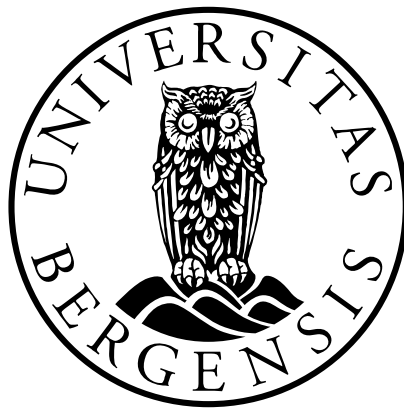


# Innleide arbeidstakeres rett til fast ansettelse hos innleier

*Omgåelse av tre- og fireårsregelen i § 14-9 (7)*

Kandidatnummer: 110

Antall ord: 14508



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2020

# Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	1
1 Innledning.....	3
1.1 Tema og problemstilling.....	3
1.2 Avgrensninger .....	4
1.3 Metodiske betraktninger og oppgavestruktur .....	5
2 Vern versus avtalefrihet .....	7
3 Innleie.....	8
3.1 Innledning.....	8
3.2 Hva er innleie?.....	8
3.3 Innleiens historie.....	9
3.4 Vilkår for innleie fra bemanningsbyrå.....	10
3.5 Innleieregelens formål .....	11
4 Tre- og fireårsregelen .....	13
4.1 Innledning.....	13
4.2 Regelens innhold, virkeområde og rettsvirkning.....	13
4.3 Regelens vilkår .....	14
4.3.1 Krav til avtaleforholdets lengde .....	14
4.3.2 Krav til et «sammenhengende» avtaleforhold.....	15
4.4 Regelens formål.....	16
5 Rettsstridige omgåelser eller rettmessige tilpasninger? .....	17
5.1 Innledning.....	17
5.2 EU-rettsens betydning for tolkningen av innleiereglene.....	18
5.2.1 Direktivet om midlertidige ansettelse og vikarbyrådirektivet .....	18
5.2.2 EU-domstolen i <i>JH v. KG</i> .....	19
5.3 Omgåelse .....	20
5.3.1 Begrepets innhold og betydning.....	20
5.3.2 Gjennomskjæring på arbeidsrettens område .....	21
5.3.3 Grunnbemanningslæren .....	22
5.4 Avbrudd i innleieforholdet .....	23
5.4.1 Innledning.....	23
5.4.2 Begrunnelsen for avbruddet som et moment i totalvurderingen .....	23

5.4.3	Avbrudd med formål om reengasjement .....	25
5.4.4	"Lufting" .....	28
5.4.5	Krav om saklig grunn for avbrudd? .....	32
5.5	Opphør av innleieforholdet.....	33
5.5.1	Innledning.....	33
5.5.2	Innleides stillingsvern .....	33
5.5.3	Allmenne saklighetsnormer.....	35
5.5.4	Kan det oppstilles et saklighetskrav ved opphør av innleieforhold?.....	36
6	Bør det lovfestes en generell omgåelsesregel?.....	46
	Litteraturliste .....	48

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at arbeidstakere skal ansettes fast, i avtale mellom to parter.<sup>1</sup> Et stadig hurtigere og mer globalisert næringsliv skaper imidlertid et behov for fleksibilitet. Mange virksomheter er avhengig av å kunne hente inn arbeidskraft på kort varsel, få tak i spesiell kompetanse, eller ha tilgang til mer arbeidskraft i deler av sesongen. For å møte behovet åpner arbeidsmiljøloven blant annet for at det kan inngås avtaler om innleie av arbeidstaker fra bemanningsbyrå, i aml. § 14-12.

Lovgiver legger strenge føringer for slik innleie. Dersom innleieforholdet ikke holder seg innenfor lovens rammer, faller en tilbake på hovedregelen, og den innleide vil kunne kreve fast ansettelse hos innleier. En rett til fast ansettelse kan ha stor betydning for arbeidstaker og innleievirksomheten. Rettsvirkningen kan virke som et insentiv, både til å holde seg innenfor lovens rammer, og til å omgå reglene.

Selv om en innleid arbeidstaker har krav på fast ansettelse, viser Fafos rapport fra 2019 at det er få arbeidstakere som faktisk forfølger et slikt krav. Samtidig slår rapporten fast at «36 prosent av virksomhetene [...] de siste to årene har leid inn arbeidskraft fra bemanningsforetak blant annet for å fylle behov eller funksjoner som ligger i gråsonen til eller utenfor det som er hjemlet i arbeidsmiljøloven».<sup>2</sup> En sentral faktor for lovbrudd og manglende forfølging av krav, er ifølge rapporten at partene ikke har nok kunnskap om lovverket.<sup>3</sup> En forutsetning for kunnskap er at lovens regler er tilgjengelige og forståelige.

På dette punktet gir innleiereglene grunnlag for flere problemstillinger, som særlig kan knyttes til innleide arbeidstakers rett til fast ansettelse hos innleier med grunnlag i tre- og fireårsregelen i § 14-9 (7), jf. § 14-12 (4). Regelen gir arbeidstaker krav på fast ansettelse hos innleier dersom vedkommende har vært innleid i en «sammenhengende» periode på tre eller fire år, avhengig av innleieavtalens grunnlag etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (2). Regelen fremstår ved første øyekast som klar, men kan i enkelte tilfeller gi grunnlag for tolkningstvil.

---

<sup>1</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. § 14-9.

<sup>2</sup> Fafo-rapport 2019:38 s. 96.

<sup>3</sup> Fafo-rapport 2019:38 s. 100.

Uklarhet og tvil omkring lovforståelsen kan åpne for omgåelser av regelverket, i strid med lovgivers intensjon. Praksis viser i den anledning at det inngås gjentagende innleieavtaler for samme arbeidstaker. Innleieforholdet blir da oppstykket med ett eller flere avbrudd, og fremstår dermed ikke som «sammenhengende». En annen aktuell problemstilling oppstår dersom en innleieavtale bringes til opphør tett opp mot tre- og fireårsgrensen, slik at arbeidstaker avskjæres fra å gjøre gjeldende krav om fast ansettelse i innleievirksomheten.

Hvordan disse situasjonene skal vurderes kan ikke leses direkte ut av arbeidsmiljølovens innleieregler. Denne oppgaven skal se nærmere på innleiereglene og muligheter for omgåelse av innleide arbeidstakers rett til fast ansettelse etter aml. § 14-9 (7), jf. § 14-12 (4). Det skal tas tak i uklarheten og tvilen omkring forståelsen av regelen i § 14-9 (7), med hensyn til avbrudd i – og avslutning av innleieforhold. Oppgaven vil særlig ta for seg tre typetilfeller som berører omgåelsesproblematikken; avbrudd i en innleieavtale med en forutsetning om reengasjement, avbrudd med hensikt om å stykke opp innleieforholdet, og opphør med formål om å unngå skjæringspunktet i § 14-9 (7).

## 1.2 Avgrensninger

Denne oppgaven vil avgrense mot innleie som ikke har grunnlag i arbeidsmiljøloven. Det vil derfor ikke gis inngående redegjørelse for innleie i tråd med statsansatteloven.<sup>4</sup> Heller ikke alternative avtaleformer utenfor lovens virkeområde vil vies særlig oppmerksomhet.

Arbeidsmiljøloven skiller mellom to typer innleie av arbeidskraft, innleie fra produksjonsbedrifter (§ 14-13) og innleie fra bemanningsbyrå (§ 14-12). Tre- og fireårsregelen i § 14-9 (7) gjelder ikke innleie fra produksjonsvirksomhet, og det avgrenses derfor mot innleie med grunnlag i § 14-13. Av samme grunn vil oppgaven ikke gå inn på den utvidede innleieadgangen i § 14-12 (2). Det kan imidlertid være en glidende overgang mellom innleieformene i §§ 14-12 og 14-13. Selv om et innleieforhold oppfyller vilkårene i § 14-13, må det gjøres en helhetlig vurdering av innleieforholdet for å hindre omgåelse av reglene i § 14-12.<sup>5</sup> Grensedragningen ligger imidlertid utenfor oppgavens tema, og vil ikke behandles.

---

<sup>4</sup> Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv.

<sup>5</sup> Rt-2013-1730 (YIT).

Oppgavens problemstilling forutsetter at de materielle vilkårene for innleie er oppfylt, jf. § 14-9 (2), jf. § 14-12 (1). De ulike grunnlagene for innleie behandles derfor kun i den grad det kreves for å få forståelse for innleieinstituttet og vurdere eventuelle omgåelsesspørsmål. Virkningen av rettsstridig innleie vil kort gjøres rede for, men ytterligere problematisering ligger utenfor oppgavens tema.

### **1.3 Metodiske betraktninger og oppgavestruktur**

Arbeidsmiljølovens regler styrer enkelte aspekter av innleieavtalen, men regulerer langt fra alle situasjoner som oppstår i praksis. Det er begrenset med kilder som knytter seg direkte til spørsmålet om omgåelse av tre- og fireårsregelen i innleietilfeller, derfor vil formåls- og hensynsbetraktninger få stor betydning for vurderingen av de tre nevnte typetilfellene. Det knappe kildematerialet vanskeliggjør de rettslige vurderingene. Samtidig gir det grunnlag for interessante drøftelser og mulige avklaringer.

Spørsmål om omgåelse av hvilken som helst lovregel forutsetter en redegjørelse av den aktuelle bestemmelsen, men også de bestemmelser som opptrer i samspill med denne. Interessant for innleiespørsmål er at store deler av reglene for midlertidig ansettelse og innleie er harmonisert. Dette med et formål om å hindre omgåelse av hovedregelen om fast ansettelse. Midlertidig ansettelse er gjenstand for en mer inngående regulering i arbeidsmiljøloven, og får større plass rettspraksis og i juridisk teori. Så fremt reglene er harmoniserte, vil kilder tilknyttet midlertidig ansettelse kunne ha betydning for tolkningen av innleiereglene.<sup>6</sup>

Også internasjonale kilder er relevante for problemstillingen. I tilknytning til regulering av innleie er det særlig EU-direktivet om midlertidige ansettelser og vikarbyrådirektivet som er av interesse.<sup>7</sup> Etter EØS-avtalen artikkel 3,<sup>8</sup> er statene bundet av en lojalitetsplikt som medfører at det må foretas en direktivkonform fortolkning av norske rettsregler.<sup>9</sup> Høyesterett har i en nylig avsagt dom i HR-2020-2109-A, vist at vikarbyrådirektivets

---

<sup>6</sup> Det gjelder særlig de formål og hensyn som begrunner reglene i § 14-9 (2) og (7). Se punkt 3.5 og 4.4.

<sup>7</sup> Rådsdirektiv 99/70/EF om rammeavtalen om midlertidig ansettelse og Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid.

<sup>8</sup> Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven).

<sup>9</sup> Rt-2000-1811 (Finanger I) s. 1827-1828.

formålsbetraktninger kan være vektige momenter ved tolkningen av innleiereglene.<sup>10</sup> Norge er etter avtalens artikkel 6 også bundet av EU-domstolens avgjørelser og tolkninger.<sup>11</sup>

Direktivets målsetninger og EU-domstolens tolkninger, kan derfor utgjøre tolkningsmomenter ved anvendelsen av arbeidsmiljølovens innleiebestemmelser. For øvrig vil det ikke gis en overordnet gjennomgang av aktuelle rettskilder for oppgavens problemstilling, da kildene og deres relevans, vil behandles fortløpende.

På bakgrunn av det begrensede rettskildemateriale, blir forståelse for innleieinstituttet og de sentrale formål bak regelverket, desto viktigere. Første del av oppgaven er derfor viet til å fremstille grunnleggende arbeidsrettslige utgangspunkter hva gjelder innleieinstituttet (punkt 2). Det gjøres deretter rede for hva innleie er og hvordan denne typen arbeidsavtale reguleres (punkt 3). Dette fordi en forståelse av hva innleie er, og hvordan lovgiver regulerer bruken av slik midlertidig arbeidskraft, er sentralt når en skal vurdere om visse praktiseringer er i strid med regelverket. Oppgavens neste del vil ta tak i tre- og fireårsregelen i § 14-9 (7), og dens betydning i innleieforhold (punkt 4). Deretter skal det gås nærmere inn på grensetilfellene og om visse typer avbrudd i – og avslutninger av innleieforholdet, kan anses som rettstridige omgåelser av loven (punkt 5).

---

<sup>10</sup> Avsnitt 63 og 64.

<sup>11</sup> Nygaard (2004) s. 38.

## 2 Vern versus avtalefrihet

Arbeidsmiljøloven betraktes stort sett som en vernelov, til gunst for arbeidstaker. At arbeidstakervern er lovens overordnede formål, fremgår både enkeltvis i lovens bestemmelser og uttrykkes gjennom formålsbestemmelsen i § 1-1. I forarbeidene gis verneformålet rettslig betydning ved at tolkning av regelverket «skal skje i lys av formålet og formålsangivelsen kan derfor etter omstendighetene være avgjørende for tolkningsresultatet».<sup>12</sup>

Arbeidstakervernet medfører at lovgiver legger føringer for hvordan arbeidsgiver kan organisere og styre sin virksomhet. Samtidig har de fleste bedrifter et økonomisk formål som nødvendiggjør effektiv og kostnadsbesparende virksomhet. Et rigid regelverk som går på tvers av virksomhetenes økonomiske formål vil på overordnet plan virke mot sin hensikt, da det kan hemme det næringslivet som danner grunnlaget for arbeidsplasser. For inngripende regulering vil også kunne medføre at arbeidsgiver ser seg nødt til å, bevisst eller ubevisst, unngå regelverket. Eksempelvis kan en avskjæring av adgangen til å inngå innleieavtaler medføre at arbeidsgiver dekker behovet for midlertidig arbeidskraft ved å inngå avtaler som faller utenfor arbeidsmiljølovens virkeområde.

En skal derfor ikke underselge betydningen av avtalefriheten. Som Marianne Jenum Hotvedt legger til grunn er både avtalefrihet og vern viktige verdier i arbeidsretten:

«To verdier står helt sentralt i reguleringen av arbeid. Verdien av avtalefrihet handler om individets frihet og autonomi, og respekten for disposisjoner i kraft av friheten. Verdien av vern understreker ivaretagelse av individet og dets behov. Disse verdiene står i et motsetningsforhold, samtidig som de er nært forbundet.»<sup>13</sup>

Effektiv regulering av arbeidslivet tilsier med andre ord en balansegang mellom verdien av vern på den ene siden, og verdien av avtalefrihet på den andre. Balanse skapes ved at lovgiver, innenfor rammen av vern, gir rom for fleksibilitet. I tillegg må rettsanvenderen i sine vurderinger, være bevisst begge verdiene og balanseringen av disse.

---

<sup>12</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68

<sup>13</sup> Hotvedt (2015) s. 162.



## 3 Innleie

### 3.1 Innledning

Arbeidsrettens grunnleggende verdier, vern og avtalefrihet, har vært avgjørende ved reguleringen av innleieinstituttet. Lovgiver har med utgangspunkt i vernehensyn fastsatt en streng ramme for inngåelse av innleieavtaler, men har samtidig avstått fra å regulere alle sider av innleieinstituttet.

Punkt 3 skal gi et innblikk i innleieinstituttet og oppstille den regulatoriske rammen for innleie fra bemanningsbyrå, jf. § 14-12. Det skal redegjøres for hva innleie er og hvordan avtaleformen reguleres. For å få en helhetlig forståelse for innleieinstituttet og gjeldende regelverk, vil også innleieregelens historiske utvikling og formål presenteres. Sammen med punkt 4 skal dette punktet gi grunnlag for en videre vurdering virksomheters handlingsrom ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsbyrå.

### 3.2 Hva er innleie?

Arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at arbeidstakere skal ansettes fast i topartsforhold, jf. aml. § 14-9 (1) første setning. Av definisjonen i leddets andre setning, kjennetegnes fast ansettelse ved at arbeidsforholdet er *«løpende og tidsbegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang»*.

En innleieavtale utgjør et unntak fra hovedregelen i § 14-9 (1). Det ligger i lovens skille mellom fast- og midlertidig arbeidsforhold at behovet må være tidsbegrenset. Innleie er en av flere avtaleformer som er på siden av lovens normalordning. I tillegg til innleie, kan virksomheter dekke sitt behov for arbeidskraft gjennom blant annet midlertidige ansettelser, kontrakter med selvstendige oppdragstakere, avtaler om kjøp av arbeidstjenester og entreprisekontrakter.<sup>14</sup> Av disse avtaleformene er det kun adgangen til innleie og midlertidig ansettelse som reguleres av arbeidsmiljøloven.

---

<sup>14</sup> Roverud m.fl. (2017) s. 200.

Arbeidsmiljøloven gir ingen definisjon av innleie, men det er lagt til grunn at det følger implisitt av utleiedefinisjonen i arbeidsmarkedsloven § 25 (2),<sup>15</sup> hvor utleie blir definert som «leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse». Innleie er med andre ord en avtale om at en arbeidstaker skal utføre arbeid for – og under ansvar av andre enn sin arbeidsgiver.

Av definisjonen består innleieinstituttet av tre parter: arbeidstaker, innleier og utleier. Det faktum at det allerede foreligger et arbeidsforhold gjør at det ved avtaleinngåelsen mellom innleier og utleier, oppstår et trepartsforhold. Avtalen mellom innleier og utleier reguleres av alminnelig kontraktsrett.<sup>16</sup> Trepartsforholdet skiller innleie fra midlertidige ansettelser, der det inngås en ansettelseskontrakt mellom den som skal ha arbeid utført og arbeidstaker.

Relasjonen mellom innleier og arbeidstakeren kan likevel minne og et ordinært ansettelsesforhold. Ettersom den innleide utfører arbeid for – og under ledelse av innleier, pålegger arbeidsmiljøloven denne plikter som normalt ligger til arbeidsgiver.<sup>17</sup>

### 3.3 Innleiens historie

Det er nær sammenheng mellom innleiereglens utvikling og den historiske reguleringen av utleie. Utleie som virksomhet oppstod i 1940-årene og økte i omfang utover 60-tallet. Utleiebedriftene kunne tilby arbeidstakerne bedre økonomiske betingelser, slik at ordinære virksomheter ble tvunget til å hente inn arbeidskraft til en høyere pris.<sup>18</sup> Dette førte til stort press i mange sektorer, og et generelt forbud mot utleie ble vedtatt i sysselsettingsloven § 27.<sup>19</sup>

For å bekjempe ulovlig utleie ble det i 1980 også innført et generelt forbud mot innleie,<sup>20</sup> som gjaldt frem til 2000. Skiftet skjedde på grunn av store endringer i hvordan virksomheter organiserte arbeidet på. Som Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland trekker frem, førte et større omfang av blant annet entreprisekontrakter og konsulentavtaler, til at forbudet ble

---

<sup>15</sup> Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester, Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) s. 41 og Ot.prp. nr. 62 (2003-2004) s. 36.

<sup>16</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 155.

<sup>17</sup> Jf. aml. § 2-2.

<sup>18</sup> NOU 1998:15 punkt 5.1.6, jf. Ot.prp. nr. 53 (1970-1971) s. 2.

<sup>19</sup> Lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting.

<sup>20</sup> Med unntak av enkelte dispensasjoner, blant annet kontorsektoren, jf. NOU 1998:15 punkt 5.1.6.

ansett som lite hensiktsmessig.<sup>21</sup> Innleie gikk fra å være forbudt til å bli anerkjent som et legitimt og effektivt virkemiddel i arbeidslivet, og ble tillatt i samme utstrekning som midlertidig ansettelser i 1977-lovens §§ 55 K og 58 A.<sup>22</sup> Reglene om innleie og midlertidig ansettelse har siden 2000 vært harmonisert, med enkelte unntak.

### 3.4 Vilkår for innleie fra bemanningsbyrå

Adgangen til å inngå innleieavtale med et bemanningsbyrå fastsettes i § 14-12 (1) første setning, der det fremgår at «*[i]nnleie 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 andre ledd bokstav a til e.*»

Det er altså grunnlagene for midlertidig ansettelse i § 14-9 (2) som utgjør rammen for innleie fra bemanningsbyrå. Unntatt fra innleieregelen er § 14-9 (2) bokstav f), hvor arbeidstaker kan ansettes midlertidig på generelt grunnlag i en periode på inntil 12 måneder. Som det vil fremgå av punkt 4 er det kun innleie etter § 14-9 (2) bokstav a) og b), som kan gi rett til fast ansettelse etter tre- og fireårsregelen i § 14-9 (7). Det vil derfor ikke gås nærmere inn på bestemmelsens andre grunnlag.

Etter § 14-9 (2) a) kan det inngås innleieavtale dersom «*arbeidet er av midlertidig karakter*». Innholdet i bokstav a) er en videreføring av tidligere rettstilstand, men ordlyden ble i 2015 forenklet i tråd med hvordan regelen har blitt tolket i rettspraksis.<sup>23</sup> Vilkåret kan tolkes slik at arbeidet som skal utføres kun gir et forbigående behov for arbeidskraft. Som Ingeborg Moen Borgerud uttaler, vil både avvikende former for arbeidsoppgaver og økt arbeidsmengde gi avtaleadgang etter bokstav a).<sup>24</sup> Eksempelvis omfattes behov på grunn av nye prosjekter som krever en annen kompetanse – eller flere arbeidere, enn det virksomheten rår over.

Det er lagt til grunn i rettspraksis og i forarbeidene at vilkåret i bokstav a) skal tolkes strengt.<sup>25</sup> Endrer behovet seg vil det ikke lengre være grunnlag for innleie, og fortsatt innleie

---

<sup>21</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 638.

<sup>22</sup> Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven); Lov endret ved lov nr. 12/1997 og ved lov nr. 10/2000.

<sup>23</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 118.

<sup>24</sup> Borgerud, *Norsk Lovkommentar* til arbeidsmiljøloven, Note 500, Rettsdata.no (lest 8. oktober 2020).

<sup>25</sup> Rt-1985-1141 (s. 1147), Rt-2013-998 (avsnitt 39) og Prop. 39 L (2014-2015) s. 135.

vil være ulovlig, jf. § 14-14 (1), jf. § 14-12 (1). Det må følgelig gjøres en konstant vurdering av behovssituasjonen, hvor innleier må avgjøre om den tidsbegrensede avtalen er nødvendig.<sup>26</sup> Ved vurderingen av behovssituasjonen kan det oppstå vanskelige grensedragninger.<sup>27</sup> For det første kan arbeidsoppgavene den innleide er satt til å gjøre være tilsvarende som de faste arbeidstakerne utfører. Det kan også være vanskelig å fastsette nøyaktig tidsaspekt for behovet, og en avgrenset oppgave kan strekke seg utover tiden som opprinnelig ble avtalt, slik at forlengelse eller ny avtale aktualiseres. Det må derfor gjøres en helhetsvurdering av arbeidets art og omfang.

Det kan også avtales innleie «for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)», etter bokstav b). Hjemmelen viderefører 1977-lovens § 58A nr. 1 bokstav b.<sup>28</sup> Ordlyden forutsetter at en eller flere av virksomhetens arbeidstakere er fraværende. At det skal være «arbeid i stedet for», kan tyde på at den innleide må utføre de samme arbeidsoppgavene som arbeidstakeren hun vikarierer for. I forarbeidene uttales det imidlertid at det er tilstrekkelig at den innleide fyller «bestemte arbeidsoppgaver eller en bestemt stilling».<sup>29</sup> Det er de reelle forholdene som er avgjørende for om innleieavtalen er i tråd med loven.<sup>30</sup> Det må med andre ord være en sammenheng mellom fraværet og behovet den innleide er ment å dekke.

### 3.5 Innleieregelens formål

Innleieregelen begrunnes av flere hensyn. Et sentralt formål bak vilkårene i § 14-9 (2) er å verne arbeidstakere ved å «sikre trygge ansettelsesforhold», jf. aml. § 1-1 bokstav b). Fast ansettelse gir arbeidstakeren krav på et reelt stillingsomfang og den ansatte er vernet av reglene i kapittel 15 om oppsigelse og avskjed, jf. § 14-9 (1) andre setning. Det er enighet om at det er fast ansettelse som best sikrer stabilitet og forutsigbarhet i arbeidsforholdet, og vilkårene i § 14-9 (2) skal derfor tolkes strengt for å hindre omgåelse av hovedregelen.<sup>31</sup>

Formålet bak § 14-12 (1) er først og fremst å harmonisere innleiereglene med vilkårene i § 14-9 (2). Innleie og midlertidig ansettelse er alternative måter å dekke midlertidig behov for

---

<sup>26</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 125.

<sup>27</sup> Bøgerud, Note 500, Rettsdata.no (lest 2. oktober 2020).

<sup>28</sup> Innst. O. nr. 18 (2005-2006) s. 5.

<sup>29</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 103.

<sup>30</sup> Bøgerud, Note 501, Rettsdata.no (lest 2. oktober 2020).

<sup>31</sup> Prop. 73 L (2017-2018) s. 9 og 24.

arbeidskraft, og en videre adgang til å leie inn vil kunne føre til omgåelse av regelen i § 14-9 (2).<sup>32</sup>

Et annet viktig hensyn bak innleiereglene er å gi rom for fleksibilitet. Bedrifters behov for arbeidskraft er avhengig av markedet virksomheten er en del av. En fleksibel lovgivning gir rom for at bedrifter kan tilpasse seg uforutsette endringer i etterspørsel og arbeidsmengde, og situasjoner hvor det er vanskelig å forutse arbeidskraftbehovet.<sup>33</sup> Flexibilitet gir større rom for flyt av arbeidskraft til der det er nødvendig, noe som kan bidra til færre nedbemanninger, oppsigelser og permitteringer. I tillegg skaper innleiereglene en lavere terskel for å innhente spesiell kompetanse. Flexibiliteten kan også sies å komme arbeidstakeren til gode, da innleieforhold kan gi nettverk og nye arbeidsmuligheter.

Innleie er et politisk betent spørsmål fordi det ligger i et skjæringspunkt mellom to grunnleggende verdier i arbeidsretten.<sup>34</sup> Flexibilitet er et utslag av verdien av avtalefrihet. Det er stadig diskusjoner om hvordan verdiene – vern og avtalefrihet – skal balanseres, og innleiereglene endrer seg ofte i takt med politiske maktskifter. For rettsanvenderen vil det være viktig å være bevisst på lovgivers balansering av formålene som ligger til grunn for innleiereglene. På den ene siden står formålet om å verne den enkelte arbeidstaker ved å stille strenge krav til inngåelse av innleieavtaler. På den andre siden ser lovgiver også nødvendigheten og nytten av flexibilitet i arbeidslivet.

---

<sup>32</sup> Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) s. 44.

<sup>33</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 209.

<sup>34</sup> Punkt 2.

## 4 Tre- og fireårsregelen

### 4.1 Innledning

I punkt 3 ble det redegjort for vilkårene for å inngå avtale om innleie, samt utviklingen av – og formålet bak reguleringen av innleieinstituttet, jf. aml. § 14-9 (2), jf. § 14-12 (1). Dette punktet omhandler innleide arbeidstakers rett til fast ansettelse hos innleier etter tre- og fireårsregelen i § 14-9 (7). Til tross for at regelen virker klar, gir forarbeidene grunnlag for en mer skjønnsmessig vurdering av innleieforholdet enn den naturlige forståelsen av ordlyden tilsier. Uklarhet og tvil omkring lovforståelsen vil kunne åpne for omgåelser av regelverket, i strid med lovgivers intensjon.

For å kunne vurdere de omgåelsesspørsmål som kan reises, vil punkt 4 presentere tre- og fireårsregelens innhold, virkeområde og rettsvirkning. Det vil gis en utgreiing av kravet til sammenheng i innleieforholdet, og det vil gis en oversikt over sentrale hensyn bak regelen.

### 4.2 Regelens innhold, virkeområde og rettsvirkning

Fireårsregelen i § 14-9 (7) ble først innført i 2005-loven og fikk tilsvarende innhold som regelen om midlertidige statsansattes stillingsvern i tjenestemannsloven § 10.<sup>35</sup> I 2015 ble treårsregelen tatt inn i forbindelse med innføringen av den generelle adgangen til å inngå avtale om midlertidig ansettelse i § 14-9 (2) bokstav f). Regelen i sjuende ledd stadfester at:

*«Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter andre ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter andre ledd bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b eller f i kombinasjon».*

Bestemmelsen fastsetter en tidsbegrensning for midlertidige ansettelser med grunnlag i § 14-9 (2) bokstav a), b) og f), og gjelder «tilsvarende» for innleieforhold, jf. § 14-12 (4).

---

<sup>35</sup> Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. Nå Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) § 9 (3).

Henvisningen til bokstav a), b) og f), innebærer at innleieforhold med grunnlag i § 14-9 (2) bokstav c) til e), og den utvidede avtaleadgangen i § 14-12 (2), ikke omfattes av tre- og fireårsregelen. Bokstav f) er, som nevnt, ikke et relevant alternativ for innleie, jf. § 14-12 (1). Det er følgelig kun innleieforhold etter bokstav a) og b) som kan gis en rett til fast ansettelse etter tre- og fireårsregelen.

Virkingen av at et innleieforhold har vært «sammenhengende» i tre eller fire år, er at den innleide «skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse», jf. 14-9 (7). Ordlyden tilsier avtaleforholdet automatisk omgjøres til et fast ansettelsesforhold. Dersom innleieforholdet fortsetter, vil det være i strid med § 14-12 (4), jf. § 14-9 (7), og den innleide kan gå til domstolen for å få avsagt dom for at han har et fast ansettelsesforhold hos innleier, jf. § 14-14 (1). Den innleide kan også kreve erstatning, jf. § 14-14 (2).

## **4.3 Regelens vilkår**

### **4.3.1 Krav til avtaleforholdets lengde**

Tre- og fireårsregelen oppstiller to vilkår. For det første må innleieforholdet ha en viss lengde. En innleid arbeidstaker som utfører arbeid av «midlertidig karakter» (bokstav a), kan kreve fast ansettelse dersom avtaleperioden overstiger fire år. En vikar (bokstav b) har rett til fast ansettelse etter tre år. Har begge alternativene gitt grunnlag for en innleieperiode, gjelder en tidsbegrensning på tre år. Beregningen av avtaletiden skal gjøres med utgangspunkt i den innleides tilknytning til den virksomheten den krever fast ansettelse hos.<sup>36</sup>

Midlertidig ansatte har krav på at grunnlaget for ansettelsen gjengis i kontrakten, jf. aml. § 14-6 (1) bokstav e). Tilsvarende gjelder ikke i innleieforhold. Dersom den innleide ikke kjenner til hvilken hjemmel innleieavtalen bygger på, kan det være vanskelig for den innleide å vite, om – eller når, hun kan kreve fast ansettelse etter tre- og fireårsregelen. Det kan derfor være problematisk for den innleide å ivareta sine rettigheter.

---

<sup>36</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 333.

### 4.3.2 Krav til et «sammenhengende» avtaleforhold

Regelens andre vilkår er at innleieperioden er «sammenhengende». Det følger av siste setning i sjuende ledd at det i beregningen av ansettelsestid «ikke [skal] gjøres fradrag for arbeidstakers fravær», så lenge fraværet er rettmessig.<sup>37</sup> Rettmessig fravær kan omfatte relativt lange perioder, herunder sykefravær og foreldrepermisjon. I dette ligger det implisitt at rettmessig fravær heller ikke avbryter beregningen av ansettelsestiden.

At innleieforholdet må være «sammenhengende» tilsier at andre avbrudd eller opphold enn rettmessig fravær, medfører at vilkåret ikke er oppfylt. Forarbeidene legger til grunn at det «vil bero på en totalvurdering av ansettelsesforholdet og begrunnelsen for avbruddet», om kravet til sammenheng er oppfylt.<sup>38</sup> Det legges videre til grunn at vilkåret skal tolkes tilsvarende som tjenestemannsloven, hvor forvaltningspraksis har konkludert med at avbrudd på inntil 14 dager ikke avbryter arbeidsforholdet.<sup>39</sup>

Forarbeidenes anvisning på en vurdering av «ansettelsesforholdet» (her: innleieforholdet), taler for at det må ses på de reelle forholdene og på arbeidet avtalen gir grunnlag for. I vurderingen av avtalens reelle forhold kan det ses hen til arbeidets omfang og hyppighet.<sup>40</sup> Det er særlig der arbeidstakeren jobber deltid at kravet til sammenheng problematiseres. Stueland og Johansen uttrykker eksempelvis at sporadiske ekstravakter neppe fører til at beregningen av ansettelsestid starter å løpe.<sup>41</sup> Om deltidsarbeidets omfang er av en slik art at innleieforholdet er «sammenhengende», må for øvrig vurderes konkret i den enkelte sak. Dersom den innleide har utført sporadisk arbeid hos innleier kan innleieavtalen fremstå som lite «sammenhengende». Det kan likevel argumenteres for at det må ses bort i fra avbrudd som er naturlige ut fra arbeidets karakter. Slike avbrudd er normalt dersom den innleide inngår i en turnus- eller rotasjonsordning som eksempelvis legger opp til to uker arbeid, og flere uker fri.

Ifølge forarbeidene må det ved vurderingen av om innleieforholdet er «sammenhengende», også ses hen til «begrunnelsen for avbruddet». Dette momentet i totalvurderingen kan tilsi at partenes subjektive hensikter bak avbruddet, kan få betydningen for den innleides rett til fast

---

<sup>37</sup> Prop. 104 L (2009-2010) s. 14.

<sup>38</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 219 og 333.

<sup>39</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 219 og Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) s. 21.

<sup>40</sup> Rt-2009-578 (Sykehuset Innlandet) avsnitt 69.

<sup>41</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 629.



ansettelse etter tre- og fireårsregelen. Lovgiver åpner med dette opp for en mer skjønnsmessig regel enn det ordlyden gir uttrykk for, noe som kan skape vanskelige grensedragninger. Dette momentet, og begrunnelsens betydning i totalvurderingen av innleieferhold, vil behandles nærmere i punkt 5.4.

## 4.4 Regelens formål

Tre- og fireårsregelen er ment å ivareta flere hensyn. For det første har tidsbegrensningen en side til lovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold og hovedregelen om at behov for arbeidskraft skal dekkes av faste ansatte, jf. §§ 1-1 bokstav f) og 14-9 (1). Lovgivers hensikt var å unngå at «arbeidstakere blir gående på "evigvarende" midlertidige kontrakter». <sup>42</sup> Slik bruk av tidsbegrensede kontrakter kan indikere et stabilt behov for arbeidskraft, og vil undergrave hovedregelen. <sup>43</sup> Avtaleforholdet er ment å dekke et midlertidig behov, og dersom behovet strekker ut, svikter også avtalegrunnlaget. Samtidig kan en tilknytning til en arbeidsplass i tre eller fire år, tilsi at man bør likestilles med virksomhetens faste ansatte.

Et viktig hensyn bak regelen i § 14-9 (7) er å ivareta fleksibilitet. Fireårsgrensen ble ansett som en «hensiktsmessig grense for hva som er akseptabel maksimal lengde på midlertidig ansettelse og som sikrer tilstrekkelig fleksibilitet i de fleste tilfeller». <sup>44</sup> Regelen var også ment å fremme forutberegnelighet, ved «at det både for arbeidsgiver og arbeidstaker gis en klar og forutsigbar regel for hvor lang tid det kan avtales midlertidig ansettelse, og konsekvensen av at arbeidsforholdet har vart utover den angitte tidsperioden». <sup>45</sup>

Regelens begrunnelse viser at lovgiver har vært bevisst på å balansere avtalefrihet som grunnlag for fleksibilitet, og vernet som setter skranker som avtalefrihetens omfang. Departementet legger for øvrig til grunn at innføring av en tidsbegrensning var i tråd med Norges forpliktelser etter EU-direktivet om midlertidig ansettelse, samt forslaget om å harmonisere stillingsvernregelen i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven. <sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 218.

<sup>43</sup> Prop. 104 L (2009-2010) s. 12.

<sup>44</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 218. Til tross for at forarbeidenes uttalelser er knyttet til midlertidige ansettelser får formålene «tilsvarende» aktualitet for innleieferhold, jf. § 14-12 (4).

<sup>45</sup> Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) s. 21.

<sup>46</sup> NOU 2004:5 s. 303 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 218.

# 5 Rettsstridige omgåelser eller rettmessige tilpasninger?

## 5.1 Innledning

Å inngå arbeidsavtaler er en del av arbeidsgivers styringsrett.<sup>47</sup> En innleid arbeidstakers rett til fast ansettelse etter tre- og fireårsregelen i § 14-9 (7), begrenser styringsretten og kan få store praktiske konsekvenser for innleievirksomheten. Det er viktig at regelen som hjemler rettskravet er klar, slik at partene kan forholde seg til den rammen loven oppstiller. I tilknytning til tre- og fireårsregelen kan det imidlertid oppstå vanskelige grensedragninger. Dette gjelder særlig ved avbrudd i – og opphør av innleieforhold.

I punkt 5 vil det fokuseres på tre situasjoner som utfordrer innleide arbeidstakers rett til fast ansettelse hos innleier; avbrudd i en innleieavtale med en forutsetning om reengasjement, avbrudd med hensikt om å stykke opp innleieforholdet, og opphør med et formål om å unngå skjæringspunktet i § 14-9 (7).

Felles for disse avbruddene og opphørene er at de er begrunnet i subjektive motiver, som ikke nødvendigvis er i tråd med arbeidsmiljølovens formål og hensyn. Situasjonene oppleves gjerne som urettferdige fra de innleides side. Arbeidsmiljølovens innleieregler gir ingen direkte løsning på problemstillingene, og det vil derfor undersøkes om omgåelsesbetraktninger kan gi grunnlag for å vektlegge subjektive motiver, ved avbrudd i – og opphør av innleieavtaler.

For å ta stilling til omgåelse, vil det i punkt 5.2 først redegjøres for EU-rettens betydning for tolkningen av innleiereglene. Det vil i punkt 5.3 deretter gis en nærmere forklaring på hva omgåelse er, og hvilken rolle omgåelsesbetraktninger spiller i arbeidsrettslige spørsmål. I punkt 5.4 og 5.5 vil det gås konkret inn på de nevnte typetilfellene. Avbruddstilfellene knytter seg til vilkåret i § 14-9 (7), om et «sammenhengende» innleieforhold. Forarbeidene legger som nevnt opp til en totalvurdering hvor det skal tas hensyn til begrunnelsen for avbruddet.<sup>48</sup> I punkt 5.4 skal det vurderes om forarbeidenes henvisning kan tas til inntekt for at partenes

---

<sup>47</sup> Punkt 5.5.3.

<sup>48</sup> Punkt 4.3.2

subjektive motiver for avbruddet, får betydning for kravet til sammenheng i § 14-9 (7). Punkt 5.5 behandler opphør, og om det ved avslutningen av innleieforhold kan stilles krav om en saklig begrunnelse. Med dette vil punkt 5 ta stilling til om de nevnte typetilfellene må anses som rettsstridige omgåelser, eller helt rettmessige tilpasninger til regelverket.

## **5.2 EU-rettens betydning for tolkningen av innleiereglene**

### **5.2.1 Direktivet om midlertidige ansettelse og vikarbyrådirektivet**

Direktivet om midlertidige ansettelse gjennomfører rammeavtale inngått mellom sentrale europeiske arbeidslivsparter, som fastslår minstevilkår for midlertidig ansettelse.<sup>49</sup> Adgangen til å inngå midlertidige ansettelsesavtaler i § 14-9 (2) – og dermed innleieavtaler, jf. § 14-12 (1) – begrenses av vilkår inspirert av rammeavtalen.

Vikarbyrådirektivet regulerer blant annet statenes adgang til å begrense ut- og innleie.<sup>50</sup> Direktivets formål er å verne arbeidstakerne, samt å skape en ramme for fleksibilitet og utvikling av nye arbeidsplasser, jf. art. 2. En sentral del av direktivets verneformål er å sikre likebehandling av innleide arbeidstakere med faste ansatte, jf. art. 5. For å sikre etterlevelsen av likebehandlingsprinsippet ble det i 2012 vedtatt nye regler i aml. §§ 14-12 a, 14-12 b og 14-12 c.<sup>51</sup> Statene skal etter art. 5 nr. 5 iverksette tiltak for å sikre at nasjonal lovgivning er i tråd med direktivet, og kan etter art. 4 nr. 1 stadfeste forbud eller restriksjoner begrunnet i «almene hensyn til især beskyttelse af vikaransatte og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller i behovet for at sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbrug».

Tre- og fireårsregelen ble i 2005-loven innført som et tiltak for å forhindre misbruk av tidsbegrensede avtaleforhold, inspirert av rammeavtalen. Regelen har ingen parallell i direktivene, men begrensningen av en innleieavtales varighet er ansett i tråd med vikarbyrådirektivet art. 2 og 4.<sup>52</sup> Utover dette gir direktivet ingen konkrete holdepunkter for hvordan tre- og fireårsregelen bør tolkes. Det er likevel grunn til å bemerke at selv om direktivene fremmer arbeidstakervern, anerkjenner de behovet for – og nytten av

---

<sup>49</sup> Rdir 1999/70/EF

<sup>50</sup> EP/Rdir 2008/104/EF

<sup>51</sup> Endret ved lov nr. 33/2012; Prop. 74 L (2011-2012) punkt 8.

<sup>52</sup> Prop. 74 L (2011-2012) s. 43-45.

tidsbegrensede avtaler. Sentralt i vikarbyrådirektivet, er at innleie skal anses som et legitimt og effektivt virkemiddel for å skape arbeidsplasser og utvikle fleksible former for arbeid, jf. direktivets art. 2.

### **5.2.2 EU-domstolen i *JH v. KG***

EU-domstolen avsa den 14. oktober 2020, en dom som kan gi noe veiledning for tolkningen av de nasjonale innleiereglene.<sup>53</sup> Bakgrunnen for saken var at en arbeidstaker i en periode på 2 år og 8 måneder, ble leid ut til samme virksomhet gjennom 8 påfølgende innleieavtaler, med totalt 17 forlengelser av innleieperioden. Domstolen uttrykker at medlemsstatene skal sikre at innleie ikke benyttes i stedet for å ansette fast. Likevel pålegges ikke statene å fastsette en bestemt grense for antall ganger en arbeidstaker kan leies ut til samme virksomhet. At innleieforhold er gjentakende vil derfor ikke i seg selv medføre ugyldighet.

Ifølge EU-domstolen er det avgjørende om den aktuelle innleieordningen er en omgåelse av direktivets bestemmelser. Dersom gjentakende innleieavtaler fører til en arbeidsperiode som er lengre enn det som med rimelighet kan anses som «midlertidig», kan det tyde på misbruk av direktivets artikkel 5 nr. 5.<sup>54</sup> Dette gjelder særlig dersom det ikke foreligger noen objektive grunner for arrangementet.<sup>55</sup>

Paragraf 14-9 (7) setter en tidsmessig skranke for innleieperioder som lovgiver mener er en «hensiktsmessig grense for hva som er akseptabel maksimal lengde på midlertidig ansettelse».<sup>56</sup> Fordi regelen ble ansett i tråd med vikarbyrådirektivet kan det tilsi at innleieforhold innenfor tre/fire år, ikke overstiger rammen for det som med rimelighet kan anses som «midlertidig». Avgjørende for EU-domstolen synes imidlertid ikke å være konkrete begrensninger av tid eller antall innleieperioder, men om innleieordningen representerer en omgåelse av direktivets bestemmelser og formålet om å forhindre misbruk. Formålet sammenfaller med hensynene bak innleiereglene og tre- og fireårsregelen.<sup>57</sup> Selv om aml. § 14-9 (2) stiller strenge krav til behovssituasjonen, og at loven opererer med en

---

<sup>53</sup> *JH v. KG* [C5] C-681/18.

<sup>54</sup> Avsnitt 69.

<sup>55</sup> Avsnitt 71.

<sup>56</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 218, punkt 4.4.

<sup>57</sup> Punkt 3.5 og 4.4.

tidsbegrensning, kan formålet om å forhindre misbruk trekke i retning av at det må gjøres en rettsstridsvurdering utover det loven gir anvisning på.

## 5.3 Omgåelse

### 5.3.1 Begrepets innhold og betydning

For å kunne ta stilling til om noe er å anse som en omgåelse, vil oppgaven først redegjøre for begrepets betydning og innhold. Det å omgå defineres som å «gå utenom» eller «søke å unngå» noe.<sup>58</sup> Begrepet har ofte en negativ konnotasjon, særlig i rettsvitenskapelige termer hvor omgåelse gjerne benyttes ensbetydende med rettsstridighet.<sup>59</sup> Rettslig omgåelse kan forklares som å sette seg utover loven uten å direkte å krenke dens ordlyd. Det er imidlertid viktig å ha for øye at begrepet i sin objektive betydning ikke er det samme som rettsstrid. Det å unngå at hovedregelen om fast ansettelse kommer til anvendelse ved å leie inn arbeidstaker, eller å engasjere en selvstendig oppdragstaker som ikke reguleres av arbeidsmiljøloven, vil ikke i seg selv være rettsstridig.

Hvis en situasjon ikke reguleres av lovens bestemmelser, sedvane eller rettspraksis, vil etablering av en omgåelsesregel være en form for regeldanning. For å identifisere regelens rettslige forankring må det gjøres en inngående vurdering av foreliggende rettskilder.<sup>60</sup> Først dersom kildene taler for at den aktuelle handlingen strider mot loven, dens formål eller system, m.v., vil handlingen kunne anses som en rettsstridig omgåelse. Det kan derfor være problematisk dersom ordet omgåelse benyttes ensbetydende med rettsstridighet, og uten en grundig vurdering, gis større rettslig betydning enn det er grunnlag for. Et annet viktig punkt er at en rettsstridig omgåelse ikke nødvendigvis gjøres med hensikt om å krenke regelverket. Omgåelsen kan for eksempel være et resultat av manglende kunnskap, eller at reglene rett og slett er uklare.

Dersom det kan stadfestes en rettslig forankring for en omgåelsesregel, gir det grunnlag for gjennomskjæring av den aktuelle ordningen, handlingen m.v. Som eksempel kan det vises til

---

<sup>58</sup> Wangenstein (2005) s. 726.

<sup>59</sup> Se bl.a. Rt-1990-1126 s. 1134.

<sup>60</sup> Nygaard (2004) s. 152.

Rt-2005-826, hvor Høyesterett tok stilling til om et ansettelsesforhold oppfylte vilkårene for å være fast. Etter en nøye vurdering av relevante rettskilder, konkluderer førstvoterende med at:

«Slik avtalen lyder, kan jeg vanskelig se det annerledes enn at den innebærer en omgåelse av arbeidsmiljølovens stramme regulering av adgangen til å avtale midlertidige ansettelsesforhold. Når dette er situasjonen, er jeg kommet til at avtalen må likestilles med en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse».<sup>61</sup>

Selv om ansettelsesforholdet formelt sett var fast, ble den ansett som et resultat av en rettsstridig omgåelse av hovedregelen, og Høyesterett foretar en gjennomskjæring ved å anse den som en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse.

### 5.3.2 Gjennomskjæring på arbeidsrettens område

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen generell omgåelsesregel som kan tjene som et sikkerhetsnett for de tilfeller som ikke direkte reguleres av lovens bestemmelser. Lovgiver forutsetter imidlertid at tolking av lovens bestemmelser skal skje i lys av lovens formål.<sup>62</sup> Som Jan Fougner påpeker, viser Høyesteretts praksis at domstolen «anvender formålsstyrt fortolkning for å sikre at loven får det anvendelsesområdet lovgiver har tenkt seg».<sup>63</sup> Som nevnt i punkt 1.3, viser også Høyesterett i HR-2020-2109-A, at vikarbyrådirektivets formålsbetraktninger kan være vektige momenter ved tolkningen av innleiereglene.

Som en følge av at arbeidsretten ligger utenfor legalitetsprinsippets område, åpner en formålsstyrt fortolkning opp for gjennomskjæring av arrangementer og handlinger som ligger på siden av lovens formål og system. Høyesterett har anerkjent og anvendt gjennomskjæringssynspunkter i flere arbeidstvister. Det kan blant annet vises til Rt-2005-826 (30) og HR-2018-2371-A (121), og Rt-2013-1730 (YIT-dommen) hvor førstvoterende i sistnevnte dom uttrykker at «[f]or å unngå omgåelser av reglene om arbeidsutleie skal det [...] foretas en konkret vurdering av virksomhetens arbeidsutleie sett på bakgrunn av formålet med bestemmelsen».<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup> Avsnitt 30.

<sup>62</sup> Punkt 2.

<sup>63</sup> Fougner (2019) s. 8.

<sup>64</sup> Avsnitt 48.

Problemstillingen i denne oppgaven knytter seg til omgåelse av hovedregelen om fast ansettelse og stillingsvern. Hovedregelen er et utslag av lovens formål om «å sikre trygge ansettelsesforhold», i § 1-1 bokstav b). Innleie, som unntak til hovedregelen om fast ansettelse, må derfor tolkes i lys av dette vernehensynet.

### 5.3.3 Grunnbemanningslæren

En form for gjennomskjæring som har blitt akseptert er grunnbemanningslæren.<sup>65</sup> Læren setter skranker for bruk av midlertidige kontrakter, ved at arbeidsgiver ikke kan dekke et stabilt og forutsigbart behov for arbeidskraft med vikarer. I teorien har enkelte argumentert for at læren kan omfatte andre enn vikarer, men diskusjonen omhandler i hovedsak midlertidige ansatte etter bokstav a).<sup>66</sup> Til tross for at noen former for innleiepraksis kan tyde på at innleievirksomheten har et jevnt behov for arbeidskraft, har Høyesterett i Sykehuset Innlandet-dommen, avvist en utvidelse av lærens virkeområde.<sup>67</sup>

I LG-2014-57287 (ConocoPhillips) tok lagmannsretten stilling til om en innleid arbeidstaker hadde rett til fast ansettelse med grunnlag i fireårsregelen eller grunnbemanningslæren. Retten tolket Høyesteretts avvisning i Sykehuset Innlandet-dommen slik at læren ikke kan anvendes på innleieforhold.

Etableringen og anerkjennelsen av grunnbemanningslæren viser likevel vernehensynets styrke som et sentralt hensyn bak lovgivningen, samt at det kan etableres et stillingsvern utover det som kan forankres direkte i loven. Det kan også argumenteres for at måten læren anvendes på, kan gi inspirasjon til vurderingen av ulike innleieordninger. For å begrunne midlertidige ansattes rett på fast ansettelse tar læren utgangspunkt i arbeidsgivers generelle bruk av vikarer, og om behovet for arbeidskraft fremstår som stabilt. Tilsvarende kan en innleiers bruk av innleieavtaler gi et bilde på om virksomheten har et midlertidig, eller varig behov for arbeidskraft.

---

<sup>65</sup> Rt-1989-1116 (Statfjorddommen), Rt-2006-1158 (Ambulansedommen) og Rt-2009-578 (Sykehuset Innlandet-dommen).

<sup>66</sup> Edvardsen (2012) punkt 2.

<sup>67</sup> Avsnitt 48.

## 5.4 Avbrudd i innleieforholdet

### 5.4.1 Innledning

I en avbruddssituasjon utfordres vilkåret i aml. § 14-9 (7) om et «sammenhengende» innleieforhold. Ordlyden tilsier at ethvert avbrudd avbryter opptjening av ansettelsestid. I punkt 4.3.2 ble det imidlertid redegjort for forarbeidenes anvisning på totalvurderingen som må gjøres. I punkt 5.4 skal det fokuseres på begrunnelsen for avbruddet som moment i totalvurderingen, og om forarbeidenes uttalelse kan tas til inntekt for at partenes subjektive motiver får betydning for kravet til sammenheng. Hvis det er tilfelle, står vi overfor en rettsregel som ikke kan sies å ha direkte grunnlag i bestemmelsens ordlyd. Å tillegge ordlyden et subjektivt moment kan i så fall anses som et utslag av omgåelsesbetraktninger.

### 5.4.2 Begrunnelsen for avbruddet som et moment i totalvurderingen

#### Momentets innhold

Til tross for en klar ordlyd legger forarbeidene som nevnt opp til en mer skjønnsmessig vurdering ved at det skal skje en totalvurdering, hvor det skal tas hensyn til «begrunnelsen for avbruddet». <sup>68</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt argumenterer for at dette momentet er avgjørende for vurderingen av om avtaleforholdet er «sammenhengende». <sup>69</sup>

Det er imidlertid ikke gitt hvilke elementer som inngår i vurderingen av «begrunnelsen for avbruddet». Som ved enhver rettslig vurdering er det naturlig å ta utgangspunkt i påviselige, objektive forhold. Det kan eksempelvis være at prosjektet arbeidstakeren ble leid inn for er ferdig, eller at innleievirksomhetens egne arbeidstakere blir tilgjengelig for å gjøre arbeidet den innleide har utført. Virksomheters adgang til å inngå tidsbegrensede avtaler forutsetter nettopp at det er et midlertidig behov. Dersom et avbrudd begrunnes med at behovet ikke lengre foreligger, vil avbrudd være i tråd med lovens prinsipper. Hadde avtaleforholdet fortsatt uten at det var nødvendig ville det stride mot vilkårene i § 14-9 (2), og vært ugyldig. <sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> Punkt 4.3.2.

<sup>69</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 137.

<sup>70</sup> Punkt 3.4.



Spørsmålet er om det i totalvurderingen også kan legges vekt på subjektive motiver bak et avbrudd, og i så fall hvilken vekt et subjektivt element vil ha for om innleieferholdet er «sammenhengende», jf. § 14-9 (7), jf. § 14-12 (4).

### **Vektlegging av subjektive motiver ved avbrudd**

Forarbeidene utpensler ikke hva som inngår i vurderingen av «begrunnelsen for avbruddet». Isolert sett kan en parts begrunnelse bestå av både objektive og subjektive elementer, og den manglende avgrensningen kan tas til inntekt for at begge elementer inngår i vurderingen. Samtidig skulle tre- og fireårsregelen være forutsigbar.<sup>71</sup> En isolert tolkning av bestemmelsens ordlyd gir ingen anvisning på en vurdering av subjektive motiver ved et avbrudd. En slik tolkning av regelen vil også være prosesskapende.

På den andre siden er et sentralt formål bak tre- og fireårsregelen å forhindre misbruk av tidsbegrensede avtaleforhold.<sup>72</sup> Vektlegging av subjektive hensikter vil ivareta formålet ved at innleier ikke kan skape avbrudd i et innleieferhold, og på den måten unngå at den innleide oppnår fast ansettelse etter tre- eller fire år. Det vil også underbygge hovedregelen om at fast ansettelse skal være den primære måten å dekke et stabilt behov for arbeidskraft. Vernehensynet tilsier derfor at subjektive motiver ved avbruddet inngår i «totalvurderingen».

Å foreta en vurdering av partenes motiver ved avbrudd, kan også sies å være i tråd med Norges forpliktelser etter vikarbyrådirektivet, jf. den nylig avsatte dommen i *JH v. KG*.<sup>73</sup> EU-domstolen foretok en rettsstridsvurdering av en innleid arbeidstakers gjentakende innleieferhold for samme virksomhet. Selv om det ikke ble ansett å stride mot direktivet å inngå flere påfølgende innleieferhold, var det avgjørende om innleieordningen representerte en omgåelse av direktivets bestemmelser og formålet om å forhindre misbruk.

Dersom det er grunnlag for å vektlegge partenes motiver for avbruddet, kan det imidlertid stilles spørsmål ved hvilken parts subjektive begrunnelse som er av betydning for vurderingen. Forarbeidenes henvisning til en «totalvurdering» knytter seg til avbrudd i midlertidige ansettelsesavtaler, og i lys av hensynet om å forhindre misbruk er det naturlig å fokusere på arbeidsgivers motiv bak avbruddet. Spørsmålet stiller seg imidlertid annerledes i

---

<sup>71</sup> Punkt 4.4.

<sup>72</sup> Punkt 4.4.

<sup>73</sup> Punkt 5.2.

innleieforhold. Den innleides arbeid for innleievirksomheten baserer seg på en avtale mellom innleier og utleier. Formålet bak innleiereglene om å hindre misbruk av innleieavtaler, retter seg mot innleier. Utleier kan imidlertid, dersom den har grunnlag i avtalen, stykke opp innleieforholdet fordi han selv ikke ønsker at egen arbeidstaker oppnår fast ansettelse hos innleier. I en slik situasjon har innleier ikke forsøkt å unngå at den innleide oppnår fast ansettelse.

En annen sentral forskjell på midlertidige ansettelser og innleie, er at ved innleie har arbeidstaker et ansettelsesforhold i bemanningsbyrået.<sup>74</sup> En innleid arbeidstaker har normalt ikke et like stort behov for å opparbeide seg en rett til fast ansettelse, og sammenlignet med midlertidig ansatte, slår vernehensynet ofte ikke like sterkt inn ved tolkningen av vilkåret i sammenheng i § 14-9 (7). Hensynet til vern er derfor ikke alltid overførbart til innleieforhold.

Problemstillingen er lite diskutert og bidrar til at vilkåret kan få et uklart meningsinnhold, spesielt i innleiesaker. I teorien er det særlig to subjektive motiver som har blitt trukket frem som en del av totalvurderingen. Det gjelder situasjoner hvor partene forutsetter at avtaleforholdet skal gjenopptas og, der avbruddet skjer med hensikt om å unngå stillingsvernet.

### **5.4.3 Avbrudd med formål om reengasjement**

#### **Momentets rettsgrunnlag**

Flere teoretikere har fremholdt at det bør sees bort fra avbruddet ved fristberegningen, dersom partene på avbruddstidspunktet har et formål om at arbeidstakeren skal tilbake til virksomheten. Dette standpunkt tar blant annet Fougner,<sup>75</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt,<sup>76</sup> og Christel Søreide som skriver «[i] tilfeller hvor det mellom partene er klart forutsatt at arbeidstakeren skal reengasjeres innen rimelig tid, vil kravet til sammenheng trolig være oppfylt også ved lengre avbrudd, ut fra den helhetsvurdering som skal foretas etter bestemmelsen».<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> Punkt 3.2 og 5.5.2.

<sup>75</sup> Fougner m.fl. (2018) s. 730.

<sup>76</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 137.

<sup>77</sup> Søreide (2009) s. 160.

Skjønberg, Hognestad og Hotvedt viser først og fremst til Hålogaland lagmannsrettens dom i LH-2008-95609, som grunnlag for sin slutning om at «[d]ersom meningen er at arbeidstaker skal tilbake i arbeidet, taler det mot at avbruddet avbryter fristberegningen». Saken omhandlet en overlege som i en periode på fem år var midlertidig ansatt på løpende kontrakter. Mellom enkelte avtaleperioder var det varierende opphold på fire-seks uker i løpet av sommeren. Lagmannsretten konkluderte med at avbruddene lå innenfor de normale rammene for ferie og at kravet til sammenheng var oppfylt. Selv om ferieelementet implisitt tilsier at arbeidstaker skal tilbake til arbeidsplassen, er det ikke dette lagmannsretten ser ut til å legge avgjørende vekt på. Det sentrale var at dersom normal ferieavvikling skulle diskvalifisere arbeidstakeren, ville det innebære en begrensning av tre- og fireårsregelens anvendelsesområde til helt særegne tilfeller.

Et sterkere grunnlag for å se bort fra avbruddet på bakgrunn av felles forutsetninger, kan finnes i Agder lagmannsretts dom i LA-2009-57115. Saken omhandlet et midlertidig ansettelsesforhold, hvor lagmannsretten ser bort fra et avbrudd på tre måneder. Avgjørende i denne saken var at avbruddet ble ansett som en praktisk ordning for å håndtere den ansattes utenlandsopphold, og det var «ingen tvil om at begge parter forutsatte at hun ville begynne igjen når hun kom tilbake». Partenes forhold var derfor ikke «opp og avgjort». Med dette legger lagmannsretten til grunn at dersom avbruddet ikke er en reell avslutning av avtaleforholdet, kan forutsetninger om reengasjement være en sentral faktor i totalvurderingen av om avtaleforholdet er «sammenhengende». En slik forståelse er i tråd med lovens verneformål og tre- og fireårsregelens formål om å hindre misbruk av tidsbegrensede avtaleforhold.

Vilkåret til sammenheng i tre- og fireårsregelen er opprinnelig myntet på midlertidige ansettelsesforhold. Innleieregelen i § 14-12 henviser i fjerde ledd direkte til § 14-9 (7). Til tross for at dommene og teorien i hovedsak omtaler vurderingen av sammenhengen i en midlertidig ansettelsesavtale, tilsier harmoniseringen av reglene at tilsvarende kan legges til grunn for innleieavtaler.<sup>78</sup> Det er likevel grunn til å peke på enkelte forhold som taler imot å anvende momentet i totalvurderingen, og særlig i innleieforhold.

---

<sup>78</sup> Punkt 3.5 og 4.4.

## **Momentets betydning i totalvurderingen**

Det må først og fremst skilles mellom situasjoner hvor et behov for arbeidskraft er tilstede ved opphøret, og situasjoner hvor avtalen opphører og behovet senere øker. Dersom det ikke foreligger et midlertidig behov ved opphøret, vil det ikke være hjemmel for en innleieavtale, jf. § 14-12 (1), jf. § 14-9 (2). I sistnevnte situasjon vil avbrudd dermed være begrunnet i objektive og legitime forhold, selv om et nytt avtaleforhold inngås senere. Dersom partene på tidspunktet for avbruddet har tanker om mulig fremtidig arbeid, vil det blir et bevisspørsmål, både med tanke på at en felles forutsetning forelå og at denne var konkret nok til å gi berettigede forventninger om et fremtidig avtaleforhold.

Et annet forhold som taler imot å anvende momentet i totalvurderingen, er at det ved avtaletidspunktet kan være vanskelig å forutse og fastsette nøyaktig tidsaspekt for et midlertidig behov.<sup>79</sup> Virksomhetens feilberegning av behovet kan tale for at det ikke lengre er midlertidig, men av mer permanent karakter. Det vil da være nærliggende å vurdere gyldigheten av den nye innleieavtalen, istedenfor å gi tre- og fireårsregelen et uklart meningsinnhold.

Det kan i tillegg stilles spørsmål ved hvor den tidsmessige grensen for avbrudd skal settes. Forarbeidene godtar et to-ukers avbrudd, og Søreide argumenterer for at et lengre opphold kan godtas dersom det foreligger en forutsetning om reengasjement «innen rimelig tid». Uttalelsen legger opp til en skjønnsmessig vurdering, men uten faste holdepunkter for hva som faktisk er «innen rimelig tid», står vi igjen med en regel som må vurderes konkret i den enkelte sak. Domstolen setter en grense i både LH-2008-95609 og LA-2009-57115, på henholdsvis seks uker og tre måneder. Om tre måneder utgjør et ytterpunkt er imidlertid vanskelig å si, da dommen er begrunnet i sakens konkrete forhold, og problemstillingen er ellers sjeldent oppe for domstolen.

## **Trepartsforholdets særegenhet**

I vurderingen av begrunnelsen for et avbrudd i et midlertidig ansettelsesforhold, vil en ta utgangspunkt i arbeidsgivers og arbeidstakers motiv for avbruddet. Direkte anvendt på innleieforhold vil det da være naturlig å vurdere forutsetningene til innleievirksomheten og den innleide. Det er "arbeidsforholdet" mellom innleier og den innleide som gir opphav til

---

<sup>79</sup> Punkt 3.5.

kravet om fast ansettelse etter tre- og fireårsregelen, og formålet om å forhindre misbruk av innleiekontrakter retter seg mot innleievirksomheten.<sup>80</sup> I løpet av avtaletiden forholder arbeidstakeren seg ofte i hovedsak til innleier. Innleieferholdet skaper en tilknytning mellom innleier og den innleide, som kan gi grunnlag for en forventning om at arbeidstakeren kan forholde seg til innleierens forutsetninger. Det kan likevel ikke ses bort fra det faktum at arbeidstaker ikke er formell avtalepart til innleieavtalen. Arbeidstaker, som en tredjepart, har normalt ikke direkte påvirkning for fremtidige avtaleinngåelser, og det vil følgelig være mindre naturlig å vektlegge dens eventuelle forutsetninger for et avbrudd.

En direkte anvendelse av momentet på innleieferhold vil også tilsi at bemanningsbyrået betraktes som en mellommann, og at utleiers forutsetninger ikke har en plass i totalvurderingen. Dette vil imidlertid være lite sammenfallende med det faktum at det er bemanningsbyrået som har kompetanse til å binde arbeidstakeren for fremtiden, samt at utleier er den kontraherende part i innleieavtalen. Utleiers rolle i innleieinstituttet taler dermed for at dennes forutsetning ved avbruddet må vektlegges.

Det kan argumenteres for at alle partenes forutsetninger bør spille inn i vurderingen. Dette vil på den andre siden gi en retts teknisk vanskelig regel. I tillegg gir arbeidstakerens rolle i avtalen mindre grunn til å legge avgjørende vekt på dens forutsetninger. En står da igjen med en vurdering av en felles forutsetning mellom innleier og utleier. Samtidig er det den innleide arbeidstakeren som kan hevde en rett med grunnlag i aml. § 14-9 (7). Trepartsforholdet gir med andre ord vurderingen en ekstra dimensjon sammenlignet med vurderingen av midlertidige ansettelsesforhold, og man ender opp med en regel hvor det ikke er lett å se hvem sine forutsetninger som er av betydning. Dette gir momentet et uklart meningsinnhold, og problematiserer momentets overføringsverdi i innleieferhold.

#### **5.4.4 "Lufting"**

##### **Hva er lufting?**

Den andre subjektive begrunnelsen som har blitt trukket frem som en del av totalvurderingen, er der avbruddet skjer med hensikt om å unngå stillingsvernet. "Lufting" har i teorien blitt beskrevet på ulike måter. Noen betegner lufting som situasjonen hvor arbeidstakere på

---

<sup>80</sup> Punkt 4.4.

tidsbegrenset kontrakt skiftes ut med jevne mellomrom, for å forhindre at arbeidstakere oppnår tre eller fire «sammenhengende» år. Andre beskriver lufting som avbrudd i ett og samme avtaleforhold, med hensikt om at avtaleforholdet ikke skal oppfylle kravet til sammenheng. Det er sistnevnte form for lufting det skal ses nærmere på i dette punktet.

Lufting av arbeidstakere ved å skape avbrudd i tidsbegrensede avtaleforhold, blir i teorien ansett som en handling som ligger på siden av lovens formål. Skjønberg, Hognestad og Hotvedt uttaler at «dersom avbruddet skjer for å unngå at kravet til sammenhengende ansettelse er oppfylt, vil man normalt ikke legge vekt på avbruddet». Slik «lufting av arbeidstakere» strider mot lovformålet». <sup>81</sup> Fordi handlingen strider mot verneformålet, blir den i teorien omtalt som en rettstridig omgåelse. <sup>82</sup>

### **Rettsgrunnlag**

I teorien har tingrettsdommen i TOSLO-2007-99956 blitt trukket frem som illustrasjon for at avbrudd med hensikt om å unngå at avtaleforholdet er «sammenhengende», er en rettstridig omgåelse. <sup>83</sup> Saken omhandlet et midlertidig arbeidsforhold med grunnlag i tjenestemannslovens fireårsregel i § 10 nr. 1 (1), hvor det fremgikk at «midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp med seks måneders frist når stillingen inndras eller arbeidet faller bort». Arbeidsforholdet varte i til sammen åtte år, og retten tok stilling til om et avbrudd på 26 dager rett før fireårsmerket måtte føre til at tjenesten ikke var «sammenhengende».

Retten kom til at staten ikke kunne vise til noen «meningsfull» forklaring for avbruddet. Avbruddet var derfor ikke reelt, men «satt av saksøkte for å forhindre at saksøker fikk sterkt oppsigelsesvern», og tingretten konkluderte med at ansettelsesforholdet skulle anses som fast. Det er imidlertid viktig å poengtere at dommen som skal illustrere betydningen av en slik subjektiv hensikt er en tingrettsdom, som har lite – til begrenset rettskildemessig vekt på selvstendig grunnlag.

---

<sup>81</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 137.

<sup>82</sup> Fougner (2018) s. 730, Søreide (2009) s. 161, og Johansen og Stueland (2015) s. 629.

<sup>83</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019) s. 137.

Fireårsregelen i tjenestemannsloven finnes nå i revidert form i statsansatteloven § 9. I forarbeidene uttaler departementet seg i tråd med den oppfatningen tingretten la til grunn og understreker at

«arbeidsgiver ikke har adgang til å avbryte ansettelsesforholdet til en midlertidig ansatt for å hindre at vedkommende får stillingsvern som fast ansatt. Avbrudd i ansettelsesforholdet med sikte på å hindre at en ansatt oppnår stillingsvern, er ikke akseptabelt og skal ikke forekomme i statstjenesten.»<sup>84</sup>

Tre- og fireårsregelen i aml § 14-9 (7) ble inspirert av regelen i tjenestemannsloven § 10 nr. 1.<sup>85</sup> Den nye treårsregelen i § 9 har tilsvarende ordlyd som § 14-9 (7), bortsett fra at det ikke gjelder en fireårsregel, og forarbeidene uttaler at bestemmelsen er en harmonisering med arbeidsmiljøloven.<sup>86</sup> Dette trekker i retning av at forarbeidenes synspunkter også kan legges til grunn for arbeidsmiljøloven.

Det kan uansett argumenteres for at forarbeidene til arbeidsmiljøloven ikke stenger for at subjektive begrunnelser kan ha betydning i totalvurderingen. Tvert imot vil vektlegging av en eventuell hensikt om å unngå stillingsvernet, være i tråd med formålet om å hindre misbruk av tidsbegrensede avtaleforhold, samt underbygge hovedregelen og stillingsvernet. Det vil derfor ikke være nødvendig å bygge momentets rettsgrunnlag på forarbeider og rettspraksis tilknyttet statsansatteloven, for at et konstruert avbrudd kan få betydning for vurderingen av om avtaleforholdet er «sammenhengende», jf. § 14-9 (7).

### **Lufting som et moment i totalvurderingen**

I de fleste situasjoner hvor det skjer et avbrudd i et tidsbegrenset forhold, vil det foreligge objektive grunner for avbruddet. Det kan være vanskelig å forutse hvor langt et midlertidig behov for arbeidskraft strekker seg, både med tanke på avtalegrunnlaget i § 14-9 (2), bokstav a) og b). Det kan, som nevnt, eksempelvis skje at innleievirksomheten selv ikke får fornyet en oppdragsavtale, slik at det ikke lengre er behov for ekstra arbeidskraft. Det kan også skje at den ansatte den innleide vikarierer for, kommer tilbake til arbeidet på et tidligere tidspunkt enn forventet. Grunnlaget for innleie vil da opphøre, og avbruddet vil da være begrunnet i

---

<sup>84</sup> Prop. 94 L (2016-2017) s. 123.

<sup>85</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 218.

<sup>86</sup> Prop. 94 L (2016-2017) s. 205.

saklige forhold. Dette tilsier at det er kun i situasjoner hvor det ikke kan påvises objektive forhold for avbruddet, at eventuelle subjektive motiver får krav på fast ansettelse kan vektlegges.

Også forholdet mellom innleier og den innleide kan gi en indikasjon på hvorfor avtaleforholdet ble avbrutt. Dersom innleier er fornøyd med den innleides innsats, er det liten grunn til å avbryte innleieferholdet før oppdraget eller prosjektet er utført. Kan det, for et kortvarig avbrudd, verken vises til manglende behov for arbeidskraft eller at det ikke er konkret behov for den innleide, kan det tale for at hensikten var å konstruere oppholdet. Det er imidlertid ingen direkte bevis for at det faktisk var formålet med avbruddet. Hensynet til en retts teknisk regel tilsier dermed at det ikke kan legges avgjørende vekt på eventuelle hensikter ved avbruddet.

Som over i punkt 5.4.3, kan det også her stilles spørsmål ved hvor den tidsmessige grensen for avbrudd skal settes. Rettspraksis så ut til å godta tre måneder for avbrudd hvor partene hadde et formål om reengasjement. Det kan argumenteres for at samme må kunne legges til grunn for avbrudd med hensikt om å unngå at stillingsvernet, men domstolen har ikke tatt stilling til spørsmålet. Det er altså ikke klart hvor yttergrensen skal settes.

### **Lufting som et moment i vurderingen av innleieferhold**

For et midlertidig ansettelsesforhold «gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold» under avtaleperioden, jf. aml. § 14-9 (6). Et opphør begrunnet i en hensikt om å unngå at den midlertidige ansatte oppnår stillingsvern ville vært i strid med saklighetskravet i § 15-7. Det er derfor ikke et stort sprang å legge tilsvarende føringer overfor avbrudd i midlertidige ansettelsesforhold. Innleieavtaler reguleres i hovedsak av alminnelige kontraktsregler, hvorpå arbeidsmiljøloven fastsetter enkelte minimumskrav. Tilsvarende bestemmelse som i § 14-9 (6) finnes ikke i reguleringen av innleie, og det gjelder dermed ikke en lovregulert oppsigelsestid eller materielle oppsigelsesregler for innleieferhold. Det er imidlertid vanlig at partene avtaler en gjensidig oppsigelsesadgang, som ikke nødvendigvis krever begrunnelse.

Momentet tar heller ikke høyde for utleiers posisjon. Bemanningsbyråers virke er avhengig av etterspørselen på arbeidskraft. Byrået kan, der innleieavtalen åpner for det, ønske å legge inn et avbrudd i innleieferholdet for å slippe å miste sine egne ansatte. Kan denne hensikten dokumenteres, vil momentet tilsi at den innleide kan vise til utleiers hensikt, i et krav om fast



ansettelse hos innleier. Innleievirksomheten vil da stå til ansvar for en handling den ikke selv rår over. Formålet om å hindre misbruk av innleie, som begrunner momentets rettslige legitimitet, slår følgelig ikke alltid ut i innleieforhold.

Selv om tre- og fireårsregelen er gitt «tilsvarende» anvendelse i innleieforhold, er det altså flere forhold som tilsier at momentet teoretikerne har tatt til ordet for som et avgjørende element i totalvurderingen, ikke alltid er like anvendelig i innleieforhold. Det bør derfor ikke legges ukritisk til grunn at et hensikt om å omgå kravet til sammenheng, får gjennomslag i en innleievurdering.

### **5.4.5 Krav om saklig grunn for avbrudd?**

Saklighetskravet er en rettslig standard som medfører at arbeidsgiver må avstå fra å ta usaklige hensyn i sine vurderinger.<sup>87</sup> Forarbeidenes anvisning på at det skal legges vekt på begrunnelsen for avbruddet, kan som vist bety at partenes subjektive motiv får betydning for vurderingen av om et innleieforhold er «sammenhengende», jf. § 14-9 (7), jf. § 14-12 (4). Ved vektlegging av partenes forutsetninger og hensikter kan det spørres om vurderingen beveger seg over i en form for saklighetsvurdering. Dersom det er tilfelle, vil det kunne være avgjørende om den innleide kan påvise at usaklig hensyn har begrunnet avbruddet.<sup>88</sup>

Et saklighetskrav vil sikre at subjektive hensyn som ligger på siden av loven blir fanget opp i totalvurderingen, og kan hindre misbruk av tidsbegrensede avtaler. Et krav til innleier om å avstå fra å ta usaklige hensyn, har imidlertid ikke grunnlag i ordlyden. Slik forarbeidene til § 14-9 (7) lyder, er det en totalvurdering som skal gjøres av om et tidsbegrenset avtaleforhold er «sammenhengende». Totalvurderingen er forbeholdt tvilstilfellene, og det vil være å strekke ordlyden og forarbeidene langt, dersom det skal stilles krav til at innleier må påvise saklig grunn for et avbrudd. Det er følgelig ikke grunnlag for å tillegge kravet til sammenheng i § 14-9 (7), et saklighetskrav. Spørsmålet kan imidlertid komme opp i andre situasjoner, slik som ved opphør av innleieforhold som behandles i punkt 5.5.

---

<sup>87</sup> Fougner (2015) s. 148.

<sup>88</sup> Jf. bl.a. Rt-2000-1602 «Nøkk» og Rt-2001-418 «Kårstø», se punkt 5.5.

## 5.5 Opphør av innleieferholdet

### 5.5.1 Innledning

En sentral materiell begrensning for å avslutte et alminnelig ansettelsesforhold er kravet i § 15-7 om saklig grunn for oppsigelse. Saklighetskravet utgjør et grunnleggende vern for den enkelte arbeidstaker, og er gitt anvendelse i midlertidige ansettelsesforhold, jf. § 14-9 (6).

Punkt 5.5 vil fokusere på opphør av innleieferhold, hvor formålet med avslutningen er å unngå skjæringspunktet i § 14-9 (7). I motsetning til faste- og midlertidige ansettelsesforhold, setter loven ingen begrensninger for opphør av innleieferhold. I lys av øvrige arbeidstakers stillingsvern og lovens formål om å verne arbeidstakere, kan et slikt opphør likevel rokke ved den alminnelige rettsfølelsen. Dette punktet skal se nærmere på vernet av arbeidstakere som leies inn fra bemanningsbyråer. Det vil tas stilling til om innleier står fritt til å avslutte et innleieferhold, eller om omgåelsesbetraktninger gir grunnlag for å oppstille et saklighetskrav ved opphør av innleieferhold. Dersom sistnevnte er tilfelle, vil saklighetskravet gi grunnlag for gjennomskjæring av opphør, begrunnet av subjektive hensikter som ikke er i tråd med arbeidsmiljølovens hensyn og formål.

### 5.5.2 Innleides stillingsvern

#### **Arbeidstakerens stillingsvern ligger hos bemanningsbyrået**

Arbeidsmiljøloven legger føringer for inngåelse av en innleieavtale og avtalens maksimaltid, jf. §§ 14-9 (2) og (7), jf. § 14-12 (1) og (4). Lovens innleieregler i § 14-12 regulerer imidlertid ikke opphør av avtalen. Innleieavtalen reguleres av alminnelige kontraktsregler,<sup>89</sup> og adgangen til å avslutte forholdet beror på en tolkning av avtalen. Dersom innleieavtalen sies opp før avtaleperiodens slutt, skal den innleide tilbake til bemanningsbyrået, som vil ha lønnsplikt og som regel en plikt til å skaffe arbeidstakeren nye oppdrag.<sup>90</sup> Den innleide skal følgelig sikres uavhengig fra innleieavtalen.

---

<sup>89</sup> Punkt 3.2.

<sup>90</sup> Jakhelln mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, note 2 «oppsigelse av utleide arbeidstakere» (lest 8. oktober 2020); LG-2008-64820 (Talisman Energy).

Til sammenligning har arbeidstakere som ansettes midlertidig, stillingsvern under hele avtaleperioden, jf. § 14-9 (6), jf. lovens kapittel 15. Til tross for at parallellitet mellom regelsettene har vært en viktig motivasjon og begrunnelse bak innleiereglene, er sjette ledd ikke gitt anvendelse for innleieferhold. Dette har sitt grunnlag i innleieavtalens trepartsforhold. Innleie etter § 14-12, forutsetter at arbeidstakeren er ansatt hos utleier.<sup>91</sup> Arbeidstakere skal som hovedregel ansettes fast hos bemanningsbyrået med mindre det foreligger et midlertidig behov som oppfyller vilkårene i § 14-9 (2). Samme forutsetning ligger ikke til grunn for en midlertidig ansettelse. Opphøret av en midlertidig ansettelseskontrakt kan stille vedkommende på bar bakke, og gir større grunn til å beskytte den ansatte.

Arbeidstakerens stillingsvern ligger altså hos bemanningsbyrået. Samtidig er det ikke alltid slik at den innleide arbeidstakeren har et trygt ansettelsesforhold å falle tilbake på. Den innleide kan for eksempel være midlertidig ansatt hos bemanningsbyrået. Tapet av et utleieoppdrag trenger ikke å være ensbetydende med at bemanningsbyrået ikke lengre har midlertidig behov, og at ansettelsesforholdet av den grunn opphører. Bemanningsforetak har imidlertid ofte større vansker med å forutse sitt arbeidskraftbehov, da det er avhengig av øvrige virksomheters behov.<sup>92</sup> Dette setter både faste og midlertidig ansatte i en utsatt posisjon. Avslutning av innleieferhold før opphørstid kan ha stor betydning for bemanningsbyråets virke, og usikkerhet rundt markedets fremtidige behov kan få stor betydning for vurderingen av foretakets midlertidige ansatte. I en slik situasjon har arbeidstaker en svært begrenset form for trygghet, og kan ha stor interesse av å opparbeide seg en rett til fast ansettelse hos innleier.

### **Tre- og fireårsregelens betydning for oppnåelse av stillingsvern**

Tre- og fireårsregelen setter et skjæringspunkt for hvor lang tid den innleide kan utføre arbeid for en innleier. Regelen er en sikkerhetsventil for at fast ansettelse skal være hovedordningen i arbeidslivet, og et virkemiddel for å oppnå lovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold, jf. § 1-1 bokstav b).<sup>93</sup> Dersom den innleide dekker et behov hos

---

<sup>91</sup> Punkt 3.2.

<sup>92</sup> Prop. 74 L (2017-2018) s. 34

<sup>93</sup> Punkt 4.4.

innleievirksomheten over lengre tid og opparbeider en tilknytning hos innleier, er det naturlig at den innleide likestilles med virksomhetens faste ansatte.

Det er spesielt der midlertidige ansatte leies ut, at tre- og fireårsregelen utgjør et sikkerhetsnett for arbeidstakeren.<sup>94</sup> Innleier eller utleier kan imidlertid si opp innleieavtalen forut for skjæringspunktet, så lenge det er grunnlag i avtalen. Fra arbeidstakerens side kan det oppleves som urimelig dersom avtalen sies opp rett før han kan kreve fast ansettelse hos innleier. Han har tross alt utført arbeid for innleier over lang tid og føler seg kanskje mer tilknyttet denne virksomheten enn bemanningsbyrået. I lys av at tre- og fireårsregelen nettopp skal bidra til at flere arbeidstakere skal kunne nyte den trygghet stillingsvernet gir, kan det fremstå som lite rimelig at innleier står helt fritt til å unngå at den innleide oppnår vernet, ved å avslutte innleieavtalen.

### 5.5.3 Allmenne saklighetsnormer

Som følge av at opphør av innleieforhold ikke reguleres av arbeidsmiljølovens regler, vil utgangspunktet være at innleier står fritt til å avslutte et innleieforhold, så lenge det er hjemmel i innleieavtalen. På bakgrunn av lovens formål om å «sikre trygge ansettelsesforhold», jf. aml. § 1-1 bokstav b), samt tre- og fireårsregelens betydning for innleide arbeidstakeres oppnåelse av stillingsvern hos innleier, kan det imidlertid stilles spørsmål ved om omgåelsesbetraktninger gir grunnlag for å oppstille et saklighetskrav ved opphør av innleieforhold.

Arbeidsmiljøloven inneholder ikke en generell saklighetsregel, men Høyesterett har i flere saker forutsatt at det eksisterer et alminnelig saklighetsprinsipp i arbeidsforhold.<sup>95</sup> I Kårstødommen uttaler førstvoterende at «[s]tyringsretten begrenses [...] av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn».<sup>96</sup> Selv om lovgiver selv ikke har stadfestet et saklighetskrav, finnes enkelte utslag av saklighetsnormen i flere av lovens bestemmelser.<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup> Søreide (2010) s. 75.

<sup>95</sup> Jf. bl.a. Rt-2000-1602 «Nøkk» og Rt-2001-418 «Kårstø».

<sup>96</sup> Side 427.

<sup>97</sup> Bl.a. i § 9-1 om arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstakere og i § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse.

I tilknytning til aml. § 9-1 om arbeidsgivers kontrolltiltak, anerkjennes det i forarbeidene at vilkåret om «saklig grunn» er et utslag av alminnelige saklighetsnormer, slik det er uttrykt i rettspraksis.<sup>98</sup>

Arbeidsgivers styringsrett defineres som «retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet og retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør».<sup>99</sup> Handlingene det vises til er alle resultatet av beslutninger som, på en eller annen måte, påvirker arbeidstaker. På bakgrunn av Høyesteretts uttalelse i Kårstø-dommen, må det kunne legges til grunn at arbeidsgiver, også utover lovbestemte tilfeller, må kunne vise til en tilfredsstillende saksbehandling og en forsvarlig begrunnelse for avgjørelser som påvirker arbeidstaker. Hvor langt det alminnelige saklighetskravet strekker seg generelt, vil imidlertid ikke gås nærmere inn på her.

Når det kommer til innleie gir trepartsforholdet avtalen et helt annet utgangspunkt, enn for alminnelige arbeidsavtaler. Innleier styrer – og er ansvarlig for det arbeidet den innleide utfører, men det er utleier som er arbeidstakerens arbeidsgiver, og som har kompetanse til å påvirke dens ansettelsesforhold. Selv om det kan legges til grunn at det gjelder et alminnelig saklighetskrav som begrenser bemanningsbyråets styringsrett, er det ikke gitt at det kan stilles tilsvarende krav for innleierens beslutninger som angår den innleide.

#### **5.5.4 Kan det oppstilles et saklighetskrav ved opphør av innleieforhold?**

Spørsmålet det skal tas stilling til i dette punktet er om innleier står helt fritt til å si opp en innleieavtale for å unngå skjæringspunktet i § 14-9 (7), eller om en slik avslutning vil være en rettsstridig omgåelse på bakgrunn av allmenne saklighetsnormer.

Såfremt krav om saklig begrunnelse for opphør ikke følger av den enkelte innleieavtale, vil det å oppstille et saklighetskrav gripe inn i etablerte rettsforhold. Utgangspunktet er at det kan ikke stilles opp et saklighetskrav ved avslutningen av innleieforhold, ut i fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det må derfor vurderes om et slik krav kan oppstilles på bakgrunn av omgåelsesbetraktninger. Dersom gjennomskjæring kan gjøres, vil det gi grunnlag til å tilsidesette opphør som har som formål å unngå at arbeidstakeren oppnår

---

<sup>98</sup> NOU 2004:5 s. 413-414, med videre henvisning til «Nøkk» og «Kårstø».

<sup>99</sup> Jakhelln i Lilleholt (2014) s. 425.

stillingsvern i tråd med § 14-9 (7). Dette krever en grundig vurdering av foreliggende rettskilder.<sup>100</sup>

### **Lovens forarbeider om omgåelsesproblematikken**

Lovgiver forutsetter at lovens formål har betydning «utover det rent veiledningsmessige».<sup>101</sup> Formålsbestemmelsen gir informasjon om regelverkets hensikt og viktige forutsetninger som ligger til grunn for reglene. Formålsbestemmelsen «vil derfor ha en mer eller mindre direkte rettslig betydning, selv om formålsbestemmelsen i seg selv ikke innebærer noen bindende materiellrettslig regulering».<sup>102</sup>

Omgåelse var et sentralt tema ved innføring av fireårsregelen i 2005. Departementet anså regelen som et viktig tiltak for å hindre omgåelse av stillingsvernet, og samtidig ivareta Norges EØS-rettslige forpliktelser om å forhindre misbruk av tidsbegrensede avtaler.<sup>103</sup> Formålet om å forhindre omgåelser og misbruk av stillingsvernet har fått gjennomslag i store deler av reguleringen av innleie og midlertidig ansettelse. Forarbeidenes uttrykkelige fremhevelse av lovformålenes rettslige betydning, tilsier at formålet om å forhindre omgåelse av stillingsvernet bør danne utgangspunktet for vurderingen av saklighetskravets gjennomslag i innleieforhold.

Da forbudet mot innleie ble opphevet, ble reglene nøye vurdert. Departementet sluttet seg på det tidspunktet til utvalgets syn om at «krav på fast tilsetting eller erstatning er sterke virkemidler som vil virke disiplinerende på innleievirksomhetens bruk av innleie, og således være effektive reaksjonsmidler».<sup>104</sup> Loven har siden den gang aldri åpnet for at en innleid arbeidstaker kan kreve fast ansettelse på grunnlag av usaklig opphør av innleieforholdet. Forarbeidene omtaler heller ikke muligheten for å oppstille et saklighetskrav ved siden av lovens innleieregler. Det kan se ut til at lovgiver har ansett gjeldende regler som tilstrekkelig «disiplinerende», noe som taler for at det skal mye til for å etablere et saklighetskrav ved siden av eksisterende regelverk.

---

<sup>100</sup> Punkt 5.3.2.

<sup>101</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

<sup>102</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 68.

<sup>103</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 218.

<sup>104</sup> Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) s. 46.

Vektlegging av avtalepartenes begrunnelser, omtales i relasjon til vilkåret om sammenheng i § 14-9 (7).<sup>105</sup> Begrunnelsen for et avbrudd vil etter forarbeidene være en viktig faktor i totalvurderingen som skal gjøres av om avtaleforholdet er «sammenhengende». Det subjektive elementet kan ikke leses ut i fra ordlyden, og lovgiver gir altså anvisning på en mer skjønnsmessig regel i forarbeidene. Det er likhetstrekk mellom avbrudd i – og avslutninger av et innleieforhold, da et avbrudd reelt sett kan fremstå som et opphør frem til etterfølgende avtaleinngåelse. Forarbeidene gir det subjektive elementet rettslig legitimitet, men knytter det spesifikt til vilkåret om sammenheng. Det vil derfor være et stort sprang å konkludere med at forarbeidene gir grunnlag for å vektlegge subjektive grunner ved avslutningen av et innleieforhold.

### **Saklighetssynspunkter i rettspraksis**

Høyesterett har ikke tatt stilling til om det kan oppstilles et saklighetskrav, som gir grunnlag for å vektlegge subjektive motiver ved opphør av innleieforhold. Det er for øvrig begrenset med rettspraksis knyttet til problemstillingen.

#### Lagmannsretten

I Gulating lagmannsrettens dom i LG-2008-64820 (Talisman Energi), behandlet retten en innleid konsulents anførsel om ugyldig innleie, subsidiært rett til fortsatt tidsbegrenset ansettelse hos innleier. Konsulenten (A) var ansatt i Norwegian Petroleum Consultans (NPC), et bemanningsbyrå for olje- og gassindustrien. NPC og innleier, Talisman Energi, inngikk en rammeavtale hvor NPC skulle finne passende konsulenter for Talisman Energi i forbindelse med et utbyggingsprosjekt. Med grunnlag i rammeavtalen ble A leid ut til Talisman Energy, men innleien ble avsluttet før skjæringspunktet i § 14-9 (7).

Lagmannsretten slår fast at innleieavtalen var gyldig etter § 14-9 (2), og avviser deretter det subsidiære kravet om fortsatt ansettelse. Retten peker på at det aldri ble inngått en arbeidsavtale mellom A og Talisman Energy, og at A hadde «sitt vern mot usaklig oppsigelse i relasjon til sitt ansettelsesforhold hos NPC». Så lenge det ikke fremgikk av innleieavtalen, gjaldt det ingen krav til saklig avslutning av innleieforholdet. Lagmannsretten konkluderer med at konsulenten ikke hadde krav på ansettelse hos innleier, men «tilføyer at den vurderer det slik at dette i alle fall må være tilfellet i et seriøst trepartsforhold som det foreliggende».

---

<sup>105</sup> Punkt 5.4.2.

Retten tar med andre ord et forbehold om rettsregelens overføringsverdi i andre saker. Dommen ble for øvrig anket, men ikke tillat fremmet av Høyesteretts ankeutvalg i HR-2009-779-U.

I den nevnte ConocoPhillips-dommen hadde innleieferholdet vart i tre år og 11 måneder da ConocoPhillips meddelte at de ikke ønsket å forlenge avtalen.<sup>106</sup> I tilknytning til spørsmålet om den innleide (A) hadde rett til fast ansettelse etter fireårsregelen, konkluderer lagmannsretten med at beslutningen om å ikke forlenge var rettmessig. Det var ikke et krav om at innleier måtte ha en «saklig grunn» for sin beslutning.

Det som skiller dommen fra spørsmålet som drøftes er at innleieavtalen opphørte på det fastsatte tidspunkt. Det var den manglende forlengelsen av forholdet som ble ansett å ikke være rettsstridig. Uttalelsen i dommen om at det ikke er et krav om «saklig grunn», kan derfor tolkes slik at det relaterer seg til beslutningen om å ikke forlenge. I tillegg var det et faktum at ConocoPhillips ventet en fast ansatt tilbake fra permisjon. Selskapet erkjente at hensikten med beslutningen var å hindre at fireårsregelen kom til anvendelse. Det var ikke lengre bruk for As arbeidskraft, og selskapet hadde etter lagmannsrettens mening rett til å unngå å sette seg i en situasjon hvor de i praksis risikerte overtallighet. Dommens saksforhold kan derfor tale for at dersom det ikke foreligger driftsmessige grunner til innleieavtalens opphør, er det grunnlag for å vektlegge subjektive motiver.

Lagmannsretten foretar videre en tolkning av tre- og fireårsregelens betydning for innleieferhold, og uttaler:

«Når lovgiver har akseptert innleievirksomhet og gitt regler for dette, må en arbeidsgiver kunne benytte seg av disse innen lovens rammer. Det er da fullt lovlig å unnlate å forlenge et innleieferhold selv om det ikke er noe å utsette på den innleide. Det er ikke krav om at det skal foreligge «saklig grunn». Poenget med innleie er nettopp at selskapet ikke behøver å fortsette et innleieferhold så lenge innleieferholdet ikke har vart ut over fire år. I rettspraksis er det ikke lagt opp til at en innleid person opparbeider gradvise rettigheter når varigheten av innleie nærmer seg fire år. Fireårsregelen er absolutt. Noe annet krever lovendring.»

---

<sup>106</sup> LG-2014-57287. Punkt 5.3.3.



Til tross for det konkrete saksforholdet, er uttalelsen generell og klar. Virksomheter må kunne handle innenfor lovens rammer. Fireårsregelen skal anses som en absolutt tidsmessig skranke, og ikke et grunnlag for opparbeidelse av rettigheter. Lagmannsrettens tolkning av reglen, trekker i retning av at det ikke er grunnlag for å vektlegge subjektive motiver for opphør av innleieforhold.

### Tingretten

Spørsmålet om det allmenne saklighetsprinsippet kan tas til inntekt for at det kan legges vekt på subjektive motiver ved avslutningen av et innleieforhold, er også blitt vurdert i tingretten. Det kan vises til Asker og Bærum tingretts dom av 3. mai 2019 og Stavanger tingretts dom av 20. februar 2020.<sup>107</sup> I begge sakene var innleier åpen om at beslutning om å ikke forlenge innleieavtalen (2019) og å terminere avtalen (2020), var begrunnet med at innleier ønsket å unngå å måtte ansette den innleide etter tre- og fireårsregelen.

I saken fra 2019 uttaler tingretten at «[e]n omgåelse av regelen ved å ikke forlenge med en som nærmer seg fire års midlertidig ansettelse, og erstatte vedkommende med en annen som utfører helt tilsvarende arbeid, er [...] etter rettens oppfatning ikke i tråd med arbeidsmiljølovens intensjon og er etter rettens oppfatning heller ikke holdbar». Det gjøres imidlertid ingen inngående drøftelse av spørsmålet, da saken ble avgjort på annet grunnlag. Den manglende rettsanalysen begrenser dommens overføringsverdi. I saken fra 2020 foretok tingretten en grundigere og mer systematisk drøftelse, og er langt på vei enig med oppfatningen lagt til grunn i ConocoPhillips-dommen. Retten legger til at det også kunne vises til at avslutningen av innleieforholdet hadde en faktisk virkning for innleievirksomheten, uten at det tilkjennegis hvilken vekt forholdet tillegges. Rettens konklusjon bygger likevel på de samme prinsipper som lagmannsretten. Begge tingrettsdommene ble anket, men kom ikke opp for lagmannsretten fordi det ble inngått et utenrettslig forlik.

En står da igjen med Talisman Energi-dommen og ConocoPhillips, som synes å legge til grunn at det ikke gjelder et saklighetskrav i innleieforhold, og at det ikke er grunnlag for å vektlegge partenes subjektive motiver ved opphør. Det kan særlig vises til de klare uttalelsene i ConocoPhillips, men dommenes konkrete forhold kan likevel åpne for avvikende synspunkter.

---

<sup>107</sup> 18-193295TVI-AHER/1 og 19-096094TVI-STAV

## EU-domstolen

Det kan til en viss grad også ses til EU-domstolens rettsanvendelse i *JH v. KG*.<sup>108</sup> Selv om saken ikke berørte spørsmålet om opphør av innleieforhold, fremholder domstolen at det må foretas en rettsstridsvurdering i lys av vikarbyrådirektivets bestemmelser og formålet om å forhindre misbruk av innleieavtaler. Innleiereglene i § 14-12, jf. § 14-9, er ansett i tråd med direktivet. Dommen kan imidlertid trekke i retning av at det må gjøres en rettsstridsvurdering utover lovens vilkår, og at kan ses hen til partenes subjektive motiver, for å hindre omgåelse av direktivets bestemmelser.

Kjernen i direktivet og sentralt for EU-domstolen i saken, er at innleie ikke skal benyttes for å dekke et permanent behov for faste ansatte. Det er denne formen for omgåelse statene skal hindre gjennom lovgivning. Samtidig anses innleie som et legitimt og effektivt virkemiddel for å bidra til et fleksibelt arbeidsliv.<sup>109</sup> Dette gjenspeiles i innleiereglene i aml. § 14-12, jf. § 14-9. Det oppstilles strenge materielle vilkår for når det kan inngås innleieavtaler, og det settes en tidsbegrensning for innleieperioden. Det kan argumenteres for at lovgivningen legger føringer som langt på vei hindrer at innleie benyttes for å dekke et permanent behov, og at det ikke skal gjøres en videre avskjæring av rommet for fleksibilitet. Å vektlegge subjektive motiver for opphør, sier nødvendigvis heller ingenting om virksomheten har et permanent behov. Det er derfor ikke gitt at EU-domstolens uttalelser kan legges til grunn for at det kan oppstilles et saklighetskrav, som gir grunnlag for å vektlegge subjektive motiver ved opphør av innleieforhold.

### **Synspunkter i teorien**

Om det kan oppstilles et saklighetskrav i innleieforhold, er lite diskutert i teorien. Johansen og Stueland argumenterer for at dersom en ansettelsesavtale utløper før skjæringspunktet, vil en midlertidig ansatt «trolig» ha krav på å fortsette dersom virksomheten fortsatt har behov for arbeidskraft. De argumenterer videre for at dersom en annen ansettes vil det være en «illojal omgåelse av reglene».<sup>110</sup> Det samme legger Søreide til grunn, og knytter det opp mot praktiseringen av fireårsregelen i tjenestemannsloven.<sup>111</sup> Betragtningene gis ingen inngående analyse, noe som begrenser deres rettskildemessige betydning. Synspunktenes knytter seg i

---

<sup>108</sup> Punkt 5.2.

<sup>109</sup> Vikarbyrådirektivet art. 2. Punkt 5.2.

<sup>110</sup> Johansen og Stueland (2015) s. 628.

<sup>111</sup> Søreide (2009) s. 160.

tillegg kun til midlertidige ansettelsesforhold. For midlertidige ansatte kan disse synspunktene anses å springe ut fra vernet mot usaklig oppsigelse i avtaleperioden, jf. § 15-7, jf. § 14-9 (6). Overført på innleieferhold har ikke betraktningene samme rettslige forankring, og de har dermed begrenset overføringsverdi til innleieproblematikken.

### **Saklighetskravet i en formålsbasert vurdering**

I et tynt rettskildemessig landskap kan hensynene bak loven og de konkrete reglene, få stor vekt. I lys av innleieregelens og tre- og fireårsregelens formål om å forhindre misbruk av innleieavtaler, bør det gjelde et saklighetskrav ved avslutning av innleieferholdet. Lovens klare prinsipp er at den søker å oppnå trygge arbeidsforhold, og da innleie er et alternativ til midlertidig ansettelse, kan det tale for at tilsvarende regler bør gjelde.

Til tross for harmoniseringen av reglene for midlertidig ansettelse og innleie, opererer også lovgiver med et klart skille. Dette har bakgrunn i forskjellene i partsforholdet. I motsetning til en midlertidig ansatt, vil en innleid arbeidstaker være tilknyttet en tredjepart (utleier), og ha sitt ansettelsesforhold hos denne. Slik sett vil den innleide ikke ha like stort behov for vern, noe som gjenspeiles i lovens regler.<sup>112</sup> Selv om den innleide skulle være midlertidig ansatt hos bemanningsbyrået, vil det være unntakstilfellet, jf. § 14-9 (2), jf. (1). Lovgiver har unnlatt å foreta en full harmonisering, og et ulovfestet saklighetskrav i innleieferhold vil stride mot lovens etablerte system.

Et annet hensyn av betydning er at regelen i § 14-9 (7) skulle bidra til en forutsigbar rettsstilling, og være enkel å praktisere.<sup>113</sup> Etablering av et saklighetskrav vil utydeliggjøre den rammen tre- og fireårsregelen stadfester. Ikke bare vil det redusere partenes mulighet til å forutse egen rettsstilling, det vil også gi en lite praktikabel og prosesskapende regel. I samme retning trekker det faktum, at det kan være vanskelig å bevise en parts subjektive motiver. Ofte vil det også kunne vises til objektive grunner for avslutningen, begrunnet i forretningsmessige hensyn. En må da vurdere hvor stor vekt det kan legges på innleierens subjektive hensikt. Et saklighetskrav ved opphør av en innleieavtale vil med andre ord gi en retts teknisk vanskelig regel, noe som er direkte i strid med lovgivers formål om å gi en «klar og forutsigbar regel».<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> Bl.a. saklighetskravet i § 14-9 (6) og fortrinnsretten i § 14-2 (2).

<sup>113</sup> Punkt 4.4.

<sup>114</sup> Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) s. 21.

I praksis inngår virksomheter og bemanningsbyrå ofte rammeavtaler, hvor virksomheten fremmer sitt arbeidskraftbehov og byrået stiller nødvendig mannskap tilgjengelig. En side av denne ordningen er at det vil være kunstig dersom innleier må ha saklig grunn for å avslutte et innleieforhold med en arbeidstaker hun ikke selv har valgt. En annen side er faren for at avtalen mellom innleier og bemanningsbyrået inneholder en form for roterende ordning, hvor flere arbeidstakere dekker ett behov.<sup>115</sup> Ordningen legger opp til at de innleide ikke skal komme i en situasjon hvor de kan få rett til fast ansettelse med grunnlag i § 14-9 (7), og kan bidra til utrygge og uforutsigbare arbeidsforhold for de innleide. Et saklighetskrav ville ha motvirket en slik ordning. Det er imidlertid grunn til å bemerke at vilkårene for innleie i § 14-9 (2), jf. § 14-12 (1), skal tolkes strengt.<sup>116</sup> Dersom behovet ikke er midlertidig, vil den underliggende situasjonen ikke oppfylle vilkårene, innleieavtalen vil være ugyldig og vedkommende kan kreve fast ansettelse hos innleier, jf. § 14-14 (1).

Å gi saklighetskravet anvendelse i innleieforhold vil også få virkning utover de enkelte innleieavtaler. Virksomheter kan i forretningsøyemed tilpasse seg og dekke arbeidskraftbehov gjennom andre tidsbegrensede avtaler, hvor avtaleadgangen ikke reguleres av arbeidsmiljøloven.<sup>117</sup> Saklighetskravet skal verne arbeidstakere, men en innstramning av innleieinstituttet kan føre til motsatt resultat, og i tillegg redusere antall innleieoppdrag.

### **Oppsummering av rettskildebildet**

Å gjøre et saklighetskrav gjeldende ved avslutningen av et innleieforhold, vil i utgangspunktet styrke vernet av innleide arbeidstakere og bidra til å skape tryggere arbeidsforhold, i tråd med lovens § 1-1 bokstav b). Selv om forarbeidene presiserer at enhver tolking skal skje i lys av lovens formål,<sup>118</sup> kan det ikke ses bort fra det faktum at lovgiver har stått tilbake fra å regulere opphør av innleieforhold. Lagmannsrettens generelle uttalelser i ConocoPhillips-dommen er klare på at det gjelder ikke et saklighetskrav før skjæringspunktet i § 14-9 (7). Regelen er en absolutt tidsmessig skranke, og noe annet krever lovendring.

Argumentene fremsatt i teorien omhandler midlertidige ansatte og har lite overføringsverdi til problemstillingen. For øvrig taler virkningsbaserte, retts tekniske og systemorienterte hensyn

---

<sup>115</sup> Søreide (2010) s. 80.

<sup>116</sup> jf. bl.a. Rt-1985-1141.

<sup>117</sup> F.eks. ved å inngå kontrakter med selvstendige oppdragstakere, avtaler om kjøp av arbeidstjenester og entreprisekontrakter, se punkt 3.2.

<sup>118</sup> Punkt 2.

for at det ikke bør gjelde et saklighetskrav. En samlet vurdering av rettskildebildet tilsier med andre ord at det ikke er et tilstrekkelig grunnlag for å oppstille et generelt saklighetskrav ved opphør av innleieforhold.

Det kan imidlertid spørres om det må settes et skille mellom situasjoner hvor arbeidstakeren ikke får forlenget innleieperioden, og avslutninger der arbeidstakeren erstattes med en annen. At det ikke er gitt en forlengelse betyr også at avtaleforholdet har opphørt i tråd med det avtalte. I slike tilfeller vil det normalt også foreligge driftsmessige grunner til opphøret. Dette var tilfellet i ConocoPhillips-dommen, hvor den innleide ikke fikk forlenget innleieavtalen fordi en fast ansatt kom tilbake fra permisjon.

Noe annet er der innleievirksomheten går til innleie av ny arbeidstaker. Sett bort fra de tilfeller hvor skiftet skjer grunnet behov for spesiell kompetanse eller at arbeidstakeren skal utføre helt andre oppgaver, kan det tyde på at virksomheten fortsatt har behov for arbeidskraft. Det kan i slike situasjoner være gode grunner til å oppstille et saklighetskrav for å fange opp forsøk på omgåelser av stillingsvernet. På den andre siden er det ikke gitt hvem som kan utlede en rett til fast ansettelse i en slik situasjon. I grunnbemanningslæren vurderes en vikars rett til fast ansettelse på bakgrunn av arbeidsgivers generelle bruk av andre vikarer. Vurderingen gir en pekepinn på hvor stabilt virksomhetens behov for arbeidskraft er.<sup>119</sup> Hvordan innleier har benyttet – og avsluttet tidligere innleieforhold, sier imidlertid lite om det konkrete behovet for den nye innleide arbeidstakeren. Uansett vil mangel på reelt behov medføre at vilkårene i § 14-9 (2) ikke er oppfylt, og den innleide kan kreve fast ansettelse med grunnlag i § 14-14 (1), jf. § 14-12 (1).

En står da igjen med en regel som vil gjelde den tidligere innleide. Denne vil etter innleieoppdraget vanligvis fortsatt ha et ansettelsesforhold hos bemanningsbyrået, men har etter kontraktsrettslige regler ikke lengre et tilknytningsforhold til innleier. At det heller ikke gjelder et saklighetskrav i slike situasjoner fremgår forutsetningsvis i Talisman Energy-dommen.<sup>120</sup> Etter avslutningen av konsulent As innleieoppdrag, leverte NPC en ny konsulent som overtok As arbeidsoppgaver. Dette synes ikke å være avgjørende for domstolen, som anså muligheten til å bytte ut konsulenter uten særskilt begrunnelse, som en del av den avtalte «ytelsen» mellom innleier og utleier. For øvrig kan det vises til de nevnte hensynene som taler

---

<sup>119</sup> Punkt 5.3.3.

<sup>120</sup> LG-2008-64820.

mot et generelt saklighetskrav i innleieforhold. Særlig taler hensynet til retts tekniske og praktikable regler imot at det oppstilles et saklighetskrav for *ett* konkret innleietilfelle.

## 6 Bør det lovfestes en generell omgåelsesregel?

I punkt 5 ble tre tvilssituasjoner presentert; avbrudd i en innleieavtale med en forutsetning om reengasjement, avbrudd med hensikt om å stykke opp innleieforholdet, og opphør med et formål om å unngå skjæringspunktet i § 14-9 (7). Fellesnevneren er at beslutningene begrunnes av subjektive hensikter som ikke nødvendigvis er i tråd med arbeidsmiljølovens formål og hensyn.

Forarbeidene gir et visst grunnlag for å vektlegge subjektive motiver i avbruddstilfeller.<sup>121</sup> Lovgiver åpner altså for omgåelsesbetraktninger, noe som er i tråd med den nylige avsagte dommen fra EU-domstolen i *JH v. KG* sak C-681/18, som kommentert i punkt 5.2 og 5.4.2. Som påpekt tilsier trepartsforholdets særegenhet, at det likevel kan være grunn til å utvise forsiktighet ved vektlegging av subjektive hensikter ved avbrudd i innleieforhold.

For opphørssituasjonene gir verken lovens bestemmelser eller forarbeidene tilsvarende rom.<sup>122</sup> Som nevnt i punkt 5.5.4, får omgåelsesbetraktningene i *JH v. KG*, ikke tilsvarende gjennomslag ved opphør. Lagmannsretten synes å legge til grunn at det ikke er grunnlag for å vektlegge partenes subjektive motiver. Gjennomgangen av øvrige kilder viser at det på nåværende tidspunkt, er lite rettskildemessig grunnlag for å oppstille et ulovfestet saklighetskrav ved opphør av innleieforhold.

Som vist i denne oppgaven, er rettstilstanden rundt en innleid arbeidstakers rett til fast ansettelse hos innleier etter aml. § 14-9 (7), langt ifra avklart. Det er særlig problematisk at flere regler og hensyn som gjør seg gjeldende for midlertidig ansettelse, er gitt tilsvarende virkning for innleie, uten en grundig vurdering av de forskjeller og ulikheter som gjør seg gjeldende for de to avtaleformene. For å hindre tolkningstvil og rettsregler med grunnlag i ulovfestede omgåelsesbetraktninger, er det etter min mening, lovgiver som må på banen for å gi en endelig rettsavklaring.

Det kan argumenteres for at lovens formål og regelverk best ivaretas dersom det lovfestes en generell omgåelsesregel. Eksempelvis slik som den generelle omgåelsesregelen i skatteloven

---

<sup>121</sup> Punkt 5.4.

<sup>122</sup> Punkt 5.5.

§ 13-2.<sup>123</sup> En som har tatt til orde for en slik løsning er Atle Sønsteli Johansen.<sup>124</sup> Han mener utviklingen i måten å organisere virksomhet på medfører at mange tilfeller kan falle utenfor lovens virkeområde, noe som nødvendiggjør en omgåelsesregel som rammer disposisjoner som «delvis kan være motivert av å frata arbeidstaker lovbestemte rettigheter».

En generell omgåelsesregel vil kunne utgjøre et sikkerhetsnett for ivaretagelse av lovens vernebestemmelser, og vil kunne virke preventivt og hindre tvilsomme innleiearrangementer. En slik regel kan på den andre siden være prosesskapende og vanskelig å håndtere.

Sammenlignet med omgåelsesregelen i skatteloven, vil det ikke være tale om å lovfeste en gjennomskjæringsregel som allerede er utførlig behandlet i rettspraksis.<sup>125</sup> Det må også tas hensyn til at arbeidsmiljøloven skiller seg fra mange regelverk, som en utpreget vernelov. Dersom det i tillegg lovfestes en omgåelsesregel, kan det spørres om loven i for stor grad beveger seg mot den ene siden i balanseringen av vern og avtalefrihet.<sup>126</sup> Et for rigid regelverk som ikke ivaretar virksomheters driftsmessige formål vil kunne hemme næringslivet som gir grunnlag for arbeidsplasser, og vil i så måte gå på tvers av lovens hensikt. Det er med andre ord ikke gitt at en arbeidsrettslig omgåelsesregel blir vedtatt med det første.

---

<sup>123</sup> Lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt.

<sup>124</sup> I artikkelen «Omgåelser av arbeidstakerrettigheter: "Behov for lovendring"», Juristen.no, <https://juristen.no/debatt/2020/03/omg%C3%A5elser-av-arbeids%C2%ADtaker%C2%ADrettigheter-%C2%ABbehov-lov%C2%ADendring%C2%BB> (lest 21. oktober 2020).

<sup>125</sup> Moland (2009) s. 86.

<sup>126</sup> Punkt 2.





Ot.prp. nr. 53 (1970-1971)	Om endringer i lov av 27. juni 147 om tiltak til å fremme sysselsetting.
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. 12 (2003-2004)	Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.
Ot.prp. nr. 62 (2003-2004)	Om lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven).
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
Innst. O. nr. 18 (2005-2006)	Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
Prop. 104 L (2009-2010)	Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv).
Prop. 39 L (2014-2015)	Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold).
Prop. 94 L (2016-2017)	Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven).
Prop. 73 L (2017-2018)	Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak).

## **Internasjonale kilder**

### EU-direktiver

Rdir 1999/70/EF Rådskriv 99/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP.

EP/Rdir 2008/104/EF Europaparlamentets- og rådskriv 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid.

### Avgjørelser fra EU-domstolen

*JH v. KG* Dom av 14. oktober 2020 [C5], *JH v. KG*, C-681/18, EU:C:2020:823.

### **Rettsavgjørelser**

#### Høyesterett

Rt-1985-1141

Rt-1989-1116 «Statfjorddommen»

Rt-1990-1126 «Wärtsilädommen»

Rt-2000-1602 «Nøkk»

Rt-2000-1811 «Finanger I»

Rt-2001-418 «Kårstø»

Rt-2005-826

Rt-2006-1158 «Ambulansedommen»

Rt-2009-578 «Sykehuset Innlandet-dommen»

HR-2009-779-U

Rt-2013-998 «Quality People»

Rt-2013-1730 «YIT»

HR-2018-2371-A «Norwegian»

HR-2020-2109-A

## Lagmannsretten

LG-2008-64820 «Talisman Energy»

LH-2008-95609

LA-2009-57115

LG-2014-57287 «ConocoPhillips»

## **Litteratur**

### Bøker

Fougner, Jan, *Norsk arbeidsrett, Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Universitetsforlaget 2019.

Fougner, Jan, Tron Løkken Sundet, Lars Holo, Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven*, 3. utgave, Universitetsforlaget 2018.

Jakhelln, Henning, i Kåre Lilleholt, *Knophs oversikt over Norges rett*, 14. utgave, Universitetsforlaget 2014.

Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis*, 2. utgave, Gyldendal 2015.

Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 2. utgave, Universitetsforlaget 2004.

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad, Marianne Jennum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Gyldendal 2019.

Wangensteen, Boye (red.), *Bokmålsordboka*, 3. utgave, Kunnskapsforlaget 2005.

### Elektroniske kommentarutgaver

Borgerud, Ingeborg Moen, *Norsk Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, Rettsdata.no (sist lest 8. oktober 2020).

Jakhelln, Henning, Helga Aune (red.), Nina Kroken (red.) og Claude A. Lenth (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Fagbokforlaget 2017, arbeidsrett.no (sist lest 8. oktober 2020).

### Juridiske artikler

Edvardsen, Kjetil, «Retten til fast ansettelse – Praktiske problemstillinger tilknyttet grunnbemanningslæren», *Arbeidsrett* 2012, vol. 9 nr. 2, s. 103-141.

Fougner, Jan, «Avslutning av arbeidsforhold – vilkåret om saklig grunn». *Arbeidsrett* 2015, vol. 12 nr. 1, s. 147-157.

Hotvedt, Marianne Jenum, «Arbeidsgiverbegrepet - En analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter», *Arbeidsrett* 2015, vol. 12 nr. 2, s. 159-192.

Moland, Kine, «Virksomhetsoverdragelse», *Arbeidsrett* 2009, Vol. 6 nr. 2, s. 55-97.

Søreide, Christel, «Fireårsregelen ved innleie av arbeidskraft», *Arbeidsrett* 2010, vol. 7 nr. 1-2, s. 75-81.

Søreide, Christel, «Midlertidig ansattes rett til fast stilling etter firårsregelen», *Arbeidsrett* 2009, vol. 6 nr. 3, s. 146-164.

Roverud, Liv Helene, Tor Kristian Kjølvik, Torstein Nesheim og Kristin Jesnes, «Mellomledd i oppdragsmarkedet», *Idunn - Søkelys på arbeidslivet* 03/2017 (Volum 34), s. 199-215.

### Andre artikler

Johansen, Atle Sønsteli, «Omgåelser av arbeidstakerrettigheter: "Behov for lovendring"», *Juristen.no*, 6. mars 2020, <https://juristen.no/debatt/2020/03/omg%C3%A5elser-av-arbeids%C2%ADtaker%C2%ADrettigheter-%C2%ABbehov-lov%C2%ADendring%C2%BB> (lest 21. oktober 2020).

### Rapporter

Svalund, Jørgen, Beate Sletvold Øistad og Kristin Alsos, *Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie*, Fafo-rapport 2019:38. (ISBN 978-82-324-0541-1).