

Kravet til likebehandling av lønn etter arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f

*Med særskilt fokus på om bonus- og
aksjeordninger inngår i lønnsbegrepet*

Kandidatnummer: 162

Antall ord: 14803



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. mai 2019

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse.....	1
1 Innledning	3
1.1 Presentasjon av avhandlingens tema og problemstilling.....	3
1.2 Aktualitet.....	4
1.3 Begrepsavklaringer.....	5
1.4 Avgrensninger	6
1.5 Rettskildebildet og metodiske utfordringer.....	7
1.6 Den videre fremstilling.....	8
2 Overordnet om innleie.....	9
2.1 Nærmere om trepartsforholdet	9
2.2 Rettslig grunnlag	10
3 Overordnet om likebehandlingskravet	12
3.1 Innledning.....	12
3.2 Rettslig grunnlag	12
3.3 Bakgrunn og formål	13
3.4 Nærmere om vurderingen.....	14
4 Lønnsbegrepet.....	18
4.1 Innledende betraktninger.....	18
4.2 Den nærmere tolkningen av lønnsbegrepet.....	18
4.2.1 Lønnsbegrepet i lys av forarbeidene, etterfølgende litteratur og rettspraksis.....	18
4.2.2 Lønnsbegrepet i annen lovgivning.....	25
4.2.3 Lønnsbegrepet i EU-retten.....	26
4.2.4 Formålsbetraktninger og reelle hensyn.....	28
4.2.5 Oppsummering av lønnsbegrepet	28
5 Inngår bonusordninger i lønnsbegrepet?	29
5.1 Innledende betraktninger.....	29
5.2 Kort om pengebaserte bonusordninger	30
5.3 Nærmere om den konkrete vurderingen.....	30
5.3.1 Oppsummering.....	35
6 Inngår aksjebaserte ordninger i lønnsbegrepet?	36
6.1 Innledende betraktninger.....	36

6.2	Kort om aksjebaserte ordninger	36
6.2.1	Avgrensning mot syntetiske aksjeprogrammer.....	37
6.3	Nærmere om den konkrete vurderingen.....	38
6.3.1	Oppsummering.....	45
7	Avslutning.....	46

1 Innledning

1.1 Presentasjon av avhandlingens tema og problemstilling

Temaet for avhandlingen er kravet til likebehandling av innleide arbeidstakere som følger av lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 14-12 a første ledd. Bestemmelsen oppstiller et krav om at lønn skal likebehandles mellom innleide arbeidstakere og ansatte i innleievirksomheten. Problemstillingen avhandlingen skal ta for seg er hva som omfattes av kravet om at lønn skal likebehandles, herunder særskilt om lønnsbegrepet omfatter bonus- og aksjeordninger.

Den klare hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal ansettes fast og på ubestemt tid. Dette følger direkte av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-9. Til tross for dette utgangspunktet, åpner arbeidsmiljøloven også opp for alternative ansettelsesformer. Det er på nærmere vilkår en begrenset adgang til å foreta midlertidige ansettelser eller innleie av arbeidskraft. Innleie av arbeidskraft innebærer at en virksomhet leier inn arbeidstakere fremfor å foreta faste eller midlertidige ansettelser.

Innleie av arbeidskraft utgjør en viktig del av det norske arbeidslivet. En årsak til dette er at ansettelsesformen muliggjør at arbeidskraften kan rettes dit det er behov for tidsbegrenset arbeidskraft eller ut fra kortvarige behov for en spesiell kompetanse. Innleie av arbeidskraft bidrar på denne måten til et fleksibelt arbeidsliv, ved at arbeidskraften blir utnyttet på en mer effektiv måte.¹ Adgangen til innleie av arbeidskraft kan likevel ikke være for vidtrekkende, da dette vil kunne bidra til at hovedregelen i norsk arbeidsliv om faste og direkte ansettelser undergraves. For å avhjelpe denne utfordringen, blant flere, har det blitt innført et krav om likebehandling av innleide arbeidstakere når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

Likebehandlingskravet er inntatt i arbeidsmiljøloven § 14-12 a, og implementerer Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet) artikkel 5 nr. 1 jf. artikkel 3 nr. 1 i norsk rett.

¹ Prop. 74 L (2011–2012) s. 20.

Kravet om likebehandling av innleide arbeidstakere innebærer kort oppsummert en plikt for bemanningsforetaket til å sørge for at arbeidstakerne som leies ut sikres *minst* de samme lønns- og arbeidsvilkår som vedkommende ville fått ved en direkte ansettelse hos innleier for å utføre det samme arbeidet.²

Deltakelse i bonus- og ulike aksjeordninger er ytelser som har karakter av avlønning, og som ofte blir gitt fra arbeidsgiver i arbeidsforhold med den hensikt at dette skal bidra til å motivere arbeidstakerne. Et sentralt spørsmål er om slike ytelser omfattes av kravet om at "lønn" skal likebehandles mellom innleide arbeidstakere og ansatte i innleievirksomheten. Spørsmålet foranlediger en nærmere analyse av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f.

1.2 Aktualitet

Hva som omfattes av kravet om at lønn skal likebehandles mellom innleide arbeidstakere og ansatte i innleievirksomheten har hyppig vært gjenstand for debatt siden implementeringen av vikarbyrådirektivet. Arbeidslivets hovedorganisasjoner synes å være uenige om hvordan lønnsbegrepet skal tolkes. Arbeidstakersiden er av den oppfatning at kravet til likebehandling skal omfatte så mye som mulig, mens arbeidsgiversiden ønsker å begrense kravet til likebehandling til det minimum som følger av vikarbyrådirektivet.³

Siden implementeringen av vikarbyrådirektivet i 2013 har det vært få saker for domstolene knyttet til kravet om likebehandling av lønn.⁴ Temaet ble behandlet av Høyesterett for første gang sommeren 2018.⁵ I saken foretok Høyesterett en tolkning av lønnsbegrepet, men det er imidlertid uklart hvor langt Høyesteretts uttalelser i saken strekker seg.

Temaet er dermed høyst relevant og aktuelt, da det enda ikke er klart hvilket omfang lønnsbegrepet har. Hensynet til forutberegnelighet for både arbeidstakere i bemanningsbransjen og bemanningsforetakene som arbeidsgivere tilsier at en avklaring er

² Dette følger direkte av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd.

³ Se for eksempel Prop. 74 L (2011–2012) s. 13.

⁴ Søk i Lovdata 09.05.19 i SIV (alle sivile avgjørelser) med søkeordet "LOV-2005-06-17-62-§14-12a" og ordene "lønn" og "likebehandling" ga 8 treff, hvor tre av disse knytter seg til saken fra Høyesterett inntatt i HR-2018-1037-A og fire ikke er relevante for temaet. Det siste treffet er en tingrettsavgjørelse som omhandler om en permisjonsytelse skulle anses som lønn. Da avgjørelsen ble avsagt før avgjørelsen fra Høyesterett anser jeg ikke denne som relevant.

⁵ HR-2018-1037-A.

nødvendig. I forlengelsen av dette vises det til at bonus og deltakelse i aksjeprogrammer er utbredte ordninger i arbeidslivet, og dermed er det viktig å avklare hvorvidt slike ordninger omfattes av lønnsbegrepet og om ordningene av denne grunn må likebehandles overfor innleide arbeidstakere.

1.3 Begrepsavklaringer

Innledningsvis anses det hensiktsmessig å gi noen avklaringer på begreper som vil være sentrale innenfor avhandlingens tema.

Avhandlingens tema nødvendiggjør en nærmere avklaring av begrepet innleie.

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen definisjon av begrepet. Arbeidsmarkedsloven⁶ § 25 annet ledd gir imidlertid en legaldefinisjon av begrepet *utleie*. Det vises for ordens skyld til at *innleie* og *utleie* betyr det samme, og at begrepsbruken varierer ut i fra hvilket perspektiv som anlegges. Det følger av definisjonen i § 25 annet ledd at

"Med utleie av arbeidstakere menes leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse."

Kjernen i definisjonen er at innleie/utleie av arbeidskraft forutsetter et *trepartsforhold* mellom henholdsvis innleier, utleier og arbeidstaker, og at arbeidstaker utfører arbeidet hos en annen arbeidsgiver enn den arbeidsgiveren som arbeidstakeren faktisk er ansatt av.

Utleier brukes om virksomheten som *leier ut arbeidskraft*. Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd kommer kravet om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår til anvendelse ved utleie fra "bemanningsforetak". Begrepet skal forstås på samme måte som i arbeidsmiljøloven § 14-12, hvor begrepet defineres som en virksomhet "som har til formål å drive utleie".⁷ Det vil ligge utenfor denne avhandlingens rammer å gå inn på den nærmere grensedragningen mellom virksomheter som har til formål å drive utleie og virksomheter som ikke har til formål å drive utleie. Det forutsettes dermed i det videre at det foreligger utleie fra et bemanningsforetak.⁸ Et bemanningsforetak vil typisk være et vikarbyrå som hovedsakelig

⁶ Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkeds tjenester (arbeidsmarkedsloven).

⁷ Prop. 74 L (2011–2012) s. 52.

⁸ Dette innebærer også at det avgrenses mot andre tjenester som tilbys innenfor bemanningsbransjen som formidling, rekruttering, bemanningsentrepriser og omstillingstjenester, jf. Prop. 74 L (2011–2012) s. 52.

eksisterer for å tilby arbeidskraft til utleie.⁹ Et eksempel på et slikt bemanningsforetak er virksomheten Manpower.¹⁰

Innleier brukes om virksomheten som *leier inn arbeidskraft*. Innleier vil være oppdragsgiver i trepartsforholdet, hvilket innebærer at arbeidstakeren vil være underlagt innleiers ledelse og instruksjon i arbeidsforholdet.

Arbeidstaker skal forstås på samme måte som angitt i arbeidsmiljøloven § 1-8 hvor det fremgår at arbeidstaker er "enhver som utfører arbeid i annens tjeneste." Det spesielle i trepartsforholdet som forutsettes for innleie av arbeidskraft er at arbeidstaker er ansatt hos utleier, mens det faktiske arbeidet utføres hos innleier. Arbeidstakeren vil være *innleid* når perspektivet er fra innleievirksomheten, og *utleid* når perspektivet er fra bemanningsforetaket. Også utsendte arbeidstakere omfattes av likebehandlingsregelen.¹¹ Det bemerkes at det bare er arbeidstakere som blir *leid ut* fra bemanningsforetaket som omfattes av likebehandlingsregelen. Øvrige ansatte i bemanningsforetaket omfattes ikke.

1.4 Avgrensninger

Hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skal være gjenstand for likebehandling er uttømmende regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav a-f.¹² Avhandlingens omfang tillater imidlertid ikke en inngående drøftelse av samtlige vilkår i bestemmelsen. Det avgrenses derfor mot de øvrige vilkår i alternativ a-e, og til alternativet "utgiftsdekning" i bestemmelsens bokstav f.

Videre avgrenses det også mot arbeidsmiljøloven § 14-12 a annet ledd.¹³ Bestemmelsen gir innleide arbeidstakere rett til samme tilgang til "felles goder og tjenester" som innleievirksomhetens ansatte. "Felles goder og tjenester" omfatter kollektive fasiliteter hos innleier som for eksempel kantine, bedriftsbarnehage og transport.¹⁴ Det er med andre ord tale

⁹ Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven; lovkommentar*, 3. utgave, Oslo 2018 s. 745.

¹⁰ Henning Jakhelln, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer – arbeidsrett.no*, 4. utgave, Anniken Astrup § 14-12, Bergen 2017, s. 894.

¹¹ Jf. forskrift av 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere § 3 første ledd bokstav a.

¹² Henning Jakhelln, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.) *Arbeidsmiljøloven med kommentarer – arbeidsrett.no*, 4. utgave, Lill Egeland § 14-12 a. Bergen 2017, s. 916.

¹³ Bestemmelsen gjennomfører vikarbyrådirektivet artikkel 6 nr. 4 i norsk rett.

¹⁴ Prop. 74 L (2011–2012) s. 106.

om en likebehandling av *fysiske goder*.¹⁵ Lønn er ikke et fysisk gode, og det anses derfor naturlig å avgrense mot dette leddet i bestemmelsen.

Det avgrenses videre mot adgangen til å gjøre unntak fra kravet til likebehandling etter arbeidsmiljøloven § 14-12 a tredje ledd, herunder forskrift om adgang til å fravike reglene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak ved tariffavtale. Avhandlingens omfang tillater ikke både enn inngående vurdering av hva som må likebehandles, og når det eventuelt kan gjøres unntak fra likebehandlingen. En eventuell unntaksadgang vil derfor ikke bli behandlet nærmere.

Endelig avgrenses det mot arbeidsmiljøloven §§ 14-12 b og 14-12 c. Dette er regler som skal bidra til å sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet, og som dermed ligger utenfor avhandlingens hovedfokus.

1.5 Rettskildebildet og metodiske utfordringer

Likebehandlingsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd implementerer vikarbyrådirektivet artikkel 5 nr. 1 jf. artikkel 3 nr. 1 i norsk rett. Da det er det norske lønnsbegrepet slik dette er formulert i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f som ligger til grunn for drøftelsene i avhandlingen, må kildene hovedsakelig søkes i norsk rett.

Rettskildebildet på området er snevert. Av de relevante kildene vil lovforarbeidene, Prop. 74 L (2011–2012) være den mest sentrale kilden. Proposisjonen ble til i forbindelse med implementeringen av vikarbyrådirektivet der Arbeidsdepartementet foretok en grundig gjennomgang av likebehandlingsregelen. I denne forbindelse ble det gitt en lengre beskrivelse av lønnsbegrepet. Forarbeidene vil dermed stå sentralt i avhandlingen, men vil måtte suppleres av andre kilder. Her vil juridisk litteratur og Høyesteretts avgjørelse i HR-2019-1037-A være av særlig interesse.

Avhandlingens tema og problemstilling byr på noen metodiske utfordringer. Herunder kan det nevnes at det snevre rettskildebildet er en metodisk utfordring i seg selv. Det er snevert med rettspraksis som kan belyse spørsmålene avhandlingen reiser, og overnevnte avgjørelse fra

¹⁵ Veiledning fra Arbeids- og sosialdepartementet: EUs vikarbyrådirektiv – gjennomføring i norsk rett fra 1.1.2013, sist oppdatert 06.07.2018, hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/vikarbyradirektivet/eus-vikarbyradirektiv--gjennomforing-i-n/id709611/> (besøkt 09.05.2019).

Høyesterett er den eneste autoritative avgjørelsen som behandler temaet.¹⁶ Videre foreligger heller ikke grundig og inngående juridisk litteratur.

Under analysen av lønnsbegrepet har jeg valgt å snu litt om på gjennomgangen av kilder sett hen til hva som ville vært optimalt etter en alminnelig juridisk metode. I tråd med juridisk metode skulle relevant rettspraksis blitt behandlet før juridisk teori tas inn som kilde for å belyse spørsmålet. Jeg har imidlertid valgt å behandle juridisk teori før relevant rettspraksis, ettersom jeg anser dette som en mer hensiktsmessig oppbygging av avhandlingen. Dette er begrunnet i at det vesentlige som finnes av juridisk litteratur på området er utgitt før Høyesteretts avgjørelse i 2018, og fordi jeg anser det for å ha vært en viss rettsutvikling på området siden implementeringen i 2013. Under analysen av lønnsbegrepet vil derfor relevante uttalelser i juridisk teori bli belyst før den nevnte avgjørelse fra Høyesterett.

1.6 Den videre fremstilling

Under avhandlingens punkt 2 vil jeg kort redegjøre for innleie som ansettelsesform for å skape et bakgrunnsteppe for den videre behandling. Videre vil jeg under punkt 3 redegjøre for likebehandlingskravet generelt og hvordan dette har blitt gjennomført i norsk rett, likevel slik at fremstillingen knyttes til likebehandling av lønn. Deretter vil jeg under punkt 4 foreta en nærmere analyse av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f og hvordan dette skal tolkes i lys av de sentrale kildene på området. Tolkningen av lønnsbegrepet under punkt 4 vil videre få betydning for drøftelsen under punkt 5 og 6, hvor de særskilte spørsmålene om lønnsbegrepet omfatter bonusordninger og en rett til å delta i aksjeprogrammer behandles. Avslutningsvis vil avhandlingen under punkt 7 avrundes med noen kommentarer og rettspolitiske bemerkninger.

¹⁶ Se fotnote 4.

2 Overordnet om innleie

2.1 Nærmere om trepartsforholdet

Som vist til under avhandlingens punkt 1.3 så forutsetter innleie av arbeidskraft et forhold mellom innleier, utleier og arbeidstaker. Dette forholdet utgjør *trepartsforholdet*.¹⁷

Trepartsforholdet er et av de viktigste kjennetegnene på innleie som ansettelsesform, da trepartsforholdet er det som skiller innleie fra andre ansettelsesforhold, som normalt består mellom to parter.

Partene i trepartsforholdet har forskjellige rettigheter og plikter overfor hverandre.¹⁸ Mellom utleier og arbeidstaker foreligger et alminnelig ansettelsesforhold. Dette innebærer at det er bemanningsforetaket som innehar de typiske arbeidsgiverpliktene overfor den utleide arbeidstakeren, herunder ansvaret knyttet til å overholde arbeidsmiljølovens regler om ansettelse og oppsigelse. Videre vil bemanningsforetaket inneha det overordnede ansvaret knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Av særlig betydning er at det er bemanningsforetaket som er pliktsubjektet etter likebehandlingsregelen. Dette innebærer at det er bemanningsforetaket som må sørge for at likebehandlingsregelen overholdes.¹⁹

Mellom utleier og innleier vil det foreligge et alminnelig kontraktsforhold.²⁰ En viktig side av kontraktsforholdet er at det kreves et samarbeid mellom partene for at bemanningsforetaket skal kunne overholde sin plikt etter arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd. Samarbeidet kommer blant annet til uttrykk i arbeidsmiljøloven § 14-12 b, blant annet ved at innleievirksomheten pålegges en opplysningsplikt til bemanningsforetaket om hvilke lønns- og arbeidsvilkår vedkommende arbeidstaker ville fått ved en direkte ansettelse i innleievirksomheten.²¹

Mellom innleier og arbeidstaker vil det verken eksistere et ansettelsesforhold eller et kontraktsforhold. Innleier og arbeidstaker vil likevel ha rettigheter og plikter overfor hverandre. For det første vil innleier ha en instruksjonsrett over arbeidstakeren, og for det

¹⁷ Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, Oslo 2017, s. 155.

¹⁸ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, s. 155.

¹⁹ Dette fremgår direkte av ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd.

²⁰ Nils H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 4. utgave, Oslo 2016 s. 137.

²¹ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 b første ledd.

andre det overordnede arbeidsgiveransvaret knyttet til blant annet HMS og overholdelse av arbeidsmiljølovens regler knyttet til arbeidstid.²² Videre vil den innleide arbeidstakeren ha en arbeidsplikt overfor innleier.

2.2 Rettslig grunnlag

Adgangen til utleie, det vil si adgangen bemanningsforetaket har til å *leie ut arbeidskraft*, reguleres av arbeidsmarkedsloven. Adgangen til å *leie inn arbeidskraft* reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-12. Fra bestemmelsens første ledd første punktum fremgår det at innleie av arbeidstaker er

"tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a-e."

De materielle vilkårene for innleie av arbeidskraft må derfor søkes i arbeidsmiljøloven § 14-9 annet ledd bokstav a-e. Som vist til innledningsvis er midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft to alternative unntak fra hovedregelen om faste ansettelser, som kan benyttes ved behov for tidsbegrenset og midlertidig arbeidskraft. På grunnlag av dette har lovgiver bevisst valgt å ha parallelle regler for adgangen til midlertidig ansettelse og innleie av arbeidskraft.²³ Det kan etter arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd jf. § 14-9 annet ledd bokstav a-e avtales innleie

- "a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten".²⁴

²² Nils H. Storeng mfl., s. 137.

²³ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 221.

²⁴ Arbeidsmiljøloven § 14-9 annet ledd bokstav f, som regulerer adgangen til midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, er bevisst holdt utenfor fra lovgiver. Dette innebærer at det ikke er adgang til å leie in arbeidskraft på generelt grunnlag. Dette ble begrunnet i at en slik utvidet adgang til innleie fra bemanningsforetak ville kunne føre til økt bruk av innleid arbeidskraft fremfor faste eller midlertidige ansettelser. En slik adgang var ikke ønskelig, jf. Prop. 39 L (2014–2015) s. 116.

Vilkårene er alternative. Likevel antas det at de mest praktiske tilfellene hvor det leies inn arbeidskraft etter arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd jf. § 14-9 annet ledd er etter alternativ a og b. Alternativene i c-e vil etter dette ikke bli kommentert ytterligere.

Det kan etter alternativ a avtales innleie av arbeidskraft dersom arbeidet er av *midlertidig karakter*. Vilkåret innebærer at det kan leies inn arbeidskraft dersom arbeidet har en "noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning" og dersom oppdraget har en "naturlig avslutning".²⁵ Utgangspunktet er at arbeidsoppgavene må være avgrenset og at arbeidstaker ikke trengs på fast basis i virksomheten.²⁶ Eksempler på tilfeller i praksis hvor det foretas innleie etter denne bestemmelsen er ved sesongpreget arbeid, ved prosjektarbeid og ved behov for ekstrahjelp.²⁷

Det kan etter alternativ b avtales innleie for arbeid i stedet for en annen eller andre. Det er etter dette alternativet *vikarer* leies inn. Et vikariat må baseres på et behov for arbeid der en eller flere av innleiers faste eller midlertidige ansatte er fraværende.²⁸ Det er imidlertid ikke et krav at navnet på den det vikarieres for oppgis. Dette innebærer at det kan leies inn ferievikarer fra et bemanningsforetak i forbindelse med ferieavvikling av innleiers ansatte.²⁹ Andre eksempler på når det i praksis leies inn vikarer er når innleiers ansatte er syke eller er i permisjon.³⁰

Utover adgangen som følger av arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd jf. § 14-9 annet ledd bokstav a-e gis det en utvidet adgang til innleie etter arbeidsmiljøloven § 14-12 annet ledd. Etter denne bestemmelsen kan arbeidsgiver og tillitsvalgt som "til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder" i virksomheter som er "bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven" inngå skriftlig avtale om innleie. Ved innleie etter annet ledd trenger ikke vilkårene i § 14-9 annet ledd bokstav a-e være oppfylte.

²⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 214.

²⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 214.

²⁷ Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven; kommentarer og praksis*, 2. utgave, Oslo 2015 s. 611-613.

²⁸ Johansen og Stueland, s. 615.

²⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 213.

³⁰ Johansen og Stueland, s. 615.

3 Overordnet om likebehandlingskravet

3.1 Innledning

Kravet til likebehandling innebærer at den innleide skal likebehandles som om vedkommende hadde vært ansatt i innleievirksomheten med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår. Kravet utgjør dermed en viktig skranke for innleie av arbeidskraft.

3.2 Rettslig grunnlag

Likebehandlingskravet er inntatt i arbeidsmiljøloven § 14-12 a, hvor det fremgår følgende av bestemmelsens første ledd:

"Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:

- a) arbeidstidens lengde og plassering,
- b) overtidsarbeid,
- c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder,
- d) nattarbeid,
- e) ferietid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager, og
- f) lønn og utgiftsdekning."

Bestemmelsen gjennomfører likebehandlingsprinsippet i vikarbyrådirektivet. Fra artikkel 5 nr. 1 fremgår det at:

"De væsentlige arbeids- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave."

Hva som utgjør de "væsentlige arbeids- og ansættelsesvilkår" etter direktivet fremgår av artikkel 3 nr. 1 bokstav f:

"arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:

- i) arbeidstidens lengde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage
- ii) aflønning."

Det legges til grunn at "væsentlige arbeids- og ansættelsesvilkår" etter vikarbyrådirektivet artikkel 5 nr. 1 jf. artikkel 3 nr. 1 i det vesentlige er de samme som vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd, likevel slik at norsk rett går noe lenger. Dette henger sammen med at vikarbyrådirektivet er et minimumsdirektiv. Det fremgår om dette av vikarbyrådirektivet artikkel 9 nr. 1 at:

"Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbeidstagerne, eller kan tilskynde arbeidsmarkedets parter til eller give dem mulighed for at indgå kollektive overenskomster, som er gunstigere for arbeidstagerne".

Vikarbyrådirektivet er altså ikke til hinder for at medlemslandene fastsetter bedre vilkår for arbeidstakerne enn det som fremgår av direktivet. En sammenligning av likebehandlingsprinsippet ordlyd i vikarbyrådirektivet og arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd viser at den norske bestemmelsen går noe lengre enn direktivets krav, herunder blant annet vilkåret "utgiftsdekning" i bokstav f.

3.3 Bakgrunn og formål

Etter en langvarig prosess ble vikarbyrådirektivet endelig vedtatt av EU i 2008.³¹ Direktivet skal fremme flere formål som fremgår av artikkel 2:

"Dette direktiv har til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om likebehandling, som fastsat i artikkel 5, gælder for vikaransatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til å skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde."

Av betydning for likebehandlingsregelen skal direktivet først og fremst bidra til å beskytte innleide arbeidstakere ved å innføre et krav om likebehandling mellom innleide og fast ansatte i innleievirksomheten av vesentlige lønns- og arbeidsvilkår. Et annet formål med direktivet er at reglene skal bidra til å anerkjenne vikarbyråer og bemanningsforetak som

³¹ Prop. 74 L (2011–2012) s. 10.

arbeidsgivere. Endelig skal reglene bidra til at innleie av arbeidskraft skjer innenfor egnede rammer, slik at reglene på sikt kan bidra til flere arbeidsplasser og videre til å utvikle fleksible arbeidsformer.

Likebehandlingskravet slik det fremgår i direktivet har med dette et bredt formål. Uavhengig av direktivet bemerket departementet at det i norsk rett var

"behov for reguleringer som sikrer likebehandling av innleide med direkte ansatte på viktige områder, først og fremst for å sikre at omfanget og arbeidsvilkårene ved innleie ikke undergraver målene om et arbeidsmarked med hovedvekt på faste og direkte ansettelser."³²

Videre bemerket departementet at en innføring av et likebehandlingsprinsipp i norsk rett ville få positive utslag for arbeidslivet. Under dette fremholdt departementet at likebehandlingsprinsippet kunne bidra til å motvirke sosial dumping og til at innleie ble begrenset til der det faktisk forelå behov for fleksibel arbeidskraft. Dette ville igjen styrke hovedregelen om faste og direkte ansettelser.³³

Likebehandlingskravet slik det er gjennomført i norsk rett har etter dette flere formål som vil være viktige ved tolkningen og fastleggelsen av innholdet i likebehandlingskravet.

3.4 Nærmere om vurderingen

Jeg skal i det følgende redegjøre for hvordan den konkrete vurderingen av kravet til likebehandling foretas. Da avhandlingen er spisset til å ta for seg lønnsbegrepet, vil den nærmere vurderingen i hovedsak knyttes opp til alternativet "lønn".

Det rettslige grunnlaget for den innleide arbeidstakers rett til samme lønn som vedkommende ville fått ved en direkte ansettelse i innleievirksomheten er etter dette:

"bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder [...] lønn".³⁴

³² Prop. 74 L (2011–2012) s. 51.

³³ Prop. 74 L (2011–2012) s. 51.

³⁴ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f.

Etter ordlyden stiller bestemmelsen et krav om at arbeidstakeren minst skal sikres samme lønnen som vedkommende hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid. Bestemmelsen er altså ikke til hinder for at arbeidstakeren gis bedre lønn enn hva vedkommende ville fått ved en ansettelse hos innleier.

Et sentralt spørsmål er hvilke vilkår som skal danne grunnlag for likebehandlingen. Dette er lovteksten taus om, men en presisering følger av forarbeidene. Her fremgår det at de vilkårene som skal likebehandles overfor innleide arbeidstakere kan følge av

"lov eller forskrift, tariffavtale eller andre bindende bestemmelser som gjelder i innleievirksomheten. Også bestemmelser i personalhåndbøker eller andre generelle rutiner og retningslinjer som gjelder i virksomheten for alle eller for grupper av arbeidstakere, skal legges til grunn for likebehandlingen".³⁵

Omfanget av likebehandlingskravet i norsk rett rekker etter dette svært vidt. En begrensning fremgår likevel av forarbeidene som uttrykker at rettigheter som fremgår av enkelte arbeidstakeres individuelle arbeidsavtaler eller andre personlige goder ikke utgjør et grunnlag for likebehandling.³⁶

Et nærliggende spørsmål er om likebehandlingsprinsippet vil komme til anvendelse også der det ikke finnes reguleringer av lønnsfastsettelsen i lov, forskrift, tariffavtale eller andre bindende bestemmelser i innleievirksomheten som kan danne et likebehandlingsgrunnlag. Om dette fremgår det av forarbeidene at likebehandlingsprinsippet også må gjelde i slike tilfeller, da noe annet ville "kunne føre til en omgåelse av reglene og en utvikling i retning av mindre regulering av dette i virksomheter som hyppig benytter innleie."³⁷

Videre er utgangspunktet for vurderingen er at den innleide arbeidstakeren skal sikres den samme lønnen som om vedkommende *faktisk var ansatt i innleievirksomheten*. Men siden arbeidstakeren faktisk er ansatt hos utleier, så vil vurderingen bli hypotetisk.³⁸ Det grunnleggende spørsmålet blir dermed hvilken lønn den innleide ville hatt ved en direkte ansettelse hos innleier. Svaret på dette må finnes i de vilkår som gjennomgått overfor. Der det ikke finnes reguleringer for lønnsfastsettelsen i lov, forskrift, tariffavtaler eller andre bindende

³⁵ Prop. 74 L (2011–2012) s. 105.

³⁶ Prop. 74 L (2011–2012) s. 52.

³⁷ Prop. 74 L (2011–2012) s. 53.

³⁸ Fougner mfl., s. 918.

bestemmelser må det foretas en vurdering av hva arbeidstakeren sannsynligvis ville fått i lønn ved en direkte ansettelse i innleievirksomheten. I denne vurderingen vil relevante momenter være hva eventuelle arbeidstakere som er ansatte i innleievirksomheten som utfører ”tilsvarende eller sammenlignbart” arbeid som den innleide arbeidstakeren får i lønn.³⁹ Der det ikke foreligger en sammenlignbar arbeidstaker i innleievirksomheten, fremgår det av forarbeidene at vurderingen må ta utgangspunkt i de gjeldende tariffavtaler som finnes for tilsvarende arbeid på området. I denne vurderingen vil bemanningsforetaket ha et visst slingringsmonn i sin fastsettelse av lønnsvilkårene.⁴⁰

Ved lønnsfastsettelsen må det også tas hensyn til grunnleggende prinsipper som kompetanse, ansiennitet og erfaring dersom slike prinsipper blir vektlagt for de ansatte i innleievirksomheten.⁴¹

Et annet sentralt spørsmål er hva som utgjør sammenligningsgrunnlaget, herunder om den innleide arbeidstakeren ved lønnsfastsettelsen skal sammenlignes med seg selv som fast eller midlertidig ansatt i innleievirksomheten. Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd gir lite veiledning. I forarbeidene sammenlignes den innleide arbeidstakeren med en "direkte ansatt" eller en "ansatt" i innleievirksomheten.⁴² Det er uklart om dette innebærer en fast eller midlertidig ansettelse.

Spørsmålet berøres noe nærmere i departementets veiledning som ble publisert i etterkant av innføringen av likebehandlingsprinsippet, hvor det fremgår følgende:

”Den innleide skal sammenlignes med seg selv som direkte ansatt i innleievirksomheten, enten som midlertidig eller som fast ansatt.”⁴³

Etter departementets veiledning skal altså arbeidstakeren sammenlignes med seg selv som midlertidig *eller* fast ansatt, og at det nærmere sammenligningsgrunnlaget beror på en konkret vurdering. Det synes likevel å være noe uenighet om dette standpunktet i juridisk litteratur. Fougner mfl. legger til grunn at vurderingen må ta utgangspunkt i at "vedkommende ikke er

³⁹ Prop. 74 L (2011–2012) s. 53.

⁴⁰ Prop. 74 L (2011–2012) s. 53.

⁴¹ Egeland, s. 918.

⁴² Se for eksempel Prop. 74 L (2011–2012) s. 104.

⁴³ Veiledning fra Arbeids- og sosialdepartementet: EUs vikarbyrådirektiv – gjennomføring i norsk rett fra 1.1.2013, sist oppdatert 06.07.2018, hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/vikarbyradirektivet/eus-vikarbyradirektiv--gjennomforing-i-n/id709611/> (besøkt 09.05.2019).

innleid, men fast ansatt i innleiers virksomhet."⁴⁴ Egeland fremholder at det i utgangspunktet er "en stilling som midlertidig ansatt den innleide skal vurderes mot".⁴⁵ Keiserud og Vartdal argumenterer i likhet med Egeland for at sammenligningsgrunnlaget er hva den innleide ville fått som midlertidig ansatt i innleievirksomheten.⁴⁶

Hensynet til sammenheng i lovverket kan tilsi at den innleide må sammenlignes med seg selv i en midlertidig stilling, da adgangen til innleie avhenger av om vilkårene for å foreta en midlertidig ansettelse er oppfylt, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 jf. § 14-9 annet ledd.

I HR-2018-1037-A var spørsmålet om den innleide arbeidstakeren hadde krav på samme reisegodtgjørelse som de "fast ansatte" i innleievirksomheten.⁴⁷ Dette tilsier at sammenligningsgrunnlaget er hva den innleide ville hatt ved en fast ansettelse. Det fremgår likevel ikke av dommen om også midlertidig ansatte i innleievirksomheten hadde krav på reisegodtgjørelsen.

Det må anses noe uklart hva som faktisk er sammenligningsgrunnlaget. Det bemerkes at sondringen ikke vil ha noe å si i de tilfellene der vilkårene for lønnsfastsettelsen er like for faste og midlertidig ansatte i innleievirksomheten. Det vil de ofte være på grunn av diskrimineringsvernet i arbeidsmiljøloven § 13-1 tredje ledd jf. § 13-2 første ledd bokstav c.

Jeg velger etter dette å støtte meg på oppfatningen departementet ga uttrykk for i veiledningen der sammenligningsgrunnlaget er hva den innleide ville fått ved en fast eller midlertidig ansettelse. For enkelthetens skyld vil sammenligningsgrunnlaget i det videre bli hva den innleide ville hatt som "direkte ansatt" i innleievirksomheten.

Ved første øyekast synes ikke kravet til likebehandling av lønn å by på særlige problemer. Likebehandlingsplikten vil imidlertid vanskelig kunne overholdes uten en nærmere avklaring av hva som omfattes av lønnsbegrepet. Det vil være lite hensiktsmessig å lete etter vilkår for lønnsfastsettelse når det ikke er klart hva det letes etter. En nærmere analyse av lønnsbegrepet som utgjør grunnlaget for likebehandling med hensyn til lønn vil være tema under punkt 4 i avhandlingen.

⁴⁴ Fougner mfl., s. 757.

⁴⁵ Egeland, side 918.

⁴⁶ Thomas Keiserud og Kristine Ringstad Vartdal, "De nye innleiereglene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 – praktiske tolknings- og gjennomføringsspørsmål", *Arbeidsrett*, nr. 1 2013, s. 147-179 (s. 155).

⁴⁷ Dette fremgår blant annet av dommens premiss 1.

4 Lønnsbegrepet

4.1 Innledende betraktninger

Utgangspunktet så langt er at arbeidstaker som er leid inn fra et bemanningsforetak vil ha krav på samme lønn som vedkommende ville hatt ved en direkte ansettelse hos innleier etter arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f. Det er imidlertid uklart hva som inngår i begrepet "lønn" i bestemmelsens forstand. Spørsmålet løses ikke av arbeidsmiljøloven, og vikarbyrådirektivet lar det være opp til medlemslandene å definere hva som skal inngå i begrepet.⁴⁸ Svaret på hva som utgjør begrepets innhold og rekkevidde må derfor besvares med utgangspunkt i norsk rett.

Til tross for at det finnes ulike definisjoner av lønn og tilsvarende begreper i norsk lovgivning, finnes det ingen samlet og enhetlig oppfatning av hva begrepet lønn nærmere innebærer.⁴⁹ Det skal i det følgende gjøres en analyse av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd i lys av de sentrale kildene på området.

4.2 Den nærmere tolkningen av lønnsbegrepet

4.2.1 Lønnsbegrepet i lys av forarbeidene, etterfølgende litteratur og rettspraksis

I forbindelse med innføringen av vikarbyrådirektivet og likebehandlingskravet foretok Arbeidsdepartementet en grundig vurdering av lønnsbegrepet og hvordan dette skulle gjennomføres i norsk rett. Det fremgår av forarbeidene at det klare utgangspunktet for departementets forståelse av lønnsbegrepet er at

"[...] alt vederlag for arbeid skal omfattes av begrepet."⁵⁰

Med utgangspunkt i rettesnoren om at alt vederlag for arbeid skal omfattes av begrepet, kommer departementet med en rekke eksempler på ytelser som omfattes. Først og fremst legger departementet til grunn at faste vederlag for utført arbeid klart omfattes, uavhengig av

⁴⁸ Jf. vikarbyrådirektivet artikkel 3 nr. 2.

⁴⁹ Prop. 74 L (2011–2012) s. 55.

⁵⁰ Prop. 74 L (2011–2012) s. 55.

om lønnen betales i penger eller naturalia.⁵¹ Dette vil typisk være det som utgjør ordinær lønn, for eksempel timelønn for antall utførte arbeidstimer. Videre uttales det at det faste vederlaget også vil omfatte tillegg som baserer seg på den enkelte arbeidstakers kompetanse og erfaring, så lenge vedkommende ville hatt krav på slike tillegg ved en direkte ansettelse i innleievirksomheten.⁵²

Videre klargjør departementet at lønnsbegrepet også skal omfatte uregelmessige tillegg, for eksempel tillegg for ugunstig arbeidstid, overtidsbetaling, tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg og skifttillegg.⁵³ Departementet legger videre til grunn at også tillegg knyttet til arbeidets art inngår i lønnsbegrepet, herunder for eksempel smusstillegg og tillegg for risikofyllt arbeid.⁵⁴ Dersom vedkommende arbeidstaker ville hatt krav på slike tillegg ved en direkte ansettelse i innleievirksomheten, må slike tillegg likebehandles overfor vedkommende arbeidstaker.

Når det gjelder ulike opptjeningsmåter, uttaler departementet at det er uten betydning hvilken måte lønnen opptjenes på, så lenge det er klart at det dreier seg om vederlag for arbeid. Med dette utgangspunktet finner departementet at lønnen omfatter ulike former for resultatlønn basert på resultat eller prestasjon fra den enkelte, herunder for eksempel provisjonslønn og akkordlønn. Det uttales om dette at så lenge dette er "gjengs avlønningsform" for den type arbeid som den enkelte arbeidstaker skal utføre, skal også den innleide avlønnes i samsvar med slike avlønningsformer.⁵⁵

Videre drøfter departementet en rekke konkrete ytelser i tilknytning til lønnsbegrepet, med utgangspunkt i om ytelsene er å anse som "vederlag for arbeid". Om bonusordninger ble det uttalt at det var vanskelig å besvare klart hvorvidt slike ordninger omfattes av lønnsbegrepet eller ikke. Det avgjørende ville være om "vedkommende ville ha krav på den aktuelle bonusen ved en direkte ansettelse hos innleier, sett hen til type arbeid, varighet av oppdraget o.l."⁵⁶

⁵¹ Prop. 74 L (2011–2012) s. 55.

⁵² Prop. 74 L (2011–2012) s. 55.

⁵³ Prop. 74. L (2011–2012) s. 55. Flere av disse ytelsene har dermed en "dobbelbeskyttelse", da de allerede omfattes av aml. § 14-12 a første ledd bokstav a og b.

⁵⁴ Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

⁵⁵ Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

⁵⁶ Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

Angående pensjonsordninger fant departementet at slike skulle holdes utenfor lønnsbegrepet. Dette ble begrunnet i at det ville medføre "store praktiske utfordringer om pensjon [skulle] omfattes av likebehandlingskravet", og at det ville medført "betydelige kostnader og administrative byrder" dersom pensjonsordninger skulle omfattes. Det ble også vist til at bemanningsforetaket uansett i kraft av arbeidsgiveransvaret ville være forpliktet til å sørge for tjenestepensjon til sine ansatte.⁵⁷

Det var under høringsrunden noe diskusjon knyttet til hvorvidt dekning av arbeidstakers utgifter knyttet til kost, losji og arbeidstøy var en ytelse som måtte likebehandles overfor innleide arbeidstakere.⁵⁸ Organisasjoner på arbeidsgiversiden påpekte at det ikke var vanlig å innfortolke denne formen for utgiftsdekning i begrepet lønn. Departementet fant at det ville medføre en vesentlig forskjellsbehandling av innleide arbeidstakere og innleiers direkte ansatte om utgiftsdekning ikke ble omfattet av lønnsbegrepet, da slike utgifter ville kunne utgjøre relativt store beløp. Etter forslag fra organisasjoner på arbeidsgiversiden ble alternativet "utgiftsdekning" inntatt i bestemmelsen som et selvstendig alternativ ved siden av lønn, for å sikre at en dekning av slike utgifter ble gjenstand for likebehandling.⁵⁹

Departementet gir med dette en rekke bidrag til tolkningen av lønnsbegrepet. Det viktigste bidraget er at det må dreie seg om "vederlag for arbeid". Det er klart etter forarbeidene at kjernen i "vederlag for arbeid" er faste vederlag for utført arbeid, som inkluderer ordinær lønn og tillegg knyttet til uregelmessig arbeid eller tillegg knyttet til arbeidets art. Også tillegg som knytter seg til den enkeltes erfaring og kompetanse, som for eksempel at arbeidstakeren innehar en relevant utdanning, skal omfattes. Dette er ytelser som står i et direkte forhold eller i en direkte forbindelse til den enkeltes arbeidstakers utførte arbeid.

Det er imidlertid uklart om lønnsbegrepet bare skal omfatte ytelser som står i et direkte forhold til utført arbeid, nemlig et snevert lønnsbegrep, eller om begrepet må forstås slik at det også skal omfatte mer avledete ytelser av at det i det hele tatt foreligger et arbeidsforhold, et vidt lønnsbegrep.

⁵⁷ Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

⁵⁸ Prop. 74 L (2011–2012) s. 48 og 49.

⁵⁹ Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

En naturlig, språklig forståelse av "vederlag *for* arbeid" tilsier at det bare er ytelser som knytter seg til utført arbeid som omfattes av lønnsbegrepet – arbeidstakeren skal få lønn for det arbeid som er utført. Dette kan peke i retning av et snevert lønnsbegrep.

En vid forståelse av lønnsbegrepet kan videre underbygges av departementets vurdering knyttet til dekning av arbeidstakers utgifter til kost, losji og arbeidstøy. Selv om det ble endelig besluttet at en likebehandling av slike ytelser skulle være hjemlet i et selvstendig alternativ om "utgiftsdekning", så fremholdes det at løsningen ble valgt for å sikre at slike ytelser ble gjenstand for likebehandling. Departementet var opprinnelig av den oppfatning at slike utgifter utgjorde "viktige elementer i et lønnsbegrep med sikte på likebehandling".⁶⁰ Dette kan tilsi at et vidt lønnsbegrep var tilsiktet. Argumentet må likevel underlegges en viss tilbakeholdenhet ettersom utgiftsdekning faktisk ble tatt ut fra lønnsbegrepet.

Det kan påpekes at dersom departementet var av den oppfatning av at lønnsbegrepet skulle underlegges en snever fortolkning, så hadde drøftelsene knyttet til bonus og pensjon vært unødvendige. Dette er fordi bonus og pensjon er eksempler på ytelser som kan springe ut fra at det foreligger et arbeidsforhold. Dette kan peke i retning av et vidt lønnsbegrep.

Forarbeidene gir dermed ikke et klart svar på om lønnsbegrepet bare omfatter ytelser som står i et direkte forhold eller forbindelse til den enkeltes utførte arbeid, eller om det også omfatter mer avledete ytelser av det foreligger et arbeidsforhold. Forarbeidene må derfor suppleres av ytterligere kilder.

En rekke juridiske forfattere har bygget videre på uttalelsene gitt av departementet i forarbeidene. Et flertall av disse har på grunnlag av synspunktet om *vederlag for arbeid* utpenslet ulike "typetilfeller" for hvilke ytelser som omfattes av lønnsbegrepet og hvilke ytelser som faller utenfor.

Thomas Keiserud og Kristine Ringstad Vartdal behandler lønnsbegrepet i sin artikkel.⁶¹ Keiserud og Vartdal adresserer først og fremst spørsmålet om lønnsbegrepet skal tolkes vidt eller snevert. Etter en konkret drøftelse konkluderer Keiserud og Vartdal med at lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f skal tolkes snevert i den

⁶⁰ Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

⁶¹ Thomas Keiserud og Kristine Ringstad Vartdal, "De nye innleiereglerne i arbeidsmiljøloven kapittel 14 – praktiske tolknings- og gjennomføringsspørsmål", *Arbeidsrett*, nr. 1 2013, s. 147-179.

forstand at vederlaget må være knyttet opp til den nærmere utførelsen av arbeidet.⁶² Det fremholdes likevel at Keiserud og Vartdal er noe usikre i denne oppfatningen.

Keiserud og Vartdal går videre gjennom en rekke praktiske ytelser i tilknytning til lønnsbegrepet. Med utgangspunkt i oppfatningen om et snevert lønnsbegrep, konkluderes det med at pensjoner, kollektive forsikringsordninger, kollektive bonusordninger, utbetalinger i forbindelse med legitimert fravær, utbetalinger i forbindelse med aksjespareprogrammer o.l. og rutinemessige julegaver o.l. faller utenfor lønnsbegrepet. Begrunnelsen for dette er at de nevnte ytelser dreier seg om avledete følger av at det foreligger et ansettelsesforhold, og at disse ikke er knyttet til den nærmere utførelsen av arbeidet. I motsatt retning finner Keiserud og Vartdal at faste vederlag for utført arbeid, både i form av penger og naturalia, tillegg i lønn, herunder tillegg basert på kompetanse og erfaring, uregelmessige tillegg og individuelle prestasjonsbonuser omfattes av lønnsbegrepet.⁶³

Videre er lønnsbegrepet kommentert i ulike kommentarutgaver til arbeidsmiljøloven. I kommentarutgaven til Henning Jakhelln med flere tar Lill Egeland stilling til lønnsbegrepet slik det er formulert i forarbeidene.⁶⁴ Med utgangspunkt i forarbeidsuttalelsene bygger også Egeland tilsynelatende på et snevert lønnsbegrep, idet hun argumenterer for at lønnsbegrepet må forstås i lys av et "ytelse mot ytelse-prinsipp". Det fremgår om dette at:

"forarbeidene bruker begrepet "vederlag for arbeid" for å definere lønnsbegrepet. En ren språklig forståelse av begrepet indikerer at vederlaget må knyttes direkte til utført arbeid for å inkluderes i lønnsbegrepet – et ytelse mot ytelse-prinsipp."⁶⁵

På den ene siden legger Egeland med utgangspunkt i ytelse mot ytelse-prinsippet til grunn at grunnlønn og alle tillegg direkte knyttet til den enkeltes arbeidsinnsats, prestasjonsbonuser og naturalytelser omfattes av lønnsbegrepet. På den andre siden finner Egeland at kollektive bonusordninger, dekning av mellomlegg mellom lønn og folketrygdens ytelser ved sykdom og permisjon faller utenfor lønnsbegrepet.⁶⁶ Det bemerkes imidlertid at også Egeland tar et

⁶² Keiserud og Vartdal s. 160.

⁶³ Keiserud og Vartdal, s. 160-163.

⁶⁴ Egeland, s. 915-925.

⁶⁵ Egeland s. 921.

⁶⁶ Egeland, s.922-923.

lite forbehold i konklusjonen om et snevert lønnsbegrep. Det heter om dette at lønnsbegrepet tolket i lys av et ytelse mot ytelse-prinsipp ikke er "en åpenbar fortolkning."⁶⁷

Også Johansen og Stueland kommenterer lønnsbegrepet. Det blir ikke kommentert direkte hvorvidt forarbeidene legger opp til et snevert eller vidt lønnsbegrep. Likevel legger Johansen og Stueland på bakgrunn av uttalelsene i forarbeidene til grunn at lønnsbegrepet omfatter faste tillegg i lønnen der det er praksis for å gi slike tillegg i innleievirksomheten og videre også uregelmessige tillegg som for eksempel "overtidsarbeid, tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg, skifttillegg og tillegg for risikofyllt arbeid." Videre fremgår det av kommentarutgaven at:

"likebehandlingsprinsippet omfatter videre lønn basert på resultat eller prestasjon, som for eksempel akkord- eller provisjonslønn. Dersom det i innleievirksomheten er praksis for å utbetale bonus, medfører likebehandlingsprinsippet at den innleide vil ha krav på den aktuelle bonusen, sett hen til type arbeid og varigheten av dette".⁶⁸

Dette kan tilsi at Stueland og Johansen argumenterer for et vidt lønnsbegrep. Dette støttes opp videre opp av at Stueland og Johansen videre kommenterer at formålsbetraktninger kan lede til at ytelser avledet fra arbeidsforholdet må omfattes av lønnsbegrepet for å sikre hensynet til en reell likebehandling av innleide arbeidstakere.⁶⁹

Lønnsbegrepet blir videre behandlet av Nicolay Skarning i "*Midlertidige ansettelses, innleie og vikarbyrådirektivet*". Med støtte i forarbeidene uttales det at

"... det er tale om et vidt lønnsbegrep, hvor alle tillegg skal inn. Men det må dreie seg [om] vederlag for arbeid".⁷⁰

Uttalelsen kan tilsi at Skarning argumenterer for et vidt lønnsbegrep. Skarning fremholder imidlertid senere at vederlag for arbeid dreier seg om et ytelse mot ytelse-prinsipp. Videre uttales det at

"når en ordning ikke står i forhold til ytelsen til den ansatte, men bare er et lojalitetsgode, som lønnet studiepermisjon, full lønn under foreldrepermisjon utenfor folketrygdens ytelser, billige

⁶⁷ Egeland, s. 923.

⁶⁸ Johansen og Stueland, s. 653.

⁶⁹ Johansen og Stueland, s. 653.

⁷⁰ Nicolay Skarning, *Midlertidige ansettelses, innleie og vikarbyrådirektivet*, Oslo 2013, s. 124.

lån, varer mv., vil ordningene ofte kunne falle utenfor det som omfattes av likebehandlingskravet".

Skarning argumenterer dermed i likhet med flere av forfatterne for et snevert lønnsbegrep. Flertallet av forfatterne i juridisk litteratur har etter dette lagt seg på en restriktiv linje ved tolkningen av lønnsbegrepet. Det bemerkes imidlertid at Stueland og Johansen i større grad enn de øvrige vektlegger formålsbetraktninger og hensyn slik at en reell likebehandling sikres. Uten andre holdepunkter i rettskildene synes den restriktive tolkningen gjort i teorien å være en forsvarlig tolkning av lønnsbegrepet. Det har imidlertid kommet en ny rettskilde på området som muligens utfordrer standpunktet utpenslet i teorien. Spørsmålet i det videre er om den snevre tolkningen av lønnsbegrepet i teorien er i samsvar med Høyesteretts tolkning av lønnsbegrepet i HR-2018-1037-A, Manpower-dommen.

Den første og til nå eneste avgjørelsen fra Høyesterett vedrørende lønnsbegrepet ble avsagt sommeren 2018. Saken gjaldt spørsmålet om en reisegodtgjørelse skulle anses som "lønn". Partene i saken var en utleid vikar og bemanningsforetaket som leide vikaren ut, Manpower AS. Vikaren, som var leid ut til Statens vegvesen, hadde fast arbeidssted ved Tønsberg trafikkstasjon. Det var fast praksis for både vikarer og fast ansatte ved trafikkstasjonen at de enkelte dager måtte utføre arbeidet i Larvik. For dette fikk de fast ansatte ved trafikkstasjonen en godtgjørelse for reisetiden de dagene de arbeidet i Larvik. Vikaren fikk ikke denne godtgjørelsen for reisetid, ettersom Manpower mente dette falt utenfor begrepet "lønn" i den gjeldende tjenestemannsloven § 3B første ledd bokstav f. Denne bestemmelsen var likelydende med arbeidsmiljøloven § 14-12 a, som nå også er gjort gjeldende for innleide til staten.⁷¹ Det sentrale spørsmålet var om godtgjørelsen skulle anses som lønn slik at nektelse av denne til vikaren medførte et brudd på likebehandlingsprinsippet.

Den type reisegodtgjørelse det var tale om var ikke nevnt i forarbeidene. Høyesterett måtte derfor foreta en konkret vurdering av lønnsbegrepet. Høyesterett kom til at reisegodtgjørelsen skulle anses som lønn, og at Manpower derfor handlet i strid med likebehandlingsprinsippet da vikaren ble nektet denne ytelsen. Videre uttalte Høyesterett at drøftelsen av praktiske ytelser i forarbeidene, ikke er ment å være en uttømmende angivelse av hva som skal omfattes av lønnsbegrepet, jf. premiss 33. Det fremgår videre:

⁷¹ Se lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) § 11 sjette ledd.

"Den naturlige forståelsen [av drøftelsen i forarbeidene] er at det drøftes en del praktiske eksempler uten at det dermed er ment å utelukke at også andre ytelser kan falle inn under likebehandlingsregelen. De eksemplene som gjennomgås – sammenholdt med tilføyelsen av uttrykket "utgiftsdekning" viser at regelen er ment å omfatte mer enn rent vederlag for arbeid.⁷² Formålet – reell likebehandling av vikarer og fast ansatte – ser ut til å ha vært styrende for avgrensningen og at departementet derfor ønsket et vidt anvendelsesområde."⁷³

Høyesterett legger altså til grunn at likebehandling av lønn er ment å omfatte *mer* enn bare rent vederlag for arbeid. Høyesterett bygger dermed på en videre tolkning av lønnsbegrepet slik det formuleres i forarbeidene enn det som tilsynelatende har blitt gjort i litteraturen. Dette innebærer at lønnsbegrepet ikke skal tolkes i den forstand at det bare omfatter ytelser som står i et direkte forhold til utført arbeid, men også mer avledete ytelser av arbeidsforholdet. Dette blir blant annet begrunnet i en formålsoverordnet tolkning om reell likebehandling. Dette er i tråd med oppfatningen Johansen og Stueland ga uttrykk for.⁷⁴

Formålsbetraktninger vil etter dette være et vesentlig moment ved tolkningen av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f.

4.2.2 Lønnsbegrepet i annen lovgivning

Som nevnt innledningsvis finnes det definisjoner av lønn og tilsvarende begreper andre steder i lovgivningen. Spørsmålet er i denne forbindelse om forståelsen av disse begrepene har noen overføringsverdi til det nærmere innholdet av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f.

Begreper av særlig interesse i denne sammenheng er begrepet "arbeidsvederlag" i ferieloven § 10 første ledd, begrepet "lønn" i likestillings- og diskrimineringsloven § 34 første ledd og "lønns- og arbeidsvilkår" i arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd bokstav c.

De overnevnte begrepene favner vidt. Ferielovens begrep omfatter ethvert vederlag i penger for utført arbeid, inkludert for eksempel bonusordninger av generell karakter.⁷⁵ Parallellen til

⁷² Min understrekning.

⁷³ HR-2018-1037-A, premiss 33.

⁷⁴ Johansen og Stueland, s. 653.

⁷⁵ Ove A. Vanebo og Marco Lilli, "Begrepet "arbeidsvederlag" i ferieloven § 10 (1)", *Arbeidsrett*, nr. 1 2018, s. 109-130 (s. 111).

overnevnte lovgivning i tilknytning til lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f ble vurdert av Høyesterett i HR-2018-1037-A. Her la Høyesterett til grunn at:

"Det kan ... ikke ha vært noe aktuelt alternativ for departementet å benytte en slik tilnærming som i likestillings- og diskrimineringsloven, hvor alle goder fra arbeidsgiver er inkludert. Heller ikke reguleringen i ferieloven kan ha vært aktuell som mønster for likebehandlingsregelen".⁷⁶

Videre legger Høyesterett til grunn at heller ikke arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd bokstav c er egnet til å bidra til forståelsen av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f.⁷⁷

Lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f har dermed et annet innhold enn de overnevnte bestemmelser, og det må etter dette legges til grunn at det ikke kan hentes tolkningsbidrag fra disse, selv om en slik parallell kunne vært hensiktsmessig ut i fra systemhensyn.

4.2.3 Lønnsbegrepet i EU-retten

Som nevnt innledningsvis er det opp til hvert enkelt medlemsland å definere innholdet i lønnsbegrepet. Dette blir understreket i rapporten fra EU-kommisjonens ekspertgruppe som ble utarbeidet i forbindelse med gjennomføringen av vikarbyrådirektivet.⁷⁸ Det fremgår videre av vikarbyrådirektivet artikkel 3 nr. 2 at

”Dette direktiv berører ikke national lovgivning for så vidt angår definitionen af avlønning...”

Det finnes ingen rettspraksis fra EU-domstolen som klargjør grensedragningen mellom nasjonale lønnsbegreper innført i medlemslandene i medhold av vikarbyrådirektivet og direktivet selv. Likevel kan rapporten fra EU-kommisjonens ekspertgruppe belyse spørsmålet noe. Fra rapporten fremgår det at det ikke er umulig at EU-domstolen i fremtiden vil kunne komme til å bruke TEUF⁷⁹ artikkel 157 om likelønn mellom menn og kvinner som inspirasjon

⁷⁶ HR-2018-1037-A, premiss 37.

⁷⁷ HR-2018-1037-A, premiss 38.

⁷⁸ Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work, report from the Expert Group. Fra 2011, hentet fra <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=207> (besøkt 09.05.19), s. 19.

⁷⁹ Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde.

ved den nærmere fastleggelsen av innholdet i lønnsbegrepet, slik det er nedfelt i vikarbyrådirektivet.⁸⁰

Det bemerkes også at departementet så hen til uttalelsene i rapporten under avgrensningen av det norske lønnsbegrepet og det er dermed ikke utenkelig at departementet kan ha blitt inspirert av definisjonen av "pay" i TEUF artikkel 157.

Definisjonen av "pay" i TEUF artikkel 157 lyder som følger:

"... "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer".

Hvordan EU-domstolen har tolket likelønnsbestemmelsen i TEUF artikkel 157 kommer blant annet til uttrykk i EU-domstolens behandling i sak C-360/90, hvor det fremgår:

"[T]he concept of pay [...] comprises any consideration, whether in cash or in kind, whether immediate or future, provided that the worker receives it, albeit indirectly, in respect of his employment from his employer, and irrespective of whether the worker receives it under a contract of employment, by virtue of legislative provisions or on a voluntary basis".⁸¹

Definisjonen av "pay" i TEUF artikkel 157 og EU-domstolens uttalelser i relasjon til denne bestemmelsen tilsier et vidt lønnsbegrep. Begrepet "pay" omfatter enhver form for vederlag, uavhengig av form og opptjeningsmåte. Videre omfatter begrepet alle ytelser som kommer arbeidstakeren til gode som et resultat av ansettelsen hos arbeidsgiver, uansett grunnlag og uansett om ytelsen kommer arbeidstakeren til gode direkte eller indirekte. Begrepet "pay" rekker etter dette svært vidt. Det kan argumenteres for at forståelsen av begrepet kan fungere som tolkningsbidrag, spesielt sett hen til at departementet viste til denne bestemmelsen under forberedelsen og innføringen av det norske lønnsbegrepet. Likevel må det bemerkes at det ikke er uttrykkelig lagt til grunn i EU-retten at EU-domstolen faktisk vil bruke denne bestemmelsen som inspirasjon i eventuelle fremtidige saker om lønnsbegrepet i vikarbyrådirektivet. Det må derfor utvises forsiktighet ved anvendelse av dette tolkningsbidraget.

⁸⁰ Vikarbyrådirektivet artikkel 5 nr. 1 første ledd jf. artikkel 3 nr. 1 bokstav f punkt ii.

⁸¹ Egeland viser til denne uttalelsen fra EU-domstolen for å illustrere at EU-domstolen bygger på et vidt lønnsbegrep i relasjon til TEUF artikkel 157, se s. 923.

4.2.4 Formålsbetraktninger og reelle hensyn

Som vist tidligere i avhandlingen under punkt 4.2.1 stod formålsbetraktninger sentralt i Høyesterett sin vurdering av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f. Formålsbetraktninger fikk avgjørende betydning for konklusjonen i saken, da formålet om en reell likebehandling av innleide arbeidstakere og fast ansatte ikke ville nås dersom reisegodtgjørelsen ikke inngikk i lønnsbegrepet. Dette fordi arbeidstakeren i realiteten ville få dårligere betalt enn de fast ansatte for å utføre samme arbeid. Uttalelsene til Høyesterett er generelle, noe som tilsier at formålsbetraktninger må vektlegges ved spørsmål om ytelser skal inngås i lønnsbegrepet. Formålsbetraktninger og hensynet til å sikre en reell likebehandling har også en side mot hensynet til omgåelser. Dersom det åpnes opp for å godkjenne forskjellsbehandling av noen ytelser, vil dette medføre en risiko for at arbeidsgivere kan omgå likebehandlingsreglene. Omgåelseshensyn vil dermed også kunne bidra til tolkningen av lønnsbegrepet.

Likevel må hensynet til reell likebehandling og omgåelseshensynet veies opp mot hensynet til innleie av arbeidskraft som en effektiv og fleksibel ansettelsesform. Det skal ikke bli for vanskelig å leie inn arbeidskraft. At dette hensynet vektlegges kommer blant annet til uttrykk ved at kollektive forsikringer og pensjon er holdt utenfor lønnsbegrepet.

4.2.5 Oppsummering av lønnsbegrepet

På bakgrunn av rettskildematerialet jeg har gjennomgått under punkt 4.2 har jeg kommet til at lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f må tolkes vidt i den forstand at ikke bare ytelser som står i et direkte forhold til utført arbeid omfattes av begrepet.

Høyesteretts uttalelser i Manpower-dommen må tas til inntekt for at litteraturens ledende oppfatning om et snevert lønnsbegrep ikke lenger kan gjøre seg gjeldende. Likevel oppfatter jeg ikke lønnsbegrepet så vidt at det vil omfatte enhver avledet ytelse av at det foreligger et ansettelsesforhold. Høyesteretts uttalelser i Manpower-dommen er generelle, men det må likevel bemerkes at Høyesterett her drøftet lønnsbegrepet opp mot en konkret ytelse. Dette innebærer at det ved spørsmål om en ytelse faller inn under lønnsbegrepet må foretas en konkret helhetsvurdering, hvor formålet om å sikre en reell likebehandling av innleide arbeidstakere og fast ansatte vil være et vesentlig moment i vurderingen.

5 Inngår bonusordninger i lønnsbegrepet?

5.1 Innledende betraktninger

Som konkludert med under avhandlingens punkt 4 er jeg av den oppfatning at lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f er ment å omfatte mer enn bare ytelser som står i et direkte forhold til det konkrete arbeidet utført av den enkelte arbeidstaker. Med det sagt vil ikke lønnsbegrepet omfatte enhver avledet ytelse av at det foreligger et arbeidsforhold. På grunnlag av dette må det foretas en konkret drøftelse av om bonusordninger inngår i lønnsbegrepet.

Arbeidsgivere er selvsagt forpliktet til å betale lønn til sine arbeidstakere. Dette kan være lønn i form av penger, naturalia eller begge deler.⁸² Arbeidsgivere står i utgangspunktet fritt til å bestemme hvordan arbeidstakere skal lønnes for utført arbeid og hvordan denne lønnen skal struktureres, med de unntak som følger av lov, avtale eller tariffavtale. Den normale lønningsformen er likevel lønn i form av penger. Hvilket grunnlag denne lønnen skal baseres på, avhenger av hvilket lønnssystem arbeidsgiver har valgt. Et vanlig lønnssystem er ulike former for resultatlønn. Denne formen for lønn baserer seg på resultatet av utført arbeid, enten på individuelt eller kollektivt nivå. Eksempler på varianter i et slikt lønnssystem er akkordlønn, bonus- og premieordninger.⁸³

Bonus er en form for incentivordning fra arbeidsgiver. En rekke arbeidsgivere innfører incentivordninger for sine ansatte med det formål at slike ordninger vil motivere de ansatte ved å la dem få ta del i selskapets verdistigning. Arbeidsmiljøloven regulerer ikke adgangen til å gi bonus og andre incentivordninger til arbeidstakerne, og heller ikke hvordan slike ordninger skal utformes. Incentivordninger kan komme i ulike former og varianter, herunder for eksempel bonus i form av penger, opsjoner, fond eller ulike former for medeierskap.⁸⁴ Det ville sprengte rammene for denne avhandlingen å behandle bonus og andre incentivordninger på generelt grunnlag. Jeg har derfor valgt å konsentrere avhandlingen under dette punktet til å handle om pengebaserte bonusordninger. Under avhandlingens punkt 6 vil incentivordninger i form av ulike aksjeprogrammer bli behandlet.

⁸² Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2006, s. 325.

⁸³ Storeng mfl., s. 191.

⁸⁴ Jakhelln, s. 336.

5.2 Kort om pengebaserte bonusordninger

Pengebaserte bonusordninger kan komme i flere former og varianter. Et hovedskille kan likevel gjøres mellom såkalte individuelle bonuser og generelle, kollektive bonuser.⁸⁵

Individuelle bonuser baserer seg på den enkelte arbeidstakers prestasjon og egeninnsats. Et eksempel på en individuell bonusordning er provisjonsbaserte salgsbonuser, som ofte baserer seg på den enkelte arbeidstakers individuelle salgsresultater eller omsetningstall. Generelle, kollektive bonuser vil ikke basere seg på den enkelte arbeidstakers prestasjoner og resultater, men på hele eller deler av virksomhetens resultater. Et typisk eksempel på en slik form for bonus er overskuddsdeling, som innebærer at arbeidstakerne får ta del i selskapets overskudd ved at overskuddet deles forholdsmessig mellom arbeidstakerne og som utbetales som et tillegg til den ordinære lønnen.⁸⁶

5.3 Nærmere om den konkrete vurderingen

Spørsmålet i det videre er om pengebaserte bonusordninger i innleievirksomheten skal anses som lønn i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f. Ordlyden i bestemmelsen gir lite veiledning. Den sentrale rettskilden blir dermed forarbeidene.

Det springende punktet for vurderingen er om bonusordninger fra arbeidsgiver anses å være "vederlag for arbeid". Spørsmålet om bonusordninger i tilknytning til lønnsbegrepet ble behandlet særskilt av departementet som uttalte at:

”Når det gjelder spørsmålet om likebehandlingen også skal omfatte lønn i samsvar med bonusprogrammer og lignende som gjelder ved innleievirksomheten, er det vanskelig å gi et ubetinget svar. Det avgjørende vil også her være om vedkommende ville ha krav på den aktuelle bonusen ved en direkte ansettelse hos innleier, sett hen til type arbeid, varighet av oppdraget/arbeidet o.l.”⁸⁷

Uttalelsen i forarbeidene gir ikke et klart svar på hvorvidt bonusordninger skal omfattes av lønnsbegrepet. Likevel bemerkes det at de individuelle bonusene som baserer seg på den enkelte arbeidstakers prestasjon og egeninnsats må anses som "vederlag for arbeid", da det

⁸⁵ Jakhelln, s. 336. Også forfatterne i teorien som nevnt under punkt 4 synes å bygge på dette skillet.

⁸⁶ Jakhelln, s. 336.

⁸⁷ Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

nettopp er den enkeltes arbeidsinnsats og resultater som utgjør grunnlaget for bonusen. Slike ordninger må dermed inngå i lønnsbegrepet. Innleid arbeidstaker vil derfor ha krav på slike bonusordninger dersom vedkommende ville fått bonusen som direkte ansatt i innleievirksomheten. Dette støttes videre opp av følgende uttalelse i forarbeidene:

"Lønnen for det arbeid som arbeidstaker leies inn for å utføre, kan i innleievirksomheten være basert på resultat eller prestasjon fra den ansattes side. Det gjelder for eksempel ved akkordlønn eller provisjonslønn, som kan komme i tillegg til en viss fastlønn. Dersom dette er "gjengs" avlønningsform for den type arbeid arbeidstaker leies inn for å utføre, vil innleide også måtte avlønnes på grunnlag av en slik ordning."⁸⁸

Det legges etter dette til grunn at individuelle bonusordninger omfattes av lønnsbegrepet. Dette synspunktet synes det også å være enighet om i teorien. Et sentralt spørsmål i forlengelsen av dette er om det er et krav at bonuser må knyttes til den enkelte arbeidstakers egeninnsats og prestasjon, eller om også bonuser av kollektiv og generell karakter omfattes.

Ordlyden av "vederlag for arbeid" kan isolert sett tilsi at de kollektive og generelle bonusordningene må holdes utenfor lønnsbegrepet, da de som nevnt ikke knytter seg til den enkelte arbeidstakers innsats, men til resultatene og inntjeningene i selskapet generelt. Likevel bemerkes det at arbeidstakeren i kraft av sitt arbeid indirekte vil kunne bidra til et overskudd i selskapet, noe som igjen taler for at generelle bonusordninger bør inkluderes. Ordlyden stenger ikke for en slik tolkning.

Forarbeidene skiller ikke mellom kollektive og generelle bonuser på den ene siden og individuelle bonuser på den andre siden. Med hensyn til den detaljerte gjennomgangen departementet foretar, kan det tenkes at departementet nettopp ville skilt mellom ulike former for bonus dersom de var av den oppfatning av at det skulle opereres med et skille her. At dette ikke ble gjort kan peke på at det ikke skal skilles mellom typer av bonus, og at det avgjørende her som ellers dermed vil være om den innleide arbeidstakeren ville hatt krav på bonusen ved en direkte ansettelse i innleievirksomheten. Videre kan uttalelsen i forarbeidene om at "det avgjørende vil være [...] om vedkommende ville ha krav på den aktuelle bonusen ved en direkte ansettelse hos innleier, sett hen til type arbeid, varighet av oppdraget/arbeidet o.l." gi noe veiledning. Det er ikke uvanlig at det stilles vilkår for bonusordninger om at vedkommende må ha vært ansatt en viss periode før vedkommende kan være berettiget til å

⁸⁸ Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

motta bonus, eller at bonusordningen forbeholdes en gruppe av ansatte.⁸⁹ Dersom innleid arbeidstaker ikke ville hatt krav på bonusen som direkte ansatt i innleievirksomheten på grunn av begrensningene som følger av bonusordningen, så vil vedkommende heller ikke ha krav på bonusen som innleid. Videre vil kortere innleieoppdrag kunne føre til at den innleide kan ekskluderes fra bonusordningen, fordi vedkommende dermed ikke har vært "ansatt" i lang nok tid for å kunne delta i bonusordningen. Det kan være at det er slike sondringer forarbeidene sikter til, og at det er vanskelig å gi et svar på hvorvidt bonusordninger omfattes av begrepet på grunn av begrensninger som følger av bonusordningene selv.

I forarbeidenes vurdering av bonus blir det også sett hen til rapporten fra Kommisjonens ekspertgruppe hvor det fremgår:

“Nevertheless, bonuses, even performancerelated ones, which would have been paid to a worker recruited directly for the same duration should in principle be taken into account when applying equal treatment, without prejudice to possible derogations.”⁹⁰

Ut fra ordlyden i denne uttalelsen kan det antas at bonusordninger diskuteres generelt. Dette kommer blant annet til uttrykk ved at det uttales at *til og med prestasjonsbetingede bonuser* vil kunne omfattes av likebehandlingsregelen. Formuleringen er ikke forenelig med et synspunkt om at bare individuelle bonuser skal omfattes av likebehandlingsregelen.

Som gjennomgått i punkt 4, så taler flertallet i juridisk teori for et snevert lønnsbegrep med den følge at generelle selskapsbonuser dermed faller utenfor lønnsbegrepet. Likevel bemerkes det at de fleste av forfatterne opererer med et lite forbehold i sine konklusjoner, og innrømmer at også motsatt løsning kan tenkes.⁹¹ Johansen og Stueland holder det åpent at formålsbetraktninger kan lede til at vederlag for arbeid også vil kunne omfatte ytelser som springer ut fra at det foreligger et ansettelsesforhold. Et eksempel på en slik ytelse vil nettopp være generelle bonusordninger. Stueland og Johansen trekker likevel frem at dette hensynet må avveies mot at innleiereglene skal sikre en viss fleksibilitet for arbeidsgiver ved at det åpnes for å leie inn arbeidstakere fremfor å foreta en midlertidig ansettelse. Likevel

⁸⁹ Det forutsettes at ordningene ikke er i strid med arbeidsmiljølovens diskrimineringsvern i kapittel 13.

⁹⁰ Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work, report from the Expert Group. Fra 2011, hentet fra <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=207> (besøkt 09.05.19), s. 20 tredje avsnitt siste setning.

⁹¹ Se for eksempel Keiserud og Vartdal s. 160 og Egeland s. 923.

fremholdes det også at reglene ikke skal gjøre det billigere å leie inn arbeidskraft eller bidra til å undergrave den klare hovedregelen i norsk arbeidsliv om faste og direkte ansettelser.⁹²

Videre må det i tolkningen ses hen til Høyesteretts uttalelser i HR-2018-1037-A. Selv om denne saken gjaldt en annen ytelse enn bonusordninger, så er Høyesteretts uttalelser generelle i henhold til tolkningen av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f. Som konkludert med under avhandlingens punkt 4, så legger Høyesterett i avgjørelsen til grunn et tilsynelatende videre lønnsbegrep enn det som har kommet til uttrykk i juridisk litteratur. Dette er nok fordi det i teorien tidligere ikke har blitt lagt stor vekt på formålsbetraktninger ved tolkningen av lønnsbegrepet. Avgjørelsen fra Høyesterett gjør derfor at formålsbetraktninger og reelle hensyn vil få en større plass ved tolkningen av lønnsbegrepet enn tidligere. Dette kan igjen få betydning for spørsmålet om bonus skal anses som lønn i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f.

Høyesterett fremholder uttrykkelig i avgjørelsen at det ved vurderingen av ytelser opp mot lønnsbegrepet må legges stor vekt på formålet om å sikre en reell likebehandling av innleide arbeidstakere og fast ansatte.⁹³ I tilknytning til generelle bonusordninger må dette hensynet anses å slå inn med styrke. Der det ikke stilles andre vilkår enn fast ansettelse for å få ta del i virksomhetens kollektive bonusordninger, vil formålet om en reell likebehandling tilsi at slike bonusordninger må omfattes av lønnsbegrepet og likebehandlingsregelen. Dette fordi den innleide arbeidstakeren ville hatt krav på bonusordningen ved en direkte ansettelse i innleievirksomheten. Hensynet til lik lønn for likt arbeid og hensynet til å sikre en reell likebehandling tilsier dermed at slike ordninger må likebehandles.

Et annet reelt hensyn som kan ha betydning for tolkningen er hensynet til omgåelse av reglene. Dette hensynet henger sammen med hensynet til å sikre en reell likebehandling. Dersom generelle bonusordninger holdes utenfor lønnsbegrepet, vil det åpne opp for at arbeidsgiver kan unngå likebehandlingsreglene ved å strukturere lønnen til de direkte ansatte slik at en deler av lønnen utbetales i form av en generell bonusordning. Innleide arbeidstakere ville med dette bare hatt krav på det som utgjør lønn for faste vederlag og ikke for den delen som blir strukturert i en generell bonusordning. Dette vil i realiteten føre til at innleide arbeidstakere får dårligere betalt for å utføre samme arbeid. Omgåelseshensyn sammenholdt

⁹² Johansen og Stueland, s. 654.

⁹³ HR-2018-1037-A, premiss 40.

med formålet om reell likebehandling tilsier dermed at også generelle bonusordninger omfattes av lønnsbegrepet.

Spørsmålet om generelle bonusordninger i tilknytning til lønnsbegrepet kom på spissen i en sak som ble behandlet i Stavanger tingrett sommeren 2018.⁹⁴ Det bemerkes at avgjørelsen ble anket, og at den dermed ikke er rettskraftig.⁹⁵ At avgjørelsen er en avgjørelse fra tingretten sammenholdt med at den ikke er rettskraftig medfører at den har lite rettskildemessig vekt.

Saken omhandlet to arbeidstakere som var ansatt i bemanningsforetaket Semco AS. Arbeidstakerne ble leid ut til Aker BP. Bemanningsforetaket og innleievirksomheten var bundet av samme tariffavtale. De innleide arbeidstakerne fikk på lik linje som de fast ansatte i Aker BP lønn i samsvar med tariffavtalen. De fast ansatte og lærlinger i Aker BP fikk også ta del i en generell bonusordning i Aker BP. De to innleide arbeidstakerne i saken fikk ikke ta del i denne bonusordningen, på det grunnlag at de var innleide.

Det sentrale spørsmålet i saken var om bonusordningen skulle anses som lønn i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f, slik at også de innleide arbeidstakere hadde krav på å ta del i bonusordningen i kraft av likebehandlingskravet. Dette ble besvart bekræftende av tingretten. Tingretten uttalte at det ikke er uvanlig at deler av lønnen fastsettes ut fra hensynet til selskapets resultater og måloppnåelser, og at bonusordningen i dette tilfellet ikke skilte seg noe særlig fra ordinær lønn. Videre ble det vektlagt at de innleide utførte det samme arbeidet som de fast ansatte i Aker BP, og at de derfor bidro på samme måte som de fast ansatte til selskapets måloppnåelser.

Selv om avgjørelsen ikke har noen rettskildemessig vekt, anser jeg den som et sterkt argument i retning av at generelle bonuser burde omfattes av lønnsbegrepet. En vesentlig årsak til dette er at avgjørelsen ble avsagt etter Høyesteretts avgjørelse i HR-2018-1037-A. Det ble derfor lagt vesentlig vekt på formålet om å sikre en reell likebehandling.

⁹⁴ Stavanger tingrett, avsagt 02.07.2018, saksnummer 18-017684TVI-STAV.

⁹⁵ Ankesaken er berammet til 13.-14.juni i Gulating lagmannsrett.

5.3.1 Oppsummering

Basert på en konkret helhetsvurdering har jeg kommet til at også generelle bonuser i form av overskuddsdeling og lignende ordninger omfattes av lønnsbegrepet og at slike bonusordninger dermed må likebehandles mellom innleide arbeidstakere og direkte ansatte i innleievirksomheten. Dette innebærer videre at det ikke skal opereres med et skille mellom individuelle bonusordninger og generelle bonusordninger ved spørsmål om bonus omfattes av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f.

Bonusordninger inngår etter dette i lønnsbegrepet. Det avgjørende for bonusspørsmålet blir dermed om vedkommende ville hatt krav på den aktuelle ytelsen som direkte ansatt i innleievirksomheten. Dersom dette svares bekreftende, må bonusen inkluderes i lønnen, uavhengig av om det er tale om en generell eller individuell bonus.

6 Inngår aksjebaserte ordninger i lønnsbegrepet?

6.1 Innledende betraktninger

Spørsmålet i det følgende er om aksjebaserte ordninger inngår i lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f. Dersom det kan konkluderes med at slike ordninger omfattes av lønnsbegrepet, vil konsekvensen være at innleid arbeidstaker har krav på å delta i ordningene dersom vedkommende ville hatt krav på deltakelse ved en direkte ansettelse i innleievirksomheten.

6.2 Kort om aksjebaserte ordninger

I løpet av de siste tiår har det blitt utbredt blant arbeidsgivere å tilby ansatte ulike former for medeierskap i selskapet.⁹⁶ Slike ordninger kommer i flere former og varianter som igjen kan kombineres. To typiske varianter er for det første ansattes rett til å erverve aksjer i arbeidsgiverselskapet til underkurs eller markedskurs, og for det andre ansattes rett til å erverve opsjoner som senere vil gi en rett til å erverve aksjer i arbeidsgiverselskapet.⁹⁷ Den største forskjellen mellom de to ordningene er fra hvilket tidspunkt den ansatte vil få ta del i en eventuell verdistigning i selskapet. Utover dette er ordningene i det vesentlige like, og for enkelthetens skyld vil jeg i det følgende behandle ordningene samlet.

Det er flere grunner til at arbeidsgivere velger å tilby sine ansatte medeierskap i selskapet i form av aksjeerwerb eller opsjoner. Et hovedformål med å innføre slike ordninger er at de kan bidra til å motivere de ansatte i selskapet til å utføre et bedre arbeid ved å la de ansatte få ta del i selskapets verdistigning.⁹⁸ Dette formålet kan igjen synes å bygge på to synspunkter. For det første vil den ansatte få et incentiv til å gi en ekstra innsats for selskapet ved at den ansatte vil nyte godt av en eventuell verdistigning i selskapet. Dette vil igjen kunne bidra til at den ansatte streber etter gode resultater for selskapet. For det andre vil en konsekvens av at ansatte kommer inn på eiersiden i selskapet også være at de ansatte bærer risiko for tap i selskapet.

⁹⁶ Erlend Balsvik, "Opsjonsprogrammer og opsjonsavtaler", *Revisjon og regnskap*, nr. 6 2016 s. 20-22 (s. 20).

⁹⁷ Jørgen Stang Heffermehl, Rune Tystad og Kjell Woldseth, *Aksjer og opsjoner i arbeidsforhold*, Oslo 2002 s. 35.

⁹⁸ Frederik Zimmer, *Bedrift, selskap og skatt*, 6. utgave, Oslo 2014, s. 585.

Dette vil også gi de ansatte incentiver til å strebe etter gode resultater. Et annet formål med incentivordninger er et ønske om å skape et tettere samarbeid mellom ansatte og eierne av selskapet, og i forlengelsen av dette tilbys også ordningene for å holde på nøkkelansatte i selskapet. Videre er det kjent at arbeidsgiverselskaper bruker aksjer eller opsjoner som en kompensasjon for at selskapet ikke klarer å tilby konkurransedyktig markedslønn. Dette vil ofte være situasjonen for nystartede bedrifter. Av denne grunn gis det ofte en rett til opsjoner i selskapet som igjen kan generere utbytte på et senere tidspunkt.⁹⁹

Motytelsen fra den ansatte i de overnevnte aksjeordninger vil som regel være tidligere eller fremtidig arbeidsinnsats.¹⁰⁰

6.2.1 Avgrensning mot syntetiske aksjeprogrammer

I noen tilfeller ønsker arbeidsgiverselskapet å skape incentivene som aksjeprogrammer kan oppfordre til, uten at det er ønskelig at de ansatte skal komme inn på eiersiden i selskapet. I andre tilfeller kan det være vanskeligheter forbundet med slike programmer, herunder at ansatte ikke har midler til å kjøpe aksjer. For slike tilfeller tilbys det gjerne syntetiske aksjeprogrammer til de ansatte.¹⁰¹ Slike ordninger er mer fleksible og mer håndterbare for arbeidsgiver enn reelle aksjeordninger.¹⁰² Incentivordninger som består av syntetiske aksjer og opsjoner innebærer at de ansatte vil nyte godt av de økonomiske rettighetene de ville hatt i selskapet som følge av en reell aksjeordning, uten at de faktisk kommer inn på eiersiden eller at de blir tilbudt opsjoner. Dette gjøres typisk ved at det på et bestemt tidspunkt utbetales kontantbeløp fra selskapet til arbeidstaker som gjenspeiler verdistigningen i selskapet.¹⁰³

Slike ordninger har store likhetstrekk med de generelle og kollektive bonusordningene som ble drøftet under avhandlingens punkt 5. Ut fra hensyn til konklusjonen under punkt 5 og ut fra omgåelseshensyn, legger jeg til grunn at slike ordninger trolig også må inngå i lønnsbegrepet. Det avgrenses etter dette mot en ytterligere behandling av syntetiske aksjeprogrammer i det følgende.

⁹⁹ Balsvik, s. 20.

¹⁰⁰ Heffermehl, Tystad og Woldseth, s. 35.

¹⁰¹ Zimmer, s. 585.

¹⁰² Are Fagerhaug og Morten Sandli, "Syntetiske aksjer og opsjoner i arbeidsforhold", *Revisjon og regnskap*, nr. 6 2013 s. 52-55 (s.52).

¹⁰³ Fagerhaug og Sandli, s. 52

6.3 Nærmere om den konkrete vurderingen

Spørsmålet i det følgende er om deltakelse i aksjeordninger i innleievirksomheten skal regnes som lønn i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f. Ordlyden gir lite veiledning. Også for dette spørsmålet vil dermed utgangspunktet være om ansattes rett til å delta i aksjeordninger i innleievirksomheten er å anse som "vederlag for arbeid".

Ansattes rett til å delta i aksjeordninger i arbeidsgiverselskapet er en form for naturalytelse. Som lagt til grunn under avhandlingens punkt 4, skal lønnsbegrepet omfatte ytelser både i form av penger og i form av naturalytelser.¹⁰⁴ Lønnsbegrepet *kan* dermed omfatte ytelser i form av ulike aksjeordninger.

I motsetning til bonusordninger som ble behandlet under avhandlingens punkt 5, så ble ikke aksjeprogrammer og lignende ytelser berørt direkte av departementet. Det er imidlertid et sikkert utgangspunkt at oppramsingen av ytelser og opptjeningsmåter i forarbeidene ikke er uttømmende. Det vises i denne forbindelse til HR-2018-1037-A, premiss 33, hvor det fremgår:

"Gjennomgangen av forskjellige typer ytelser og opptjeningsmåter er detaljert. Men jeg oppfatter den ikke som en uttømmende angivelse av hva som skal omfattes. Den naturlige forståelsen er at det drøftes en del praktiske eksempler, uten at det dermed er ment å utelukke at også andre ytelser kan falle inn under likebehandlingsregelen. De eksemplene som gjennomgås – sammenholdt med tilføyelsen av uttrykket «utgiftsdekning» – viser at regelen er ment å omfatte mer enn rent vederlag for arbeid. Formålet – reell likebehandling av vikarer og fast ansatte – ser ut til å ha vært styrende for avgrensningen og at departementet derfor ønsket et vidt anvendelsesområde."

Uttalelsen fra Høyesterett klargjør først og fremst at det ikke er avgjørende for spørsmålet at den konkrete ytelsen det her er snakk om ikke ble drøftet i forarbeidene. Det følger videre av uttalelsen at kravet til likebehandling er ment å også omfatte ytelser som rekker videre enn bare rent vederlag for arbeid. Et vidt lønnsbegrep tilsier dermed at aksjeordninger kan omfattes av lønnsbegrepet og likebehandlingsregelen. En forutsetning for å kunne delta i aksjeprogrammer hos arbeidsgiver, er som regel at det foreligger et ansettelsesforhold. En rett til å delta i et aksjeprogram hos arbeidsgiver er dermed en avledet følge av at det foreligger et

¹⁰⁴ Se Prop. 74 L (2011–2012) s. 55.

arbeidsforhold. Som konkludert med under avhandlingens punkt 4 skal lønnsbegrepet tolkes vidt i den forstand at også mer avledete følger av at det foreligger et arbeidsforhold kan være gjenstand for likebehandling.

Som nevnt innledningsvis kan et formål med å tilby ansatte deltakelse i ulike aksjeprogrammer være at dette fungerer som et alternativ til konkurransedyktig lønn i tilfeller der selskaper ikke har midler til å tilby en konkurransedyktig lønn. Dette, sammenholdt med departementets uttalelse om "gjengs" avlønningsform, kan tilsi at også slike ordninger må omfattes av lønnsbegrepet.¹⁰⁵

Det finnes ingen rettspraksis som avklarer om spørsmålet om aksjeprogrammer i tilknytning til lønnsbegrepet.¹⁰⁶ Spørsmålet er imidlertid noe berørt i juridisk litteratur. Keiserud og Vartdal uttaler i sin artikkel følgende:

"En bedrifts tilbud om deltakelse i aksjespareprogram eller lignende for sine ansatte, som igjen kan gi grunnlag for utbetaling av utbytte, bonusaksjer etc., reiser også spørsmål i forhold til lønnsbegrepets innhold. Vi mener i den forbindelse at det her dreier seg om avledete følger av at det foreligger et ansettelsesforhold, som ikke er knyttet til selve utførelsen av arbeidet. Med andre ord er det ikke tale om "vederlag for arbeid" (vår understreking). En tilsvarende avgrensning av lønnsbegrepet er gjennomført i Storbritannia."¹⁰⁷

Dette er den eneste uttalelsen i teorien jeg har funnet som tar direkte stilling til spørsmålet. Uttalelsen trekker i retning av at aksjeprogrammer og lignende ikke er omfattet av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f. Keiserud og Vartdals synspunkt på spørsmålet nødvendiggjør likevel et par bemerkninger. For det første bemerkes det at lønnsbegrepet ikke skal tolkes så snevert som forfatterne gir uttrykk for i sin artikkel.¹⁰⁸ Videre vises det til Høyesteretts uttalelse i HR-2018-1037-A i premiss 33 om at lønnsbegrepet er ment å omfatte "mer enn rent vederlag for arbeid".¹⁰⁹

Videre underbygger Keiserud og Vartdal argumentasjonen med at lønnsbegrepet i Storbritannia er avgrenset til at aksjeprogrammer og lignende faller utenfor. Til denne sammenligningen bemerkes det at det etter vikarbyrådirektivet artikkel 3 nr. 2 er opp til

¹⁰⁵ Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

¹⁰⁶ Søk i lovdata av 9. mai 2019 i SIV (alle sivile avgjørelser) med søkeordet "LOV-2005-06-17-62-§14-12a" med ordene "lønn", "aksje" og "incentiv" med synonymer ga 0 treff.

¹⁰⁷ Keiserud og Vartdal, s. 163.

¹⁰⁸ Se avhandlingen punkt 4.2.5.

¹⁰⁹ Min understreking.

medlemslandene å definere nasjonale lønnsbegrep. Hvordan Storbritannia har valgt å definere lønnsbegrepet i Storbritannia er slik sett lite relevant for avgrensningen av det norske lønnsbegrepet. Videre vises det til at det norske lønnsbegrep ikke kan være bygget på det britiske lønnsbegrep, da det britiske lønnsbegrep verken omfatter naturalytelser eller reisegodtgjørelser.¹¹⁰ Som konkludert med under avhandlingens punkt 4 omfatter det norske lønnsbegrepet slike ytelser. Uttalelsen til Keiserud og Vartdal i denne sammenhengen kan etter dette ikke tillegges avgjørende vekt.

Som nevnt under avhandlingens punkt 4 ble pensjon unntatt fra lønnsbegrepet i forarbeidene fordi det ville medføre "store praktiske utfordringer" om pensjon skulle omfattes av likebehandlingskravet. Videre ble det lagt vekt på at det ville medført "betydelige kostnader og administrative byrder" dersom pensjon ble omfattet av likebehandlingskravet. Skarning fremholder i *Midlertidige ansettelses, innleie og vikarbyrådirektivet* at

”... momentet ”store praktiske utfordringer” kan tale for unntak fra likebehandlingen, noe som kan være et tolkningsmoment overfor visse andre ordninger også, som forsikringsordninger”.¹¹¹

Det kan etter dette vurderes om det vil medføre "store praktiske utfordringer" dersom innleide arbeidstakere må få tilbud om å delta i aksjeprogrammer der det er praksis for slike ordninger for de ansatte i innleiebedriften.

Årsaken til at en inkludering av pensjonsordninger i lønnsbegrepet ville medført "store praktiske utfordringer" er sammensatt. For det første ville en inkludering av pensjon i lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f vært uforenelig med gjeldende lovgivning om tjenstepensjon, som krever at alle ansatte i en virksomhet i utgangspunktet skal være inkludert i den samme pensjonsordningen. Dette vil ikke la seg gjøre i virksomheter der staben består av en blanding av innleiers ansatte og innleide arbeidstakere, som igjen kan være innleid fra ulike bemanningsforetak. Det ville dermed vært umulig å inkludere pensjonsordninger i lønnsbegrepet uten en endring av pensjonslovgivningen. Videre viste departementet også til at kravet til opptjeningstid som gjelder for de ulike pensjonsordningene ofte ville overstige varigheten av innleieperioden –

¹¹⁰ The Department for Business Innovation & Skills sin veiledning om det britiske lønnsbegrepet. Hentet fra https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32121/11-949-agency-workers-regulations-guidance.pdf, (besøkt 09.05.2019) s. 30.

¹¹¹ Skarning, s. 125.

det ville derfor vært upraktisk å inkludere slike ordninger. Avslutningsvis viste departementet til at de innleide arbeidstakernes faktiske arbeidsgiver – bemanningsforetaket – uansett i kraft av arbeidsgiveransvaret var forpliktet til å sørge for tjenstepensjon for sine ansatte.¹¹² Hensynet til arbeidstakerne sto etter dette ikke like sterkt.

Det medfører tilsynelatende ingen praktiske *umuligheter* ved å la innleide arbeidstakere få ta del i aksjeprogrammer i arbeidsgiverselskapet. Dette kan tilsa at tolkningsmomentet ikke vil få betydning. Likevel kan det tenkes en rekke praktiske og administrative byrder ved å la innleide få ta del i slike programmer.

I første rekke kan det trekkes frem at innleide arbeidstakere som utgangspunkt leies inn for kortere tidsperioder for å dekke bemanningsbehov eller for å utføre et bestemt arbeid som følge av at den innleide innehar en spesiell kompetanse. Det gjelder en grense for varigheten av innleieoppdrag, som medfører at virksomheter bare kan leie inn arbeidstakere for maks tre eller fire år.¹¹³ Det vil kunne utgjøre administrative belastninger ved kontraktens utløp dersom innleide arbeidstakere må tilbys å delta i aksjeprogrammer hos innleier i kraft av likebehandlingsregelen. De fleste incentivordninger i ansettelsesforhold har et løpende ansettelsesforhold som vilkår. Dette harmonerer dårlig med innleie som en midlertidig ansettelsesform. Typiske løsninger der den ansatte velger å slutte i selskapet er at selskapet kjøper tilbake aksjene. Dersom innleide arbeidstakere må tilbys å delta i innleievirksomhetens aksjeprogrammer vil det være hyppige inn- og uttredener på eiersiden i innleievirksomheten som følge av den begrensede varigheten av innleieoppdrag. Dette kan tilsa en rekke praktiske problemer knyttet til hvor lenge den innleide skal få holde på aksjene, verdsettelse av aksjene, hvordan aksjene skal kjøpes tilbake etc. Videre kan virksomheter leie inn arbeidstakere fra forskjellige bemanningsforetak. Det kan bli uoversiktlig dersom innleide arbeidstakere fra ulike firma kommer inn på eiersiden i innleiefirmaet med de aksjonærrettigheter dette eventuelt vil medføre. Samlet sett kan disse utfordringene tilsa at aksjeprogrammer i innleievirksomheten må holdes utenfor lønnsbegrepet og kravet til likebehandling.

Videre kan den realitet trepartsforholdet¹¹⁴ medfører belyse spørsmålet noe. Som nevnt er det bemanningsforetaket som er pliktsubjekt etter likebehandlingsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-12 a. Dette innebærer at dersom det må konkluderes deltakelse i aksjeordninger skal anses

¹¹² Prop. 74 L (2011–2012) s. 56.

¹¹³ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd jf. § 14-9 syvende ledd.

¹¹⁴ Se avhandlingens punkt 2.

som lønn i medhold av bestemmelsen, så er det bemanningsforetaket sitt ansvar å sørge for at den utleide arbeidstakeren får ta del i aksjeprogrammet. Imidlertid vil aksjeprogrammet i denne sammenheng være hos innleievirksomheten. En overholdelse av likebehandlingskravet avhenger dermed av et samarbeid mellom innleier og utleier. Innleiers opplysningsplikt i arbeidsmiljøloven § 14-12 b strekker seg ikke så langt. Det kreves dermed aksept og medvirkning fra innleier om at innleide arbeidstakere får delta i aksjeprogrammet. Det kan tenkes en rekke praktiske utfordringer for innleier ved å gi en slik aksept. Trepartsforholdet innebærer etter dette praktiske vanskeligheter både for innleier og utleier ved å inkludere slike aksjeprogrammer i lønnsbegrepet.

Det kan videre trekkes en parallell til slik situasjonen er ved virksomhetsoverdragelser. Ved virksomhetsoverdragelser er hovedregelen at arbeidsgivers rettigheter og plikter når det gjelder arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår overdras til den nye erververen av virksomheten.¹¹⁵ I juridisk teori har det imidlertid blitt pekt på at noen av disse rettighetene er ikke-overførbare, da erververen ikke har muligheter til å oppfylle rettighetene eller pliktene, og at det dermed kan gjøres unntak.¹¹⁶ I Fougner mfl. sin kommentarutgave til arbeidsmiljøloven trekkes aksjeopsjoner frem som et eksempel på en rettighet som ikke er overførbar etter arbeidsmiljøloven § 16-2. Dette styrker argumentet med at det vil være praktisk vanskelig dersom aksjeordninger inkluderes i lønnsbegrepet.

Videre vises det til arbeidsmiljøloven § 14-12 a annet ledd. Fra denne fremgår det at

"Arbeidstaker som blir leid ut, skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet."

Etter denne bestemmelsen er det innleier som er pliktsubjektet.¹¹⁷ Hva som ligger i "samme tilgang til felles goder og tjenester" er etter forarbeidene de kollektive fasiliteter hos innleier som for eksempel kantine, bedriftsbarnehage og transport. Videre fremgår det av veiledningen til departementet at

"Departementet forstår bestemmelsen slik at det i denne sammenheng er tale om tilgang til fysiske goder som bedriften tilbyr sine ansatte [...]."

¹¹⁵ Jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd.

¹¹⁶ Henning Jakhell, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.) *Arbeidsmiljøloven med kommentarer – arbeidsrett.no*, 4. utgave, Liv Torill Evenrud og Marit B. Frogner til § 16-2. Bergen 2017, s. 1349.

¹¹⁷ I motsetning til likebehandlingsregelen i første ledd hvor bemanningsforetaket er pliktsubjektet.

Bakgrunnen og forarbeidene til 14-12 a andre ledd tilsier etter departementets syn at bestemmelsen først og fremst skal gjelde tilgang til lokaler og andre fysiske goder/tjenester som gjelder hos innleier, tilsvarende de eksempler som er nevnt i direktivteksten og forarbeidene.¹¹⁸

Bestemmelsen angir altså at utleide arbeidstakere skal ha rett til samme *fysiske* goder hos innleier som innleier sine egne ansatte. Situasjoner der innleier er pliktsubjekt er altså begrenset til de fysiske godene, og aksjeprogrammer og lignende vil dermed falle utenfor bestemmelsens anvendelsesområde. Dette kan tilsi at det ikke var lovgivers intensjon at slike programmer skulle falle inn under verken første eller andre ledd i arbeidsmiljøloven § 14-12 a, og at aksjeprogrammer hos innleier dermed ikke skal være gjenstand for likebehandling.

En annen parallell som kan trekkes er at også kollektive forsikringer er holdt utenfor lønnsbegrepet. Forarbeidene er taus om forsikringer, men spørsmålet belyses av departementet i veiledningen. Med kollektive forsikringer menes det i denne forbindelse ordninger der arbeidsgiver inngår avtale om forsikring på vegne av arbeidstakerne, hvor også forsikringspremien betales av arbeidsgiver. I veiledningen slår departementet fast at det ikke er naturlig å omtale slike ordninger som "vederlag for arbeid". Kollektive forsikringer har karakter av å være et lojalitetsgode, noe som også kan sies å karakterisere ulike aksjeprogrammer, herunder at slike ordninger ofte tilbys for skape lojalitet hos de ansatte. I lys av dette synspunktet kan det argumenteres for at ulike aksjeordninger dermed faller utenfor lønnsbegrepet.

Et av momentene det ble lagt vesentlig vekt på i Stavanger tingretts dom som gjennomgått under punkt 5 i avhandlingen var at det var

"ingen stor reell eller underliggende forskjell mellom ordinær lønn og bonus, hverken for arbeidsgiver eller arbeidstaker siden. Det er mer nærliggende å se ordningen som en ønsket måte å strukturere lønnen".¹¹⁹

Det var altså ingen stor forskjell mellom ordinær lønn og bonus. Det kan imidlertid argumenteres for at det er vesensforskjeller mellom ordinær lønn og ulike aksjeprogrammer, da innføringen av aksjeprogrammer og lignende normalt er begrunnet med at ordningen skal

¹¹⁸ Veiledning fra Arbeids- og sosialdepartementet: EUs vikarbyrådirektiv – gjennomføring i norsk rett fra 1.1.2013, sist oppdatert 06.07.2018, hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/vikarbyradirektivet/eus-vikarbyradirektiv--gjennomforing-i-n/id709611/> (besøkt 09.05.2019).

¹¹⁹ Stavanger tingrett, 02.07.2018, saksnummer 18-017684TVI-STAV, s. 9.

motivere til innsats og atferd som igjen vil øke den underliggende verdien i selskapet på sikt. Ordningen har dermed et fremtidig perspektiv, hvor det søkes å skape en sammenfallende interesse med de øvrige aksjonærer med hensyn til en langsiktig avkastning. Det antas at ordningene som hovedregel ikke tar sikte på å belønne arbeidstakere for utført arbeid, men for å skape incentiver hos arbeidstakerne for verdistigning i fremtiden. Dersom argumentasjonen i Stavanger tingretts dom følges på dette punktet, tilsier forskjellen mellom ordinær lønn og aksjeprogrammer at aksjeprogrammer ikke skal omfattes av lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f.

Som nevnt tidligere i avhandlingen finnes det ingen rettspraksis fra EU-domstolen som avklarer forholdet mellom de nasjonale lønnsbegrepene og lønnsbegrepet etter direktivet. Bains redegjør i sin artikkel for at det etter direktivet kan fremholdes et

"samspill mellom vikarbyrådirektivet og det nasjonale lønnsbegrep vedrørende rett til ytelser som springer ut av arbeidsforholdet, men som har grunnlag i andre forhold enn den rene utførelsen av arbeid."¹²⁰

Bains bygger dette standpunktet på en tolkning av vikarbyrådirektivet artikkel 5 nr. 4 annet avsnitt.¹²¹ Fra denne artikkelen fremgår det

"Navnlig skal medlemsstaterne ved anvendelsen af artikel 3, stk. 2, præcisere, om de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder pensions- og sygesikringsordninger eller medarbejderaktieordninger, indgår i de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår i stk. 1."

Bains argumenterer for at denne artikkelen kan tas til inntekt for at direktivet forutsetter at nasjonale lønnsbegrep *kan* omfatte alle ytelsene som nevnt i artikkelen, herunder blant annet "medarbejderaktieordninger", men at de ikke behøver å omfattes.¹²² Dette kan tilsi at EU-kommisjonen som utgangspunkt anser aksjeordninger som omfattet av lønnsbegrepet.

Lønnsbegrepet slik det er innført i dansk rett synes å bygge på den samme forståelsen etter direktivets artikkel 5 nr. 4 annet avsnitt. Det fremgår av kommentarutgaven til den danske *Vikarloven* at

¹²⁰ Rajvinder Singh Bains, "Lønn i EU-retten", *Arbeidsrett*, nr. 1 2013, s. 1-81 (s. 34).

¹²¹ Artikkel 5 nr. 4 første avsnitt åpner for at det kan gjøres unntak fra likebehandlingskravet ved bransjeomfattende tariffavtaler på nasjonalt plan. Den konkrete unntakshjemmelen i artikkel 5 nr. 4 første avsnitt er ikke aktuell for norsk retts vedkommende. Artikkel 5 nr. 4 annet avsnitt begrenser unntaksadgangen.

¹²² Bains, s. 34.

"... det forhold, at medarbejderaktieordninger er nævnt udtrykkeligt i artikel 5, stk. 4, være udtrykt for, at EU-kommissionen anser medarbejderaktieordninger for omfattet af lønbegrebet."¹²³

På dette grunnlaget konkluderes det med at det danske lønnsbegrepet trolig omfatter "aktiebaserede incitamentsordninger."¹²⁴ Dette kan tilsi at EU-kommisjonen som utgangspunkt anser lønnsbegrepet for å omfatte ulike aksjeordninger. Likevel bemerkes det at det er nasjonale lønnsbegreper som skal legges til grunn, og at medlemslandene kan velge at slike ordninger ikke skal omfattes.¹²⁵

Formålet om å sikre reell likebehandling tilsier at flest mulig ytelser skal omfattes av lønnsbegrepet. Likevel kan ikke synspunktet strekkes for langt – ikke enhver ytelse skal være gjenstand for likebehandling. Hadde det vært meningen ville det vært unødvendig med en gjennomgang av typetilfeller i forarbeidene. Som konkludert med under avhandlingens punkt 5 så må kollektive og generelle selskapsbonuser anses som lønn i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f. For slike bonusordninger slår hensynet til reell likebehandling inn med styrke, blant annet fordi det ville åpnet for å omgå reglene dersom slike ordninger ble holdt utenfor. Dette hensynet gjør seg etter min mening ikke gjeldende med samme styrke for aksjeprogrammer, et argument som trekker i retning av at aksjeprogrammer ikke skal inkluderes i lønnsbegrepet.

6.3.1 Oppsummering

Basert på en helhetsvurdering anser jeg det mest nærliggende å konkludere med at ulike former for aksjeprogrammer hos innleier ikke skal inngå i lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd bokstav f, da dette ikke er "vederlag for arbeid". Slike ordninger faller dermed utenfor kravet om likebehandling av innleide arbeidstakere.

¹²³ Anne Marie Abrahamson, *Vikarloven med kommentarer*, København 2014 s. 103.

¹²⁴ Abrahamson, s. 104.

¹²⁵ Bains, s. 34.

7 Avslutning

Det er uklart hva som omfattes av likebehandlingsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd, herunder hva som omfattes av kravet om at lønn skal likebehandles mellom innleide arbeidstakere og ansatte i innleievirksomheten. Formålet med denne avhandlingen har imidlertid vært å forsøke klargjøre innholdet i lønnsbegrepet noe nærmere, med særskilt fokus på lønnsbegrepet i tilknytning til bonus- og aksjeordninger.

Avgjørelsen fra Høyesterett bringer oss noe nærmere en avklaring av gjeldende rett på området. Den ledende oppfatningen av lønnsbegrepet har i teorien vært at lønnsbegrepet sannsynligvis bare omfatter ytelser med en direkte forbindelse til utført arbeid. Dette synspunktet må nå anses å være fraveket. Lønnsbegrepet skal underlegges en formålsoverordnet tolkning for å sikre hensynet til en reell likebehandling. Dette innebærer at lønnsbegrepet også må omfatte mer avledete ytelser som springer ut fra at det foreligger et arbeidsforhold.

Jeg har på bakgrunn av dette kommet til at både individuelle og generelle bonusordninger omfattes av lønnsbegrepet. I motsatt retning har jeg funnet at ulike aksjeordninger ikke omfattes. Etter mitt syn følger disse løsningene rettskildene på området, samtidig som formålene bak likebehandlingskravet ivaretas.

Til tross for mine konklusjoner i denne avhandlingen, er rettskildesituasjonen vedrørende lønnsbegrepet likevel ikke klarlagt. Som følge av den uklare rettsstilstanden vil det derfor være usikkert hva som faktisk er gjeldende rett før lovgiver eller Høyesterett kommer på banen. Det er derfor behov for ytterligere klargjøring av hvor langt likebehandlingsregelen strekker seg når det kommer til likebehandling av lønn. Behovet er først og fremst begrunnet i hensynet til arbeidstakerne. Lønn er en helt grunnleggende nødvendighet. Av denne grunn bør også innleide arbeidstakere sikres en forutsigbarhet i form av kunnskap om hva som faktisk er omfattet av lønnsbegrepet. Dette gjelder ikke bare de særskilte ytelsene som er drøftet i denne avhandlingen, men også andre ytelser som for eksempel lønn ved sykefravær og omsorgspermisjoner.

Også hensynet til bemanningsforetakene tilsier at en avklaring er nødvendig. Et av formålene vikarbyrådirektivet skal fremme er at bemanningsforetak skal anerkjennes som arbeidsgivere. I tråd med dette formålet bør bemanningsforetaket sikres en forutsigbarhet om hvilke utgifter de vil ha ved å leie ut arbeidskraft.

Videre er det viktig med en avklaring sett hen til sosial dumping. Det blir uttalt i forarbeidene at innføringen av et likebehandlingsprinsipp vil kunne bidra til å hindre sosial dumping, da arbeidsgivere i mindre grad vil la seg motivere av reduserte lønnskostnader for å leie inn arbeidskraft. Men all den tid det er uavklart hva som skal inngå i lønnsbegrepet og dermed hva som skal være gjenstand for likebehandling finnes det rom for å omgå reglene. Dette vil igjen øke risikoen for sosial dumping.

En avklaring av reglene har også en side til at innleie er nødvendig for å sikre et fleksibelt og effektivt arbeidsliv. Det er derfor viktig med klare regler slik at muligheten til innleie av arbeidskraft opprettholdes.

Kilderegister

Lover

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

Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)

Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven)

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Lovforarbeider

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

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Prop. 39 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)

Forskrifter

Forskrift av 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere.

Litteratur

Abrahamson, Anne Marie, *Vikarloven med kommentarer* (København 2014).

Bains, Rajvinder Singh, "Lønn i EU-retten", utgitt i *Arbeidsrett*, nr. 1 2013, s. 1-81.

Balsvik, Erlend, "Opsjonsprogrammer og opsjonsavtaler", utgitt i *Revisjon og regnskap*, nr. 6 2016 s. 20-22.

Fagerhaug, Are og Morten Sandli "Syntetiske aksjer og opsjoner i arbeidsforhold", utgitt i *Revisjon og regnskap*, nr. 6 2013 s. 52-55.

Fougner, Jan mfl., *Arbeidsmiljøloven; lovkommentar*, 3. utgave (Oslo 2018).

Heffermehl, Jørgen Stang, Rune Tystad og Kjell Woldseth, *Aksjer og opsjoner i arbeidsforhold* (Oslo 2002).

Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer – arbeidsrett.no*, 4. utgave (Bergen 2017).

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave (Oslo 2006).

Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven: kommentarer og praksis*, 2. utgave (Oslo 2015). Hentet fra rettsdata.no (krever innlogging).

Keiserud, Thomas og Kristine Ringstad Vartdal, "De nye innleiereglene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 – praktiske tolknings- og gjennomføringsspørsmål", utgitt i *Arbeidsrett*, nr. 1 2013, s. 147-179.

Skarning, Nicolay, *Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektivet* (Oslo 2013).

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave (Oslo 2017).

Storeng, Nils H. mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 4. utgave (Oslo 2016).

Vanebo, Ove A. og Marco Lilli, "Begrepet "arbeidsvederlag" i ferieloven § 10 (1)", utgitt i *Arbeidsrett*, nr. 1. 2018 s. 109-130.

Zimmer, Frederik, *Bedrift, selskap og skatt*, 6. utgave (Oslo 2014)

Rettspraksis

HR-2018-1037-A.

18-017684TVI-STAV, avsagt av Stavanger tingrett 02.07.2018.

Annet

Veiledning fra Arbeids- og sosialdepartementet: EUs vikarbyrådirektiv – gjennomføring i norsk rett fra 1.1.2013, sist oppdatert 06.07.2018. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/vikarbyradirektivet/eus-vikarbyradirektiv--gjennomforing-i-n/id709611/> (besøkt 09.05.19).

The Department for Business Innovation & Skills sin veiledning om det britiske lønnsbegrepet. Hentet fra:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32121/11-949-agency-workers-regulations-guidance.pdf, (besøkt 09.05.2019).

Direktiver og andre EU-rettslige kilder

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2008/104/EF om vikararbeid (vikarbyrådirektivet). Offisiell dansk versjon hentet fra:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=DA>. (besøkt 09.05.19).

Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work, report from the Expert Group. Fra 2011, hentet fra:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=207> (besøkt 09.05.19).