LB-2015-152275.

5.13.3 Ankepart Eriksen

Avskjedigelsen av Eriksens skjedde brått og formuriktig. Selskapets saksbehandling var graverende, og den vedvarte over tre år. Hun ble konfrontert med beskyldninger om

uregelmessigheter uten forvarsel og uten anledning til å ha med egen støtteperson/advokat. Hun hadde arbeidet mer enn full stilling i Stendi som var hennes eneste arbeidsgiver. Det må føre til en økt oppreisningserstatning at Stendi først under ankeforhandlingen frafalt beskyldningene.

5.13.4 Ankepartene Ailenei og Mysen

Stendis behandling av Ailenei og Mysen feilet både rettslig og menneskelig hvilket var belastende. Begge hadde arbeidet langt mer enn 100 % stilling i 2017. Uten nærmere begrunnelse fikk de avskjed, og selskapet besvarte ikke deres forespørsel om å få mer arbeid

5.13.5 Ankepartene Gulestø, Rolfsen, Wiborg og Berge

Ankepartene Gulestø, Rolfsen, Wiborg og Berge ble oppsagt som en direkte konsekvens av at Stendi selv kom frem til at de var arbeidstakere og ikke selvstendig næringsdrivende. I stedet for å innrette seg etter klassifiseringen valgte Stendi å gjennomføre usaklige og uformriktige oppsigelser.

5.13.6 Ankepart Aiad

Aiad ble tvunget til å gå over fra å være reelt fast ansatt til å bli tilkallingsvikar ved årsskiftet 2017/2018, hvilket representerer ulovlig innleie.

5.14 Påstand

Ankepartene har nedlagt slik påstand:

5.14.1 Ankende part nr. 1 - Cato Gulestø

- 1 *Etterbetaling av lønn*
 - 1.1 Stendi AS betaler til Cato Gulestø et beløp oppad begrenset til kr 627 996 for perioden fra og med januar 2015 til og med desember 2017 som etterbetaling av lønn.
 - 1.2 Cato Gulestø har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Cato Gulestø feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 75 360.

- 3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
- 3.1 Cato Gulestø har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 3.2 Cato Gulestø har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Gulestøs arbeidsforhold i Stendi opphørte (15. januar 2020), **subsidiært** 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 4 Stendi AS betaler til Cato Gulestø erstatning fastsatt etter rettens skjønn for inntektstap i perioden fra og med 1. januar 2018 til 15. april 2018 jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2).
- 5 Stendi AS betaler til Cato Gulestø oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.
- 6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Cato Gulestø i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 2. februar 2015 til og med 15. januar 2020.
- 7 Cato Gulestø tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.2 **Ankende part nr. 2 - Mats Ravnanger Rolfsen**

- 1 *Etterbetaling av lønn*
- 1.1 Stendi AS betaler til Mats Ravnanger Rolfsen et beløp oppad begrenset til kr 631 307 for perioden fra og med januar 2015 til og med desember 2017 som etterbetaling av lønn.
- 1.2 Mats Ravnanger Rolfsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Mats Ravnanger Rolfsen feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 75 757.
- 3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
- 3.1 Mats Ravnanger Rolfsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.

- 3.2 Mats Ravnanger Rolfsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Rolfsens arbeidsforhold i Stendi opphørte (31. desember 2017), **subsidiært** 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 4 Stendi AS betaler til Mats Ravnanger Rolfsen erstatning fastsatt etter rettens skjønn for inntektstap i perioden fra og med 1. januar 2018 til 15. april 2018 jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2).
- 5 Stendi AS betaler til Mats Ravnanger Rolfsen oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.
- 6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Mats Ravnanger Rolfsen i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 2. februar 2015 til og med 31. desember 2017.
- 7 Mats Ravnanger Rolfsen tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.3 Ankende part nr. 3 - Gry Therese Eriksen

- 1 *Etterbetaling av lønn*
 - 1.1 Stendi AS betaler til Gry Therese Eriksen et beløp oppad begrenset til kr 693 688 for perioden fra og med januar 2015 til og med oktober 2017 som etterbetaling av lønn.
 - 1.2 Gry Therese Eriksen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Gry Therese Eriksen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepengekravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 83 243.
- 3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 3.1 Gry Therese Eriksen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepengekravene opptjent fra og med 2013 til og med 2017, **subsidiært** fra og med 2014 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepengekravene opptjent i 2013 og 12 % for feriepengekravene opptjent fra og med 2014.
 - 3.2 For det tilfelle at retten kommer til at Gry Therese Eriksen kun har rett til å få utbetalt feriepengekravene opptjent fra og med 2014, har Eriksen rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening,

subsidiært én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

- 4 Stendi AS betaler til Gry Therese Eriksen erstatning fastsatt etter rettens skjønn for inntektstap i perioden fra og med 10. oktober 2017 til 15. april 2018 jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2).
- 5 Stendi AS betaler til Gry Therese Eriksen oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.
- 6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Gry Therese Eriksen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 2. februar 2015.
- 7 Gry Therese Eriksen tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.4 Ankende part nr. 4 - Mikael Wiborg

- 1 *Etterbetaling av lønn*
 - 1.1 Stendi AS betaler til Mikael Wiborg et beløp oppad begrenset til kr 580 231 for perioden fra og med februar 2016 til og med desember 2017 som etterbetaling av lønn.
 - 1.2 Mikael Wiborg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Mikael Wiborg feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 69 628.
- 2 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 3.1 Mikael Wiborg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
 - 3.2 Mikael Wiborg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Wiborgs arbeidsforhold i Stendi opphørte (31. desember 2017), **subsidiært** 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 3 Stendi AS betaler til Mikael Wiborg erstatning fastsatt etter rettens skjønn for inntektstap i perioden fra og med 1. januar 2018 til 15. april 2018 jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2).

- 4 Stendi AS betaler til Mikael Wiborg oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.
- 5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Mikael Wiborg i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 19. februar 2016 til og med 31. desember 2017.
- 6 Mikael Wiborg tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.5 Ankende part nr. 5 - Eirik Reberg

1 *Etterbetaling av lønn*

- 1.1 Stendi AS betaler til Eirik Reberg et beløp oppad begrenset til kr 1 063 525 for perioden fra og med januar 2015 til og med juni 2018 som etterbetaling av lønn.
- 1.2 Eirik Reberg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Eirik Reberg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 127 623.

3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*

- 3.1 Eirik Reberg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2008 til og med 2018, **subsidiært** fra og med 2014 til og med 2018. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepenger opptjent til og med 2013 og 12 % for feriepenger opptjent fra og med 2014.
- 3.2 For det tilfelle at retten kommer til at Eirik Reberg kun har rett til å få utbetalt feriepenger opptjent fra og med 2014, har Eirik Reberg rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 4 Stendi AS betaler til Eirik Reberg oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. ferieloven § 14.
- 5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Eirik Reberg i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 2. februar 2015.
- 6 Eirik Reberg tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.6 **Ankende part nr. 6 - Christian Berge**

1 *Etterbetaling av lønn*

- 1.1 Stendi AS betaler til Christian Berge et beløp oppad begrenset til kr 948 947 for perioden fra og med februar 2015 til og med desember 2017 som etterbetaling av lønn.
- 1.2 Christian Berge har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Christian Berge har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 113 874.

3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*

- 3.1 Christian Berge har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 3.2 For det tilfelle at retten kommer til at noen av feriepengekravene i punkt 3.1 har forfalt, har Christian Berge rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

- 4 Stendi AS betaler til Christian Berge erstatning fastsatt etter rettens skjønn for inntektstap i perioden fra og med 1. januar 2018 til 15. april 2018 jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2).

- 5 Stendi AS betaler til Christian Berge oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.

- 6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Christian Berge i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 20. februar 2015.

- 7 Christian Berge tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.7 **Ankende part nr. 7 - Siw Eriksen Holgersen**

- 1 Siw Eriksen Holgersen er fast ansatt i Stendi AS.

2 *Etterbetaling av lønn*

- 2.1 Stendi AS betaler til Siw Eriksen Holgersen et beløp oppad begrenset til kr 611 096 for perioden fra og med oktober 2015 til og med februar 2019 som etterbetaling av lønn.
- 2.2 Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 2.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 3 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 2.1 med et beløp oppad begrenset til kr 73 332.
- 4 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 4.1 Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2015 til og med 2019. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
 - 4.2 For det tilfelle at retten kommer til at noen av feriepengekravene i punkt 4.1 har forfalt, har Siw Eriksen Holgersen rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 5 Stendi AS betaler til Siw Eriksen Holgersen oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.
- 6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Siw Eriksen Holgersen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 13. oktober 2015.
- 7 Siw Eriksen Holgersen tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.8 Ankende part nr. 8 - Aous Mecheri

- 1 *Etterbetaling av lønn*
 - 1.1 Stendi AS betaler til Aous Mecheri et beløp oppad begrenset til kr 213 318 for perioden fra og med juli 2016 til og med juni 2017 som etterbetaling av lønn.
 - 1.2 Aous Mecheri har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Aous Mecheri feriepenge av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 25 598.

- 3 *Feriepenge løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 3.1 Aous Mecheri har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenge opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
 - 3.2 Aous Mecheri har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Aous Mecheris arbeidsforhold i Stendi opphørte (30. juni 2017), **subsidiært** 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 4 Stendi AS plikter å etterinnmelde Aous Mecheri i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 1. juli 2016 til og med til og med 30. juni 2017.
- 5 Aous Mecheri tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.9 Ankende part nr. 9 - Tore Johan Olsen

- 1 *Etterbetaling av lønn*
 - 1.1 Stendi AS betaler til Tore Johan Olsen et beløp oppad begrenset til kr 347 910 for perioden fra og med juni 2015 til og med september 2019 som etterbetaling av lønn.
 - 1.2 Tore Johan Olsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenge av etterbetaling av lønn*

Tore Johan Olsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenge av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 41 749.
- 3 *Feriepenge løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 3.1 Tore Johan Olsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenge opptjent fra og med 2008 til og med 2019, **subsidiært** fra og med 2014 til og med 2019. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepenge opptjent til og med 2013 og 12 % for feriepenge opptjent fra og med 2014.
 - 3.2 For det tilfelle at retten kommer til at Tore Johan Olsen kun har rett til å få utbetalt feriepenge opptjent fra og med 2014, har Olsen rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall

til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

- 4 Stendi AS betaler til Tore Johan Olsen oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.
- 5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Tore Johan Olsen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 26. juni 2015.
- 6 Tore Johan Olsen tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.10 Ankende part nr. 10 - Catalin Ailenei

1 *Etterbetaling av lønn*

- 1.1 Stendi AS betaler til Catalin Ailenei et beløp oppad begrenset til kr 927 967 for perioden fra og med juli 2015 til og med november 2017 som etterbetaling av lønn.
- 1.2 Catalin Ailenei har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Catalin Ailenei feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 111 356.

3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*

- 3.1 Catalin Ailenei har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2015 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 3.2 Catalin Ailenei har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Catalin Aileneis arbeidsforhold i Stendi opphørte (29. februar 2020), **subsidiært** 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 4 Stendi AS betaler til Catalin Ailenei erstatning fastsatt etter rettens skjønn for inntektstap i perioden fra og med 1. desember 2017 jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2).
- 5 Stendi AS betaler til Catalin Ailenei oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.

- 6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Catalin Ailenei i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 9. juli 2015 til og med 29. februar 2020.
- 7 Catalin Ailenei tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.11 Ankende part nr. 11 - Kim Fischer Pilgaard

- 1 *Etterbetaling av lønn*
 - 1.1 Stendi AS betaler til Kim Fischer Pilgaard et beløp oppad begrenset til kr 1 216 530 for perioden fra og med juni 2015 til og med november 2018 som etterbetaling av lønn.
 - 1.2 Kim Fischer Pilgaard har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Kim Fischer Pilgaard feriepenger av etterbetaling av lønn i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 145 984.
- 3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 3.1 Kim Fischer Pilgaard har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2008 til og med 2019, **subsidiært** fra og med 2014 til og med 2019. Feriepengesatsen er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepenger opptjent til og med 2013 og 12 % for feriepenger opptjent fra og med 2014.
 - 3.2 Kim Fischer Pilgaard har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrenter på feriepengene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Pilgaards arbeidsforhold i Stendi opphørte (30. juni 2019), subsidiært 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 4 Stendi AS betaler til Kim Fischer Pilgaard oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.
- 5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Kim Fischer Pilgaard i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 26. juni 2015 til og med 30. juni 2019.
- 6 Kim Fischer Pilgaard tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.12 **Ankende part nr. 13 - Per Henrik Wahl**

1 *Etterbetaling av lønn:*

- 1.1 Stendi AS betaler til Per Henrik Wahl et beløp oppad begrenset til kr 191 204 for perioden fra og med juni 2015 til og med desember 2017 som etterbetaling av lønn.
- 1.2 Per Henrik Wahl har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Per Henrik Wahl feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 22 944.

3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*

- 3.1 Per Henrik Wahl har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2017, subsidiært fra og med 2015 til og med 2017. Feriepengegrunlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 3.2 Per Henrik Wahl har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Wahls arbeidsforhold i Stendi opphørte (31. desember 2017), **subsidiært** 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

4 Stendi AS betaler til Per Henrik Wahl oppreisningserstatning etter rettens skjønn jf. ferieloven § 14.

5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Per Henrik Wahl i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 29. juni 2015 til og med 31. desember 2017.

6 Per Henrik Wahl tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.13 **Ankende part nr. 14 - Kenneth Jensen**

1 *Etterbetaling av lønn*

- 1.1 Stendi AS betaler til Kenneth Jensen et beløp oppad begrenset til kr 403 035 for perioden fra og med februar 2016 til og med mai 2017 som etterbetaling av lønn.
- 1.2 Kenneth Jensen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer.

Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Kenneth Jensen feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 48 364.

3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*

3.1 Kenneth Jensen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.

3.2 Kenneth Jensen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Jensens arbeidsforhold i Stendi opphørte (31. mai 2017), **subsidiært** 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

4 Stendi AS betaler til Kenneth Jensen oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. ferieloven § 14.

5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Kenneth Jensen i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 19. februar 2016 til og med 31. mai 2017.

6 Kenneth Jensen tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.14 **Ankende part nr. 15 - Nicolai Andre Bråten**

1 *Etterbetaling av lønn*

1.1 Stendi AS betaler til Nicolai Andre Bråten et beløp oppad begrenset til kr 896 957 for perioden fra og med juli 2015 til og med august 2018 som etterbetaling av lønn.

1.2 Nicolai Andre Bråten har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente av etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Nicolai Andre Bråten har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 107 635.

3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*

- 3.1 Nicolai Andre Bråten har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2018, **subsidiært** fra og med 2015 til og med 2018. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 3.2 For det tilfelle at retten kommer til at Nicolai Andre Bråten kun har rett til å få utbetalt feriepenger opptjent fra og med 2015, har Bråten rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 3 Stendi AS betaler til Nicolai Andre Bråten oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.
- 4 Stendi AS plikter å etterinnmelde Nicolai Andre Bråten i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 8. august 2015.
- 5 Nicolai Andre Bråten tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.15 Ankende part nr. 16 - Sami Aiad

- 1 *Etterbetaling av lønn*
 - 1.1 Stendi AS betaler til Sami Aiad et beløp oppad begrenset til kr 474 445 for perioden fra og med juli 2015 til og med desember 2017 som etterbetaling av lønn.
 - 1.2 Sami Aiad har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Sami Aiad har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 56 933.
- 3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 3.1 Sami Aiad har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2017, **subsidiært** fra og med 2015 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
 - 3.2 For det tilfelle at retten kommer til at Sami Aiad kun har rett til å få utbetalt feriepenger opptjent fra og med 2015, har Aiad rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

- 4 Stendi AS betaler til Sami Aiad oppreisningserstatning etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) jf. § 14-11 (2) og ferieloven § 14.
- 4 Stendi AS plikter å etterinnmelde Sami Aiad i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 8. august 2015.
- 6 Sami Aiad tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.16 **Ankende part nr. 17 - Magdalena Anna Frosik**

- 1 Magdalena Anna Frosik er fast ansatt i Stendi AS.
- 2 *Etterbetaling av lønn*
 - 2.1 Stendi AS betaler til Magdalena Anna Frosik et beløp oppad begrenset til kr 126 908 for perioden fra og med februar 2017 til og med august 2018 som etterbetaling av lønn.
 - 2.2 Magdalena Anna Frosik har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 2.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 3 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Magdalena Anna Frosik har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 2.1 med et beløp oppad begrenset til kr 15 229.
- 4 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 4.1 Magdalena Anna Frosik har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2017 til og med 2018. Feriepengegrunnet er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
 - 4.2 For det tilfelle at retten kommer til at noen av feriepengekravene i punkt 4.1 har forfalt, har Frosik rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 5 Stendi AS betaler til Magdalena Anna Frosik oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. ferieloven § 14.
- 6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Magdalena Anna Frosik i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 6. februar 2017.
- 7 Magdalena Anna Frosik tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.17 **Ankende part nr. 19 - Arvid Furuheim**

1 *Etterbetaling av lønn*

- 1.1 Stendi AS betaler til Arvid Furuheim et beløp oppad begrenset til kr 1 091 884 for perioden fra og med august 2015 til og med desember 2018 som etterbetaling av lønn.
- 1.2 Arvid Furuheim har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Arvid Furuheim har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 131 026.

3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*

- 3.1 Arvid Furuheim har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2018, **subsidiært** fra og med 2015 til og med 2018. Feriepengegrunlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 3.2 For det tilfelle at retten kommer til at Arvid Furuheim kun har rett til å få utbetalt feriepenger opptjent fra og med 2015, har Furuheim rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene j punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

4 Stendi AS betaler til Arvid Furuheim oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. ferieloven § 14.

5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Arvid Furuheim i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 5. september 2015.

6 Arvid Furuheim tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.18 **Ankende part nr. 20 - Morten Erik Mysen**

1 *Etterbetaling av lønn*

- 1.1 Stendi AS betaler til Morten Erik Mysen et beløp oppad begrenset til kr 752 329 for perioden fra og med februar 2016 til og med november 2017 som etterbetaling av lønn.
- 1.2 Morten Erik Mysen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente av etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling

skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Morten Erik Mysen feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 90 279.

3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*

3.1 Morten Erik Mysen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.

3.2 Morten Erik Mysen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente av feriepengekravene i punkt 3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Mysens arbeidsforhold i Stendi opphørte (30. november 2017), **subsidiært** 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

4 Stendi AS betaler til Morten Erik Mysen erstatning fastsatt etter rettens skjønn for inntektstap i perioden fra og med 1. desember 2017 jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2).

5 Stendi AS betaler til Morten Erik Mysen oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) og ferieloven § 14.

6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Morten Erik Mysen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 19. februar 2016 til og med 30. november 2017.

7 Morten Erik Mysen tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.19 Ankende part nr. 21 – Warren Lev Hicks

1 *Etterbetaling av lønn*

1.1 Stendi AS betaler til Warren Lev Hicks et beløp oppad begrenset til kr 546 974 for perioden fra og med januar 2016 til og med desember 2017 som etterbetaling av lønn.

1.2 Warren Lev Hicks har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Warren Lev Hicks har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 65 637.

- 3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
- 3.1 Warren Lev Hicks har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 3.2 For det tilfelle at retten kommer til at noen av feriepengekravene i punkt 3.1 har forfalt, har Warren Lev Hicks rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 4 Stendi AS betaler til Warren Lev Hicks oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. ferieloven § 14.
- 5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Warren Lev Hicks i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 12. januar 2016.
- 6 Warren Lev Hicks tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.20 **Ankende part nr. 23 - Mary Jeniffer Antonsen**

- 1 Mary Jeniffer Antonsen er fast ansatt i Stendi AS.
- 2 *Etterbetaling av lønn*
- 2.1 Stendi AS betaler til Mary Jeniffer Antonsen et beløp oppad begrenset til kr 300 780 for perioden fra og med oktober 2016 til og med mars 2019 som etterbetaling av lønn.
- 2.2 Mary Jeniffer Antonsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 2.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 3 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*
- Mary Jeniffer Antonsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1, med et beløp oppad begrenset til kr 36 094.
- 4 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
- 4.1 Mary Jeniffer Antonsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2016 til og med 2019. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.

- 4.2 For det tilfelle at retten kommer til at noen av feriepengekravene i punkt 4.1 har forfalt, har Mary Jeniffer Antonsen rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 28. juni året etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 5 Stendi AS betaler til Mary Jeniffer Antonsen oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. ferieloven § 14.
- 6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Mary Jeniffer Antonsen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 3. oktober 2016.
- 7 Mary Jeniffer Antonsen tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.21 **Ankende part nr. 25 - Ann Tove Moseng**

- 1 *Etterbetaling av lønn*
 - 1.1 Stendi AS betaler til Ann Tove Moseng et beløp oppad begrenset til kr 81 053 for perioden fra og med oktober 2017 til og med april 2018 som etterbetaling av lønn.
 - 1.2 Ann Tove Moseng har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente av etterbetalingskravene i punkt 1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Ann Tove Moseng feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 9 726.
- 3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 3.1 Ann Tove Moseng har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2017 til og med 2018. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
 - 3.2 Ann Tove Moseng har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente av feriepengekravene i punkt 3.1 fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Mosengs arbeidsforhold i Stendi opphørte (30. april 2018), **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 4 Stendi AS betaler til Ann Tove Moseng oppreisningserstatning fastsatt etter rettens skjønn jf. ferieloven § 14.

- 5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Ann Tove Moseng i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 23. oktober 2017 til og med 30. april 2018.
- 6 Ann Tove Moseng tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

5.14.22 Ankende part nr. 26 - Oskar Wilhelmsen

- 1 *Etterbetaling av lønn*
 - 1.1 Stendi AS betaler til Oskar Wilhelmsen et beløp oppad begrenset til kr 789 158 for perioden fra og med august 2015 til og med september 2018 som etterbetaling av lønn.
 - 1.2 Oskar Wilhelmsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente av etterbetalingskravene i punkt 1.1 fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening, **subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 2 *Feriepenger av etterbetaling av lønn*

Stendi AS betaler til Oskar Wilhelmsen feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 1.1 med et beløp oppad begrenset til kr 94 699.
- 3 *Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale*
 - 3.1 Oskar Wilhelmsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent i perioden fra og med 2010 til og med 2018, **subsidiært** fra og med 2015 til og med 2018. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepenger opptjent til og med 2013 og 12 % for feriepenger opptjent fra og med 2014.
 - 3.2 Oskar Wilhelmsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrenter på feriepengekravene i punkt 3.1 fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er da Wilhelmsens arbeidsforhold i Stendi opphørte (30. september 2018), **subsidiært** 28. juni året etter opptjening, **atter subsidiært** én måned etter stevning. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 4 Stendi AS betaler til Oskar Wilhelmsen oppreisningserstatning etter rettens skjønn jf. ferieloven § 14.
- 5 Stendi AS plikter å etterinnmelde Oskar Wilhelmsen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 5. september 2015 til og med 30. september 2018.
- 6 Oskar Wilhelmsen tilkjennes sakskostnader for tingrett og lagmannsrett.

6 Ankemotpartens anførsler og påstand

Ankemotparten, **Stendi AS**, har i hovedtrekk anført:

6.1 Klassifiseringsspørsmålet

Stendi har akseptert tingrettens vurdering om at Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen har vært arbeidstakere i Stendi. For de andre ankepartene er det ikke grunnlag for å tilsidesette oppdragskontraktene.

Rettskildebildet knyttet til arbeidstakerbegrepet er uklart. Klassifiseringen beror på en skjønnsmessig helhetsvurdering med utgangspunkt i momentlisten som er lagt til grunn i rettspraksis, men som ikke er uttømmende. Det må gjøres en individuell vurdering for hver av ankepartene.

Frihet og fleksibilitet knyttet til når, om og hvor lenge tjenester skal leveres taler for oppdragstakerforhold, se Rt-1984-1044 (Tupperware) og LB-2014-170448 (Innleser). Momentet er også vektlagt i C-413/13 (FNV Kunsten Informatie en Media).

I denne saken taler dette momentet for at ankepartene har vært oppdragstakere. Ankepartene har hatt frihet og fleksibilitet knyttet til når, om og hvor lenge tjenester skal leveres. De har selv avgjort lengden på oppdrag og plasseringen av disse. De har ikke hatt plikt til å levere tjenester, og de har sendt inn oppdragsønsker. De har hatt en større frihet enn situasjonen i Rt-2013-342 (Avlaster I). Friheten/fleksibiliteten illustreres hos flere av de ankende parter. Eksempler er at Gulestø og Antonsen fikk en mulighet til å tjene betydelig ved siden av studiene. Olsen fikk anledning til lengre reiser til Sør-Afrika og Furuheim hadde i tillegg full stilling hos Norrønafly. Stendi måtte innrette seg etter ankepartene, hvilket kan betegnes som «omvendt styringsrett».

De ankende parter har hatt full frihet til å ha flere oppdragsgivere/arbeidsgivere. Det følger av Avlaster I at også andre arbeidsforhold og studier er relevant, og ikke bare øvrige oppdragsforhold. Rolfsen, Pilgaard og Furuheim hadde oppdrag for hhv 6, 4 og 11 selskap i tillegg til Stendi. I tillegg til oppdrag i Stendi hadde Rolfsen oppdrag i Helse og Omsorg AS, Holgersen hadde stilling i Skedsmo kommune, Furuheim hadde stilling i Norrønafly Rakkestad AS og Moseng hadde stilling som lærer. Friheten har vært reell for samtlige av ankepartene. Dette momentet skiller ankepartene klart fra ansatte, hvilket taler for at de har vært oppdragstakere i Stendi.

Ankepartene har hatt et høyere timehonorar enn fast ansatte. Konsulenthonoraret er høyere enn inntekten til en ansatt som er medlever eller som har todelt turnusordning.

Konsulenthonorarets størrelse er et moment som utgjør en markert forskjell fra arbeidstakerforhold.

Selskapets ledelse og kontroll har vært begrenset. Momentet fremstår som nøytralt. Konsulentenes relasjonskompetanse er det helt sentrale i det daglige arbeidet. Behovet for instruksjoner har derfor vært moderat. Det må skilles mellom arbeidsledelse og instruksjoner/kontroll som er en følge av myndighetskrav, se HR-2016-1366 (Avlaster II) avsnitt 66. Stendi har uansett ikke styringsrett over lengden og plasseringen av oppdragene.

Dersom arbeidet kan overlates til andre, er det et moment som utelukker omklassifisering til arbeidstakerforhold, se Avlaster II avsnitt 70. Konsulentene har etter oppdragsavtalen punkt 2 ikke hatt personlig arbeidsplikt. I kontraktsbestemmelsen er det åpning for å overlate arbeidet til medhjelpere. Dette må vektlegges selv om det fremgår av bestemmelsen at medhjelpere må godkjennes av selskapet, hvilket må anses utslag av forsvarlighetskrav.

Det er ikke særegne forhold i Stendi som skiller vernebehovet fra andre oppdragstakerforhold. Også oppdragstakere er vernet i arbeidsmiljøloven, se arbeidsmiljøloven § 2-2 første ledd bokstav a. Selskapet har etablert vernesubstitutter som også gjaldt for konsulentene. Stendi gjennomførte medarbeidersamtaler, hadde ordning med verneombud og et system for varsling. Det gjaldt også en retningslinje i selskapet om at det ikke var anledning til å arbeide utover 220 timer i måneden. Det var videre anledning til å ta ut hvile. Forklaringene fra ankepartene om belastninger i arbeidsforholdet er betydelig overdrevet.

Flere av de ankende parter må anses å ha hatt et ønske om, og tatt et informert valg, om ikke å være arbeidstaker. Denne omstendighet må, slik tingretten har lagt til grunn, vektlegges ved vurderingen av klassifiseringen. Det vises til mindretallets votum i Rt-1998-1357 hvor det blant annet ble vurdert til at faren for at omgåelse av reglene for overtidsbruk skulle påvirke selve organisasjonsformen var fjern. Det anføres at betydningen av ønske om å være oppdragstaker og informert valg om ikke å være arbeidstaker gjør seg særlig gjeldende for nr. 4 Wiborg, nr. 5 Reberg, nr. 9 Olsen, nr. 11 Pilgaard, nr. 23 Antonsen og nr. 26 Wilhelmsen.

Ankepartene har selv gitt formaliteten i avtaleforholdet realitet, noe som i en viss grad taler for at det foreligger et oppdragsforhold. De har inngitt næringsoppgaver, og konsulenthonoraret er blitt behandlet som næringsinntekt. Flere av disse hadde opprettet enkeltmannsforetak før de begynte i Stendi.

Risikoen for resultatet er et moment som ved løpende omsorgsytelser ikke gir god veiledning for klassifiseringen, se blant annet Avlaster II avsnitt 47. Rettslig sett ville Stendi hatt anledning til å gjøre kontraktsrettslige sanksjoner mot ankepartene, hvilket i noe grad trekker i retning oppdragsforhold.

6.2 Fast ansettelse

Stendi aksepterer at eventuell konklusjon om klassifisering som arbeidstakere gir grunnlag for fast ansettelse for Holgersen, Frosik og Antonsen.

6.3 Avskjæring av etterbetalingskrav

Formålsangivelsen i arbeidsmiljøloven § 1-1 beskytter ikke arbeidstakernes økonomiske interesser. Loven regulerer heller ikke lønn og lønnsvilkår, hvilket er privatrettslige forhold. Det vises til Prp. 74L (2011-2012) punkt 5.12.1. De retroaktive kravene er rene pengekrav som ikke reiser spørsmål om vern. De allmennpreventive hensyn knyttet til arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 ivaretas av Arbeidstilsynet og i særlige tilfeller av påtalemyndigheten.

Ankepartenes etterbetalingskrav må avskjæres på obligasjonsrettslig grunnlag.

I norsk rett er det et generelt ulovfestet prinsipp at krav kan avskjæres. Det vises til Miriam Skag, Adgangen til å supplere foreldelsesloven med ulovfestede passivitetsregler, TfR 2011 side 523 fl. At krav kan bortfalle før foreldelse, er ikke ukjent i arbeidsretten, jf. vilkåret i arbeidsmiljøloven § 15-12, jf. § 17-4 om at erstatningskrav må fremmes innen seks måneder etter opphøret av arbeidsforholdet samt passivitetsdoktrinen i den kollektive arbeidsretten.

I Rt-2004-53 (Cafe X) gjorde "særlige forhold" at krav fra en kokk om overtidsgodtgjørelse bakover i tid ikke ble tatt til følge. Det er flere forhold i denne saken som også gjør seg gjeldende ved vurdering av ankepartenes krav: Den aktuelle arbeidstidsordningen var ønsket av arbeidstakeren. Han ga verken uttrykk for misnøye eller beskjed om at han skulle ha overtidsbetalt for uker hvor han arbeidet mer enn 38 timer. Høyesterett viste til at arbeidsmiljøloven kapittel 10 har offentligrettslig karakter, og det ble skilt mellom retroaktive og fremtidige krav i arbeidsforhold.

Det vises videre til LH-2015-37710 og LF-2003-486. Hensynet til et riktig oppgjør og Stendis innrettelse taler for at kravene avskjæres. Det vises til at kravene fra ankepartene er betydelige og at ytterligere 40 tidligere konsulenter har reist søksmål med tilsvarende krav mot Stendi. Konsulentdrift har vært vanlig i bransjen. Stendis bruk av konsulenter har ikke vært økonomisk motivert. Det kan ikke legges til grunn at bruk av konsulenter blir særlig billigere enn ansatte. Det var muligheter for å bli ansatt i selskapet også før 2017. Stendi har hatt en berettiget oppfatning om at konsulentene gjennomgående ikke har ønsket å være ansatt, noe som også har fungert godt for brukerne. Fagforbundet har ikke tatt opp klassifiseringsspørsmålet med Stendi slik at selskapet fikk oppfordring til å vurdere dette nærmere. Selskapets ledelse har ikke hatt kunnskap om risikoen for feilklassifisering. Konsulenthonorarenes størrelse har ikke vært urimelige.

6.4 Etterbetalingskravene begrenses av tidspunktet for innmelding i Fagforbundet

Ufravikelighetsnormen i arbeidstvistloven innebærer at de som er medlem av fagforeningen blir bundet av tariffavtalen. Tariffavtalen etablerer ikke rettigheter for uorganiserte, se Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) pkt. 8.4.5.2, ARD-1922-22, Fougner m. fl. «Kollektiv arbeidsrett» side 229, Sundet «Tariffavtalen – utvalgte emner» side 101 og Fougner «Norsk arbeidsrett» punkt 18.2.6. Fagforbundet har ikke fremmet krav på vegne av ankepartene i denne saken. Rt-2000-1602 (Nøkk) er ikke relevant, og ufravikelighetsnormen kan ikke omgås gjennom utfylling av arbeidsavtalen.

6.5 I etterbetalingskravene må det gjøres differanse for det beløp konsulentonoraret overstiger tarifflønn

Utbetalte konsulentonorar som overstiger det ankepartene har krav på i lønn for samme timer, skal gå til fradrag i ankepartenes eventuelle krav på overtid og tariffytelser. Ankepartene har fått utbetalt betydelige beløp, om lag til sammen 20 millioner kroner, i konsulentonorar. Det er ikke grunn til at ankepartene skal profitere på en eventuell omklassifisering. Konsulentonoraret er høyere enn grunnlønnen etter tariffavtalen. Det høyere konsulentonoraret dekker helt eller delvis de komponentene som ankepartene har fremsatt krav om. Det må ses hen til alminnelige prinsipper om motregning. Det er grunnleggende at fordeler som er vunnet av en tidligere ordning, som det har vært enighet om, må trekkes fra når en part krever at ordningen settes til side. Kravet om å bli behandlet som arbeidstakere må gjelde i begge retninger.

Det er adgang til å inkludere overtid i løpende lønn, se brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 9. november 2006. I RG-2008-1204 ble det gjort fradrag i overtidskrav fra arbeidstaker som ikke hadde uavhengig stilling. I ARD-2012-282 ble det gjort fradrag i kravene for det arbeidstakerne hadde fått betalt ved utrykning. Differanseprinsippet underbygges videre av LA-2017-170116 og A 61/11 fra den svenske arbeidsrettsdomstolen.

6.6 De ankende parters forutsetninger for overtidskravet kan ikke legges til grunn

6.6.1 Generelt

Det er ikke grunnlag for å beregne overtid for alle timer som er fakturert utover ni timer. Det er grunn til å se hen til ankepartenes oppdragsmønster og legge til grunn en hypotetisk/skjønsmessig arbeidstidsordning.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler er ikke absolutte. Det finnes en rekke unntak fra hovedreglene. Arbeidsmiljøloven § 10-12 første og andre ledd gir unntak for arbeidstakere

i ledende og uavhengig stilling. Unntak finnes i forskrifter, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 åttende ledd, herunder medleverforskriften. Etter arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd kan det gjøres individuell avtale om gjennomsnittsberegning. Det må tas i betraktning at begge sider har innrettet seg etter at det forelå oppdragsforhold som ankepartene har styrt hva angår plassering og lengde. De fleste har ønsket seg lange og sammenhengende oppdrag. Omklassifisering til arbeidstaker må anse som en rettsstiftende hendelse. Ankepartene har oversett skillet mellom hva som gjelder fremover og bakover i tid.

6.6.2 Det må prinsipielt tas utgangspunkt i medleverforskriften, subsidiært må det bygges på en kombinasjon av medleverordningen og arbeidsmiljølovens normalregler. Atter subsidiært må det tas utgangspunkt i en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd.

Det må ses hen til medleverforskriften ved beregningen av overtid, med unntak av kravene for Wahl og Olsen. Det er illustrerende at en av ankepartene – Bråten – i møte med Fagforbundet selv karakteriserte seg som medlever. Ankepartenes ønske om sammenhengende lange vakter, herunder døgnvakter, ligger nærmest en medleverordning. Oppdragene, boligene og brukerne faller også innenfor virkeområdet for ordningen, jf. medleverforskriften § 1. Medleverturmus har også blitt anvendt i boligene som saken gjelder. Krav om hvilerom kom inn i medleverforskriften 1. juli 2017. Alle boligene har hatt egnede hvilerom. Ankepartene har fått mulighet til hvile. Forskriften § 2 gir åpning for at arbeidstaker kan samtykke til arbeid inntil 60 timer i uka. Ankepartenes vaktønsker er inngitt skriftlig.

Om ikke medleverforskriften legges til grunn, må det i hvert fall bygges på en kombinasjon av denne og arbeidsmiljølovens normalregler.

Atter subsidiært må det tas utgangspunkt i en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd. Stendi erkjenner at det ikke foreligger skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning. Kravet til skriftlighet ble modifisert i Rt-2004-53 (Cafe X). Bakgrunnen i nærværende sak for manglende skriftlig avtale er at ankepartene har blitt behandlet som oppdragstakere, men de har selv inngitt ønsker om sammenhengende vakter og ujevn arbeidsbelastning. Om de hadde vært arbeidstakere, ville de ha inngått en avtale om gjennomsnittsberegning.

Arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd ble endret 1. juli 2015. For arbeid før denne dato skal det beregnes overtid for arbeid utover 9 timer på en arbeidsøkt. For arbeid utført etter 1. juli 2015 skal det skal beregnes overtid for arbeid utover 10 timer på en arbeidsøkt.

6.6.3 Døgnskille

For døgnvakter må det ved beregningen av overtidskravene legges til grunn døgnskille. Arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 bygger på et slikt skille. I hvert fall må det legges til grunn et slikt skille for 19-timers vaktene.

6.6.4 Passiv tid

Overtidskravene for døgnvakter må ta i betraktning at de ankende parter har hatt passiv tid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd. Dette gjelder perioder hvor arbeidstakerne ikke må utføre arbeid eller vise særlig aktpågivenhet, se forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977, Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) side 63. Gjeldende arbeidsmiljølov bygger på den samme rettstilstand.

Det vil si at overtid før 1. juli 2015 skal beregnes for arbeid utover 11 timer. Overtid etter 1. juli 2015 skal beregnes for arbeid utover 12 timer. De ankende parter har hatt passiv tid ved døgnvakter, og i hvert fall ved hvilende nattevakter.

6.6.5 Ankepart Wilhelmsen har hatt en særlig uavhengig stilling.

Ankepart nr. 26, Wilhelmsen, har hatt en særlig uavhengig stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 andre ledd. Han hadde rolle som assisterende boleder. Attesten indikerer at denne rollen tilsvarte full stilling. Vitneforklaringer fra Storvik og Ruiz-Davila indikerer at denne rollen var langt mer enn det han selv har forklart. Wilhelmsen hadde tilgang til systemet hvor vakter ble satt opp, og han satt opp sine egne vakter først. Han hadde også et høyere honorar enn de øvrige konsulentene. At stillingen ikke ble beskrevet som uavhengig i kontrakten, kan ikke tillegges betydning. Det er heller ikke grunnlag for å dele opp stillingen i to (assisterende boleder og miljøarbeider) slik han har anført.

6.7 Forsinkelsesrenter

Forsinkelsesrenter tilkjennes fra 30 dager etter påkrav, jf. forsinkelsesrenteloven § 2. Etter NOU 1974:54 side 49 løper morarenter ikke før debitor er i mislighold.

De ankende parters krav har likhetstrekk med erstatningskrav hvor påkravsregelen gjelder, se NOU 1974:54 side 79. Kontraktene mellom partene er oppfylt etter sitt innhold.

Ankepartenes krav er avhengig av en tilbakevirkende endring. Det vil være urimelig å tilkjenne forsinkelsesrenter for perioden før påkrav da Stendi ikke har hatt innrettelsesmuligheter. Påkravsregelen er anvendt også for etterbetalingskrav, se Rt-1997-1662 (festeavgift) og Bergsåker, Pengekravsrett side 172.

Det vises også til LE-2016-120043 og LB-2018-17800 som ikke gjaldt omklassifiseringstilfeller.

6.8 Krav på innmelding

Ankemothparten aksepterer plikt til å melde inn ankepartene i tjenestepensjonsordningen i den utstrekning de skal omklassifiseres til arbeidstakere.

6.9 Krav på feriepenger

6.9.1 Differanseprinsipp

Det må ved omklassifisering legges til grunn et differanseprinsipp, jf. punkt 6.5 ovenfor, som hensyntar at hele eller deler av honoraret må anses å inneholde en komponent som tilsvarer feriepenger. Det vises til de øvrige anførselene og til Sør-Trøndelag tingretts dom av 25. januar 2010 (TSRO-2009-93787).

6.9.2 Foreldelse

Praksis i Stendi har vært at utbetaling av feriepenger skjer 28. juni påfølgende år uavhengig av når ferien er avviklet. Praksisen er i samsvar med ferieloven § 11. Feriepengene kunne vært krevd 28. juni året etter opptjeningsåret. Fra dette tidspunkt løper foreldelsesfristen etter foreldelsesloven § 3. Fristen er objektivt bestemt, og manglende kunnskap hos fordringshaver har ikke betydning, se Ot.prp. nr. 38 (1977-1978). Foreldelsesloven ordinære regler får anvendelse for feriepenger. Det gjelder ingen særregler for foreldelse i omklassifiseringstilfeller.

Ferieloven § 7 gir etter ordlyden, og etter plassering av bestemmelsen, kun anledning til å overføre feriefritid og ikke feriepenger. Det er ikke anledning til overføring når feriefritiden er avviklet.

Forfallstidspunktet er uansett ikke avgjørende. En fordring kan falle bort som foreldet selv om den ikke har forfalt.

EØS-retten er ikke til hinder for at krav på feriepenger fra tidligere enn tre år før søksmål er foreldet. EØS-retten griper ikke inn i nasjonale foreldelsesregler, jf. E-10/17 Kystlink. Arbeidstidsdirektivet inneholder ikke egne foreldelsesregler. EU-charteret er ikke en del av EØS-retten som Norge er forpliktet av.

Praksis som de ankende parter har påberopt – C215/16 (Conley King), C-520/06 (Schulz-Hoff), C-178/15 (Sobczyszyn), C-762 og C-37/19 (Varhoven) – gjelder ikke vurderinger av om krav på feriepenger foreldes etter nasjonale foreldelsesregler. En eventuell EØS-

rettslig foreldelsesregel kan uansett ikke gå foran norske foreldelsesregler, som må anses som klare.

Beregningen av et eventuelt feriepengekrav må ta i betraktning de ankende parters innmelding i Fagforbundet. Utover dette har Stendi ikke innsigelser til feriepengesatsen eller grunnlaget for beregningen.

6.9.3 Forsinkelsesrenter av feriepengekrav

Det vises til punkt 6.7 ovenfor. Også forsinkelsesrenter av feriepengekravene tilkjennes fra 30 dager etter påkrav, jf. forsinkelsesrenteloven § 2.

6.10 Krav om oppreisning etter ferieloven

Vilkårene for oppreisning i ferieloven § 14 er ikke oppfylt. Ankepartene har ikke lidt et velferdstap. De har avvirket feriefritid når de selv har ønsket og tilsvarende ferielovens bestemmelser. Trond Stang, Ferieloven, side 164, peker på at oppreisning kan være aktuelt hvor arbeidstakeren må «avlyse ferieplaner», noe som ikke slår til for ankepartene.

Eventuell feilklassifisering har ikke vært uaktsom. Forarbeidene, Ot.prp. nr. 54 (1986-1987), forutsetter i merknadene til § 14 at «erstatningsbeløpet skal ligge på et nokså lavt nivå».

6.11 Erstatningsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-12 som gjelder for avslutning av arbeidsforhold er ikke anvendelig.

Tolv av ankepartene har fremsatt krav om erstatning knyttet til avslutning av kontrakter. Kravene kan ikke føre frem i den utstrekning ankepartene reelt sett har vært oppdragstakere.

Arbeidsmiljøloven § 15-12 får uansett ikke anvendelse. Selskapets avslutning av kontrakter må anses som utestengelse/avvisning av arbeid som må vurderes etter kontraktsrettslige prinsipper, hvilket kun gir grunnlag for tilkjenning av økonomisk tap. I likhet med Rt-2012-983 (Songa Offshore) foreligger det ikke en «regulær oppsigelse». Det vises også til Rt-1997-1506 (Stryn apotek) hvor det ikke ble ansett riktig å anse opphøret av arbeidsforholdet som oppsigelse. Dette gjør seg spesielt gjeldende for kravet fra Gulestø, Rolfsen og Wiborg.

Dersom arbeidsmiljøloven § 15-12 får anvendelse, aksepteres at det ikke foreligger saklig grunn for opphøret av arbeidskontrakten. Ankepartenes beregninger kan imidlertid ikke legges til grunn.

6.12 Vedrørende krav om erstatning for tapt inntekt

6.12.1 Innledning

Det må gjøres en skjønnsmessig reduksjon i erstatningen på grunn av «særlige forhold.» Omklassifisering av arbeidsforhold er en atypisk situasjon som tilsier at det er grunn til å gjøre fradrag.

Ved beregningen av stillingsprosent må det bygges på at ankepartene har arbeidet nært tilsvarende som en medleverstilling.

For øvrig gjøres gjeldende at samtlige inntekter ankepartene har hatt i tapsperioden må komme til fradrag.

Rolfsen og Wiborg takket nei til fast stilling i Stendi. Det samme gjorde Ailenei etter tingrettens dom. Dette indikerer at de har hatt en ordnet arbeidssituasjon hos annen arbeidsgiver som trekker i retning av at det gjøres fradrag.

For Rolfsen, Wiborg, Berge, Ailenei og Mysen gjelder at de hadde inntekter i perioden som overstiger hva de ville ha tjent hos Stendi.

På avslutningstidspunktet hadde begge parter den forståelse at avtalene var oppdragskontrakter. Gulestø, Rolfsen og Wiborg unnlot å søke stilling til tross for oppfordring om det. Tapsbegrensningsplikten tilsier at det gjøres fradrag. Stendi viser også til at de hadde kontakt med Fagforbundet fra sommeren 2000.

Gulestø søkte permisjon fra fast stilling og ville ikke hatt mulighet til å arbeide med den angitte stillingsprosent i tapsperioden. Tilsvarende gjelder for Berge. Som følge av vikariat ville han ikke ville hatt mulighet til å jobbe for Stendi i tapsperioden.

For flere gjelder at det er et langt tidsforløp mellom avslutningene av arbeidsforholdet og stevningene.

Nedenfor følger Stendis konkrete anførsler vedrørende stillingsbrøk og fradrag for annen inntekt. Etter selskapets syn må fem av kravene settes til 0 kroner.

6.12.2 Gulestø

Det må for Gulestø legges til grunn stillingsbrøk 50 %. Han har ikke hatt andre inntekter i tapsperioden. Basert skal tapet etter ankemotpartens syn beregnes til 64 254 kroner.

6.12.3 **Rolfsen**

Det må for Rolfsen legges til grunn stillingsbrøk 40 %. Basert på dette og fradrag for andre inntekter i tapsperioden skal tapet etter ankemotpartens syn beregnes til 0 kroner.

6.12.4 **Eriksen**

Det må for Eriksen legges til grunn stillingsbrøk 90 %. Basert på dette og etter fradrag for andre inntekter i tapsperioden skal tapet etter ankemotpartens syn beregnes til 91 666 kroner.

6.12.5 **Wiborg**

Det må for Wiborg legges til grunn stillingsbrøk 80 %. Basert på dette og etter fradrag for andre inntekter i tapsperioden skal tapet etter ankemotpartens syn beregnes til 0 kroner.

6.12.6 **Berge**

Det må for Berge legges til grunn stillingsbrøk 100 %. Basert på dette og etter fradrag for andre inntekter i tapsperioden skal tapet etter ankemotpartens syn beregnes til 0 kroner.

6.12.7 **Ailenei**

Det må for Ailenei legges til grunn stillingsbrøk 100 %. Basert på dette og etter fradrag for andre inntekter i tapsperioden skal tapet etter ankemotpartens syn beregnes til 0 kroner.

6.12.8 **Mysen**

Det må for Mysen legges til grunn stillingsbrøk 80 %. Basert på dette og etter fradrag for andre inntekter i tapsperioden skal tapet etter ankemotpartens syn beregnes til 0 kroner.

6.13 **Vedrørende krav om oppreisningserstatning**

6.13.1 **Generelt**

Det må foretas en bred rimelighetsvurdering. Rettspraksis viser at det i norsk sammenheng er tilbakeholdenhet med å tilkjenne store beløp.

6.13.2 **Holgerson, Olsen, Pilgaard og Bråten**

Holgerson, Olsen, Pilgaard og Bråten ble oppsagt august 2018. Oppsigelsene var ikke en konsekvens av søksmålene. Avslutningen må forstås i lys av mediestormen initiert av Fagforbundet i august 2018 som medførte arbeidsmiljømessige utfordringer og bekymringer for brukerne. Ankepartene søkte ikke dialog før de begjærte midlertidig forføyning. Oppsigelsene ble trukket tilbake allerede etter en uke. Pilgaard krevde ikke fast ansettelse på dette tidspunkt.

6.13.3 **Eriksen**

Kontrakten med Eriksen ble avsluttet i oktober 2017. I forkant ble det gjort undersøkelser, og det ble gjennomført et møte med Eriksen. Stendi har under ankeforhandlingen frafalt anførsler om at Eriksen har begått kritikkverdige forhold. Det kan ikke tillegges vekt ved utmålingen at Stendis prosessopplegg ved oppstart av ankeforhandlingen bygget på et annet standpunkt.

6.13.4 **Ailenei og Mysen**

Ailenei og Mysen arbeidet ved Sjøstad hvor det var en spesiell situasjon. Det var indikasjoner på ukultur ved boligen som ble nedlagt. Imidlertid erkjennes at det ikke er sannsynliggjort at Ailenei og Mysen var en del av denne ukulturen.

6.13.5 **Gulestø, Rolfsen, Wiborg og Berge**

For Gulestø, Rolfsen, Wiborg og Berge foreligger det ingen oppsigelseshandling. Deres kontrakter utløp uten at de ble forlenget. Verken Gulestø, Rolfsen eller Wiborg søkte fast ansettelse til tross for oppfordringer om dette.

6.13.6 **Aiad**

Ankepart Aiad sin stilling som tilkallingsvikar hadde store likhetstrekk med å være arbeidstaker. Han ble tildelt nok arbeid. Det er ikke grunn til høyere oppreisningserstatning enn 20 000 kroner som ble utmålt av tingretten.

6.14 **Påstand**

Ankemotparten har nedlagt slik påstand:

6.14.1 **Nr. 1, Cato Gulestø**

1. Stendi AS frifinnes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.2 **Nr. 2, Mats Rolfsen**

1. Stendi AS frifinnes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.3 **Nr. 3, Gry Eriksen**

1. Pkt. 1 i tingrettens domsslutning endres til at «Stendi AS dømmes til å betale til kr 50 000 i erstatning for økonomisk tap til Gry Therese Eriksen».
2. For øvrig forkastes anken.
3. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.4 **Nr. 4, Mikael Wiborg**

1. Stendi AS frifinnes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.5 **Nr. 5, Eirik Reberg**

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.6 **Nr. 6, Christian Berge**

1. Stendi AS frifinnes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.7 **Nr. 7, Siw Holgersen**

1. Stendi AS frifinnes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.8 **Nr. 8, Aous Mecheri**

1. Anken forkastes.

2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.9 Nr. 9, Tore Olsen

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.10 Nr. 10, Catalin Ailenei

1. Tingrettens dom pkt. 1 stadfestes.
2. For øvrig frifinnes Stendi AS.
3. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.11 Nr. 11, Kim Pilgaard

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.12 Nr. 13, Per Henrik Wahl

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.13 Nr. 14, Kenneth Jensen

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.14 Nr. 15, Nicolai Bråten

1. Pkt. 1 i tingrettens dom stadfestes.
2. For øvrig frifinnes Stendi AS.
3. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.15 Nr. 16, Sami Aiad

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.16 Nr. 17, Magdalena Frosik

1. Stendi AS frifinnes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.17 Nr. 19, Arvid Furuheim

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.18 Nr. 20, Morten Mysen

1. Stendi AS frifinnes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.19 Nr. 21, Warren Lev Hicks

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.20 Nr. 23, Mary Jeniffer Antonsen

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.21 Nr. 25, Ann Tove Moseng

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

6.14.22 Nr. 26, Oskar Wilhelmsen

1. Anken forkastes.
2. Stendi AS tilkjennes sakens kostnader for lagmannsretten og for tingretten.

7 Lagmannsrettens vurdering

7.1 Lagmannsrettens resultat. Oversikt

Lagmannsretten har delt seg i et flertall – lagdommerne Andreassen, Wittemann, ekstraordinær lagdommer Dyrnes og meddommer Kristiansen – og et mindretall, meddommer Rønbeck.

Flertallet har kommet til at ankene fører frem. Flertallets vurdering har følgende oppbygning: I punkt 7.2 behandles klassifiseringsspørsmålet. Flertallets konklusjon er at samtlige ankeparter har vært arbeidstakere i Stendi. Ankepartene Holgersen, Frosik og Antonsen gis medhold i sine krav om at de er fast ansatt i Stendi (7.3). Flertallet tar etter dette først stilling til grunnleggende innvendinger til etterbetalingskravene som er fremsatt av Stendi: avskjæring (7.4), manglende medlemskap i Fagforbundet (7.5) og differansebetraktning (7.6). Deretter tar flertallet i punkt 7.7 stilling til øvrige innsigelser som Stendi har til forutsetninger for beregningen av etterbetalingskravene: anførsler om at det må tas utgangspunkt i medleverordning mv. (7.7.2), døgnskille (7.7.3), passiv tid (7.7.4) og spørsmål om Wilhelmssen hadde en særlig uavhengig stilling (7.7.5).

Flertallets vurdering er at verken Stendis grunnleggende innvendinger, eller innvendinger til forutsetningene for beregningen av etterbetalingskravene, fører frem. I punkt 7.8 og 7.9 gis flertallets konklusjon på ankepartenes konkrete beregninger av lønnskravene samt forsinkelsesrenter. Ankepartene gis medhold i at de skal etterinnmeldes i tjenestepensjonsordningen (7.10). I punkt 7.11 behandles krav på feriepenger. Ankepartene gis medhold også på dette punkt. Derimot tilkjennes de ikke oppreisning etter ferieloven (7.12).

Flertallet har videre kommet til at de ankeparter som har fremsatt krav om erstatning og oppreisning etter arbeidsmiljøloven for urettmessig avslutning av arbeidsforholdet, gis medhold i dette (7.13, 7.14 og 7.15).

Ankepartene tilkjennes også erstatning for sakskostnader (7.16).

Mindretallet finner at det ikke er grunnlag for å tilsidesette oppdragskontraktene. I likhet med tingrettens flertall har mindretallet kommet til at etterbetalingskrav må avskjæres slik at det ikke er grunnlag for ytelser for oppdragsperioder før stevning. Kravene om oppreisning og erstatning fører ikke frem. Mindretallet redegjør for sitt syn i punkt 7.17.

7.2 **Klassifiseringsspørsmålet: Var de ankende parter arbeidstakere?**

7.2.1 **Innledning. Problemstilling**

Det er på det rene at samtlige av ankepartene inngikk oppdragsavtaler med ankemotparten. Den sentrale problemstillingen i saken er om de reelt sett var arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd. Status som arbeidstaker er avgjørende for samtlige krav som ankepartene har fremmet. Dette gjelder også krav på feriepenger. Arbeidstakerbegrepet i ferieloven § 2 første ledd er identisk med arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven.

Spørsmålet om klassifisering som arbeidstakere er ikke omtvistet for ankepartene Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen. Stendi har akseptert at de reelt sett var arbeidstakere.

7.2.2 **Hovedforskjeller mellom arbeidstakerforhold og oppdragstakerforhold**

Arbeidsavtalen har en rekke grunnleggende funksjoner som gjør sontringen mot oppdragsforhold viktig. En arbeidstaker nyter vern etter arbeidsmiljøloven. En særlig sentral del av vernet er beskyttelsen mot at arbeidsforholdet opphører uten at det er saklig grunn til det. På den måten gir arbeidsforholdet en grunnleggende trygghet og forutsigbarhet. Arbeidsforholdet gir også rettigheter ved sykdom, for eksempel rett til sykepenger og tilrettelegging av arbeidet. Videre gir arbeidsforholdet rett til ferie og feriepenger, hvilket også er grunnleggende for arbeidstakerens familie. Arbeidsmiljøloven inneholder også bestemmelser om arbeidstid. Dessuten har en arbeidstaker blant annet rett til trygt å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten uten å risikere represalier.

Et oppdragstakerforhold omfattes som utgangspunkt ikke av arbeidsmiljøloven, og en oppdragstaker har ikke det samme vern som en arbeidstaker har. En oppdragstaker har en friere stilling i den forstand at han normalt sett ikke er underlagt sin oppdragsgivers ledelse og kontroll. Oppdragstakeren vil i praksis også i større utstrekning kunne utføre oppgaver for flere enn det som normalt gjelder for en arbeidstaker.

7.2.3 **Betydningen av arbeidsgivers/arbeidstakers klassifisering**

Samtlige av ankepartene har inngått kontrakter hvor de er angitt som oppdragstakere i Stendi. De har også opprettet enkeltmannsforetak.

Etter arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd er arbeidstaker angitt som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.» Ordlyden i bestemmelsen refererer til hva som har vært det reelle tilknytningsforholdet. Hvordan tilknytningsforholdet er formalisert er dermed ikke

avgjørende. På dette punkt er arbeidsmiljøloven preseptorisk. I Meld. St. 29 (2010-2011) Felles ansvar for et godt og anstendig arbeidsliv, heter det:

Lovgivaren har ikkje ønskt at den sterke parten i forholdet, vanlegvis arbeidsgivaren, skal kunne definere seg bort frå lova og dermed ta frå arbeidstakaren grunnleggjande rettar.

Rettspraksis bekrefter at arbeidsgivers/arbeidstakers klassifisering er uten betydning. I Rt-2013-342 (Beredskapshjem) uttalte Høyesterett med referanse til forarbeidene følgende i avsnitt 44:

Departementet understreker samme sted at ved den skjønnsmessige helhetsvurdering «... er det de reelle underliggende forhold som er avgjørende». Også dette er en videreføring av tidligere rett. I seg selv har det derfor ikke vekt at C er betegnet som oppdragstaker i denne standardkontrakten.

Det vises videre til Rt-2013-354 (Avlaster I), hvor det i avsnitt 37 heter:

Innledningsvis nevner jeg at siden ferieloven er preseptorisk, kan det ikke tillegges vekt at kontrakten selv omtaler seg som oppdragskontrakt og uttrykkelig gjør oppmerksom på at A ikke har krav på feriepengar.

Det samme er slått fast i HR-2016-1366-A (Avlaster II) avsnitt 56:

Ettersom og arbeidsmiljøloven er preseptorisk, kan det ikke tillegges vekt at kontraktene selv omtaler seg som oppdragsavtaler, jf. avlasterdommen avsnitt 37 [Rt-2013-354], og uttrykkelig gjør oppmerksom på at A ikke er ansatt i kommunen. Den rettslige klassifiseringen av de to avtalene styres følgelig av lovgivningen og bakgrunnsretten, og ikke av partenes klassifisering av den inngåtte avtalen.

Uttalelsene fra Høyesterett er generelle og gjelder uavhengig av hvordan den som har signert oppdragsavtalen har innrettet seg. Det bemerkes at også Stendi er enig i at det ikke har selvstendig betydning for den arbeidsrettslige klassifiseringen om den som har signert oppdragsavtalen har opprettet enkeltmannsforetak.

I Avlaster II avsnitt 57 slår Høyesterett fast at heller ikke tradisjon har betydning for klassifiseringen:

En eventuell tradisjon for at avlastere og støttekontakter har vært behandlet som oppdragstakere uten rett til feriepengar, kan etter dette ikke ha betydning for klassifiseringen.

7.2.4 **Behovet for vern er det styrende for klassifiseringsspørsmålet**

Innholdet i arbeidstakerbegrepet er utviklet over lang tid, se Beredskapshjem avsnitt 42, hvor det også er gjengitt fra forarbeidene, Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 74, at

«[b]egrepet har en fleksibilitet og elastisitet i forhold til utviklingen i arbeidslivet som departementet mener bør videreføres.»

Det er i rettspraksis lagt til grunn at arbeidstakerbegrepet må «gis en vid fortolkning», jf. Rt-1984-1044 (Tupperware). Klassifiseringsspørsmålet beror på en helhetsvurdering. Styrende for utfallet av vurderingen er graden av behov for vern, som er et helt fundamentalt aspekt ved arbeidstakerbegrepet.

I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) er det om arbeidstakerbegrepet uttalt følgende:

Et særtrekk ved arbeidsavtalen er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønnsinntaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.

Det samme er uttalt i NOU 2004:5 side 153-154.

I Meld St. 29 (2010-2011) heter det:

Dei arbeidsrettslege vernereglane er av ufråvikeleg karakter, og det er lovgivaren sin intensjon at dei når dei som skal vernast.

Under henvisning til blant annet dette ga Høyesterett uttrykk for følgende i Rt-2013-354 (Avlaster I) avsnitt 39:

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. bl.a. Rt-1984-1044 – Tupperwaresaken.

Uttalelsen underbygger at formålet med det vern som ligger i arbeidsmiljøloven og ferieloven må være styrende for klassifiseringsspørsmålet. Dette underbygges av Rt-2015-475, som riktignok gjaldt arbeidstakerbegrepet etter skadeerstatningsloven § 2-1. Fra avsnitt 65 gjengis:

Høyesterett har i Rt-2013-354 fremholdt at ferielovens arbeidstakerbegrep må tolkes i lys av lovgivers intensjon om at «de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven m.v., blir vernet». Etter min vurdering må arbeidstakerbegrepet i skadeserstatningsloven § 2-1 tolkes på grunnlag av en tilsvarende metodisk tilnærming. Her som ved tolkningen av ferielovens arbeidstakerbegrep må tolkningen skje i lys av de formålsbetraktninger som arbeidsgiveransvaret bygger på, jf. Hagstrøm og Stenvik, op.cit. side 213.

Høyesteretts gjengivelse av uttalelsen i Avlaster I avsnitt 39, som fremhever verneformålet som ligger bak arbeidstakerbegrepet, er sentral, særlig fordi dette ble betegnet som en «metodisk tilnærming».

7.2.5 Om momenter som generelt er trukket fram i den skjønnsmessige vurderingen

Både Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) og Meld St. 29 (2010-2011) viser til en liste over syv kriterier som har blitt vektlagt i rettspraksis ved klassifiseringsspørsmålet. I rettspraksis omtales listen som syvpunktlisten. Listen fremgikk opprinnelig i NOU 2004:5 og her heter det:

Følgende kriterier kan etter rettspraksis tale for at det foreligger et arbeidstakerforhold:

Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning.

Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet.

Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse.

Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet.

Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn.

Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister.

Hvis det arbeides hovedsaklig for én oppdragsgiver vil dette også kunne tale for at forholdet reelt sett er et arbeidstakerforhold

Det angis videre at listen ikke er uttømmende og at dette ikke er «absolutte holdepunkter, men en rettesnor». Høyesterett har i flere saker om arbeidsrettslig klassifisering sett hen til momentlisten, men samtidig vurdert konkret i hvilken grad det enkelte moment gjør seg gjeldende for klassifiseringsspørsmålet.

Som nevnt ovenfor i punkt 7.2.4, er det behovet for vern som overordnet vil styre vurderingen av klassifiseringen. Det kan i og for seg ses hen til momentene i syvpunktlisten eller enkelte av disse, men ikke som ledd i en mekanisk øvelse, jf. Høyesterettspraksis. Det vises til forbeholdene som fremgår av forarbeidene om bruken av momentlisten. Hertil kommer at tiden har løpt fra relevansen av enkelte av momentene. Også andre forhold kan gjøre at enkelte av momentene tidvis ikke er treffende for klassifiseringen. Endelig kommer at et par av momentene ofte vil måtte tillegges så stor vekt at øvrige momenter får marginal eller ingen betydning for resultatet.

For det første gjelder dette *personlig arbeidsplikt*. I Rt-2013-354 (Avlaster I) avsnitt 43 vurderte Høyesterett at personlig arbeidsplikt for avlasteren «trekker sterkt i retning av å anse henne som arbeidstaker». Avgjørelsen kan tilsynelatende synes å stå i en viss spenning til Rt-2013-342 (Beredskapshjem), hvor Høyesterett kom til at det forelå et

oppdragsforhold, etter særlig å ha vektlagt at arten av oppdraget gikk ut på å «stille til rådighet et hjem». Begge avgjørelsene legger imidlertid betydelig vekt på personlig arbeidsplikt. I Beredskapshjem avsnitt 47 ble det påpekt at fostermor påtok seg en personlig arbeidsplikt, og at dette «utvilsomt» talte for at det forelå et arbeidsforhold. I avsnitt 48 vurderte Høyesterett om oppdraget utelukkende kunne løses gjennom hennes personlige arbeidsplikt. Dette ble besvart avkrefte:

Begge fosterforeldrene er imidlertid part i avtalen med kommunene om utplassering av det enkelte barn. Selv om det er noe omstridt i hvilket omfang C kan overlate oppgaver til andre familiemedlemmer, er det klart at beredskapshjemmets ivaretagelse av de vanlige familiefunksjonene for et ekstra barn med nødvendighet innebærer at oppdragstakerens familie involveres på en måte som gjør at oppdraget – ut over den løpende beredskapen – ikke kan løses bare ved at C stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon.

Vektleggingen av personlig arbeidsplikt ble fulgt opp i HR-2016-1366-A (Avlaster II), likevel slik at momentet ikke ble funnet å være avgjørende, se avsnitt 70, hvor det står:

Som fremholdt i avlasterdommen avsnitt 43 [Rt-2013-354], trekker momentet knyttet til *personlig arbeidskraft* i retning av å anse A som arbeidstaker. Jeg er imidlertid enig med Ålesund kommune i at oppdragets personlige karakter ikke er tilstrekkelig til å utelukke at man har med en oppdragsavtale å gjøre. Også slike avtaler kan være strengt personlige. Men dersom A kunne ha latt medhjelpere utføre arbeidet hun har gjort avtale om, ville en bedømmelse av avtalen som et arbeidstakerforhold vært utelukket. Ettersom dette ikke er situasjonen, må betydningen av de øvrige relevante momentene i sjupunktlisten også vurderes.

For det andre har *arbeidsgivers ledelse og kontroll* blitt fremhevet som særlig sentralt. At dette er sentralt, følger også naturlig av lovens krav om at arbeidet utføres «i annens tjeneste», jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd. Høyesterett uttalte følgende om dette momentet i Avlaster II avsnitt 63:

I lovforarbeidene er det, slik jeg allerede har gjort rede for, i opptakten til sjupunktlisten pekt på at et fremtredende trekk ved en arbeidsavtale er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Blant de mange momentene som inngår i helhetsvurderingen, vil spørsmålet om arbeidsgiverens ledelse og kontroll derfor stå særlig sentralt

Høyesteretts uttalelser om vektingen av disse to momentene fremstår som generelle. Dette innebærer at utfallet av klassifiseringsvurderingen normalt vil være gitt dersom det foreligger personlig arbeidsplikt og et underordningsforhold. I den praktiske rettsanvendelsen er det derfor ikke treffende å ta utgangspunkt i en skjønnsmessig helhetsvurdering av syvpunktlisten uten å ta i betraktning at de to nevnte momentene i seg selv vil kunne være avgjørende.

7.2.6 Lik bedømming av identiske stillingskategorier

De ankende parter har i all hovedsak utført de samme oppgavene for Stendi. Dette taler for at klassifiseringsspørsmålet må vurderes likt for samtlige. Stendis anførsler, og tingrettens syn, om at det er behov for en individuell vurdering for hver enkelt av ankepartene, bygger etter lagmannsrettens flertalls syn på en uriktig oppfatning av arbeidstakerbegrepet. Det helt sentrale for den arbeidsrettslige klassifiseringen er hvilket behov for vern som gjelder ut fra de oppgaver som skal utføres og ut fra hvordan arbeidet er organisert. Selv om momentlisten inneholder enkelte kriterier som gjør seg ulikt gjeldende for hver enkelt av ankepartene, ligger det ikke i dette at konklusjonen kan bli forskjellig i en situasjon som denne, hvor det er samme stillingskategori hos samme arbeidsgiver som vurderes. Som nevnt ovenfor gir syvpunktlisten ikke absolutte holdepunkter for vurderingen, og disse kan ikke anvendes mekanisk. Arbeidstakerbegrepets innhold er derfor ikke så uklart og tilfeldig som Stendi og tingretten har lagt til grunn.

Hensynet til at arbeidstakerbegrepet skal være praktikabelt og forutsigbart tilsier, slik lagmannsrettens flertall ser det, at vurderingen ikke kan falle ulikt ut for samme arbeid i samme virksomhet. Denne forståelsen underbygges av HR-2016-1366-A (Avlaster II). Under klassifiseringsspørsmålet gikk Høyesterett inn på hva som skal til for å konstatere et underordningsforhold. I den forbindelse heter det følgende i avsnitt 65:

Etter min oppfatning må det under enhver omstendighet være tilstrekkelig for å konstatere et underordningsforhold at arbeidsgiveren har rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll. Dette følger direkte av sjupunktlisten hvor momentet er formulert som et spørsmål om arbeidstakeren «har plikt til» å underordne seg ledelse og kontroll. Spørsmålet er altså ikke om det rent faktisk utøves arbeidsledelse. Et underordningsforhold kan heller ikke utelukkes av at det i den konkrete situasjonen ikke er noe ledelsesbehov. Dersom det skulle kreves faktisk ledelse eller et ledelsesbehov, ville man åpne for at identiske stillingskategorier måtte bedømmes forskjellig; alt etter tjenesteyterens erfaringer og behov for ledelse. Det ville i tilfellet gjøre arbeidstakerbegrepet lite robust. En slik løsning har ikke gode grunner for seg.

Høyesteretts uttalelse viser at man må se på hvilken ledelse den som utfører oppgavene har plikt til å underkaste seg ut fra den aktuelle stillingen. Å se hen til det individuelle faktiske behov for ledelse, ville kunne gi tilfeldige resultater. Uttalelsen har generell gyldighet. Den arbeidsrettslige klassifisering må som utgangspunkt bedømmes likt for likt arbeid. Dette underbygges også til dels indirekte av formuleringen i HR-2019-1914-A (Avlaster III) avsnitt 33 hvor Høyesterett ga uttrykk for at den arbeidsrettslige klassifisering av avlastere «vart løyst gjennom Høyesteretts to dommer i 2013 og 2016». Formuleringen fokuserer på stillingskategorien og åpner ikke opp for at individuelle forhold hos arbeidstaker kan påvirke utfallet.

7.2.7 Særlig om adgangen til å vektlegge subjektive forhold hos arbeidsgiver/arbeidstaker

Syvpunktlisten er som nevnt ikke uttømmende. Det er etter flertallets syn likevel generelt grunn til å legge vekt på at momentlisten ikke inneholder subjektive overveielser som relevante kriterier. Dette er i samsvar med at hensynet til forutsigbarhet tilsier at klassifiseringen skjer etter objektive kriterier. Dette tilsier at arbeidsgivers økonomiske motiver må ha begrenset interesse. Det kan ut fra dette heller ikke ha betydning hva overveielserne hos de som skal klassifiseres har vært. Når tingretten kom til at seks av saksøkerne ikke var arbeidstakere, men oppdragstakere, ble det lagt nær avgjørende vekt på at disse, slik tingretten så det, selv hadde uttrykt behov for, og ønske om, å være oppdragstakere. Tingrettens forståelse støter an mot hensynet til lik klassifisering av det samme arbeid. At samboerparet Bråten og Antonsen for helt identisk arbeid ble klassifisert forskjellig, er et uheldig resultat som illustrerer dette. **Vektlegging av arbeidstakers overveielser vil også være vanskelig å forene med det preseptoriske vernet som arbeidsmiljøloven gir.** Det vises til Rt-1998-1357 hvor Høyesterett relatert til arbeidstidsbestemmelsene fremhevet at arbeidstakeres vern er satt av hensyn til dem selv, men også av hensyn til familien. Fra avgjørelsen gjengis følgende:

Dette har vært ansett som så vesentlig at lovens regler om overtid får anvendelse uansett om arbeidstakeren ikke selv ønsker å nyte godt av det vern som reglene innebærer.

Dette synspunktet må også gjelde ved vurderingen av hvilke forhold som er relevante i klassifiseringsvurderingen.

7.2.8 Den konkrete vurdering

7.2.8.1 Innledning

I den konkrete vurdering er det naturlig å se først på de to momentene som etter rettspraksis er mest sentrale. Etter dette omtales også enkelte andre momenter før det foretas en helhetsvurdering og konklusjon med bakgrunn i det styrende verneformålet.

7.2.8.2 Personlig arbeidsplikt

Bevisførselen for lagmannsretten har etter flertallets syn vist at ankepartene gjennomførte oppgavene utelukkende basert på sin personlige arbeidsinnsats. Dette er også i samsvar med det som kan utledes av oppdragskontraktene. I kontraktene, som har vært likelydende for samtlige ankerparter gjennom hele den aktuelle perioden, heter det i punkt 3 følgende:

Oppdragets art: Oppdragstaker skal med bakgrunn i sin spesialkompetanse ivareta Oppdragsgivers klienter i henhold til de vedtak/individuell plan som følger den aktuelle målgruppen og i henhold til nødvendige tilpasninger i avtaleperioden.

Det er grunn til å merke seg at overskriften «oppdragets art» er gitt for denne bestemmelsen som viser til ankepartenes «spesialkompetanse» og brukernes behov. Punkt 2 i kontrakten lyder slik:

Selvstendig næringsdrivende: Oppdragstaker har erfaring og kompetanse innen omsorg for personer innenfor Aleris` målgrupper. Oppdragstaker står fritt til å utføre oppdrag for andre. Oppdraget skal i hovedsak utføres av Oppdragstaker, men Oppdragstaker kan utføre oppdraget med vikar dersom denne innehar tilstrekkelig kompetanse og er forhåndsgodkjent av Oppdragsgiver.

Punkt 6 bokstav e lyder slik:

6. Oppdragstakers ansvar: Oppdragstaker er ansvarlig til enhver tid å:

...

e. innrette seg etter de vaktoppsett Oppdragsgiver setter opp. Oppdragstaker skal stille med vikar i de tilfeller man selv ikke kan utføre oppdraget. Bruk av vikar skal godkjennes av oppdragsgiver.

Stendi har anført at oppdragsavtalen «åpnet opp for» å bruke medhjelpere.

Lagmannsrettens flertall bemerker til dette at det sentrale vurderingstema etter HR-2016-1366-A (Avlaster II) er om det i alminnelighet foreligger en personlig arbeidsplikt.

Oppdragskontrakten forutsetter at ankepartene i alminnelighet selv gjennomfører oppdraget. For det første følger dette av ordlyden, jf. formuleringen «i hovedsak» i punkt 2. For det andre forsterkes dette av formuleringen «selv ikke kan utføre» i punkt 6 bokstav e. Både dette og ordet «vikar» i begge bestemmelsene peker mot at det må foreligge en grunn til avviket fra det alminnelige om at vedkommende selv utfører oppdraget. For det tredje er den aktuelle vikaradgangen underlagt sterke begrensninger, dels ved krav til kompetanse og dels ved forutsetning om godkjenning fra Stendi. Selskapets anførsel kan etter dette ikke føre frem. Tvert imot fremstår det som klart at de ankende parter i alminnelighet hadde personlig arbeidsplikt. De kunne ikke latt medhjelpere utføre arbeidet som var avtalt.

Denne tolkningen av avtalen underbygges, slik flertallet ser det, av at det var behov for at brukerne over tid ble fulgt opp av de samme personene. I tillegg ble unntaket om adgangen til å benytte vikar, praktisert enda snevrere enn det som fremgår av ordlyden i kontrakten. Det var Stendi som sørget for «vikar» dersom en av ankepartene fikk fravær. I disse tilfellene fikk vikaren, som selv hadde avtale med Stendi, honoraret for arbeidet. Med ett unntak gikk ikke honoraret til den som hadde meldt inn fravær. Dette innebærer at ankepartene, selv i situasjoner hvor det var behov for at andre utførte oppgavene, ikke engasjerte medhjelpere.

Konklusjonen er etter dette at samtlige ankeparter utvilsomt hadde personlig arbeidsplikt.

Under henvisning til det som er sagt om dette momentet ovenfor i punkt 7.2.5, taler dette sterkt for at det foreligger arbeidsforhold.

7.2.8.3 Stendis ledelse og kontroll

Både faktisk utøvelse av ledelse/kontroll eller rettslig adgang til dette vil normalt være tilstrekkelig til at dette momentet taler for at det foreligger arbeidsforhold, se HR-2016-1366-A (Avlaster II) avsnitt 65 og 72.

Etter helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1 skal omsorgstjenester være «forsvarlige». Det gjelder også en rekke andre konkrete offentligrettslige krav til tjenestene som ikke omtales nærmere her. Stendi påtok seg ansvaret for å innfri de krav som gjelder for omsorgstjenestene i de avtaler selskapet inngikk med de aktuelle kommuner. Det er ikke påberopt fra selskapets side at de ikke hadde anledning til å foreta ledelse som sikret at tjenestene var forsvarlige. I oppdragsavtalene fremkommer flere bestemmelser som etter flertallets syn viser at ankepartene var underlagt Stendis ledelse/kontroll. Etter punkt 6 bokstav c, h og j er oppdragstaker til enhver tid ansvarlig for å:

- c. Innrette seg etter Oppdragsgivers til enhver tid gjeldene kvalitetssystem, rutiner og retningslinjer. Herunder også å melde fra til oppdragsgiver om alle klager, uhell, avvik og lignende som kan ansees å være av betydning for utførelse av oppdraget.
- ...
- h. delta i møter, samlinger og lignende hos oppdragsgiver som oppdragsgiver anser som nødvendig for oppdraget uten særskilt godtgjørelse for dette.
- j. innrette seg etter faglige og administrative retningslinjer for oppdraget.

Det fremkommer videre i punkt 8 at ankepartene hadde plikt til «å gjennomføre oppdraget på en tilfredsstillende måte» og at selskapet i motsatt fall kunne bringe avtalen til opphør «umiddelbart».

Stendi har vist til Avlaster II avsnitt 66 der det står:

Det må her understrekes at det med ledelse og kontroll menes et organisatorisk underordningsforhold, og ikke bare det tilsyns- og kontrollansvar som følger av helse- og omsorgstjenesteloven § 3-1 tredje ledd.

I likhet med tingretten, vurderer lagmannsrettens flertall at det ikke kan utledes av dette at selskapets oppfølging av lov- og myndighetskrav er noe annet enn ledelse og kontroll. Kontroll og ledelse av arbeidet er med andre ord også et tungtveiende argument der hvor denne skyldes oppfølging av offentligrettslige plikter. En annen forståelse ville lede til tilfeldige resultater. Det ville også føre til en uthuling av arbeidstakerbegrepets innhold på områder som er underlagt offentligrettslig regulering. På slike områder vil sterke vernehensyn, som er det styrende for klassifiseringsvurderingen, ofte kunne gjøre seg gjeldende.

På bakgrunn av bevisførselen legger flertallet til grunn at Stendi rent faktisk har benyttet seg av den rettslige adgangen til ledelse/kontroll av arbeidet. På hver av boligene som saken omhandler, var det en boleder som de ankende parter forholdt seg til. I boleders fravær var det assisterende boleder eller en ansvarsvakt som overtok ansvaret. Disse fordelte og fulgte opp praktiske arbeidsoppgaver som skulle utføres i boligen, som renhold og matlaging, og bestemte hvilke beboere den enkelte miljøarbeider skulle jobbe med på sin vakt. De ga føringer for hvordan ankepartene skulle utføre arbeidet. Et eksempel er at det måtte klareres med bolederne om det var i orden å ta med brukerne på aktiviteter utenfor boligen. Under ankeforhandlingen har det også fremkommet at ledelsen i Stendi tidvis var innom boliger og at det da ble gjort påpekninger ved forhold som ikke var tilfredsstillende, for eksempel soving på arealer som også ble benyttet av brukerne.

At ankepartene hadde noen grad av innflytelse på hvordan de la opp dagen i samråd med brukerne, endrer, slik flertallet ser det, ikke at de også fikk instruksjoner som representerer faktisk ledelse/kontroll. Selv om ankepartenes såkalte relasjonskompetanse var viktig i det daglige arbeidet med brukerne, var det behov for instruksjoner og ledelse. Stendi har anført at behovet var moderat, og at dette momentet i syvpunktlisten derfor er nøytralt. Lagmannsrettens flertall er ikke enig i dette. Det er for det første, som nevnt, tilstrekkelig at det faktisk ble utøvd ledelse og kontroll. I tillegg hadde selskapet rettslig adgang til dette. Ankepartenes erfaring og kompetanse var dessuten svært varierende. De fleste manglet formell faglig bakgrunn, og noen var helt uten erfaring da de startet i virksomheten. Det er uklart hva som ligger i oppdragsavtalens bruk av begrepet «relasjonskompetanse», og bevisførselen for lagmannsretten viser at behovet for ledelse og kontroll uansett kunne bli omfattende i tilspissede situasjoner med krevende brukere.

Ankepartenes fleksibilitet og frihet hva angår når og hvor mye de skulle jobbe svekker etter flertallets syn heller ikke betydningen av at ankepartene ved utførelsen av oppgavene var underlagt selskapet. At ankepartene kunne melde inn tilgjengelighet for vakter og at vaktønsker ble imøtekommet, innebærer ikke at de kunne utføre arbeidet når det passet dem, eller at de var unntatt kontroll og ledelse mens de var på jobb. Det var Stendi som utarbeidet vaktlister og bestemte når den enkelte skulle arbeide. Det vises her også til at «friheten» som ankepartene hadde, var forbundet med en viss usikkerhet. For det første forklarte flere av ankepartene under ankeforhandlingen at de var bekymret for at mulighetene for å jobbe for selskapet fremover ville innskrenkes dersom de ikke meldte inn høy tilgjengelighet og omfattende vaktønsker. Fremlagte dokumentbevis underbygger at en slik bekymring ikke var grunnløs. For det andre er det heller ikke ukjent i arbeidsforhold at arbeidstakerne har frihet i den forstand at det er rom for å tilpasse arbeidstid og oppgaver til arbeidstakernes behov. For enkelte behov, for eksempel knyttet til omsorg for barn, er dette rettighetsfestet. Men det er heller ikke uvanlig at arbeidstaker utenom det som vedkommende har krav på etter lov, innvilges frihet til for eksempel studier, reiser og annet.

Konklusjonen er etter dette at Stendi både utøvet, og hadde rettslig adgang, til å lede og kontrollere arbeidet. Dette taler sterkt i retning av at det reelt sett var etablert et arbeidsforhold.

7.2.8.4 Andre momenter

De resterende momentene på syvpunktlisten gir i saken her mindre hjelp ved vurderingen av om det foreligger oppdragsforhold eller arbeidsforhold.

Det tredje momentet i momentlisten er som nevnt hvem som har stilt til rådighet lokaler mv. Stendi har i det alt vesentlige stilt til rådighet lokaler og annet som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene. Lagmannsrettens flertall vurderer at dette trekker i retning av arbeidsforhold.

Både i Rt-2013-342 (Beredskapshjem), Rt-2013-354 (Avlaster I) og HR-2016-1366-A (Avlaster II) er det lagt til grunn at risikoen for arbeidsresultatet – det fjerde momentet i momentlisten – ikke passer så godt ved klassifiseringsvurderingen ved løpende omsorgsyntelser. Momentet trekker dermed ikke i noen bestemt retning i saken her.

Det femte momentet – vederlaget – må også anses som et nøytralt moment. Det kan ikke ses at honorarets størrelse, eller at månedlige utbetalinger, er en egnet markør for klassifiseringsvurderingen i nærværende sak. Lagmannsrettens flertall er ikke enig med Stendi i at honorarets størrelse utgjør en markert forskjell fra inntekten i et arbeidstakerforhold som medlever eller ansatt i todelt turnusordning.

Det sjette momentet gjelder om «[t]ilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister.» Rettspraksis er ikke helt entydig med henblikk på hva som skal til for at momentet anses å foreligge eller hvilken vekt det skal tillegges. Tilknytning i seks og syv år fikk ikke utslagsgivende betydning i henholdsvis Rt-1984-1044 (Tupperware) og Rt-2013-342 (Beredskapshjem). Også oppdragsforhold kan være langvarige.

I saken her har oppdragsforholdene for de 22 ankepartene hatt ulik varighet. Felles, og mer relevant, er imidlertid at de alle har fylt et løpende behov hos Stendi som indikerer at tilknytningsforholdet er «noenlunde stabilt». Dette gjelder selv om oppdragskontraktene måtte fornyes hver sjette måned. I en viss grad taler momentet for at det foreligger arbeidsforhold.

Det siste momentet i syvpunktlisten gjelder om det «hovedsakelig arbeides for en oppdragsgiver». Formuleringen indikerer at det i seg selv ikke er avgjørende i retning oppdragsforhold at det er rettslig adgang til å jobbe for andre, hvilket har vært situasjonen for ankepartene. En slik forståelse ville heller ikke samsvare med det som ellers er sagt ovenfor om arbeidstakerbegrepet innhold, særlig verneformålet.

Momentet stiller seg noe forskjellig for de 22 ankepartene. For de fleste har Stendi vært deres stabile hovedinntektskilde, hvilket taler i retning av arbeidstakerforhold. Noen har imidlertid hatt andre oppdrag og arbeid i et betydelig omfang. For disse er momentet enten mer nøytralt eller det trekker, sett isolert, i noe grad i retning oppdragstaker. Momentet har uansett marginal betydning i den samlede vurdering, og det er derfor ikke nødvendig å redegjøre nærmere for enkelthetene knyttet til de enkelte ankepartenes øvrige oppdrags/arbeidsforhold.

Som nevnt ovenfor i punkt 7.2.6 er subjektive forhold hos arbeidsgiver/arbeidstaker knyttet til klassifiseringen uten betydning. Lagmannsrettens flertall finner det derfor ikke nødvendig å ta stilling til eventuelle motiv hos arbeidsgiver og ønsker/overveielser hos arbeidstakerne. Partene har imidlertid under ankeforhandlingen hatt stort fokus på dette temaet. Foranlediget av dette tilføyer flertallet at Stendis anførsler, om at ankepartene tok et bevisst og informert valg om å være oppdragstakere, ikke er treffende. Det er uomstridt at ingen av ankepartene ble tilbudt fast ansettelse da de tiltrådte selskapet. Et slikt tilbud måtte foreligge dersom det skulle kunne hevdes at ankepartene valgte å ikke være ansatte.

Stendi har vist til at fast ansettelse ble sondert som tema under oppfølgingsmøter med ankepartene. Selskapet har på spørsmål fra retten erkjent at det i dette ikke lå et dispositivt utsagn. Ankepartene kunne, etter flertallets syn, ikke legge noe mer i sonderingene enn at de hadde mulighet til å søke fast ansettelse. Skjemaene som ble fylt ut i denne forbindelse bærer videre preg av unøyaktigheter hvor det tidvis også er uklart om spørsmålet ble tatt opp i møtet. Flere av ankepartene har også gitt troverdige forklaringer på at de fikk forklart at fast ansettelse hovedsakelig var forbeholdt faglærte. Selv om enkelte av ankepartene under oppfølgingsmøtene ga uttrykk for at de ønsket fast ansettelse, fikk de ikke dette.

Ankemotparten har gjort gjeldende at selskapet over lengre tid hadde som målsetting å øke antallet faste ansatte, for å underbygge at det ikke sto på Stendi at ankepartene forble konsulenter. Det er ikke nødvendig å ta stilling til dette. Lagmannsrettens flertall konstaterer likevel at andelen av konsulenter på boligene hvor ankepartene var tilknyttet forble høy uten at dette beror på ønsker hos ankepartene. Flertallets inntrykk er at selskapet ikke hadde en klar plan for hvordan ambisjonen om å øke antall ansatte skulle gjennomføres. I hvert fall ble omlegging til flere faste ansatte ikke fulgt opp på en måte som var tydelig overfor ankepartene. Illustrerende i denne sammenheng er at selskapet i etterkant av Skatt øst-prosessen i perioden 2012-2017, som gjaldt skatterettslig klassifisering av miljøarbeiderne i Stendi, foretok en kartlegging av om miljøarbeiderne oppfylte vilkårene for å være oppdragstakere. Selskapet måtte forstås slik at oppdragsforholdene ville bli terminert dersom vilkårene ikke ble ansett oppfylt. Det ble i denne situasjonen ikke kommunisert fra selskapets side at de da var å anse som arbeidstakere. Også her ble ankepartene kun stående igjen med en mulighet til å søke fast ansettelse. Skatt øst-prosessen ledet til at fire av ankepartene – Gulestø, Rolfsen, Wiborg og Berge – ved utgangen av 2017 ikke lenger fikk oppgaver i Stendi.

7.2.8.5 Helhetsvurdering og konklusjon

Ved den endelige vurdering anser flertallet det langt på vei som tilstrekkelig at ankepartene hadde personlig arbeidsplikt og at de var underlagt selskapets ledelse og kontroll. Det vises til at disse momentene er vurdert som tungtveiende og nær avgjørende i rettspraksis.

I nær tilknytning til dette trekker også arbeidets art i retning av arbeidstakerforhold. Flertallet viser til at den personlige arbeidsplikten, som fremgikk av kontrakten, gjenspeiler det behov brukerne hadde for kontinuitet i kontakten med personalet. Det vises her også til at ankepartene utførte de samme oppgavene som miljøarbeidere som var ansatt i Stendi. Arbeidet ble ledet og kontrollert på samme måte uavhengig av personalets formelle tilknytningsform.

Ved helhetsvurderingen legger flertallet videre betydelig vekt på at ankepartene hadde behov for vern. Arbeidet var en hovedinntektskilde for ankepartene. Selv om det kunne være en viss variasjon i belegget på den enkelte bolig, dekket de et fast og varig behov for arbeidskraft i virksomheten, og de hadde behov for det samme oppsigelsesvern som de som var ansatt i selskapet. Stendis håndtering av ankepartene, ved for eksempel å inndra oppsatte vakter på kort varsel, understreker dette.

Stendis oppdrag for kommunene innebar også at boligene skulle være bemannet om natta med våken og/eller hvilende nattevakt. Disse forhold understreker at ankepartene særlig hadde behov for det vern som arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 gir, som berøres nærmere i punkt 7.7.2 nedenfor. Selskapets egne rutiner om at ankepartene maksimalt skulle jobbe tre våkne døgn i strekk og 220 timer i måneden er i strid med det som lovlig kan avtales innenfor arbeidsmiljøloven. I tillegg ble selskapets egne rutiner i mange tilfeller ikke fulgt. Bevisførselen har også vist at selskapet ikke hadde tilfredsstillende rutiner knyttet til regulert hviletid. Det vises også til at flere av arbeidsoppgavene var forbundet med adskillig belastning, hvilket innebærer at ankepartene hadde behov for HMS-krav etter arbeidsmiljøloven kapittel 3, jf. også kravene til arbeidsmiljø i kapittel 4. Ut fra bevisførselen er lagmannsretten ikke enig med Stendi i at ankepartene har overdrevet belastningene i arbeidsforholdet. Det er imidlertid ikke nødvendig å ta stilling til i hvilken utstrekning selskapet faktisk ivaretok HMS-hensyn og arbeidsmiljøet. Det sentrale i denne sammenheng er at arbeidsoppgavene underbygger at ankepartene hadde behov for vern, for eksempel også rett til sykepenger ved sykdom, som kunne være utløst ved belastninger i arbeidet.

Endelig bemerker lagmannsrettens flertall at det ikke foreligger momenter som med særlig tyngde trekker i retning av oppdragstakerforhold.

Flertallets konklusjon er at samtlige ankeparter var arbeidstakere i Stendi.

7.3 Kravene om fast ansettelse fra Holgersen, Frosik og Antonsen

Selskapet har sagt seg enig i at resultatet for disse tre blir fast ansettelse dersom de gis medhold i klassifiseringsspørsmålet, jf. punkt 7.2.

Tingretten ga dom for at Holgersen og Frosik er fast ansatt i selskapet. Stendis avledede anke vedrørende dette spørsmål må forkastes. Kravet i Antonsens anke om at hun er fast ansatt i Stendi fører frem.

7.4 Er det grunnlag for å avskjære de ankende parters krav om etterbetaling?

Konklusjonen på sakens hovedproblemstilling er at de ankende parter har vært arbeidstakere i Stendi, jf. punkt 7.2 ovenfor. De ankende parter har i perioden de har arbeidet for selskapet ikke fått ytelse de har krav på som arbeidstakere. Utgangspunktet er da at de har krav på etterbetaling fra Stendi i den utstrekning kravene ikke er foreldet.

Stendi har anført at krav på lønn, feriepenger og pensjon frem til inngivelse av den enkelte stevning skal avskjæres på ulovfestet obligasjonsrettslig grunnlag. Stendi har vist til at de ankende parter har forholdt seg passive. Arbeidsmiljøloven kapittel 10 har offentligrettslig karakter, og det må derfor skilles mellom det vern som arbeidsmiljøloven gir og økonomiske etterbetalingskrav. Tapt vern er ingen økonomisk størrelse som gir grunnlag for kompensasjon. Stendi gjør gjeldende at selskapet har innrettet seg etter den ordning som var etablert mellom partene. Døgnarbeid og lange sammenhengende vakter var ønsket av ankepartene og var for flere av dem en nødvendig ordning. Mens de var konsulenter og før det ble tatt ut stevning, var det ingen av ankepartene som fremmet krav om overtidsbetaling, feriepenger eller pensjon. Manglende varsel og markering fra ankepartene har fratatt Stendi muligheten til å innrette seg og gjøre endringer som ville ha redusert kravene vesentlig. Selskapet har videre vist til at kravene som er fremmet fra ankepartene og fra øvrige som har arbeidet for Stendi, har stort omfang. Endelig har Stendi anført at det foreligger «særlige forhold» som innebærer at etterbetalingskravene frem til inngitt stevning må avskjæres uavhengig av om de er foreldet eller ikke, jf. Rt-2004-53 (Cafe X).

Cafe X gjaldt en kokk som fremmet krav mot sin arbeidsgiver om etterbetaling for overtid. Det var inngått avtale mellom kokken og arbeidsgiveren om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden som i utgangspunktet ville være forenlig med de krav om overtid som ble fremmet. Avtalen var imidlertid inngått muntlig og ikke i samsvar med arbeidsmiljøloven av 1977 § 47 nr. 1 som oppstilte et skriftlighetskrav for slike avtaler. Spørsmålet for Høyesterett var hvilken betydning manglende skriftlighet skulle få i det privatrettslige forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I denne sammenheng skilte Høyesterett mellom virkningen fremover og bakover i tid. Avsnitt 36, 37 og 38 i dommen gjengis:

(36) Dersom spørsmålet kommer opp mens arbeidsforholdet består, må lovens krav føre til at ingen av partene med henblikk på fremtiden kan være bundet av en muntlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Begge parter må således kunne kreve at en eventuell fortsatt avtale om slik beregning blir regulert ved en skriftlig avtale.

(37) Slik jeg ser det, kan den rettslige situasjon bli noe annerledes når man ser bakover i tid: Partene har i et kortere eller lengre tidsrom etterlevet en uomtvistet muntlig avtale som innholdsmessig ligger innenfor de rammer § 47 nr. 1 setter. Skal den manglende skriftlighet innebære at arbeidstakeren kan kreve etterbetalt tillegg for overtid for de timer som han har arbeidet ut over den alminnelige arbeidstid etter § 46? Det kan vanskelig gis noe absolutt svar på dette spørsmålet.

(38) Når jeg i likhet med lagmannsretten er kommet til at A ikke kan gjøre krav på slik etterbetaling, legger jeg vekt på de særlige forhold som i dette tilfellet gjør seg gjeldende. Jeg legger som nevnt til grunn at ordningen med ujevn arbeidsbelastning fra den ene uke til den annen kom i stand for å dekke hans behov for periodevis ekstra fritid, og at dette var den direkte bakgrunn for avtalen om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid. Avtalen dekket således ikke noe behov hos arbeidsgiveren. Ordningen ble praktisert i en periode på henimot to og et halvt år, helt frem til A sluttet, og jeg legger som nevnt også til grunn at det i løpet av denne tiden ikke ble fremsatt noe krav om overtidsbetaling. Først etter at arbeidsforholdet var avsluttet, ble så kravet presentert for arbeidsgiveren.

Høyesterett konkluderte med at kravet på overtid mv. ikke kunne føre frem.

Stendi har betegnet kravene fra ankepartene som «retroaktive krav». Ordvalget var ment å illustrere at kravene gjelder ytelser som de ankende parter skulle ha fått bakover i tid, i motsetning til ytelser som ligger fremover i tid etter at de er blitt omklassifisert som arbeidstakere. Etter Stendis syn kommer slike krav i en særstilling.

Lagmannsrettens flertall bemerker at de rettskilder som Stendi har vist til, ikke gir grunnlag for å anse at krav som gjelder ytelser som skulle vært utbetalt tidligere er i en særstilling. Som angitt i Rt-2001-1253, må det anses som «ganske ordinært» at «domstolene avgjør rettsforhold med virkning «ex tunc» selv om avgjørelsene bygger på lovbestemmelser som angir svært skjønsmessige kriterier.» Uttalelsene i Rt-2004-53 (Cafe X) om forholdet mellom krav fremover og bakover i tid, som er gjengitt ovenfor, kan etter flertallets syn ikke gis generell rekkevidde. Dommen kan ikke leses slik at Høyesterett har ment å etablere en generell rettsregel om avskjæring som kommer i tillegg til reglene om foreldelse. Saken var spesiell på den måten at avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden som var inngått muntlig, lå innenfor det som lovlig kunne avtales, jf. avsnitt 25 i dommen.

I så måte var mangelen som kokken påberopte – manglende skriftlighet – å anse som en formalfeil, noe som ble utslagsgivende for Høyesterett. Fra det konkluderende avsnittet i avsnitt 39 gjengis følgende:

Jeg antar at den manglende skriftlighet i dette tilfellet skyldtes at verken arbeidsgiveren eller arbeidstakeren var oppmerksom på kravet i § 47 nr. 1. Kravet om skriftlighet i denne bestemmelsen har et helt annet siktemål enn å ivareta arbeidstakerens økonomiske interesser i en situasjon som her. Slik forholdene ligger an i denne saken, vil virkningene av manglende skriftlighet bli strukket urimelig langt dersom dette skulle føre til at man skal se bort fra den muntlige avtalen om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden.

Mangelen i vår sak er primært at de ankende parter ble feilklassifisert som oppdragstakere mens de reelt sett var arbeidstakere. Dette har, slik flertallet ser det, en betydelig rekkevidde og er ikke en formalfeil. Et sentralt trekk ved saken her, som er forskjellig fra Cafe X, er at det må legges til grunn at de ankende parter faktisk arbeidsstidsordninger hos Stendi ikke har ligget innenfor det som kunne vært avtalt etter arbeidsmiljøloven. En annen forskjell er at kokken i Cafe X allerede var anerkjent som arbeidstaker. Det var dermed på det rene både for arbeidsgiver og arbeidstaker at han hadde krav på det vern som arbeidsmiljøloven ga. Flertallets vurdering er at dommen ikke kan leses slik at vernereglene ivaretas av offentligrettslige regler på en slik måte at rekkevidden av privatrettslige krav mot arbeidsgiver begrenses.

HR-2019-1914-A (Avlaster III) underbygger etter flertallets syn at det ikke er grunnlag for avskjæring på obligasjonsrettslig grunnlag. Saken gjaldt en kommunal avlaster. På bakgrunn av HR-2016-1366-A (Avlaster II) måtte hun klassifiseres som arbeidstaker. Hun fremsatte krav om lønn, feriepenger og etterinnmelding i tjenstepensjonsordning. Kommunen motsatte seg kravet. Prinsipielt gjorde kommunen gjeldende at kravet ikke kan gjelde perioden før arbeidstakeren gjennom sin fagforening har fremsatt krav om etteroppgjør, som gjerne benevnes som det tariffrettslige markeringstidspunktet. Subsidiært anførte kommunen at det ikke var grunnlag for krav før Høyesterett tok stilling til klassifiseringsspørsmålet for avlasteren i Avlaster II. Denne subsidiære anførselen fremstår som et synspunkt om beskyttelse av arbeidsgivers forventning og er dermed beslektet med Stendis anførsel om innrettelse i saken her.

Etter en lengre drøftelse kom Høyesterett til at kommunens innvendinger ikke kunne føre frem. Avsnittene 35, 36 og 37 gjengis:

(35) Dersom den tariffrettslege læra om avgrensing av etteroppgjerskrav skulle leggjast til grunn i ein slik situasjon, ville arbeidsgjevaren i prinsippet risikofritt kunne halde seg passiv og vente til nokon set fram krav – trass i den lovfesta plikta til korrekt å klassifisere dei som utfører arbeid for ein etter arbeidsmiljølova § 2-1. Rett nok ville vel unntaksregelen for «spesielle forhold» i mange tilfelle kunne koma i bruk dersom arbeidsgjevaren ikkje var i aktsam god tru, men neppe utan ei konkret vurdering.

(36) Den berande tanken bak læra om avgrensing av etteroppgjerskrav er tariffpartanes frie rådvelde over tariffavtala. Denne fører med seg ei gjensidig lojalitetsplikt som krev ei markering av det tariffrettslege standpunktet ved tolkingstvistar. Omsyna bak denne tariffrettslege tolkinglæra slår ikkje til når

spørsmålet i saka ikkje botnar i ein tvist om forståinga av ei tariffavtale. Visseleg kan til dømes tvistar knytt til arbeidstakaromgrepet i lova eller andre lovreglar gjelde mange arbeidstakarar, noko nettopp dei to avlastardommane frå Høgsterett viser. Men lovtolkingstvistar vil normalt gjelde spørsmål der tariffpartane korkje har ei lojalitetsplikt eller har rådvelde over tolkinga. Når det, som her, ikkje dreier seg om ein tariffvist, er det heller ikkje grunnlag for å stille opp preklusjonsreglar ved sida av foreldingsreglane. Eg legg til at ei slik løysing heller ikkje motverkar føremålet med Arbeidsretten som særdomstol.

(37) Ut frå dette er det samstundes heller ikkje grunnlag for kommunens subsidiære standpunkt om å avgrense etteroppgjerskrava til 2016, då Høgsterett sa HR-2016-1366-A Avlastar II.

Høyesteretts begrunnelse for å avvise markeringstidspunktet som avgrensningstidspunkt var at det ikke dreide seg om en tariffvist. Uttalelsen i avsnitt 36, om at det heller ikke var «grunnlag for å stille opp preklusjonsreglar ved sida av foreldingsreglane», har etter lagmannsrettens flertalls syn generell rekkevidde og må få direkte betydning for de anførsler Stendi har påberopt som grunnlag for avskjæring av etterbetalingskravene. Denne forståelsen bekreftes av avsnitt 37 hvor det avklares at kommunens subsidiære anførsel, som bygget på innrettelse, ikke kunne føre frem.

Oppsummeringsvis er det etter dette ikke åpning for å avskjære etterbetalingskravene utover det som følger av foreldelsesreglene.

Foranlediget av prosedyrene, tingrettens dom og Stendis anførsler om hensynet til selskapets innrettelse, bemerker flertallet at en avskjæring av de ankende parter krav heller ikke ville vært rimelig. Stendi som arbeidsgiver må anses som den sterke part i avtaleforholdet. Arbeidsgiver skal etter arbeidsmiljøloven § 2-1 «sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt». Selskapet har bygget på en uriktig rettsoppfatning om innholdet i arbeidstakerbegrepet. Den uriktige rettsoppfatningen må betegnes som uaktsom. Selskapet hadde oppfordringer til å undersøke de rettslige forhold, men har etter det som er opplyst under ankeforhandlingen, ikke på noe tidspunkt innhentet juridiske råd vedrørende den arbeidsrettslige klassifiseringen. Det gjøres nærmere rede for dette nedenfor under punkt 7.15.2 i tilknytning til kravene om oppreisning.

Ut fra dette er det etter flertallets vurdering ikke grunn til å lempe på konsekvensene av feilklassifiseringen ut fra hensynet til selskapet. Det har da heller ikke betydning i selskapets favør, slik Stendi har gjort gjeldende, at kravene fra de ankende parter er omfattende og at det er reist tilsvarende krav i 40 ytterligere søksmål mot selskapet.

7.5 Stendis anførsler om at det ikke er grunnlag for tillegg etter Særavtalen før de ankende parter ble medlem av Fagforbundet

Stendi har gjort gjeldende at det ved beregningen av de ankende parter etterbetalingskrav ikke er grunnlag for tariffytelser etter særavtalen før ankepartene ble medlem i Fagforbundet. Tariffavtalen etablerer ikke rettigheter for uorganiserte.

Lagmannsrettens flertall bemerker at ankepartene ikke har anført at tariffavtalen kan påberopes direkte av uorganiserte. Derimot har de vist til at oppdragsavtalene er i strid med preseptorisk lovgivning ettersom de skulle vært klassifisert som arbeidstakere. I en slik situasjon anser flertallet det som klart, slik ankepartene har anført, at avtalene må utfylles. Rt-2000-1602 (Nøkk) og Rt-2009-1465 (Seinvakt) er eksempler på at avtalene måtte utfylles ut fra «stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen». Flertallet viser videre til Rt-1985-78 som underbygger at utfallet av den konkrete utfyllingen av arbeidsavtalen for uorganiserte kan bli at de får arbeidsvilkår som tilsvarer tariffavtalen. Ti arkitekter påberopte at de som uorganiserte var ubundet av tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid. Førstvoterende bemerket følgende til dette: «Jeg er enig i dette så langt at den tariff-festede arbeidstid ikke umiddelbart ble bindende for arkitektene, men gjennom sine ansettelsesvilkår ble de bundet». I ansettelsesbrevet som gjaldt for arkitektene, var det referert til «de vanlige vilkår». Høyesterett fant at dette måtte «naturlig forstås slik at det refererer seg til de arbeidsvilkår som til enhver tid gjelder for kategorier av ansatte som det er rimelig å sammenligne med».

I nærværende sak er det ukomplisert å avgjøre utfyllingens innhold. Det må anses «rimelig å sammenligne med» de som var ansatt i selskapet, og som var klassifisert som dette av selskapet. Det er for lagmannsretten fremlagt eksempler på arbeidsavtaler som ble benyttet i Stendi. Disse inneholder følgende klausul:

Ansatte i Aleris Ungplan & BOI AS er omfattet av tariffavtale 453 (Fagforbundet/FO og 536 (Parat) med tilhørende hovedavtale og særavtale.

Det legges til grunn at tilsvarende klausuler gjaldt i alle ansettelsesavtalene. Etter dette er det for flertallet klart at en utfylling av arbeidsavtalen i ankepartenes tilfelle må inkludere dette vilkåret, hvilket innebærer at de er omfattet av tariffavtalen. Stendis anførsel fører etter dette ikke frem.

7.6 Skal det gjøres fradrag for utbetalte honorar som overstiger det ankepartene eventuelt har krav på i lønn for samme timer?

Stendi har atter subsidiært gjort gjeldende at det må gjøres fradrag for utbetalt konsulenthonorar som overstiger det ankepartene har krav på i lønn. Stendi har vist til at det ikke er grunn til at ankepartene skal profittere på en omklassifisering. Selskapet har videre anført at det høyere konsulenthonoraret helt eller delvis dekker de komponentene som ankepartene har fremmet krav om. Stendi har videre gjort gjeldende at det er grunn til å se hen til grunnleggende prinsipper om motregning.

Det foreligger ikke rettspraksis som direkte avklarer spørsmålet om det skal legges til grunn en slik differansebetraktning som Stendi bygger sin beregning på.

Flertallet bemerker at Stendi ikke har fremmet særskilt krav om tilbakebetaling av konsulenthonorarene eller deler av dette. Reglene om motregning kommer ikke direkte til anvendelse. Videre bemerkes at etterbetalingskravene bygger på rettigheter som fremgår av lov/tariff. De kan derfor ikke regnes som erstatningskrav. Av den grunn kan differansebetraktninger heller ikke utledes av erstatningsrettslige prinsipper om at kompensasjon er begrenset til skadens omfang.

Et neste spørsmål blir om konsulenthonorarene kan anses å inneholde de komponenter som kreves etterbetalt av de ankende parter. Dersom dette besvares bekreftende, vil de få betalt for det samme to ganger. Bevisførselen for lagmannsretten viser at det ikke har vært etablert noen forståelse mellom partene om at konsulenthonoraret består av ulike komponenter, utover at noen av ankepartene forklarte at de ble bedt om å holde av deler av beløpet til å betale skatt. Noe slikt er heller ikke eksplisitt anført av Stendi, men selskapet har vist til at det ut fra konsulenthonorarenes størrelse, er rimelig å slutte at deler av honoraret må sammenlignes med kompensasjon for overtid, ugunstig arbeidstid mv.

Etter lagmannsrettens flertalls syn tilsier verken størrelsen på honorarene eller bevisførselen om forutsetningene mellom partene at honoraret til dels bør anses som kompensasjon for overtid mv. Flertallet er derfor ikke enig med Stendi i at ankepartene får betalt for det samme to ganger dersom de gis medhold i kravene på dette punkt.

Stendi har pekt på at det er behov for en differansebetraktning for at de ankende parter ikke skal profitere på omklassifiseringen, i den forstand at de samlet kommer bedre ut enn hva som ville vært det økonomiske resultat om de hadde hatt status som arbeidstakere da de tiltrådte i Stendi.

Til dette bemerker flertallet at selskapet på den ene side i prinsippet har rett i at dette vil kunne bli utfallet uten en differansebetraktning, og at det kan ligge en viss urimelighet i dette. På den annen side kan hensynet til å oppnå rimelighet og økonomisk samsvar mellom de to situasjonene ikke være avgjørende. De ankende parter har ikke fremmet krav om etterbetaling av grunnlønn. Dersom de ankende parter hadde gjort dette, ville det vært mer nærliggende å konstatere at de ville fått betalt for det samme to ganger, jf. drøftelsen ovenfor, ettersom det er naturlig å anta at konsulenthonoraret i hvert fall inneholder grunnlønnen. Ytelsene som ankepartene krever etterbetalt er imidlertid ikke sammenlignbare med den delen av konsulenthonoraret som overstiger det de ville fått som arbeidstakere.

Den anførte differansebetraktningen er komplisert å praktisere og innebærer, etter flertallets syn, risiko for å overse elementer som er forbundet med at ankepartene ikke hadde status som fast ansatte. Eksempelvis er det uklart hvordan sykefravær og utgifter til

sykeforsikring skulle hensyntas. Et annet kompliserende element ville være spørsmålet om betydningen av eventuelle fordeler arbeidsgiver har hatt som følge av feilklassifiseringen. Dette elementet får ikke plass i en sammenligning hvor det fokuseres på inntekten hos arbeidstaker med og uten feilklassifiseringen. Samtidig er også dette momentet åpenbart relevant. En differansebetraktning som utelot å ta dette i betraktning ville i realiteten inneholde en aksept for at arbeidsgiver kunne tjene på den aktuelle feilklassifiseringen.

De alminnelige differansebetraktningene som anvendes i erstatningsretten er i liten grad anvendelige når det er ulike størrelser som sammenlignes. Samlet sett vurderer flertallet at det da er størst grunn til å vektlegge behovet for at de ankende parter gis de rettigheter de hadde krav på fra tiltredelse i Stendi. I tillegg må det legges adskillig vekt på retts tekniske hensyn. Differansebetraktningen er vanskelig å anvende og vil kunne gi tilfeldige resultater. Hensynet til et nominelt riktig resultat gjør seg heller ikke sterkt gjeldende. I denne sammenheng bemerker flertallet at det er selskapet som på en uaktsom måte har behandlet de ankende parter som oppdragstakere til tross for at de var arbeidstakere. Det er heller ikke grunn til å vektlegge, slik Stendi har anført, at ankepartene selv har ønsket vakter som har akkumulert overtid. Endelig nevnes at det også ved beregningen av etterbetalingskravene har betydning at vernet etter arbeidsmiljøloven er preseptorisk.

Konklusjonen etter dette er at Stendi ikke gis medhold i at det skal anlegges en differansebetraktning ved beregningen av etterbetalingskravene. Det skal derfor ikke gjøres fradrag for utbetalt konsulentonorar.

7.7 Innvendinger fra Stendi knyttet til forutsetninger for beregningen av etterbetalingskravene

7.7.1 Innledning

Foran er det tatt stilling til overordnede innvendinger til etterbetalingskravene fra Stendis side: spørsmål om avskjæring (7.4) betydning av medlemskap i Fagforbundet (7.5) og spørsmål om det er grunnlag for differansebetraktning basert på det høyere konsulentonoraret som er utbetalt (7.6). Som nevnt fører innvendingene ikke fram.

Stendi har ytterligere innvendinger knyttet til forutsetningene for beregningen av etterbetalingskravene. Disse behandles straks nedenfor.

7.7.2 **Stendis anførsel om at medleverforskriften skal legges til grunn, subsidiært kombinasjon av medlever og todelt turnusordning etter arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd**

Partene er uenige om hvilken arbeidstidsordning som skal legges til grunn for beregningen av ankepartenes overtidskrav. Hovedregelen om alminnelig arbeidstid fremgår av arbeidsmiljøloven § 10-4 og lyder slik:

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.

Ankepartene påberoper hovedregelen og gjør gjeldende at arbeid utover dette må regnes som overtid, jf. § 10-6 andre ledd.

Stendi har gjort gjeldende at det ved beregningen av etterbetalingskravene må tas i betraktning at ankepartene har arbeidet innenfor, eller nært innenfor, arbeidstidsordninger som kunne vært lovlig etablert etter arbeidsmiljøloven. Prinsipalt er det anført at medleverforskriften må legges til grunn. Medleverforskriften (FOR 2005-06-24-284) § 1 første ledd lyder slik:

Denne forskriften gjelder arbeid ved institusjoner hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder, for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver (medleverordninger) for personer med rus- eller atferdsproblemer, barn plassert i barneverninstitusjoner, personer med utviklingshemming, enslige mindreårige flyktninger som bosettes i kommunene og enslige mindreårige asylsøkere, jf. lov om barneverntjenester § 5A-1

Stendi har hatt en eller flere medleverstillinger på de fleste av boligene hvor de ankende parter har arbeidet. Som det fremgår av § 1 første ledd, åpner forskriften for at arbeidstaker er tilgjengelig i lengre sammenhengende perioder av hensyn til stabil kontakt med beboerne.

Lagmannsrettens flertall bemerker at det er på det rene, og ikke bestridt av Stendi, at ingen av ankepartene har vært medlevere eller gått i turnus tilvarende medleverturnus. Etter medleverforskriften § 2 andre ledd gjelder et krav om skriftlig samtykke fra arbeidstaker. Dette er ikke oppfylt. Ankepartenes e-poster om oppdragsønsker kan klart ikke være tilstrekkelig til å oppfylle kravet. Medleverordningen er en arbeidstidsordning som avviker fundamentalt fra hovedregelen om alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Ut over å sikre notoritet, er skriftlighetskravet medvirkende til at det foretas faglige vurderinger av i hvilken utstrekning det er behov for medleverordningen. Dette taler sterkt for at Stendis anførsler ikke kan føre frem.

På bakgrunn av bevisførselen finner lagmannsrettens flertall at ankepartenes arbeid heller ikke har vært innenfor det som kunne vært etablert etter medleverordningen. Det vises til kravet i forskriften § 2 om at samlet ukentlig arbeidstid ikke må overstige en grense på 48

timer som kan gjennomsnittsberegnes over en periode på seks uker. For flere av ankepartene var arbeidsomfanget svært omfattende og i strid med dette kravet. Timelistene viser at mange av ankepartene har vært satt opp på sammenhengende våkne vakter i tre døgn i strekk. I mange tilfeller har ankepartene hatt to eller tre døgnvakter med våken natt på rad. Gulestø hadde 20. – 23 juni 2015 fire døgnvakter på rad, hvorav to var hvilende natt. Wiborg hadde tre døgnvakter på rad med våken natt i juli, august og september 2016. I desember 2016 hadde han seks døgnvakter på rad, hvorav de fem siste var med våken natt. I juni 2016 hadde Reberg åtte døgnvakter på rad, hvorav en av disse var med våken natt. Lignende eksempler finnes hos flere av de øvrige ankepartene.

Timelistene viser at den ukentlige arbeidstiden for ankepartene i mange tilfeller har vært over 48 timer, også når en gjennomsnittsberegning over seks uker legges til grunn. I perioden 1. november – 15. desember 2016 var den ukentlige gjennomsnittlige arbeidstiden for Mysen 57 timer. I perioden 1. mai – 15. juni 2016 var den ukentlige gjennomsnittlige arbeidstiden for Ailenei 58 timer. I perioden 1. november til 15. november 2016 var den ukentlige gjennomsnittlige arbeidstiden for Pilgaard 50 timer. I timelistene for ankepartene finnes også eksempler på seksukersperioder hvor den ukentlige gjennomsnittlige arbeidstiden ligger under 48 timer. Ved sammenligning med medleverordningen er imidlertid det sentrale at selskapet ikke på en systematisk måte forholdt seg til en grense som tilsvarer medleverordningen. Selskapets interne retningslinje om at ankepartene ikke skulle jobbe mer enn 220 timer i måneden, tilsvarer 55 timer i uka, hvilket ligger markert over 48-timersgrensen i medleverforskriften § 2 første ledd. I tillegg kommer at 220-timers grensen ofte ble fraveket.

Selskapet har i sin sammenligning med medleverordningen særlig fremhevet døgnvaktene som inneholdt hvilende natt. Disse fremkommer i timelistene for ankepartene gjennom at det for slike vakter var praksis å fakturere for 19 timer. Etter flertallets syn tilfredsstiller ikke disse vaktene de grunnleggende krav til hvile i medleverordningen. Etter forskriften § 1 tredje ledd må arbeidstaker «tilbys egnet rom for hvile». I tillegg kommer krav til hvileperioder. Forskriften § 3 gjengis:

§ 3. Daglige hvileperioder

(1) Arbeidstaker skal i løpet av en periode på 24 timer, ha minst to sammenhengende hvileperioder, der arbeidstaker bortsett fra tilfeldige eller kortvarige avbrytelser, er fritatt fra arbeid. Hvileperiodene skal være på henholdsvis to og åtte timer hvorav den lengste skal plasseres mellom kl. 2200-0800.

(2) Arbeidstaker skal gis mulighet for tilsvarende kompenserende hvile der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden. Er nattehvilen blitt vesentlig forstyrret, skal det i tillegg til kompenserende hvile, sørges for at arbeidstaker den påfølgende natten kan sove uforstyrret.

(3) Første og andre ledd kan fravikes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerens tillitsvalgte i institusjoner som er bundet av tariffavtale. Unntak fra første ledd må ikke medføre at de daglige hvileperiodene til sammen blir mindre enn 10 timer

Døgnvaktene med hvilende natt synes riktignok å være i tråd med det omfang til nattehvile som kreves i medleverforskriften § 3 første ledd. Stendi har imidlertid også anført at det var anledning til å ta ut to timer hvile på dagtid. Bevisførselen underbygger ikke dette. Tvert imot er flertallets inntrykk, basert på de forklaringer som er gitt, at arbeidsoppgavene relatert til brukerne gjorde det vanskelig å ta ut hvile på dagtid. Det kan ikke utelukkes at ankepartene tidvis fikk anledning til dette. Dette er imidlertid ikke tilstrekkelig da hviletiden skal være planlagt. Som tidligere nevnt hadde selskapet ikke tilfredsstillende retningslinjer om adgangen til å ta ut regulert hvile.

På samme måte kan Stendi ikke høres med sin anførsel om at det var anledning til å sove på døgnvakt med våken natt. Under ankeforhandlingen ble det gitt flere forklaringer fra ankeparter som opplevde at de måtte «snike seg» til noe søvn om natta. De var redde for å bli avslørt, og det er naturlig å slutte at dette også har påvirket kvaliteten på hvilen. Lagmannsretten mener at disse forklaringene må legges til grunn. Det underbygger forklaringene at det under bevisførselen ikke har fremkommet at selskapet i møter eller samtaler har gitt orienteringer til de ankende parter som tydeliggjorde adgangen til å ta ut hvile. Selskapet har på sin side vist til at det ikke gjaldt noe «forbud» mot å ta ut hvile. Enkelte forklaringer kan imidlertid tyde på det motsatte, men det er ikke nødvendig for lagmannsrettens flertall å ta stilling til dette. Utgangspunktet for ankepartene måtte naturlig være at det var forventet at de under døgnvakt med våken natt ikke kunne sove. Dette underbygges også av brukernes behov og den risiko enkelte av disse kunne utgjøre for seg selv og andre. Selskapets henvisning til at det ikke var uttalt et eksplisitt forbud mot å sove har derfor liten betydning. Det er ikke sannsynliggjort at det var en underforstått ordning at ankepartene kunne ta ut kompenserende hvile.

Partene har også vært uenige om i hvilken utstrekning det har vært egnede rom til å ta ut hvile. Det er tilstrekkelig å konstatere at bevisførselen på dette punkt i store trekk støtter ankepartenes syn.

Flertallets konklusjon er at det ikke er grunnlag for helt eller delvis å se hen til medleverforskriften ved beregningen av etterbetalingskravene. Dette gjelder også når retten tar i betraktning andelen døgn med hvilende nattevakt som Stendi særlig har sammenlignet med medleverordningen.

Stendi har subsidiært anført at det må legges til grunn en kombinasjon av arbeid etter medleverforskriften og todelt turnusordning etter arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd. Atter subsidiært er det anført en ren gjennomsnittsberegning etter samme bestemmelse.

Lagmannsrettens flertall bemerker at selskapets argumentasjon innebærer at det må ses hen til hvordan ankepartene hypotetisk ville ha arbeidet om de hadde vært riktig klassifisert som arbeidstakere fra starten av arbeidsforholdet. Anførselen synes også å ha slektskap med Stendis anførsler under avskjæringsspørsmålet, jf. punkt 7.4 ovenfor, om at det foreligger «særlige forhold», herunder selskapets innrettelse og at ankepartene selv ønsket å jobbe som de gjorde. Det foreligger imidlertid ikke skriftlig avtale som etablerer

arbeidstidsordninger som avviker fra hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 10-4. Skriftlighetskravet sikrer at det foretas en særskilt vurdering fra arbeidsgiver/arbeidstaker av om det er behov for å gjøre unntak fra den alminnelige arbeidstiden og om dette er forsvarlig. Arbeidstidsbestemmelsene må, som nevnt under punkt 7.2, anses som en svært sentral del av det vern som ligger i arbeidstakerbegrepet. Selskapets tilnærming, som tar utgangspunkt i arbeidstidsordninger som bygger på unntaksbestemmelser, er egnet til å gjøre vernet mindre effektivt. Dette gjelder selv om det dreier seg om økonomiske krav basert på omklassifiseringen.

Avgjørelsen i Rt-2004-53 (Cafe X), hvor Høyesterett fant grunn til å se bort fra at det ikke forelå skriftlig avtale, gjelder, slik flertallet har vurdert i punkt 7.4, en spesiell situasjon, og avgjørelsen har begrenset rekkevidde. I den saken ble det lagt til grunn at det forelå en muntlig avtale, noe som ikke er tilfelle for Stendi og ankepartene.

Gjennomsnittsberegningen var også innenfor rammene av det som kunne avtales etter arbeidsmiljølovens overtidsbestemmelser, noe som ikke er tilfelle for den tiden ankepartene faktisk har arbeidet. Videre hadde arbeidsgiver i Cafe X korrekt klassifisert kokken som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven.

Flertallet finner etter dette at Stendis subsidiære, og atter subsidiære, anførsel ikke fører frem. De ankende parters krav må etter dette beregnes ut fra arbeidsmiljølovens hovedregel om arbeidstid i § 10-4 og hvordan de faktisk har arbeidet og tariff tillegg etter særavtalen.

Ankepartene har tatt utgangspunkt i de faktisk utførte arbeidstimene. Disse er dokumentert, og partene er enige om at de kan legges til grunn dersom ankepartene får medhold i at ingen av de anførte unntaksbestemmelsene fra arbeidstidsbestemmelsene får anvendelse.

7.7.3 Skal beregningen bygge på døgnskille?

Stendi har gjort gjeldende at det for overtidskravene må legges inn et døgnskille i arbeidsperioden. Selskapet gjør gjeldende at det etter døgnskillet oppstår en ny arbeidsperiode, og at de første ni timene i den nye perioden må anses som alminnelig arbeidstid som det ikke skal svares overtid av. Lagmannsrettens flertall forstår Stendis anførsel slik at det aktuelle døgnskillet inntreffer ved midnatt, eller i alle fall etter 24 timer på vakt.

Ankepartene har imøtegått dette og gjort gjeldende at det ikke skal legges inn døgnskille i noen arbeidsperiode.

Etter arbeidsmiljøloven § 10-4 må den alminnelige arbeidstid ikke overstige ni timer «i løpet av 24 timer». Ordlyden avklarer ikke eksplisitt hva som gjelder for sammenhengende arbeidsperioder som går over ett eller flere døgn. Lagmannsrettens flertall viser til arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 åttende ledd som lød slik:

Dersom en arbeidsperiode går over i neste døgn, skal den i forhold til bestemmelsene i nr. 2 til nr. 6 i denne paragrafen og bestemmelsene i § 50 regnes som én arbeidsperiode og ikke overskride grensene for tillatt arbeidstid i et enkelt døgn.

Av bestemmelsen i den tidligere loven fremkommer det direkte at det ikke skal bygges på døgnskille, men på at det er én sammenhengende arbeidsperiode. Fra forarbeidene til bestemmelsen, Ot.prp. nr. 41 (1979–1980) s. 13, gjengis følgende:

Etter § 46 skal den alminnelige arbeidstida ikke overstige 9 timer i døgnet. Etter § 50 kan alminnelig arbeidstid og overtid til sammen bli opp til 14 timer på en enkelt dag, eller opp til 16 timer dersom den enkelte arbeidstaker er villig til det. Når den sammenhengende arbeidstida blir så lang, vil den ofte passere midnatt (døgns skillet). Da blir det behov for å klargjøre hvilket døgn arbeidstida skal regnes til. I praksis har det vist seg at enkelte arbeidstakere har blitt pålagt svært lange sammenhengende arbeidsperioder, fordi arbeidstida deres har blitt betraktet som «tilhørende» to forskjellige døgn. Vi kan nevne som eksempel en skiftarbeider som etter planen skal arbeide fram til kl. 2200 en dag, og skal på arbeidet neste gang dagen etter kl. 0600. Det vil si at friperioden bare tilsvarer ett skift (avtale om springskift). Dersom denne arbeidstakeren blir pålagt å arbeide det mellomliggende skiftet fordi avløser ikke kommer, vil vedkommende rent teoretisk kunne risikere å måtte arbeide 24 timer sammenhengende fordi arbeidstida blir delt på to døgn. Hadde ikke arbeidstida før og etter midnatt blitt betraktet som «tilhørende» to forskjellige døgn, ville regelen om daglig arbeidstids lengde hindret denne lange arbeidsøkten. På denne bakgrunn mener departementet at det er nødvendig å presisere i lovteksten at det ikke er tillatt å regne arbeidstida til to ulike døgn på den måten som er nevnt.

I de spesielle merknadene til arbeidsmiljøloven § 10-4 heter det i Ot.prp. nr. 49 (2004-05) at den gjeldende regelen om alminnelig arbeidstid i arbeidsmiljøloven av 1977 videreføres. Selv om presiseringen i arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 åttende ledd ikke er gjentatt i den nye loven, må rettstilstanden på dette punkt etter flertallets syn anses som uendret. Det vises til formålet bak hovedregelen om alminnelig arbeidstid og hvordan dette er forklart i uttalelsen i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 åttende ledd.

Heller ikke for dette spørsmålet kan omklassifisering til arbeidstakerstatus anses som et «særlig forhold» som kan lede til en annen konklusjon. Arbeidsmiljøloven åpner ikke for unntak fra arbeidstidsbestemmelser og andre verneregler fordi arbeidsgiver har misforstått arbeidstakerbegrepet.

Flertallets konklusjon er etter dette at beregningene av overtidskrav ikke skal bygge på døgnskiller i arbeidsperioder som er sammenhengende. Dette gjelder også hvor døgnvakt består av en såkalt «hvilende natt». Også for disse vaktene må hele døgnet regnes som arbeidstid.

7.7.4 Skall beregningen bygge på at to timer er passiv tid i forbindelse med døgnavakt?

Stendi har gjort gjeldende at arbeidet har hatt en passiv karakter etter arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd. Selskapet mener at den alminnelige arbeidstiden derfor skal forlenges med to timer – hvilket har betydning for starttidspunktet for beregning av overtid.

Arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd lyder slik:

For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det som er fastsatt i første punktum, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

Lagmannsrettens flertall viser til forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977, Ot.prp. nr. 41 (1975-76) side 63, hvor det står følgende om passiv tid:

Bestemmelsen tar sikte på arbeidssituasjoner hvor det regelmessig oppstår perioder hvor arbeidstakerne ikke må utføre arbeid eller vise særlig aktpågivenhet, men hvor de hele tida må oppholde seg på arbeidsstedet og være beredt for arbeid. Mer tilfeldige avbrytelser vil ikke være tilstrekkelig til å forlenge arbeidstida etter denne bestemmelsen. Bestemmelsen kan således ikke komme til anvendelse for drosjesjåfører o.l. som får sitt arbeid avbrutt av ventetid o. l. ved holdeplasser. Som eksempler på tilfeller hvor bestemmelsen kan komme til anvendelse, kan nevnes arbeidstakere ved en flyplass med liten trafikk, hvor arbeidet regelmessig vil være avbrutt i lange perioder, og visse vaktordninger i helsesektoren. Dersom arbeidstakerne kan forlate arbeidsstedet i lengre perioder og nytte denne tida etter eget ønske, vil de passive periodene i alminnelighet ikke regnes som arbeidstid, jfr. § 42.

Adgangen til å forlenge arbeidstida med inntil det halve av de passive periodene må gjelde i forhold til hver enkelt arbeidsdag. Dersom de passive periodene en dag er mer enn 4 timer, vil arbeidstida likevel ikke kunne forlenges med mer enn 2 timer på denne dagen, og passive perioder fra en dag kan ikke overføres til neste dag.

Det må være tilstrekkelig for å kunne nytte adgangen til å forlenge arbeidstida at arbeidet på bestemte ukedager, f.eks. søndager eller på bestemte skift, f.eks. nattskiftene, er av utpreget passiv karakter. Arbeidstida må da kunne forlenges på disse dagene eller for disse skiftene.

Formuleringen i arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd om at arbeidstiden «kan» forlenges, tilsier etter flertallets syn at det må foretas en definisjon i forkant av hva som kan regnes som passiv tid. Det må også være forutsigbart for arbeidstaker at en følge av passiv tid er at den alminnelige arbeidstiden i det konkrete arbeidsforholdet forlenges med virkning for når overtidsbetaling slår inn. Det vises også til siste punktum hvor det er angitt at Arbeidstilsynet for «særlig passivt arbeid» kan samtykke til at den alminnelige

arbeidstiden forlenges ytterligere. At dette må defineres i forkant, underbygges av forutsetningene som kommer til uttrykk i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 om at det siktes til situasjoner som «regelmessig» oppstår.

En slik forhåndsdefinering av passiv tid, med tydeliggjøring av at den alminnelige arbeidstiden forlenges, mangler i ankepartenes situasjon. Lagmannsrettens flertall finner etter dette at Stendis anførsel ikke kan føre frem.

Det er etter dette ikke behov for å ta stilling til partenes synspunkter på om og i hvilken utstrekning arbeidets karakter faktisk sett var «passivt».

7.7.5 Har Wilhelmsen hatt en særlig uavhengig stilling?

Ankemotparten har påberopt at Wilhelmsen har hatt en særlig uavhengig stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-12 andre ledd. Konsekvensen vil i så fall være at arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd, ikke får anvendelse.

I forarbeidene til bestemmelsen, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) og Innst. O. nr. 18 (2005-06), er det presisert at det ikke er tilstrekkelig at arbeidstakeren kontrollerer egen arbeidstid. Vedkommende må også ha selvstendighet/uavhengighet knyttet til hvordan og når oppgavene skal gjennomføres.

Flertallet bemerker at Stendi ikke har tydeliggjort i oppdragsavtalen med Wilhelmsen at han hadde en spesiell rolle som fikk betydning for den alminnelige arbeidstid som gjaldt for ham. Etter arbeidsmiljøloven §§ 14-5, 14-6, jf. 2-1, skal vesentlige opplysninger om arbeidsforholdet fremgå av arbeidsavtalen. Wilhelmsens oppdragskontrakt har samme utforming som kontrakten for de øvrige ankepartene. Selv om det ikke fremgikk av oppdragskontrakten, er det på det rene at han hadde en rolle som assisterende boleder ved Stendis bolig på Høvik. Han hadde tilgang til vaktssystemet og satte først inn sine egne vakter. I tillegg hadde han et høyere konsulenthonorar enn de øvrige ankepartene. I sin forklaring for lagmannsretten anslo Wilhelmsen imidlertid at kun en tredjedel av arbeidstiden medgikk til kontorarbeid som assisterende boleder. Resten av tiden arbeidet han på samme måte som de øvrige ankepartene, som miljøarbeider kveld og natt. Han beskrev i tillegg at oppgavene som assisterende boleder bestod av rapporteringsoppgaver samt føring av regnskap over beboernes/boligens utgifter. Samtlige oppgaver måtte utføres ved bruk av selskapets systemer/maler og innenfor klart definerte frister. Wilhelmsens forklaring er ikke tilbakevist av Stendi, og den legges til grunn.

Basert på det som fremkommer om omfanget av oppgavene Wilhelmsen hadde som assisterende boleder, og karakteren av oppgavene, kan han etter lagmannsrettens flertalls syn ikke anses å ha hatt en «særlig uavhengig stilling». Konklusjonen blir etter dette at de alminnelige arbeidstidsregler også får anvendelse for vurderingen av hans arbeid.

7.8 Beregningen av ankepartenes krav

7.8.1 Innledning

Lagmannsrettens flertall har kommet til at ingen av Stendis grunnleggende innvendinger til etterbetalingskravene eller innvendinger til forutsetningene for beregningen av kravene fører frem. Beregningen av kravene må etter dette, som anført av ankepartene, bygge på hvordan ankepartene faktisk har arbeidet og hvilke ytelser det berettiger til etter arbeidsmiljølovens hovedregler om arbeidstid/overtid og tariffavtalen.

Stendi har ikke øvrige innvendinger mot etterbetalingskravene. Ankemotparten har kontrollert beregningen som er fremlagt av de ankende parter og er ikke uenig i disse. På denne bakgrunn gis de ankende parter fullt medhold i sine krav i samsvar med den fremlagte beregningen.

Til tross for at det ikke er uenighet mellom partene knyttet til kravene utover de tvistepunkter som er tatt stilling til i de foregående punkter, gis en nærmere presentasjon av de krav som har ført frem.

Ankepartenes krav omfatter ytelser som de har hatt krav på etter arbeidsmiljøloven og etter deres individuelle arbeidsavtaler med vilkår som i tariffavtalen.

Kravene består av tre komponenter: Tariff tillegg for overtid (7.8.2), for ubekvem arbeidstid (7.8.3) og inntil tariff lønn for timer som er honorert med ½ timehonorar (7.8.4).

7.8.2 Overtidskravene

Alminnelig arbeidstid er maksimalt ni timer i løpet av 24 timer. Det skal svares overtid for arbeid utover dette. Etter tariffavtalen, særavtalen § 7, skal det betales 50 % overtidstillegg i tidsrommet kl. 06 til kl. 20 på hverdager og 100 % overtidstillegg i tidsrommet kl. 20 til kl. 06 på hverdager og alle overtidstidstimer på lør-, søn- og helligdager.

7.8.3 Krav om tariff tillegg for ubekvem arbeidstid

Det skal videre tilkjennes tariff tillegg for ubekvem arbeidstid etter særavtalen § 8. Følgende satser gjelder:

- Arbeid i tidsrommet kl. 20 – 06: 45 % tillegg i timelønnen
- Arbeid i tidsrommet kl. 06 – 07 og kl. 17 – 20: Tillegg på 12 kroner per time
- Arbeid på helligdag: 100 % tillegg i timelønnen
- Arbeid på lørdag/søndag: Tillegg på 40 kroner per time

Tariff tillegg bortfaller dersom arbeidet samtidig er overtidberettiget. Dette er hensyntatt i ankepartenes beregning ved at det ikke er beregnet overtid og tariff tillegg for de samme timer.

7.8.4 Krav om differanse mellom utbetalt honorar og minste tariff lønn for timer som er honorert med ½ timehonorar

Praksisen i Stendi ved såkalt hvilende døgner er at det ble fakturert for 19 timer. Det vil si at det ble godtgjort ½ timehonorar for 10 av timene.

Ankepartene krever etterbetalt differansen mellom halvt timehonorar og minste tariff lønn for disse timene. Lagmannsrettens flertall kan ikke se at Stendi har gjort gjeldende innsigelser til dette under de forutsetningene som nå ligger til grunn for beregningen, og kravet må tas til følge.

7.8.5 Ankepartenes beregning. Konklusjon for hver enkelt av ankepartene

Ankepartenes krav på etterbetaling av de tre lønnskomponentene, som det er redegjort for ovenfor, er avgrenset av at foreldelse inntrådte tre år før stevning. Det er fremlagt omfattende beregning for samtlige ankeparter. Det vises til ankepartenes hjelpedokumenter side 30-95. Det anses ikke nødvendig å innta beregning i domspremissene.

Det er opplyst at beregningen bygger på en fullstendig manuell gjennomgang av alle timelistene sammenholdt med fakturaene ankepartene har inngitt til Stendi i perioden. Både faktisk arbeidstid per dag og arbeidstidens plassering på døgnet er rekonstruert. Som nevnt, er det hensyntatt at det ikke skal beregnes overtid og tariff tillegg for de samme timer. Det fremgår også at det er justert for utbetaling av dobbelt konsulent honorar på røde dager. Beregningene er kontrollert av ankemotparten.

Ut fra flertallets vurderinger og forutsetninger som er gjennomgått ovenfor, legges ankepartenes beregning av kravene til grunn. Det bemerkes at det skal bygges på hovedreglene om den alminnelige arbeidstid og ikke unntaksreglene, jf. punkt 7.7.2 ovenfor. Dette innebærer at det er ankepartenes prinsipale beregning som skal legges til grunn. Den subsidiære beregningen gjelder for det tilfelle at regelen om gjennomsnittsberegning i arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd hadde fått anvendelse. Fra ankepartenes hjelpedokumenter gjengis perioden som lønnskravet gjelder, samt summen for ankepartenes prinsipale krav:

1 Gulestø	01.01.2015-31.12.2017	kr 627 996
2 Rolfsen	01.01.2015-31.12.2017	kr 631 307
3 Eriksen	01.01.2015-10.10.2017	kr 693 688
4 Wiborg	01.02.2016-31.12.2017	kr 580 231

5 Reberg	01.01.2015-30.06.2018	kr 1 063 525
6 Berge	01.02.2015-31.12.2017	kr 948 947
7 Holgersen	01.10.2015-28.02.2019	kr 611 096
8 Mecheri	01.07.2016-30.06.2017	kr 213 318
9 Olsen	01.06.2015-30.09.2019	kr 347 910
10 Ailenei	01.07.2015-30.11.2017	kr 927 967
11 Pilgaard	01.06.2015-05.11.2018	kr 1 216 530
13 Wahl	01.06.2015-31.12.2017	kr 191 204
14 Jensen	01.02.2016-31.05.2017	kr 403 035
15 Bråten	01.07.2015-31.08.2018	kr 896 957
16 Aiad	01.07.2015-31.12.2017	kr 474 445
17 Frosik	01.02.2017-31.08.2018	kr 126 908
19 Furuheim	01.08.2015-31.12.2018	kr 1 091 884
20 Mysen	01.02.2016-30.11.2017	kr 752 329
21 Hicks	01.01.2016-31.12.2017	kr 546 974
23 Antonsen	01.10.2016-31.03.2019	kr 300 780
25 Moseng	01.10.2017-30.04.2018	kr 81 053
26 Wilhelmsen	01.08.2015-30.09.2018	kr 789 158

Konklusjonen blir at Stendi skal etterbetale lønn til ankepartene med de beløp som fremkommer ovenfor.

7.9 Krav på forsinkelsesrenter av lønnskrav

Ankepartene har fremmet krav om forsinkelsesrenter av lønnskravene. Det er bedt om fastsettelsesdom.

Partene er uenige om hvilket tidspunkt forsinkelsesrenter skal utbetales fra. Forsinkelsesrenteloven § 2 første ledd andre punktum lyder slik:

Renten løper fra forfallsdag når denne er fastsatt i forveien, og ellers fra 30 dager etter at fordringshaveren har sendt skyldneren skriftlig påkrav med oppfordring om å betale.

Spørsmålet blir om forfallsdag kan anses «fastsatt i forveien». Lagmannsrettens flertall vurderer at ordlyden kan tale for selskapets syn ettersom den manglende klassifiseringen av ankepartene som arbeidstakere, innebærer at det ikke var fiksert noen bestemt dato for utbetaling av lønn. Vilkåret kan imidlertid ikke anses å være så strengt. I NOU 1974: 54 side 79 heter det blant annet følgende om vilkåret:

Fastsatt i forveien er forfallsdagen i de tilfelle hvor man av grunnlaget for kravet kan utlede en bestemt dato for oppgjøret.

Basert på dette må det, slik flertallet ser det, være tilstrekkelig at man kan «utlede» en bestemt dato for oppgjøret ut fra grunnlaget for kravet. I dette tilfellet er grunnlaget for kravet lønnsavtale. Det må da tas i betraktning at tidspunkt for lønnsutbetaling skal fremgå av arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i. Etter § 14-15 første ledd skal lønn utbetales to ganger i måneden dersom annet ikke er avtalt. I Stendi var praksis for både ansatte og de som var klassifisert som konsulenter at de fikk utbetaling etterskuddsvis den 28. Det vises også til at omklassifiseringen av ankepartene etter flertallets syn må anses som en bekreftelse på en arbeidsavtale som allerede eksisterer. Omklassifiseringen er dermed ikke en rettsstiftende begivenhet slik Stendi har anført. Av den grunn kan det ikke legges særlig vekt på Rt-1997-1662 som selskapet har vist til. I den saken bygget Høyesterett på at fastsettingen av ny festeavgift ved skjønn var en rettsstiftende begivenhet.

Flertallet konkluderer etter dette med at lønnskravene forfalt månedlig, og at forsinkelsesrenter løper fra forfall, jf. § 2. I samsvar med enighet mellom partene, gitt denne forutsetning, legges det til grunn at lønnskravene forfalt den 15. etter opptjening i den etterfølgende måned. Forsinkelsesrente skal, slik ankepartene har krevd, beregnes av 57,5 % av hovedstolen for å ta hensyn til skattlegging av inntekten.

7.10 Krav om etterinnmelding i tjenstepensjonsordningen

For det tilfelle at ankepartene anses som arbeidstakere, er partene enige om at selskapet har plikt til å melde dem inn i tjenstepensjonsordningen. Dom avsies i samsvar med dette, jf. konklusjonen i punkt 7.2. Partene er for øvrig enige om at det ikke er behov for at retten tar stilling til nærmere vilkår for etterinnmeldingen, for eksempel om ankepartene må betale egenandel.

7.11 Krav på feriepenger

7.11.1 Innledning

Ankepartene krever etterbetalt løpende opptjente feriepenger for alle årene de har vært arbeidstakere i Stendi, fra og med 2008. I perioden 2008-2013 er det lagt til grunn 10,2 prosent som feriepengesats, og i perioden fra og med 2014 er det lagt til grunn 12 prosent som feriepengesats. Kravet bygger på utbetalte honorarer. Ankepartene krever også feriepenger av etterbetalingskravene på lønn.

Formålet med ferieloven er å sikre at arbeidstakere får feriefritid og feriepenger, jf. § 1. Arbeidstakerbegrepet i ferieloven har samme innhold som etter arbeidsmiljøloven. Ferieloven kan ikke fravikes til skade for arbeidstaker, jf. § 3. Ferieloven § 4 lyder slik: «Ferieåret følger kalenderåret. Opptjeningsåret for feriepenger er det forutgående kalenderåret». Feriefritidens lengde reguleres i § 5.

Ettersom ankepartene har vært feilklassifisert av ankemotparten, har de ikke mottatt de feriepenger de har krav på etter ferieloven. Utgangspunktet må da være, slik flertallet ser det, at ankepartene har krav på feriepenger. Stendis innvendinger drøftes nedenfor.

7.11.2 Stendis differansebetraktning

På samme måte som for overtidskravene mv. har Stendi gjort gjeldende en differansebetraktning for feriepengekravet som skal sikre at samme ytelse ikke blir utbetalt helt eller delvis to ganger. Etter lagmannsrettens flertalls syn kan ikke selskapet høres med dette. Det vises til drøftelsen ovenfor i punkt 7.6. Konsulenthonorarene som ble utbetalt kan ikke anses å inkludere en godtgjørelse for feriepenger. Det legges i denne sammenheng vekt på ferielovens system som innebærer at feriepengene utbetales særskilt, og ikke som en del av lønnen. Ut fra hensynet til arbeidstakeren og dennes familie, utbetales feriepengene ikke løpende, men i forkant av ferien året etter. Ankemotpartens differansebetraktning er ikke forenlig med det grunnleggende formålet bak reglene om feriepenger, slik flertallet ser det.

7.11.3 Foreldelse

7.11.3.1 Problemstilling og rettslige utgangspunkter

Partene er uenige om feriepengekravene er foreldet. Ankepartenes syn er at feriepenger som er opptjent i 2008 eller senere ikke er foreldet. Stendis anførsel er at foreldelsesfristen startet å løpe 28. juni i året etter at kravet ble opptjent. Dersom anførselen fører frem har den betydning for størrelsen på feriepengekravene til ni av ankepartene (Eriksen, Reberg, Olsen, Pilgaard, Wahl, Bråten, Aiad, Furuheim og Wilhelmsen), for til sammen 28 opptjeningsår.

Spørsmålet er hva som er utgangspunktet for foreldelsesfristen.

Foreldelsesloven § 3 lyder slik:

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

I forarbeidene, Ot.prp.nr. 38 (1977-1978) side 52, er det klargjort at fristen er objektiv uten at forhindring eller manglende kunnskap hos fordringshaver har betydning.

Spørsmålet om hvilket tidspunkt «fordringshaveren tidligst har rett til å kreve oppfyllelse» må, slik lagmannsrettens flertall ser det, bero på bestemmelsene i ferieloven. Etter ferieloven § 10 beregnes feriepenger på grunnlag av arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret. Partene er enige om at praksis i Stendi var at feriepenger til de som var

klassifisert som ansatte i selskapet, ble utbetalt 28. juni påfølgende år. Ettersom ferie ikke har blitt avviklet i henhold til ferieloven, er feriepengekravene ikke forfalt.

Ankepartene var reelt sett arbeidstakere i Stendi, jf. punkt 7.2 ovenfor. Gitt dette premiss er selskapets syn at ankepartene kunne krevd oppfyllelse den 28. juni for feriepenger for arbeid som var opptjent foregående år. Flertallet bemerker at i utgangspunktet har selskapets syn støtte i at forfallstidspunktet ikke er det avgjørende i foreldelsesloven § 3. Manglende kunnskap har som nevnt heller ikke betydning etter foreldelsesloven § 3, se Rt-1999-1755. Foreldelsesloven § 10 synes heller ikke å være anvendelig. Bestemmelsen forlenger foreldelsesfristen med ett år fra det tidspunkt fordringshaveren fikk eller burde ha skaffet seg kunnskap om «fordringen eller skyldneren». I vår sak har ankepartene vært klar over de faktiske omstendigheter, men de har vært i rettsvillfarelse, hvilket i alminnelighet ikke hindrer foreldelse, jf. Rt-2001-905. Foreldelsesloven § 10 er ikke påberopt av ankepartene.

På den annen side må det etter flertallets syn tas i betraktning at det avgjørende for utbetaling av feriepenger etter ferieloven § 11 nr. 2 er om ferie faktisk sett er avviklet, og ikke om det er fremsatt krav om dette. Ferieloven gir anvisning på at ferierettighetene skal være forutsigbare for arbeidstaker: Etter § 6 skal arbeidsgiver ta initiativ til drøfting av feriefastsettingen med arbeidstakeren. For feriepengene gjelder at arbeidstaker etter § 10 nr. 3 siste ledd skal motta en «sammenstilling» av feriepengegrunnlaget som bygger på det «arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret».

«Ferie» etter ferieloven består av to nødvendige komponenter: «feriepenger» og «feriefritid». At feriebegrepet må forstås som betalt ferie, har lang tradisjon i norsk rett. I Ot.prp. nr. 104 (1947)) side 1 ble det gitt uttrykk for at forutsetningen for at arbeidstakerne i ferien får «hvile, rekreasjon og avveksling fra det vanlige strev» er at de «under ferien beholder sin lønn». Den nære sammenhengen mellom retten til feriefritid og retten til feriepenger ble også fremhevet i Rt-1995-1625 (Victoria Hotel). Norsk rett er på dette punkt i samsvar med EUs arbeidsdirektiv hvor retten til feriefritid og feriepenger anses som to deler av samme rettighet. Ubetalt fri vil etter dette verken helt eller delvis oppfylle de rettigheter i ferieloven som påberopes av ankepartene.

Selskapets anførsel om foreldelse er etter flertallets syn vanskelig å forene med feriebegrepets to komponenter. Regelen om overføring av ferie i § 7 nr. 3 andre ledd har betydning for tidspunktet for utbetaling av feriepengene, jf. § 11 nr. 2. Praksis fra EUDomstolen underbygger slik flertallet ser det at rettighetsbestemmelsene knyttet til ferie må undergis en effektiv fortolkning som ikke er til skade for arbeidstaker.

7.11.3.2 Nærmere om overføringsregelen i ferieloven og EUs arbeidstidsdirektiv

Overføringsregelen i ferieloven § 7 nr. 3 andre ledd lyder slik:

Ferie som i strid med lovens bestemmelser eller på grunn av forhold som nevnt i § 9 nr. 1 og 2, ikke er avviklet ved ferieårets utløp, skal overføres til det påfølgende ferieår.

Ferieloven § 11 nr. 2 lyder slik:

Er feriefritid overført til et påfølgende ferieår, utbetales feriepengene for den overførte del først når ferien tas, jf bestemmelsene i nr. 1.

Bakgrunnen for overføringsregelen, som fikk virkning fra 1. januar 2009, var arbeidstidsdirektivet (2003/88/EF). Artikkel 7 i direktivet lyder slik i norsk oversettelse:

1. Medlemsstatene skal gjøre de tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakere får ein årleg betalt ferie på minst fire veker, i samsvar med dei vilkåra for rett til og tildeling av slik ferie som er fastsette ved nasjonal lovgjeving og/eller praksis.
2. Minsteperioden for årleg betalt ferie kan ikkje bytast ut med ei økonomisk godtgjersle, bortsett frå i tilfelle der arbeidstilhøvet tek slutt.

Det fremgår av forarbeidene, Ot. prp. Nr. 65 (2007-08) punkt 2.5.2, at det ble lagt til grunn at overføring av ferien ville være i bedre samsvar med direktivet enn en regel om økonomisk kompensasjon. Det er grunn til å merke seg at departementet bevisst ikke vedtok begrensninger i adgangen til overføring. Fra proposisjonen gjengis:

Dersom den foreslåtte regelen om overføringen skulle begrenses til ett år, vil alternativet være at arbeidstakeren mister ferien. Departementet antar at en slik begrensning vil være mindre forenlig med direktivet og foreslår derfor ingen begrensninger i adgangen til å overføre ikke avviklet ferie.

7.11.3.3 Praksis fra EU-domstolen

Innholdet i arbeidstidsdirektivet artikkel 7 ble berørt i EU-domstolens dom i saken C-214-16 (Conley King). Saken gjaldt en person som hadde arbeidet for et selskap i perioden 1999 til 2012 uten at han hadde vært behandlet korrekt som arbeidstaker. Det var ikke bestridt at han hadde krav på feriepenger for ubetalt arbeidsfri som faktisk var blitt avholdt. Saken for EU-domstolen gjaldt overføring av retten til betalt ferie som ikke var blitt avholdt. Conley King gjorde gjeldende at retten først oppstår ved arbeidsforholdets avslutning (avsnitt 21). Britisk domstol forela prejudisielle spørsmål for EU-domstolen. Det første spørsmålet gjaldt om artikkel 7 i arbeidstidsdirektivet er forenlig med at arbeidstakeren må avholde sin ferie før det er etablert om han har rett til betaling for ferien (avsnitt 31).

EU-domstolen uttalte i avsnitt 32 at retten til betalt ferie “must be regarded as a particularly important principle of EU social law”. I avsnitt 34 presiserte domstolen at den nasjonale regulering ikke må gripe inn i “the very existence of that right”. Avsnitt 51 i dommen indikerer at nasjonal rett ikke kan begrense overføringsregelen.

EU-domstolen besvarte det første prejudisielle spørsmålet avkrefteende. Avsnitt 47 gjengis:

In the light of all the foregoing considerations, the answer to the first question is that Article 7 of Directive 2003/88 and the right to an effective remedy set out in Article 47 of the Charter must be interpreted as meaning that, in the case of a dispute between a worker and his employer as to whether the worker is entitled to paid annual leave in accordance with the first of those articles, they preclude the worker having to take his leave first before establishing whether he has the right to be paid in respect of that leave.

Uttalelsen trekker etter flertallets vurdering i retning av at en arbeidstaker som i tvist med arbeidsgiver har fremsatt krav om feriepenger, har krav på å få dette etablert uten å bli møtt med at han skulle ha fremsatt kravet tidligere.

Avsnitt 61 underbygger at bakgrunnen for arbeidsgivers feilklassifisering er irrelevant:

Second, even if it were proved, the fact that Sash WW considered, wrongly, that Mr King was not entitled to paid annual leave is irrelevant. Indeed, it is for the employer to seek all information regarding his obligations in that regard.

I avsnitt 63 uttalte domstolen at en arbeidsgiver som ikke har tillatt at en arbeidstaker utøver sin rett til betalt ferie, må bære konsekvensene av dette. Avslutningsvis viser lagmannsrettens flertall til avsnitt 65 i dommen:

It follows from all the foregoing considerations that the answer to the second to fifth questions is that Article 7 of Directive 2003/88 must be interpreted as precluding national provisions or practices that prevent a worker from carrying over and, where appropriate, accumulating, until termination of his employment relationship, paid annual leave rights not exercised in respect of several consecutive reference periods because his employer refused to remunerate that leave.

Lagmannsrettens flertall viser videre til EU-domstolens dom av 6. november 2018 i saken C-684/16 (Tetsuji Shimizu). Shimizu hadde arbeidet i selskapet Max-Planck-Gesellschaft i perioden 2001 til 2013 på tidsbegrensede kontrakter. I motsetning til King var Shimizu blitt behandlet som arbeidstaker av selskapet. Saken gjaldt Shimizus krav på å få utbetalt godtgjørelse ved arbeidsforholdets opphør for årlig betalt ferie som ikke var blitt avholdt.

I avsnitt 23 presiserte EU-domstolen at artikkel 7 ikke inneholder vilkår for å oppnå slik godtgjørelse ut over at arbeidsforholdet har opphørt, og at arbeidstakeren ikke har avholdt de årlige ferier som han har hatt rett til. I avsnitt 26 redegjorde EU-domstolen for at rettigheten er i behold også ved arbeidstakerens død gjennom overføring til dennes arvinger.

I avsnitt 35 uttalte EU-domstolen at artikkel 7 «i prinsippet» ikke er til hinder for nasjonal lovgivning som inneholder nærmere betingelser for retten til betalt ferie, herunder med den

konsekvens at rettigheten kan gå tapt. Det ble samtidig presisert som en minsteforutsetning for slik nasjonal regulering at arbeidstakeren «has actually had the opportunity to exercise the right conferred on him by the directive». Avnitt 39 og 40 i dommen viser at en nasjonal regel om automatisk bortfall, for det tilfelle at arbeidstaker ikke har rettet forespørsel om betalt ferie innen en tidsfrist, ikke vil være forenlig med arbeidstidsdirektivet artikkel 7 ettersom en absolutt forutsetning er at det må undersøkes om arbeidstakeren faktisk fikk mulighet til å benytte seg av rettigheten. Domstolen tilføyde følgende i avsnitt 41:

The worker must be regarded as the weaker party in the employment relationship, and it is therefore necessary to prevent the employer from being in a position to impose upon him a restriction of his rights. On account of that position of weakness, such a worker may be dissuaded from explicitly claiming his rights vis-à-vis his employer where, in particular, doing so may expose him to measures taken by the employer likely to affect the employment relationship in a manner detrimental to that worker

Hensynet til en formålsoverordnet fortolkning, som gjør rettigheten effektiv, utdypes i avsnittene 42 og 43:

42. In addition, incentives not to take annual leave or encouraging employees not to do so are incompatible with the objectives of the right to paid annual leave, as recalled in paragraphs 32 and 33 of the present judgment, relating in particular to the need to ensure that workers enjoy a period of actual rest, with a view to ensuring effective protection of their health and safety (see, to that effect, judgment of 6 April 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, paragraph 32). Thus, any practice or omission of an employer that may potentially deter a worker from taking his annual leave is equally incompatible with the purpose of the right to paid annual leave (judgment of 29 November 2017, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, paragraph 39 and the case-law cited).

43. In those circumstances, it is important to avoid a situation in which the burden of ensuring that the right to paid annual leave is actually exercised rests fully on the worker, while the employer may, as a result thereof, take free of the need to fulfil its own obligations by arguing that no application for paid annual leave was submitted by the worker (...).

7.11.3.4 Oppsummering og konklusjon

Det er riktig, som Stendi har pekt på, at EU-domstolens praksis ikke eksplisitt har drøftet betydningen av nasjonale regler om foreldelse. Dette kan imidlertid ikke være avgjørende. Shimizu-saken tyder på at tap av ferierettigheter på grunn av frister i nasjonal ferielovgivning kan være forenlig med direktivet, men bare dersom det kan påvises at arbeidstakeren har hatt en reell mulighet til å ta ut ferie.

EU-domstolens praksis må etter flertallets syn forstås slik at overført ferie, med tilhørende rett til feriepenger, i alle tilfeller er i behold dersom arbeidsgiver har forsømt å besørge at arbeidstaker kan avvikle ferien. EU-domstolens praksis er i samsvar med norsk rett. Det vises til at ferieloven § 5 forplikter arbeidsgiver til å «sørge for» at arbeidstaker gis feriefritid. Aktivitetsplikten til arbeidsgiver er ikke betinget av at arbeidstakeren fremmer krav om sine ferierettigheter. Dette får direkte betydning i saken her ettersom ankeparten ikke sikret muligheten for at ankepartene kunne avvikle ferie i ferielovens forstand. Som nevnt er ubetalt ferie uten betydning.

Ut fra dette, fremstår det etter flertallets vurdering ikke som riktig å legge til grunn at tidspunktet for arbeidstakers rett til å kreve oppfyllelse etter foreldelsesloven § 3 har inntruffet før arbeidsforholdet eventuelt har opphørt. Tidspunktet for opphør av arbeidsforholdet må derfor anses som forfalltidspunktet for feriepengekravene.

Konklusjonen blir etter dette at Stendi ikke kan gis medhold i sin anførsel om foreldelse.

7.11.4 Ankepartenes konkrete feriepengekrav

7.11.4.1 Feriepenger løpende opptjent ved arbeid under oppdragsavtale

Samtlige ankeparter gis medhold i at de er berettiget til feriepenger som er løpende opptjent under oppdragsavtalen fra og med 2008. Feriepengekravene er som følge av overføringsregelen ikke foreldet. Perioden som er aktuell for den enkelte ankepart kommer til uttrykk i domsslutningen for vedkommende.

7.11.4.2 Feriepenger av etterbetaling av lønn

Ankepartene har også krevd feriepenger (12 %) av det lønnskrav som skal etterbetales i samsvar med konklusjonen i punkt 7.8.5 ovenfor.

Tolv av ankepartene har fortsatt, eller krever dom for at de har, et vedvarende arbeidsforhold i Stendi. For disse kommer feriepengene til utbetaling året etter opptjeningsåret. For disse kreves derfor fastsettelsesdom for retten til å få utbetalt feriepenger av etterbetaling av lønn. For de øvrige ti forfalt feriepengene til utbetaling da arbeidsforholdet opphørte i likhet med etterbetalingskravet på lønn. For disse kreves fullbyrdsdom.

Kravene tas til følge. Nedenfor angis beløpet som tilkjennes hver part. Navnet på de ankeparter som får fullbyrdsdom for kravet er markert med fet skrift.

1 Gulestø	75 360 kroner
2 Rolfsen	75 757 kroner
3 Eriksen	83 243 kroner

4 Wiborg	69 828 kroner
5 Reberg	127 623 kroner
6 Berge	113 874 kroner
7 Holgersen	73 332 kroner
8 Mecheri	25 598 kroner
9 Olsen	41 749 kroner
10 Ailenei	111 356 kroner
11 Pilgaard	145 984 kroner
13 Wahl	22 944 kroner
14 Jensen	48 364 kroner
15 Bråten	107 635 kroner
16 Aiad	56 933 kroner
17 Frosik	15 229 kroner
19 Furuheim	131 026 kroner
20 Mysen	90 279 kroner
21 Hicks	65 637 kroner
23 Antonsen	36 094 kroner
25 Moseng	9 726 kroner
26 Wilhelmsen	94 699 kroner

7.11.5 Forsinkelsesrenter av feriepengekrav

7.11.5.1 Ankepartene som fortsatt er arbeidstakere i Stendi

For ankepartene som fortsatt er arbeidstakere i Stendi (de som ikke står i fet skrift under avsnittet ovenfor), er det kun påstått krav om forsinkelsesrenter dersom retten skulle komme til at feriepengene er forfalt. Det fremgår av vurderingen ovenfor i punkt 7.11.3 at forfallstidspunktet for feriepengekravene er tidspunktet for opphør av arbeidsforholdet, ettersom ferie som ikke er avholdt overføres med tilhørende feriepenger. For denne gruppen eksisterer ansettelsesforholdet fortsatt. På denne bakgrunn tilkjennes ikke disse forsinkelsesrenter.

7.11.5.2 Ankepartene som ikke fortsatt er arbeidstakere i Stendi

I samsvar med foregående avsnitt tilkjennes forsinkelsesrenter til de ti ankeparter som ikke fortsatt er arbeidstakere i Stendi (angitt med fet skrift under punkt 7.11.4.2). Forfallsdato settes til tidspunkt for opphør av arbeidsforholdet, hvilket vil fremgå av domsslutningen.

7.12 Oppreisningskrav etter ferieloven

Samtlige ankeparter har fremmet krav om oppreisning etter ferieloven § 14 som lyder slik:

Dersom arbeidsgiver eller noen som handler på dennes vegne forsettlig eller uaktsomt unnlater å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid og feriepenger i samsvar med reglene i loven her, plikter arbeidsgiver å betale erstatning.

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

Grunnvilkåret for erstatning i første ledd er oppfylt. Ettersom ankepartene feilaktig ble behandlet som oppdragstakere, fikk de ikke oppfylt sin rett til feriefritid og feriepenger.

Ankemotpartens feilklassifisering av ankepartene må anses som kritikkverdig, jf. nedenfor i punkt 7.15. Ved vurderingen av oppreisning etter ferieloven må det, slik lagmannsrettens flertall ser det, likevel tas i betraktning at det er enighet om at ankepartene har hatt fritid mellom arbeidsperioder som ikke har vært betalt. Det må også legges til grunn at ordningen med at ankepartene sendte inn vaktønsker medførte at ankepartene i stor utstrekning har kunnet legge denne fritiden til de perioder som de selv har ønsket. Under ankeforhandlingen ble det ikke fra noen av ankepartene gitt forklaringer om at planlagt fritid, herunder for eksempel fritidsreiser, måtte avbrytes eller utsettes på grunn av Stendi. Det er manglende utbetaling av feriepenger som er det vesentlige ved selskapets brudd på ferieloven. Ankepartene har imidlertid ikke forklart at dette gjorde gjennomføring av fritidsaktiviteter særlig vanskelig. Enkelte av ankepartene har forklart at de forut for «ferie» måtte ta på seg ekstra mye jobb for å ha nok penger til å ta seg fri. Til dette bemerkes at lagmannsrettens flertall ovenfor har kommet til at ankepartenes krav på overtidbetaling tas til følge.

Etter en samlet vurdering anser flertallet at ankepartene ikke har lidt et «velferdstap» i ferielovens forstand, som det er rimelig å tilkjenne oppreisning for, jf. andre ledd.

Etter dette forkastes ankene over tingrettens dom for så vidt angår den delen som gjelder krav om oppreisning etter ferieloven.

På dette punkt er resultatet enstemmig, jf. punkt 7.17.4 nedenfor hvor det fremgår at mindretallet har samme konklusjon.

7.13 Er erstatningsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-12 anvendelig?

Tolv av ankepartene har fremmet krav etter arbeidsmiljøloven § 15-12 basert på at arbeidsforholdet ble urettmessig avsluttet. Alle disse har fremmet krav om oppreisning. I tillegg har syv av dem fremmet krav om erstatning for tapt inntekt.

Konklusjonen ovenfor i punkt 7.2 er at ankepartene har vært reelle arbeidstakere. De har da stillingsvern. Etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd kan de bare sies opp med «saklig grunn». Etter § 15-14 kan arbeidsgiver avskjedige arbeidstaker, med «øyeblikkelig fratreden», dersom vedkommende «har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet

vesentlig mislighold av arbeidsavtalen». For begge opphørsformene gjelder krav til arbeidsgivers saksbehandling, se blant annet arbeidsmiljøloven § 15-1, jf. § 15-14 andre ledd, som gir anvisning på forhåndsdrøfting. Etter arbeidsmiljøloven § 15-11 kan arbeidstaker ved oppsigelse fortsette i stillingen mens oppsigelsen er til behandling gjennom forhandlinger eller ved søksmål.

Etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd og § 15-14 fjerde ledd kan arbeidstaker tilkjennes erstatning ved ugyldig oppsigelse og urettmessig avskjed.

Ettersom ankepartene har vært uriktig klassifisert, har Stendi ikke forholdt seg til stillingsvernreglene. Selskapet har anført at omklassifisering er en spesiell situasjon. Stendi har pekt på at det ut fra de særlige forhold, jf. Rt-2012-983 (Songa), ikke er naturlig at arbeidsmiljølovens erstatningsregler får anvendelse.

Lagmannsrettens flertall finner det klart at Stendis anførsel ikke kan føre frem. Det vises til drøftelsene ovenfor hvor det er avvist at omklassifisering kan anses som et særlig forhold. Omklassifiseringen innebærer ikke noe annet enn en rettslig bekreftelse på at ankepartene reelt sett har arbeidet som arbeidstakere hele tiden. Flertallet viser også til tingrettens begrunnelse som tiltres og gjengis:

Oppsigelsesvernet er en bærebjelke i arbeidstakervernet. Arbeidsmiljølovens regler om oppsigelsesvern gjelder etter sin ordlyd alle som omfattes av arbeidstakerdefinisjonen i § 1-8. Retten kan ikke se at feilklassifiserte oppdragstakere bør behandles annerledes enn andre arbeidstakere i relasjon til oppsigelsesvernet. Formålet med arbeidsmiljøloven § 15-12 er økonomisk kompensasjon for arbeidsgivers brudd på reglene om oppsigelsesvern. Det er vanskelig å se at oppdragstakere som er reelle arbeidstakere, ikke skal kompenseres for manglende vern på lik linje med andre arbeidstakere. Saksøkerne som anses som reelle arbeidstakere er blitt omklassifisert til det blant annet ut fra en vurdering av behovet for vern.

Flertallet legger til grunn at Stendi har akseptert, for det tilfelle at arbeidsmiljøloven § 15-12 er anvendelig, at arbeidsforholdene ble avsluttet på en måte som var urettmessig. Utgangspunktet er dermed at selskapet er erstatningsansvarlig.

Det er ikke nødvendig for vurderingen av erstatningens størrelse å ta stilling til om det dreier seg om uriktig oppsigelse eller urettmessig avskjed. Forhold som er relevant for utmålingen belyses nærmere for hver enkelt av ankepartene som har fremsatt krav om erstatning/oppreisning.

Erstatningen etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd, jf. § 15-14 fjerde ledd, skal settes til et beløp som finnes «rimelig». Det kan både tilkjennes erstatning for inntektstap, hvilket behandles i punkt 7.14, og for ikke-økonomisk tap (oppreisning) som behandles i punkt 7.15.

7.14 Krav om erstatning for tapt inntekt

7.14.1 Innledning. Stillingsbrøk. Skjønnsmessig fradrag?

Syv av ankepartene krever erstatning for lidt inntektstap. Det er derimot ikke fremmet krav om erstatning for fremtidig inntektstap.

Arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd sier at erstatningen skal fastsettes til et beløp som er «rimelig». For inntektstap følger det imidlertid av rettspraksis at dette må dekkes fullt ut, se blant annet Rt-2005-518 avsnitt 69.

Et spørsmål er hvilken stillingsbrøk som skal legges til grunn. Stendi har fremholdt at beregningen av stillingsbrøken må ta utgangspunkt i at ankepartenes arbeid tilsvarer en medleverordning. Anførselen kan etter flertallets vurdering ikke føre frem. Det er i denne sammenheng tilstrekkelig å vise til vurderingene ovenfor i punkt 7.7.2. Etter dette legger flertallet ankepartenes beregninger til grunn hvor den fastsatte stillingsbrøken er basert på faktisk arbeidstid over en rullerende tolv månedersperiode i 2017.

Ankemothparten kan etter flertallets syn heller ikke høres med at det skal gjøres skjønnsmessige reduksjoner i erstatningsutmålingen ut fra særlige forhold knyttet til omklassifisering. Det tillegges heller ikke betydning at flere av ankepartene ikke søkte fast stilling. Det vises her til at oppfordringene som er påberopt fra selskapets side vedrørende dette hadde en generell form. For ankepartene kunne dette vanskelig forstås som noe annet enn en mulighet til å søke hvor de også måtte konkurrere med andre, herunder faglærte. Også i denne sammenheng er det sentrale at ankepartene ikke ble behandlet som arbeidstakere slik de reelt sett var. En korrekt håndtering av dette fra selskapets side ville vært å gi dem tilbud om fast ansettelse.

Et annet spørsmål er imidlertid om det skal gjøres fradrag for annen inntekt i tapsperioden, se straks nedenfor.

7.14.2 Fradrag for annen inntekt i tapsperioden

Om fradrag for annen inntekt i tapsperioden heter det følgende i Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) side 78 i de spesielle merknadene til bestemmelsen om avskjed i arbeidsmiljøloven av 1977 § 66:

For øvrig har arbeidstakeren et ubetinget krav på lønn. I erstatningskravet inngår krav på lønn for den tid arbeidstakeren har vært ute av stillingen. Det kan reises spørsmål om det ikke bør gjøres fradrag for eventuelle inntekter arbeidstakeren har hatt av annet arbeid i samme tidsrom.

Det bør ikke gjøres fradrag for slike inntekter med mindre arbeidstakeren er forholdsvis lenge ute av stillingen. Det at arbeidstakeren i en slik situasjon gjør sitt for å skaffe seg inntekter bør komme arbeidstakeren til gode. Arbeidsgiveren må derfor alltid regne med at det ikke blir gjort fradrag for slike inntekter.

Uttalelsen om at andre inntekter i tapsperioden som utgangspunkt ikke kommer til fradrag ble vektlagt i Rt-2001-1253 som gjaldt krav om erstatning etter uberettiget avskjed. Framdommen gjengis:

Krav på lønn for den tid en arbeidstaker har vært ute av stillingen som følge av uberettiget avskjed, inngår i det erstatningskrav arbeidstakeren kan gjøre gjeldende etter arbeidsmiljøloven § 66 nr. 5, jf. Rt-1982-1093 og Rt-1994-1503. Etter denne bestemmelsen skal erstatningen «fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig». Bestemmelsen gir altså anvisning på utmåling ut fra et bredt rimelighetsskjønn. Når det gjelder lønnskravet, må imidlertid utgangspunktet være at dette skal dekkes fullt ut, jf. også uttalelser i lovforarbeidene, Ot.prp.nr.41 (1975-76) – heretter omtalt som proposisjonen – side 78.

Denne avgjørelsen ble fulgt opp i Rt-2005-518. Etter å ha vist til avgjørelsen og uttalelsen i forarbeidene heter det følgende i avsnitt 70:

Det klare utgangspunktet i forarbeidene må tillegges vekt. Også reelle hensyn taler for at det ved urettmessig avskjed eller usaklig oppsigelse normalt ikke bør gjøres fradrag for inntekt av annet arbeid. Det er samfunnsmessig ønskelig at en arbeidstaker raskt kommer i arbeid, og erstatningssanksjonen er et viktig element i et effektivt oppsigelsesvern.

Utgangspunktet er med andre ord at lønnstapet skal dekkes fullt ut uten at det gjøres fradrag for annen inntekt i tapsperioden. De hensyn som ligger bak utgangspunktet om at det ikke skal gjøres fradrag for andre inntekter i tapsperioden, svekkes dersom arbeidstakeren har vært lenge ute av stillingen og dersom øvrige inntekter kan anses som stabile. I avsnitt 71 i Rt-2005-518 heter det følgende:

Dette innebærer likevel ikke at lønnstapet alltid kan kreves dekket fullt ut. Proposisjonen viser til situasjoner der «arbeidstakeren er forholdsvis lenge ute av stillingen». I hvert fall som et utgangspunkt må det gjøres unntak for tilfeller der arbeidstakeren kommer i en fast og ordnet arbeidssituasjon i en stor del av den tiden han er ute av den opprinnelige stillingen. Dette er situasjonen i vår sak. Utgangspunktet må da være at det gjøres fradrag krone for krone.

Rt-2012-168 avsnitt 83 og 84 bekrefter at spørsmålet om fradrag for andre inntekter ikke skal besvares forskjellig for urettmessig avskjed og oppsigelse. Dommen viser også at arbeidsmiljøloven av 2005 på dette punkt ikke medførte en annerledes rettstilstand enn etter arbeidsmiljøloven av 1977.

For fradragsspørsmålet må det etter dette foretas en konkret vurdering av om arbeidstakeren har kommet i en «fast og ordnet arbeidssituasjon», hvor det ses hen til tapsperiodens varighet.

Nedenfor følger flertallets konkrete vurdering for hver av de syv ankepartene som har fremsatt krav om erstatning for inntektstap. For to av ankepartene – Ailenei og Mysen – er flertallets vurdering at det skal foretas en delvis reduksjon for inntekt i tapsperioden.

7.14.3 **Gulestø**

For Gulestø legges til grunn stillingsbrøk 89 % basert på ankende parters beregninger ut fra arbeidede timer i 2017. Han krever erstattet inntektstap for perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018. Gulestø har ikke hatt andre inntekter i tapsperioden.

I samsvar med ankepartenes beregninger tilkjennes han 103 891 kroner i erstatning for tapt inntekt.

7.14.4 **Rolfsen**

For Rolfsen legges til grunn stillingsbrøk 68 % basert på ankende parters beregninger ut fra arbeidede timer i 2017.

Rolfsen krever erstatning for inntektstap for perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018. Han har i denne perioden hatt 126 598 kroner i inntekt fra Helse og sosial omsorg AS og 30 004 kroner fra Kriminalomsorgen. Tapsperioden på tre og en halv måned er for kort til at inntektene kan anses å komme fra en «fast og ordnet arbeidssituasjon». Inntektene kommer derfor ikke til fradrag.

I samsvar med ankepartenes beregninger tilkjennes han 86 548 kroner i erstatning for tapt inntekt.

7.14.5 **Eriksen**

For Eriksen legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på ankende parters beregninger ut fra arbeidede timer i 2017.

Eriksen krever erstatning for inntektstap for perioden 10. oktober 2017 til 15. april 2018. Eriksen aksepterer at sykepenger skal gå til fradrag. Hun har ikke hatt andre inntekter i tapsperioden.

I samsvar med ankepartenes beregninger tilkjennes hun 96 378 kroner i erstatning for tapt inntekt.

7.14.6 **Wiborg**

For Wiborg legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på ankende parters beregninger ut fra arbeidede timer i 2017.

Wiborg krever erstatning for inntektstap for perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018. Han har i denne perioden hatt 105 139 kroner i inntekt fra Borger AS. Tapsperioden på tre og en halv måned er for kort til at inntektene kan anses å komme fra en «fast og ordnet arbeidssituasjon». Inntektene kommer derfor ikke til fradrag.

I samsvar med ankepartenes beregninger tilkjennes han 95 746 kroner i erstatning for tapt inntekt.

7.14.7 **Berge**

For Berge legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på ankende parters beregninger ut fra arbeidede timer i 2017.

Berge krever erstatning for inntektstap for perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018. Han har i denne perioden hatt 149 808 kroner i inntekt fra Lier kommune. Tapsperioden på tre og en halv måned er for kort til at inntektene kan anses å komme fra en «fast og ordnet arbeidssituasjon». Inntektene kommer derfor ikke til fradrag.

I samsvar med ankepartenes beregninger tilkjennes han 116 788 kroner i erstatning for tapt inntekt.

7.14.8 **Ailenei**

For Ailenei legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på ankende parters beregninger ut fra arbeidede timer i 2017. Lønnstapet er beregnet til 667 640 kroner.

Ailenei krever erstatning for inntektstap for perioden 1. desember 2017 til 1. august 2019. Han har i denne perioden hatt 521 044 kroner i inntekt fra Helse og sosial omsorg AS og 399 499 kroner fra Borger AS. Tapsperioden på 20 måneder er av en slik varighet at det må gjøres en nærmere vurdering av om det foreligger en «fast og ordnet arbeidssituasjon». I Borger AS hadde Ailenei ikke krav på å bli tildelt oppdrag, og han jobbet ikke for dette selskapet i 2019. Hos Helse og sosial omsorg AS hadde Ailenei ikke fast ansettelse i 2018 idet han var tilkallingsvikar. Ailenei ble imidlertid fast ansatt i 40 % stilling i Helse og sosial omsorg AS i 2019.

Etter en helhetsvurdering, hvor det også ses hen til størrelsen på inntektene i tapsperioden, anser flertallet at det er rimelig å gjøre fradrag for inntekten på 191 963 kroner fra Helse og

sosial omsorg AS som Ailenei fikk i 2019. For øvrig legges ankepartenes beregninger til grunn.

Etter dette tilkjennes Ailenei 475 677 kroner i erstatning for tapt inntekt.

7.14.9 **Mysen**

For Mysen legges til grunn stillingsbrøk 100 % basert på ankende parters beregninger ut fra arbeidede timer i 2017. Lønnstapet er beregnet til 811 960 kroner.

Mysen krever erstatning for inntektstap for perioden 1. desember 2017 til 1. august 2019. Han har i denne perioden hatt 612 023 kroner i inntekt fra Helse og sosial omsorg AS og 261 631 kroner fra Incita AS. Tapsperioden på 20 måneder er av en slik varighet at det må gjøres en nærmere vurdering av om det foreligger en «fast og ordnet arbeidssituasjon».

I Incita AS hadde Mysen ikke krav på å bli tildelt oppdrag, og han jobbet ikke for dette selskapet i 2019. Hos Helse og sosial omsorg AS fikk Mysen 30 prosent stilling fra 1. mars 2018. Han tok også på seg ekstravakter. Fra mars 2019 fikk han 84 prosent stilling.

Etter en helhetsvurdering, hvor det også ses hen til størrelsen på inntektene i tapsperioden, anser flertallet at det er rimelig å gjøre fradrag for inntekten på 225 482 kroner fra Helse og sosial omsorg AS som Mysen fikk i 2019. For øvrig legges ankepartenes beregninger til grunn.

Etter dette tilkjennes Mysen 586 478 kroner i erstatning for tapt inntekt.

7.15 **Krav om oppreisning**

7.15.1 **Innledning**

Tolv av ankepartene har som nevnt fremmet krav om oppreisningserstatning for urettmessig opphør av arbeidsforholdet i Stendi.

Oppreisningen skal settes til et beløp som anses som «rimelig», jf. arbeidsmiljøloven § 15-12. Det foreligger ikke praksis fra Høyesterett som gir særlig veiledning om nivået. I Norsk lovkommentar note 660 til arbeidsmiljøloven angir Tron Dalheim at oppreisningsnivået oftest ligger i størrelsesorden 50-100 000 kroner. Vurderingen må imidlertid nødvendigvis bli skjønnsmessig og konkret.

Nedenfor drøftes først forhold som gjelder generelt for samtlige ankeparter. Deretter drøftes spesielle forhold som gjør seg gjeldende for hver av ankepartene, og det gis konklusjon på oppreisningsbeløpets størrelse.

Flertallet vurderer at selskapet må bebreides for feilklassifiseringen (7.15.2). I den konkrete vurderingen har flertallet kommet til at oppreisningsbeløpet på 50 000 kroner som tingretten tilkjente Ailenei og Mysen opprettholdes. For de øvrige ti har flertallet funnet at oppreisningserstatningen må settes høyere enn det tingretten konkluderte med.

7.15.2 Stendis forsømmelse av å gjøre nærmere vurderinger av ankepartenes arbeidsrettslige situasjon.

7.15.2.1 Innledning

Det fremgår ovenfor av punkt 7.2 at Stendi har bygget på en uriktig forståelse av arbeidstakerbegrepet når selskapet har behandlet ankepartene som oppdragstakere. Allerede dette er objektivt sett en alvorlig feilvurdering ettersom den har hatt store konsekvenser for ankepartene. Før flertallet går nærmere inn på sin vurdering av dette, gjøres rede for vurderinger fra skattemyndighetene vedrørende den skatterettslige status til de personer som hadde inngått oppdragskontrakter med Stendi (såkalte konsulenter).

7.15.2.2 Skatt øst prosessen mv.

Det legges til grunn at bruken av konsulenter ble berørt av Asker og Bærum kemnerkontor før Aleris kjøpte opp BOI i 2007, for inntektsåret 2005. Dokumentasjon fra kemnerkontorets behandling er ikke fremlagt. Behandlingen er imidlertid beskrevet i et senere vedtak fra Skatt øst av 28. mars 2017. Det fremkommer her at det ble konkludert med at det var foretatt arbeidsgiveravgiftspliktige utbetalinger som ikke var tatt med i avgiftsberegningen. Imidlertid ble dette ikke fulgt opp i kemnerkontorets etterfølgende saksbehandling og vedtak.

I perioden 2012-2017 tok skattemyndighetene igjen opp om det skulle svares arbeidsgiveravgift for konsulenter som reelt sett måtte anses som arbeidstakere ut fra et skatterettslig perspektiv. I vedtak av 1. desember 2016 vurderte skattekontoret at en andel av oppdragstakerne måtte anses som arbeidstakere. Grunnlaget for arbeidsgiveravgift for avgiftsterminene 2010 og 2011 ble økt, og det ble ilagt tilleggsavgift på avgiftsøkningen. Den 20. desember 2016 varslet Skatt øst også endringssak for inntektsårene 2012 – 2015.

I klagevedtak av 28. mars 2017 opprettholdt Skatt øst skattekontorets økning av avgiftsgrunnlaget. Imidlertid ble det vedtatt at tilleggsavgiften skulle frafalles ettersom det forelå unnskyldelige forhold. Bakgrunnen for dette var at skattemyndighetene ikke hadde fulgt opp den tidligere saken. Den 30. mars 2017 henla Skatt øst den varslede endringssaken for årene 2012-2015. I e-postutveksling mellom selskapets advokat og Skatt øst ble det avklart at inntektsåret 2016 kunne bli gjenstand for endringssak dersom man fant at selskapet ikke etterlevde sine plikter. Den 29. mai 2017 oversendte Skatt øst «forslag til retningslinjer/«knagger» til hjelp i vurderingen av hvorvidt en utbetaling er hhv lønn eller næringsinntekt».

Høsten 2017 gjennomførte selskapet en kartlegging av om konsulentene oppfylte vilkårene for å være oppdragstakere. Det ble utarbeidet et kartleggings skjema med spørsmål som konsulentene ble bedt om å svare på. Ved negativ konklusjon ble oppdragskontrakten terminert, og konsulenten henvist til å søke fast ansettelse.

7.15.2.3 Tvist mellom Heidi Andersen og Skatt øst vedrørende skatterettslig klassifisering

Den 7. august 2013 sendte skatteetaten varsel om kontroll av enkeltpersonforetaket til Heidi Andersen, som arbeidet for Stendi under samme oppdragskontrakt og med tilsvarende arbeidsoppgaver som ankepartene. I oktober 2015 fattet Skatt øst vedtak om endring av hennes ligning for 2012 og 2013 idet inntekten måtte anses som lønnsinntekt. I Klagenemndas vedtak av juni 2016 og Oslo tingretts dom av 22. desember 2017, ble det konkludert med at Andersens inntekt måtte anses som lønnsinntekt. Tingretten la vekt på at Andersens arbeid var helt likt arbeidet som ble utført av ansatte ved samme boenhet. Videre la tingretten blant annet vekt på at arbeidet ble utført «under den faglige ledelse og kontroll til boleder på boenheten». Andersen anket dommen, men anken ble trukket. Stendi betalte Andersens utgifter til prosessfullmektig, og selskapet må dermed antas å ha vært kjent med tvisten mellom Andersen og Skatt øst.

7.15.2.4 Flertallets nærmere vurdering av selskapets rettsoppfatning

Det legges til grunn, som opplyst fra ankemotparten, at selskapet ikke på noe tidspunkt innhentet eksterne råd vedrørende den arbeidsrettslige klassifiseringen av ankepartene. Tatt i betraktning Rt-2013-342 (Beredskapshjem) og Rt-2013-354 (Avlaster I), som begge ble avsagt 20. mars 2013, viktigheten av klassifiseringen, det store antall konsulenter og det som må forventes av et selskap som Stendi, ville en slik nærmere undersøkelse vært nærliggende.

Selskapet hadde klare oppfordringer til å undersøke rettsposisjonen nærmere. Også den skatterettslige vurderingen av om det foreligger et ansettelsesforhold beror på en helhetlig vurdering hvor den privatrettslige realiteten er sentral, se Rt-1994-1064. I saken her er det ikke behov for å gå inn på om det er enkelte forskjeller mellom det skatterettslige og det arbeidsrettslige arbeidstakerbegrepet. Etter flertallets syn må det uansett anses som kritikkverdig at ankemotparten nøyde seg med å innhente råd og bistand i anledning den skatterettslige klassifiseringen, og at disse temaene ikke førte til nærmere refleksjon om ankepartenes arbeidsrettslige status. Ettersom det ikke på noe tidspunkt var refleksjon om dette før stevningene, kan forsømmelsen ikke forklares med at det har skjedd utvikling i rettspraksis. Beskrivelsen som er gitt i vedtaket av 28. mars 2017 viser at kemnerkontoret for inntektsåret 2005 i utgangspunktet fant at det var foretatt utbetalinger som ble vurdert som avgiftspliktige uten at selskapet hadde tatt dette med ved avgiftsberegningen. Både skattekontorets vedtak av 1. desember 2016 og klagevedtaket av 28. mars 2017 innebærer at en andel av selskapets ytelser til konsulentene skatterettslig måtte anses som lønnsinntekt. Korrespondansen med Skatteetaten som er fremlagt for lagmannsretten, kan

ikke betegnes som et «forlik» i rettslig forstand. Flertallet kan heller ikke se at selskapet ved dette fikk tilslutning til sin praksis. Skattekontorets «henleggelse» av endringssaken fra 2012–15 ble i e-posten fra skattekontoret betegnet som «foreløpig», og det ble varslet at skatteetaten ville foreta en senere vurdering av selskapets etterlevelse.

En foranledning til å undersøke ankepartenes arbeidsrettslige status fikk selskapet også da Gulestø og Rolfsen i desember 2017 påpekte at de måtte anses som ansatte, for det tilfelle at kartleggingen høsten 2017 medførte at de ikke kunne anses som oppdragstakere.

Den uriktige klassifiseringen av ankepartene medførte at de ikke fikk det vern i arbeidsforholdet som de hadde krav på. Ved arbeidsforholdenes opphør ble derfor både grunnleggende materielle og prosessuelle rettigheter brutt: For det første manglet saklig grunn til termineringen av arbeidsforholdene. For det andre ble avslutningen av kontrakten ikke drøftet med ankepartene. For det tredje fikk de ikke rett til å forhandle eller til å stå i stillingen under behandlingen av termineringen.

Etter flertallets vurdering tilsier disse forholdene som utgangspunkt en oppreisningserstatning på 25 000 kroner til hver av ankepartene som har fremmet krav om dette. I tillegg kommer spesielle omstendigheter som gjelder for den enkelte ankepart, jf. nærmere nedenfor.

7.15.3 Holgersen, Olsen, Pilgaard og Bråten

Holgersen tok ut søksmål mot Aleris 5. juni 2018. Olsen og Pilgaard tok ut stevning mot Aleris 26. juni 2018. Bråten tok ut stevning 8. august 2018.

I perioden 24. – 26. august 2018 sendte selskapet e-post til de fire ankepartene hvor det fremgikk at oppdragsavtalene ble sagt opp med virkning fra 27. august 2018. Det ble opplyst at det kunne faktureres for vakter som allerede var satt opp, men at selskapet ikke ønsket å benytte seg av ankepartenes tjenester i oppsigelsesperioden. Oppsigelsen av oppdragsavtalen, som i realiteten var en avskjed, var ikke forhåndsvarslet og ble ikke begrunnet.

I en melding på selskapets intranett 27. august 2018 kommenterte ledelsen innledningsvis medieoppmerksomheten rundt selskapet. Det ble angitt som frustrerende at media fortsatte å videreformidle påstander selv om selskapet hadde tilbakevist disse. Det ble poengtert at selskapet – i motsetning til Fagforbundet – ikke ville prosedere søksmålet i pressen. Videre ble hensynet til medarbeiderne fremhevet, og det ble antatt at mediedekningen kunne være belastende for medarbeidere som jobbet i boliger som var blitt omtalt i pressen. Etter å ha fremhevet hensynet til arbeidsmiljøet heter det følgende i intranett-meldingen: «Derfor avslutter vi nå kontraktene med de som saksøker oss», og det ble opplyst at selskapet hadde anledning til dette etter oppdragsavtalen.

Stendi har akseptert at avskjedigelsene av de fire var urettmessige for det tilfelle at de må anses som arbeidstakere. Det utløsende for oppsigelsene var mediedekningen. Det er fra selskapets side forklart at hensikten med oppsigelsene var hensynet til arbeidsmiljøet, samtidig som det et stykke på vei er erkjent at det ikke var en heldig beslutning. Ut fra bevisførselen under ankeforhandlingen finner flertallet det vanskelig å følge selskapets vurdering om at hensynet til arbeidsmiljøet gjorde at Holgersen, Olsen, Pilgaard og Bråten måtte sies opp. Det er ikke anført, og heller ikke holdepunkter for, at de fire påvirket arbeidsmiljøet på en negativ måte. Det er videre kritikkverdig at de fire ble sagt opp uten varsel og uten noen nærmere forklaring. Meldingen som ble sendt på intranettet var også belastende. Meldingen indikerte at oppsigelse var et mottrekk fra selskapets side i anledning søksmålene. Å fremme søksmål for å slå fast arbeidsrettslig status er en grunnleggende rettighet. Det vises her også til at formuleringen «de som saksøker oss» kunne oppfattes som en advarsel til andre medarbeidere som hadde tanker om å saksøke selskapet.

Det er i denne sammenheng ikke unnskyldelig at selskapet var oppgitt over omtalen i media. For det første kan det ikke anses bevist at de fire ankepartene sto bak omtalen. For det andre har også media en helt sentral demokratisk funksjon hva angår rettigheter i arbeidsforhold. At selskapet allerede den 31. august 2018 reverserte sin beslutning om oppsigelser etter at de fire ankepartene hadde begjært midlertidig forføyning, tilsier en viss reduksjon i oppreisningsbeløpet.

Sammenholdt med betydningen av selskapets feilklassifisering, jf. punkt 7.15.2 ovenfor, er flertallets konklusjon etter dette at Holgersen, Olsen, Pilgaard og Bråten tilkjennes 60 000 kroner hver i oppreisningserstatning.

7.15.4 **Eriksen**

Eriksens arbeidsforhold ble avsluttet 10. oktober 2017. Uten forvarsel, og uten anledning til å ta med støtteperson, ble hun bedt om å komme i et møte med selskapets representanter hvor hun ble presentert for påstander om kritikkverdige forhold. Selskapet har først under ankeforhandlingen frafalt anførselen om at hun hadde begått kritikkverdige forhold, og det legges til grunn at det ikke var hold i påstandene. Avslutningen må anses som en avskjed. Hun fikk ikke på noe tidspunkt skriftlig begrunnelse for avskjeden.

Ved vurderingen av oppreisningsbeløpets størrelse legger flertallet vekt på at avslutningen ble gjort på en brå og uryddig måte. Eriksen hadde arbeidet i full stilling i Stendi som var hennes eneste arbeidsgiver. Termineringen, og påstandene som det ikke var hold i, var belastende for henne.

Etter en samlet vurdering tilkjennes Eriksen 60 000 kroner i oppreisningserstatning.

7.15.5 Ailenei og Mysen

Både Ailenei og Mysen fikk avskjed siste halvdel av november 2017 da driften ved boligen Sjøstad ble nedlagt. De ble ikke tilbudt annen stilling i selskapet.

Under ankeforhandlingen har det fremkommet opplysninger om at selskapet vurderte at det heftet en ukultur ved arbeidsmiljøet på Sjøstad, blant annet knyttet til en hendelse på et julebord. Det må imidlertid legges til grunn at verken Ailenei eller Mysen var en del av den ukulturen. Det var heller ikke andre omstendigheter som skulle tilsi at de ikke ble tilbudt annen passende jobb ved andre boliger som selskapet hadde ansvaret for. Selskapet besvarte ikke deres henvendelser om å få mer arbeid.

Flertallet legger vekt på at selskapets saksbehandling overfor Ailenei og Mysen var kritikkverdig. Termineringen var en belastning for begge som hadde hatt full jobb i Stendi.

Etter en helhetsvurdering er flertallet enig med tingretten i at Ailenei og Mysen skal tilkjennes 50 000 kroner hver i oppreisningserstatning. Ankene fra Ailenei og Mysen, samt den avledede anken fra Stendi, skal etter dette forkastes.

7.15.6 Gulestø, Rolfsen, Wiborg og Berge

Gulestø, Rolfsen, Wiborg og Berge ble oppsagt med virkning fra 31. desember 2017 ved at de ikke ble tilbudt fast stilling i Stendi og heller ikke fikk tilbudt flere vakter etter årsskiftet. For disse fire er det særlig selskapets feilklassifisering med de generelle konsekvensene det fikk, som gir grunn til oppreisningserstatning. Utover dette foreligger det ikke særlige momenter som får betydning for beløpets størrelse. Det legges ikke vekt på at Wiborg takket nei til stilling som tilkallingsvikar.

Etter en helhetsvurdering tilkjennes Gulestø, Rolfsen, Berge og Wiborg 25 000 kroner hver i oppreisningserstatning.

7.15.7 Aiad

Aiad var reelt sett arbeidstaker i Stendi i tilnærmet full stilling. I slutten av 2017 ble han i stedet for fast ansettelse tilbudt stilling som timevikar. Dette var ulovlig, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9, jf. § 14-12 ettersom han fylte et varig og stabilt behov for arbeidskraft i Stendi. Ved vurderingen av oppreisningsbeløpet må det både legges vekt på selskapets uriktige klassifikasjon av Aiad som oppdragstaker samt at ulovlig bruk av innleid arbeidskraft er kritikkverdig.

Etter en helhetsvurdering tilkjennes Aiad 30 000 kroner i oppreisning.

7.16 Sakskostnader

Stendi har fått medhold i at selskapet ikke skal betale oppreisning etter ferieloven. Ailenei og Mysen har ikke fått medhold i at oppreisningsbeløpet etter arbeidsmiljøloven skal økes. Bortsett fra dette har ankene ført frem, og samtlige ankeparter må anses for å ha fått medhold i det vesentlige, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd, jf. andre ledd. De har etter hovedregelen krav på sakskostnader for lagmannsretten og tingretten, jf. tvisteloven § 20-2 første ledd. Lagmannsrettens flertall legger sitt resultat til grunn ved vurderingen av sakskostnadene for tingretten, jf. tvisteloven § 20-9 andre ledd. Det foreligger ikke tungtveiende grunner som gjør det rimelig å fritta Stendi helt eller delvis fra kostnadsansvaret etter tvisteloven § 20-2 tredje ledd, verken for tingretten eller lagmannsretten.

Advokatene Kjetil Edvardsen og Morten Mønnich har for lagmannsretten på vegne av samtlige fremlagt kostnadsoppgave for lagmannsretten på totalt 7 154 354 kroner. Beløpet inkluderer 5 600 475 kroner i salær for til sammen 2 625,25 timer. Gjennomsnittlig timepris er 2 133 kroner. Beløpet inkluderer også 933 961 kroner i utlegg, som blant annet omfatter utgifter til Trude Stavheim i Fagforbundet som har fungert som en koordinator for ankepartene. Selv om det ikke er inngått noen avtale mellom ankepartene og Stavheim, legges det til grunn, som opplyst av advokat Kjetil Edvardsen, at hennes arbeid har vært til besparelse for prosessfullmektigene. Merverdiavgift for deler av salæret utgjør 619 918,75 kroner. Advokat Kjetil Edvardsen har opplyst at sakskostnadene skal fordeles likt på ankepartene. Lagmannsrettens flertall finner dette rimelig selv om to av ankepartene har fått mindre medhold enn de øvrige. De har under enhver omstendighet fått medhold i det vesentlige. Kravet utgjør 325 198 kroner for hver av de 22 ankende parter.

For tingretten fremmet advokatene Kjetil Edvardsen og Morten Mønnich kostnadskrav for 24 av saksøkerne på totalt 11 340 756 kroner inkludert utlegg og merverdiavgift. For hver av saksøkerne utgjorde kravet 472 531,52 kroner. Kravet om sakskostnader for tingretten er gjort gjeldende for samtlige av de 22 ankepartene.

Saken er gebyrfri.

Kostnadskravene er høye. Ut fra sakens omfang, og tatt i betraktning Stendis omfattende imøtegåelse av kravene, anses imidlertid kostnadene som «nødvendige», jf. tvisteloven § 20-5 første ledd. Kravene tas til følge.

7.17 Mindretallets vurdering

7.17.1 Innledning

Lagmannsrettens mindretall – meddommer Oskar Rønbeck – er enig med Stendi i at utfallet av klassifiseringsspørsmålet, så langt dette er omstridt, må bli at de ankende parter var oppdragstakere (7.17.2).

Mindretallet anser seg imidlertid bundet av at Stendi for lagmannsretten har akseptert at fire av ankepartene – Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen – skal anses som arbeidstakere.

I punkt 7.17.3 redegjør mindretallet for at etterbetalingskrav, basert på premiss om ansettelse, må avskjæres i den utstrekning kravene bygger på oppdrag som ligger forut for stevning. Mindretallet finner i likhet med flertallet at det ikke er grunnlag for å tilkjenne oppreisning etter ferieloven (7.17.4). Avslutningsvis har mindretallet i punkt 7.17.5 kommet til at det ikke er grunnlag for å tilkjenne erstatning eller oppreisning til Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen etter arbeidsmiljøloven selv om det legges til grunn at disse var arbeidstakere.

7.17.2 Klassifiseringsspørsmålet

Mindretallet konstaterer at klassifiseringsspørsmålet ikke er omtvistet for Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen ettersom Stendi har godtatt status som arbeidstaker for disse. Vurderingene nedenfor gjelder derfor de øvrige 18 ankepartene.

Mindretallet mener at Stendi må frifinnes fordi oppdragskontraktene er et ledd i selvstendige næringsvirksomhet i form av enkeltpersonforetak. Virksomheten skjer for egen regning og risiko og er ikke ”arbeid i annens tjeneste” etter arbeidsmiljøloven § 1-8. Lovgiver har bestemt at slik virksomhet ikke omfattes av arbeidsmiljøloven og at vernebehovet ivaretas på eget ansvar.

En vid fortolkning av arbeidstakerbegrepet vil kunne oppfattes som en begrensning av retten og friheten til å være selvstendig næringsdrivende og svekke forutsigbarheten i kontraktsforhold. Omklassifisering fra selvstendig næringsdrivende til arbeidstaker har store økonomiske og rettslige konsekvenser og krever derfor sterke grunner. Mindretallet kan ikke se at slike grunner foreligger.

Mindretallet mener at ankepartene formelt og reelt har inngått oppdragskontraktene som selvstendig næringsdrivende. Slik virksomhet er lovlig også innenfor helse- og omsorgsektoren. Flere av ankepartene har levert tjenester til både private og offentlige virksomheter samtidig som de har hatt kontrakt med Stendi om tilsvarende tjenester.

De ankende parter har i egenerklæring forsikret at de oppfyller vilkårene for næringsvirksomhet, har personlig ansvar for egen regning og risiko, har egen administrasjon, har egne driftsmidler, har regnskapsføring og får utskrevet forskuddsskatt, m.v. Erklæringen er forsterket med erstatningsansvar ved mislighold.

Mindretallet forstår erklæringen som et tiltak for å sikre at partene har et forutsigbart og seriøst avtaleforhold innenfor gjeldende lover og regler. Erklæringen er ikke bestridt av de ankende parter.

Ved siden av partsforholdet mener mindretallet at kontrakten på vesentlige punkter skiller seg fra en arbeidsavtale:

I punkt 6, bokstav i) og k) har oppdragstaker selv ansvar for skade som påføres og bærer den økonomiske risikoen for oppdraget. Mindretallet er derfor enig med Stendi i at kontraktsrettslige sanksjoner kan gjøres gjeldende mot de ankende parter ved mislighold. Det personlige ansvaret for eget arbeidsmiljø forutsetter at det samtidig foreligger et personlig økonomisk ansvar for kontraktoppfyllelsen. I et arbeidsforhold er det arbeidsgiver som bærer skade- og risikoansvaret.

Oppdraget er definert i kontraktens punkt 3 og retter seg mot Stendis ”klienter i henhold til vedtak/ individuelle plan som følger den aktuelle målgruppen...”. Etter bevisførselen legger mindretallet til grunn at dette har vært praktisert som ramme for oppdraget og det økonomiske ansvaret.

Spørsmålet om personlig arbeidsplikt er etter mindretallets syn ikke noe godt kriterium å bygge på ettersom selvstendig næringsdrivende også kan ha personlig arbeidsplikt basert på tillit og kompetanse. I et arbeidsforhold foreligger derimot personlig arbeidsplikt.

Mindretallet er likevel uenig i flertallets forståelse av kontrakten. Mindretallet mener kontraktens punkt 6 bokstav k forutsetter en rett til å benytte ”sine egne ansatte, vikarer og underleverandører” som medhjelpere. Det kreves ingen begrunnelse slik som i et arbeidsforhold hvor ubegrunnet fravær ansees som ulovlig og kan gi grunnlag for avskjed. Selv om rettighetene i praksis ikke er benyttet, mener mindretallet de ankende parter hadde rett til å benytte medhjelpere dersom de ønsket det.

I praksis har de ankende parter trukket seg fra avtalte oppdrag ved melding til Stendi v/boleder, som deretter har gjort avtale med andre selvstendige om oppdraget. Dette viser at begge parter har innrettet seg svært fleksibelt med hensyn til personlig arbeidsplikt.

At det kreves samtykke ved bruk av medhjelpere, oppfatter mindretallet som en nødvendig kontroll med at medhjelpere har de nødvendig kvalifikasjoner og attester i henhold til lov om kommunale helse- og omsorgstjenester. Dette er også vanlige kontrollbetingelser i et næringsforhold ved skifte av personell.

Mindretallet er enig i at spørsmålet om ledelse og kontroll er sentralt, men deler ikke flertallets vurdering:

I et arbeidsforhold er det arbeidsgiver som har ansvar for ledelse og kontroll mens det i et oppdragsforhold er den selvstendiges eget ansvar.

Bevisførselen viser at de ankende parter har gjennomført oppdragene i direkte relasjon til den enkelte klients individuelle plan. I forhold til oppdragets kjerne, mener mindretallet de ankende parter har hatt reell og avgjørende ledelse og kontroll. At andre selvstendige i spesielle situasjoner har deltatt, endrer ikke på hovedansvaret. Samarbeid mellom næringsdrivende er også vanlig.

At oppdraget er gjennomført innenfor en felles boenhet med felles tilsyn og kontroll av boleder, endrer ikke dette. Mindretallet finner det rimelig og nødvendig at oppdragsgiver fører forsterket tilsyn og kontroll med at underleverandører etterlever kontraktvilkårene og gir korleksjoner etter behov. Spesielt gjelder dette i forbindelse med offentlige kontrakter.

Plikten til å innrette seg etter Stendis kvalitetssystem, rutiner og retningslinjer oppfatter mindretallet som nødvendig samordning av alle underleverandører slik at det blir en felles kvalitet på tjenestene som leveres under hovedkontrakten med kommunene. Den selvstendige har fortsatt eget ansvar for ledelse og kontroll av oppdragets gjennomføring.

Mindretallet mener de ankende parter har hatt avgjørende ledelse og kontroll med sin egen arbeids- og hviletid på en måte som bare kan gjennomføres når begge parter mener man ikke omfattes av arbeidsmiljøloven. De ankende parter har stått fritt i å tilby oppdrag uten hensyn til arbeidsmiljølovens rammer. De har ikke hatt arbeidsplikt slik som i et arbeidsforhold. Også når oppdrag er blitt tildelt etter egne ønsker, har de kunnet frasi seg oppdraget uten begrunnelse. På dette punktet mener mindretallet de ankende parter åpenbart har opptrådt som selvstendig næringsdrivende under eget ansvar. Mindretallet mener dette er et sentralt moment ved klassifiseringsspørsmålet.

Stendi har vernetjeneste, tariffavtale, fagforeninger, tilsyn fra kommunene og Arbeidstilsynet uten at det er registrert innsigelser til ordningen. Ankepartene tok aldri opp forholdet til arbeidsmiljøloven eller HMS-belastninger før de organiserte seg i Fagforbundet og krevde omklassifisering.

At oppdraget utføres i lokaler som stilles til rådighet av Stendi, mener mindretallet er av mindre betydning. For selvstendig næringsdrivende er det avgjørende at vedkommende har egne relevante driftsmidler til å gjennomføre oppdraget, for eksempel faglitteratur, PC, internett, m.v. som ankepartene har oppgitt i sine næringsoppgaver.

Også selvstendig næringsdrivende kan ha tidsbegrensede kontrakter som fornyes over flere år. At de ankende parter har gitt uttrykk for engstelse i forbindelse med

kontraktsfornyelsen, er ikke noe spesielt i forhold til den usikkerhet som andre selvstendig næringsdrivende opplever.

Kontraktens bestemmelser om at oppdragstaker selv er ansvarlig for oppdatering av kompetanse og ferdigheter, samt ansvar for tilstrekkelig forsikringer, underbygger også at det foreligger et næringsforhold. I et arbeidsforhold er det arbeidsgiver som har dette ansvaret.

Oppdragskontrakten gir de ankende parter frihet til å ha andre oppdragsgivere, og i egenerklæringen om næringsvirksomhet er dette punktet en forutsetning. At de ankende parter likevel har valgt å ha Stendi som hovedinntektskilde, bekrefter at de har vært tilfreds med en ordning som langt på vei ivaretar deres livssituasjon og behov - også som næringsdrivende.

Det er mindretallets inntrykk at begge parter har innrettet seg i rollen som ordinære kontraktspartnere og foretak. De ankende parter synes å ha vært bevisst sin rolle som selvstendig næringsdrivende og har regelmessig fakturert og oppgitt inntekten som næringsinntekt i forhold til skattemyndighetene og folketrygden.

Etter en helhetsvurdering, med utgangspunkt i at det foreligger selvstendig næringsvirksomhet/enkeltpersonforetak med personlig ansvar, finner mindretallet ikke grunnlag for å tilsidesette oppdragskontraktene som ble inngått mellom de 18 ankepartene og Stendi.

7.17.3 Avskjæringsspørsmålet

Med konklusjonen ovenfor i punkt 7.17.2 har avskjæringsspørsmålet kun betydning for mindretallets resultat for så vidt angår Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen.

Mindretallet er enig med Stendi i at etterbetalingskrav kan falle bort etter alminnelige obligasjonsrettslige prinsipper om innrettelse og passivitet. Dette gjelder både overtid, diverse tillegg samt krav om ferie og pensjon. Avgjørelsen i HR-2019-1914-A (Avlaster III) endrer ikke at et krav kan falle bort på obligasjonsrettslig grunnlag etter en konkret vurdering.

Mindretallet slutter seg til de betraktninger som er gitt av tingrettens flertall i dommen på side 116-132 og til Rt-2004-53 (Cafe X) som peker på at "særlige forhold" kan vektlegges.

Etter bevisførselen oppfatter mindretallet at begge parter har vært i aktsom god tro når det gjelder ordningens lovlighet og seriøsitet. Begge parter synes å ha innrettet seg på at det foreligger en reell oppdragsavtale og ikke et arbeidsforhold. Det har ikke vært stilt spørsmål ved ordningen verken fra de ankende parter, verne- og helsetjenesten eller fra

kommunene som oppdragsgiver til Stendi. Også for brukerne synes ordningen å ha fungert godt.

Det var først da ordningen ble trappet ned høsten 2017, etter initiativ fra Skatt øst, at spørsmålet om klassifisering ble tatt opp som felles tema mellom partene. At Skatt øst stilte spørsmål om betaling av arbeidsgiveravgift for fakturerte beløp, endrer etter mindretallets syn ikke ledelsens gode tro i forhold til en innarbeidet og evaluert ordning over mange år.

Selv om det skulle foreligge økonomisk motiv for bedriften i å velge konsulentdrift framfor egne ansatte, er det etter mindretallets syn uten betydning. Bedriften må kunne velge å bruke den driftsform som ansees faglig og økonomisk hensiktsmessig innenfor rammen av lovgivningen.

Ordningen framstår som historisk etablert i felles interesse hvor bedriften fikk dekket sitt bemanningsbehov, og de ankende parter fikk dekket sitt behov for fleksibilitet i forhold til egen livssituasjon.

For de ankende parter fremstår det for mindretallet å ha vært særlig viktig å ha frihet til å velge når og hvor mye de skulle jobbe uten å være bundet av vernereglene i arbeidsmiljøloven. Den manglende interessen blant de ankende parter for å følge opp bedriftens regelmessige invitasjon om fast ansettelse, indikerer at friheten som selvstendig næringsdrivende var å foretrekke framfor ansettelse på fast arbeidstid.

Basert på de ankende parters egenerklæring som selvstendig næringsdrivende, mener mindretallet at bedriften hadde god grunn til å innrette seg på at det forelå et reelt og formelt næringsforhold og ikke et arbeidsforhold.

Omklassifisering fra selvstendig oppdragsforhold til arbeidsforhold, uten forvarsel, er en dramatisk endring i avtaleforholdet mellom partene med vidtrekkende økonomiske og rettslige konsekvenser. I dette tilfellet gjelder det mange personer og omfattende økonomiske krav.

Mindretallet kan ikke se at noen av partene er å bebreide i denne saken, og ut ifra omstendighetene er det urimelig at bedriften ensidig skal bære risikoen med tilbakevirkende kraft.

En mer rimelig løsning er at etterbetaling skjer fra det tidspunkt krav om omklassifisering ble fremsatt overfor bedriften. Dette er også hovedregelen innenfor den kollektive arbeidsretten hvor økonomisk risiko og konsekvenser for private bedrifter spiller en avgjørende rolle. Regelen har mye for seg fordi det er først fra dette tidspunkt bedriften kunne innrette seg på et mulig økonomisk ansvar som følge av omklassifisering.

På denne bakgrunn er mindretallet enig med tingrettens flertall, jf. punkt 12 i dommen, i at omklassifisering ikke kan gi grunnlag for krav om lønn, feriepenger og tjenestepensjon på bakgrunn av oppdrag ankepartene har hatt før stevning.

Mindretallet slutter seg videre til vurderingene til tingrettens flertall av hvilke ytelser Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen ut fra dette har krav på. Konkret innebærer dette at etterbetalingskravene fra Eriksen, Ailenei og Mysen samt krav om etterinnmelding i tjenestepensjonsordningen ikke fører frem, se tingrettens dom punkt 18.2, 25.3 og 34.1. Bråtens lønnskrav etter stevning er ikke sannsynliggjort, se tingrettens dom punkt 30.6. Han gis imidlertid delvis medhold i krav på feriepenger, se punkt 30.7 i dommen samt etterinnmelding i tjenestepensjonsordningen fra 8. august 2018, se punkt 30.8 i dommen.

Mindretallets konklusjon for Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen er dermed den samme som tingrettens. Mindretallets resultat er etter dette at ankene fra Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen forkastes.

7.17.4 Krav om oppreisning etter ferieloven

Mindretallet slutter seg til flertallets vurdering, jf. punkt 7.12, av at det ikke er grunnlag for å tilkjenne oppreisningserstatning etter ferieloven § 14.

7.17.5 Krav om erstatning og oppreisning etter arbeidsmiljøloven for urettmessig avslutning av arbeidsforholdet

For mindretallet gjenstår det etter dette å ta stilling til om det er grunnlag for å tilkjenne oppreisning og erstatning til Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen, jf. at selskapet har akseptert at disse hadde status som arbeidstakere. Kravene fra de øvrige kan ikke føre frem ettersom disse var oppdragstakere.

Mindretallet konstaterer at avslutningene av arbeidsforholdene må anses som urettmessige. Imidlertid må det også her, på samme måte som for avskjæringsspørsmålet, legges vekt på at omklassifiseringen må anses som et «særlige forhold». Både ankepartene og selskapet hadde innrettet seg etter oppdragskontraktene over lang tid. Ut fra dette anser mindretallet at det ikke er «rimelig» etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd at Eriksen, Ailenei, Bråten og Mysen tilkjennes erstatning eller oppreisning etter arbeidsmiljøloven.

7.17.6 Sakskostnader

Ut fra sitt syn på sakens realitet er mindretallets syn at Stendi skal tilkjennes sakskostnader for lagmannsretten og tingretten i samsvar med hovedregelen, jf. tvisteloven § 20-2 første og andre ledd, jf. § 20-9 andre ledd.

På grunn av sakens omfang er dommen ikke avsagt innen lovens frist.

Dommen er avsagt med den dissens som fremkommer ovenfor.

8 Domsslutning

DOMSSLUTNING

8.1 Ankende part nr. 1 - Cato Gulestø

- 8.1.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med januar 2015 til og med desember 2017 betaler Stendi AS 627 996 – sekshundreogtjuesyvtusenihundreogtittiseks kroner – til Cato Gulestø innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.1.2 Cato Gulestø har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravet i punkt 8.1.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.1.3 Stendi AS betaler 75 360 – søttifemtusentrehundreogseksti – kroner til Cato Gulestø i feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 8.1.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.1.4 Cato Gulestø har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2017. Feriepengegrunnet er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.1.5 Cato Gulestø har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravet i punkt 8.1.3, fra forfall 15. januar 2020 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.1.6 Anken forkastes for så vidt angår den delen som gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.1.7 I erstatning for inntektstap i perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018 betaler Stendi AS 103 891 – etthundreogtretusenåttehundreogtittien – kroner til Cato Gulestø innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.1.8 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 25 000 – tjuefemtusen – kroner til Cato Gulestø innen to uker fra forkynnelse av dommen.

- 8.1.9 Stendi AS plikter å etterinnmelde Cato Gulestø i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 2. februar 2015 til og med 15. januar 2020.
- 8.1.10 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenett hundreogtrettiåtte – kroner til Cato Gulestø innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.1.11 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Cato Gulestø innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.2 Ankende part nr. 2 - Mats Ravnanger Rolfsen

- 8.2.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med januar 2015 til og med desember 2017 betaler Stendi AS 631 307 – sekshundreogtrettientusentrehundreogsyv – kroner til Mats Ravnanger Rolfsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.2.2 Mats Ravnanger Rolfsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.2.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.2.3 Stendi AS betaler 75 757 – søttifemtusensyvhundreogfemtisyv – kroner til Mats Ravnanger Rolfsen i feriepengar av etterbetalingskravene i punkt 8.2.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.2.4 Mats Ravnanger Rolfsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepengar opptjent fra og med 2014 til og med 2017. Feriepengegrunlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.2.5 Mats Ravnanger Rolfsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 8.2.3, fra forfall 31. desember 2017 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.2.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.2.7 I erstatning for inntektstap i perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018 betaler Stendi AS 86 548 – åttisekstusenfemhundreogførtiåtte – kroner til Mats Ravnanger Rolfsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.2.8 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 25 000 – tjuefemtusen – kroner til Mats Ravnanger Rolfsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.2.9 Stendi AS plikter å etterinnmelde Mats Ravnanger Rolfsen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 2. februar 2015 til og med 31. desember 2017.

- 8.2.10 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenett hundreogtrettiåtte – kroner til Mats Ravnanger Rolfsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.2.11 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitusen fem hundreogtrettien – kroner til Mats Ravnanger Rolfsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.3 Ankende part nr. 3 - Gry Therese Eriksen

- 8.3.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med januar 2015 til og med oktober 2017 betaler Stendi AS 693 688 – sekshundreogtrettifetusensekshundreogåttiåtte – kroner til Gry Therese Eriksen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.3.2 Gry Therese Eriksen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.3.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.3.3 Gry Therese Eriksen har rett til å få utbetalt 83 243 – åttitretusentohundreogførtitre – kroner fra Stendi AS i feriepenger av etterbetalingskravet i punkt 8.3.1.
- 8.3.4 Gry Therese Eriksen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2013 til og med 2017. Feriepengegrunnet er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepenger opptjent i 2013 og 12 % for feriepenger opptjent fra og med 2014.
- 8.3.5 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.3.6 I erstatning for inntektstap i perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018 betaler Stendi AS 96 378 – nittisekstusentrehundreogsoettiåtte – kroner til Gry Therese Eriksen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.3.7 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 60 000 – sekstitusen – kroner til Gry Therese Eriksen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.3.8 Stendi AS plikter å etterinnmelde Gry Therese Eriksen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 2. februar 2015.
- 8.3.9 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreogtittiåtte – kroner til Gry Therese Eriksen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.3.10 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitusenfemhundreogtrettien – kroner til Gry Therese Eriksen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.4 Ankende part nr. 4 - Mikael Wiborg

- 8.4.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med februar 2016 til og med desember 2017 betaler Stendi AS 580 231 – femhundreogåttitusenogtohundreogtrettien – kroner til Mikael Wiborg innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.4.2 Mikael Wiborg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.4.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.4.3 Stendi AS betaler 69 628 – sekstinitusensekshundreogtjueåtte – kroner til Mikael Wiborg i feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 8.4.1. innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.4.4 Mikael Wiborg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.4.5 Mikael Wiborg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 8.4.3, fra forfall 31. desember 2017 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.4.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.4.7 I erstatning for inntektstap i perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018 betaler Stendi AS 95 746 – nittifemtusensyvhundreogførtiseks – kroner til Mikael Wiborg innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.4.8 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 25 000 – tjuefemtusen – kroner til Mikael Wiborg innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.4.9 Stendi AS plikter å etterinnmelde Mikael Wiborg i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 19. februar 2016 til og med 31. desember 2017.

8.4.10 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenett hundreogtrettiåtte – kroner til Mikael Wiborg innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.4.11 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Mikael Wiborg innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.5 Ankende part nr. 5 - Eirik Reberg

- 8.5.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med januar 2015 til og med juni 2018 betaler Stendi AS 1 063 525 – enmillionogsekstiretusenogfemhundreogtjuefem – kroner til Eirik Reberg innen to uker fra forkynnelse av dommen
- 8.5.2 Eirik Reberg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.5.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.5.3 Eirik Reberg har rett til å få utbetalt 127 623 – etthundreogtjuesyvtusensekshundreogtjuetre – kroner fra Stendi AS i feriepengeskravene i punkt 8.5.1.
- 8.5.4 Eirik Reberg har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepengeskravene opptjent fra og med 2008 til og med 2018. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepengeskravene opptjent til og med 2013 og 12 % for feriepengeskravene opptjent fra og med 2014.
- 8.5.5 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.5.6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Eirik Reberg i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 2. februar 2015.
- 8.5.7 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenett hundreogtjue – kroner til Eirik Reberg innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.5.8 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstottitusenogfemhundreogtrettien – kroner til Eirik Reberg innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.6 Ankende part nr. 6 - Christian Berge

- 8.6.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med februar 2015 til og med desember 2017 betaler Stendi AS 948 947 – nihundreogfortiåttetusennihundreogfortisyv – kroner til Christian Berge innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.6.2 Christian Berge har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.6.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.6.3 Christian Berge har rett til å få 113 874 – etthundreogtrettentusenåttehundreogsottifire – kroner utbetalt fra Stendi AS i feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 8.6.1.
- 8.6.4 Christian Berge har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.6.5 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.6.6 I erstatning for inntektstap i perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018 betaler Stendi AS 116 788 – etthundreogsekstentusensyvhundreogåttiåtte – kroner til Christian Berge innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.6.7 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 25 000 – tjuefemtusen – kroner til Christian Berge innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.6.8 Stendi AS plikter å etterinnmelde Christian Berge i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 20. februar 2015.
- 8.6.9 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusen etthundreogniittiåtte – kroner til Christian Berge innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.6.10 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstottitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Christian Berge innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.7 Ankende part nr. 7 - Siw Eriksen Holgersen

- 8.7.1 Stendi AS` avledede anke hva angår Siw Eriksen Holgersens ansettelse i Stendi AS forkastes.
- 8.7.2 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med oktober 2015 til og med februar 2019 betaler Stendi AS 611 096 – sekshundreogellevetusenogtittiseks – kroner til Siw Eriksen Holgersen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.7.3 Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.7.2, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.7.4 Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt 73 332 – søttitretusentrehundreogtrettito – kroner fra Stendi AS i feriepengar av etterbetalingskravene i punkt 8.7.2.
- 8.7.5 Siw Eriksen Holgersen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepengar opptjent fra og med 2015 til og med 2019. Feriepengegrunlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.7.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.7.7 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 60 000 – sekstitusen – kroner til Siw Eriksen Holgersen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.7.8 Stendi AS plikter å etterinnmelde Siw Eriksen Holgersen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 13. oktober 2015.
- 8.7.9 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreogtittiatte – kroner til Siw Eriksen Holgersen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.7.10 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 –
firehundreogstittitusenfemhundreogtrettien – kroner til Siw Eriksen Holgersen
innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.8 Ankende part nr. 8 - Aous Mecheri

- 8.8.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med juli 2016 til og med juni 2017 betaler Stendi AS 213 318 – tohundreogtrettentusentrehundreogatten – kroner til Aous Mecheri innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.8.2 Aous Mecheri har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.8.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.8.3 Stendi AS betaler 25 598 – tjuefemtusenfemhundreogtjue – kroner til Aous Mecheri i feriepengekravene i punkt 8.8.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.8.4 Aous Mecheri har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepengekravene opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.8.5 Aous Mecheri har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 8.8.3, fra forfall 30. juni 2017 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.8.6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Aous Mecheri i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 1. juli 2016 til og med 30. juni 2017.
- 8.8.7 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreogtjue – kroner til Aous Mecheri innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.8.8 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogtjuefemtusenetthundreogtjue – kroner til Aous Mecheri innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.9 Ankende part nr. 9 - Tore Johan Olsen

- 8.9.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med juni 2015 til og med september 2019 betaler Stendi AS 347 910 – trehundreogførtisyv tusen ni hundre og ti – kroner til Tore Johan Olsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.9.2 Tore Johan Olsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.9.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.9.3 Tore Johan Olsen har rett til å få utbetalt 41 749 – førtientusen syv hundre og førtini – kroner fra Stendi AS i feriepenger av etterbetalingskravet i punkt 8.9.1.
- 8.9.4 Tore Johan Olsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2008 til og med 2019. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepenger opptjent til og med 2013 og 12 % for feriepenger opptjent fra og med 2014.
- 8.9.5 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.9.6 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 60 000 – sekstusen – kroner til Tore Johan Olsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.9.7 Stendi AS plikter å etterinnmelde Tore Johan Olsen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 26. juni 2015.
- 8.9.8 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefem tusen etthundre og nittiåtte – kroner til Tore Johan Olsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.9.9 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstottitusen fem hundre og trettien – kroner til Tore Johan Olsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.10 Ankende part nr. 10 - Catalin Ailenei

- 8.10.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med juli 2015 til og med november 2017 betaler Stendi AS 927 967 – ni hundre og tjuesyvtusen og sekstisyv – kroner til Catalin Ailenei innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.10.2 Catalin Ailenei har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.10.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.10.3 Stendi AS betaler til Catalin Ailenei 111 356 – etthundre og ellevetusen og tre hundre og femtiseks – kroner i feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 8.10.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.10.4 Catalin Ailenei har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2015 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.10.5 Catalin Ailenei har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 8.10.3, fra forfall 29. februar 2020 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.10.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.10.7 I erstatning for inntektstap i perioden 1. januar 2018 til 15. april 2018 betaler Stendi AS 475 677 – fire hundre og søttifemtusen og sekshundre og søttisyv – kroner til Catalin Ailenei innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.10.8 Ankene forkastes for så vidt gjelder tingrettens tilkjenning av 50 000 – femtitusen – kroner i oppreisning.
- 8.10.9 Stendi AS plikter å etterinnmelde Catalin Ailenei i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 9. juli 2015 til og med 29. februar 2020.

8.10.10 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenett hundreogtrettiåtte – kroner til Catalin Ailenei innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.10.11 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Catalin Ailenei innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.11 Ankende part nr. 11 - Kim Fischer Pilgaard

- 8.11.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med juni 2015 til og med november 2018 betaler Stendi AS 1 216 530 – enmillionogtohundreogsekstentusenfemhundreogtretti – kroner til Kim Fischer Pilgaard innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.11.2 Kim Fischer Pilgaard har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.11.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.11.3 Stendi AS betaler 145 984 – etthundreogførtifemtusenihundreogåttifire – kroner til Kim Fischer Pilgaard i feriepenger av etterbetaling av lønn i punkt 8.11.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen
- 8.11.4 Kim Fischer Pilgaard har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2008 til og med 2019. Feriepengegrunlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepenger opptjent til og med 2013 og 12 % for feriepenger opptjent fra og med 2014.
- 8.11.5 Kim Fischer Pilgaard har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrenter på feriepengene i punkt 8.11.3, fra forfall 30. juni 2019 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.11.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.11.7 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 60 000 – sekstitusen – kroner til Kim Fischer Pilgaard innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.11.8 Stendi AS plikter å etterinnmelde Kim Fischer Pilgaard i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 26. juni 2015 til og med 30. juni 2019.

8.11.9 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 –
trehundreogtjuefemtusenetthundreognittiåtte – kroner til Kim Fischer Pilgaard
innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.11.10 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 –
firehundreogsøttitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Kim Fischer Pilgaard
innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.12 Ankende part nr. 13 - Per Henrik Wahl

- 8.12.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med juni 2015 til og med desember 2017 betaler Stendi AS 191 204 – etthundreogtrentifire – kroner til Per Henrik Wahl innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.12.2 Per Henrik Wahl har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.12.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.12.3 Stendi AS betaler 22 944 – tjuetotusennihundreogførtifire – kroner til Per Henrik Wahl i feriepenge av etterbetalingskravene i punkt 8.12.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.12.4 Per Henrik Wahl har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenge opptjent fra og med 2014 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.12.5 Per Henrik Wahl har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 8.12.3, fra forfall 31. desember 2017 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.12.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.12.7 Stendi AS plikter å etterinnmelde Per Henrik Wahl i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 29. juni 2015 til og med 31. desember 2017.
- 8.12.8 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenett hundreogtrentifire – kroner til Per Henrik Wahl innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.12.9 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstottitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Per Henrik Wahl innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.13 Ankende part nr. 14 - Kenneth Jensen

- 8.13.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med februar 2016 til og med mai 2017 betaler Stendi AS 403 035 – firehundreogtretusenogtrettifem – kroner til Kenneth Jensen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.13.2 Kenneth Jensen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.13.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.13.3 Stendi AS betaler 48 364 – førtiåttetusentrehundreogsekstifire – kroner til Kenneth Jensen i feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 8.13.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.13.4 Kenneth Jensen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.13.5 Kenneth Jensen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på feriepengekravene i punkt 8.13.3, fra forfall 31. mai 2017 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.13.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.13.7 Stendi AS plikter å etterinnmelde Kenneth Jensen i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 19. februar 2016 til og med 31. mai 2017.
- 8.13.8 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenethundreogtrettifem – kroner til Kenneth Jensen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.13.9 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstottitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Kenneth Jensen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.14 Ankende part nr. 15 - Nicolai Andre Bråten

8.14.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med juli 2015 til og med august 2018 betaler Stendi AS 896 957 – åttehundreogtittisekstusennihundreogfemtisyv – kroner til Nicolai Andre Bråten innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.14.2 Nicolai Andre Bråten har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.14.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

8.14.3 Nicolai Andre Bråten har rett til å få utbetalt 107 635 – etthundreogsyvtusensekshundreogtrettifem – kroner fra Stendi AS i feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 8.14.1.

8.14.4 Nicolai Andre Bråten har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2018. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.

8.14.5 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.

8.14.6 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 60 000 – sekstitusen – kroner til Nicolai Andre Bråten innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.14.7 Stendi AS plikter å etterinnmelde Nicolai Andre Bråten i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 8. august 2015.

8.14.8 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenett hundreogtrettiåtte – kroner til Nicolai Andre Bråten innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.14.9 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitusen fem hundreogtrettien – kroner til Nicolai Andre Bråten innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.15 Ankende part nr. 16 - Sami Aiad

- 8.15.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med juli 2015 til og med desember 2017 betaler Stendi AS 474 445 – firehundreogstøttifiretusenfirehundreogførtifem – kroner til Sami Aiad innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.15.2 Sami Aiad har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.15.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.15.3 Sami Aiad har rett til å få utbetalt 56 933 – femtisekstusennihundreogtrettitre kroner fra Stendi AS i feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 8.15.1.
- 8.15.4 Sami Aiad har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.15.5 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.15.6 I oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 betaler Stendi AS 30 000 – trettitusen – kroner til Sami Aiad innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.15.7 Stendi AS plikter å etterinnmelde Sami Aiad i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 8. august 2015.
- 8.15.8 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreogtrettifem – kroner til Sami Aiad innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.15.9 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Sami Aiad innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.16 Ankende part nr. 17 - Magdalena Anna Frosik

- 8.16.1 Stendi AS` avlede anke hva angår Magdalena Anna Frosiks ansettelse i Stendi AS forkastes.
- 8.16.2 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med februar 2017 til og med august 2018 betaler Stendi AS 126 908 – etthundreogtjuusekstusenhundreogåtte – kroner til Magdalena Anna Frosik innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.16.3 Magdalena Anna Frosik har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.16.2, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.16.4 Magdalena Anna Frosik har rett til å få utbetalt 15 229 – femtentusentohundreogtjueni – kroner fra Stendi AS i feriepenge av etterbetalingskravet i punkt 8.16.2.
- 8.16.5 Magdalena Anna Frosik har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenge opptjent fra og med 2017 til og med 2018. Feriepengegrunlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.16.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.16.7 Stendi AS plikter å etterinnmelde Magdalena Anna Frosik i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 6. februar 2017.
- 8.16.8 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreogtjue – kroner til Magdalena Anna Frosik innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.16.9 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 –
firehundreogstøttitusenfemhundreogtrettien – kroner til Magdalena Anna Frosik
innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.17 Ankende part nr. 19 - Arvid Furuheim

- 8.17.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med august 2015 til og med desember 2018 betaler Stendi AS 1 091 884 – enmillionognittientusenåttehundreogåttifire – kroner til Arvid Furuheim innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.17.2 Arvid Furuheim har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.17.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.17.3 Arvid Furuheim har rett til å få utbetalt 131 026 – etthundreogtrentientusenogtjueseks – kroner fra Stendi AS i feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 8.17.1.
- 8.17.4 Arvid Furuheim har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2014 til og med 2018. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.17.5 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.17.6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Arvid Furuheim i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 5. september 2015.
- 8.17.7 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreognittiåtte – kroner til Arvid Furuheim innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.17.8 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitotusenfemhundreogtrentien – kroner til Arvid Furuheim innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.18 Ankende part nr. 20 - Morten Erik Mysen

- 8.18.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med februar 2016 til og med november 2017 betaler Stendi AS 752 329 – syvhundreogfemtittotusentrehundreogtjueni – kroner til Morten Erik Mysen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.18.2 Morten Erik Mysen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.18.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.18.3 Stendi AS betaler 90 279 – nittitusedhundreogstøttini – kroner til Morten Erik Mysen i feriepenger av etterbetalingskravene i punkt 8.18.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.18.4 Morten Erik Mysen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenger opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.18.5 Morten Erik Mysen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente av feriepengekravene i punkt 8.18.3, fra forfall 30. november 2017 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.18.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.18.7 I erstatning for inntektstap i perioden 1. desember 2017 til 1. august 2019 betaler Stendi AS 586 478 – femhundreogåttisekstusenfemhundreogførtiåtte – kroner til Morten Erik Mysen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.18.8 Ankene forkastes for så vidt gjelder tingrettens tilkjenning av 50 000 – femtitusen – kroner i oppreisning.
- 8.18.9 Stendi AS plikter å etterinnmelde Morten Erik Mysen i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 19. februar 2016 til og med 30. november 2017.

8.18.10 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreognittiåtte – kroner til Morten Erik Mysen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.18.11 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Morten Erik Mysen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.19 Ankende part nr. 21 – Warren Lev Hicks

- 8.19.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med januar 2016 til og med desember 2017 betaler Stendi AS 546 974 – femhundreogførtisekstusennihundreogstøttifire – kroner til Warren Lev Hicks innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.19.2 Warren Lev Hicks har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.19.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.19.3 Warren Lev Hicks har rett til å få utbetalt 65 637 – sekstifemtusensekshundreogtrettisyv – kroner fra Stendi AS i feriepengar av etterbetalingskravene i punkt 8.19.1.
- 8.19.4 Warren Lev Hicks har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepengar opptjent fra og med 2016 til og med 2017. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.19.5 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.19.6 Stendi AS plikter å etterinnmelde Warren Lev Hicks i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 12. januar 2016.
- 8.19.7 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreogtrettifire – kroner til Warren Lev Hicks innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.19.8 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Warren Lev Hicks innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.20 Ankende part nr. 23 - Mary Jeniffer Antonsen

8.20.1 Mary Jeniffer Antonsen er fast ansatt i Stendi AS.

8.20.2 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med oktober 2016 til og med mars 2019 betaler Stendi AS 300 780 – trehundretusensyvhundreogåtti – kroner til Mary Jeniffer Antonsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.20.3 Mary Jeniffer Antonsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.20.2, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.

8.20.4 Mary Jeniffer Antonsen har rett til å få utbetalt 36 094 – trettisekstusenogtittifire – kroner fra Stendi AS i feriepenge av etterbetalingskravene i punkt 8.20.2.

8.20.5 Mary Jeniffer Antonsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenge opptjent fra og med 2016 til og med 2019. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.

8.20.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.

8.20.7 Stendi AS plikter å etterinnmelde Mary Jeniffer Antonsen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 3. oktober 2016.

8.20.8 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreogtittifire – kroner til Mary Jeniffer Antonsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.20.9 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogstøttitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Mary Jeniffer Antonsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.21 Ankende part nr. 25 - Ann Tove Moseng

- 8.21.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med oktober 2017 til og med april 2018 betaler Stendi AS 81 053 – åttientusenogfemtire – kroner til Ann Tove Moseng innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.21.2 Ann Tove Moseng har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravet i punkt 8.21.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.21.3 Stendi AS betaler 9 726 – nitusensyvhundreogtjueseks – kroner til Ann Tove Moseng i feriepengekravet i punkt 8.21.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.21.4 Ann Tove Moseng har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepenge opptjent fra og med 2017 til og med 2018. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 12 %.
- 8.21.5 Ann Tove Moseng har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente av feriepengekravene i punkt 8.21.3 fra forfall 30. april 2018 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.21.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.21.7 Stendi AS plikter å etterinnmelde Ann Tove Moseng i tjenstepensjonsordningen med virkning fra og med 23. oktober 2017 til og med 30. april 2018.
- 8.21.8 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenetthundreogtjue – kroner til Ann Tove Moseng innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.21.9 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 –
firehundreogstottitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Ann Tove Moseng innen
to uker fra forkynnelse av dommen.

8.22 Ankende part nr. 26 - Oskar Wilhelmsen

- 8.22.1 Som etterbetaling av lønn for perioden fra og med august 2015 til og med september 2018 betaler Stendi AS 789 158 – syvhundreogåttinitusenogettihundreogfemtiåtte – kroner til Oskar Wilhelmsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.
- 8.22.2 Oskar Wilhelmsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrente på etterbetalingskravene i punkt 8.22.1, fra forfall til betaling skjer. Forfallstidspunktet er 15. første måned etter opptjening. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.22.3 Stendi AS betaler 94 699 – nittifiretusensekshundreogtittini – kroner til Oskar Wilhelmsen i feriepengesatsen av etterbetalingskravet i punkt 8.22.1 innen to uker fra forkynnelse av dommen
- 8.22.4 Oskar Wilhelmsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS feriepengesatsen opptjent i perioden fra og med 2010 til og med 2018. Feriepengegrunnlaget er utbetalt honorar. Feriepengesatsen er 10,2 % for feriepengesatsen opptjent til og med 2013 og 12 % for feriepengesatsen opptjent fra og med 2014.
- 8.22.5 Oskar Wilhelmsen har rett til å få utbetalt fra Stendi AS lovens forsinkelsesrenter på feriepengekravene i punkt 8.22.3 fra forfall 30. september 2018 til betaling skjer. Forsinkelsesrenter beregnes av 57,5 % av hovedstol.
- 8.22.6 Anken forkastes for så vidt den gjelder krav om oppreisning etter ferieloven § 14.
- 8.22.7 Stendi AS plikter å etterinnmelde Oskar Wilhelmsen i tjenestepensjonsordningen med virkning fra og med 5. september 2015 til og med 30. september 2018.

8.22.8 I sakskostnader for lagmannsretten betaler Stendi AS 325 198 – trehundreogtjuefemtusenett hundreogtrettiåtte – kroner til Oskar Wilhelmsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

8.22.9 I sakskostnader for tingretten betaler Stendi AS 472 531 – firehundreogtøttitotusenfemhundreogtrettien – kroner til Oskar Wilhelmsen innen to uker fra forkynnelse av dommen.

Pål Morten Andreassen

Elisabeth Wittemann

Anne-Mette Dyrnes

Oskar Rønbeck

Kristian Kristiansen

Dokument i samsvar med undertegnet original:
Beate Kyung Næss (Signert elektronisk)