

Det juridiske fakultet

Forholdet mellom innleie av arbeidskraft og entreprise.

Av **Lena Fossum**

Veileder: Eirik Edvardsen

Liten masteroppgave i rettsvitenskap vår 2014

| | |
|--|-----------|
| 1. INNLEDNING | 3 |
| 1.1 PROBLEMSTILLING | 3 |
| 1.2 NÆRMERE PRESISERINGER..... | 4 |
| 1.3 HISTORISKE BETRAKTNINGER | 6 |
| 1.4 RETTSKILDESITUASJON | 8 |
| 1.5 AVGRENSNINGER OG VEIEN VIDERE..... | 9 |
| 2. INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT | 11 |
| 2.1 HVA ER INNLEIE? | 11 |
| 2.1.1 INNLEIE FRA VIKARBYRÅ | 11 |
| 2.1.1.1 VIRKNINGER AV BRUDD PÅ REGLENE OM INNLEIE FRA VIKARBYRÅ..... | 13 |
| 2.1.2 INNLEIE FRA PRODUKSJONSBEDRIFTER..... | 14 |
| 2.2 VIKARBYRÅDIREKTIVET | 15 |
| 3. ENTREPRISE | 17 |
| 3.1 HVA ER ENTREPRISE? | 17 |
| 3.2 REGULERING | 18 |
| 3.3 SAMMENHENGEN MELLOM ENTREPRISE OG GRENSEN ARBEIDSTAKER/SELVSTENDIG OPPDRAGSTAKER | 18 |
| 4. HVOR GÅR GRENSEN MELLOM INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT OG ENTREPRISE? | 21 |
| 4.1 GENERELLE UTGANGSPUNKT I GRENSEDRAGNINGEN | 21 |
| 4.1.1 KARAKTERISERES FORHOLDET MELLOM PARTENE SOM INNLEIE ELLER ENTREPRISE? | 21 |
| 4.1.2 BAKGRUNNEN FOR AVGJØRENDE MOMENTER I HELHETSVURDERINGEN..... | 22 |
| 4.1.3 OMGÅELSESTILFELLER | 25 |
| 4.1.4 KAN DET VED GRENSEDRAGNINGEN LEGGES VEKT PÅ FORMÅLSBETRAKTNINGER? | 26 |
| 4.2 MOMENTER SOM INNGÅR I HELHETSVURDERINGEN..... | 27 |
| 4.2.1 HVEM HAR LEDELSEN AV ARBEIDET?..... | 27 |
| 4.2.2 HVEM HAR ANSVARET FOR RESULTATET?..... | 31 |
| 4.2.3 ER DET ET BESTEMT ANTALL ARBEIDSTAKERE STILT TIL DISPOSISJON FOR OPPDRAGSGIVER? | 34 |
| 4.2.4 ER DET FASTSATT EN TIMESPRIS ELLER TIMEAVHENGIG PRIS?..... | 38 |
| 4.2.5 HVEM STILLER MED MATERIALE OG VERKTØY SOM NYTTES UNDER OPPDRAGET?..... | 39 |
| 4.2.6 ER DET UBESTEMTE ELLER KUN SKISSESTE ARBEIDSOPPGAVER?..... | 41 |
| 4.3 ANDRE PRESISERINGER | 42 |
| 4.3.1 FINNES DET ANDRE MOMENTER SOM KAN INNGÅ I HELHETSVURDERINGEN? | 42 |
| 4.3.1.1 EGNE FORUTSERNINGER | 42 |
| 4.3.1.2 ANSVARFORSIKRING..... | 43 |
| 4.3.1.3 ARBEIDSOPPDRAGETS ART | 44 |
| 4.3.2 AKSEPTERES ENTREPRISE PÅ BEKOSTNING AV ARBEIDSMILJØLOVENS GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER? | 45 |
| 5. TANKER OM GRENSEDRAGNINGENS FREMTID | 46 |
| 6. KILDER | 50 |

1. INNLEDNING

1.1 PROBLEMSTILLING

Avhandlingen omhandler forholdet mellom innleie av arbeidskraft og entrepriser. I praksis kan det ofte være vanskelig å avgjøre om et arbeid reelt har blitt utført som en entrepriser, eller om det har vært innleie av arbeidskraft. Det er denne grensedragningen som er avhandlingens hovedtema. De arbeidsrettslige konsekvensene som følge av at det foreligger entrepriser eller innleie av arbeidskraft, vil også behandles.

Foreligger det innleie av arbeidskraft fra virksomhet som har til formål å drive utleie, kan det gi den innleide arbeidstaker relativt omfattende rettigheter og etablere korresponderende forpliktelser for oppdragsgiver (innleier). Ingen av disse rettighetene og pliktene vil inntre dersom det foreligger entrepriser. Konsekvensene av at det foreligger innleie vil være vesentlig forskjellig, avhengig av om det er innleie fra virksomhet som har utleie til formål, eller ikke.¹

Adgangen til å benytte innleid arbeidskraft er relativt grundig regulert i arbeidsmiljøloven.² Motsetningsvis inneholder arbeidsmiljøloven ingen regulering av entrepriser. Entrepriser vil være en alternativ måte å tilknytte seg arbeidskraft på, hvor man ikke er underlagt disse lovfestede begrensningene. Disse gjelder særlig for innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie. På denne måten vil et entrepriserforhold mellom oppdragstaker og oppdragsgiver ofte være mer anvendelig enn innleie. Gjennomføring av et oppdrag som entrepriser kan være et praktisk verktøy. Eksempelvis for aktører med hensikt om å komme rundt begrensningene som arbeidsmiljøloven oppstiller tilknyttet adgangen til å foreta innleie fra vikarbyrå.

Avhandlingens tema er av sentral betydning for mange i arbeidslivet. Temaet har særlig blitt aktualisert i forhold til bruk av billig utenlandsk arbeidskraft, på grunn av implementeringen av vikarbyrådirektivet.³ Det er viktig for de ulike kontraktspartene å ha kjennskap til regelverket, spesielt for å kunne forutberegne sin posisjon.

På den ene side har det eksempelvis stor betydning for en arbeidstaker som mener han har vært innleid fra et vikarbyrå mer enn fire år og krever fast ansettelse.⁴ På den annen side har

¹ Dette behandles ytterligere i punkt 1.2 og kapittel 2.

² Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Aml.).

³ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid.

⁴ Jf. aml. § 14-12 fjerde ledd jf. § 14-9 femte ledd.

det også stor betydning for oppdragsgiver, som påstår at arbeidet i realiteten har blitt gjennomført som en entreprise. Oppdragsgiver står i en slik situasjon i fare for å få et overordnet ansvar som arbeidsgiver. I tillegg til at arbeidstakeren da kan kreve lik lønn som de andre i virksomheten, kan det eksempelvis gi virkninger knyttet til arbeidsgiveravgift og sykepenges.

Kjernen ved vurderingen av grensen er om det aktuelle forholdet mellom oppdragstaker og oppdragsgiver har karakteristiske trekk av å være innleie, eller om det ligner mest et entrepriseforhold.⁵ I forarbeidene til arbeidsmiljølovgivningen er det oppstilt en rekke momenter som anvendes ved vurderingen for å skille mellom innleie og entreprise.⁶ I hvert tilfelle skal det foretas en konkret helhetsvurdering. I denne avhandlingen vil de ulike momentenes anvendelse og vektlegging bli vurdert.

Høyesterett har nylig slått fast at de avgjørende momentene ved grensedragningen er hvem av partene som utøver ledelsen og hvem som har risikoen.⁷ Begrunnelsen er formodentlig at dette er de mest sentrale og karakteristiske kjennetegn knyttet til et innleieforhold og entrepriseforhold. Et entrepriseforhold kjennetegnes ved at oppdragstaker skal levere et bestemt resultat, og i den forbindelse utøver selvstendig ledelse og har risikoen for resultatet av arbeidet. Motsetningsvis er det typisk ved innleie at det kun stilles arbeidskraft til disposisjon. Det er oppdragsgiver som utøver ledelsen over arbeidstaker og innehar risikoen for resultatet for arbeidet som blir utført. Disse momentene, og de øvrige momenter som inngår i grensedragningen, vil behandles nærmere i kapittel 4.

1.2 NÆRMERE PRESISERINGER

Entreprise er en anerkjent kontraktstype som ofte anvendes i næringslivet. Aktørene kan være organisert i form av store entreprenørfirma med mange ansatte, eller det kan være selvstendig næringsdrivende som selv utfører arbeidet. En typisk entreprise er eksempelvis når en kommune etter en anbudsrunde, inngår en avtale med et entreprenørfirma om at de skal bygge ny barnehage. Entreprenørfirmaet vil da typisk lede prosjektet og ha risikoen for resultatet av leveransen. Når barnehagen er ferdigbygd er oppdraget utført og avtaleforholdet avsluttes.

⁵ Fremgår av Rt. 2002 s. 1469 (s. 1475).

⁶ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) og NOU 1998:15.

⁷ Rt. 2013 s. 998, premiss 59.

En av grunnene til at entreprise anvendes i stor utstrekning er at kontraktstypen er svært praktisk ved tilfeller hvor man for eksempel trenger spesialkompetanse, uten at man vil eller har anledning til å ansette flere i virksomheten.⁸ Den utbredte bruken av entreprise kan derfor ofte bygge både på et midlertidighetsmoment og et behov for ekstern kyndighet. Bruk av entreprise kan gi fleksibilitet i næringslivet, og i arbeidslivet som sådan. Utstrakt bruk av entreprise kan også fremme samfunnsøkonomien ved å bidra til økt omløp av tjenester.

Innleie dekker ulike situasjoner hvor oppdragsgivere leier inn arbeidskraft fra en annen virksomhet. Begrepene «innleie» og «utleie» brukes i praksis om hverandre.⁹ I arbeidsmarkedsloven har utleie blitt definert som «leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse».¹⁰

Det er ulike årsaker til at innleie benyttes. I forarbeidene er det blant annet påpekt at behovet for innleie kan være basert på virksomheters tilfeldige eller kortsiktige behov for arbeidskraft.¹¹ Denne formen for organisering av arbeidskraft kan også fungere som et alternativ til en midlertidig ansettelse, eller et alternativ til overtid for bedriftens egne ansatte. Innleie av arbeidskraft kan også fremstå som et alternativ til kjøp av tjenester eller bruk av entrepriser.

Arbeidsmiljøloven skiller hovedsakelig mellom to typer av innleid arbeidskraft. De to typene er innleie fra virksomhet som har til formål å drive med utleie, og innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie.¹² Grensen mellom innleie og entreprise aktualiseres bare i forhold til de typiske «bemanningsforetakene» som har til formål å drive med utleie. Årsaken til dette er at det kun er arbeidstaker som er innleid fra et bemanningsforetak, som blant annet kan kreve fast ansettelse og likelønn etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.¹³ I praksis oppstår tvister hvor grensedragningen må behandles, typisk ved at krav om fast ansettelse og likelønn fremmes. Siden det ikke er noen tilsvarende rettsvirkninger knyttet til

⁸ «Bruk av eksterne konsulenter i oljevirksomheten: Faglig integrasjon og kompetanseutfordringer», *Tidsskrift for økonomi og ledelse*, 2007 (<http://www.magma.no/bruk-av-eksterne-konsulenter-i-oljevirksomheten-faglig-integrasjon-og-kompetanseutfordringer>, sist sett 28/04/14)

⁹ Ot. prp. nr. 62 (2003-2004) s. 35.

¹⁰ Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester. Jf. § 25 andre ledd.

¹¹ NOU 1998:15, punkt 10.2.2.

¹² Jf. aml. § 14-12 og § 14-13.

¹³ Jf. aml. § 14-14, §14-12a-c.

brudd på bestemmelsen om innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie, er ikke grensedragningen like relevant i forhold til denne type innleie.¹⁴

1.3 HISTORISKE BETRAKTNINGER

Innleie av arbeidskraft var tidligere uregulert. Det var et forbud mot privat arbeidsformidling i den gamle sysselsettingsloven § 26 fra 1947.¹⁵ Tjenestemannsutvalget måtte i sin innstilling fra 1971 ta stilling til om forbudet mot privat arbeidsformidling i denne bestemmelsen også omfattet utleie av arbeidskraft.¹⁶ Det ble konkludert med at forbudet ikke rammet utleie av arbeidskraft, så lenge utleiefirmaene utøvde de funksjonene som normalt tillå en arbeidsgiver. Det ble i den forbindelse blant annet vist til at det eksempelvis ville være utbetaling av lønn og feriepenger, trekk av skatt og betaling av avgifter til folketrygden. Tjenestemannsutvalget påpekte at dersom det skulle være adgang til å regulere virksomheten til utleiefirmaer som utøvde den type arbeidsgiverfunksjoner, måtte dette skje gjennom en lovendring.

Bruk av entreprise var også på dette tidspunktet uregulert. I innstillingen ble avgrensning av utleievirksomhet mot entreprise drøftet, og med dette anerkjente lovgiver entreprise som en lovlig måte å organisere arbeidskraft på. Lovgiver fant likevel ikke grunn til å regulere det gjennom lov.¹⁷

Departementet påpekte videre at antall utleiefirmaer hadde økt kraftig og at dette hadde negative skadevirkninger.¹⁸ Slike skadevirkninger var eksempelvis utrygg og utilfredsstillende ansettelse i utleiefirmaet, ulike arbeidsvilkår for innleide og faste ansatte. I tillegg ble det påpekt at utleiefirmaene ikke tilførte ny arbeidskraft til industrien.¹⁹ Det ble videre fremholdt at det måtte være en oppgave for den offentlige arbeidsformidling å skaffe arbeidskraft for kortere tid for de virksomhetene som trengte det.²⁰

Dermed fikk sysselsettingsloven en ny bestemmelse som oppstilte et forbud mot utleie av arbeidskraft, men med adgang til å gjøre unntak. Det generelle forbudet medførte at

¹⁴ Disse virksomhetene blir gjerne kalt produksjonsbedrifter, jf. Prop. L (2011-2012) s. 30.

¹⁵ Lov 27.juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting.

¹⁶ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) s. 2 flg.

¹⁷ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) s. 23.

¹⁸ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) s. 12.

¹⁹ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) s. 19-20.

²⁰ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) s. 13.

grensedragningen mellom innleie og entreprisefikk større betydning enn tidligere, siden entreprisefalt utenfor forbudet. Hvorvidt et forhold var organisert som en entreprisefeller innleie det ikke var gjort unntak for, ville dermed ha avgjørende betydning for om organiseringen var lovlig.

I 1998 ble utleie igjen tillatt. Blaalid-utvalget uttalte at det ikke lenger var behov for generelle utleiebegrensinger, og at det gamle regelverket ble etablert for et arbeids- og næringsliv som var vesentlig annerledes enn på daværende tidspunkt.²¹ Regler om innleie ble inntatt i gjeldende arbeidsmiljølov, og det ble som tidligere nevnt oppstilt et prinsipielt skille mellom innleie fra virksomheter som har til formål å drive med utleie, og innleie fra virksomheter som ikke har til formål å drive med utleie.²² Innleie fra vikarbyrå ble tillatt i like stor utstrekning som midlertidig ansettelse. Denne endringen tyder på at grensedragningen mot entreprisefremdeles var ekstra aktuell for virksomheter som i utgangspunktet hadde utleie som formål, da det var en snevrere adgang til denne type innleie i forhold til innleie fra produksjonsbedrifter. På grunn av dette kunne entreprisefremstå som et praktisk alternativ til innleie fra vikarbyrå, da aktørene som benyttet seg av entreprisefikke var bundet av tilsvarende regler.

Skillet mellom de to innleietypene er videreført i dagens arbeidsmiljølov og har fremdeles stor betydning for grensedragningen. Avgrensingen mot «produksjonsbedrifter» fikk enda større betydning ved implementering av vikarbyrådirektivet fra 1. januar 2013.²³ Med implementeringen av vikarbyrådirektivet fulgte regler som innebærer at de innleide arbeidstakerne har krav på like lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjorde at skillet mellom entreprisefeller innleie igjen ble aktualisert. Det kan for eksempel tenkes at det ble mer aktuelt for aktører i næringslivet, som tidligere hadde leid inn billig arbeidskraft fra utlandet, å ta i bruk entreprisekontrakten som middel for å fremdeles holde kostnadene nede. At det fremdeles er en aktuell problemstilling viser også «Statoil-dommen» som Høyesterett avsa i 2013.²⁴ Denne vil behandles nærmere i kapittel 4.

²¹ NOU 1998:15, punkt 1.3.2.

²² Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. Jf. Ot. prp. nr. 70 (1998-1999) s. 29

²³ Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid

²⁴ Rt. 2013 s. 998.

1.4 RETTSKILDESITUASJON

Som det er redegjort for ovenfor, er innleie regulert i arbeidsmiljøloven, mens entreprise ikke er lovregulert. Selve grensedragningen mellom de to måtene å organisere arbeidskraft på er følgelig ikke lovfestet. Slik det fremgår av den historiske gjennomgangen i punkt 1.3 er grensedragningen mellom innleie og entreprise hovedsakelig behandlet i tjenestemannsutvalgets innstilling og Blaalid-utvalgets NOU. Også andre forarbeider tilknyttet arbeidsmiljølovgivningen kan inneholde spor av vurderingen tilknyttet grensen innleie/entreprise.

Det er få høyesterettsdommer og lite underrettspraksis som behandler selve grensedragningen inngående. De få dommene som behandler temaet vil dermed bli tillagt større rettskildemessig vekt, da det er begrenset omfang av relevante kilder.²⁵ Høyesterett avsa i Rt. 2013 s. 998 en dom som ga en omfattende gjennomgang av grensedragningen. I tillegg til at dommen er relativt ny, er den også hovedsakelig i tråd med Høyesteretts tidligere anvendelse tilknyttet grensedragningen.²⁶ Den vil dermed trolig ha høy prejudikatsverdi for kommende tvister tilknyttet samme tema.²⁷

Av andre rettskilder finnes det EU-rettslig lovgivning som vil kunne ha betydning for spørsmålet. Særlig vikarbyrådirektiver som ble implementert som norsk rett i arbeidsmiljøloven sommeren 2012 med virkning fra 1. januar 2013.²⁸

Grensedragningen mellom innleie og entreprise er ikke behandlet inngående i juridisk teori. Omfanget av tilgjengelig rettskildemateriale er dermed begrenset.

Av annen litteratur er det skrevet en masteravhandling ved universitetet i Oslo høsten 2012 som omhandler arbeidsrettslige utfordringer ved entreprise, med fokus på atypiske arbeidsforhold.²⁹ Dommen fra 2013 medfører at temaet får ny aktualitet. I tillegg vil det i

²⁵ Nils Nygård, «*Rettsgrunnlag og standpunkt*», 2. utgave, Bergen 2004, s. 205 flg.

²⁶ Høyesterett brukte flere av de samme rettskildene og la hovedsakelig de samme betraktningene til grunn i Rt. 2002 s. 1469. Denne dommen inneholder imidlertid ikke en like grundig gjennomgang av innholdet i vurderingen.

²⁷ Torstein Eckhoff, *Rettskildelære*, 5. utgave, Oslo 2000, s. 161 flg.

²⁸ Rådskonklusjon 2008/104/EF om vikararbeid.

²⁹ Hilde-Marie Martinsen, «*Arbeidsrettslige utfordringer ved entreprise Med fokus på atypiske arbeidsforhold*», masteravhandling levert 25.11.12 ved UiO

(<https://www.google.no/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCoQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.duo.uio.no%2Fbitstream%2Fhandle%2F10852%2F35459%2F173396.pdf%3Fs>)

denne avhandlingen benyttes en annen vinkling, der det hovedsakelig fokuseres på grensedragningen mellom innleie og entreprise.

1.5 AVGRENSNINGER OG VEIEN VIDERE

Temaet er hovedsakelig fra arbeidsrettens område. En entreprisekontrakt reguleres imidlertid, i likhet med andre typer kontrakter, av ordinær avtale- og kontraktsrett. Det avgrenses mot avtale- og kontraktsrettslige problemstillinger i forbindelse med entreprise.

I tillegg avgrenses det mot skatterettslige spørsmål, eksempelvis problemstillinger tilknyttet arbeidsgiveravgift og merverdiavgift. I noen av dommene som det vises til i denne avhandlingen er imidlertid hovedspørsmålet av skatterettslig art.³⁰ Selv om tvisten hovedsakelig ikke er av arbeidsrettslig art, vil disse dommene anvendes i den grad de har betydning for sontringen mellom innleie/entreprise.

Innleie er også regulert i tjenestemannsloven.³¹ Det avgrenses mot tjenestemannslovens regler om innleie.

Innleie av arbeidskraft er ikke regulert i den nye skipsarbeiderloven.³² Det har imidlertid vært en diskusjon tilknyttet behovet for regulering når det gjelder adgangen til å anvende innleie på dette området. Det ble i forarbeidene konkludert med at det ikke var behov for regulering, og at det i et konkurranseperspektiv heller ikke var hensiktsmessig, ettersom regulering ville kreve radikale endringer i organiseringen av skipsfart.³³ Problematikken innleie/entreprise tilknyttet skipsfart vil dermed ikke bli behandlet ytterligere i avhandlingen.

I utgangspunktet avgrenser oppgavens ordlyd også mot grensen mellom selvstendig oppdragstaker og arbeidstaker. Grensedragningen arbeidstaker/selvstendig oppdragstaker har imidlertid nær tilknytning til entreprisebegrepet. I vurderingen av om det foreligger en entreprise er det forholdet mellom oppdragstaker og oppdragsgiver som vurderes. Som tidligere fremholdt i punkt 1.2 kan oppdragstaker i en entreprise både være en stor entreprenør

[equence%3D4&ei=g0DeUrXuE-jOygOO1YKADw&usg=AFQjCNFAKYEYjAZiNZkWbC48Hrkj8qgR4g](#), sist sett 20/04/14)

³⁰ Rt. 1985 s. 644 (drøfter om det skal svares arbeidsgiveravgift) og Rt. 2002 s. 1469 (drøfter om det skulle svares merverdiavgift av vederlag).

³¹ Lov 4.mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.

³² Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip.

³³ NOU 2012:18, side 133. Prop.115 L (2012-2013) s. 104.

eller en selvstendig oppdragstaker. I sistnevnte tilfelle kan det være problematisk i ulike sammenhenger å avgjøre om en person er å regne som oppdragstaker eller arbeidstaker. En kort redegjørelse for dette er dermed inntatt i punkt 3.3.

Det finnes spor av entreprise flere steder innen arbeidsretten. Eksempelvis kan outsourcing ofte være en form for entreprise. Ved selve outsourcingen er imidlertid det sentrale spørsmålet om det har skjedd en virksomhetsoverdragelse, slik at reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 16 kommer til anvendelse. Reglene om virksomhetsoverdragelse faller utenfor avhandlingens tema. Når det gjelder de tjenester som leveres under outsourcingen kan likevel spørsmålet om grensen mellom innleie og entreprise være aktuell. Spørsmålet vil da være om tjenestene som leveres skal anses som en entreprise eller et innleieforhold.

Hvordan grensedragningen praktiseres i EU-retten kunne vært aktuelt å behandle, da dette kunne belyst tolkingen av grensen i nasjonal rett. I denne avhandlingen avgrenses det imidlertid mot dette, da hovedfokuset vil være på grensedragningen i nasjonal rett.

I den videre fremstilling vil det gis en kort redegjørelse av innleie og entreprise i henholdsvis kapittel 2 og 3. Det gjøres for å forklare nærmere hva innleie og entreprise er, og for å vise forskjellen på de to måtene å organisere arbeidskraft på. I tillegg er det nødvendig med en kort oversikt over regelverket knyttet til innleie og entreprise, for å klargjøre hvilke konsekvenser det vil få for forskjellige aktører hvordan forholdet dem i mellom er definert. I kapittel 4 fokuseres det på selve grensedragningen mellom innleie og entreprise som er avhandlingens kjerne. Avslutningsvis inneholder kapittel 5 en de lege ferenda-vurdering, hvor det blir drøftet hvordan grensedragningen vil kunne utvikle seg i fremtiden.

2. INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT

2.1 HVA ER INNLEIE?

Som nevnt innledningsvis blir begrepene «innleie» og «utleie» brukt om hverandre.³⁴ Innleie blir som påpekt i punkt 1.1 definert i arbeidsmarkedsloven som leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse.³⁵

Definisjonen forutsetter at det eksisterer et ansettelsesforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (utleier). I motsetning til et vanlig arbeidsforhold hvor arbeidsgiver (utleier) utøver alle arbeidsgiverfunksjoner, forflyttes noen av disse arbeidsgiverfunksjonene til oppdragsgiver (innleier). Det vil si at det er oppdragsgiver (innleier) som eksempelvis utøver ledelsen og innehar risikoen for arbeidsresultatet, selv om han reelt sett ikke er arbeidsgiver.

Avtale om innleie er inngått mellom oppdragsgiveren (innleier) og arbeidstakers arbeidsgiver (utleier). Forholdet mellom disse reguleres dermed av ordinære avtalerettslige regler.

Arbeidsleie er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 14, og som påpekt i punkt 1.2 skilles det mellom to ulike typer innleie. Disse behandles i det videre.

2.1.1 INNLEIE FRA VIKARBYRÅ

Aml. § 14-12 lyder:

«Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd.»

Bestemmelsen regulerer innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie. Typisk eksempel på en slik virksomhet er vikarbyråer og bemanningsforetak.³⁶ Disse firmaene har som regel utleie av folk som hovedbeskjeftigelse. Etter bestemmelsen er innleie fra vikarbyrå tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd. Vilkårene i aml. § 14-9 første ledd må altså være oppfylt for at man skal kunne avtale innleie etter § 14-12.

³⁴ Ot. prp. nr. 62 (2003-2004) s. 35

³⁵ Jf. § 25 andre ledd.

³⁶ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005), side 334.

Etter aml. § 14-9 første ledd er det begrenset adgang til å anvende midlertidig ansettelse. Bestemmelsen slår fast hovedregelen om at arbeidstakere skal ansettes fast. Likevel finnes det unntak som gjør at man kan avtale midlertidig ansettelse. Disse følger av § 14-9 bokstav a til e. Første unntak gjelder for de tilfeller der arbeidets karakter tilsier midlertidig ansettelse og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten. Det samme gjelder der det er tale om arbeid for en annen. Dersom det er tale om praksisarbeid kan det også gjøres unntak fra hovedregelen om fast ansettelse. Unntaksregelen gjør seg gjeldende dersom en midlertidig ansettelse skjer i regi av, eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten. Til sist er ulike roller innen organisert idrett unntatt hovedregelen.

Henvisningen i aml. § 14-12 til § 14-9 gjør at bestemmelsen anerkjenner behovet for fleksible løsninger i arbeidslivet, også ved innleie. Samtidig understreker bestemmelsen gjennom relativt stramme rammer at man skal fremme fast ansettelse som hovedregel. Begrunnelsen for at adgangen til innleie fra slike virksomheter er relativt begrenset er at det er stor omgåelsesrisiko av stillingsvernet, og at vernehensyn i forhold til de utleide arbeidstakerne dermed gjør seg gjeldende i høy grad.³⁷ Innleide arbeidstakere er i en utsatt posisjon, da de leies inn for en midlertidig periode. En typisk omgåelsesrisiko kan være at oppdragsgiver (innleier) vil benytte seg av den samme innleide arbeidstakeren, men bare i lengre bestemte perioder om gangen, med små pauser mellom. Dette kan være en måte å hindre kravet om kontinuitet i forhold til fireårsregelen, fordi oppdragsgiver ikke vil ha arbeidsgiveransvaret og forpliktelsene som følger med et ansettelsesforhold.

I aml. § 14-12 fjerde ledd er den såkalte «fireårsregelen» inntatt. Det fremgår at ved innleie etter denne paragrafen, gjelder reglene i § 14-9 femte ledd andre og tredje punktum tilsvarende. Etter aml. § 14-9 femte ledd skal arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn fire år anses som fast ansatt. Denne regelen har stor praktisk betydning siden den gir de innleide arbeidstakerne rett til å kreve fast ansettelse hos oppdragsgiver (innleier) etter fire år. Det var et slikt tilfelle Høyesterett måtte ta stilling til i Statoil-dommen, som behandles i kapittel 4.³⁸

Av forarbeidene fremgår det at hensynet til sammenheng i regelverket tilsier at det i forhold til fireårsregelen bør være parallelle regler for midlertidig ansettelse og innleie.³⁹ Hensynene

³⁷ Jan Fougner mfl, *Omstilling og nedbemanning*, 2. utg, Oslo 2011 s. 148 første avsnitt.

³⁸ Rt. 2013 s. 998

³⁹ Ot. prp nr. 49 (2004-2005), s. 221

bak bestemmelsen er å verne arbeidstakeren mot misbruk og omgåelse av reglene, og sikre stabilitet. Videre uttales det i forarbeidene at dersom en arbeidstaker har vært ansatt i en og samme virksomhet i over fire år, indikerer dette normalt et stabilt behov for arbeidskraft. Det er derfor rimelig at arbeidstaker i et slikt tilfelle omfattes av lovens krav til saklig grunn for oppsigelse, et krav som kun gjelder for faste ansatte.⁴⁰ Det samme hensynet gjør seg gjeldende for innleie av arbeidskraft. Denne regelen medfører større trygghet og forutberegnelighet for den enkelte.

I denne sammenheng kan det understrekes at det ikke er galt av aktørene om de aktivt forholder seg til fireårsregelen, verken når det gjelder midlertidig ansettelse eller innleie av arbeidskraft. Det kan være praktisk for oppdragsgiver (innleier) å avtale en innleieperiode på 3,5 år, for så å avtale en ny periode med etter et halvt års opphold. Det kan imidlertid stilles spørsmål om Statfjordlæren i slike tilfeller kan påberopes av den innleide arbeidstakeren.⁴¹ Statfjordlæren går ut på at dersom det er et påregnelig og konstant behov for arbeidskraft, skal behovet i utgangspunktet dekkes ved en økning av grunnbemanning fremfor å anvende vikarer.⁴² Læren har tradisjonelt blitt brukt ved midlertidig ansettelse, men det kan hevdes at innleide arbeidstakere bør ha samme vern. Regelverket om midlertidig ansettelse og innleie ble harmonisert, nettopp fordi de samme vernehensyn gjør seg gjeldende.⁴³ Sett i lys av hensynene som skal verne om de utsatte arbeidstakerne, taler det for at prinsippet vil gjelde tilsvarende for innleietilfeller. Det vil ikke drøftes ytterligere om Statfjordlæren kan anvendes i tilfeller hvor det er benyttet innleid arbeidskraft over lengre tid, da det faller utenfor avhandlingens problemstilling.

2.1.1.1 VIRKNINGER AV BRUDD PÅ REGLENE OM INNLEIE FRA VIKARBYRÅ

Virkningene av ulovlig innleie av arbeidstaker fremgår av aml. § 14-14. Etter første ledd skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier, dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-12.

⁴⁰ Ot.prp nr. 49 (2004-2005), s. 221

⁴¹ Statfjordlæren er utviklet fra Rt. 1989 s. 1116

⁴² Ane Larsdatter Flatvad, «Fremstilling og sammenligning av arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd annet punktum og den ulovfestede regelen om fast ansettelse ved varig behov; med fokus på reglens praktiske virkeområde», masteravhandling levert våren 2010 ved UiT, punkt 4.3.5. (http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/2836/thesis.pdf?sequence=2_sist sett 29/04/14)

⁴³ NOU 2004:5, s. 302.

Bestemmelsens ordlyd kan umiddelbart indikere at det er relativt lav terskel for å få fast ansettelse, så fremt det har skjedd en overtredelse. Dette trenger nødvendigvis ikke være tilfelle, da rettigheten først realiseres ved søksmål fra innleid arbeidstaker og etterfølgende dom. I forarbeidene understrekes det at når retten skal ta stilling til om krav om fast ansettelse skal nå frem, må det foretas en konkret helhetsvurdering i hver enkelt sak. Det er følgelig opp til domstolens skjønn å avgjøre de konkrete spørsmål som knytter seg til det enkelte tilfelle.⁴⁴

Retten kan likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide arbeidstakeren ikke har et fast arbeidsforhold dersom den finner at dette vil være åpenbart urimelig etter en avveining av partenes interesser.⁴⁵

Av forarbeidene fremkommer det at innleier i utgangspunktet bør bære risikoen for at ulovlig innleid arbeidstaker kan kreve seg fast tilsatt etter § 14-14. Det kan imidlertid tenkes tilfeller hvor innleier var i berettiget god tro om at innleieforholdet var lovlig.⁴⁶ Eksempler som nevnes i forarbeidene er blant annet innleieforhold som har vart i kort tid, hvor vurderingen har vært tvilsom, og den innleide viser seg å ha et velfungerende, trygt arbeidsforhold hos utleier. I slike tilfeller kan det anses urimelig overfor innleier at den innleide skal kunne kreve fast ansettelse. Som en følge av dette er sikkerhetsventilen i andre punktum inntatt. På grunn av det karakteristiske trepartsforholdet ved innleie, fremstår det som rimelig at det er større rom for fleksibilitet i forhold til aml § 14-14 enn for eksempel ved den tilsvarende regelen for midlertidig ansettelse § 14-11.⁴⁷

Tilfeller hvor den innleide arbeidstakeren kan kreve fast ansettelse hos oppdragsgiver (innleie) aktualiserer som nevnt gjerne grensedragningen mellom innleie og entrepriser. Årsaken til dette er at den ansatte i et entrepriserforhold ikke vil ha denne rettigheten, jf. avhandlingens punkt 3.2.

2.1.2 INNLEIE FRA PRODUKSJONSBEDRIFTER

Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie reguleres i aml. § 14-13. Det finnes ingen bestemmelse som hjemler rettsvirkninger tilknyttet brudd på § 14-13.

⁴⁴ Ot.prp nr. 70 (1998-1999) s. 48.

⁴⁵ Dette fremgår av bestemmelsens første ledd, andre punktum.

⁴⁶ Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) s. 48.

⁴⁷ Jan Fougner mfl. *Omstilling og nedbemanning*, 2.utgave, Oslo 2010, s. 158.

Virkningene som fremgår av aml. § 14-14, knytter seg kun til brudd på aml. § 14-12 som gjelder vikarbyrå. Det vil si at den ikke kan anvendes ved innleie fra produksjonsbedrifter.⁴⁸

På grunn av dette må det vurderes hva som skjer dersom en virksomhet, som selv klassifiserer seg som en produksjonsbedrift, driver innleie uten å oppfylle kravet til å være en slik bedrift. Når en slik bedrift ikke lenger regnes å være en produksjonsbedrift, oppfyller ikke bedriften kravet om å ikke ha til formål å drive med utleie. Konsekvensen vil da være at innleie fra slik virksomhet faller innenfor virkeområdet til bestemmelsen om vikarbyrå.⁴⁹ Rettsvirkningen vil i så fall bli at den/de tilsatte i utgangspunktet kan kreve seg fast tilsatt hos innleier etter § 14-14. Den som leier inn etter aml. § 14-13 bærer dermed en risiko for at utleier oppfyller lovens krav til å være en bedrift som ikke har til formål å drive med utleie.

Grensedragningen mellom innleie og entreprise aktualiseres ved at rettskrav fremmes etter § 14-12, og ikke § 14-13. Innleie fra produksjonsbedrifter er derfor ikke like relevant for avhandlingens problemstilling, og innleie fra slike bedrifter vil ikke bli behandlet ytterligere.

2.2 VIKARBYRÅDIREKTIVET

Som fremholdt i avhandlingens punkt 1.2, fikk grensedragningen mellom innleie og entreprise økt betydning ved implementeringen av vikarbyrådirektivet.⁵⁰ Forklaringen på dette er at implementeringen medførte flere rettigheter for de innleide arbeidstakerne fra vikarbyrå, og dermed tilsvarende plikter for oppdragsgiver (innleier).

Dersom det er tale om innleie fra virksomhet som har til formål å drive med utleie, kommer reglene i aml. §§ 14-12 a – 14-12 c til anvendelse.

Bestemmelsene oppstiller rettigheter og plikter som gjenspeiler likebehandlingsprinsippet som vikarbyrådirektivet bygger på. De omhandler likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår, opplysningsplikt og solidaransvar for innleier. Alle disse bestemmelsene skal sikre likebehandling i arbeidslivet.⁵¹

⁴⁸ Jf. aml. § 14-13.

⁴⁹ Ot. prp. nr. 70 (1998-1999), side 51.

⁵⁰ Rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid.

⁵¹ Prop. 74. L (2011-2012) s. 9.

Disse reglene inntreer som en konsekvens av at aktører benytter seg av innleie fra vikarbyrå. Hvis aktørene i stedet benytter seg av innleie fra produksjonsbedrift eller entreprise, aktualiseres ikke disse reglene og oppdragsgiver har ingen plikt til å etterleve likebehandlingsprinsippet.

Vikarbyrådirektivet har ikke vært implementert i norsk rett i lang tid. Det er derfor vanskelig å si noe konkret om hvilke virkninger direktivet har hatt for norsk arbeidsliv. Det kan imidlertid tenkes at innføringen av regelverket kan føre til økt bruk av entreprisekontrakter. Siden populariteten tilknyttet bruk av innleie begrunnes i midlertidighet, fleksibilitet i forhold til kyndig kunnskap og lave utgifter, kan det tenkes at bruken av innleie vil gå ned. Dette på grunn av at de innleide arbeidstakerne kan, i motsetning til før direktivet ble innført, kreve lik lønn og andre arbeidsvilkår som de andre ansatte i virksomheten. I juridisk teori har det blitt påpekt at det er mulig disse reglene vil føre til en viss fordyring av bruk av vikarbyråer, noe som igjen fører til at innleie fra vikarbyrå blir mindre attraktivt.⁵² I tillegg har det blitt hevdet at det kan føre til svekket konkurranse mellom vikarbyråene, når vikarbyråene selv ikke har kontroll over lønns- og arbeidsvilkårene.

⁵² Nicolay Skarning, *Midlertidige ansettelse, innleie og vikarbyrådirektivet*, Oslo 2012, s. 143.

3. ENTREPRISE

3.1 HVA ER ENTREPRISE?

I tjenestemannsutvalgets innstilling ble denne definisjonen av entrepris lagt til grunn:

«En entrepris defineres gjerne som en avtale om at den ene part i et kontraktsforhold (entreprenøren) mot vederlag skal utføre et bestemt arbeid for en annen part, oppdragsgiveren.»⁵³

Tjenestemannsutvalgets definisjon er ikke en legaldefinisjon, men den har blitt lagt til grunn i nyere rettspraksis.⁵⁴ Da Høyesterett tiltrådte definisjonen som ble utarbeidet av tjenestemannsutvalget, ble den rettskildemessig styrket.

I den nevnte innstillingen understrekes det at en fordel med entrepris er at den spesielle kunnskap entreprenøren sitter inne med kan nyttiggjøres på en effektiv måte.⁵⁵ Entrepri se forbindes gjerne tradisjonelt med bygg- og anleggsbransjen. Hagstrøm forklarer for eksempel entrepriseretten som «bygg- og anleggsarbeider som skal utføres på landjorden».⁵⁶ Hagstrøms definisjon er imidlertid knyttet til entrepris i en bygge-/kontraktsrettslig kontekst. Som det fremgår av denne avhandlingen omfavner entreprisbegrepet i arbeidsrettslig kontekst mye mer enn de typiske byggekontraktene. Et eksempel på dette er Rt. 2013 s. 998 hvor Høyesterett kom til at en kontrakt om posthåndtering var å regne som en entrepris.⁵⁷ Denne dommen vil behandles gjennomgående i avhandlingens kapittel 4. Tjenesteytelse er et mer beskrivende ord for denne måten å organisere arbeidskraft, siden entrepris kontrakter kan omfavne alle typer tjenester.

I Prop. 74 L (2011-2012) om likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse, understrekes det at utgangspunktet i et entreprisforhold gjerne er at en underentreprenør bringer med seg sine arbeidstakere for å utføre et arbeid på oppdrag av en oppdragsgiver.⁵⁸ Videre påpekes det at underentreprenøren har ansvaret for resultatet av det

⁵³ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) side 23.

⁵⁴ Rt. 2013 s. 998, premiss 47.

⁵⁵ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) side 23.

⁵⁶ Viggo Hagstrøm, *Entrepriserett utvalgte emner*, Oslo 1996, s. 9.

⁵⁷ «Statoil-dommen».

⁵⁸ Prop. 74 L (2011-2012), side 25.

arbeid som utføres. Dette må dermed regnes som karakteristiske forhold ved en entreprise, i tillegg til det faktum at det er entreprenøren selv som utøver ledelsen.⁵⁹

3.2 REGULERING

Som tidligere påpekt er entreprise ikke lovregulert, og de primære rettskildene er dermed forarbeider og rettspraksis.⁶⁰ Mellom oppdragstaker og oppdragsgiver er det ordinære avtalerettslige regler som gjelder, tilsvarende som for innleie, jf. punkt 2.1.

Oppdragstaker i et entrepriseforhold kan være en selvstendig oppdragstaker, eller det kan være et større entreprenørfirma. Dersom det er en større oppdragstaker, for eksempel et entreprenørfirma med flere ansatte, eksisterer det et arbeidsforhold mellom arbeidstaker og oppdragstaker. I denne relasjonen gjelder arbeidsmiljøloven, selv om arbeidsmiljøloven i seg selv ikke regulerer entreprise.⁶¹ De arbeidstakerne som utfører arbeidet er dermed beskyttet av arbeidsmiljølovens grunnleggende vern, siden de er ansatt hos entreprenøren (oppdragstaker).

3.3 SAMMENHENGEN MELLOM ENTREPRISE OG GRENSEN

ARBEIDSTAKER/SELVSTENDIG OPPDRAGSTAKER

Som tidligere påpekt i punkt 1.2 kan det på oppdragstakersiden i et entrepriseforhold være ulike aktører. Det kan være selvstendige oppdragstakere og andre oppdragstakere, som for eksempel et større entreprenørfirma.

Dersom det er tale om et entrepriseforhold mellom en oppdragsgiver og en selvstendig oppdragstaker er det arbeidstakergrensen som gjerne aktualiseres istedenfor grensen mellom innleie og entreprise. I slike tilfeller oppstår det spørsmål om en person er å anse som selvstendig oppdragstaker eller arbeidstaker i arbeidsmiljølovens forstand. Etter arbeidsmiljøloven § 1-2 gjelder loven for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker. Arbeidstaker er definert i samme lov § 1-8 som enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.⁶²

Grensen arbeidstaker/selvstendig oppdragstaker har dermed stor betydning for vedkommende, da arbeidstakere er beskyttet av arbeidsmiljølovens grunnleggende vern. Det foreligger da et

⁵⁹ Rt. 2013 s. 998.

⁶⁰ Jf. særlig Ot. prp nr. 53 (1970-1971), NOU 1998:15, Prop L (2011-2012) og Rt. 2013 s. 998.

⁶¹ Jf. aml. § 1-2, jf § 1-8.

⁶² Note 30 til aml. § 1-8 på rettsdata.no

(<http://abo.rettsdata.no/browse.aspx?sDest=gL20050617z2D62#gL20050617z2D62z2EzA71z2D8>, sist sett 01/04/14)

arbeidsforhold hvor arbeidstakeren er underlagt arbeidsgivers styringsrett. Selvstendige oppdragstakere faller utenom arbeidsmiljølovens virkeområde, og er dermed ikke omfattet av lovens vern. Dette begrunnes blant annet med at i motsetning til en arbeidstaker, er ikke en selvstendig oppdragstaker økonomisk avhengig som lønnsinntaker. Vedkommende står heller ikke i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.⁶³

I relasjonen arbeidstaker/selvstendig oppdragstaker søker man å kartlegge om forholdet mellom partene kan karakteriseres som et ansettelsesforhold. I relasjonen innleie/entreprise er spørsmålet om forholdet mellom partene kan karakteriseres som et innleieforhold eller en entreprise. Som nevnt i kapittel 2 oppstår det en form for dobbelt arbeidsgiverforhold i et innleieforhold, hvor det formelle ansettelsesforholdet er i relasjon med oppdragstaker/utleier, mens innleier/oppdragsgiver har overtatt en del av arbeidsgivers plikter og utøver ledelsen. Det er dermed naturlig at vurderingen knyttet til innleie/entreprise har mange fellestrekk med vurderingen som skal gjøres i forbindelse med grensen mellom selvstendig oppdragstaker/arbeidstaker.

De fleste av momentene bak arbeidstaker/oppdragstakervurderingen er sammenfallende med momentene som brukes i grensedragningen innleie/entreprise. På grunn av dette kan rettspraksis knyttet til arbeidstakervurderingen, i den grad det er relevant, brukes til å belyse momentene som inngår i grensedragningen innleie/entreprise. Det må imidlertid tas høyde for at det ligger ulike hensyn bak de ulike grensedragningene, slik at anvendelsen og vektingen av momentene ikke nødvendigvis er den samme i begge tilfeller.

Dette bekreftes av Høyesterett i Statoil-dommen hvor førstvoterende gir uttrykk for at samme vide tolkingsstandard tilknyttet arbeidstakerbegrepet ikke kan anvendes på innleiebegrepet.⁶⁴ En ansatt i et bemanningsforetak som utfører arbeid som ledd i en entreprise, vil gjennom sitt ansettelsesforhold hos entreprenøren være omfattet av arbeidsmiljøloven. Vedkommende er dermed allerede beskyttet av det grunnleggende vernet, og har ikke samme behov som en som står i fare for å ikke være beskyttet av loven i det hele tatt.

⁶³ Ot. prp nr. 49 (2004-2005), s. 73.

⁶⁴ Rt. 2013 s. 998, premiss 61-62.

Det har i praksis og teori blitt oppstilt en rekke momenter som kan inngå i vurderingen arbeidstaker/oppdragstaker. Dersom følgende momenter foreligger i den konkrete sak, taler det for at det eksisterer et arbeidstakerforhold:⁶⁵

- Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse
- Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister
- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver

De momenter som er sammenfallende i begge grensedragningene vil bli behandlet i kapittel 4.

De to momentene om stabilitet og eksklusivitet, inngår ikke i vurderingen ved grensedragningen innleie/entreprise. Begrunnelsen for at disse ikke inngår i vurderingen kan synes å være at de ikke gjør seg gjeldende i forhold til innleie/entreprise. De er lite praktiske i en slik vurdering. Eksempelvis er forholdet mellom partene både i innleie-, og entrepriseforhold normalt ment å være midlertidig. Dermed er ikke momentet om stabil karakter på tilknytningsforholdet mellom partene spesielt anvendelig.

Når det gjelder momentet om at det hovedsakelig arbeides for en oppdragsgiver, er det heller ikke relevant for grensen innleie/entreprise. Det kan forklares med at den som utøver arbeidet, uansett er ansatt hos enten utleier eller entreprenør. Om vedkommende er ansatt flere steder har ikke betydning, da det er forholdet mellom partene i innleie- eller entrepriseavtalen som er avgjørende. Det er for øvrig ikke uvanlig at innleide arbeidstakere og arbeidere i entreprenørfirmaer arbeider for flere oppdragsgivere samtidig.

⁶⁵ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74 og Beredskapshjemdommen Rt. 2013 s. 342.

4. HVOR GÅR GRENSEN MELLOM INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT OG ENTREPRISE?

4.1 GENERELLE UTGANGSPUNKT I GRENSEDRAGNINGEN

Selve grensedragningen mellom innleie og entrepris tar utgangspunkt i de samme momentene som anvendes for å vurdere om det foreligger en entrepris eller innleie. Disse momentene er et produkt av tjenestemannsutvalgets innstilling og Blaalid-utvalgets NOU:

- Hvem har ledelsen av arbeidet?
- Er det et bestemt antall arbeidstakere stilt til disposisjon for oppdragsgiver?
- Er det fastsatt en timespris eller timeavhengig pris?
- Er det ubestemte eller kun skisserte arbeidsoppgaver?
- Hvem har ansvaret for det utførte arbeidet?
- Hvem stiller med materialer og verktøy som nyttes under oppdraget?

Noen generelle utgangspunkt vil presenteres før de enkelte momentene gjennomgås, for å gi et overblikk i hva som inngår i vurderingen.

4.1.1 KARAKTERISERES FORHOLDET MELLOM PARTENE SOM INNLEIE ELLER ENTREPRISE?

Høyesterett behandlet i Rt. 2002 s. 1469 (Eksakt Regnskap-dommen) en sak om gyldigheten av et skattekontors vedtak om skjønnsmessig etterberegning av merverdiavgift. I denne saken var tilfellet at et regnskapsselskap hadde opprettet et eget selskap for å utføre regnskapstjenester for kunder som ikke var merverdiavgiftspliktige. Høyesterett måtte ta stilling til var om vederlaget for de tjenestene som ansatte i dette selskapet utførte, skulle betraktes som avgiftsmessig omsetning. For å avgjøre dette, måtte Høyesterett vurdere om det var tale om innleie av arbeidskraft.

Høyesterett uttalte i Eksakt regnskap-dommen at det avgjørende i spørsmålet om det forelå arbeidsutleie

«...må etter min mening avgjøres ut fra en konkret vurdering av hva som er den mest nærliggende karakteristikk.»⁶⁶

Uttalelsen viser at det avgjørende i grensedragningen er om forholdet mellom partene kan karakteriseres som et innleie- eller et entreprisforhold. Dette er årsaken til at det er de samme

⁶⁶ Rt. 2002 s. 1469 (side 1475).

momentene som definerer innleie og entreprise, som legges til grunn i grensdragningen. Dersom momentene trekker i retning av å være en entreprise, taler det for at det ikke foreligger innleie. Det samme gjelder motsetningsvis, dersom momentene trekker i retning av at det er et innleieforhold, utelukkes entreprise.

4.1.2 BAKGRUNNEN FOR AVGJØRENDE MOMENTER I HELHETSVURDERINGEN

I Eksakt Regnskaps-dommen viste flertallet til momentlisten fra Blaalid-utvalget når retten tok stilling til om forholdet var innleie av arbeidskraft eller entreprise. Førstvoterende uttalte:

«Jeg finner at de momenter der her pekes på, må være sentrale, og at de samlet sett trekker i retning av at det i vårt tilfelle forelå et arbeidsutleieforhold.»⁶⁷

Uttalelsen viser at momentlisten er aktuell og utgjør grunnlaget for Høyesteretts vurdering når de skal ta stilling til grensdragningen mellom innleie og entreprise. I Høyesteretts vurdering ble det konkrete forholdet holdt opp mot hva som var typisk for innleie av arbeidskraft og hva som var typisk for entreprise. I den forbindelse foretok førstvoterende en vurdering av om Eksakt Regnskap hadde levert et antall tjenester eller om de hadde stilt løpende arbeidsytelser til disposisjon.

Siden førstvoterende konkluderte med at forholdet i realiteten var innleie av arbeidskraft, synes flertallet å ha lagt tilbørlig vekt på at det var tale om løpende arbeidsytelser. Flertallet påpekte at selv om «arbeidsutleie» ikke var helt treffende i dette tilfellet, lå det etter deres syn nærmere det som var realiteten. Flertallet la altså til grunn at det var de reelle forholdene som var avgjørende, og dette sa mindretallet seg enig i.

Flertallet behandlet ledelsesmomentet, men bortsett fra dette kom det ingen anvisning på innholdet i de øvrige momentene, eller veiledning knyttet til vektingen dem i mellom.⁶⁸

Mindretallet påpekte derimot at kriteriet ledelse «...er det sentrale element i den helhetsvurderingen som her skal foretas.»⁶⁹

⁶⁷ Rt. 2002 s. 1469 (side 1475).

⁶⁸ Ledelsesmomentet behandles i punkt 4.2.1.

⁶⁹ Rt. 2002 s. 1469 (side 1478).

I denne dommen ble ledelsesmomentet utpekt som sentralt i helhetsvurderingen ved at annenvoterende viste til ordlyden i den gamle sysselsettingsloven § 27. Det faktum at uttalelsen kom fra mindretallet svekker imidlertid dens rettskildemessige vekt. Uttalelsen viser likevel at det allerede på daværende tidspunkt ble antydning at ledelse var et av de avgjørende momentene.

Grensedragningen har senest blitt behandlet i forarbeider fra 2012, i forbindelse med implementering av vikarbyrådirektivet i norsk rett.⁷⁰ I disse forarbeidene ble det også vist til momentlisten fra Blaaid-utvalget, samt uttalelsen fra Høyesterett i Eksakt Regnskapdommen. Enigheten om at det fremdeles er disse momentene som skal inngå i vurderingen ble derfor også bekreftet av lovgiver.

Videre understreket lovgiver at hva som i det enkelte tilfellet er utleie av arbeidskraft og hva som er entreprise, vil bero på en konkret vurdering av forholdet.

Som påpekt i punkt 3.1 ble det fremhevet at utgangspunktet i et entrepriseforhold ofte vil være at en underentreprenør bringer med seg sine arbeidstakere for å utføre arbeid på oppdrag av en oppdragsgiver.⁷¹ I tillegg ble det påpekt at underentreprenøren har ansvaret for resultatet av arbeidet som ble utført. Dette kan indikere at lovgiver mente dette var et avgjørende moment i vurderingen. Det fremkom imidlertid ikke konkrete uttalelser om vektingen av de enkelte momentene, og det forelå det dermed ingen direkte klarhet rundt hvilke momenter som var avgjørende.

I 2013 avsa Høyesterett en dom som på mange måter var presiserende og avklarende i forhold til grensedragningen mellom innleie og entreprise. Statoil-dommen omhandler en arbeidstaker som krevde fast ansettelse hos Statoil fordi vedkommende mente at han reelt sett var innleid.⁷² Vedkommende var ansatt i Quality People som leverte vikartjenester, konsulenttjenester og entrepriser til Statoil. Quality People hadde drevet og bemannet det bedriftsinterne postkontoret ved Statoil-anlegget. Statoil påsto det reelt sett måtte anses som en entreprisekontrakt. Retten måtte dermed ta stilling til om arbeidet var en del av en entreprise, eller om det var tale om innleie av arbeidskraft. Det var enighet mellom partene

⁷⁰ Prop. 74 L (2011-2012), side 25.

⁷¹ Prop. 74 L (2011-2012), side 25.

⁷² Rt. 2013 s. 998.

om at dersom det var innleie av arbeidskraft hadde vedkommende rett på fast ansettelse etter «fireårsregelen».⁷³

Førstvoterende uttalte at

«Ved den helhetsvurdering som skal foretas, må det avgjørende etter min oppfatning være hvem av partene som har ansvaret for ledelsen og resultatet av det arbeidet som skal presteres.»⁷⁴

Høyesterett kom med en viktig avklaring i forhold til helhetsvurderingen som skal foretas i forbindelse med grensedragningen mellom innleie og entrepris. Med denne uttalelsen ga en enstemmig Høyesterett tydelige føringer på hvilke momenter i den konkrete helhetsvurderingen som skal vektlegges tyngst. Det vil derfor i det følgende vurderes hvorfor ledelse og risiko fremheves som de mest sentrale momenter.

Førstvoterende begrunner ikke sin uttalelse. Det kan tenkes at ledelse og risiko blir fremhevet på grunn av at det er noe av det mest karakteristiske i både innleie- og entreprisforhold.⁷⁵ De to momentene gir uttrykk for typiske særpreg som taler for at det foreligger et innleieforhold dersom det er oppdragsgiver som utøver ledelse og innehar risiko. Det kan derfor være naturlig å legge mest vekt på disse – i motsetning til andre momenter som kan være mer tvilsom. For eksempel momentet om hvem som stiller med utstyr, noe som varierer med yrke og bransjepraksis, og som derfor ikke i alle tilfeller vil være av like stor betydning.

Selv om Høyesterett ikke viser til eldre rettskilder i forbindelse med sine uttalelser om de ledende momentene, finnes det ulike rettskilder som støtter at det har vært tradisjon for å anse disse to momentene som de viktigste.

I den tidligere sysselsettingsloven fra 1947 var forbudet mot å leie ut arbeidskraft formulert på følgende måte i § 27:

⁷³ Jf. aml. § 14-12 fjerde ledd jf. § 14-9 femte ledd.

⁷⁴ Rt. 2013 s. 998, premiss 59.

⁷⁵ Jf. punkt 4.1.1.

«Det er forbudt å drive virksomhet som går ut på å stille egne tilsatte til disposisjon for en oppdragsgiver når disse er *underlagt oppdragsgiverens ledelse* og oppdragsgiveren selv har tilsatte til å utføre arbeid av samme art eller driver en virksomhet hvor slikt arbeid inngår som et naturlig ledd.» (min kursivering).

Dette viser at ledelse tidlig ble utpenslet som et generelt viktig moment. I

Tjenestemannsutvalgets innstilling ble det uttalt at ledelse er «Et utpreget og helt avgjørende kjennetegn på entrepriser...». ⁷⁶ Det ble dermed bekreftet av lovgiver i 1970 at ledelse er et av de viktigste kriteriene.

Dette ble fulgt opp av lovgiver da arbeidsmarkedsloven ble utformet, og § 25 andre ledd, hvor det fremgår hva utleie er:

«leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers *ledelse*» (min kursivering).

Når det gjelder risikomomentet vises det til drøftelse under punkt 4.1.2 tilknyttet forarbeidene i forbindelse med implementering av vikarbyrådirektivet, hvor lovgivers uttalelser kan tolkes som en fremheving av ansvar for resultat som et avgjørende moment i vurderingen.

Bakgrunnen for at ledelse og risiko i dag fremstår som de avgjørende momentene er at det er karakteriserende momenter for innleie og entrepriser, som gjennom ulike rettskilder har blitt utpenslet som svært viktig i helhetsvurderingen.

4.1.3 OMGÅELSESTILFELLER

Uttalelsen fra Høyesterett i Statoil-dommen om at ledelse og risiko er avgjørende, kan i seg selv tolkes som om at det er tilstrekkelig at de to hovedmomentene er oppfylt for at man skal komme til at det foreligger en entrepriser. ⁷⁷ Dette kan også begrunne at Høyesterett i sin helhetsvurdering i noen tilfeller ikke legger betydelig vekt på at de andre momentene kan være motstridende, så fremt risiko og ledelse er oppfylt. Til tross for at noen av momentene er mer avgjørende enn andre, understrekes viktigheten av en helhetsvurdering i førstvoterendes uttalelse:

⁷⁶ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971), side 3.

⁷⁷ Rt. 2013 s. 998, premiss 59.

«Jeg antar at de kriterier som for øvrig må være oppfylt for at arbeidsytelsen etter en helhetlig vurdering skal kunne anses som en entreprise, etter omstendighetene vil kunne fange opp forsøk på rene omgåelser.»⁷⁸

Uttalelsen kan tolkes slik at kravet om at de øvrige momentene må være oppfylt er strengere i tilfeller hvor det mistenkes omgåelseshensikt. Det er dermed ikke tilstrekkelig at kriteriene om ledelse og risiko er oppfylt. Viktigheten av de øvrige momentene vil følgelig øke i slike tilfeller.

4.1.4 KAN DET VED GRENSEDRAGNINGEN LEGGES VEKT PÅ FORMÅLSBETRAKTNINGER?

Før Statoil-dommen ble avsagt hadde ikke Høyesterett eksplisitt tatt stilling til om det var rom for formålsbetraktninger ved anvendelsen av Blaalid-momentene.⁷⁹ I Statoil-dommen anførte partshjelperen LO at Høyesterett måtte gi innleiebegrepet en vid fortolking. Dette begrunnet de med at Høyesterett hadde lagt seg på en vid tolking av arbeidstakerbegrepet i Avlaster-dommen, slik at lovgivers intensjon om at de som har behov for arbeidsmiljølovens vern også skulle få det.⁸⁰ De anførte derfor at innleiebegrepet på samme grunnlag måtte tolkes vidt. Det ble med andre ord hevdet at de samme formålsbetraktninger i grensedragningen arbeidstaker/selvstendig oppdragstaker, også måtte anvendes i vurderingen tilknyttet innleie/entreprise.

I Avlaster-dommen tok Høyesterett stilling til om en person skulle regnes som arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker.⁸¹ Spørsmålet var av stor betydning, da det i realiteten var et spørsmål om vedkommende overhodet hadde noe vern etter arbeidsmiljølovgivningen. Høyesterett viste i Statoil-dommen at de samme hensyn som kunne begrunne en vid fortolking i Avlaster-dommen, ikke gjorde seg gjeldende i den aktuelle saken der vurderingen skulle foretas opp mot skillet innleie/entreprise.

Dette ble begrunnet med at en arbeider i et entrepriseforhold allerede er i et arbeidsforhold med entreprenøren, og er således beskyttet av arbeidsmiljølovens regler. Hvis man er innleid

⁷⁸ Rt. 2013 s. 998, premiss 60.

⁷⁹ Jf. punkt 4.1 hvor momentene i Blaalid-utvalget listes opp.

⁸⁰ Rt. 2013 s. 998, premiss 61.

⁸¹ Rt. 2013 s. 354.

arbeidstaker er det heller ikke tvilsomt at man er omfattet av arbeidsmiljølovens vern.⁸² Da det er klart at arbeideren i de skisserte situasjoner er omfavnet av det grunnleggende vernet arbeidsmiljøloven gir, er det andre forutsetninger som ligger til grunn for vurderingen innleie/entreprise. Det er egentlig et spørsmål om vedkommende *i tillegg* til de grunnleggende rettighetene som arbeidstaker, skal nyte godt av rettighetene som fremkommer av innleiereglene i aml. kapittel 14. Dersom arbeideren krever fast ansettelse hos oppdragsgiver, er det også i praksis et spørsmål om hvem som er arbeidsgiver.

Ved å vise til at det er ulike hensyn som ligger bak grensedragningene mellom innleie/entreprise og arbeidstaker/selvstendig oppdragstaker, påpekte Høyesterett en vesentlig forskjell på de to grensedragningene.

Til tross for at mange av de samme momentene går igjen i vurderingene, åpnet ikke Høyesterett for en adgang til å vektlegge denne type formålsbetraktninger i helhetsvurderingen tilknyttet innleie/entreprise.

Dersom Høyesterett hadde avsagt et prejudikat hvor de ga adgang til å trekke inn formålsbetraktninger i selve grensedragningen, ville dette ført til en videre adgang for entreprenører/entreprenørens ansatte til å påberope seg innleiereglene i arbeidsmiljøloven.

4.2 MOMENTER SOM INNGÅR I HELHETSVURDERINGEN

4.2.1 HVEM HAR LEDELSEN AV ARBEIDET?

En naturlig forståelse av «ledelse» er at man styrer og kontrollerer arbeidet. I tjenestemannsutvalgets innstilling ble det forklart med at «han selv eller gjennom noen som er ansatt hos ham, leder, fordeler og kontrollerer det arbeid som skal utføres.»⁸³

I tillegg ble det som nevnt understreket at entreprenørens faktiske utøvelse av arbeidsledelsen er et utpreget og helt avgjørende kjennetegn på entreprise. Motsetningsvis taler manglende ledelse hos oppdragstaker for at det foreligger et innleieferhold. Dette er naturlig da den som utfører arbeidet i et innleieferhold er underlagt innleiers styringsrett. Det er synonymt med at vedkommende må innrette seg etter instruks og styring, og dette er ikke forenelig med at han samtidig har ledelsen.

⁸² Aml. § 1-2 jf. § 1-8.

⁸³ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971), side 3.

Det kan være problematisk å avgjøre hvor strenge krav som skal stilles til den ledelsen som utøves. I dette inngår at «ledelse» ikke har noe klart avgrenset innhold, og at det kan være glidende overganger med tanke på arten og omfanget av ledelsen som utøves. Spørsmålet er gjerne hva som skal til for at det er utøvd tilstrekkelig ledelse slik at det er en entrepriser. For eksempel kan det oppstå utfordringer i forhold til grensedragninger i situasjoner hvor oppdragstaker delegerer mye av ansvaret bort til andre.

I tjenestemannsutvalgets innstilling ble det vist til at entreprenøren må ha en viss handlefrihet. I innstillingen ble dette presisert med at oppdragstaker må kunne anvende de metoder han selv finner formålstjenlige for å oppnå det på forhånd bestemte arbeidsresultat.⁸⁴ Disse uttalelsene vitner om at lovgiver har ment at en entreprenør skal kunne ha et visst spillerom i forhold til ledelse, og at det derfor ikke kan stilles for strenge krav. Videre ble kravet til ledelse ytterligere presisert. Det fremgår at entreprenøren må utøve de vanlige arbeidsledende funksjonene, og at det ikke er tilstrekkelig at entreprenøren formelt holder leder. Det er med andre ord realiteten som er avgjørende for vurderingen. Lovgiver presiserte at det ikke er tilstrekkelig at en av arbeidstakerne utpekes som kontaktperson uten å egentlig ha noen lederfunksjon. Dette kan tolkes som om at det oppstilles krav om at lederen selv må være tilstedeværende, samtidig som vedkommende utøver lederfunksjon.

Samtidig ble det uttalt at selvstendig arbeidsledelse fra entreprenøren ikke er til hinder for at oppdragsgiveren skal kunne kontrollere arbeidsresultatet på vanlig måte, uansett om dette skjer fortløpende eller når arbeidet er avsluttet.

I Statoil-dommen vurderte Høyesterett om Quality People hadde hatt ledelsen av arbeidet ved det bedriftsinterne postkontoret, og viste til tjenestemannsutvalgets uttalelser om ledelseskriteriet. I denne saken kan det synes som det avgjørende var om en leder de kalte «site manager» oppfylte kravet til stedlig ledelse. Kontrakten i seg selv tilsa at kravet var oppfylt, da prisen omfattet «på stedet leder».⁸⁵ Likevel fremgår det av dommen at lederen i den aktuelle perioden flyttet til et nabobygg, og deretter til Quality Peoples kontorer i Bergen. Han var dermed ikke tilstedeværende.

⁸⁴ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971), side 3.

⁸⁵ Rt. 2013 s. 998, premiss 80.

Til tross for dette fremgår det at Høyesterett mente det ikke spilte noen rolle for bedømmelsen. De støttet seg til Lagmannsretten på dette punkt, som uttalte:

«Selv om det således oppsto en fysisk distanse, hadde A etter flertallets syn fortsatt en person i QP lokalt å forholde seg til som leder, og det var ingen hos ankende part som på noe tidspunkt erstattet denne funksjonen.»⁸⁶

Av uttalelsen fremkommer det at Høyesterett mente at kravet til stedlig ledelse kan være oppfylt til tross for en ikke ubetydelig fysisk distanse. Det synes som om at Høyesterett var av den oppfatning at den fysiske distansen ikke hadde betydning, så lenge de ansatte hadde en person lokalt å forholde seg til.

Førstvoterende mente at ledelseskriteriet var oppfylt, og at dette talte for at det var en entreprise. I denne saken synes det som at kravet til ledelse ikke ble tolket strengt av Høyesterett. Det kan fremstå som utfordrende for en leder å utøve reell ledelse når en ikke er fysisk tilstede på stedet hvor arbeidet utøves. Det kan derfor stilles spørsmål ved Høyesteretts anvendelse av ledelsesmomentet, da det etter forarbeidene ikke er tilstrekkelig at man har formell ledelse, men at vedkommende må være i en posisjon hvor en kan kontrollere og utøve faktisk ledelse. I tillegg kan det virke overraskende at Høyesterett ikke stilte et strengt krav til kriteriets innhold, sett hen til at det ble tidlig påpekt av førstvoterende hvor viktig kriteriet var.

Det synes imidlertid heller ikke å ha blitt oppstilt strenge krav til ledelse i grensen mellom selvstendig oppdragstaker/arbeidstaker. Praksis tilknyttet denne grensedragningen viser at Høyesterett har akseptert stor grad av selvstendighet og likevel konkludert med at det var tale om innleie. Dette gjaldt eksempelvis i EMI-dommen, hvor det ikke var tydelig ledelse fra innleiers side.⁸⁷ Dommen er således et eksempel hvor den innleide arbeidstakeren viste stor grad av selvstendighet, men hvor dette ikke fratok kontraktsforholdet karakteren av arbeidsleie.

Saken gjaldt spørsmålet om hvorvidt det skulle svares arbeidsgiveravgift for utbetalt godtgjørelse til sang- og musikksoilister i forbindelse med plateinnspilling. I slike saker er det

⁸⁶ Rt. 2013 s. 998, premiss 83.

⁸⁷ Rt. 1985 s. 644

avgjørende spørsmålet om det foreligger et ansettelsesforhold, og retten tar tradisjonelt sett stilling til grensen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker. Da Høyesterett skulle ta stilling til om artistens medvirkning i plateproduksjonen skulle regnes som utført arbeid, tok førstvoterende utgangspunkt i «...de karakteristika man tradisjonelt legger i det alminnelige arbeidsleiebegrep, slik dette vanligvis har vært oppfattet.»

Til tross for at Høyesterett anvender innleie-begrepet i sin drøftelse, er det i realiteten grensedragningen arbeidstaker/selvstendig oppdragstaker som drøftes. Som nevnt i avhandlingens punkt 3.3 kan Høyesteretts uttalelser anvendes for å belyse ledelsesmomentet i grensedragningen mellom entrepris/innleie, såfremt en er oppmerksom på at det er andre hensyn som kan gjøre seg gjeldende. I EMI-dommen synes det ikke å være åpenbare hensyn som tilsier at anvendelsen av ledelsesmomentet ikke kan gi veiledning i hvordan ledelsesmomentet skal vektlegges i grensedragningen innleie/entreprise.

Plateselskapet anførte at artisten gjorde en betydelig innsats både før og etter selve plateinnspillingen. Selskapet mente dermed at artisten hadde en selvstendig stilling, selv om dette ikke fremgikk av kontrakten. Høyesterett mente dette ikke hadde avgjørende betydning:

«Jeg kan ikke se at slike omstendigheter kan frata kontraktsforholdet karakteren av arbeidsleie. Det er ikke uvanlig i et arbeidsleieforhold at arbeidstageren kan innta en meget selvstendig stilling.»⁸⁸

Uttalelsen viser at selv om den innleide arbeidstakeren har en selvstendig posisjon, er ikke dette tilstrekkelig for å konkludere med at ledelseskriteriet ikke er oppfylt. I denne saken viste førstvoterende til at artisten var underlagt plateselskapets styringsrett og instruksjonsmyndighet, i form av at selskapet hadde full rådighet over det ferdige produktet. I tillegg var det selskapet som kunne avgjøre når resultatet skulle godtas.

Det kan utledes av avgjørelsen at Høyesterett mener ledelsesmomentet kan være oppfylt, selv om den innleide arbeidstakeren har en selvstendig stilling hvor vedkommende er underlagt mindre grad av instruksjonsmyndighet enn i tradisjonelle innleietilfeller.

⁸⁸ Rt. 1985 s. 644 (side 646).

Som ovenstående drøftelse viser, er det et praktisk problem tilknyttet ledelseskriteriet at ledelse delegeres bort, eller at oppdragstaker utøver en del ledelse selv slik at det oppstår spørsmål om kriteriet er oppfylt. Det kan også oppstå andre typer spørsmål tilknyttet ledelseskriteriet. For eksempel om ledelseskriteriet kan være oppfylt når en virksomhet ikke har egne ansatte. Det var tilfelle i Eksakt Regnskap-dommen hvor Høyesterett tok stilling til om det forelå innleie.⁸⁹

I denne saken oppsto det spørsmål om ledelseskriteriet var oppfylt selv om firmaet som angivelig leide inn arbeidskraft ikke hadde noen ansatte. Eksakt Regnskapsservice hadde ikke egne ansatte, og de to eierne i det nevnte firmaet var utelukkende ansatt i Eksakt Regnskap, som var selskapet det ble leid inn administrative tjenester fra.

Flertallet mente at dette ikke kunne være avgjørende. Det ble uttalt at:

«De to eierne må i realiteten anses for å ha utført arbeid, herunder ledelse, på vegne av Eksakt Regnskapsservice i forbindelse med de oppdrag som ble utført i dette selskapets navn.»⁹⁰

Dommen viser dermed at det ikke er et vilkår at det må være ansatte hos det aktuelle firmaet som er innleier, som utøver ledelsen. Eierne kunne objektivt sett anses som oppdragstaker, da de jobbet for firmaet som utøvde arbeidet. Samtidig viser flertallets uttalelse at man må vurdere den reelle rollen de hadde i det konkrete tilfelle, og i denne saken hadde de utøvd ledelse i kraft av å være eiere.

Oppsummeringsvis kan det påpekes at ledelseskriteriet ikke har blitt praktisert veldig strengt av Høyesterett. Likevel er det etter Statoil-dommens uttalelse ikke tvil om at det er et viktig moment som skal vektlegges tungt i helhetsvurderingen.

4.2.2 HVEM HAR ANSVARET FOR RESULTATET?

I Blaalidutvalgets NOU fremgår det at det er karakteristisk for en entrepris at entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet.⁹¹ Videre ble det uttalt at det er utleie når oppdragsgiver/innleier beholder ansvaret for det utførte arbeidet. Det er tradisjonelt ansett

⁸⁹Rt. 2002 s. 1469.

⁹⁰ Rt. 2002 s. 1469, (side 1476).

⁹¹ NOU:15 (1998-1999) punkt 5.1.4.

som en del av funksjonen som arbeidsgiver at man må bære risikoen for at arbeidet blir gjort tilfredsstillende. I en innleiesituasjon utøver oppdragsgiver (innleier) noen arbeidsgiverfunksjoner, og må dermed bære risikoen for at arbeidet blir gjort tilfredsstillende da det blir stilt arbeidskraft til disposisjon. Den innleide skal ikke prestere et bestemt resultat.

Det er ikke redegjort nærmere i forarbeidene for hva som inngår i ansvarsmomentet. En naturlig forståelse av «ansvaret for resultatet» tilsier hvem som har risikoen for arbeidet som blir utført. I dette inngår gjerne økonomiske spørsmål, som hvem som blir ansvarlig for uforutsette kostnader. På denne måten har også momentet sammenheng med momentet om pris. Det har betydning om det er avtalt en fastpris mellom partene som ikke gir rom for ekstra kompensasjon ved uforutsette hendelser. Det kan for eksempel være tale om forsinkelser fra underleverandører som fører til tapt fortjeneste for oppdragsgiveren når butikklokalet ikke er klart til fristen, eller erstatningskrav mot et mekanisk verksted på grunn av skade som følge av en reparasjon.

Når Høyesterett vurderte risikomomentet i Statoil-dommen, ble det vist til momentene som allerede var gjennomgått i tilknytning til Quality Peoples ledelse.⁹² Det ble også vist til den avtalte fastprisen, og førstvoterende understreket at dette bekreftet at Quality People hadde et resultatansvar «...i den forstand at selskapet ikke ville få ekstra betalt om de hadde feilkalkulert oppdraget.» Da fastprisen ikke tok høyde for uforutsette økonomiske konsekvenser, mente Høyesterett dette understreket at det var tale om en entreprise. Det var Quality People som hadde risikoen for at de hadde kalkulert oppdraget riktig. Uttalelsene bekrefter at risikomomentet gjerne har en sammenheng med prismomentet.

I tillegg ble det vist til at det fremgikk av den inngåtte Service Level Agreement at leverandøren skulle ha det økonomiske og driftsmessige ansvaret for den daglige driften av det interne postkontoret. Dette talte også i favør av at Quality People hadde ansvaret for arbeidet som ble gjort.

At risikomomentet er et moment av atskillig betydning er etter Statoil-dommens uttalelser ikke lenger tvilsomt. Høyesteretts anvendelse av risikomomentet er også i tråd med tidligere rettspraksis knyttet til grensedragningen arbeidstaker/selvstendig oppdragstaker. Disse

⁹² Rt. 2013 s. 998, premiss 106.

dommene illustrerer hvordan kriteriet kan anvendes. Herunder belyser dommene hva som kan inngå i vurderingen av momentet, også i grensen innleie/entreprise.

I Rt. 1994 s. 1064 (Bye-dommen) måtte Høyesterett ta stilling til skillet mellom oppdragstaker/arbeidstaker for å avgjøre om inntekt skulle lignedes som arbeidsinntekt eller næringsinntekt. Førstvoterende uttalte:

«Det springende punkt vil være om den konsulentvirksomhet som Bye utførte i TMBEs navn, ble drevet for dette selskapets regning og risiko, eller om den ble drevet for Akers regning og risiko.»⁹³

I denne dommen foretok Høyesterett grundig gjennomgang av kontraktsforhold i tilknytning til risikomomentet. Alle sidene ved den inngåtte kontrakten som kunne si noe om risikofordelingen partene i mellom ble vurdert.

Oppdragstaker hadde risikoen for om oppdragsgiver avbestilte oppdrag. Førstvoterende påpekte at Aker (oppdragsgiver) kunne når som helst avbestille fortsatte tjenesteytelser uten noen avbestillingsgrunn. Partene var heller ikke bundet av noen oppsigelsesfrist. Oppdragstaker bar dermed en konstant risiko tilknyttet kontinuitet og oppdragsmengde.

Videre var oppdragstaker avhengig av at timelistene ble godkjent av Aker, og bar dermed risikoen for at ikke alt ville bli godkjent hver måned, og dermed at betalingen uteble. Det skulle sendes månedlig oppgjør, og Aker hadde forbeholdt seg rett til å holde tilbake oppgjør til dekning av omtvistede krav. Dersom det var feil fra konsulentens side på den inngåtte rammeavtalen konsulenten en plikt til å utbedre feilene for egen regning. Denne delen av avtalen påla uttrykkelig oppdragstaker resultatansvar.

Videre viser dommen at risikomomentet ikke bare knytter seg til direkte feil med tjenesteytelsen, men også etterfølgende mangler som kan oppstå. Det fremgikk av avtalen at Aker kunne kreve erstatning for feil og forsinkelser opp til 20 prosent av den samlede kontraktsverdien etter kontraktsrettslige regler.

⁹³ Rt. 1994 s. 1064, (side 1069).

Høyesterett la atskillig vekt på dette momentet i arbeidstakervurderingen, og vurderte alle faktiske forhold som kunne knyttes opp mot ansvarsfordelingen.

Det samme ble gjort av lagmannsretten i EMI-dommen, hvor det i spørsmålet om det var tale om innleie ble pekt på at det var «...selskapet som i det alt vesentlige står for den økonomiske risiko.»⁹⁴

Alle tre gjennomgåtte høyesterettsavgjørelsene viser at anvendelsen av momentene skjer gjennom en vurdering av alle mulige forhold som kan si noe om risikofordelingen mellom partene.

4.2.3 ER DET ET BESTEMT ANTALL ARBEIDSTAKERE STILT TIL DISPOSISJON FOR OPPDRAGSGIVER?

I tjenestemannsutvalgets innstilling fremgår det at utvalget mente at det ved en entrepris «vanligvis må tilligge entreprenøren å avgjøre arbeidsstyrkens størrelse og sammensetning».⁹⁵

Det vil si at dersom det er et bestemt antall arbeidstakere som stilles til disposisjon, taler det for at det er innleie. I et entrepriseforhold er ikke entreprenøren underlagt styringsrett – og kan dermed selv bestemme hvor mange ansatte han til enhver tid vil velge å bruke på å utføre et oppdrag.

I forarbeidene ble det tatt et forbehold i og med at de brukte begrepet «vanligvis». Lovgivers formulering presiserer dermed at det skal foretas en helhetsvurdering, og at det kan tenkes tilfeller hvor enkelte momenter ikke er avgjørende.

I Statoil-dommen ble dette momentet formulert som oppdragstakers adgang til å avgjøre arbeidsstyrkens størrelse og sammensetning.⁹⁶ Førstvoterende vurderte en bestilling og en oppdragsbekreftelse hvor det fremgikk at oppdraget var beregnet ut fra henholdsvis 3,8 og 4 årsverk. Høyesterett fant ikke at det var avtalt et bestemt antall arbeidstakere, da slike formuleringer bare var inntatt i to av et stort antall bestillinger/oppdragsbekreftelser. I tillegg talte vitneutsagn for at det ikke var avtalt hvor stor bemanning det skulle være. Det forutsettes at Høyesterett vektla det dit hen at arbeidsstrukturen tilsa at det var tale om et

⁹⁴ Rt. 1985 s. 644. Høyesterettsdommen har ingen referanse til lagmannsrettens dom, men uttalelsene fremgår av sammendraget inntatt på dommens s. 651.

⁹⁵ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) s. 3.

⁹⁶ Rt. 2013 s. 998, premiss 86.

entrepriseforhold, siden de konkrete forholdene tilsa at arbeidsstyrkens størrelse og sammensetning ikke var angitt.

Videre oppsto et spørsmål i forhold til bestemmelser i kontrakten som inneholdt generelle krav om at leverandøren skulle finne personell med de rette kvalifikasjoner og personlige egenskaper for oppdraget, og at Statoil ikke måtte betale for arbeid utført av ukvalifiserte arbeidere.

Det problematiske for slike spørsmål er i hvilken grad oppdragsgiveren kan stille krav knyttet til sammensetningen av arbeidere, uten at det er til hinder for at det fremdeles er oppdragstakeren som foretar selvstendige avgjørelser. Jo flere krav til arbeidsstyrkens antall og sammensetning oppdragsgiver stiller, desto mindre sannsynlig fremstår det som om at det er oppdragstaker som har kontroll over antall og sammensetning av arbeidskraft.

Høyesterett uttalte i Statoil-dommen at:

«Jeg finner det klart at en oppdragsgiver må kunne stille slike generelle kvalifikasjonskrav til det personell leverandøren skal kunne benytte uten at oppdraget av den grunn mister sin karakter av entreprise.»⁹⁷

Adgangen til å stille krav begrenses gjennom denne uttalelsen til å gjelde «slike generelle kvalifikasjonskrav». De kravene som ble stilt i denne saken knyttet seg til at personellet generelt måtte være egnet for jobben. Dette fremstår som et rimelig krav å fremsette. Det er også forretningsmessig strategisk å knytte det opp mot et forbehold om at oppdragsgiver ikke må betale for arbeid utført av folk som ikke var kvalifisert. Det ble imidlertid ikke oppstilt konkrete spesifikasjoner, og det var oppdragstakers risiko at de klarte å finne egnede arbeidere. I vurderingen av om noen er kvalifisert kan det inngå flere momenter. Det vil ligge innenfor oppdragstakers ledelse og ansvar å velge hva som skal vektlegges i denne vurderingen. Det vil dermed likevel fremstå som en selvstendig avgjørelse fra oppdragstaker, og fratrar ikke et oppdrag sin karakter av entreprise.

⁹⁷ Rt. 2013 s. 998, premiss 89.

Videre vurderte Høyesterett om det at Statoil forbeholdt seg retten til å godkjenne personell som skulle ha tilgang til bygningene, innebar en begrensning i Quality Peoples rett til å bestemme arbeidsstyrkens sammensetning.⁹⁸ Høyesterett la vekt på at det var godt begrunnet i sikkerhetsmessige hensyn. I tillegg ble det uttalt at Høyesterett, i likhet med lagmannsretten, fant det klart at dette ikke kunne forstås som en mer generell adgang til å bestemme hvem som ikke skulle kunne utføre arbeidet for selskapet. Uttalelsen begrunnet dermed at det ikke var en begrensning som utgjorde et brudd på kravet om at entreprenøren selv skal avgjøre arbeidsstyrkens sammensetning og størrelse.

Et annet forhold som skapte tvil om Statoil hadde for mye innflytelse på arbeidsstyrken, var en ordning Statoil hadde om at behovet for sommervikarer skulle dekkes av barn av Statoil-ansatte. Det vil si at de måtte velge sommervikarer fra listen over de konkrete barna. Det var kun i forhold til sommervikarer at Quality People måtte forholde seg til denne avtalen. Resten av året kunne de fritt benytte seg av hvem de ville til å gjøre tjeneste ved posten. Høyesterett uttalte i forbindelse med dette:

«Med tanke på at en entreprise forutsetter at leverandøren selv kan avgjøre hvem han vil benytte på oppdraget, representerer imidlertid begrensningen i sommervikarordningen et brudd på dette kravet.»⁹⁹

Høyesterett anvendte momentet og konstaterte dermed et brudd på kravet som normalt bør være oppfylt for at det skal være en entreprise. Hvilken vekt dette ble tillagt av Høyesterett fremgår i helhetsvurderingen førstvoterende foretok:

«Når det særskilt gjelder sommervikarordningen vil jeg peke på at denne bare gjaldt i en svært begrenset tid på året der aktiviteten generelt er lavere enn ellers. Jeg kan imidlertid ikke se at de bindinger Statoil her hadde lagt på vikarordningen har betydning for helhetsvurderingen. Quality People kunne dessuten selv bestemme hvem på sommervikarlisten selskapet ville benytte.»¹⁰⁰

⁹⁸ Rt. 2013 s. 998, premiss 90.

⁹⁹ Rt. 2013 s. 998, premiss 92.

¹⁰⁰ Rt. 2013 s. 998, premiss 110.

Med denne uttalelsen synes det som om Høyesterett legger lite vekt på ordningen som innskrenker både entreprenørens styringsrett og adgang til å fatte selvstendige beslutninger. Samtidig hadde Høyesterett tidligere i dommen anerkjent at denne ordningen i utgangspunktet var i strid med selve kriteriet om at entreprenøren selv skal kunne avgjøre arbeidsstyrkens størrelse og sammensetning. På denne måten viste Høyesterett at det ble hensyntatt i helhetsvurderingen. Likevel ble det ikke lagt mye vekt på i retning av at forholdet skulle regnes som innleie. Av Høyesteretts uttalelse fremgår det at retten mente at begrensningene gjennom sommervikarordningen ikke hadde betydning for helhetsvurderingen. Da det ikke er fremhevet som et avgjørende moment, ville det riktignok uansett ikke vært utslagsgivende i en helhetsvurdering. Likevel finnes det argumenter for at det burde blitt tillagt mer vekt enn hva som var tilfellet i denne avgjørelsen. Et argument for dette er blant annet at ordningen utgjør en betydelig innskrenking i entreprenørens adgang til å fatte selvstendige beslutninger.

Det er verdt å reflektere rundt spørsmålet om hvor mye som blir igjen for oppdragstaker å avgjøre, dersom en oppdragsgiver både kan stille generelle kvalifikasjonskrav, generelle krav om hvem som kan jobbe grunnet sikkerhetshensyn og gi klare føringer på hvem som kan inntas som sommervikarer. Dommen gir ingen konkret avklaring på hvor mye oppdragsgiveren kan bestemme i forhold til arbeidssammensetning, før entreprenørens avgjørelse fratras preget av å være selvstendig – og heller trekker i retning mot å være innleie. Avgjørelsen gir imidlertid klare holdepunkter for å kunne slå fast at det tillates relativt mye, såfremt begrensningene i oppdragstakers bestemmelsesrett er saklig begrunnet.

Som ovenstående drøftelse viser er momentet om arbeidsstyrkens størrelse og sammensetning et vidt moment hvor det inngår flere spørsmål, blant annet hvilke krav oppdragsgiver kan stille til arbeiderne. Selv om Høyesterett i Statoil-dommen bruker mye plass på å behandle dette momentet, er det ikke penslet ut som avgjørende. Tvert imot viser Høyesteretts vekting av momentet at det ikke tillegges særlig vekt i helhetsvurderingen.

Momentet om antall arbeidstakere som er stilt til disposisjon for oppdragsgiver, tilsvarer det som tilknyttet arbeidstakervurderingen er formulert som plikten til å stille personlig arbeidskraft.¹⁰¹ Dette har i juridisk teori blitt fremhevet som det avgjørende momentet i arbeidstakervurderingen, i motsetning til innleie/entreprise, hvor de viktigste er ledelse og

¹⁰¹ Jf. blant annet anvendelsen av momentene i Emi-dommen (Rt. 1985 s. 644).

risiko.¹⁰² De påpekte forskjellene i vektleggingen og anvendelsen av momentet i de to ulike grensedragningene, viser at praksis fra grensen selvstendig oppdragstaker/arbeidstaker ikke nødvendigvis er egnet til å belyse hvordan momentet skal anvendes og legges vekt på i grensen innleie/entreprise. Likevel er det sentrale i momentet, uansett om det skal anvendes i vurderingen innleie/entreprise eller arbeidstaker/oppdragstaker, hvor bestemt forholdet mellom partene er. Dersom oppdragstakeren selv kan bytte ut de som utfører arbeiderne og anvende så mange arbeidere han vil på en jobb – taler det for at det ikke foreligger verken arbeidstakerforhold eller innleie.

4.2.4 ER DET FASTSATT EN TIMESPRIS ELLER TIMEAVHENGIG PRIS?

I tjenestemannsutvalgets innstilling fremkom det at hvis det er avtalt en pris for et oppdrag, eller hvis vedkommende har påtatt seg et oppdrag etter anbud, er dette et argument for at det foreligger en entreprise.¹⁰³ Denne uttalelsen fremstår som relativt klar, men momentets vekt kan anses for å være tvilsomt, hvis man ser det i sammenheng med neste setning hvor utvalget uttalte: «På den annen side forekommer det at også entrepriser utføres etter løpende regning.»

Uttalelsen viser at kriteriet kan ha betydning i en helhetsvurdering, men at det ikke nødvendigvis vil ha selvstendig betydning. Dette bekreftet Høyesterett i Statoil-dommen da de understrekte hvilke momenter som er de mest sentrale, samtidig som de påpekte at de andre kriteriene ville kunne fange opp forsøk på rene omgåelser.¹⁰⁴

I Statoil-dommen viste Høyesterett til de nevnte uttalelse fra tjenestemannsutvalget, for så å vurdere avtalen og de bestillingene som ble gjort. Førstvoterende konkluderte etter en konkret vurdering, at det generelt ble operert med et fastprisformat, og at dette trakk i retning av entreprise. Det ble påpekt at ved en fastprisavtale er det leverandøren som har risikoen for at arbeidsomfanget kan utføres innenfor det vederlaget som er avtalt.¹⁰⁵ Dersom det måtte arbeides overtid for å oppfylle kontraktsforpliktelsene, ville ikke entreprenøren få ekstra betalt, med mindre det aktuelle arbeidet ligger utenfor det arbeidsomfanget han hadde påtatt seg. En naturlig forståelse av disse uttalelsene tilsier at dersom det er inntatt bestemmelser om overtid, taler det for at det er en innleiekontrakt.

¹⁰² Henning Jakheln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2006 s. 35.

¹⁰³ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) s. 3.

¹⁰⁴ Rt. 2013 s. 998, premiss 60.

¹⁰⁵ Rt. 2013 s. 998, premiss 101.

I Statoil-dommen var det i den ene bestillingen for perioden 1. mars 2007 – 29. februar 2008 inntatt en bestemmelse om «Overtid innenfor entreprisen resepsjon og post.»

Det var oppstilt overtidssatser, samt en klausul om at overtiden skulle godkjennes av en overordnet i Statoil. Retten pekte på at overtidsbetaling bare var aktuelt dersom det kom oppgaver utenom det avtalte. Siden overtidssatsene bare kom til anvendelse for flytteoppgaver som kom i tillegg til det avtale arbeidsomfanget, og derfor skulle godtgjøres særskilt, medførte det ingen endringer i bedømmelsen av entreprisen som en fastprisavtale.¹⁰⁶

Praksis tilknyttet grensen mellom arbeidstaker/oppdragstaker kan belyse ytterligere hvordan dette momentet skal anvendes. Tilknyttet arbeidstakervurderingen er momentet ofte formulert som et spørsmål om det er gitt lønnsvederlag.

Vederlagsformen kan ofte gi en indikasjon på hvordan partene selv oppfatter forholdet.¹⁰⁷ Hålogaland lagmannsrett har avsagt en dom som kan tjene som eksempel på dette.¹⁰⁸ Saken omhandlet erstatning for usaklig oppsigelse. Saksøker hadde drevet ekspedisjonstjeneste i forbindelse med sjøflytrafikken i Stokmarknes fra 1960-1968. I arbeidstakervurderingen vurderte retten vederlaget som var blitt gitt, og uttalte: «Godtgjørelsen var ikke bare et vederlag for Andreassens egen arbeidsinnsats, men også for båthold og for hjelpemann.»

Siden det ikke bare hadde blitt ytt lønn for hans arbeidsinnsats, talte dette sammen med flere momenter for at vedkommende ikke var arbeidstaker, og at det heller ikke var partenes intensjon at han skulle regnes som arbeidstaker. Selv om det i dette tilfellet ble foretatt en arbeidstakervurdering, har dommen overføringsverdi til vurderingen tilknyttet innleie/entreprise. Dersom det er en pris som dekker både arbeidsinnsatsen og alt nødvendig utstyr, taler dette for at det er en entreprise – i motsetning til hvor det gis godtgjørelse bare for selve arbeidsinnsatsen.

4.2.5 HVEM STILLER MED MATERIALE OG VERKTØY SOM NYTTES UNDER OPPDRAGET?

I tjenestemannsutvalgets innstilling ble det uttalt at «Den omstendighet at oppdragsgiveren stiller materiell, maskiner og verktøy til disposisjon, taler for at det foreligger

¹⁰⁶ Rt. 2013 s. 998, premiss 104.

¹⁰⁷ Arne fanebust, *Innføring i arbeidsrett den individuelle del*, 3. utgave, Bergen 2013, s. 25.

¹⁰⁸ RG 1973 s. 314.

arbeidsutleie.»¹⁰⁹ Denne uttalelsen modifiseres imidlertid, da utvalget umiddelbart etterpå uttalte: «I enkelte bransjer er det likevel naturlig at oppdragsgiveren holder materiell og spesielt verktøy.»

Siden dette er et moment i helhetsvurderingen, taler det for at det kan vektlegges på lik linje med de andre momentene som ikke har blitt fremhevet som ekstra viktig. Etter den siste uttalelsen kan det imidlertid synes som momentets vekt svekkes, da det er normalt og i noen tilfeller uunngåelig at oppdragsgiveren selv stiller med materiell. Det nevnes ikke i forarbeidene hvilke «enkelte bransjer» det siktes til, og rettsanvendere må derfor foreta en særskilt vurdering for hvert enkelt tilfelle. En typisk bransje hvor oppdragsgiver stiller med utstyr vil være innen kontorbransjen. Dersom oppdraget går ut på sekretærtjenester, er det naturlig at firmaet som er oppdragsgiver stiller med pult, telefon og pc – som er nødvendige, men likevel beskjedent materiale som gjerne er fast inventar hos ethvert firma. Dersom det er tilfelle, kan det ikke tillegges vekt i retning av at det er tale om innleie – selv om dette er den tradisjonelle oppfatningen.

At momentet ikke skal vektlegges tungt i vurderingen bekreftes i tjenestemannsutvalgets innstilling, hvor det ble uttalt at utvalget ikke ville legge noen avgjørende vekt på om virksomheten ble drevet med eget verksted som grunnlag.¹¹⁰ Det ble vist til at kriteriet først og fremst hadde betydning i negativ retning, da det måtte antas at den som ikke har eget verksted, ofte ikke har organisasjon og ressurser til å påta seg arbeidsoppdrag som kan forbindes med entrepriser. Det synes som at denne uttalelsen ikke var tenkt å ramme tjenesteytelse innen «enkelte bransjer» hvor det er naturlig at oppdragsgiver selv stiller med materiell, og det dermed ikke er av betydning om man har eget verksted.

I Statoil-dommen synes det som Høyesterett mente at det konkrete tilfellet gikk innenfor «enkelte bransjer» som nevnt i forarbeidene, hvor det kan være naturlig at oppdragsgiveren stiller med materiell. Førstvoterende viste til oppdragets karakter, og mente at det var naturlig at tjenesten ble utøvd i Statoils lokaler og med Statoils utstyr, da det var tale om å distribuere post.¹¹¹ Det ble også sett hen til hvor mye utstyr som krevdes for en slik type jobb, og Høyesterett mente det ikke var tale om en spesielt utstyrskreven tjeneste. Førstvoterende

¹⁰⁹ Ot.prp.nr.53 (1970-1971) s. 3.

¹¹⁰ Ot.prp.nr.53 (1970-1971) s. 3.

¹¹¹ Rt. 2013 s. 998, premiss 108.

uttalte at telefon-, faks-, kopierings- og frankeringsutstyr etc. naturlig tilhører en intern postekspedisjon.

Da det er begrenset med utstyr man behøver for å levere en tjeneste hvor selve arbeidskraften og organiseringen av denne er det sentrale, fremstår Høyesteretts begrunnelse som naturlig.

Til tross for det som kan utledes av Statoil-dommen om anvendelsen av momentet, kan det problematiseres om det også kan ha betydning om tjenesten har karakter av å være midlertidig eller mer permanent. Posthåndtering fremstår som en mer permanent tjeneste i forhold til en entreprisekontrakt om å sette opp et bygg. I sistnevnte tilfelle anvendes ikke utstyret etter oppdragets slutt. Dette tilsier at det ikke nødvendigvis trekker i retning av innleie at oppdragsgiver selv stiller med utstyr – dersom utstyret er tilknyttet en tjenesteytelse virksomheten har et permanent behov for.

Siden verken Høyesterett eller lovgiver i forarbeider fremhever dette momentet som avgjørende, er det på det rene at dette momentet ikke tillegges mye vekt. Det fremstår også som et av de mer uforutsigbare momenter, da anvendelsen av momentet er bransjeavhengig.

4.2.6 ER DET UBESTEMTE ELLER KUN SKISSETE ARBEIDSOPPGAVER?

Om det er ubestemte eller klart definerte oppgaver, ble også opplistet som et moment i forarbeidene fra Błaalid-utvalget.¹¹² Tjenestemannsutvalget sa i sin innstilling:

«For at arbeidsoppdraget skal regnes som entreprise, må det på forhånd være klart bestemt. Det er etter utvalgets mening ikke tilstrekkelig at nye avgrensede arbeidsoppgaver bestemmes fra dag til dag.»¹¹³

Denne oppfatningen kan begrunnes med at dersom det er innleie av arbeidskraft er den innleide arbeidstakeren underlagt innleiers styringsrett. Det ligger typisk innenfor styringsretten å bestemme forskjellige arbeidsoppgaver og fordele disse fra dag til dag. Siden en entreprenør er selvstendig og ikke underlagt oppdragsgivers styringsrett, taler det dermed for innleie dersom arbeidsoppgavene ikke er avklart på forhånd.

¹¹² NOU 1998:15, punkt 5.1.4.

¹¹³ Ot.prp.nr.53 (1970-1971) s. 3.

I Statoil-dommen påpekte førstvoterende at bestillingene inneholdt en redegjørelse for den daglige arbeidstiden ved posten og for hvilke arbeidsoppgaver som skulle utføres. Det var også andre holdepunkter som talte for at det var klart bestemte arbeidsoppgaver, blant annet en utdatert Service Level Agreement med spesifikasjoner med henvisning til postens egen prosedyrehåndbok. Høyesterett mente derfor at det var lite tvilsomt at kravet om avklarte arbeidsoppgaver var oppfylt.

4.3 ANDRE PRESISERINGER

4.3.1 FINNES DET ANDRE MOMENTER SOM KAN INNGÅ I HELHETSVURDERINGEN?

Som nevnt fremgår det av forarbeidene at momentlisten ikke er uttømmende. Det har gjennom rettspraksis blitt drøftet andre momenter som kan inngå i helhetsvurderingen.

4.3.1.1 EGNE FORUTSETNINGER

I Eksakt Regnskap-dommen vurderer Høyesterett partenes egne forutsetninger. Førstvoterende uttalte at de to selskapenes egne forutsetninger hadde vært at Eksakt Regnskapsservice hadde leid administrative tjenester hos Eksakt Regnskap, men selv stått for det endelige produktet overfor kunden. Dette ble sagt i sammenheng med at flertallet mente at innleie var mest nærliggende, og det synes dermed som at det ble vektlagt i retning av innleie.

At det ble lagt vekt på egne forutsetninger ble igjen understreket når førstvoterende i forbindelse med hva som var avgiftspliktig uttalte:

«Det er åpenbart at en slik modell ikke var tilsiktet mellom partene. Selv om heller ikke alternativet arbeidsleie er helt ut treffende, ligger det etter mitt syn nærmere det som var realiteten, ikke bare mellom partene, men også utad.»¹¹⁴

Dommen kan forstås som at flertallet anså partenes egne forutsetninger som et relevant moment i helhetsvurderingen. Uttalelsene kan også tas til inntekt for at Høyesterett anvender alminnelige kontrakts- og avtalerett i forbindelse med grensedragningen mellom innleie/entreprise.

Uttalelsen viser at partenes egne forutsetninger henger sammen med vurderingen om hva som var forholdets realitet.

¹¹⁴ Rt. 2002 s. 1469, side 1476.

Da Statoil-saken var til behandling i Gulating lagmannsrett la flertallet vekt på at det forelå en felles subjektiv oppfatning om at partene inngikk en avtale om entreprise.¹¹⁵ Flertallet mente det fremgikk både av dokumentasjonen og forklaringene at det var tilsiktet et entrepriseforhold mellom partene. Det synes dermed som lagmannsretten la vekt på partenes egne forutsetninger.

Høyesterett understrekte i sin behandling av Statoil-saken at det var de reelle forholdene som var avgjørende for grensedragningen.¹¹⁶ Det er på det rene at partenes egne forutsetninger gjerne kan gi uttrykk for realiteten. Dersom dette ikke er tilfellet, så er det realiteten som skal legges til grunn. Det kan synes som det var det Høyesterett mente da de i Statoil-dommen uttalte at utgangspunktet først og fremst måtte være hva partene hadde avtalt.¹¹⁷ Avtalen kan gjenspeile partenes forutsetning. Hvordan partene karakteriserer oppdraget behøver likevel ikke nødvendigvis gi uttrykk for partenes forutsetninger, og Høyesterett sa at i et slikt tilfelle var det de reelle forholdene som skulle legges til grunn.

I Statoil-dommen fulgte ikke Høyesterett opp uttalelsene i Eksakt Regnskap-dommen og lagmannsrettens uttalelser i Statoil-saken, gjennom å skille partenes egne forutsetninger ut som et eget moment. Dette taler for at partenes egne forutsetninger ikke er et selvstendig moment. Høyesterett viste imidlertid gjennom sin anvendelse at partenes egne forutsetninger kan ha en sammenheng med forholdets realitet, og at det er realiteten som ligger til grunn for vurderingen. På denne måten kan partenes egne forutsetninger likevel indirekte inngå i helhetsvurderingen.

4.3.1.2 ANSVARSFORSIKRING

I Eksakt Regnskap-dommen påpekes det at ansvarsforsikring kan være et moment som kan inngå i helhetsvurderingen. Førstvoterende som representerte flertallet, påpekte at alternativet arbeidsleie ikke var helt treffende, men det lå nærmere det som var realiteten enn alternativet. Ikke bare gjaldt det realiteten mellom partene, men det som fremsto som realiteten utad. I forbindelse med denne uttalelsen sa førstvoterende:

¹¹⁵ LG-2011-105432 (fjerde avsnitt under flertallets votum).

¹¹⁶ Rt. 2013 s. 998, premiss 66.

¹¹⁷ Rt. 2013 s. 998, premiss 74.

«Jeg nevner eksempelvis at begge selskaper har tatt ut ansvarsforsikring for de ansatte, og at dette er basert på en forutsetning om at Eksakt Regnskapsservice, selv om det ikke har egne ansatte, « leier inn hjelp fra Eksakt Regnskap AS.»¹¹⁸

At det i dette tilfellet ble tatt ut ansvarsforsikring var en konsekvens av at partene hadde forutsatt at det var tale om innleie av arbeidskraft. Som uttalelsen viser, har momentet sammenheng med momentet om partenes egne forutsetninger. En ansvarsforsikring er dermed et eksempel på hva som kan inngå som moment for å belyse hva som i utgangspunktet var partenes intensjon med avtalen og mulig forholdets realitet.

4.3.1.3 ARBEIDSOPPDRAGETS ART

I tjenestemannsutvalgets innstilling ble arten av arbeidsoppdraget behandlet. Det ble understreket at det må tillegges vekt når man skal avgjøre om det foreligger entreprise eller innleie.¹¹⁹ I henhold til uttalelsene i forarbeidene, innebærer dette en vurdering av om arbeidsoppgavene skiller seg fra hva oppdragsgiverens egen arbeidsstyrke vanligvis arbeider med. Dersom dette er tilfelle taler det for at det foreligger en entreprise. Som eksempel ble nevnt rengjøringsbyrå som påtar seg renhold av et kontor, samt firma som engasjeres til å male et skip.

Også her ble det tatt et forbehold, da det ble påpekt at entreprise ikke kan utelukkes selv om oppdraget ikke er forskjellig fra arbeid som utføres av oppdragsgiverens egne folk. Det er for eksempel vanlig at skipsverft kan sette bort byggingen av skroget på et skip, for så å gjøre resten selv.¹²⁰

Siden dette momentet ble fremhevet av lovgiver i forarbeidene, tilsier det at det skal tillegges vekt. Samtidig har det ikke blitt behandlet inngående i rettspraksis, hvilket tilsier at det ikke er et tungtveiende moment, selv om det kan inngå i helhetsvurderingen. Likevel kan det tenkes at det ikke har vært praktiske tilfeller opp for retten, hvor det har vært aktuelt å problematisere arbeidsoppdragets art. Grunnen til at det ikke ble drøftet i Statoil-dommen, kan eksempelvis være fordi posthåndtering er en vanlig del av enhver virksomhet. Dermed skiller det seg ikke nødvendigvis ut fra hva virksomhetens egen arbeidsstyrke vanligvis jobber med.

¹¹⁸ Rt. 2002 s. 1469 (side 1477).

¹¹⁹ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) s. 3.

¹²⁰ Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) s. 3.

4.3.2 AKSEPTERES ENTREPRISE PÅ BEKOSTNING AV ARBEIDSMILJØLOVENS GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER?

Det kan stilles spørsmål om Høyesterett i Statoil-dommen gir en aksept til fenomenet entreprise, selv om dette går på bekostning av arbeidsmiljølovens grunnleggende prinsipper.

Arbeidsmiljøloven skal fremme faste og trygge ansettelsesforhold.¹²¹ Entrepriser kan organiseres på flere måter, og det er ikke alltid at organiseringen av entreprise fremmer arbeidsmiljølovens mål. For eksempel kan et firma uten noen ansatte, velge å bare anvende entreprisekontrakter i sin drift. Det vil i utgangspunktet være i strid med grunnleggende prinsipper bak arbeidsmiljøloven. I Statoil-dommen uttalte førstvoterende at

«Jeg vil likevel ikke utelukke at en fragmentering av en oppdragsgivers virksomhet ved å inngå en rekke entrepriser som dekker virksomhetens behov for å operere i markedet, vil kunne utfordre arbeidsmiljølovens formål om sikring av trygge ansettelsesforhold. Det vil imidlertid med utgangspunkt i hva som er gjeldende rett etter min oppfatning være en lovgiveroppgave å vurdere om det er behov for å nyansere eller trekke eventuelle nye grenser på dette området og i tilfellet på hvilken måte.»¹²²

I denne uttalelsen aksepterte en enstemmig Høyesterett bruk av entreprise, selv om dette kan underminere grunnleggende prinsipper i arbeidsmiljølovgivningen. Høyesterett ga dermed anerkjennelse til denne måten å organisere arbeidskraft på, og minnet om domstolens posisjon som den dømmende myndighet. Domstolen skal anvende det som til enhver tid er gjeldende rett. Gjennom uttalelsen inntok Høyesterett en mer tilbaketrukket rolle. Samtidig sørget de for å ikke innta en rettskapende posisjon på dette området, men viste at det er en lovgiveroppgave.

Det kan dermed utledes av Statoil-dommen at entreprise aksepteres på bekostning av arbeidsmiljølovgivningens grunnleggende prinsipper.

¹²¹ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 70.

¹²² Rt. 2013 s. 998, premiss 63.

5. TANKER OM GRENSEDRAGNINGENS FREMTID

Statoil-dommen kom med flere viktige presiseringer og avklaringer. Siden grensedragningen beror på en konkret helhetsvurdering, vil disse avklaringene ikke nødvendigvis innebære full forutberegnelighet for partene i slike saker. Selv om retten er bundet til de gjennomgåtte rettskildene, vil retten likevel måtte utvise skjønn i helhetsvurderingen og det vil bero på de konkrete faktiske forhold. Dette vil kunne føre til ulike resultater ved at de eksempelvis vektlegger momentene annerledes fra en sak til en annen.

Lovgiver og domstolen har vært tydelig på at grensedragningen må skje ved en konkret helhetsvurdering. Når Høyesterett i Statoil-dommen tydelig fastslår hvilke to momenter som skal være avgjørende, kan det indikere at Høyesterett mener det er på tide å gi klarere retningslinjer for vurderingen.¹²³

Det har som vist, stor betydning for de enkelte aktørene i arbeidslivet om det er tale om et innleie- eller entrepriseforhold. Det er dermed viktig for aktørene at de har mulighet til å kunne innrette seg etter regelverket. På denne måten oppnår de en viss forutberegnelighet. Med bakgrunn i dette kan det diskuteres om det burde vært stilt krav til større grad av forutberegnelighet tilknyttet grensedragningen. Dette kunne eksempelvis vært løst gjennom lovregulering av entreprisekontrakter.

Det finnes flere hensyn som taler for og i mot en slik løsning. På den ene side ville en lovregulering vært vanskelig å gjennomføre på en tilfredsstillende måte. Det er svært utfordrende å utforme et lovverk som både ivaretar aktørenes behov for å kunne avtale fleksible løsninger, og samtidig bevarer aktørenes forutberegnelighet gjennom klare grenser for adgangen til å avtale entreprise. Å ha de samme skrankene for entreprisekontrakter som for innleie fremstår ikke som et reelt alternativ.

På den annen side, kunne lovregulering av entreprise ført til at grensedragningen i seg selv ble lettere å foreta. Dette fordi det ville blitt lettere å identifisere om det var tale om innleie eller entreprise. Samtidig ville entreprise trolig blitt mindre attraktivt, da en lovfesting nødvendigvis ville medført noen rettigheter og plikter. Det kan tenkes at populariteten

¹²³ Rt. 2013 s. 998.

tilknyttet bruk av entreprise ville sunket, til tross for at disse trolig ville blitt mindre omfattende enn rettighetene og pliktene tilknyttet innleie fra vikarbyrå.

En av grunnene til at entreprise er så attraktivt i dag, er nettopp at det ikke er knyttet til noen spesifikk lovgivning, som igjen medfører rettigheter og plikter for aktørene. Ved lovfesting og en nedgang av bruk av entreprise - ville grensedragningens aktualitet trolig minsket.

Større forutberegnelighet i forhold til grensedragningen kunne også fått en uønsket virkning, da det ville blitt enda lettere for aktører å omgå innleiereglene. Samtidig er det ikke sikkert at omgåelse ville vært like aktuelt som i dag, dersom entreprise da hadde vært lovfestet. En lovfesting ville medført bestemte vilkår, og forskjellen på de to måtene å organisere arbeidskraft på ville følgelig ikke vært så stor. Dermed ville omgåelseshensikten vært mindre.

Det kan fremstå som rimelig at også arbeidere i et entreprenørfirma burde nyte godt av eksempelvis fireårsregelen, dersom de hadde arbeidet på et stort prosjekt hos samme oppdragsgiver over fire år. Disse arbeiderne er imidlertid allerede i et ansettelsesforhold med entreprenørfirmaet, og nyter allerede godt av arbeidsmiljølovens grunnleggende vern. De er ikke dermed mindre beskyttelsesverdige enn de innleide arbeidstakerne.

Likevel må det være rom for flere organiseringsmåter i arbeidslivet. Alle aktører kan ha godt av at det finnes flere valgmuligheter. En betydelig frihet vil fratras aktørene ved en lovfesting av entreprise, til tross for at det fremmer deres forutberegnelighet i forhold til grensedragningen. Sett hen til de nevnte ulempene ved en eventuell lovfesting, er det etter mitt syn ikke et godt alternativ.

Dersom flere grensetilfeller kommer opp i rettssystemet er det trolig at grensedragningen vil få klarere retningslinjer gjennom domsavsigelser, hvor retten må begrunne helhetsvurderingen som skal foretas. Dette har eksempelvis skjedd for arbeidstakerbegrepet innen arbeidsretten, og grensen mot selvstendig oppdragstaker.

I avhandlingens punkt 3.3 ble det redegjort for likheten mellom vurderingen knyttet til denne grensedragningen og grensen innleie/entreprise. På grunn av de grunnleggende likhetstrekk kan det stilles spørsmål om det kan dras paralleller fra utviklingen tilknyttet grensedragningen

arbeidstaker/selvstendig oppdragstaker, til grensen mellom innleie og entrepriser. I så fall kan det forventes flere domsavsigelser med klare retningslinjer for hvordan grensen skal trekkes.

Samtidig er det ikke realistisk å vente den samme utviklingen og avklaringen i forhold til innleie/entrepriser. En vesentlig forskjell er at det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at arbeidstakerbegrepet skal tolkes vidt og elastisk siden det til enhver tid skal endres i takt med samfunnet.¹²⁴ Som tidligere nevnt er det også andre hensyn som ligger bak, da det er et spørsmål om vern for aktører som ikke har noe vern fra før.

Det synes uansett ikke som utviklingen vil gå den veien. Høyesterett trekker seg tilbake for å være rettsskapende, og viser til at det er en lovgiveroppgave å ta stilling til om det eventuelt er behov for lovgivning for å ivareta de viktige hensyn i arbeidslivet.¹²⁵

Det blir spennende å se hvordan lovgiver vil forholde seg til dette fremover. Arbeids- og sosialdepartementet har uttalt at det ikke pågår noe arbeid tilknyttet denne tematikken nå, annet enn at de følger nøye med utviklingen i rettspraksis.¹²⁶ Det fremstår dermed som om lovgiver inntar en passiv rolle og således gir uttrykk for at dagens regelverk er tilstrekkelig og velfungerende.

Likevel har departementet påpekt at lovgiver generelt er opptatt av å hindre omgåelser av regelverket for innleie av arbeidskraft.¹²⁷ Departementet har derfor nylig lyst ut en forskningsavtale som over en fireårsperiode skal kartlegge, analysere og finne virkninger av ulike typer tilknytningsformer i arbeidslivet, herunder innleie og entrepriser.¹²⁸

Det kan stilles spørsmål om det politiske skiftet i 2013 vil få betydning for gjeldende regelverk. Den nye regjeringen varslet i deres felles regjeringsplattform at de ville endre arbeidsmiljølovgivningen slik at det blir en betydelig større adgang til å anvende midlertidig

¹²⁴ Ot. prp nr. 49 (2004-2005) s. 74.

¹²⁵ Rt. 2013 s. 988, premiss 63.

¹²⁶ Dette fremgår av Prop. 74 L (2011-2012) og bekreftes i skriftlig uttalelse fra Maria Kase (30.04.14), Rådgiver i Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen, Arbeids- og sosialdepartementet.

¹²⁷ Skriftlig uttalelse fra Maria Kase (30.04.14), Rådgiver i Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen, Arbeids- og sosialdepartementet.

¹²⁸ Utlysning av forskningsavtale, (<https://kgv.doffin.no/ctm/Supplier/Documents/Folder/115226>, sist sett 30.04.14).

ansettelse.¹²⁹ Siden det i dag er grensen for bruk av midlertidig ansettelse som setter skranker for bruk av innleie, kan dette påvirke bruken av entreprise. Dersom det blir større adgang til å benytte innleie, kan det tenkes at dette gjør at aktørene anser det som mer lettvent og at bruken av entreprise går ned. Dette kan som tidligere påpekt i så fall føre til at grensedragningen får nedsatt aktualitet.

På den annen side trenger ikke dette å ha nevneverdig betydning, da det kan være andre faktorer enn midlertidighet som gjør at entreprise er et attraktivt alternativ. Eksempelvis slipper man å forholde seg til likestillingsprinsippet som er innført i arbeidsmiljøloven som følge av vikarbyrådirektivet. Siden Norge er forpliktet til å etterleve EØS-avtalen lojalt, vil ikke vikarbyrådirektivets likestillingsprinsipp påvirkes selv om reglene om midlertidig ansettelse blir mindre streng.¹³⁰ Entreprise er dermed fremdeles attraktivt fordi man kan få billig og fagkyndig arbeidskraft for kun en ønsket periode. Hvilken betydning en eventuell oppmyking av reglene i arbeidsmiljøloven vil få for bruk av innleie og entreprise, og dermed for grensedragningens aktualitet og utvikling, gjenstår å se.

Antall ord: 15 201

¹²⁹ Felles regjeringsplattform, (<http://www.hoyre.no/filestore/Filer/Politikkdokumenter/plattform.pdf>, side 8, under punkt 2 arbeid og sosial, sist sett 20/04/14).

¹³⁰ Fredrik Sejersted mfl., *EØS-rett*, 2.utgave, Oslo 2003, s. 186.

6. KILDER

LOVER

- Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip.
- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester.
- Lov 4.mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.
- Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (opphevet).
- Lov 27.juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting (opphevet).

FORARBEIDER

- Ot. prp nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- Ot. prp. nr. 62 (2003-2004) Om lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsløven).
- Ot.prp.nr.70 (1998-1999) 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.
- Ot. prp. nr. 53 (1970-1971) Om lov om endringer i lov av 27. juni 1947 om tiltak til å fremme sysselsetting.

- Prop. L (2011-2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse mv.
- Prop.115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeiderloven).

- NOU 2012:18 Rett om bord - Ny skipsarbeidslov.
- NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget, Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
- NOU 1998:15 Arbeidsformidling og arbeidsleie.

RETTSPRAKSIS

- Rt. 2013 s. 998 - Statoil-dommen.

- Rt. 2013 s. 354 - Avlaster-dommen.
- Rt. 2013 s. 342 - Beredskapshjem-dommen.
- Rt. 2002 s. 1469 - Eksakt Regnskap-dommen.
- Rt. 1994 s. 1064 - Bye-dommen.
- Rt. 1985 s. 644 - EMI-dommen.
- Rt. 1989 s. 1116 - Statfjord-dommen.

- LG-2011-105432.
- RG-1973-314.

JURIDISK TEORI

- Eckhoff, Torstein, *Rettskildelære*, 5. utgave (Oslo 2000).
- Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett den individuelle del*, 3. utgave (Bergen 2013).
- Fougner, Jan mfl. *Omstilling og nedbemanning*, 2. utgave (Oslo 2010).
- Hagstrøm, Viggo, *Entrepriserett utvalgte emner*, (Oslo 1996).
- Jakheln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave (Oslo 2006).
- Nygård, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, (Bergen 2004).
- Sejerstad, Fredrik mfl. *EØS-RETT*, 2. utgave, (Oslo 2004).
- Skarning, Nicolay, *Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektivet*, (Oslo 2012).

EØS-RELATERTE KILDER

- Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid.

ANDRE KILDER

- Dalheim, Tron, Kommentar i note 30 til aml. § 1-8 på rettsdata.no (<http://abo.rettsdata.no/browse.aspx?sDest=gL20050617z2D62#gL20050617z2D62z2EzA71z2D8>, sist sett 01/04/14).
- Flatvad, Ane Larsdatter «*Fremstilling og sammenligning av arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd annet punktum og den ulovfestede regelen om fast ansettelse ved varig behov; med fokus på reglenes praktiske virkeområde*», (Tromsø 2010), masteravhandling ved

UiT. (<http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/2836/thesis.pdf?sequence=2>, sist sett 29/04/14) .

- Gabrielsen, Linn mfl. «Bruk av eksterne konsulenter i oljevirksomheten: Faglig integrasjon og kompetanseutfordringer», *Tidsskrift for økonomi og ledelse*, 2007 (<http://www.magma.no/bruk-av-eksterne-konsulenter-i-oljevirksomheten-faglig-integrasjon-og-kompetanseutfordringer>, sist sett 28/04/14).
- Kase, Maria. Rådgiver i Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen, Arbeids- og sosialdepartementet, Skriftlig uttalelse (30.04.14).
- Martinsen, Hilde-Marie, «*Arbeidsrettslige utfordringer ved entrepris Med fokus på atypiske arbeidsforhold*», (Oslo 2012), masteravhandling ved UiO (<https://www.google.no/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCoQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.duo.uio.no%2Fbitstream%2Fhandle%2F10852%2F35459%2F173396.pdf%3Fsequence%3D4&ei=g0DeUrXuE-jOygOO1YKADw&usg=AFQjCNFAKYEYJAzjNZkWbC48HrkJ8qgR4g>, sist sett 20/04/14).
- Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet, <http://www.hoyre.no/filestore/Filer/Politikkdokumenter/plattform.pdf>, sist sett 20/04/14).
- Utlysning av forskningsavtale, (<https://kgv.doffin.no/ctm/Supplier/Documents/Folder/115226>, sist sett 30.04.14).