



April 2014

Ansatt, oppdragstaker eller selvst. næringsdrivende?

Innledning

Arbeidere kan tilknyttes NTNU som arbeidstakere, som oppdragstakere eller som selvstendig næringsdrivende. Denne veilederen vil forsøke å være til hjelp når man skal vurdere den enkelte arbeiders tilknytningsform. Vurderingen baseres på 8 kriterier som fremgår av tabell 1 som starter på side 4. Først viser vi til definisjoner av tilknytningsformene:

Arbeidstaker

[Arbeidsmiljøloven § 1-8](#) definerer arbeidstaker slik: «Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.» [Folketrygdloven § 1-8](#) definerer arbeidstaker slik: «Med arbeidstaker menes i denne loven enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse.» Etter personalreglementet må ordinære ansettelsesprosedyrer følges ved ansettelse av arbeidstakere, og kvalifikasjonsprinsippet er styrende ved utvelgelsen. I relasjon til en arbeidstaker er NTNU arbeidsgiver.

Oppdragstaker

En oppdragstaker benevnes også frilanser. [Folketrygdloven § 1-9](#) definerer frilanser/oppdragstaker slik: «Med frilanser menes i denne loven enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende». I relasjon til en oppdragstaker er NTNU oppdragsgiver.

Selvstendig næringsdrivende

Selvstendig næringsdrivende må være registrert i Brønnøysundregisteret som et foretak med organisasjonsnummer. Det finnes mange selskapsformer, men de vanligste er aksjeselskap (AS), ansvarlige selskap (ANS eller DA) og enkeltpersonforetak. [Folketrygdloven § 1-10](#) definerer selvstendig næringsdrivende slik:

«Med selvstendig næringsdrivende menes i denne loven enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt.

Ved avgjørelsen av om en person skal regnes som selvstendig næringsdrivende, legges det blant annet vekt på

- om virksomheten har et visst omfang,
- om vedkommende har ansvaret for resultatet av virksomheten,
- om vedkommende har arbeidstakere i sin tjeneste eller nytter frilansere,
- om vedkommende driver virksomheten fra et fast forretningssted,
- om vedkommende har den økonomiske risikoen for virksomheten,
- om vedkommende bruker egne driftsmidler.»

I relasjon til selvstendig næringsdrivende er NTNU kunde.

Her er de mest vanlige rollene/stillingskategorier innen de ulike tilknytningsformene:

Arbeidstaker

Følgende stillingskategorier er normalt arbeidstaker (listen er ikke uttømmende):

- Timelærere* (ulike stillingskategorier som for eksempel 1009 universitetslektor mm.)
- Hjelpelærere under 37,5 % stilling (Unntatt fra tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen i [forskrift](#))
- Vitenskapelig assistent (vit.ass.) (Stillingskode 1018, 1019 og 1020 – omfattes av tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen. Se også universitets- og høyskoleloven [§ 6-4 \(1\)](#) med [forskrift](#))
- Studentassistent (stud.ass.) og læringsassistent (Stillingskode 1018 (som vit.ass), Jf. NTNUs lønnspolitikk pkt. 4.8)
- Veiledere (se studentassistenter/læringsassistenter)
- Eksamensvakter (Eksamensinspektører er unntatt fra tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen i [forskrift](#))
- Pensjonistvilkår (Unntatt fra tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen i [forskrift](#))
- Feltpersonell ved feltarbeid, jf. egne særavtaler om feltarbeid

Oppdragstaker

Følgende roller er normalt oppdragstakere:

- Eksterne gjesteforelesere/foredragsholdere*
- Eksterne sensorer
- Eksterne medlemmer av bedømmelseskomite
- Eksterne opponenter
- Eksterne medlemmer av styre og råd
- Eksterne praksisveiledere
- Eksterne personer som deltar i enkeltprosjekter med selvstendig ansvar for utførelse og resultat

Selvstendig næringsdrivende

Selvstendig næringsdrivende kan deles i enkeltpersonsforetak eller selskap. Enkeltpersonsforetak holdes av enkeltstående personer og er mest nærliggende oppdragstakere. Selskaper er derimot ofte eid av et fellesskap, f.eks. aksjeselskaper.

Typiske eksempler på selvstendig næringsdrivende er:

- Eksterne konsulenter registrert i Brønnøysundregistrene
- Firma som det inngås ulike typer avtaler med for å utføre diverse tjenester eller leveranser, for eksempel håndverkere, saneringsfirma, transporttjenester, reiseformidling osv.
- Innleie av arbeidskraft fra eksterne bemanningsselskaper (Arbeidstakere som utgjør innleid arbeidskraft har tilnærmet like rettigheter som ordinære arbeidstakere, men det er bemanningsselskapet som sørger for utbetaling av lønn mv. Bemanningsselskapene sender faktura til NTNU.)

**Forskjellen på timelærere og gjesteforelesere ligger særlig i tidsperspektivet. Gjesteforelesere kan ha alt fra ett foredrag til en intensiv forelesningsrekke over en eller to uker («krydderforelesning»), mens timelærere underviser gjerne i lengre perioder, f.eks. i to måneder med to timer pr uke (pensumrelatert). En gjesteforeleser som har gjentatte forelesninger fra år til år, bør ansettes. En gjesteforeleser som er arbeidstaker ved NTNU (f.eks. ved et annet fakultet) kan ikke leies inn som oppdragstaker eller selvst. næringsdrivende.*

I enhver sammenheng er det helt nødvendig å avklare tilknytningsforholdet i god tid før arbeidet/oppdraget starter. NTNU som arbeidsgiver/oppdragsgiver/kunde har ansvar for at det inngås arbeidsavtale/oppdragsavtale/kjøpskontrakt. Det er ofte for sent å avklare dette underveis eller etter utført oppdrag. Da kan man risikere store problemer i forbindelse med tilsetningsreglement, sykefravær, forsikringsforpliktelser osv.

Hvilken tilknytningsform den enkelte arbeider skal ha, fastsettes ut fra en vurdering av 8 kriterier. Kriteriene er ikke lovregulert, men er juridisk fastsatt av [forarbeider til lovene](#) og [etterfølgende rettspraksis](#). Kriteriene er retningsgivende, slik at den enkelte arbeidsgiver/oppdragsgiver må selv foreta en konkret helhetsvurdering i det enkelte tilfellet. Ofte vil de ulike kriterier dra i ulike retninger. I tvilstilfeller må det uansett foretas en helhetsvurdering av alle åtte kriterier, med bakgrunn i vurderingene i tabell 1 som starter på side 4.

Fremgangsmåten vil være at dersom man er i tvil om den enkelte kan anses som oppdragstaker eller selvstendig næringsdrivende, kan man se på eksemplene på side 2. Er man fortsatt i tvil, tar man utgangspunkt i 4 sentrale spørsmål (se boksen under). Er man fortsatt i tvil, bør man foreta en konkret helhetsvurdering etter de 8 kriteriene i tabell 1. Er man fortsatt i tvil har man uansett gjort en saklig og grundig vurdering og man må fastslå den løsningen som er mest egnet.

Det er i stor grad vitenskapelige tilknyttede personer som opptrer som selvstendige oppdragstakere eller enkeltpersonsforetak. Dette betyr forvaltning av kunnskapspersoners særlige kompetanse som vil påvirke kriteriene som legges til grunn når man skal avklare om blant annet eksterne sensorer, forelesere og forskere bør anses som arbeidstakere, oppdragstakere eller selvstendig næringsdrivende. Dette preger vår vinkling av vurderingen av de 8 kriteriene. På den annen side må det nevnes at arbeidstakere i høyere forsker- og utdanningsstillinger ofte har en særlig uavhengig stilling som i større grad fristiller disse fra ordinær arbeidstid mv.

Blant de 8 nevnte kriteriene er det enkelte kriterier som vil være mer avgjørende for om det foreligger et arbeidstakerforhold eller et oppdragsforhold ved NTNU, og som vi har omdefinert til spørsmål i boksen under. Kan ett av de 3 første spørsmålene besvares med klart JA, indikerer dette at det foreligger et arbeidstakerforhold. Kan ett av de tre første spørsmålene besvares med «tja», må man samtidig vurdere om det er andre kriterier som også drar i samme retning. Da må det altså foretas en skjønnsvurdering blant flere kriterier.

De fire mest aktuelle kriteriene (omdefinert til spørsmål)

1. Foreligger det styringsrett eller et under- overordnet instruksjonsforhold?
2. Kan vedkommende settes til andre arbeidsoppgaver enn det som er avtalt?
3. Er det ett eller flere fortløpende, langvarige arbeidsforhold?
4. Har universitetet alene ansvaret og risikoen for resultatet?

Spørsmål nr. 4 vil alene ikke alltid være avgjørende for tilknytningsforholdet da ansvaret kan fremgå i et samarbeid, for eksempel ved eksternt finansierte oppdrag. Spørsmålet (kriteriet) kan likevel understøtte noen av de 3 første spørsmålene dersom man er litt usikker på disse.

LINKER: [UIOs hjemmesider om arbeidstakere vs oppdragstakere](#), [UIBs hjemmesider om samme tema](#)
Jusprofessor Jakhelln (UIO) har skrevet mer om [Arbeidstakerbegrepet](#)
Brosjyre fra Skatteetaten: [Arbeidstaker eller næringsdrivende?](#)

Tabell 1: Kriterier som avklarer tilknytningsforholdet

Kriterier AML § 1-8	Arbeidstakere	Oppdragstakere	Selvst. næringsdrivende
<p>1) Personlig arbeidskraft, dvs. må stille sin egen arbeidskraft til disposisjon (kan ikke sende noen andre).</p> <p>Ved kunnskapsbaserte virksomheter er personlig arbeidskraft ofte avgjørende uavhengig av tilknytningsform.</p> <p>NB! Riksrevisjonen har som kontrollpunkt å tilse om det foreligger relasjoner mellom ansatte og selskaper utenfor NTNU som kan medføre interessekonflikter.</p>	<p>En arbeidstaker har personlig arbeidsplikt og kan bli tildelt ulike arbeidsoppgaver.</p> <p>På side 12 i veileder til reglement om statlige universiteter og høyskolers forpliktende samarbeid og erverv av aksjer står følgende: «Institusjonene kan ikke engasjere egne tilsatte til å utføre oppgaver tilknyttet prosjektet som næringsdrivende. Det følger av dette at tilsatte ikke kan fakturere institusjonen. Alle tilsatte, også tilsatte som arbeider i bidrags- og oppdragsfinansierte prosjekter, er underlagt de samme regler når det gjelder biarbeid og lojalitet til arbeidsgiver som andre tilsatte»</p>	<p>En oppdragstaker ved universitetet må som regel møte personlig, da oppdragstakere ofte leies inn på grunn av sin spesialkompetanse, f.eks. forskere, sensorer, forelesere mv. Det foreligger ingen arbeidsplikt ut over oppdraget.</p> <p>En arbeidstaker ved NTNU vil ikke kunne leies inn som oppdragstaker for å utføre samme type arbeidsoppgaver for NTNU.</p>	<p>Enkelte selvst. næringsdrivende kan leies inn på grunn av en persons spesialkompetanse, f.eks. en forsker. Forskeren har da gjerne et enkeltpersonforetak. Imidlertid vil det i de fleste tilfeller inngås avtaler med et firma på bakgrunn av å få utført en tjeneste eller få levert en vare. Et håndverksfirma vil f.eks. sende en tilfeldig medarbeider uten at NTNU som bestiller verken kan eller ønsker å påvirke dette.</p> <p>En arbeidstaker ved NTNU som samtidig har et firma, vil ikke kunne leies inn for å utføre samme type arbeidsoppgaver for NTNU.</p>
<p>2) Arbeidsgivers styringsrett og instruksjonsrett, (Et over – underordnet arbeidsforhold).</p> <p>Ved kunnskapsbaserte virksomheter er styringsretten varierende alt etter den tilknyttedes selvstendighet (bl.a. særlig uavhengig stilling) i forhold til oppgaven som skal løses.</p>	<p>Her foreligger normalt et styrings- og instruksjonsforhold, dvs. en over – underordnet forhold. Dette kan likevel delvis fravikes (arbeidstid, arbeidsoppgaver og ansvar for resultater) for f.eks. selvstendige forskere i særlig uavhengig stilling (AML § 10-12 (2)). Dersom arbeidsgiver kan endre arbeidsoppgavene underveis, tyder det på at det foreligger en ansettelse. Arbeidsgiver kan føre tilsyn med arbeidet og gi instruksjoner om når og hvordan det skal utføres.</p>	<p>Det foreligger vanligvis ikke styringsrett eller et instruksjonsforhold tilsvarende et over- underordnet forhold som man finner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det kan likevel foreligge en veiledning og rettledning, evt. forventninger fra oppdragsgiver som kan minne om et instruksjonsforhold. F. eks. avtalt oppmøtetidspunkt eller kravspek. Oppdragsgiver kan ikke instruere hvordan arbeidet skal utføres.</p>	<p>Det vil foreligge avtale vedrørende forventet resultat og ferdigstillelse. For eksempel ved innleie av håndverkere forventes arbeidet ferdigstilt til et bestemt tidspunkt.</p>

Kriterier AML § 1-8	Arbeidstakere	Oppdragstakere	Selvst. næringsdrivende
<p>3) Risiko/ansvar for resultatet.</p> <p>Ved kunnskapsbaserte virksomheter er risiko/ansvar for resultatet varierende alt etter den tilknyttedes selvstendighet.</p>	<p>Arbeidsgiver har normalt risiko/ansvar for resultatet. I forskningsøyemed kan risiko for produksjon og resultat ofte være overlatt til forskeren selv.</p>	<p>Begge parter kan ha risiko/ansvar for resultatet, risiko/ansvar kan være delt mellom partene, eller oppdragstaker har risikoen/ansvaret alene. F.eks. kan universitetet ha risikoen/ansvaret for god kvalitet på sensur overfor studentene, mens oppdragstaker har tilsvarende risiko/ansvar overfor universitetet.</p>	<p>Selvst. næringsdrivende vil vanligvis ha ansvar/risiko for resultatet alene.</p>
<p>4) Hvem som holder arbeidsrom, redskaper mv., og hvor arbeidet utføres</p> <p>Undervisning styres i høy grad av der hvor studentene oppholder seg.</p>	<p>Arbeidsgiver holder arbeidsrom, maskiner, redskaper mv. Den arbeidstakere har vanligvis tildelt egen e-post adresse i regi av NTNU, og permanent adgangskort.</p> <p>Arbeidet utføres ved arbeidsstedet. Arbeidsstedet kan være noe annet enn virksomhetens lokaler. Det kan inngås avtaler om fjernarbeid, enkelte arbeidstakere kan holde kontor ved andre universitet, eller enkelte arbeidstakere kan ha permanent hjemmekontor, f.eks. hvis de har bostedsadresse i en annen by eller nasjon og det ikke er behov for fysisk tilstedeværelse ved universitetet.</p>	<p>Begge parter kan holde arbeidsrom, lab, maskiner, redskaper mv. Dette kan også være delt. Arbeidet utføres der det er naturlig ut fra oppdragets art. F.eks. ved innleie av foreleser til et universitet er det åpenbart at universitetet sørger for auditorium. Ved skriftlig sensur er det naturlig at sensoren holder eget kontor og IT utstyr. Ved sensur ved muntlig eksamen er det naturlig at universitetet sørger for lokaler, mens oppdragstakeren holder eget IT-utstyr. E-postadresse mv. er normalt ikke knyttet opp mot NTNU. Eventuelle adgangskort gjelder for en kortere periode.</p>	<p>Begge parter kan holde arbeidsrom, maskiner, redskaper mv. Dette kan også være delt. Arbeidet utføres der det er naturlig ut fra oppdragets art. F.eks. ved innleie av foreleser til et universitet er det åpenbart at universitetet sørger for auditorium. For øvrig er det naturlig at et firma har egen kontoradresse. Eventuelle adgangskort gjelder for en bestemt periode. Ved skriftlig sensur er det naturlig at sensoren holder eget kontor og IT utstyr. Ved muntlig eksamen er det naturlig at universitetet sørger for lokaler. Hvis man leier en rørlegger for å utbedre et VVS anlegg, vil arbeidet foregå der utbedringen må gjøres, men rørleggeren holder eget verktøy og bil.</p>

Kriterier AML § 1-8	Arbeidstakere	Oppdragstakere	Selvst. næringsdrivende
<p>5) Hvor mange arbeidsgivere/ oppdragsgivere</p>	<p>Man har som hovedregel en hovedstilling, men kan også ha bistillinger. Dette reguleres også av regler for sidegjøremål. Man kan ikke ha mer enn 100 % stilling hos en arbeidsgiver/virksomhet. I denne sammenheng anses NTNU som en virksomhet. En vitenskapelig ansatt ved NTNU i 100 % stilling som har en særlig uavhengig stilling, må ved arbeid for etter- og videreutdanning NTNU eller et annet institutt, utføre slikt arbeid innenfor rammene i arbeidsbeskrivelsen i 100 % stillingen.</p>	<p>Skatteetaten bruker begrepet «ikke-ansatt arbeidstaker» om oppdragstakere, og skiller ikke på om oppdragstakeren har ett eller flere oppdragsforhold. Det betyr at det aksepteres at en oppdragstaker kun har ett forhold til en oppdragsgiver.</p>	<p>En selvstendig næringsdrivende med kun en kunde må vurderes å stå i et ansettelsesforhold. Skatteetaten vil da kunne tolke det som om det i praksis foreligger et arbeidsforhold. Et selskap som leverer konsulent-tjenester vil kunne ha en kunde rett etter oppstart av virksomheten, men om virksomheten har eksistert en tid, vil det være problematisk om man fortsatt har kun en kunde.</p>
<p>6) Arbeidets omfang</p>	<p>Arbeidets omfang er vanligvis knyttet mot antall arbeidstimer arbeidstakeren utføres for arbeidsgiveren. En arbeidstaker utfører vanligvis løpende arbeidsoppgaver ut fra en stillings størrelse. Ved midlertidig ansettelse for prosjektarbeid opphører vanligvis arbeidstakerforholdet når prosjektet avsluttes.</p>	<p>Arbeidets omfang er vanligvis knyttet mot antall arbeidstimer oppgaven(e) fordrer. Små og sjeldne oppdrag vil i seg selv være egnet til å anse arbeideren som en oppdragstaker.</p>	<p>Arbeidets omfang er vanligvis knyttet mot antall arbeidstimer oppgaven(e) fordrer, f.eks. vil det påløpe mange arbeidstimer ved ombygging/oppussing av et lokale. Omfanget kan også gjelde mange tjenester over tid av ulik lengde, f.eks. innleie av vikarer fra vikarbyrå. Kontrakter med selvstendig næringsdrivende kan gå over år uten at arbeidstakere i det innleide selskapet blir å anse som arbeidstaker hos oppdragsgiver.</p>
<p>7) Plikt til å yte vederlag og utbetalingsmåte</p> <p>Utbetalingsordningen er ikke avgjørende for hvordan man karakteriserer</p>	<p>En arbeidstaker har vanligvis fast månedslønn eller timelønn etter tariffavtale, men kan også ha provisjons-lønn.</p>	<p>En oppdragstaker mottar godtgjørelse eller honorar som kan både avvike eller ligne på lønnsutbetaling. Det kan knyttes mot timer, fast utbetaling</p>	<p>Det er ikke uvanlig å leie selvstendig næringsdrivende på timesbasis. En elektriker tar gjerne betalt pr. time eller fastpris for utført arbeid. Ved innleie av vikarer fra eksterne vikarbyrå er</p>

Kriterier AML § 1-8	Arbeidstakere	Oppdragstakere	Selvst. næringsdrivende
<p>arbeidet. Det er likevel nevnt her da dette har vært et vurderingskriterium.</p>		<p>for et oppdrag eller fast utbetaling for en periode. Oppdragstakere er ikke omfattet av tarifflønn. I en sak for Høyesterett hadde en oppdragstaker for statlig virksomhet fastlønn med utbetaling den 12. hver måned, og ble sammenlignet med ordinære statlige arbeidstakere. Høyesterett (HR. 2013 s.342) uttalte at «ettersom også oppdragstakere kan motta vederlag på lignende måte, kan dette momentet vanskelig tillegges særlig vekt for avgrensningen i dette tilfellet.»</p>	<p>bemanningsbyrået lovpålagt å gi vikaren tilsvarende lønns- og arbeidsvilkår som øvrige arbeidstakere på oppdragsstedet.</p>
<p>8) Avtalt avslutningstidspunkt</p>	<p>Det er kun ved midlertidig ansettelse man kan avtale et fratredelsestidspunkt. Fast arbeidstakere i staten har oppsigelsesvern etter tjenestemannsloven.</p>	<p>Det er normalt å avtale tidspunkt for utførelse av oppdraget eller fastsette et sluttidspunkt. F. eks. at en gjesteforelesning skal foregå til et bestemt tidspunkt. Dersom det foreligger flere oppdrag etter hverandre, f.eks. sensur hvert semester, kan det enkelte oppdrag ha fastsatt en oppsigelsesfrist (leveringsfrist), mens oppdragsavtalen gjelder over flere år.</p>	<p>Ofte er det ikke fastsatt noen tidspunkt, men det forventes normalt at en vare leveres innen rimelig tid. Tjenester krever i større grad fastsettelse av tidspunkt. Det er derfor ikke uvanlig å avtale et tidspunkt for når en tjeneste skal utføres eller være ferdig. For eksempel vil bestilling av en taxitur vanligvis kreve et fast oppmøtetidspunkt.</p>

Straks man har avklart om arbeideren er arbeidstaker, oppdragstaker eller selvstendig næringsdrivende, er det ønskelig å finne ut hvilke bestemmelser som gjelder for den enkelte, og hvordan NTNU skal forholde seg til dette. Dette fremgår av tabell 2 - 5 under.

Tabell 2: Lov- og avtaleverk, herunder individuelle avtaler

Bestemmelser	Arbeidstakere	Oppdragstakere	Selvst. næringsdrivende
Arbeidsmiljøloven	Er omfattet	Ikke omfattet	Ikke omfattet
Ferieloven	Er omfattet	Ikke omfattet	Ikke omfattet
Tjenestemannsloven	Er omfattet	Ikke omfattet	Ikke omfattet
Folketrygdloven	Er omfattet	Alle bestemmelser gjelder, unntatt kap. 8, 9 og delvis kap. 13	Virksomheter (AS, ANS) er ikke omfattet. Enkeltpersoner i enkeltpersonforetak: Alle bestemmelser gjelder, unntatt kap. 8, 9 og delvis kap. 13.
<p>Folketrygdloven kap. 8 om sykepenger</p> <p>Merk: §§ 8-40 og 8-41 har bestemmelser med kombinerte inntektsformer, f.eks. både arbeidstaker og frilanser, eller arbeidstaker og selvst. Næringsdrivende.</p>	<p>Arbeidstakeren har krav på sykepenger fra arbeidsgiver (NTNU).</p> <p>§ 8-18: «For å få rett til sykepenger fra arbeidsgiveren må arbeidstakeren ha vært arbeidstaker hos arbeidsgiveren i minst fire uker.»</p> <p>§ 8-19: «Arbeidsgiver skal betale sykepenger i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager (arbeidsgiverperioden).»</p> <p>§ 8-17: «Trygden yter sykepenger etter utløpet av arbeidsgiverperioden.»</p>	<p>Oppdragsgiver (NTNU) skal ikke utbetale sykepenger.</p> <p>§ 8-38: «Til en frilanser ytes sykepenger med 100 prosent av sykepengegrunnlaget. Det er et vilkår at frilanseren jevnlig har inntekt av oppdrag utenfor tjeneste.</p> <p>Det ytes ikke sykepenger for de første 16 kalenderdagene regnet fra og med den dagen arbeidsuførheten oppsto (ventetid).»</p> <p>Godtgjørelsen bør hensynta dette.</p>	<p>Kunden (NTNU) skal ikke utbetale sykepenger.</p> <p>§ 8-34: «Til en selvstendig næringsdrivende ytes det sykepenger med 65 prosent av sykepengegrunnlaget, se §§ 8-10 og 8-35.</p> <p>Det ytes ikke sykepenger for de første 16 kalenderdagene regnet fra og med den dagen arbeidsuførheten oppsto (ventetid). »</p> <p>Overstående gjelder særlig enkeltpersonforetak. Arbeidstakere i en virksomhet mottar sykepenger i arbeidsgiverperioden fra egen arbeidsgiver.</p>
Folketrygdloven kap. 9 om omsorgspenger	Er omfattet. Hovedtariffavtalen	Ikke omfattet	Ikke omfattet

Bestemmelser	Arbeidstakere	Oppdragstakere	Selvst. næringsdrivende
ved barns og pårørendes sykdom	gir likevel samme eller bedre rettigheter.		
Folketrygdloven kap. 13 om yrkesskade	Arbeidstakere er yrkesskadedekket, jf. § 13-6 . Arbeidstakere i staten er dekket etter HTA §§ 23 og 24	Etter § 13-13 kan oppdragstakere tegne frivillig yrkesskadetrygd. NTNU bør opplyse om dette.	Etter § 13-13 kan selvst. næringsdrivende tegne frivillig yrkesskadetrygd. NTNU bør opplyse om dette.
Lov om statens pensjonskasse	Er omfattet	Ikke omfattet	Ikke omfattet
Hovedavtalen i staten	Er omfattet	Ikke omfattet	Ikke omfattet
Hovedtariffavtalen	Er omfattet	Ikke omfattet	Ikke omfattet
Reiseregulativene	Er omfattet	Er omfattet unntatt innenlandsregulativet §§ 13 og 14, og utenlandsregulativet §§ 10, 13 og 14	Er omfattet unntatt innenlandsregulativet §§ 13 og 14, og utenlandsregulativet §§ 10, 13 og 14
Andre særavtaler	Er omfattet	Ikke omfattet	Ikke omfattet
Individuelle avtaler	Arbeidsavtale SKAL inngås, jf. Arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6	Oppdragstakeravtale	Aksept av tilbud eller anbud, inngåelse av rammeavtaler for innkjøp mv.

Tabell 3: Skatter, avgifter og økonomiske rettigheter forvaltet av universitetet

Skatter og avgifter	Arbeidstakere	Oppdragstakere	Selvst. næringsdrivende
Skatt	Ja	Ja	Nei
Trygdeavgift	Ja	Ja	Nei
Arbeidsgiveravgift	Ja	Ja	Nei*
Merverdiavgift	Nei	Nei	Ja
Pensjonspremie SPK	Ja	Nei*	Nei*
Feriepenger	Ja	Nei*	Nei*
Sykepenger	Ja	Nei*	Nei*

**Godtgjørelse/pris må reflektere at oppdragstakeren/firmaet selv må dekke dette. Det er derfor ikke uvanlig med et påslag som er høyere en ordinær, tariffestet lønn for samme arbeidsoppgave.*

Tabell 4: Rapportering

Rapportering og utbetaling	Arbeidstakere	Oppdragstakere	Selvst. næringsdrivende
Seksjon for lønnstjenester	Rapportering og utbetaling av lønn	Rapportering og utbetaling av godtgjørelse	Rapportering og utbetaling til enkeltpersonsforetak*
Seksjon for anskaffelser/BTB	Nei	Nei	Utbetaling til selvstendig næringsdrivende* (ikke enkeltpersonsforetak)

**Enkeltpersonforetak/selvstendig næringsdrivende forutsetter faktura med påført fakturanummer og organisasjonsnummer. Om ikke må vedkommende anses som oppdragstaker.*

Tabell 5: Ansattforholdskoder - Art

Kort-navn	Ansattforholdskoder	Art	Kommentar 1	Kommentar 2
F	Fast ansatt	5001	R=regulativ lønn og tilgang i PagaWeb	
V	Vikar	5101	R=regulativ lønn og tilgang i PagaWeb	
R	Rekrutteringsstilling	5102	R=regulativ lønn og tilgang i PagaWeb	Post doktor ,stipendiater og vit.ass.(1020)
A	Arbeidsmarkedstiltak	5103	R=regulativ lønn og tilgang i PagaWeb	
M	Annen midlertidig ansatt	5104	R=regulativ lønn og tilgang i PagaWeb	Førsteamanuensis, Åremålsstillinger
SL	Studentassistent/læringsassistent	5112	R=regulativ lønn, ikke tilgang i PagaWeb	Erstatter U
T	Timelønn	5111	T=timelønn, ikke tilgang til PagaWeb	Arbeidsavtale, med lønnstrinn og ansiennitet
EV	Eksamensvakt	5114	B=bilagslønn, ikke tilgang til PagaWeb	Arbeidsavtale, med fast timesats
P	Pensjonist	5114	B=bilagslønn, ikke tilgang til PagaWeb	Arbeidsavtale, med fast timesats
GF	Gjesteforeleser og annen oppdragstaker	5331	B=bilagslønn, ikke tilgang til PagaWeb	Oppdragstaker
S	Sensor	5332	B=bilagslønn, ikke tilgang til PagaWeb	Oppdragstaker
BK	Bedømmelse	5333	B=bilagslønn, ikke tilgang til PagaWeb	Oppdragstaker
SRU	Styre, råd og utvalg	5301	B=bilagslønn, ikke tilgang til PagaWeb	Oppdragstaker

EM	Emeritus (ulønnet)	5191	Ulønnet, ikke tilgang til PagaWeb	Egen art i tilfelle feilregistrering av utbetaling i PagaWeb
-----------	--------------------	------	-----------------------------------	--