

UiO : **Det juridiske fakultet**

# Grenseland mellom vikarbyrå og produksjonsbedrift

Bestemmelsene om innleie i arbeidsmiljølovens kapittel 14

Kandidatnummer: 634

Leveringsfrist: 25. 11. 2014

Antall ord: 12094



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
1.1	Problemstilling .....	1
1.2	Aktualitet.....	1
1.3	Avgrensning .....	2
1.4	Oppbygning av oppgaven .....	3
1.5	Begreper .....	4
1.5.1	Vikarbyrå.....	4
1.5.2	Produksjonsbedrift.....	4
1.5.3	Utleie .....	4
<b>2</b>	<b>RETTSKILDER OG METODE.....</b>	<b>4</b>
2.1	Rettskilder .....	4
2.1.1	Primære rettskilder .....	4
2.1.2	Andre rettskilder .....	5
2.2	Metode .....	6
<b>3</b>	<b>BAKGRUNN FOR DAGENS REGELVERK.....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>OVERSIKT OVER DAGENS REGELVERK.....</b>	<b>8</b>
4.1	Reform .....	8
4.2	Oppsigelsesvern .....	9
4.3	Utleiersiden .....	10
4.4	Innleiersiden.....	12
4.5	Oppsummering.....	13
<b>5</b>	<b>GRENSELAND MELLOM VIKARBYRÅ OG PRODUKSJONSBEDRIFT.....</b>	<b>14</b>
5.1	Typetilfellene .....	14
5.2	Skjønnsmessig helhetsvurdering.....	15
5.3	Fast ansattelse .....	16
5.4	Andre momenter .....	19
5.5	Spesielt om rettspraksis.....	23
<b>6</b>	<b>KONSEKVENSER FOR INNLEIER OG UMLEIER.....</b>	<b>24</b>
6.1	Innledning .....	24
6.2	Fast ansettelse og erstatning.....	25
6.3	Likebehandlingsprinsippet .....	25

6.4	Ansvarsforskjellen mellom §§ 14-12 og 14-13.....	26
<b>7</b>	<b>FORDELER OG ULEMPER VED SKJØNNMESSIG HELHETSVURDERING</b> .....	<b>28</b>
<b>8</b>	<b>AVSLUTNING</b> .....	<b>31</b>
	<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>32</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Problemstilling

Reglene for innleie i Norge finner vi arbeidsmiljøloven<sup>1</sup> kapittel 14. Her skilles det mellom to former for utleievirksomheter. Den ene formen for virksomhet er vikarbyråer og den andre produksjonsbedrifter. Vikarbyråer er i § 14-12 definert i overskriften som en «virksomhet som har til formål å drive utleie». En produksjonsbedrift er definert i overskriften til § 14-13 som en «virksomhet som ikke har til formål å drive utleie». I det juridiske grenselandet mellom de to paragrafene kan det være en utfordring å trekke opp en klar grense for den enkelte bedrifts virkeområde. Hvordan skillet mellom de to paragrafene skal trekkes opp, i dette grenselandet, er oppgavens problemstilling.

Grensedragningen mellom aml. §§ 14-12 og 14-13 er avgjørende for adgangen til innleie av arbeidstakere. Reglene for innleie fra produksjonsbedrifter er mer lempelige enn de strenge reglene for innleie fra vikarbyrå. Skillet mellom de to formene for innleie er også viktig med tanke på likebehandlingsprinsippene av innleide arbeidstakere, jfr. aml. § 14-12a til § 14-12c og reglene om erstatning, jfr. § 14-14. Reglene om likebehandlingsprinsippet og erstatning gjelder ikke for innleie fra produksjonsbedrift, jfr. § 14-13, men bare for innleie fra vikarbyrå, jfr. § 14-12.<sup>2</sup>

## 1.2 Aktualitet

Etter utvidelsen av EU med ti<sup>3</sup> nye land i 2004 har antallet vikarbyråer økt.<sup>4</sup> Mye på grunn av den store veksten i arbeidsinnvandringen.<sup>5</sup> Flere vikarbyråer har også registrert seg i utlandet. I tidsrommet 2004 – 2008 var det en kraftig vekst i bransjen og antallet ansatte ble mer enn fordoblet. I 2008 var det 44 000 sysselsatte i bransjen. Dette dreide seg om både utleide og administrativt ansatte i vikarbyråer. Fra 2008/2009 sank antall ansatte noe, men fra 2011 var det igjen vekst av sysselsatte og omsetning.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

<sup>2</sup> Rt. 2013 s. 1730 avsnitt 31 til 36.

<sup>3</sup> St.prp. Nr. 3 (2003-2004) Om samtykke til ratifikasjon av avtale om Den tsjekkiske republikks, Republikken Estlands, Republikken Kypros, Republikken Latvias, Republikken Litauens, Republikken Ungarns, Republikken Maltas, Republikken Polens, Republikken Slovenias og Den slovakiske republikks deltakelse i Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet (EØS) med tilliggende avtaler. Kapittel 3.1.

<sup>4</sup> Prop. 74 L (2011-2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse mv.) kapittel 3.2.

<sup>5</sup> NOU 2012: 2 Utenfor og innenfor Norges avtaler med EU kapittel 16.6.3.

<sup>6</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 3.2.

I 2012 ble vikarbyrådirektivet<sup>7</sup> implementert i arbeidsmiljøloven. Med direktivet kom likebehandlingsprinsippet som skal sørge for beskyttelse av innleid arbeidskraft. Likebehandlingen innebærer blant annet lik lønn mellom fast ansatte og innleide, og det er også innført et solidaransvar for innleier. De nye reglene implementert fra vikarbyrådirektivet gjelder ikke for produksjonsbedrifter, men bare for virksomheter under aml. § 14-12.<sup>8</sup> Produksjonsbedrifter kan derfor, jfr. aml. § 14-13, i praksis leie ut billigere arbeidskraft enn et vikarbyrå. I tillegg påvirker heller ikke den administrative byrden, som likebehandlingsprinsippet medfører, produksjonsbedrifter. Sannsynligheten for at vikarbyråer vil hevde at de er en produksjonsbedrift for å minske kostnadene ved utleie vil derfor være til stede.<sup>9</sup> Erfaringer fra bransjen viser tegn på at vikarbyråer, jfr. aml. § 14-12, har forsøkt å tilpasse seg for å bli produksjonsbedrifter, og på denne måten unngå likebehandlingsreglene. En slik tilpasning er i realiteten en omgåelse av lovverket. Omgåelse vil ikke bare slå ut negativt for vikarbyråene, men også for innleier. Innleier kan risikere at solidaransvaret, jfr. aml. § 14-12c, blir utløst, og den innleide arbeidstakeren kan ved dom bli fast ansatt hos innleier.<sup>10</sup>

Videre viser erfaringer fra bransjen at det for innleier kan være spesielt vanskelig å bringe på det rene hva slags type virksomhet et utenlandsk selskap er. Erfaringer tyder også på at utenlandske virksomheter til tider ikke selv vet om de anses som et vikarbyrå eller en produksjonsbedrift. Uten kunnskap om hvilken type virksomhet en leier inn fra vil det være vanskelig å vite hvilke krav arbeidstaker har og for øvrig hvilke andre regler som kommer til anvendelse.<sup>11</sup>

Grenseoppgangen mellom de to paragrafene er derfor høyst aktuell i dagens utleiemarked.

### 1.3 Avgrensning

Ved utleie av arbeidskraft foreligger det et trepartsforhold. Det er et ansettelsesforhold mellom utleier (arbeidsgiver) og arbeidstaker, mens det mellom utleier og innleier er et kontraktsforhold. Innleier har instruksjonsrett over den innleide arbeidstaker og har også ansvar for

---

<sup>7</sup> Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of November 2008 on temporary agency work, (vikarbyrådirektivet).

<sup>8</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 8.3.3.

<sup>9</sup> Lovkommentar arbeidsrett.no, Lill Chr. Egeland § 14-12a punkt 3.

<sup>10</sup> Nettartikkel pwc 25. juni 2014 «fallgruver ved innleie av arbeidskraft», <http://www.pwc.no/no/nyheter/selskapsrett-og-forretningsjus/nyheter-fallgruver-innleie-arbeidskraft.jhtml> (sist besøkt 24.11.2014).

<sup>11</sup> Nettartikkel pwc 25. juni 2014 «fallgruver ved innleie av arbeidskraft», <http://www.pwc.no/no/nyheter/selskapsrett-og-forretningsjus/nyheter-fallgruver-innleie-arbeidskraft.jhtml> (sist besøkt 24.11.2014).

blant annet arbeidsmiljøspørsmål, jfr. aml. § 2-2.<sup>12</sup> Det er viktig å skille arbeidsleie fra entrepriser, som er et av de vanligste alternativene til å leie arbeidskraft. I følge forarbeidene vil entrepriser i utgangspunktet foreligge «når ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver (innleier), når antall arbeidstakere som benyttes på oppdraget er oppdragsgiver uvedkommende, når det er avtalt en fast pris, når oppdraget er klart avgrenset, når entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet og entreprenøren benytter egne materialer og verktøy».<sup>13</sup> På den annen side er momenter som kan tyde på at det foreligger innleie «for eksempel at oppdragsgiver fastsetter og kontrollerer arbeidstid mv. og at oppdragsgiver stiler materiell, maskiner og verktøy til disposisjon».<sup>14</sup> Det er uomstridt at entrepriser og arbeidsleie ikke er regulert av de samme bestemmelser og nøyaktig hva som er entrepriser er ikke lovregulert.<sup>15</sup>

Selv om entrepriser og arbeidsleie i ytterkanten kan se likt ut, og i flere tilfeller vil kunne være vanskelig å skille, vil ikke entrepriser behandles i oppgaven. Det er den indre grense for utleie, i arbeidsmiljøloven kapittel 14, som er relevant og entrepriser påvirker ikke denne på noen måte.

Reglene for utleie i tjenestemannsloven<sup>16</sup> vil heller ikke bli behandlet. Utleie reglene er de samme her som etter arbeidsmiljøloven, med henholdsvis regulering for vikarbyråer i § 3A og for produksjonsbedrifter i § 3E. Forskjellen er at bestemmelsene gjelder for innleie i stat, jfr. § 1 første ledd, andre punktum. Grenseoppgangen vil bli tilnærmet lik i tjenestemannsloven som i arbeidsmiljøloven. For å holde oppgaven oversiktlig behandles derfor bare bestemmelsene om innleie i arbeidsmiljøloven.

#### **1.4 Oppbygning av oppgaven**

I kapittel 2 gis det en kort presentasjon av de rettskilder som er relevant for oppgaven og hvordan problemstillingen skal tilnærmes. Kapittel 3 gir en gjennomgang av de viktigste trekkene ved utviklingen av utleiereguleringen i Norge, fra etterkrigstiden frem til år 2000. Kjennskap til bakgrunnen for innleiereglene vil kunne bidra til en dypere forståelse av den rettslige tankegangen og formålene bak utleieregelverket. I kapittel 4 blir dagens regelverk gjennomgått. Her vil det presenteres en oversikt over de to hovedparagrafene og deres typiske virkeområdet. I neste kapittel ses det på grenselandet mellom vikarbyråer og produksjonsbe-

---

<sup>12</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 5.2.1.

<sup>13</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 5.2.2.

<sup>14</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 5.2.2.

<sup>15</sup> Rt. 2013 s. 998.

<sup>16</sup> Lov 4 mars 1983 nr.3 Lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven).

drifter. Kapittel 6 tar for seg konsekvenser ved innleie fra en utleievirksomhet en feilaktig tror er en produksjonsbedrift. Her vil det også redegjøres for det forskjellige ansvaret innleier har i de to bestemmelsene. I kapittel 7 gjøres det en drøftelse, basert på rettskildelære, av fordeler og ulemper ved dagens regulering av innleie. Avslutningen kommer i kapittel 8. Det gis en kort oppsummering og det skal ses kort på utsiktene for fremtiden.

## **1.5 Begreper**

Her vil det defineres noen begreper som er grunnleggende for teksten.

### **1.5.1 Vikarbyrå**

Arbeidsmiljøloven § 14-12 bruker ordet bemanningsbyrå for virksomheter som har til formål å drive utleie. Bemanningsbyrå har samme betydning som vikarbyrå. I denne oppgaven vil ordet vikarbyrå brukes. Det er vikarbyrå som er mest utbredt på folkemunne. Spesielt nå etter debatten om vikarbyrådirektivet.

### **1.5.2 Produksjonsbedrift**

Produksjonsbedrift vil bli brukt for å beskrive virksomheter som ikke har til formål å drive utleie, jfr. aml. § 14-13. Det er denne terminologien som er mest brukt i litteraturen. Jeg ser det derfor formålmessig og fortsette bruken her for å holde en klar linje til juridisk litteratur.

### **1.5.3 Utleie**

Ved utleie av arbeidskraft foreligger det et trepartsforhold. Her er det et ansettelsesforhold mellom utleier (arbeidsgiver) og arbeidstaker, men et kontraktsforhold mellom utleier og innleier. Arbeidstaker er ved utleie underlagt innleiers styringsrett/disposisjon.<sup>17</sup>

## **2 Rettskilder og metode**

### **2.1 Rettskilder**

#### **2.1.1 Primære rettskilder**

Lovtekst er primærrettskilden i norsk rett. Hovedsakelig vil arbeidsmiljøloven kapittel 14 bli brukt, med §§ 14-12 og 14-13 som de to viktigste bestemmelsene i denne sammenheng. Det

---

<sup>17</sup> NOU 1998: 15 Arbeidsformidling og arbeidsleie, kap. 5.1.1.

skal merkes at aml. §§ 14-12 og 14-13 regulerer rammene for innleie. Arbeidsmarkedsloven<sup>18</sup> § 27 bestemmer reglene for utleievirksomhetene.

Forarbeider vil være en sentral rettskilde for fremstillingen. Grenselandet mellom §§ 14-12 og 14-13 er forelagt en skjønsmessig helhetsvurdering. Forarbeidene er derfor et godt verktøy for å få en pekepinn på lovgivers vilje. Arbeidsmiljøloven har gjennomgått forandringer gjennom tidene og det foreligger flere aktuelle forarbeider. Det er sentralt å poengtere at det som i dag er §§ 14-12 og 14-13 etter reformen i 2000 først het §§ 55 K og 55 L. Allikevel er det ingen realitetsendring i paragrafenes innhold. Forarbeidene til §§ 55 K og 55 L vil derfor være relevante og bli brukt for forståelsen av de to bestemmelsene. Ved siden av dette er utredningen Blaalid-utvalget<sup>19</sup> gjorde før reformen i 2000 en sentral kilde for bakgrunnen for innleie reglene.

Rettspraksis på området er sparsommelig. Det foreligger allikevel en dom som ligger i hjertet av oppgavens problemstilling. I dommen bestemmes det hvorvidt en utleievirksomhet er et vikarbyrå, jfr. aml. § 14-12, eller en produksjonsbedrift, jfr. § 14-13. Det er en høyesterettsdom, uten dissens, og har derfor stor verdi i tolkningen av grensen mellom de to paragrafene.

Vikarbyrådirektivets regler om likebehandlingsprinsippet, implementert i norsk lov, vil også bli brukt. Vikarbyrådirektivet er med å sikrer innleide arbeidstakere et minimum av sikkerhet ved innleie fra vikarbyråer. De implementerte reglene er derfor sentrale ved bestemmelsen av arbeidstakernes rettigheter og innleievirksomhetens ansvar ved innleie fra vikarbyrå. Vikarbyrådirektivet er et minimumsdirektiv. Det vil si at medlemslandene ikke har adgang til å avtale dårligere vilkår for arbeidstaker enn de direktivet setter opp. Gunstigere vilkår for innleier enn direktivet gir er det derimot adgang til å innføre.

### 2.1.2 Andre rettskilder

Juridisk litteratur vil bli brukt først og fremst for å beskrive utviklingen til innleiereglene og hvordan regelverket ser ut i dag.

Lovkommentarene har vært tatt i bruk for å trekke ut momenter som taler for og i mot at en virksomhet er enten et vikarbyrå eller en produksjonsbedrift.

En bransjeartikkel vil bli brukt for å kaste et blikk på hvordan innleiereglene og likebehandlingsprinsippet i kapittel 14 har påvirket utleiebransjen i praksis.

---

<sup>18</sup> Lov 10 desember 2004 nr. 76 Lov om arbeidsmarkedstjenester (Arbeidsmarkedsloven).

<sup>19</sup> NOU 1998: 15 Arbeidsformidling og arbeidsleie



## 2.2 Metode

Problemstillingen i oppgaven er det uklare grenseland mellom et vikarbyrå, jfr. aml. § 14-12, og en produksjonsbedrift, jfr. § 14-13. Det vil derfor tas utgangspunkt i lovteksten til de to bestemmelsene. I dette tilfelle er den indre grensetrekningen mellom de to paragrafene, særlig § 14-13, uklare i ordlyden. Rettspraksis, forarbeider og teori vil derfor bli brukt til å trekke frem momenter som kan være med å klargjøre skillet mellom de to paragrafene.

## 3 Bakgrunn for dagens regelverk

I 1971 ble det vedtatt en ny § 27 i sysselsettingsloven<sup>20</sup>. Den ga et forbud mot utleie av arbeidskraft med visse unntak og dispensasjoner. Dette var i hovedsak motivert av faktorer som spesielt berørte industrisektoren. På slutten av 60-tallet var det mangel på arbeidskraft i industrisektoren. Bedrifter var ofte tvunget til å leie inn arbeidskraft fra utleiefirmaer. Det gjorde det ikke noe bedre at utleiefirmaene ofte lokket ansatte fra bedriftene ved å tilby bedre lønnsvilkår for deretter å leie de samme arbeidstakerne tilbake til samme bedrift, med høyere kostnader. Praksisen bidro ikke positivt til arbeidsmarkedspolitikken, samtidig som det var uheldig ut ifra økonomiske hensyn.<sup>21</sup> Arbeidervern var et annet problemområde. Ansatte gjennom et utleiefirma nøy ikke de samme goder som de fast ansatte. De var ikke dekket av tariffavtaler og hadde ikke spesielt gode pensjonsordninger, velferdstiltak og andre ordninger.<sup>22</sup> Generelt sett også ansettelsesforholdene mer ustabile. I sammenheng med nye sysselsettingsloven § 27 ble det i 1972 fastsatt en forskrift til paragrafen for å regulere rammeverket rundt utgivelsen av dispensasjoner.

---

<sup>20</sup> Lov 27 juni 1947 nr. 9 Lov om tiltak til å fremme sysselsetting (Sysselsettingsloven).

<sup>21</sup> S. Evju, *arbeidsrett – utvalgte artikler 2001-2010*, «Labour-only contracting – the Norwegian way», Universitetsforlaget, 2010, s. 554.

<sup>22</sup> NOU 1998: 15 kapittel 5.1.6.

I 1980 ble et tredje ledd lagt til i sysselsettingsloven § 27. Det nye leddet sa at også innleie uten dispensasjon var ulovlig på lik linje med utleie etter § 27 andre ledd.<sup>23</sup> Endringen representerer et skifte i retning av dagens regelverk hvor ansvaret ikke kun ligger på utleier, men også på innleier.

Ved første øyekast kan det se ut som § 27 la ned et forbud mot utleie. Dette var allikevel ikke formålet eller realiteten. Formålet var å begrense og kontrollere bruken av utleie.<sup>24</sup> Det ble i denne sammenheng også opprettet et arbeidsutleieutvalg i 1983. De var underlagt Arbeidsdirektoratet og behandlet søknader om dispensasjon.<sup>25</sup>

I 1983 kom det en større endring i utleieforskriften av 1972. Endringen innebar at der tidligere utleie innen kontorsektoren var begrenset, ble den nå unntatt fra forbudet mot utleie av arbeidskraft.<sup>26</sup> Utleieforskriften,<sup>27</sup> med mindre endringer opp igjennom, sto seg frem til revisjonen i 2000. For de firmaer som ikke gikk inn under unntaket for kontorsektoren trengtes en dispensasjon.<sup>28</sup>

De bedriftene som falt utenfor det generelle unntaket i utleieforskriften § 1, måtte søke om dispensasjon etter § 2. Søknadene ble vurdert med retningslinjer gitt i § 3. Bedriftene måtte først og fremst oppfylle visse formelle krav; de måtte være registrert i norsk firmaregister og ha ordnede avtaleforhold om lønn og arbeidsvilkår.<sup>29</sup> Videre skulle det etter første ledd gjøres en vurdering av behovet for utleien det var søkt om og om offentlig arbeidsformidlingen kunne dekke behovet. Det skulle også ses på om utleien hadde påvirkning på sysselsettingen i distriktet.

For de som ville leie ut til industrisektoren, herunder bergverk, bygg og anlegg, gjaldt et par tilleggskrav. Det skulle legges vekt på om firmaet hadde egenproduksjon som sto i rimelig forhold til bransjen, og det krevdes skriftlig dokumentasjon på at innleiebedriften hadde drøftet saken med de ansattes tillitsvalgte.<sup>30</sup>

---

<sup>23</sup> S. Evju (note 20), s. 555.

<sup>24</sup> S. Evju (note 20), s. 555.

<sup>25</sup> NOU 1998: 15 kapittel 5.1.6.

<sup>26</sup> NOU 1998: 15 kapittel 5.1.6.

<sup>27</sup> Forskrift 11 mars 1983 nr. 643 Forskrift om unntak fra forbudet mot utleie av arbeidskraft.

<sup>28</sup> Forskrift nr. 643, § 2.

<sup>29</sup> Forskrift nr. 643, § 3.

<sup>30</sup> Forskrift nr. 643, § 3.

Forskriften inneholdt også en § 9 hvor dispensasjon kunne gis til bedrifter som ville etablere en pool-ordning for utleie av arbeidskraft. Ordningen er beskrevet i første ledd og hadde som formål å «særlig å redusere omfanget av oppsigelser og permitteringer ved mangel på oppdrag, og gjøre det mindre formålstjenlig å benytte overtid for å løse kapasitetsproblem». Bedriftene måtte oppfylle flere krav for å være med. Utenom formelle krav knyttet til det geografiske området, måtte bedriftene tilhøre samme bransje. Det var også en begrensning på hvor stor andel av sine arbeidstakere de kunne leie ut; 20 prosent av sine ansatte i bedrifter med opptil 50 ansatte, og inntil 50 prosent i bedrifter med over 50 ansatte.<sup>31</sup> I tillegg måtte bedriftene etter § 9 bokstav h drøfte saken, før en avgjørelse ble tatt, i både innleie- og utleiebedrift.

Uavhengig av om utleie skjedde under et unntak, eller en dispensasjon, gjaldt noen felles regler for bedriftene. Når en arbeidstaker var innleid for en tidsbestemt periode, kunne ikke utleiebedriften hindre han i å ta fast arbeid hos innleier etter tidsperiodens utløp eller etter at det bestemte oppdraget var utført. En arbeidstaker som hadde sluttet i en bedrift og blitt ansatt i et utleiefirma kunne heller ikke ta arbeid hos den tidligere arbeidsgiver før seks måneder etter han hadde sluttet. Endelig var det klart uttrykt at utleiefirmaet bar ansvaret for utleides lønn og andre ytelser uavhengig av forhold hos innleier.<sup>32</sup>

Vi ser her at noe av problemet som forekom i verkstedindustrien, hvor arbeidstakere begynte i utleiebedrifter og ble leid dyrere tilbake til bedriften de sluttet i, blir løst. Det offentlige sørger også med dette for at prisene for arbeidskraft blir styrt minst mulig av private utleiefirmaer. Dette følger linjen de hadde hvor staten bærer ansvaret for å styre og regulere arbeidsmarkedet. De styrker også stillingsvernet til arbeidstakerne ved at utleiefirmaet må kontraktfeste at de bærer ansvaret for arbeidstaker.

## **4 Oversikt over dagens regelverk**

### **4.1 Reform**

I år 2000 kom en reform i den norske utleielovgivningen. Forbudet mot utleie av arbeidskraft i sysselsettingsloven § 27 ble opphevet og nye regler innført. De nye reglene har i ytterkanten åpnet for fri utleie av arbeidskraft. Noen av begrensningene fra tidligere gjelder fortsatt for

---

<sup>31</sup> Forskrift nr. 643, § 9.

<sup>32</sup> Forskrift nr. 643, §§ 11-14.

produksjonsbedrifter. I tillegg har det kommet til nye begrensninger. Det største skifte i lovgivningen er allikevel at de viktigste restriksjonene nå ligger hos innleier.<sup>33</sup> Paragraf 14-12 og 14-13 regulerer nå innleie av arbeidskraft, i motsetning til den gamle ordningen som regulerte utleie av arbeidskraft.

Ved innføringen av det nye regelverket for utleie ble det lagt vekt på visse hovedhensyn. Det var for det første avgjørende at det nye regelverket skulle kunne tilpasse seg endringer i arbeidsmarkedet. Et annet moment var at det nye regelverket skulle være mer fleksibelt, slik at det kunne tilpasse seg den nye arbeidsmarkedssituasjonen hvor behovet for korttidsarbeidskraft var større. Ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter var også sentralt.<sup>34</sup>

De nye reglene om innleie ble satt inn i arbeidsmiljøloven<sup>35</sup> av 1977 med §§ 55 K og 55 L. De to paragrafene er nå å finne i arbeidsmiljøloven av 2005 kapittel 14 som §§ 14-12 og 14-13. Formuleringene i paragrafene er noe endret, men har samme... (kilde rt.)

Den nye lovreguleringen skiller mellom «virksomhet som har til formål å drive utleie», jfr. § 14-12, og «virksomhet som ikke har til formål å drive utleie», jfr. § 14-13. I det følgende ses det nærmere på de to formene for utleie. Først fra utleiers side, deretter fra innleiers. Men før vi ser på det er det relevant for forståelsen å se på oppsigelsesvernet i Norge.

## 4.2 Oppsigelsesvern

Oppsigelsesvern er et av de grunnleggende prinsippene innen norsk arbeidsrett. Hovedregelen for vern mot usaklig oppsigelse finner vi i arbeidsmiljøloven § 15-7. Regelen sier at oppsigelse ikke kan gis dersom det ikke er «saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold».<sup>36</sup> Saklig begrunnelse tilsier at domstolene skal vurdere sakene på individuell basis og veie arbeidstakers interesse opp mot arbeidsgivers. Om oppsigelsen er urettmessig kjennes den ugyldig og arbeidstakeren får fortsette i stillingen eller eventuelt gjeninnsettes. I tillegg kan arbeidstaker kreve erstatning i medhold av aml. § 15-12 andre ledd.<sup>37</sup>

Oppsigelsesvernet tar utgangspunkt i at arbeidstakere i norsk rett, som hovedregel, skal ansettes fast, jfr. § 15-9 første ledd. Fast ansettelse innebærer en kontrakt på ubestemt tid. I forlengel-

---

<sup>33</sup> S. Evju (note 20) s. 559.

<sup>34</sup> NOU 1998: 15 kapittel 1.3.2.

<sup>35</sup> Lov 4 februar 1977 nr. 2 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven), endret ved Lov 17 juni 2005 nr. 62 (arbeidsmiljøloven).

<sup>36</sup> Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd.

<sup>37</sup> S. Evju (note 20) s. 558.

sen av dette er mulighetene for midlertidig ansettelse begrenset, jfr. § 14-9. Som en hovedregel er midlertidig ansettelse bare lovlig «når arbeidets karakter tilsier det og det atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften», jfr. § 14-9 første ledd bokstav a. Ett unntak fra dette er vikararbeid.<sup>38</sup> Begrepet vikar må sies å innebære at en blir ansatt for å fylle stillingen til gitt ansatt som er midlertidig borte fra stillingen. Det kan ikke innebære å ansette en for å fylle et mer uspesifikt eller ubegrenset behov for arbeidskraft i en virksomhet. På samme måte er ikke hovedregelen i § 14-9 bokstav a lett å avgrense. Det vil være grunn til å ansette midlertidig når sesongmessige eller uforutsette situasjoner skaper et behov for kortidsarbeidskraft. Grunnregelen derimot er at midlertidig ansettelse ikke kan bli brukt for å fylle ordinære arbeidsoppgaver under driften, men bare i tilfeller som skiller seg fra den.<sup>39</sup> (se artikkelen hva meningen er her)

Hovedformålet med disse reguleringene er å hindre omgåelser av oppsigelsesvernet og sikre arbeidstakerne jobbsikkerhet. I denne sammenhengen er de tilgjengelige virkemidlene viktige. Konsekvensene ved ulovlig midlertidig ansettelse er omtrent de samme som ved usaklig oppsigelse. Ved ulovlig midlertidig ansettelse kan arbeidstaker jfr. § 14-10 kreve fast ansettelse eller at arbeidsforholdet fortsetter, ved dom. Arbeidstaker kan etter samme paragraf også kreve erstatning.<sup>40</sup>

### 4.3 Utleiersiden

Hovedformålet til arbeidsmiljøloven § 14-13 er ikke definert direkte i lovteksten, men kommer indirekte frem i første ledd 2. punktum.<sup>41</sup> Her står det: «For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier». Det er altså et krav om at utleiebedriften skal ha en selvstendig form for virksomhet ved siden av utleie. Dette har grunnlag i at utleie etter denne paragrafen er rettet mot bedrifter for unngå oppsigelse eller permittering av ansatte ved nedgangstider. I forarbeidene er dette beskrevet som en utlånsliknende situasjon mellom virksomheter av noenlunde samme type. Regelen er i stor grad en videreføring av tidligere praksis hvor forbud mot utleie fra vikarbyråer, med unntak av kontorsektoren mv., var utgangspunktet. For produksjonsbedrifter seg imellom har det i praksis har vært vid adgang til dispensa-

---

<sup>38</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-9 bokstav b.

<sup>39</sup> S. Evju (note 20) s. 559.

<sup>40</sup> S. Evju (note 20) s. 559.

<sup>41</sup> S. Evju (note 20) s. 560.

sjon for utleie.<sup>42</sup> Selv om en virksomhet ikke overskrider 50 prosents kravet i § 14-13 første ledd annet punktum, vil ikke det automatisk tilsi at det er en produksjonsbedrift, jfr. § 14-13. I tvilstilfeller vil saken avgjøres etter en skjønnsmessig helhetsvurdering. Utfallet kan derfor bli at en ordinær produksjonsbedrift i enkelte tilfeller kan bli vurdert til å falle utenfor området til § 14-13, og vil således reguleres av § 14-12. Paragraf 14-12 omfatter derfor også fler enn de klassiske vikarbyråene.<sup>43</sup>

Ved innleie er det i dag innforstått at den utleide arbeidstakeren er ansatt hos utleievirksomheten. Etter § 14-13 første ledd kreves det at den utleide arbeidstakeren er fast ansatt. Dette skal først og fremst hindre produksjonsbedrifter i å ansette personer midlertidig for det tidsrommet et utlån skal vare.<sup>44</sup> Et lignende krav om fast ansettelse hos utleier gjelder derimot ikke for virksomheter som omfattes av aml. § 14-12. Allikevel følger det av generelle regler om oppsigelsesvern at disse virksomhetene ikke kan ansette arbeidere midlertidig i større grad enn hva som er tillatt etter aml. § 14-9.<sup>45</sup>

Videre er rammene for utleievirksomhetene regulert i arbeidsmarkedsloven § 27. Begrensningene etter § 27 gjelder uavhengig av om utleie skjer fra et vikarbyrå eller en produksjonsbedrift. Jamfør § 27 første ledd kan ikke en virksomhet nekte en utleid arbeidstaker å ta arbeid i innleievirksomheten etter at utleieforholdet er avsluttet. Videre følger det av andre ledd at en utleievirksomhet ikke kan leie ut en arbeidstaker til arbeidstakerens tidligere arbeidsgiver før det har gått seks måneder. I tredje ledd står det at en virksomhet ikke kan kreve betaling av en arbeidstaker for utleietjenester. Det siste av disse prinsippene er nytt, mens de to andre følger opp tidligere regler. Formålet med oppfølgingen av reglene er det samme; å hindre skadelig rekruttering og tilbakeleie i arbeidsmarkedet.<sup>46</sup>

Virksomheter som reguleres av aml. § 14-12 må i henhold til forskrift om bemanningsforetak<sup>47</sup> § 2 «være registrert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap i Norge, eller stille sikkerhet i form av garanti fra bank eller forsikringsselskap for egenkapital tilsvarende minstekrav til aksjekapital for aksjeselskap eller allmennaksjeselskap». Denne bestemmelsen tilsva-

---

<sup>42</sup> Ot.prp. nr. 70 (1998-99) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. og i lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting. kapittel 6.3.4.1.

<sup>43</sup> S. Evju (note 20) s. 561.

<sup>44</sup> Ot.prp. nr. 70 s. 50.

<sup>45</sup> S. Evju (note 20) s. 561.

<sup>46</sup> S. Evju (note 20) s. 561.

<sup>47</sup> Forskrift 6. april 2008, nr. 541, Forskrift om bemanningsforetak.

rer den som fantes tidligere for utleievirksomheter i kontorsektoren og sørger for at virksomheten er i god tro og har et sterkt økonomisk grunnlag.<sup>48</sup>

Innleie av arbeidstakere etter aml. § 14-12 er tillat i samme utstrekning som midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 første ledd.<sup>49</sup> Dette bygger på utgangspunktet om at fast ansettelse i et toparts-forhold skal være normen.<sup>50</sup> Innleie vil ofte være et alternativ til fast ansettelse og et hvert behov for korttidsarbeidskraft vil i prinsippet kunne utfylles av innleie. Det vil da være relevant i tilfeller som blant annet vikariater, sesongmessige svingninger og uforutsigbare kortvarige arbeidstopper. Fordi innleie i utgangspunktet kan fylle de samme behov som midlertidig ansettelse er derfor de to tilfellene regulert på samme måte. En videre adgang til innleie kunne ført til omgåelser av regelverket.<sup>51</sup>

#### 4.4 Innleiersiden

Utleievirksomhetene er frie til å leie ut innenfor rammeverket i arbeidsmiljøloven kapittel 14. Innleievirksomheten er derimot begrenset i sin adgang. For innleier er skillet mellom et vikarbyrå, jfr. § 14-12 og en produksjonsbedrift, jfr. § 14-13 spesielt viktig. Det stilles ulike krav for innleie etter de to paragrafene og ansvaret paragrafene utløser er forskjellige. Det er også sann i dagens regelverk at risikoen om en velger feil ligger på innleier.<sup>52</sup>

Innleie er etter aml. § 14-12 tillat i samme grad som midlertidig ansettelse etter § 14-9. Det er derfor naturlig at også ansvaret ved ulovlig innleie fra vikarbyrå er det samme som ansvaret ved ulovlig midlertidig ansettelse. Ved ulovlig innleie fra vikarbyråer kan da innleide arbeidstaker kreve erstatning eller fast ansettelse i innleievirksomheten § 14-9. Dette skaper et sammenhengende og konsistent regelverk.<sup>53</sup> Hadde reaksjonen mot ulovlig innleie vært mildere enn for den ved ulovlig midlertidig ansettelse, er det fare for at virksomheter velger innleie fremfor midlertidig ansettelse. Risikoen for å bli møtt med søksmål ville vært lavere i denne situasjonen.<sup>54</sup>

Når det gjelder innleie etter aml. § 14-13 er situasjonen en annen. Her gjelder ikke de samme begrensingene som for vikarbyråer. Kravet etter første ledd er at den utleide arbeidstakeren er

---

<sup>48</sup> S. Evju (note 20) s. 562.

<sup>49</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd.

<sup>50</sup> Ot.prp. nr. 70 s. 45.

<sup>51</sup> Ot.prp. nr. 70 s. 45.

<sup>52</sup> S. Evju (note 20) s. 562.

<sup>53</sup> Ot.prp. nr. 70 s. 45.

<sup>54</sup> Ot.prp. nr. 70 s. 46.

fast ansatt hos utleier. Vernehensynene er altså forskjellige fra de hos vikarbyråene. Ved brudd på dette vilkåret vil innleieferholdet opphøre, alternativt kan arbeidstaker få fast ansettelse hos utleier.<sup>55</sup> Har, derimot, innleier inngått en avtale med det han feilaktig tror er en produksjonsbedrift endrer utfallet seg. Dersom en produksjonsbedrift ikke oppfyller kravene i aml. § 14-13 vil bedriften bli bedømt som et vikarbyrå, jfr. § 14-12. Rettsvirkningen, for den utleide arbeidstakeren, vil bli den samme som i § 14-12 og han kan kreve fast ansettelse hos innleier. Det er innleier som bærer risikoen og det er derfor viktig for han å gjøre grundige undersøkelser om hva slags type bedrift han leier inn fra. Den samme risikoen bærer også innleier dersom utleievirksomheten skulle skifte karakter underveis i utleieferholdet. I slike tilfeller skal allikevel domstolen gjøre en skjønnsmessig helhetsvurdering, hvor innleiers akt-somhet bør tillegges stor vekt, før det bestemmes om fast ansettelse er urimelig.<sup>56</sup>

Videre krever § 14-13 første ledd andre punktum at «innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.» Dette er en videreføring av det tidligere lovverkets drøftingsordning.<sup>57</sup> Når innleie overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier, eller innleie varer over 1 år, skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte for den stillingskategorien innleie gjelder. Ved innleie fra vikarbyråer gjelder derimot ingen slik drøftingsplikt, men den tillitsvalgte i innleievirksomheten har en annen måte å påvirke beslutningen om innleie.<sup>58</sup> Er innleier bundet av tariffavtale «kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidskategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale, om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd».<sup>59</sup> Motivasjonen bak bestemmelsen er at adgangen i utleie etter første ledd i enkelte tilfeller kan være for restriktiv.<sup>60</sup>

#### 4.5 Oppsummering

Det nye lovverket om utleie har gjennomgått en stor forandring. Allikevel kan vi se klare spor fra tiden før reformen i 2000. Flere av prinsippene fra den tidligere lovgivningen er blitt videreført til den nye loven, spesielt for utleievirksomhetene. Og skillet mellom vikarbyråer og produksjonsbedrifter minner om det tidligere regime hvor dispensasjon ble brukt, særlig for produksjonsbedrifter i industrisektoren.<sup>61</sup>

---

<sup>55</sup> Ot.prp. nr. 70 s. 51.

<sup>56</sup> Ot.prp. nr. 70 s. 51.

<sup>57</sup> Ot.prp. nr. 70 kap. 6.3.4.3.

<sup>58</sup> S. Evju (note 20) s. 564.

<sup>59</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-12 andre avsnitt.

<sup>60</sup> Ot.prp. nr. 70 kapittel 6.3.3.4.

<sup>61</sup> S. Evju (note 20) s. 565.



Utvidelsen av området for utleie har endret seg i stor grad. Tidligere var vikarbyråer stort sett begrenset til utleie innen kontorsektoren. Nå er det i prinsippet åpnet opp for utleie i hele arbeidsmarkedet. Med dette har vikarbyråene utvidet sitt området, spesielt innen helsesektoren.<sup>62</sup>

Videre er det nytt at innleier er underlagt flere restriksjoner. Formålet er i midlertid det samme som før reformen; å begrense utleie og holde virkeområde for vikarbyråer under streng kontroll. Det var sentralt, under reformen, å ikke undergrave prinsippet om at fast ansettelse, i et topartsforhold, fortsatt skulle være normen. Det faktum at aml. § 14-12 første ledd inneholder en strengere restriksjon for innleier enn det gamle systemet er et direkte resultat av dette.<sup>63</sup>

## **5 Grenseland mellom vikarbyrå og produksjonsbedrift**

### **5.1 Typetilfellene**

I utgangspunktet kan det synes enkelt å skille mellom arbeidsmiljøloven §§ 14-12 og 14-13. Paragraf 14-12 gjelder for virksomhet som har til formål å drive utleie. Slike virksomheter vil typisk være vikarbyråer som Adecco og Manpower. Siktemålet er å tjene penger på utleie av arbeidskraft og utover dette har de ikke noen nevneverdig egenaktivitet. Paragraf 14-13 regulerer virksomheter som ikke har til formål å drive utleie. Her er det typisk snakk om virksomheter som har en egenproduksjon av varer og tjenester som hovedvirke. Ved markedssvingninger leier ut arbeidstakere som et alternativ til oppsigelse eller permittering.<sup>64</sup> I disse typetilfellene vil det normalt ikke være noe problem å skille mellom de to bestemmelsene, men det kan oppstå tilfeller hvor det ikke er like lett å trekke en grense mellom de to. Denne grense-

---

<sup>62</sup> S. Evju (note 20) s. 565

<sup>63</sup> S. Evju (note 20) s. 565-566

<sup>64</sup> Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet, Tarjei Thorkildsen, Kommentar arbeidsmiljøloven, Universitetsforlaget.no, kommentar til § 14-12 punkt 1.2, <http://dyp.kommentarutgaver.no/dyp/content/arbeidsmiljoeloven/18/12/> (sist besøkt 25.11.2014)

oppgangen skal i det følgende drøftes mer inngående, med bakgrunn i forarbeider, rettspraksis og juridisk litteratur.

## 5.2 Skjønnsmessig helhetsvurdering

Fra arbeidsmiljøloven § 14-13 første ledd kan det trekkes frem tre vilkår for at utleier skal bli ansett som en produksjonsbedrift:

1. Den utleide arbeidstaker er fast ansatt i utleiebedriften.
2. Utleie skjer innen samme fagområde som utleiebedriften har sin hovedbeskjeftigelse.
3. Utleie av arbeidstakere omfatter ikke mer enn femti prosent av utleiebedriftens virksomhet.

Ordlyden i paragrafen kan ved første øyekast gi inntrykk av at det bare er disse tre vilkårene som må oppfylles for at en virksomhet skal regnes som en produksjonsbedrift etter § 14-13. I forarbeidene kommer det i midlertid frem at dette er minimumskrav, og «selv om minimumskravene er oppfylt vil en skjønnsmessig helhetsvurdering av virksomheten likevel kunne resultere i at den ikke oppfyller det generelle kriterium om at den ikke skal ha til formål å drive utleie».<sup>65</sup> I slike grensetilfeller må domstolene foreta en helhetsvurdering «av virksomhetens art, herunder med hvilket omfang og hyppighet utleie skjer og hvor stor andel av virksomheten utleie utgjør».<sup>66</sup> Utgangspunktet i denne vurderingen skal tas i de reelle underliggende forhold, og det skal ikke nødvendigvis legges vekt på hva utleiebedriften selv anser seg som. Det er heller ikke nødvendigvis avgjørende «at virksomhetens hovedformål er et annet enn det å drive utleie. Virksomhet som regelmessig leier ut tilsatte og har innrettet sin virksomhet med det formål å tilby utleie, ikke bare sporadisk eller som resultat av overskudd på arbeidskraft, vil således være å betrakte som virksomhet som har til formål å drive utleie».<sup>67</sup>

Departementet trekker, i forarbeidene, frem et eksempel på en bedrift som med utgangspunktet i lovteksten ser ut som en produksjonsbedrift, men som etter omstendighetene kan bedømmes som et bemanningsbyrå. Eksempelet lyder som følger: «For eksempel vil en databedrift som permanent leier ut 30 % av sine edb-tilsatte, kunne anses for å drive ordinær utleie, til tross for at utleie skjer innenfor det som utgjør virksomhetens hovedbeskjeftigelse og utleie har et begrenset omfang».<sup>68</sup> Selv om virksomheten leier ut mindre enn 50 prosent av sine ansatte og utleie skjer innenfor dens fagområde, kan virksomheten altså anses å ha til formål å

---

<sup>65</sup> Ot.prp. nr. 70 kapittel 6.3.4.2.

<sup>66</sup> Ot.prp. nr. 70 kapittel 6.3.3.2.

<sup>67</sup> Ot.prp. nr. 70 kapittel 6.3.3.2.

<sup>68</sup> Ot.prp. nr.70 kapittel 6.3.4.2.

drive utleie. Bestemmelsen kan således ikke leses antitetisk.<sup>69</sup> Det er flere momenter som spiller inn ved en helhetsvurdering i disse tilfellene. I det neste skal det ses nærmere på de forskjellige momentene som vil være aktuelle i vurderingen.

### 5.3 Fast ansattelse

Vikarbyråene er på lik linje med andre arbeidsgivere bundet til reglene om ansettelse i arbeidsmiljøloven. De må derfor som en hovedregel ansette arbeidstakere fast, og deres adgang til å ansette midlertidig må bedømmes etter reglene i aml. § 14-9.<sup>70</sup> Vikarbyråene operer med forskjellige typer ansettelsesavtaler; midlertidig ansettelse, fast ansettelse uten garantilønn og fast ansettelse med garantilønn. Midlertidig ansettelse oppfyller åpenbart ikke kravet til fast ansettelse, jfr. aml. § 14-13. Fast ansettelse uten garantilønn og fast ansettelse med garantilønn kan på den andre siden være vanskeligere å skille fra fast ansettelse, jfr. § 14-13. Ved vurderingen av om innleie skjer fra et vikarbyrå eller en produksjonsbedrift vil det være relevant å se på ansettelsesforholdet. Likner ansettelsesforholdet på det som kjenner seg ansettelse i et vikarbyrå er dette et moment som taler for at utleievirksomheten er et vikarbyrå. Har deretter ansettelsesforhold likhetstrekk med fast ansettelse, jfr. § 14-13 taler dette for at utleievirksomheten er en produksjonsbedrift. Fast ansettelse uten garantilønn og fast ansettelse med garantilønn er derfor relevant å se på i avgjørelsen av om en utleievirksomhet er et vikarbyrå eller en produksjonsbedrift.

Ved fast ansettelse uten garantilønn er arbeidstaker formelt sett fast ansatt. Spørsmålet er om denne typen fast ansettelse innebærer de samme vernehensyn som er tiltenkt fast ansettelse, jfr. § 14-13. Blaalid-utvalget<sup>71</sup> uttalte ved utredningen av dagens regler for innleie, at en av hovedgrunnene for skillet mellom vikarbyråer og produksjonsbedrifter først og fremst var «at vernehensynene er grunnleggende forskjellig. Hovedregelen i dag er at arbeidstaker skal være ansatt i et fast ansettelsesforhold, jfr. § 58A. En vid adgang til innleie av arbeidskraft vil uthule dette prinsippet. Det er derfor grunn til å ha visse begrensninger for når slik ordinær utleie skal kunne finne sted. Dersom den utleide arbeidstaker derimot allerede har et fast ansettelsesforhold til en virksomhet som selv driver egen aktivitet og ikke har til formål å drive utleie, blir situasjonen en annen. I slike tilfeller vil det i regelen bli tale om utlånsliknende transaksjoner mellom virksomheter som driver aktivitet innenfor noenlunde samme områder».<sup>72</sup> Departementet fulgte opp kravet om fast ansettelse i § 14-13 og begrunnet dette med at

---

<sup>69</sup> Anniken Astrup, kommentarer til arbeidsmiljøloven § 14-12, arbeidsrett.no, note 5, <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/14/16/> (sist besøkt 25.11.2014)

<sup>70</sup> Atle Sønsteli Johansen, Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis*, 1. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, 2011, s. 594.

<sup>71</sup> NOU 1998: 15

<sup>72</sup> NOU 1998: 15 kapittel 12.3.

det til en viss grad kunne sikre ordnede forhold hos utleier. Spesielt med tanke på arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår.<sup>73</sup>

Et sterkt moment under vernehensynet er arbeidstakers oppsigelsesvern. Arbeidstaker er beskyttet mot usaklig oppsigelse, jfr. aml. § 15-7. Dette gjelder vikarbyråer på lik linje med alle andre arbeidsgivere. Oppsigelsesvernet kan allikevel omgås til en viss grad av vikarbyråer. Istedenfor å si opp arbeidstakeren kan de velge å ikke leie han ut til andre. Dette svekker stillingsvernet og en sikkerhet til å kunne forutberegne lønnsinntekter. Bli arbeidstakeren ikke utleid vil han heller ikke ha rett på lønn under denne typen kontrakt. Ved normal fast ansettelse foreligger ikke de samme problemene. Fast ansettelse uten garantilønn gir altså ikke et like bra stillingsvern og gir en uforutsigbar lønnsinntekt.<sup>74</sup>

En fast ansatt uten garantilønn må utføre faktisk arbeid for å få lønn i oppsigelsestiden. Om arbeidstakeren ikke er i arbeid fordi det ikke finnes oppdrag til han i vikarbyrået får han ikke lønn under oppsigelsestiden fra den dagen han ikke utfører arbeid hos en oppdragsgiver. I motsetning har andre fast ansatte krav på lønn under oppsigelsestiden uavhengig av om de kan sysselsettes. Midlertidig ansatte, som har vært ansatt i mer enn et år, jfr. aml. § 14-9 nummer 4, har krav på skriftlig varsel om fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Oversitter arbeidsgiver fristen kan ikke fratredelse kreves før en måned etter at formiktig varsel er gitt. Den midlertidig ansatte får lønn i denne perioden. Midlertidig ansatte er dermed i en bedre situasjonen enn formelt fast ansatte uten garantilønn i et vikarbyrå.<sup>75</sup>

Det er også andre sentrale lovregler rundt oppsigelsesvernet. Etter aml. § 15-11 første ledd har arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen så lenge det foregår forhandlinger om arbeidsforholdet er lovlig brakt til opphør, jfr. § 15-7. Hovedformålet i § 15-11 er å sikre arbeidstaker inntekt fram til domsavsigelsen ved søksmål om usaklig oppsigelse. Når arbeidstakeren kan fortsette i stillingen sin vil han ha større muligheter til å beholde jobben. Ved fast ansettelse uten garantilønn oppfyller neppe vikarbyråer arbeidstakers rett til å stå i stilling.

Når det kommer til permittering er det en tariffrettslig og sedvanerettslig adgang til å permittere, både fast ansatte og midlertidig ansatte, ved arbeidsmangel. Ved permittering er det ikke bare arbeidstaker som skal bære ansvaret. Virksomheter kan derfor ikke sende hjem arbeidstaker samme dag som det oppstår arbeidsmangel. Arbeidstaker må varsles og permitterings-

---

<sup>73</sup> Ot.prp. nr. 70 kapittel 6.3.4.3.

<sup>74</sup> Tidsskrifter på nett. Arbeidsrett 2013 nr. 02, Karen Sophie Steen, «fast ansettelse uten garantilønn» s. 332. [http://www.idunn.no/ts/arbeid/2013/02/fast\\_ansettelse\\_uten\\_garantiloenn](http://www.idunn.no/ts/arbeid/2013/02/fast_ansettelse_uten_garantiloenn) (sist besøkt 25.11.2014).

<sup>75</sup> Karen Sophie Steen (note 74 ) kapitel 5.1.

grunnen og utvelgelsen må være saklig. For virksomheter som ikke er tariffbundne gjelder også reglene om saklig grunnlag og utvelgelse. Permittering av fast ansatte uten garantilønn er derimot ikke vanlig praksis hos vikarbyråene. I stedet for permittering henviser vikarbyråene til at arbeidstakeren ikke har garantilønn etter arbeidsavtalen. En slik praksis omgår permitteringsordningen og uthuler den faste ansettelsen.<sup>76</sup>

Rettspraksis understøtter at en fast ansettelse uten garantilønn ikke nødvendigvis vil bli sett på som en genuin fast ansettelse. I 2005<sup>77</sup> behandlet Høyesterett en sak hvor arbeidstaker krevde dom på erstatning for midlertidig ansettelse i strid med daværende aml. § 58A. Dommen har relevans for hva som legges i begrepet fast ansettelse. Saksforholdet var at A var fast ansatt som ekstrahjelp i Kjell Braaten AS. I arbeidsavtalen var arbeidstiden angitt som behovsrelatert til arbeidsgiver behov. Avtalen inneholdt ikke noen bestemmelse som begrenset varigheiten og inneholdt en gjensidig adgang til oppsigelse med en måneds varsel. Avtalen inneholdt således et tilsynelatende stillingsvern for arbeidstaker. Høyesterett uttalte om arbeidsavtalen: «den mangler helt den trygghet for arbeidstakeren som blant annet følger av arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern ved fast ansettelse, i tillegg til at den som nevnt i det hele tatt gir arbeidstakeren en beskjeden sikkerhet for at han får arbeid og dermed lønnsinntekt».<sup>78</sup>

I tidsskriftet *Nytt i privatretten*<sup>79</sup> presenterer Stein Evju en måte å forstå dommen på. Han skriver: «Et første spørsmål vil være om en arbeidsavtale etter sitt innhold (slik den lyder) er tilstrekkelig bestemt eller ubestemt med hensyn til arbeidstagerens rett til arbeid, og derved inntekt. Hvis avtalen i formen er «åpen», slik at arbeidstagerens rett er betinget av arbeidsgiverens behov og vilje til å benytte seg av vedkommende, må avtalen rettslig sett sees som en form for midlertidig ansettelsesavtale *selv om* den i formen er en avtale om fast ansettelse».<sup>80</sup>

Dommen og den etterfølgende kommentaren fra Evju har relevans for fast ansatte arbeidstakere uten garantilønn. Ved en slik form for ansettelse i et vikarbyrå gis ingen garanti for arbeid. Arbeidstaker er prisgitt arbeidsgiver vilje til å gi arbeid som følge av blant annet kundenes ønske og behov for arbeidskraft. Utsikten til lønn vil også derfor være usikker.<sup>81</sup> Basert på

---

<sup>76</sup> Karen Sophie Steen (note 74 ) kapitel 5.3.

<sup>77</sup> Rt. 2005 s. 826.

<sup>78</sup> Rt. 2005 s. 826 avsnitt 30.

<sup>79</sup> Tidsskrift fra nett. *Nytt i privatretten* nr. 3 2005, Stein Evju «Tilsligelsesavtaler – omgåelse av midlertidig ansettelse – Høyesteretts dom 27. juni 2005 (HR-2005-01028-A)», Instituttet for privatrett ved Universitetet i Oslo, [https://www.cappelendammundervisning.no/undervisning/akademisk/juridiske\\_fag/article11036.ece/binary/Nytt%20i%20privatretten\\_2005-3.pdf](https://www.cappelendammundervisning.no/undervisning/akademisk/juridiske_fag/article11036.ece/binary/Nytt%20i%20privatretten_2005-3.pdf) (sist besøkt 25.11.2014).

<sup>80</sup> S. Evju, *Nytt i privatretten* (note 20 ), s. 2.

<sup>81</sup> Karen Sophie Steen (note 74) Kapittel 2.3.

forholdene rundt fast ansettelse uten garantilønn er det mye som taler for at denne formen for ansettelse ikke ivaretar vernehensynene fast ansettelse, jfr. § 14-13 er ment å gi. Er arbeidstaker fast ansatt uten garantilønn kan dette derfor være en indikasjon på at utleievirksomheten må ses på som et vikarbyrå, jfr. § 14-12.

Vikarbyråene operer tidvis med fast ansettelse med garantilønn. Det kan være enda vanskeligere å skille denne formen fra fast ansettelse i aml. § 14-13. De særlige vilkårene og likebehandlingsreglene ved utleie fra vikarbyrå har til hensikt å verne om arbeidstakeren. Dette gjelder både ved behov for vern av stiling og ved behov for vern av lønn.<sup>82</sup> Ved fast ansettelse med garantilønn er arbeidstaker sikret en fast inntekt og den gir forutberegnelighet over tid. I vikarbyrådirektivet<sup>83</sup> artikkel 5 nr. 2 åpnes det for unntak fra direktivet dersom arbeidstaker er fast ansatt med lønn mellom oppdrag (garantilønn). Dette momentet taler for at en arbeidstaker ansatt med denne formen for kontrakt har vernehensyn tilsvarende en fast ansatt, jfr. § 14-13. Han trenger derfor ikke den ekstra beskyttelsen vikarbyrådirektivet gir, noe som igjen kan tyde på at utleievirksomheten ikke nødvendigvis er et vikarbyrå. På den annen side uttaler departementet i forarbeidene til innføring av likebehandlingsprinsippet: «Garantilønn mellom oppdragene innebærer dessuten «en viss lønn», men ikke nødvendigvis full lønn, og likebehandlingsprinsippet omfatter ikke perioden mellom oppdrag. Uten tilstrekkelig garantilønn og forutsigbarhet med hensyn til tilgang på oppdrag, vil en «fast ansettelse» i vikarbyrået i realiteten ikke innebære mer enn midlertidig ansettelse».<sup>84</sup> Ved implementeringen av vikarbyrådirektivet anså således ikke departementet, at fast ansettelse med garantilønn tilsvarte en genuin fast ansettelse.

Selv om arbeidstaker er sikret en fast inntekt ved denne typer ansettelsesavtaler og vikarbyrådirektivet åpner for unntak, taler departementets vurderinger for at fast ansettelse med garantilønn ikke ivaretar vernehensynene bak en genuin fast ansettelse. Er en arbeidstaker fast ansatt med garantilønn taler derfor dette i en viss grad for at utleievirksomheten, arbeidstakeren er ansatt i, er et vikarbyrå.

#### **5.4 Andre momenter**

Når det kommer til kravet at en produksjonsbedrift må leie ut arbeidskraft innen det fagområdet som utgjør virksomhetens hovedbeskjeftigelse<sup>85</sup>, vil det få direkte betydning for forståelsen av aml. § 14-12. En virksomhet som for eksempel leier ut en sykepleier, vil være et vikarbyrå, såfremt det ikke er et sykehus, sykehjem eller lignende, som leier ut. På samme måte må

---

<sup>82</sup> Anniken Astrup, kommentarer til arbeidsmiljøloven (note 69), § 14-12 note 5.

<sup>83</sup> Directive 2008/104/EC (vikarbyrådirektivet).

<sup>84</sup> Prp. 74 L (2011-2012) kapitel 7.1.5.3.

<sup>85</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-13 første ledd, andre punktum.

en virksomhet som leier ut kontorpersonale, ha kontorvirksomhet som hovedbeskjeftigelse for å kunne leie ut som en produksjonsbedrift etter aml. § 14-13.<sup>86</sup> Kravet er oversiktlig i overflaten, men det kan fort oppstå tvilstilfeller. I dag er virksomheter som oftest ikke et lite selskap med ett kontor og en forretningsidé. Virksomheten som leier ut kan være en del av et stort selskap, med flere kontorer, og flere virkeområder. I slike tilfeller kan det bli vanskelig å definere om utleie skjer innenfor det fagområdet som er virksomhetens hovedbeskjeftigelse. Et problem av denne typen kom opp i en sak for Høyesterett i 2013.<sup>87</sup> Her var spørsmålet om virksomhetens hovedfagområde skulle beregnes med utgangspunkt i selskapet som helhet, eller med utgangspunkt i selskapets avdelingskontor, hvor arbeidstaker var utleid fra. Høyesterett anførte at virksomhetsbegrepet måtte forstås på samme måte som i aml. § 1-2, da ordlyden i § 14-13 ikke ga noe klart svar på hva som skulle forstås med virksomhet og forarbeidene var tause på dette punktet. Med dette utgangspunktet gikk de til juridisk litteratur for å se på hva den la i virksomhetsbegrepet i §§ 1-2 og 14-13. På bakgrunn av dette kom de frem til at mye kan «tale for at virksomhetsbegrepet i § 14-13 må forstås som den juridiske enheten. Også reelle hensyn kan tilsi en slik forståelse, som vil hindre uklarhet og vanskelige grensdragninger».<sup>88</sup> Selv om Høyesterett fant at mye kunne tale for denne forståelsen, tok de ikke endelig stilling til spørsmålet fordi de anså at saken skulle løses på et annet grunnlag. Mye kan tyde på at virksomhetsbegrepet i § 14-13 skal forstås som virksomheten som en helhet, men dette er ikke endelig avgjort. Den uopplarte situasjonen rundt virksomhetsbegrepet kan skape usikkerhet rundt om en utleievirksomhet leier ut arbeidstakere innen sitt hovedvirke. Det kan også skape usikkerhet rundt kravet om at utleier ikke kan leie ut mer enn 50 prosent av sine ansatte.

Femti prosents regelen er det tredje oppstilte kravet i § 14-13 første ledd annet punktum Her er det også svært relevant for utregningen å vite om det er selskapet som helhet, eller et avdelingskontor som er utgangspunktet. Rommet for å leie ut arbeidstakere vil bli betraktelig større i mange tilfeller hvis det er et helt selskap som skal regnes med, i motsetning til et avdelingskontor. Etter høyesterettsdommen fra 2005<sup>89</sup> må det i alle fall være sikkert å si at det heller mot at man skal bruke den juridiske enhet som utgangspunkt i grenseopptrekkingen ved spørsmål av denne typen. Femti prosents regelen er sentral for å regulere at produksjonsbedrifter ikke utvikler utleieaktiviteten til forretningsformål. Overskrider utleie 50 prosent vil utleie ha et så stort omfang at det må kunne betegnes som et forretningsformål.<sup>90</sup> I forarbeide-

---

<sup>86</sup> Lovkommentar arbeidsmiljøloven, universitetsforlaget.no, kommentar § 14-12 kapittel 1.2, <http://dyp.kommentarutgaver.no/dyp/content/arbeidsmiljolooven/18/12/> (sist besøkt 25.11.2014)

<sup>87</sup> Rt. 2013 s. 1730.

<sup>88</sup> Rt. 2013 s. 1730 avsnitt 40-45.

<sup>89</sup> Rt. 2013 s. 1730

<sup>90</sup> Ot.prp. nr.70 (1998-1999) kapittel 6.3.4.2.

ne kommer det frem at et av hovedformålene bak bestemmelsen i § 14-13 er å kunne leie ut arbeidskraft som et alternativ til permittering eller oppsigelse. Forarbeidene beskriver utleie fra produksjonsbedrifter som en utlånsliknende situasjon mellom virksomheter som driver innen noen lunde samme felt. Et slikt skille har «lang tradisjon i Norge, ettersom det i utgangspunktet har vært et forbud mot utleie av arbeidskraft fra vikarbyråer, med unntak av kontorsektoren mv., mens det i praksis har vært vid adgang til å få dispensasjon for arbeidsleie mellom tradisjonelle produksjonsbedrifter».<sup>91</sup> Dersom en virksomhet leier ut med dette formålet, i motsetning til om det skjer med profittformål og uavhengig av om virksomheten faktisk har et overskudd på arbeidskraft, burde det tilsi at virksomheten kan ha et relativt stort omfang og hyppighet av utleie uten at dette går utenfor § 14-13. Er målet derimot å tjene penger på utleieaktiviteten, og det skjer uavhengig av overskudd på arbeidskraft skal det mindre til før virksomheten regnes som et vikarbyrå, jfr. § 14-12.<sup>92</sup> En Høyesteretts sak fra 2013<sup>93</sup> underbygger dette. Saken sto om en virksomhet leide ut en arbeidstaker som et vikarbyrå eller en produksjonsbedrift. Høyesterett sa i domsslutningen: «Hovedformålet med § 14-13 er å tilgodese utleiebedrifters behov for å kunne leie ut egne produksjonsansatte arbeidstakere når de ellers ville blitt midlertidig overflødige i egen bedrift».<sup>94</sup> Både formål og rettspraksis tilsier altså at om utleieaktiviteten har et forretningsformål eller ikke er et svært viktig moment ved avgjørelsen av om en virksomhet er et vikarbyrå eller en produksjonsbedrift.

Et annet sentralt moment vil være om utleie skjer som en selvstendig og uavhengig del av virksomheten, eller om utleie er å anse som en tilleggstjeneste til hovedtjenesten. En slik vurdering vil være viktig for bestemmelsen av virksomhetens art.

I noen bransjer består tidvis en tjenesteleveranse av forskjellige faser. Det er ikke uvanlig, ved en genuin tjeneste, at leverandørens ansatte blir leid ut til tjenestemottakeren i den første perioden etter at tjenesteleveransen er avsluttet. En slik praksis er for eksempel hyppig brukt i IT-bransjen. Skjer utleie utelukkende på denne måten, som siste ledd i en tjenesteleveranse, taler mye for at det skal mye til før et selskap anses å ha til formål å drive utleie. Dette selv om utleie skjer hyppig og med et visst omfang.<sup>95</sup> Departementet har uttalt at det er vanlig med utleie av arbeidstakere med spisskompetanse fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie.<sup>96</sup> Arbeidstakere med spisskompetanse vil ikke alltid være fornuftig å ansette for alle virksomheter. Virksomheten har ikke nødvendigvis behov for en fulltidsstilling innen det fel-

---

<sup>91</sup> Ot.prp. nr.70 (1998-1999) kapittel 6.3.4.1.

<sup>92</sup> Anniken Astrup, kommentarer til arbeidsmiljøloven (note 69), § 14-12 note 5.

<sup>93</sup> Rt. 2013 s. 1730.

<sup>94</sup> Rt. 2013 s. 1730 avsnitt 52.

<sup>95</sup> Anniken Astrup, kommentarer til arbeidsmiljøloven (note 69), § 14-12 note

<sup>96</sup> Ot.prp. nr. 56 (2006-2007) kapittel 3.1.1.



tet de trenger kompetansen. Innleie fra andre produksjonsbedrifter er derfor en fornuftig løsning. I forlengning med utleie som ledd i en tjenesteleveranse, taler det sterkt for at det skal være en vid åpning for utleie av spisskompetanse mellom produksjonsbedrifter. Ordningen gir også den beste fordelingen av kompetanse, hvor bedrifter deler og ikke holder kompetansen for seg selv.

Som en motpol til denne typen virksomheter finner vi de som har utleie av arbeidskraft som en selvstendig del av virksomheten. Utleie kan skje til en opparbeidet kundekrets, som ikke nødvendigvis er den samme de leverer tjenester til, og hvor det tidvis inngis tilbud på rammeavtaler om utleie. Denne typen virksomhet ligner i virkeligheten mer på et tradisjonelt vikarbyrå med profittformål på utleie, og faren for at stillingsvernet blir uthullet er større når kunden leier inn arbeidskraft i stedet for å ansette fast selv. Ved denne type utleie har de også utviklet utleieaktiviteten til en selvstendig del av virksomheten når de inngår rammeavtaler og bygger opp en kundebase ved siden av de som har behov for hovedtjenestene de kan tilby. Det følger da at grensene etter minimumsvilkårene, i § 14-13, vil være lavere med tanke på hyppighet av utleie og omfanget, for at virksomheten skal anses å ha til formål å drive utleie.<sup>97</sup>

I mellomstikket mellom de to formene «finnes virksomheter som først og fremst leverer tjenester, men hvor det også leveres arbeidskraft som en «tilleggstjeneste» til eksisterende kunder». I de tilfellene det er snakk om her er ikke utleie begrenset til å skje i siste fase i sammenheng med en tjenesteleveranse, men fungerer som en ekstraservice til eksisterende kunder med behov for dette. Terskelen for størrelse av omfang og hyppighet og andel av virksomheten er her noe høyere enn i det forestående eksempelet.<sup>98</sup>

En annen måte å se grensetrekningen på er å trekke likheter til de momenter som kjennetegner et typisk utleieforhold fra et vikarbyrå. Grunnlaget for ansettelsen i et vikarbyrå er at arbeidstakeren skal bli leid ut for å jobbe under kundens instruksjon og ledelse.<sup>99</sup> Med unntak av den lille andelen som jobber direkte for vikarbyrået med driften. Oppfyller et utleietilfelle på utsiden vilkårene i § 14-13 kan det være aktuelt å se på til hvilket formål arbeidstakeren er ansatt i utleievirksomhet. En slik problemstilling kom opp i en sak for Høyesterett i 2013<sup>100</sup>. I saken ble det lagt til grunn at den utleide arbeidstakeren var ansatt i utleieselskapet ene og alene for den grunn å bli utleid for å arbeide i innleieselskapet. Arbeidstakeren hadde heller ikke en relevant stilling å gå tilbake til i utleieselskapet. Høyesterett uttalte at «hovedformålet med § 14-13 er å tilgodese utleiebedrifters behov for å kunne leie ut egne produksjonsansatte ar-

---

<sup>97</sup> Anniken Astrup, kommentarer til arbeidsmiljøloven (note 69), § 14-12 note

<sup>98</sup> Anniken Astrup, kommentarer til arbeidsmiljøloven (note 69), § 14-12 note

<sup>99</sup> Anniken Astrup, kommentarer til arbeidsmiljøloven (note 69), § 14-12 note

<sup>100</sup> Rt. 2013. s. 1730.

beidstakere når de ellers ville blitt midlertidig overflødige i egen bedrift. I As tilfelle ligger leieforholdet såpass fjernt fra det som var ment omfattet av § 14-13, at utleien ikke kan anses å ha hjemmel i bestemmelsen». <sup>101</sup> Høyesterett viser at de vil legge vekt på de reelle forholdene bak ansettelsen. Fast ansettelse i seg selv er ikke nok. Et av formålene til paragrafen er at produksjonsbedrifter skal kunne leie ut arbeidstakere som et alternativ til oppsigelse eller permisjon. Ved en ansettelse kun for å leie han ut foreligger ikke dette grunnlaget for utleie. Utleieforholdet blir en omgåelse av loven. Et forhold av denne typen ha et sterkt preg av å ville tjene penger på utleieforholdet.

Et annet moment som må kunne sies å være relevant er hvor lenge arbeidstaker har vært leid ut til innleiebedriften. Langvarig leie kan tyde på at utleievirksomheten har gjort utleie til et forretningsformål. Det bryter også mot prinsippet at produksjonsbedrifter skal leie ut arbeidstaker med det formål å unngå permittering eller oppsigelse.

## 5.5 Spesielt om rettspraksis

Grenseopptrekkingen mellom vikarbyråer og produksjonsbedrifter har hittil ikke vært oppe til behandling i Høyesterett, med unntak av den tidligere nevnte dommen fra 2013. Den går til gjengjeld direkte på kjernen av spørsmålet. Det skal, etter en kort oppsummering av dommen, ses på i hvor stor grad Høyesterett har tydeliggjort og avklart noen av usikkerheten rundt den uklare grensen.

I Rt. 2013 s. 1730 behandlet Høyesterett en sak hvor spørsmålet var om en utleid arbeidstaker var utleid fra en produksjonsbedrift, jfr. aml. § 14-13, eller et vikarbyrå, jfr. § 14-12. Arbeidstakeren anførte at han var utleid under § 14-12, mens innleiebedriften mente innleie skjedde fra en produksjonsbedrift. Under behandlingen av saken tok retten stilling til om vilkårene i § 14-13 var oppfylt. Vilåret som krevde at utleide var fast ansatt i utleievirksomheten konstaterte de at var oppfylt. De diskuterte videre vilåret om at utleie skal skje innen fagområdet som er virksomhetens hovedbeskjeftigelse. Dette var avhengig av hva virksomhetsbegrepet betydde § 14-13. De kom frem til at reelle hensyn og litteratur talte for at virksomheten betydde den juridiske enhet, og at utleie innen hovedfagområdet da var oppfylt. De tok allikevel ikke endelig stilling til spørsmålet, da de fant at saken måtte avgjøres på annet grunnlag. Vilåret om at utleie ikke var større enn femti prosent konstaterte de fort at var oppfylt. I sammenheng med uttalte formål i forarbeidene uttalte retten også at utleievirksomheten ikke hadde drevet utleie i stort omfang eller utviklet dette til et forretningsformål. Til tross for dette kom retten enstemmig frem til at arbeidstaker ikke var utleid etter § 14-13, men etter § 14-12. De baserte dette på at arbeidstaker var ansatt i utleievirksomheten med det formål å leie han ut til innleievirksomheten. Arbeidstaker hadde heller ikke passende arbeidsoppgaver hos utleier å gå tilbake til. I domsslutningen sa Høyesterett: «Hovedformålet med § 14-13 er å tilgodese utleiebedrifters behov for å kunne leie ut egne produksjonsansatte arbeidstakere når de ellers ville blitt midlertidig overflødige i egen bedrift. I As tilfelle ligger leieforholdet såpass fjernt fra det som var ment omfattet av § 14-13, at utleien ikke kan anses å ha hjemmel i bestemmelsen». <sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> Rt. 2013 s. 1730 avsnitt 52.

<sup>102</sup> Rt. 2013 s.1730

Dommen er omtalt i tidsskriftet «Nytt i privatretten».<sup>103</sup> Her trekkes det frem at det i saken er foretatt en arbeidsrettslig avveining hvor arbeidstakerens interesser om en trygg og forutsigbar arbeidsplass veies opp mot arbeidsgivers ønske om fleksible løsninger. Det kan synes som om Høyesterett har tatt standpunktet at det ikke er tillat å omgå reglene i arbeidsmiljøloven som er der for å beskytte arbeidstakeren.<sup>104</sup> Vernet av arbeidstaker er et av de grunnleggende prinsippene for regelverket om innleie. Videre skrives det i artikkelen at selv om et slikt standpunkt i prinsippet er godt, kunne det vært ønskelig om Høyesterett klargjorde innholdet i virksomhetsbegrepet, og også om utleie skjedde innenfor rammene av utleiers fagområde for hovedbeskjeftigelsen, før helhetsvurderingen som førte til at utleien gikk under § 14-12 ble gjort. En slik klargjøring hadde gjort det lettere for arbeidsgiver å bedømme om innleie skjer fra en produksjonsbedrift eller et bemanningsbyrå i senere tilfeller. Det ville også gjort det lettere for arbeidstaker å vite om en virksomhet prøver å omdefinere seg fra bemanningsbyrå til produksjonsbedrift.<sup>105</sup>

Høyesterett gjorde ikke mye i dommen for å klargjøre det vage skillet mellom de to paragrafene. Få føringer ble lagt for hvilke av vilkårene i paragrafene de vektla i vurderingen. Ved å ikke klargjøre begrepene brukt i selve lovteksten og ved å gjøre en domsslutning basert på bare ett av forholdene, med utgangspunkt i formålet til paragrafen, har ikke Høyesterett i stor grad gitt tegn på hvordan de vil bedømme senere saker.

## **6 Konsekvenser for innleier og utleier**

### **6.1 Innledning**

Arbeidstakere som er innleid fra et vikarbyrå, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-12, og en produksjonsbedrift, jfr. § 14-13, har ulike rettigheter. På samme måte er innleiers og utleiers ansvar ulikt etter de to paragrafene. Ved innleie fra et vikarbyrå er det flere regler som må overholdes, enn ved innleie fra en produksjonsbedrift. I dette kapitlet skal vi se på ansvarsforskjellene i de to paragrafene.

---

<sup>103</sup> Nytt i privatretten nr. 1 2014 16. årgang, Bernard Johann Mulder «Retten til fast ansettelse ved innleie – Rt. 2013 s. 1730», Utgitt av instituttet for privatrett ved Universitetet i Oslo.

<sup>104</sup> Bernard Johann Mulder, Nytt i privatretten (note 102), s. 5

<sup>105</sup> Bernard Johann Mulder, Nytt i privatretten (note 102), s. 5

## 6.2 Fast ansettelse og erstatning

Etter arbeidsmiljøloven § 14-14 første ledd kan arbeidstaker kreve fast ansettelse, ved dom, hos innleier hvis innleie bryter med bestemmelsene i § 14-12. Unntaksvis kan retten, der de finner det åpenbart urimelig, bestemme at den innleide arbeidstakeren ikke har et fast arbeidsforhold hos innleier.<sup>106</sup> Videre har innleid arbeidstaker rett til fast arbeid hos innleier når han har vært innleid sammenhengende i mer enn fire år.<sup>107</sup> En fast ansettelse gir arbeidstakeren et sterkere stillingsvern. Ved brudd på bestemmelsene for innleie fra et vikarbyrå kan arbeidstaker kreve erstatning fra innleier, jfr. § 14-14 andre ledd. Erstatning kan kreves i tillegg til fast ansettelse.

## 6.3 Likebehandlingsprinsippet

I 2012 ble §§ 14-12a – 14-12c innført i arbeidsmiljøloven. De nye paragrafene ble innført som et ledd i implementeringen av vikarbyrådirektivet<sup>108</sup> og omhandler likebehandling av utleide arbeidstakere. De nye reglene om likebehandling gjelder bare for utleie av arbeidskraft gjennom vikarbyråer, jfr. § 14-12, og ikke produksjonsbedrifter, jfr. § 14-13.<sup>109</sup> Vikarbyrådirektivet er et såkalt minimumsdirektiv og står ikke i veien for at medlemslandene kan innføre vilkår, som er bedre enn det direktivet krever, for den utleide arbeidstakeren. Motsatt vei er derimot medlemslandene bundet til vikarbyrådirektivet. Det er ikke mulighet til å innføre vilkår til ugunst for arbeidstaker.<sup>110</sup>

Paragraf 14-12a regulerer «likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak».<sup>111</sup> Det er i denne bestemmelsen områdene for likebehandlingen kommer til syne. Første ledd bestemmer at den utleide arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår skal tilsvare de vilkår han ville ha fått dersom han var direkte ansatt hos innleier, og utførte det samme arbeidet. Områdene for likebehandlingskravet er listet opp i første ledd bokstav a – f. Listen er uttømmende.<sup>112</sup> Bestemmelsen «omfatter arbeidstidens lengde og plassering, overtidsarbeid, varighet og plassering av pauser og hvileperioder, nattarbeid, feriefritid, feriepenger og fridager (herunder helligdager), samt lønn og utgiftsdekning».<sup>113</sup> I andre ledd bestemmes det at innleide arbeidstaker, som hovedregel, skal ha tilgang på samme felles goder og tjenester som

---

<sup>106</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-14 første ledd, andre punktum.

<sup>107</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd, jfr. § 14-9 femte ledd andre punktum.

<sup>108</sup> Directive 2008/104/EC (vikarbyrådirektivet).

<sup>109</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 8.3.3.

<sup>110</sup> Directive 2008/104/EC (vikarbyrådirektivet) artikkel 9.

<sup>111</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-12a overskrift.

<sup>112</sup> Anniken Astrup, kommentarer til arbeidsmiljøloven (note ), § 14-12 note 2.

<sup>113</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 8.3.2.

innleiers egne ansatte. Godene og tjenestene kan være alt fra tilgang til treningsrom, bruk av firmahytte og barnepass. I paragrafens tredje ledd er det tatt inn en bestemmelse som sier at departementet med forskrift til en viss grad kan fravike likebehandlingskravene. Fravikelse må allikevel skje med det forbehold at den generelle beskyttelsen av arbeidstakeren må respekteres.<sup>114</sup>

Paragraf 14-12b er innført for å sikre etterlevelse av likebehandlingskravene oppstilt i § 14-12a, og er løst ved innføring av opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker.<sup>115</sup> Etter § 14-12b første ledd plikter innleier å gi vikarbyrået de nødvendige opplysninger det trenger for å ivareta likebehandlingsprinsippene. Andre ledd bestemmer at arbeidstaker har krav på de opplysninger han trenger for å vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår er i samråd med § 14-12a. Arbeidstakeren gis med dette muligheten til selv å kontrollere om likebehandlingskravene blir etterlevet. Tredje ledd gir vikarbyrået plikt til å dokumentere, for innleier, hvilke lønns- og arbeidsvilkår de har avtalt med den utleide.

Vikarbyrået har, som hovedregel, ansvaret for å utbetale den utleide arbeidstakers lønn. Med innføring av § 14-12c er det i midlertid innført et solidaransvar.<sup>116</sup> Med solidaransvaret hefter innleievirksomheten «på samme måte som en selvskyldnerkausjonist for utbetaling av lønn, feriepenge og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a».<sup>117</sup> I forarbeidene anså departementet solidaransvaret som et viktig moment for å sikre likebehandlingsprinsippene. Departementet så det også som et tiltak for å sikre at innleievirksomhetene er oppmerksomme ved valg av vikarbyråer, fordi innleier kan bli sittende igjen med solidaransvaret.<sup>118</sup>

#### **6.4 Ansvarforskjellen mellom §§ 14-12 og 14-13**

Bestemmelsene implementert fra vikarbyrådirektivet; fast ansettelse ved dom, erstatning og likebehandling, gjelder ikke innleie etter aml. § 14-13. Det er allikevel uttalt i forarbeidene til §§ 14-12 og 14-13 at «dersom en virksomhet driver utleie som «produksjonsbedrift», uten å oppfylle kravet til å være slik virksomhet, jf. § 55 L<sup>119</sup>, vil dette medføre at innleie fra slik virksomhet faller innenfor virkeområde til § 55 K<sup>120</sup> (vikarbyrå). Rettsvirkningen er i så fall at

---

<sup>114</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 10.3.1.

<sup>115</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 12.2.3.

<sup>116</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 12.6.3.1.

<sup>117</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-12 c første ledd andre punktum.

<sup>118</sup> Prop. 74 L (2011-2012) kapittel 12.6.3.1.

<sup>119</sup> Nå § 14-13 i arbeidsmiljøloven

<sup>120</sup> Nå § 14-12 i arbeidsmiljøloven

den/de tilsatte i utgangspunktet kan kreve seg fast tilsatt hos innleier. Innleier bærer således en risiko for at utleier oppfyller lovens krav til å være en «produksjonsbedrift» jf. § 55 L, noe som innebærer at innleier bør sikre seg dokumentasjon fra utleier om at virksomheten faktisk ikke har til formål å drive utleie. Denne risikoen bærer også innleier dersom utleier i løpet av avtaleperioden endrer karakter fra å være en ordinær virksomhet til å bli en virksomhet med formål å drive utleie». <sup>121</sup> Lovgiver har lagt risikoen på innleier. Med store forskjeller i administrativt arbeid, kostnader og risiko mellom innleie fra de to paragrafene er det åpenbart svært viktig for innleier å være sikker på hva slags type virksomhet han leier inn fra. Det er klart at det i flere tilfeller foreligger fordeler for innleier å leie inn fra en produksjonsbedrift. Det er klart fordelaktig på flere punkter, også for utleievirksomheter, å drive utleie som en produksjonsbedrift. Fordi risikoen for å leie ut feilaktig under § 14-13 ligger på innleier, kan det være muligheter for at useriøse vikarbyråer forsøker å tilpasse sin virksomhet. Ved å kalle seg en produksjonsbedrift, kan de oppnå lavere kostnader og lette det administrative arbeidet. Et klart skille mellom de to typer virksomheter er derfor svært viktig for innleier.

I overflaten kan det se ut som om innleiers ansvarsforskjell mellom de to innleieformene er urimelig. Men ser en på vilkårene og formålet bak de to paragrafene gir det mening. I produksjonsbedrifter er det et krav at arbeidstaker er fast ansatt i utleievirksomheten. Han har derfor allerede et godt stillingsvern og en jobb å gå tilbake til etter endt utleie. Produksjonsbedrifter leier ut arbeidskraft som et alternativ til oppsigelse eller permittering. Arbeidstakeren i et vikarbyrå er ikke nødvendigvis fast ansatt. Behovet for stillingsvern og andre rettigheter er derfor større.

Utfallet at arbeidstaker kan bli fast ansatt hos innleier ved brudd innleiereglene i aml. §§ 14-12 og 14-13 kan se ut som om det fraskriver utleiebedriften ansvaret. Sett fra arbeidstakers side er det allikevel gunstig. Skulle arbeidstaker krevd fast ansettelse i et vikarbyrå ville ikke dette hatt mye for seg. Vikarbyråer baserer sin drift på å leie ut arbeidskraft. Det er derfor tvilsomt at de i det hele tatt vil ha en fast stilling, innenfor arbeidstakers fagområde, å tilby han. Beskyttelse av arbeidstakers interesser vil da tilsi at han kan kreve fast ansettelse i innleie selskapet.

---

<sup>121</sup> Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) kapittel 6.3.4.5.

## 7 Fordeler og ulemper ved skjønnsmessig helhetsvurdering

I arbeidsmiljøloven § 14-13 er det ingen direkte tegn i lovteksten på at de oppsatte vilkårene for innleie er minimumsvilkår. Den umiddelbare forståelsen er at en virksomhet som oppfyller vilkårene i paragrafen er en produksjonsbedrift. Lovteksten gjør det ikke klart at det skal foretas en helhetsvurdering av vilkårene. Det betyr nødvendigvis ikke at paragrafen er svakt formulert fra lovgivers side. Det må tas hensyn til at det ikke alltid er ønskelig for lovgiver å ordlegge reguleringen nøyaktig.<sup>122</sup>

Forarbeidene er derimot klare på at vilkårene i paragraf § 14-13 skal forstås som minimumsvilkår.<sup>123</sup> Det er ikke sagt mye om hvordan vilkårene skal vektlegges, men det kommer klart frem at det skal foretas en helhetsvurdering, hvor virksomheter kan falle utenfor paragrafen, selv om de oppfyller vilkårene. Det er på det rene at forarbeidene har en relevans som rettskilde i Norge. Eckhoff har uttalt; «Hvis f. eks. en lovtekst er vag eller flertydig, vil nok de fleste følge forarbeidene hvis det er sagt noe der om hva som er meningen, og denne løsningen fortoner seg like rimelig som de andre som kan komme på tale».<sup>124</sup> Forarbeidene til § 14-13 går ikke direkte mot lovteksten. De kan mer ses på som en utfylling av vilkårenes betydning. Med tanke på dette er det ikke urimelig å tolke vilkårene i lovteksten som minimumsvilkår.

Lovens formål har også stor betydning for tolkningen av en bestemmelse. Selv om det varierer om lovens formål anses som en selvstendig rettskilde. Eckhoff regner ikke lovens formål som en egen kilde fordi han anser formålsbetraktninger som produkter av andre rettskilder.<sup>125</sup> Nygård argumenterer derimot for at det er mye som taler for å se formålet som en egen rettskilde.<sup>126</sup> Uavhengig av hvilken side en ser det fra så er det enighet om at lovens formål kan spille en stor rolle i vurderingen av en bestemmelse.<sup>127</sup> Formålene bak en lov uttrykker de verdier lovgiver prioriterte ved bestemmelsen av lovregelen. Verdier kan komme direkte frem gjennom det mer eller mindre partipolitiske, lovvedtaket, eller det kan komme indirekte frem gjennom en videreføring av rettskulturen på området. Fordi lovene i stor grad bygger på verdigrunnlag, er det naturlig at de er av interesse og betydning for domstolene ved praktisering av loven.<sup>128</sup> Grunnlaget er sterkt for å trekke ut relativt sikre lovformål i § 14-13. Lovgi-

---

<sup>122</sup> Nils Nygaard *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Oslo; Universitetsforlaget AS 2004, s. 186

<sup>123</sup> Ot.prp. nr. 70 kapittel 6.3.4.2.

<sup>124</sup> Torstein Eckhoff, Jan E. Helgesen *Rettskildelære*, 5. utgave, Oslo; Universitetsforlaget 2010, s. 79.

<sup>125</sup> Torstein Eckhoff, Jan E. Helgesen (note 124), s. 24-25.

<sup>126</sup> Nils Nygaard (note 122), s. 79.

<sup>127</sup> Torstein Eckhoff, Jan E. Helgesen (note 124), s. 24-25, og Nils Nygaard (note ), s. 73.

<sup>128</sup> Nils Nygaard (note 122), s. 73.

ver har i reformen bevart stor deler av den tidligere rettskulturen på utleieområdet, i tillegg er formålene klart uttrykt av lovgiver i forarbeidene.

Formålsbetraktninger kan av forskjellige grunner ha relevans ved avgjørelsen av et tolknings-spørsmål. En vanlig grunn vil være at et tolkningsalternativ realiserer bestemmelsens formål bedre enn et annet.<sup>129</sup> Når det gjelder § 14-13 taler formål og forarbeider for å lese vilkårene i lovteksten som minimumsvilkår. Om ordlyden leses bokstavelig blir ikke formålene oppfylt i alle tilfeller.

Det er sagt i forarbeidene at beslutningen skal tas etter en skjønnsmessig helhetsvurdering.<sup>130</sup> En skjønnsmessig vurdering vil ofte være en samlet konkret vurdering av faktiske og normative momenter i et enkelt tilfelle. Dette står i kontrast til en regel der hensynet til det regelmessige og langsiktige er viktig. Det skaper grunnlag for en noenlunde lik praksis og forutberegnelighet. Spørsmålet om lovgiver burde gi mer detaljstyrte regler eller lage rom for skjønn er vanskelig.<sup>131</sup>

En fordel ved domstolens mulighet til å foreta en skjønnsmessig helhetsvurdering er at den kan tolke loven mer dynamisk og i tråd med tiden. Hadde rammene vært for rigide ville domstolen ikke hatt et like stort tolkningsrom, og om det oppstår behov får å tilpasse en avgjørelse ville ikke det rettslige grunnlaget vært like sterkt. Et av målene bak reformen av innleiereglene i 2000 var nettopp å gjøre reguleringen av innleieleie mer tilpasningsdyktig til endringer som kunne oppstå i arbeidsmarkedet.<sup>132</sup>

På den annen side kan det settes spørsmålsteget ved et så stort rom for skjønn som aml. § 14-13 tillater. Rettsanvenderen kan i tilfeller ha gjort seg opp en mening på forhånd om hva utfallet av saken burde være. Når en, ved en skjønnsmessig helhetsvurdering, ikke er tvunget til å se på alle løsninger kan det være lett å fokusere på det sporet man er inne på og bare se etter løsninger for sitt resultat. I samme handling vil man da også ofte velge bort argumenter som taler imot. Domsavgiselsener er som oftest ikke utfyllende og en trenger heller ikke redegjøre i detalj for alle vurderinger som er gjort. Dommen fra 2013<sup>133</sup> er et eksempel på hvor vanskelig det kan være å se hvilken relevans og vekt Høyesterett har lagt på de forskjellige argumentene. Denne praksisen kan skape et lite transparent system og hjelper ikke folk til å kunne forutberegne hvordan rettsregelen vil bli brukt i fremtiden.

---

<sup>129</sup> Torstein Eckhoff, Jan E. Helgesen (note 124), s. 104.

<sup>130</sup> Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) kapittel 6.3.4.2.

<sup>131</sup> Nils Nygaard (note 122) s. 156-157

<sup>132</sup> NOU 1998: 15 kapittel 10.1.

<sup>133</sup> Rt. 2013 s. 1730.



Dagens ordning med et stort rom for skjønn gir et grunnlag for domstolene til å ivareta oppsigelsesvernet og beskytte arbeidstakerne. På den annen side gir dagens rettsstilstand innleiebedriftene utfordringer. De må bære ansvaret om de leier inn fra en virksomhet de feilaktig tror er en produksjonsbedrift. Med en uklar grenseoppgang mellom §§ 14-12 og 14-13, og med sparsommelige rettspraksis, kan det derfor være vanskelig for innleievirksomheten å forutse sin rettsstilling.

Det kan være uheldig at det i § 14-13 ikke kommer klart frem at vilkårene bare er minimumsvilkår og at en skjønnsbasert helhetsvurdering, basert på formålet, vil bestemme utfallet. Det er svært viktig å kunne forutberegne sin egen rettsstilling. Selv om en bør kunne kreve at innleievirksomhetene kjenner regelverket, kan det være mye å forlange at de har kjennskap til formålet bak paragrafen. Kanskje spesielt når det er tale om mindre virksomheter uten store ressurser. Det er tross alt ikke bare de større bedrifter som leier inn arbeidskraft.

Sett fra arbeidstakeren ståsted kan det være en ulempe at grensedragningen er vag. Det er viktig for arbeidstakeren å ha kunnskap om hva slags virksomhet han har et ansettelsesforhold til. Gjelder det en produksjonsbedrift, kan denne med tiden gli over til å bli et vikarbyrå. Dette kan skje uten at virksomheten eller arbeidstakeren er klar over det. Ved en slik overgang fra produksjonsbedrift til vikarbyrå har arbeidstakeren flere rettigheter. Om han ikke er klar over at utleievirksomheten han er ansatt hos har skiftet virksomhetsform, tenker han ikke engang på å bruke disse rettighetene. Dette er svært uheldig fordi store deler av reguleringene som ivaretar den utleide arbeidstaker, er avhengige av at det er han selv som setter i gang saken. På denne måten rammer den uklare grensen arbeidstakeren paradoksalt, fordi et av hovedformålene med dagens regulering av innleie er å beskytte arbeidstakeren.

Det er både fordeler og ulemper ved dagens lovgivning som skiller mellom vikarbyråer og produksjonsbedrifter. Skillet representerer et behov for forutberegnelighet på den ene side, og fordelene ved å bruke skjønn på den andre.

## 8 Avslutning

Skillet mellom §§ 14-12 og 14-13 i arbeidsmiljøloven er først og fremst viktig fordi adgangen til innleie, jfr. § 14-13 er større. Med implementering av vikarbyrådirektivet, og med det likebehandlingsprinsippet, er det også store ansvarsforskjeller mellom de to paragrafene. Skillet skaper også et uklart juridisk grenseland mellom vikarbyråer og produksjonsbedrifter. Selv om de nye innleiereglene har vært i bruk i over et tiår er det sparsommelig med rettspraksis på området. Det gjenstår derfor fortsatt å se hvorvidt domstolene vil kunne klargjøre skillet mellom de to paragrafene.

I vår la Regjeringen frem et forslag som omfatter endringer i reglene om midlertidig ansettelse og unntak fra likebehandlingsprinsippet gjennomført av vikarbyrådirektivet.<sup>134</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-12 a tredje ledd gir hjemmel for at det i forskrift kan fastsettes at bestemmelsene om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår kan fravikes ved tariffavtale. En slik forskrift er nå foreslått fastsatt. Dermed kan det inngås avtale, mellom partene i vikarbyråbransjen, om hvilke lønns- og arbeidsvilkår arbeidstakere skal ha. En tariffavtale om unntak kan ikke bare redusere rettighetene til likebehandling for de utleide arbeidstakerne. Fravikes kravet om likebehandling ved tariffavtale må også avtalen innebære tiltak som kompenserer for dette.<sup>135</sup> Departementet aser at ordningen kan gi en bedre tilpasning av likebehandlingsprinsippet til de enkelte bransjers behov. Virksomhetenes administrative vil med dette lettes, også eventuelt økonomisk.<sup>136</sup>

Det er usikkert hvilken effekt forslaget får. Selv om endringene kan føre til lavere lønnskrav fra innleide arbeidsavtaler vil det måtte kompenseres med andre tilsvarende goder. Om departementets har rett i at det kan kunne lette det administrative og være økonomisk gunstig kan det gjøre det mer attraktivt å leie inn fra vikarbyråer enn det er i dag.

---

<sup>134</sup> Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak (juni 2014).

<sup>135</sup> Høring om endringer i arbeidsmiljøloven kapittel 7.1.

<sup>136</sup> Høring om endringer i arbeidsmiljøloven kapittel 9.2.

## Litteraturliste

### *Litteratur*

Stein Evju

*Arbeidsrett utvalgte artikler 2001 – 2010*, Oslo; Universitetsforlaget 2010

Atle Sønsteli Johansen, Einar Stueland (red.)

*Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis*, 1. utgave, Oslo; Gyldendal Norsk Forlag AS 2011

Torstein Eckhoff, Jan E. Helgesen

*Rettskildelære*, 5. utgave, Oslo; Universitetsforlaget 2010

Nils Nygaard

*Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Oslo; Universitetsforlaget AS 2004

### *Norske lover*

- |      |   |
|------|---|
| 2005 | om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni nr. 62 |
| 2004 | om arbeidsmarkedstjenester (Arbeidsmarkedsloven) av 10 desember nr. 76                  |
| 1983 | om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) 4 mars nr.3                           |
| 1947 | om tiltak til å fremme sysselsetting (Sysselsettingsloven) 27 juni 1947 nr. 9           |

### *Direktiver*

Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of November 2008 on temporary agency work, (vikarbyrådirektivet).

*Rettspraksis*

Rt. 2013 s. 1730

Rt. 2005 s. 826

Rt. 2013 s. 998.

*Forarbeider*

Prop. 74 L (2011-2012)      Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse mv.)

Ot.prp. nr. 70 (1998-99)      Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. og i lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting

St.prp. Nr. 3 (2003-2004)      Om samtykke til ratifikasjon av avtale om Den tsjekkiske republikks, Republikken Estlands, Republikken Kypros, Republikken Latvias, Republikken Litauens, Republikken Ungarns, Republikken Maltas, Republikken Polens, Republikken Slovenias og Den slovakiske republikks deltakelse i Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet (EØS) med tilliggende avtaler

NOU 2012: 2      Utenfor og innenfor Norges avtaler med EU

NOU 1998: 15      Arbeidsformidling og arbeidsleie

Forskrift 6. april 2008 nr. 541      Forskrift om bemanningsforetak

Forskrift 11 mars 1983 nr. 643      Forskrift om unntak fra forbudet mot utleie av arbeidskraft

2014      Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak

### *Lovkommentarer*

Lovkommentar *arbeidsmiljøloven*, universitetsforlaget.no, kommentar § 14-12, <http://dvp.kommentarutgaver.no/dvp/content/arbeidsmiljolooven/18/12/>  
(sist besøkt 25.11.2014)

Anniken Astrup, *kommentarer til arbeidsmiljøloven* § 14-12, arbeidsrett.no, <http://www3.arbeidsrett.no/dvp/content/aml/14/16/>  
(sist besøkt 25.11.2014)

### *Tidskrifter og artikler*

Stein Evju *Nytt i privatretten* nr. 3 2005, «Tilsigelsesavtaler – omgåelse av midlertidig ansettelse – Høyesteretts dom 27. juni 2005 (HR-2005-01028-A)», Instituttet for privatrett ved Universitetet i Oslo, [https://www.cappelendammundervisning.no/undervisning/akademisk/juridiske\\_fag/article11036.ece/binary/Nytt%20i%20privatretten\\_2005-3.pdf](https://www.cappelendammundervisning.no/undervisning/akademisk/juridiske_fag/article11036.ece/binary/Nytt%20i%20privatretten_2005-3.pdf)  
(sist besøkt 25.11.2014)

Bernard Johann Mulder *Nytt i privatretten* nr. 1 2014 16. årgang, «Retten til fast ansettelse ved innleie – Rt. 2013 s. 1730», Utgitt av instituttet for privatrett ved Universitetet i Oslo

Karen Sophie Steen *fast ansettelse uten garantilønn* *Arbeidsrett* 2013 nr. 02  
[http://www.idunn.no/ts/arbeid/2013/02/fast\\_ansettelse\\_uten\\_garantiloenn](http://www.idunn.no/ts/arbeid/2013/02/fast_ansettelse_uten_garantiloenn)  
(sist besøkt 25.11.2014).

pwc *fallgruver ved innleie av arbeidskraft* 25. juni 2014  
<http://www.pwc.no/no/nyheter/selskapsrett-og-forretningsjus/nyheter-fallgruver-innleie-arbeidskraft.jhtml> (sist besøkt 24.11.2014).