

Dette bør du vite om innleieregelverket

**Viktige endringer i innleieregelverket trer i kraft 1. april 2023.
Her får du en samlet gjennomgang av regelverket.**

Mange opplever at innleieregelverket er krevende å forholde seg til i arbeidshverdagen. Formålet med denne artikkelen er å gi potensielle inn- og utleievirksomheter en «oppskrift» på den vurderingen som bør foretas før det inngås leieavtaler.

Nederst i saken har vi lagt ved en lenke til artikler vi tidligere har publisert om innleie. Disse artiklene vil særlig være egnet for de som opplever å ha god forståelse av gjeldende regelverk, men som ønsker mer kunnskap om de siste endringene eller mer avgrensede problemstillinger knyttet til innleie.

1. HVA ER INNLEIE?

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast, tidsubegrenset ansettelse. Innleie av arbeidskraft er et alternativ til – og unntak fra – hovedregelen. Adgangen til innleie er derfor begrenset.

Innleie av arbeidskraft kjennetegnes av følgende:

- Den innleide arbeidstakeren er i løpet av innleieperioden **underlagt ledelsen** til innleievirksomheten.
- Innleievirksomheten bærer **ansvaret** og **risikoen** for resultatet av arbeidsinnsatsen til den innleide arbeidstakeren.

I et innleieforhold er altså ledelsen, ansvaret og risikoen klart plassert hos innleievirksomheten. Entrepriseavtaler og bruk av selvstendige oppdragstakere (enkeltpersonforetak) er to alternativer til innleie som innebærer en annen plassering av ansvar og risiko. I en entrepriseavtale vil underentreprenøren selv ha ansvaret for egne ledelse og sitte med risikoen knyttet til resultatet av egen arbeidsinnsats.

Ulovlig innleie kan blant annet resultere i bøter og pålegg fra Arbeidstilsynet, i tillegg til erstatningskrav eller krav om fast ansettelse fra arbeidstakeren som har vært ulovlig innleid.

2. OM INNLEIEREGELVERKET

Innleie av arbeidskraft reguleres av arbeidsmiljøloven. Et innleieforhold som ikke oppfyller vilkårene i arbeidsmiljøloven, vil derfor anses som ulovlig innleie.

Arbeidsmiljøloven opererer med to alternativer når det gjelder innleie av arbeidskraft:

1. [Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie](#) (ofte omtalt som innleie fra «produksjonsbedrift»)
2. [Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie](#) (innleie fra bemanningsforetak)

Lovlig innleie forutsetter at innleieforholdet oppfyller kravene og vilkårene til ett av alternativene. Kravene og vilkårene er ulike for de to alternativene. Disse vil bli nærmere gjennomgått i det følgende.

Vi anbefaler at bedrifter som vurderer innleie/utleie, først foretar en vurdering av om innleieforhold oppfyller vilkårene for innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie (innleie fra «produksjonsbedrift»). Dersom inn- og utleiebedriften ikke oppfyller

vilkårene, vil et eventuelt innleieforhold måtte følge de krav og vilkår som gjelder for det andre alternativet – innleie fra bemanningsforetak.

3. INNLEIE FRA VIRKSOMHET SOM IKKE HAR TIL FORMÅL Å DRIVE UtleIE (PRODUKSJONSBEDRIFT)

3.1 Generelt om innleie fra produksjonsbedrift

Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie («produksjonsbedrift») er det mest fleksible innleiealternativet i arbeidsmiljøloven, og det er verken foreslått eller vedtatt endringer i denne delen av innleieregelverket.

For at dette alternativet skal være aktuelt, må imidlertid både innleie- og utleiebedriften oppfylle bestemte minimumsvilkår. MEFs mal for innleie og sjekklister er et godt verktøy å benytte i gjennomgangen av disse vilkårene (tilgjengelig for alle medlemmer på «[Min bedriftsside](#)»).

3.2 Vilkår som må oppfylles av innleiebedriften

[Hovedregelen](#) er at innleiebedriften, før det tas en beslutning om innleie, gjennomfører drøftelser med egne tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Det kreves ikke at ledelsen og de tillitsvalgte er enige om at innleie skal foretas – kun at saken er drøftet.

Det inntreer et unntak fra denne regelen i de tilfellene at antallet innleide arbeidstakere overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier. Det skal da inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte. Når det gjelder grensen på 10 prosent, er det verdt å merke seg at denne regelen ikke kommer til anvendelse dersom antallet som leies inn er færre enn tre personer.

3.3 Vilkår som må oppfylles av utleiebedriften

Utleiebedriften må oppfylle tre vilkår:

- Arbeidstakeren som leies ut skal være fast ansatt hos utleier.
- Utleieaktiviteten skal ikke omfatte mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier.
- Utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse.

Arbeidstakeren som leies ut skal være fast ansatt hos utleier

Det er kreves ikke at arbeidstakeren er *fulltidsansatt* – kun at vedkommende har fast ansettelse hos utleiebedriften.

Utleieaktiviteten omfatter ikke mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier

Dersom utleiebedriften leier ut flere enn halvparten av egne fast ansatte, vil bedriften kunne anses for å være et bemanningsforetak – ikke produksjonsbedrift.

Utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse.

Dette vilkåret innebærer i korte trekk at den som leies ut, skal utføre noenlunde de samme arbeidsoppgavene i innleiebedriften som vedkommende har utført i utleiebedriften. I tillegg skal dette arbeidet være i tråd med det som er hovedbeskjeftigelsen – hovedvirksomheten – til utleiebedriften.

Dette vilkåret vil nok sjelden være problematisk for MEF-entreprenører. I de fleste tilfellene foregår innleie mellom entreprenører som opererer i det samme markedet, og tilbyr mange av de samme tjenestene i dette markedet.

3.4 Resultatet av vurderingen

Dersom både innleie og utleier oppfyller minimumsvilkårene listet opp ovenfor, kan innleier etter drøftelser med egne tillitsvalgte avtale innleieforhold med en varighet på inntil ett år. Dersom det er ønskelig med lengre varighet, vil innleier måtte inngå skriftlig avtale med egne tillitsvalgte.

Dersom vilkårene for innleie fra produksjonsbedrift ikke oppfylles, gjenstår det kun et alternativ i arbeidsmiljøloven; innleieforholdet må følge kravene og vilkårene knyttet til innleialternativet *innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie* (innleie fra bemanningsforetak).

4. INNLEIE FRA VIRKSOMHET SOM HAR TIL FORMÅL Å DRIVE UMLEIE (BEMANNINGSFORETAK)

4.1 Generelt om innleie fra bemanningsforetak

Innleieforhold som ikke oppfyller vilkårene for innleie fra produksjonsbedrift (pkt. 3.1 – 3.4) må følge de krav og vilkår som følger av det andre innleialternativet i [arbeidsmiljøloven](#) – innleie fra bemanningsforetak.

Sammenlignet med innleie fra produksjonsbedrift, er innleie fra bemanningsforetak betydelig strengere regulert. Adgangen til å foreta slik innleie er mer begrenset, og innleiebedriften tar på seg en større risiko når dette alternativet benyttes.

Med de [endringene](#) som trer i kraft fra og med 1. april, vil denne delen av regelverket også være mer komplisert å forholde seg til ved at det både gjøres endringer i det regelverket som gjelder nasjonalt i tillegg til at det innføres et forbud i Oslo, Viken og tidligere Vestfold.

I den videre gjennomgangen av hvilke krav og vilkår som gjelder for innleie fra bemanningsforetak, tar vi utgangspunkt i følgende inndeling:

- Krav og vilkår som gjelder for bedrifter uten tariffavtale
- Krav og vilkår som gjelder for bedrifter med tariffavtale
- Forbud mot innleie fra bemanningsforetak i Oslo, Viken og tidligere Vestfold

4.2 Innleiebedrifter uten tariffavtale

Bedrifter uten tariffavtale har begrenset adgang til å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak. Fra og med 1. april vil disse bedriftene kunne foreta slik innleie i forbindelse med:

- vikariater (en arbeidstaker erstatter en annen)
- praksisarbeid
- arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetatene.

4.3 Innleiebedrifter med tariffavtale

Det følger av [arbeidsmiljøloven](#) at bedrifter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, kan inngå skriftlig avtale med egne tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak. Til orientering er samtlige av MEFs tariffavtaler inngått med fagforening med innstillingsrett.

De tillitsvalgte som det inngås avtale med skal representere representere et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder.

4.4 Forbud mot innleie fra bemanningsforetak i Oslo, Viken og tidligere Vestfold

Med virkning fra og med 1. april trer det i kraft et [forbud](#) mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Det vesentlige er altså *hvor* byggeplassen er lokalisert, ikke om innleiebedriften har hovedkontor innenfor forbudsområde.

Forbudet er knyttet til aktiviteten *byggningsarbeid på byggeplass*. Innleieforbudet vil således i utgangspunktet ikke omfatte anleggsarbeid. Det er imidlertid verdt å merke seg at graving, sprengning og annet grunnarbeid *i tilknytning byggeplass* er aktiviteter som omfattes av forbudet.

I motsetning til hva som gjelder nasjonalt (se pkt. 4.3), vil ikke bedrifter med tariffavtale ha mulighet til å inngå avtaler med tillitsvalgte om innleie fra bemanningsforetak innenfor forbudsområde.

Du kan lese [mer om forbudet her](#).

4.5 Særregler ved innleie fra bemanningsforetak

Det er som nevnt viktig å være klar over at det stilles strengere krav ved innleie fra bemanningsforetak enn hva som er tilfellet for innleie fra produksjonsbedrift.

For det første er det [krav](#) om at arbeidstakeren som leies ut fra bemanningsforetaket minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid. Det er bemanningsforetaket som skal sørge for at likebehandling oppnås, men det er verdt merke seg at innleiebedriften sitter med [solidaransvar](#).

Videre vil innleid arbeidstaker fra bemanningsforetak fra og med 1. april kunne kreve fast ansettelse hos innleiebedriften dersom vedkommende har vært sammenhengende innleid i mer enn tre år. Ved beregningen skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

I tillegg er det et krav at virksomheter som har til formål å drive utleie av arbeidskraft, [skal være registrert](#) som bemanningsforetak hos Arbeidstilsynet. Det er forbudt å kjøpe bemanningstjenester fra virksomheter som ikke er oppført i [dette registeret](#).

5. OPPSUMMERT

Vi anbefaler at bedrifter som vurderer å inngå avtaler om innleie/utleie av arbeidstakere foretar følgende stegvise vurdering:

1. Oppfyller innleieforholdet vilkårene for *innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie* (innleie fra «produksjonsbedrift»)
 - a. Oppfyller innleievirksomheten vilkårene?
 - i. Er det foretatt drøftelser med tillitsvalgte?
 - ii. Er det inngått skriftlig avtale med tillitsvalgte? (gjelder innleieforhold med en varighet på over ett år eller innleie som overgår 10 prosent av ansatte i innleiebedriften).
 - b. Oppfyller utleievirksomheten vilkårene?
 - i. Er arbeidstakeren som leies ut fast ansatt?
 - ii. Utgjør utleievirksomheten færre enn 50 prosent av antallet ansatte?
 - iii. Skjer utleie innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse.

2. Dersom både innleier og utleier oppfyller vilkårene under pkt. 1: Det kan da etter drøftelser med tillitsvalgte hos innleievirksomheten avtales innleieforhold med en varighet på inntil ett år. Lengre innleieforhold krever skriftlig avtale med tillitsvalgte.
3. Dersom innleier eller utleier ikke oppfyller vilkårene under pkt. 1: Da må innleieforholdet følge de reglene som gjelder for *innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie* (innleie fra bemanningsforetak)
 - a. Har innleiebedriften tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett?
 - i. Hvis ja, kan det inngås avtale med tillitsvalgte om tidsavgrenset innleie.
 - ii. Hvis nei, innleie kan f.o.m. 1. april kun foretas i forbindelse med vikariat, praksisarbeid og arbeidsmarkedstiltak.
 - b. Kontrollspørsmål: Er det snakk om innleie til «byggningsarbeid på byggeplasser» i Oslo, Viken eller tidligere Vestfold?
 - i. Hvis ja, ingen adgang til innleie fra bemanningsforetak uavhengig av om innleiebedriften har tariffavtale eller ikke.

Publiserte artikler om innleie:

- [Innleie og entreprise – Vet du forskjellen?](#)
- [Problematisk innleie](#) (om innleie av enkeltpersonforetak)
- [Stortinget har vedtatt nye innleieregler](#)
- [Forbud mot innleie fra bemanningsforetak](#)

Har du spørsmål om dette eller andre juridiske problemstillinger – Ta kontakt med MEFs juridiske avdeling.