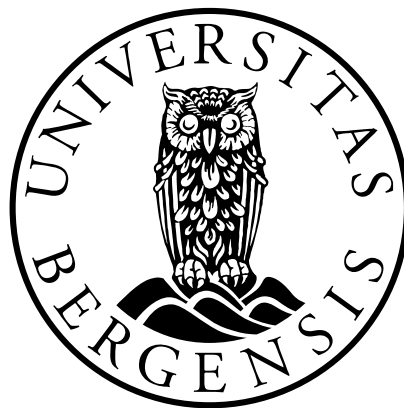


Grensen mellom innleie og entreprise

*Om grensedragningen mellom innleie etter
arbeidsmiljøloven § 14-12 og entreprise*

Kandidatnummer: 33

Antall ord: 14 942



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

08. juni 2020

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Innledning	4
1.1 Nærmere om temaet	4
1.2 Problemstillingen	5
1.3 Avgrensninger og presiseringer	5
1.4 Rettskildebildet	5
1.5 Veien videre	7
2 Innleie.....	8
2.1 Innledning	8
2.2 Vilkår	8
2.3 Grensen mot aml. § 14-13.....	9
2.4 Tilknytningsforhold.....	11
2.5 Virkningene av brudd på reglene om innleie.....	14
3 Entreprise.....	16
3.1 Innledning	16
3.2 Tilknytningsforhold.....	16
4 Nærmere om grensen mellom innleie og entreprise	18
4.1 Innledning	18
4.2 Utgangspunktet for grensedragningen.....	18
4.3 Helhetsvurderingen	20
4.4 Nærmere analyse av de sentrale momentene	22
4.4.1 Ledelse.....	22
4.4.2 Ansvar.....	30
4.5 Nærmere analyse av kriteriene som primært tjener som sperre mot forsøk på omgåelse	33
4.5.1 Momentene som kan utledes fra Blaalid-utvalgets momentliste	33
4.5.2 Momentene som ikke kan utledes fra Blaalid-utvalgets momentliste.....	47
5 Sammenfatning	50
Litteraturliste.....	55
Lover og direktiver	55
Forarbeider	55

Norges offentlige utredninger	55
Stortingsproposisjoner fra departementene	56
Innstillinger fra fagkomiteene	56
Avgjørelser	57
Høyesterett	57
Lagmannsrettene	57
Bøker	57
Øvrige kilder	58

1 Innledning

1.1 Nærmere om temaet

Denne oppgaven handler om hvordan grensen mellom innleie og entrepris skal trekkes. Det er viktig å avgrense innleie av arbeidskraft mot entrepris, fordi entrepris ikke er omfattet av arbeidsmiljølovens regler om innleie.¹ Arbeidsmiljølovens regler om innleie ivaretar primært hensynet til arbeidstakerne som den antatt svake part i arbeidsforholdet. På den bakgrunn er det av stor betydning for arbeidstakernes rettigheter – så vel som oppdragsgivers forpliktelser – å avgjøre hvorvidt det er tale om et innleie- eller et entreprisforhold.

Grensen har imidlertid ikke alltid vært like aktuell. I et historisk perspektiv gjaldt det opprinnelig et forbud mot privat arbeidsformidling etter sysselsettingsloven 1947.² Forbudet ble likevel tolket som et betinget forbud mot arbeidsutleie, slik at det ikke rammet utleie av arbeidstakere såfremt utleier beholdt arbeidsgiverfunksjonen.³ Rettsoppfatningen ble senere kodifisert i endringslov til sysselsettingsloven 1971.⁴ I den forbindelse ble det ansett nødvendig å avgrense adgangen til innleie av arbeidskraft mot entrepris.⁵

Siden har grensen mellom innleie og entrepris vært en aktuell problemstilling – særlig i lys av det moderne arbeidsliv, hvor behovet for effektivitet og fleksibilitet er mer fremtredende enn tidligere.⁶ Dette skyldes at arbeidsmarkedet er i stadig endringer som følge av nye teknologiske løsninger, konkurranse fra utlandet og markedsforholdene generelt. Dette illustreres i Norwegian-saken, hvor omfattende omorganiseringer i konsernet aktualiserte grensedragningen.⁷ Grensedragningen mellom innleie og entrepris er derfor av praktisk og aktuell betydning for å kartlegge arbeidstakers og oppdragsgivers rettsstilling, for derved å skape forutsigbarhet med hensyn til hvordan en bedrift skal organisere sin virksomhet.

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

² Lov om tiltak til å fremme sysselsetting 27. juni 1947 nr. 9.

³ Med «*arbeidsgiverfunksjonen*» menes alminnelige funksjoner som naturlig tilligger arbeidsgiver, herunder «*utbetaling av lønn og feriepenger til den utleide, trekk av skatt og trygdeavgifter og innsending av lovbestemte meldinger til offentlige myndigheter*», jf. Rt. 2013 s. 998 avsnitt 45.

⁴ Lov om tiltak til å fremme sysselsettingen av 18. juni 1971 nr. 83.

⁵ Ot.prp.nr.53 (1970-71) side 23.

⁶ Ole André Oftebro, «Derfor kan ikke bemanningsbransjen forbys», *Nettavisen*, 22. april 2019.

⁷ HR-2018-2371-A (Norwegian).

1.2 Problemstillingen

Oppgavens problemstilling er å kartlegge grensen mellom innleie og entreprise. Grensen beror på en helhetsvurdering av en rekke momenter utviklet og presisert i forarbeider og rettspraksis. I helhetsvurderingen er det realiteten i tilknytningsforholdet som er avgjørende.⁸ Det innebærer at partenes formelle definisjon av tilknytningsformen ikke er bindende i vurderingen av hvorvidt det foreligger innleie eller entreprise. På samme måte vil det heller ikke være avgjørende at partene samtykker til eller er enige om "navnet" på avtaleforholdet.

1.3 Avgrensninger og presiseringer

Arbeidsmiljølovens regler om innleie av arbeidskraft åpner for ulike innleiemuligheter som må holdes adskilt. Det sondres mellom «*innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie*» etter § 14-12, og «*innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie*» etter § 14-13. Skillet er viktig, fordi brudd på § 14-12 og § 14-13 utløser ulike rettsvirkninger. Ved innleie i strid med § 14-12, for eksempel fordi arbeidet etter sin art ikke kan utføres av innleid arbeidskraft, vil den innleide arbeidstaker etter § 14-14 kunne få rett til fast ansettelse hos innleier. Innleie i strid med § 14-13 medfører ikke tilsvarende rettigheter. Dessuten kan den innleide etter § 14-12 (4), med videre henvisning til § 14-9 (7), kreve fast ansettelse etter nærmere bestemte frister for sammenhengende innleietid. Innleie etter § 14-13 gir ikke grunnlag for tilsvarende rettigheter.

På bakgrunn av at problemstillingen først og fremst aktualiseres ved at det er ulike rettsregler som regulerer innleie etter § 14-12 og entreprise, kommer jeg ikke til å gå nærmere inn på grensen mellom § 14-13 og entreprise. Grensen mellom innleie etter aml. §§ 14-12 og 14-13 behandles nærmere i kapittel 2.3.

1.4 Rettskildebildet

Bakgrunnen for sontringen mellom innleie og entreprise er at innleie reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-12, mens entreprise ikke er omfattet av arbeidsmiljølovens regler om

⁸ Silje Remøy, Lodve Gidske og Therese Foss, «Grensen mellom innleie og entreprise», *Estate*, 20. september 2016, punkt 1.3.

innleie. Selve grensedragningen er ikke lovregulert, og må søkes løst ved å undersøke forarbeider og rettspraksis.

For å forstå dagens rettsstilling, er det nødvendig å ta opp den historiske tråden fra kapittel 1.1. I etterkant av endringslov til sysselsettingsloven 1971, ble det såkalte Blaalid-utvalget satt til å utrede regelverket for blant annet innleie av arbeidskraft i NOU 1998:15.⁹ I den anledning oppstilte utvalget en rekke momenter av betydning for grensedragningen mellom innleie og entreprise.

Senere ble det betingede forbudet mot utleie av arbeidskraft ved lov 4. februar 2000 nr. 10 overført til arbeidsmiljøloven 1977 § 55.¹⁰ Overføringen innebar at adgangen til innleie ble knyttet opp til arbeidsmiljølovens adgang til midlertidig ansettelse etter daværende § 58 A. Overføringen innebar imidlertid ikke noen realitetsendring for grensedragningen mellom innleie og entreprise, slik at momentene Blaalid-utvalget opplistet fremdeles fastsetter utgangspunktet for hvordan grensen mellom innleie og entreprise skal trekkes.¹¹ I arbeidsmiljøloven 2005 ble reguleringen av innleie videreført i § 14-12, men noen realitetsendring var heller ikke her tilsiktet.¹² Dette bekreftes i Prop. 74 L (2011–2012), hvor det stadfestes at momentene som følger av Blaalid-utvalgets opplisting fremdeles utgjør de relevante momentene i sontringen mellom innleie og entreprise.¹³

Videre nyanseres rettskildetypen av rettspraksis – fortrinnsvis Høyesterettspraksis – som bidrar til å definere en mer presis grensedragning gjennom fortolkning og anvendelse av de relevante momentene. Ytterligere formes grensedragningen av at momentenes vekt i den avsluttende helhetsvurdering avklares nærmere.

Formålsbetraktninger er en rettskilde av betydning for å skille mellom innleie og entreprise. For grensedragningen er formål blitt tillagt rollen som et eget tolkningsmoment etter NOU 1998:15 – i tillegg til å være en selvstendig rettskilde i analysene. Hensikten er at formålsbetraktninger skal bistå innleiereglens avgrensning mot entreprise.

⁹ NOU 1998:15 Arbeidsformidling og arbeidsleie.

¹⁰ Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø 4. februar 1977 nr. 4 og lov av 4. februar 2000 nr. 10 om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. og i lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting.

¹¹ Ot.prp.nr.70 (1998–1999) punkt 6.3.1.2, side 41.

¹² Ot.prp.nr.62 (2003–2004) punkt 9.2.1, side 35.

¹³ Prop. 74 L (2011–2012) punkt 5.2.2 side 25.

EU-direktiver har i senere tid blitt aktualisert ved implementeringen av EUs vikarbyrådirektiv.¹⁴ Direktivet sikrer den innleide arbeidstaker visse minimumsrettigheter som må respekteres og etterleves. Disse fremgår av §§ 14-12a til 14-12c. Implementeringen har imidlertid kun betydning for arbeidstakers rettigheter under det løpende innleieforholdet, og berører ikke selve grensedragningen mellom innleie og entreprise.

1.5 Veien videre

I det følgende skal innleie og entreprise belyses hver for seg i henholdsvis kapittel 2 og 3. Den nærmere grensen mellom innleie og entreprise analyseres deretter i kapittel 4. På den måten får analysen av de enkelte momentene knagger å henge på. Avslutningsvis sammenfattes funnene fra analysen i kapittel 5. Målet er å stå igjen med en mer presis grensedragning.

¹⁴ EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDS DIREKTIV 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid. [Vikarbyrådirektivet].

2 Innleie

2.1 Innledning

Hovedregelen er at arbeidstaker har krav på fast ansettelse uten tidsbegrensninger, jf. aml. § 14-9 (1). På nærmere bestemte vilkår kan en virksomhet likevel benytte seg av mindre faste tilknytningsformer når arbeidsgiver har behov for midlertidig arbeidskraft.¹⁵ I tillegg til midlertidig ansettelse etter § 14-9 (2), er innleie i medhold av § 14-12 et alternativ for arbeidsgivere som ønsker å dekke et midlertidig arbeidskraftsbehov.¹⁶ Unntakene bidrar til fleksibilitet og effektivitet, ved at tilgjengelig arbeidskraft kan allokere etter behov.

Innleie er ikke gitt en egen definisjon i lovgivningen. Utleie, derimot, er av hensyn til informasjon og brukervennlighet definert i arbeidsmarkedsloven § 25 (2) som

*«leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse».*¹⁷

Hvorvidt man taler om utleie eller innleie, beror kun på hvilken side man ser leieforholdet fra. På den måten følger en indirekte definisjon av innleie implisitt av arbeidsmarkedsloven § 25 (2) sin definisjon av utleie.¹⁸

2.2 Vilkår

Som vi så i kapittel 1.4, ble reglene om innleie i 2000 overført til arbeidsmiljøloven, hvor adgangen til innleie av hensyn til effektivitet ble knyttet til vilkårene for midlertidig ansettelse.¹⁹ Det er derfor en nær sammenheng mellom vilkårene for innleie og vilkårene for midlertidig ansettelse.

¹⁵ Aleksander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Gyldendal Juridisk, 2017, side 155.

¹⁶ Innleie og midlertidig ansettelse skiller seg fra hverandre ved at utleier i et innleieforhold som utgangspunkt beholder arbeidsgiverforpliktelsene.

¹⁷ Ot.prp.nr.62 (2003–2004) punkt 8 s. 60.

¹⁸ Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven lovkommentar*, 3. utgave, Universitetsforlaget, 2018, lovkommentarer til § 14-12, pkt. 1.1.

¹⁹ Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett: Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, 1. utgave, Universitetsforlaget, 2019, s. 770.

Innleie i medhold av § 14-12 er følgelig tillatt i «*samme utstrekning*» som arbeidsmiljøloven åpner for «*midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a til e*», jf. § 14-12 (1) første punktum. Adgangen til midlertidig ansettelse etter § 14-9 (2) bokstav a til e er således styrende for adgangen til innleie.

Adgangen til innleie er imidlertid noe snevrere enn adgangen til midlertidig ansettelse. Dette følger antitetisk ved at § 14-12 kun henviser til § 14-9 (2) bokstav a til e, og ikke omfatter adgangen til midlertidig ansettelse i § 14-9 (2) bokstav f.

Bokstav f kom inn i loven nylig.²⁰ I den anledning kan det spørres om det er en bevisst utelatelse, eller om det er grunnlag for å tenke at lovgiver har forglemt seg ved innføringen av § 14-9 (2) bokstav f ved ikke å endre § 14-12. Forarbeidene til lovendringen presiserte at det var en bevisst unnlattelse.²¹

2.3 Grensen mot aml. § 14-13

Tema for avhandlingen er som presisert i kapittel 1.3 grensen mellom innleie etter aml. § 14-12 og entreprise. Dette nødvendiggjør en avgrensning mot innleie etter aml. § 14-13.

Innleie fra «*virksomhet som har til formål å drive utleie*» skjer i medhold av § 14-12, mens innleie fra «*virksomhet som ikke har til formål å drive utleie*» hjemles i § 14-13. Avgjørende for avgrensningen er altså hvorvidt virksomheten har til *formål* å drive utleie.

Bemanningsforetak og vikarbyråer er typiske virksomheter som primært har utleie av arbeidskraft som sin forretningsvirksomhet.²² Forretningsidéen går ut på å tilby midlertidig arbeidskraft som virksomheter kan benytte seg av når de har behov for å dekke et midlertidig arbeidskraftsbehov.²³ Videre kjennetegnes de ved at de ikke utøver annen egenaktivitet utover å tilby arbeidskraft for utleie.

Motsetningsvis er det etter § 14-13 (1) annet punktum vilkår om at utleieaktiviteten «*skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse*», og at den «*ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier*». Dersom vilkårene ikke er oppfylt,

²⁰ Bokstav f ble tilføyd ved lov 24. april 2015 nr. 20.

²¹ Prop.39 L (2014–2015) s. 138 til § 14-12.

²² Jon Gisle, «*bemanningsforetak*» i Store norske leksikon, 22. april 2020, <https://snl.no/bemanningsforetak> (lest 5. mai 2020).

²³ Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven lovkommentar*, 3. utgave, Universitetsforlaget, 2018, lovkommentarer til § 14-12, pkt. 1.2.

regnes utleien omfattet av § 14-12. Motsatt er det imidlertid ingen automatikk i at oppfylte vilkår medfører at forholdet faller inn under § 14-13. Paragraf § 14-13 (1) annet punktum angir kun minstekrav for at forholdet skal kunne hjemles i aml. § 14-13.²⁴ Minstekravene er følgelig nødvendige, men ikke i seg selv tilstrekkelige for at et innleieforhold skal omfattes av § 14-13.

Den nærmere grensedragningen er imidlertid ikke opplagt. Det må foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering, hvor reglenes formål danner utgangspunktet for fortolkningen.²⁵

Vurderingen baserer seg på de «*reelle underliggende forhold*» – utleiers oppfatning er ikke avgjørende.²⁶ Således er virksomhetens hovedformål heller ikke avgjørende.

Et moment av betydning er virksomhetens karakter. Karakteristiske trekk belyses ved å undersøke hvorvidt virksomheten driver egenproduksjon av varer og tjenester. En begrenset egenproduksjon indikerer at virksomheten har til formål å drive utleie. Motsatt indikerer det utleie etter § 14-13 dersom virksomheten hovedsakelig driver egenproduksjon av varer og tjenester.

Videre vil virksomhetens omfang- og hyppighet av utleie være egnede momenter til å belyse virksomhetens art. Hyppighet refererer seg til hvor ofte det leies ut ansatte i virksomheten. Regelmessig utleie indikerer at virksomheten er innrettet med det formål å drive utleie, mens uregelmessig og sporadisk utleie, som typisk svinger etter utleievirksomhetens eget behov for arbeidskraft, faller inn under § 14-13.²⁷

Utleiens omfang refererer seg til antall ansatte i utleievirksomheten som er leid ut. Det avgjørende er «*hvor stor andel av virksomheten utleie utgjør*».²⁸ Stor utleieandel indikerer at virksomheten bedriver utleie som reguleres av § 14-12, mens liten utleieandel tilsier at virksomhetens utleieaktivitet faller inn under § 14-13.

²⁴ En slik forståelse ble lagt til grunn i Rt. 2013 s. 1730 (YIT) avsnitt 48. Synspunktet støttes i Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven lovkommentar*, 3. utgave, Universitetsforlaget, 2018, lovkommentarer til § 14-12, pkt. 1.2.

²⁵ NOU 1998: 15 punkt 12.3, s. 134.

²⁶ Ot.prp.nr.70 (1998–99) punkt 6.3.3, s. 43-44.

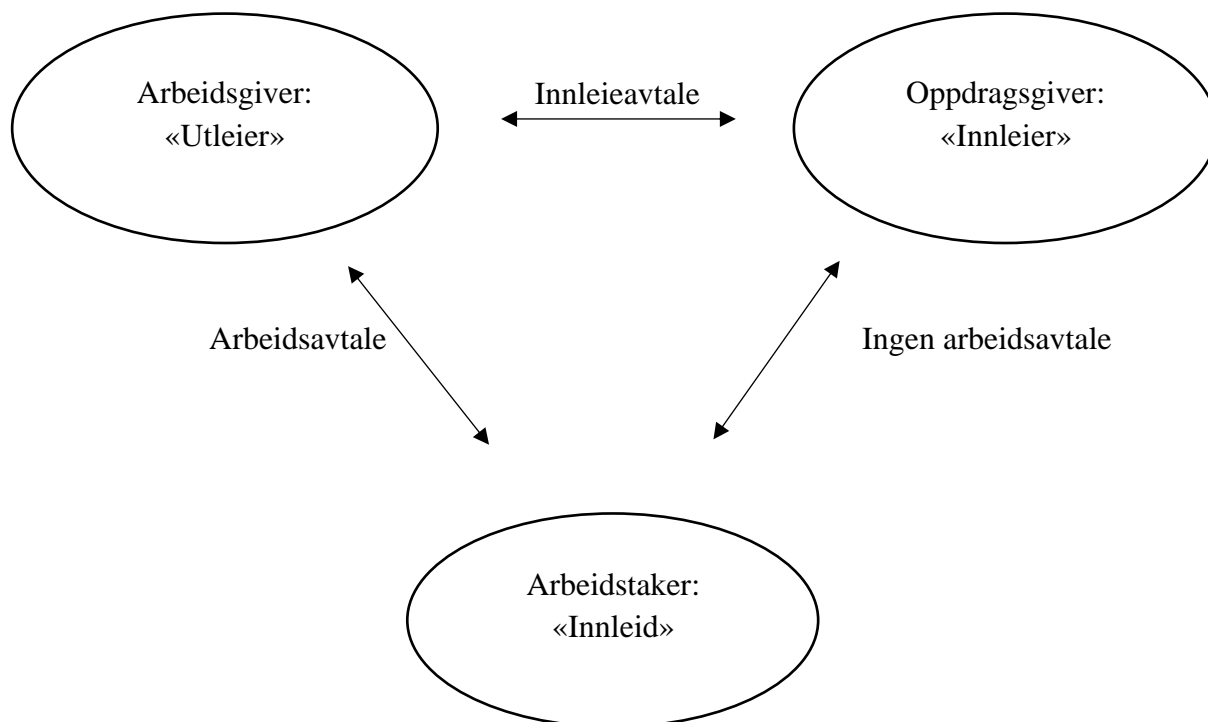
²⁷ NOU 1998: 15 punkt 10.3.1 og 12.3.

²⁸ Ot.prp.nr.70 (1998–99) punkt 6.3.3 s. 43-44.

2.4 Tilknytningsforhold

Den alminnelige partskonstellasjonen i et arbeidsforhold består av to parter: arbeidsgiver og arbeidstaker. Med «*arbeidsgiver*» menes den som har «*ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste*», jf. aml. § 1-8 (2), mens «*arbeidstaker*» defineres som den som «*utfører arbeid i annens tjeneste*», jf. § 1-8 (1).

Ved innleie tilføyes innleier som en tredje part i partskonstellasjonen. På den måten oppstår det et triangulært tilknytningsforhold mellom partene. Partskonstellasjonen kan illustreres slik:



Figur 2.4.1 Illustrerer det triangulære tilknytningsforholdet mellom partene i et innleieforhold.

Arbeidstakeren er altså fast ansatt hos den som leier han ut, samtidig som han arbeider for oppdragsgiveren.

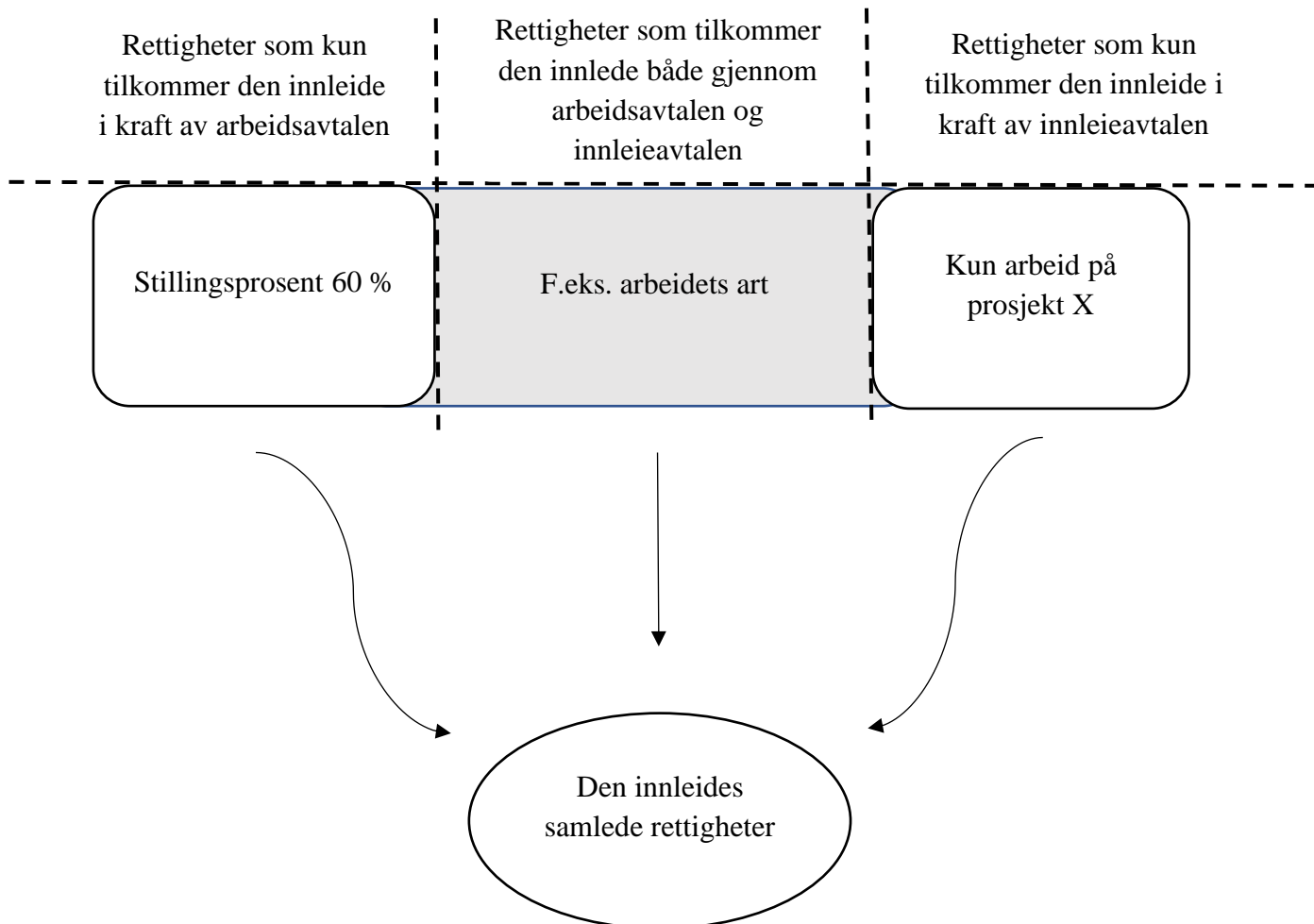
Den rettslige reguleringen mellom partene må søkes i deres innbyrdes forhold. Forholdet mellom utleier og den innleide reguleres av en arbeidsavtale dem imellom.²⁹ Forholdet mellom utleier og innleier reguleres av en innleieavtale. I lys av avtalefriheten står partene i utgangspunktet fritt til å utforme innholdet i innleieavtalen. Denne avtalen er i mindre grad gjenstand for begrensninger i preseptorisk lovgivning enn arbeidsavtalen mellom utleier og den innleide.³⁰

Forholdet mellom innleier og den innleide er ikke særskilt regulert i en avtale dem imellom. Indirekte avledes imidlertid tilknytningen mellom innleier og den innleide av innleieavtalen mellom innleier og utleier samt arbeidsavtalen mellom utleier og den innleide. Selv om det kun er utleier som er kontraktsrettslig vernet gjennom innleieavtalen, vil den innleide nyte et indirekte vern ved at innleier ikke kan benytte den innleide arbeidskraft i strid med innleieavtalen uten samtykke fra utleier. Den innleide nyter imidlertid ikke et selvstendig vern overfor innleier, fordi den innleide er avhengig av å gå via utleier for å kunne påberope seg at innleier opptrer i strid med innleieavtalen. Dersom utleier samtykker til arbeid som faller utenfor den opprinnelige innleieavtalen, oppnår ikke den innleide et vern, fordi utleiers samtykke gjør forholdet kontraktsmessig. Motsatt, dersom utleier ikke samtykker i innleiers ønske om å pålegge arbeid utover den avtalte innleieavtalen, oppnår den innleide et vern overfor innleier. Med andre ord har den innleide arbeidstaker i utgangspunktet et vern overfor innleier via utleier. Svakheten er at utleier, som er bindeleddet mellom innleier og den innleide, kan samtykke i endringer i innleieavtalen, slik at forholdet likevel er kontraktsmessig.

Dette gir den innleide et sterkt vern, fordi innleier både må respektere de rettigheter som følger av innleieavtalen med utleier, samtidig som han må respektere de rettigheter og begrensninger som følger av den innleides arbeidsavtale med utleier. Dette kan illustreres med følgende figur:

²⁹ Arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsavtalens form og innhold.

³⁰ Dette betyr imidlertid ikke at innleieavtalen ikke er gjenstand for begrensning i lovgivningen. Se for eksempel aml. § 14 A-6 om forbud mot rekruteringsklausuler mellom arbeidsgiver og en annen virksomhet.



Figur 2.4.2 Illustrere hvordan den innleide i et triangulært innleieforhold nyter et ekstra vern overfor innleier.

I det konkrete eksemplet som figur 2.4.2 illustrerer, innebærer dette at innleier i utgangspunktet ikke kan pålegge den innleide å arbeide ut over en 60 % stilling (stillingsprosenten er avtalt i arbeidsavtalen mellom utleier og den innleide), og det kan kun kreves at det arbeides på prosjekt X som innleieavtalen gjelder for. Arbeid på prosjekt Y kan ikke kreves, med mindre utleier samtykker til dette. Endelig kan det ikke pålegges arbeid av en annen art enn det som er felles for både arbeidsavtalen og innleieavtalen.

I senere tid har implementeringen av EUs vikarbyrådirektiv gitt den innleide minimumsrettigheter som må respekteres og etterleves, se aml. §§ 14-12a til 14-12c. Disse

medfører en viss rettslig begrensning i forholdet mellom innleier og den innleide, men hovedpoenget her er at forholdet dem imellom ikke reguleres av en særskilt avtale.

2.5 Virkningene av brudd på reglene om innleie

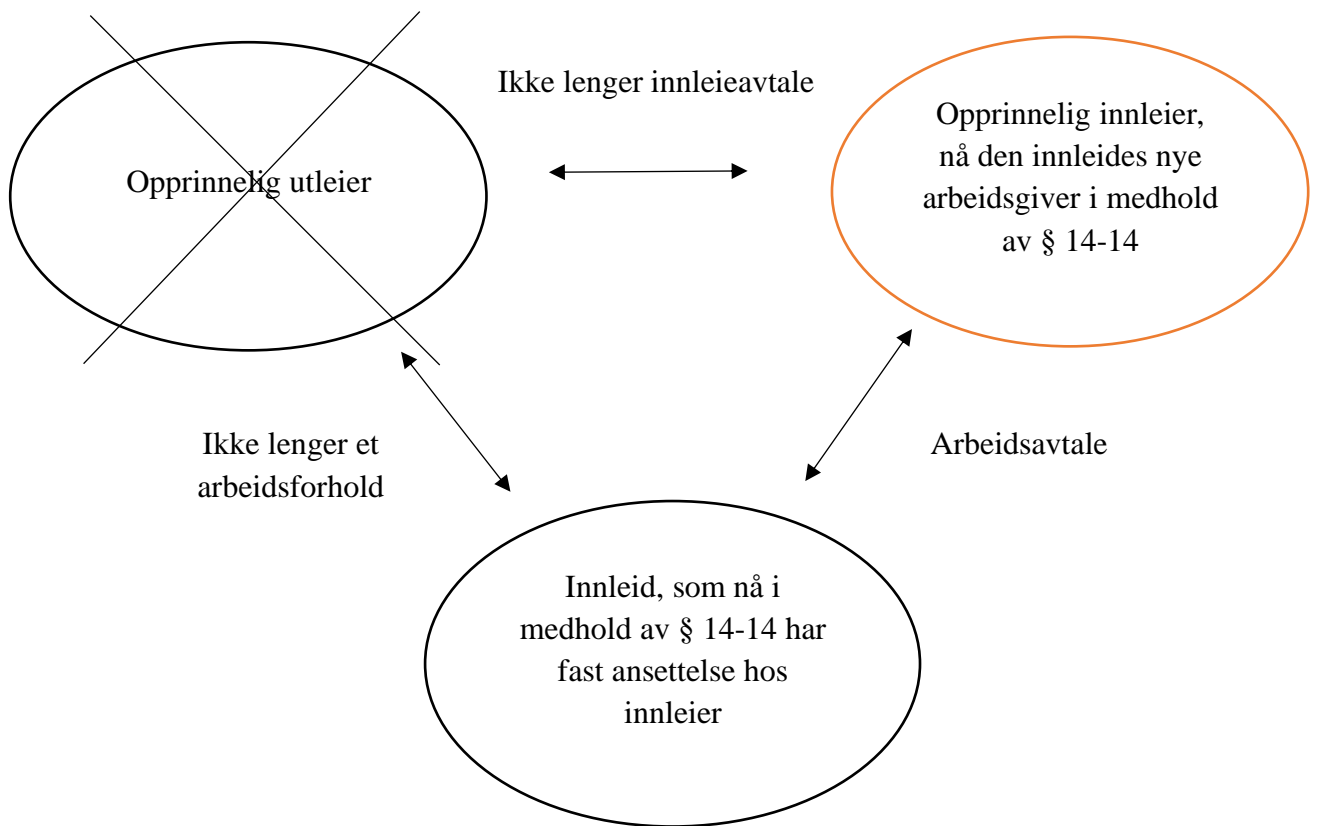
Innleie i strid med aml. § 14-12 fører i utgangspunktet til at den innleide kan kreve «*fast arbeidsforhold hos innleier i samsvar med § 14-9 første ledd*», jf. § 14-14 (1) første punktum.

«*I særlige tilfeller*» kan dom for fast ansettelse likevel ikke kreves etter «*påstand fra innleier*», dersom dette vil være «*åpenbart urimelig*» etter en avveining av «*partenes interesser*», jf. § 14-14 (1) annet punktum. Som følge av det triangulære tilknytningsforholdet, kan hensynet til utleier også inngå i vurderingen av partenes interesser.³¹

Endelig kan den innleide «*kreve erstatning fra innleier*» som et alternativ, eventuelt et supplement, til fast ansettelse ved brudd på § 14-12 (1), jf. § 14-14 (2) første punktum.

Konsekvensen av at det konstateres brudd på § 14-12, og at den innleide gis medhold i krav om fast ansettelse etter § 14-14 (1) første punktum, er at partskonstellasjonen endres. Det triangulære tilknytningsforholdet endrer seg til et alminnelig topartsforhold, hvor innleier blir arbeidsgiver, mens den innleide blir hans arbeidstaker. Dette kan illustreres med følgende figur:

³¹ Ot.prp.nr.70 (1998-1999) punkt 12.1.1, s. 76.



Figur 2.5 illustrerer hvordan tilknytningsforholdet endrer seg dersom rettsvirkningene etter aml. § 14-14 (1) første punktum benyttes.

3 Entreprise

3.1 Innledning

Entreprise er betegnelsen på et avtaleforhold mellom en oppdragsgiver og en entreprenør (oppdragstaker) om utførelse av et bestemt arbeid mot vederlag.³² Innholdet i entreprisen fremkommer i avtalen mellom entreprenøren og oppdragsgiveren.³³

Karakteristisk for entrepriser er at det leveres et på forhånd bestemt arbeidsresultat for en oppdragsgiver. Entrepriser kan forekomme i flere former. Essensielt er at entrepriser blir til gjennom en avtale mellom to parter av egen fri vilje, og det er således opp til partene å velge hva slags form for entrepriser som benyttes. Hva gjelder grensedragningen mellom innleie og entrepriser er det imidlertid ikke nødvendig å skille mellom de ulike entreprisetypene, fordi arbeidsmiljølovens regler om innleie avgrenser mot entrepriser – uavhengig av hva slags entrepriser det er tale om.³⁴

3.2 Tilknytningsforhold

Den rettslige reguleringen av forholdet mellom oppdragsgiver og entreprenør reguleres av entrepriskontrakten dem imellom. Det forutsettes at entreprenøren har arbeidstakere som utfører oppdraget av hensyn til problemstillingen hva gjelder grensedragningen mellom entrepriser og innleie.

Forholdet mellom entreprenøren og arbeidstakeren som utfører entreprenørens forpliktelser etter entrepriskontrakten reguleres av en arbeidsavtale dem imellom.³⁵ Arbeidsgiver har i kraft av sin styringsrett myndighet til blant annet å instruere arbeidstakerne til å utføre nærmere bestemte oppgaver – såfremt arbeidet ligger innenfor arbeidsavtalen.

Det er imidlertid ikke en direkte rettslig forbindelse mellom arbeidstakeren som utfører entreprenørens forpliktelser etter entrepriskontrakten og oppdragsgiveren. Arbeidstaker hos entreprenøren er etter entreprenørens instruks forpliktet til å levere de tjenestene som følger

³² Ot.prp.nr.53 (1970-1971) s. 23.

³³ Urimelige entrepriskontrakter kan likevel bli gjenstand for sensur etter lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer 31. mai 1918 nr. 4 kapittel 3.

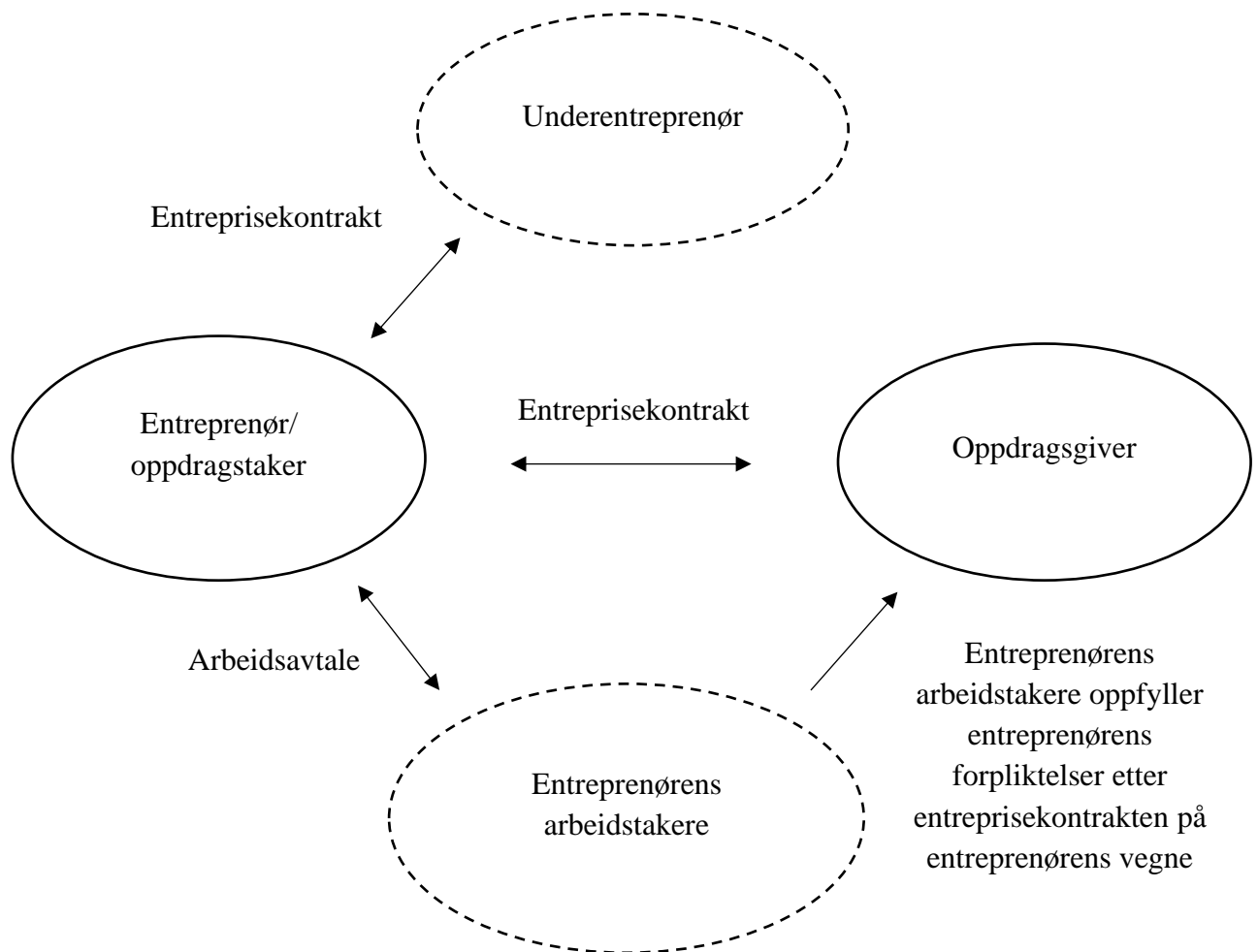
³⁴ Se «Innleie av arbeidskraft eller entrepriser?», *Selmer*, 28. juni 2013.

³⁵ Se fotnote 29.

av entreprisekontrakten. Oppdragsgivers forpliktelse etter entreprisekontrakten oppfylles derimot direkte til entreprenøren i form av betaling. Således ser man at oppdragsgiveren oppfylder sin forpliktelse til entreprenøren direkte, mens entreprenørens forpliktelser utføres via hans arbeidstaker basert på arbeidsavtalen.

Ytterligere kan entreprenøren sette ut deler av sine forpliktelser etter entreprisekontrakten til en underentreprenør. Dette influerer imidlertid ikke entreprenørens tilknytning til oppdragsgiveren.

Av pedagogiske årsaker kan det beskrevne tilknytningsforhold illustreres slik:



Figur 3.2 Illustrerer tilknytningsforholdet ved entreprise.

4 Nærmere om grensen mellom innleie og entrepriser

4.1 Innledning

Grensen mellom innleie og entrepriser kan være av stor betydning for arbeidstakernes rettigheter. Grensedragningen er imidlertid ikke skarp, og en nærmere presisering av sontringen må søkes i lovforarbeider og rettspraksis.

Blaalid-utvalgets momentliste utgjør et naturlig utgangspunkt ut fra både høyesterettspraksis, lovforarbeider og juridisk teori.³⁶ Momentlisten presenteres nærmere i kapittel 4.2.

Før de enkelte momentene analyseres nærmere, gjøres det rede for helhetsvurderingen i kapittel 4.3. Tanken er at det er mer oversiktlig å presentere momentenes vektning i helhetsvurderingen *før* de analyseres nærmere, fordi analysene struktureres etter momentenes vektning i helhetsvurderingen.³⁷

De relevante momentene i grensedragningen vil deretter bli analysert nærmere i kapittel 4.4 og 4.5. Avslutningsvis oppsummeres funnene fra analysen i kapittel 5. Målet er å stå igjen med avklarende presiseringer for hvordan de enkelte momentene skal tolkes og anvendes i helhetsvurderingen.

4.2 Utgangspunktet for grensedragningen

Utgangspunktet for grensedragningen er en vurdering av momentene som fremgår av Blaalid-utvalgets momentliste. Momentene er egnet til å belyse karakteristiske trekk ved tilknytningsforholdet og fastsette om det foreligger et innleie- eller entrepriserforhold.

Blaalid-utvalgets momentliste ser slik ut:

³⁶ Se Rt. 2002 s. 1469 (Eksakt Regnskap) s. 1475, Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 75 og HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 79 sett i lys av avsnitt 77. Se også Prop. 74 L (2011–2012), samt, Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jennum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Gyldendal Juridisk, 2017, kap. 5.2 side 157.

³⁷ Strukturen av analysene beskrives nærmere i kapittel 4.3.

«I utgangspunktet er det entreprise når:

- *ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver,*
- *antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for oppdragsgiver,*
- *det er avtalt en fast pris,*
- *oppdraget er klart avgrenset,*
- *entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet, og*
- *entreprenøren nytter egne materialer og verktøy.*

Det er utleie av arbeidskraft når:

- *oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet,*
- *et bestemt antall arbeidstakere er stilt til disposisjon for oppdragsgiver,*
- *det er fastsatt en timepris eller timeavhengig pris,*
- *det er ubestemte eller kun skisserte arbeidsoppgaver,*
- *oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeid, og*
- *oppdragsgivers materialer og verktøy nyttes under oppdraget»³⁸*

Opplistingen av momenter er et resultat av Blaalid-utvalgets vurdering av hvordan utleie skal avgrenses mot entreprise. Utvalget har presisert at oppramsingen ikke er ment å være en uttømmende angivelse av relevante momenter.

De opplistede momentene er konsentrert rundt seks ulike forhold som er egnet til å skille innleie fra entreprise:

- ledelsen av arbeidet,
- antall arbeidstakere,
- vederlagsfastsetting,
- arbeidsoppgaver,
- ansvar for resultatet og
- hvem som stiller med materialer.

³⁸ NOU 1998:15 punkt 5.1.4 side 61-62.

Nevnte forhold utgjør momentene som vil bli analysert nærmere i kapittel 4.4 og 4.5.1.³⁹

4.3 Helhetsvurderingen

Grensedragningen mellom innleie og entrepris må «*treffes på grunnlag av en vurdering i det konkrete tilfelle*». ⁴⁰ Det avgjørende er hva som fremstår som «*den mest nærliggende karakteristikk*». ⁴¹ I senere tid har rettspraksis formulert vurderingen som en «*helhetsvurdering*», hvor det avgjørende er hvem som har «*ansvaret for ledelsen og resultatet av det arbeidet som skal presteres*». ⁴² De øvrige kriteriene vil «*etter omstendighetene [...] kunne fange opp forsøk på rene omgåelser*», og tjener primært som sperre mot dette. ⁴³

Med «*omgåelser*» menes i denne sammenheng omgåelse av arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Et forhold kan for eksempel betegnes entrepris, mens det i realiteten er et ulovlig innleieforhold i strid med aml. § 14-12. Dette kan representere en omgåelse av blant annet arbeidstakers krav på fast ansettelse hos oppdragsgiver.

Høyesterett presiserer videre at vi ikke står overfor flere «*likestilte og kumulative vilkår*» som må være oppfylt for å regne et tilknytningsforhold som entrepris, og ikke innleie. ⁴⁴ Det innebærer for det første at de enkelte momentene oppstilt av Blaalid-utvalget vektet ulikt i helhetsvurderingen. For det andre må ikke momentene forstås som kumulative vilkår.

Momentene er kun et verktøy for å avgjøre om det foreligger et innleie- eller et entreprisforhold. Følgelig er det ikke nødvendig at alle momentene trekker i retning av entrepris for at forholdet etter en helhetsvurdering skal regnes som et entreprisforhold.

På den bakgrunn finner jeg det hensiktsmessig å strukturere analysen etter momentenes rolle i helhetsvurderingen. Strukturen er en konsekvens av prejudikattalelser fra Høyesterett om hvordan rettsanvenderen skal forholde seg til de oppstilte momentene, samtidig som den tydeliggjør momentenes betydning i grensedragningen.

³⁹ Se kapittel 4.3 for forklaring på strukturen.

⁴⁰ Ot.prp.nr.53 (1970-1971) side 23.

⁴¹ Rt. 2002 s. 1469 (Eksakt Regnskap) side 1475.

⁴² Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 59. Standpunktet høster tilslutning i HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 79.

⁴³ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 60 og HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 80.

⁴⁴ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 80.

Etter dette vil ledelses- og ansvarsmomentet – som utgjør de sentrale momentene – analyseres nærmere i kapittel 4.4. De øvrige momentene – som primært skal hindre omgåelser av innleiereglene – analyseres deretter i kapittel 4.5.

Videre finner jeg det hensiktsmessig å skille mellom momenter som følger av Blaalid-utvalgets momentliste, og andre relevante momenter som ikke kan utledes av selve momentlisten. I kapittel 4.5 analyseres først de momenter som stammer fra Blaalid-utvalgets momentliste i kapittel 4.5.1. De øvrige momenter som er relevante for sontringen mellom innleie og entrepriser, men som ikke kan utledes av Blaalid-utvalgets momentliste, behandles deretter i kapittel 4.5.2.

Strukturen fordrer presiseringer i tre retninger. For det første bemerkes det at rubriseringen av momentene som ikke kan utledes fra Blaalid-utvalgets momentliste til et eget underkapittel i 4.5.2, ikke betyr at de er mindre sentrale enn de som kan utledes fra Blaalid-utvalgets momentliste i kapittel 4.5.1.

For det andre er det klart at formålsbetraktninger utgjør en selvstendig rettskilde, og ikke bare et moment i grensdragningen. Basert på forarbeidenes omtale av «*formålet bak lovforbudet*» som et «*viktig tolkningsmoment*», finner jeg det likevel hensiktsmessig å behandle formålsbetraktninger som et eget moment på linje med de andre momentene.⁴⁵ For øvrig benyttes formål som selvstendig rettskilde i analysene.

For det tredje må momentene som analyseres i kapittel 4.5.2 (også) forstås som momenter som primært tjener som sperre mot forsøk på omgåelse. Resonnementet baserer seg på Høyesteretts positive angivelse av de «*sentrale kriteriene*».⁴⁶ De øvrige kriteriene – som primært skal hindre omgåelse – er følgelig negativt definert. Dette innebærer at momentene som inngår i grensdragningen, men som ikke positivt er klassifisert som «*sentrale [kriterier]*», må forstås som momenter som primært tjener som sperre mot forsøk på omgåelse.

⁴⁵ NOU 1998:15 punkt 5.1.4 side 62.

⁴⁶ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 80.

4.4 Nærmere analyse av de sentrale momentene

4.4.1 Ledelse

Med «*ledelse*» siktes det til hvem som har ansvar for ledelsen av arbeidet. Retningsgivende utgangspunkter fremgår av Blaalid-utvalgets opplisting, hvor det følger at forholdet har karakter av innleie dersom «*oppdragsgiveren [selv] har ledelsen av arbeidet*».⁴⁷ Motsatt vil forholdet ha karakter av et entrepriserforhold dersom «*ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren*».

Veiledning for hva som ligger i «*ledelsen av arbeidet*» kan søkes i Ot.prp.nr.53 (1970-1971), hvor det på side 23 uttales at

«[e]t utpreget og helt avgjørende kjennetegn på entrepriser er at entreprenøren faktisk utøver arbeidsledelsen, dvs. at han selv eller gjennom en annen som er ansatt hos ham, leder, fordeler og kontrollerer det arbeid som skal utføres. Entreprenøren har en viss handlefrihet. Han skal kunne anvende de metoder han selv finner formålstjenlig for å oppå det på forhånd bestemte arbeidsresultatet.»

Departementets begrepsavklaring stadfester at med arbeidsledelse menes kompetanse til å lede, fordele og kontrollere arbeidet. Dette indikerer at ledelsesmomentet favner videre enn kun ledelse i snever forstand.

Videre presiseres det nærmere hva som skal til for at entreprenøren faktisk utøver en slik arbeidsledelse. Det uttales at

«entreprenøren [må] utøve de vanlige arbeidsledende funksjoner. Det er ikke nok at han formelt holder arbeidsleder, eller, som det ofte skjer ved utleie av arbeidskraft, at en av arbeidstakerne utpekes som kontaktperson mellom utleiefirmaet og oppdragsgiveren, uten å ha noen egentlig lederfunksjon. I slike tilfeller ligger den virkelige arbeidsledelse hos oppdragsgiveren. En selvstendig arbeidsledelse fra entreprenørens side er imidlertid ikke til hinder for at oppdragsgiveren kontrollerer arbeidsresultatet på vanlig måte, uansett om denne kontroll skjer fortløpende under arbeidets gang eller først når arbeidet er avsluttet.»⁴⁸

⁴⁷ NOU 1998:15 punkt 5.1.4, side 61-62.

⁴⁸ Ot.prp.nr.53 (1970.1971) side 23.

Følgelig er det de *reelle forhold* som er avgjørende i bedømmelsen av hvem som sitter med ansvaret for ledelsen. Hvem som formelt sett står oppført som leder er således uten betydning dersom det ikke samsvarer med den faktiske utøvelsen av lederskapet. Det er verdt å merke seg at entreprenørens arbeidsledelse og oppdragsgivers vanlige kontroll med arbeidsresultatet ikke er gjensidig utelukkende begivenheter.

I Rt. 2002 s. 1469 (Eksakt Regnskap) behandlet Høyesterett ledelsesmomentet som ledd i vurderingen av hvorvidt det forelå innleie eller entreprise. Saken gjaldt regnskapsfirmaet Eksakt Regnskap AS. De to eierne av Eksakt Regnskap opprettet et eget selskap, Eksakt Regnskapsservice AS, for å utføre regnskapstjenester for ikke-merverdiavgiftspliktige kunder. Eksakt Regnskapsservice hadde ingen egne ansatte. Alt arbeid ble utført av de ansatte i Eksakt Regnskap som fikk refundert den andel av kostnadene som falt på Eksakt Regnskapsservice.

Spørsmålet for Høyesterett var om Eksakt Regnskapsservice sin betaling for sin forholdsmessige andel av Eksakt Regnskap sine lønnsutgifter skulle betraktes som avgiftspliktig omsetning for Eksakt Regnskap. Fylkesskattekontoret hadde i sitt vedtak lagt til grunn at alle fakturerte administrasjonstjenester, herunder lønnsutgiftene, var avgiftspliktig omsetning. Eksakt Regnskap bestred dette under henvisning til at det dreide seg om utleie av arbeidskraft. Det var på det rene at vederlag for utleie av arbeidskraft ikke var merverdiavgiftspliktig vederlag. Avgjørende var dermed hvorvidt Eksakt Regnskap sin leveranse av tjenester til Eksakt Regnskapsservice skulle betraktes som innleie eller entreprise.⁴⁹

Med utgangspunkt i Blaalid-utvalgets momentliste tok Høyesterett stilling til hvem som måtte anses for å ha ansvar for ledelsen av arbeidet. Staten anførte at Eksakt Regnskapsservice som oppdragsgiver ikke kunne anses for å ha ansvar for ledelsen all den tid selskapet ikke hadde ansatte. Førstvoterende uttalte på vegne av flertallet at

«[j]eg kan imidlertid ikke se at dette bør være avgjørende. De to eierne må i realiteten anses for å ha utført arbeid, herunder ledelse, på vegne av Eksakt Regnskapsservice i forbindelse med de oppdrag som ble utført i dette selskapets navn.»⁵⁰

⁴⁹ Høyesteretts flertall kom til at leveransen måtte regnes som utleie av arbeidskraft.

⁵⁰ Rt. 2002 s. 1469 (Eksakt Regnskap) side 1476.

Uttalelsene bygger oppunder at de formelle ansettelsesforhold ikke kan være avgjørende for hvem som skal anses for å ha ansvaret for ledelsen. Høyesterett fant det avgjørende at de to eierne av Eksakt Regnskapsservice, som ikke var ansatt i selskapet, i realiteten måtte anses for å ha utført ledelse på Eksakt Regnskapsservice sine vegne. Dommen stadfester forarbeidernes presisering om at de reelle forhold er avgjørende i bedømmelsen av hvem som sitter med ansvaret for ledelsen.

Ledelsesmomentet ble også behandlet i Rt. 2013 s. 998 (Quality People), som ledd i bedømmelsen av hvorvidt det forelå innleie eller entreprise. Saken gjaldt en arbeider som fra 1990 til 2000 var ansatt i ulike foretak som hadde oppdrag for Norsk Hydro. Arbeideren arbeidet i denne perioden ved Norsk Hydro sitt kontor utenfor Bergen. Senere ble Norsk Hydro fusjonert med Statoil. I 2000 ble det inngått en rammeavtale mellom Statoil og selskapet Quality People. Avtalen gikk blant annet ut på drift og bemanning av et bedriftsinternt postkontor (Posten). Ved inngåelsen av rammeavtalen ble arbeideren ansatt i Quality People med Posten som arbeidssted – et kontor han fra 2001 ledet. Senere mistet Quality People i 2010 avtalen med Statoil, og arbeideren måtte som en konsekvens av dette slutte i sin jobb i Posten. Etter dette krevde arbeideren fast ansettelse i Posten, fordi han hevdet han hadde oppfylt kravene til fast ansettelse etter aml. § 14-12 (4), jf. § 14-9 (5). Spørsmålet for Høyesterett var hvorvidt arbeideren måtte regnes som en innleid – med den konsekvens at han hadde krav på fast ansettelse, eller om det måtte regnes som arbeid utført som ledd i en entreprise for Statoil – med den konsekvens at arbeideren ikke hadde krav på fast ansettelse. Høyesterett kom til at levering av bedriftsinterne posttjenester var utført som ledd i en entreprise.

Partene var enige om at en såkalt «*på stedet leder*» fra Quality People plassert hos Statoil ville oppfylle kravet til ledelse. Det problematiske var hvorvidt det eksisterte en «*på stedet leder*». Etter gjennomgang av bestillinger, reforhandlinger, kontrakter, brev og vitneforklaringer fant Høyesterett ingen holdepunkter for at ikke Quality People selv hadde ledelsen med arbeidet på Posten. Følgelig var Posten underlagt Quality Peoples egne stedlige ledelse, hvilket medførte at kravet til ledelse av arbeidet i utgangspunktet var oppfylt.

Det faktum at den stedlige lederen i den aktuelle perioden først hadde flyttet til et nabobygg, og senere til Bergen sentrum, var uten betydning. Høyesterett avfeide dermed betydningen av fysisk distanse, og sluttet seg til lagmannsrettens vurdering, hvor det blant annet ble lagt vekt på at arbeideren fremdeles hadde en person i Quality People som han kunne forholde seg til

lokalt. Avgjørende syntes å være at ingen hos Statoil på noe tidspunkt erstattet stedlig lederfunksjonen.

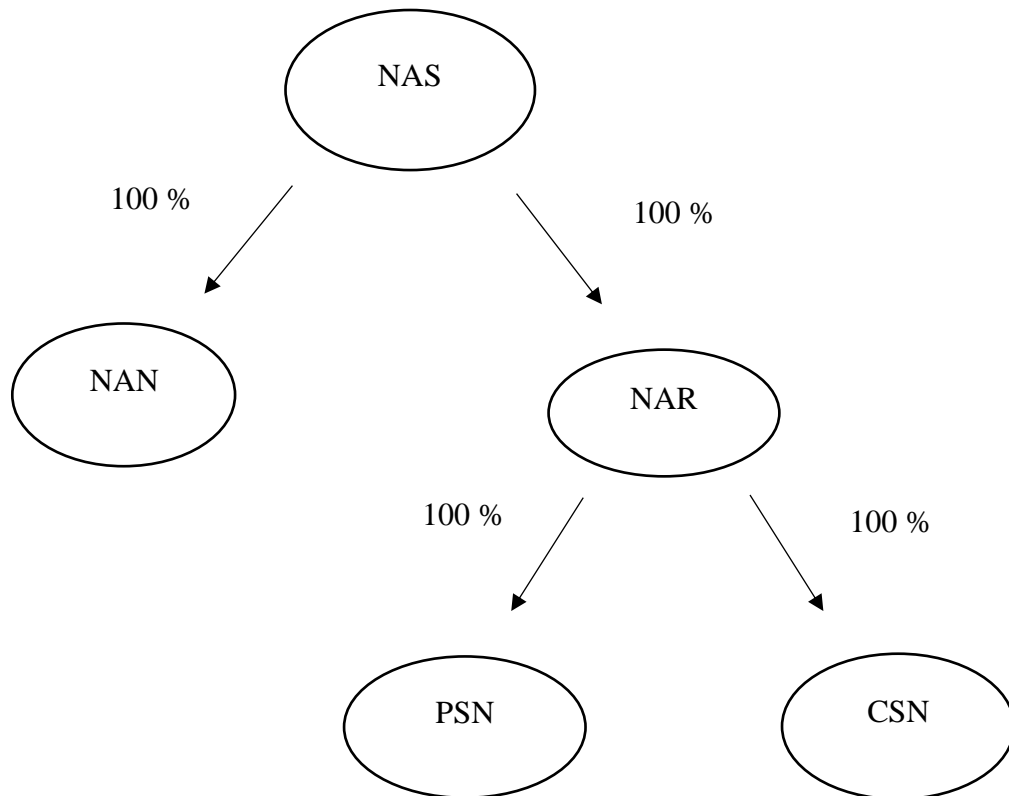
Overføringsverdien er at en såkalt «*på stedet leder*» oppfyller kravet til ledelse av arbeidet, hvilket trekker i retning av entreprise. Videre utelukker ikke fysisk distanse en stedlig ledelse, såfremt oppdragsgiver ikke kan anses å erstatte funksjonen som stedlig leder. Etter mitt skjønn må tilsvarende gjelde dersom funksjonen som stedlig leder utfordres av andre forhold enn fysisk distanse, så lenge oppdragsgiver ikke har erstattet funksjonen som reell leder.

Ytterligere har grensedragningen mellom innleie og entreprise vært gjenstand for behandling i HR-2018-2371-A (Norwegian). Sakens foranledning var omfattende omorganiseringer i Norwegian-konsernet, som resulterte i en endret konsernstruktur hvor virksomheten ble delt inn i tre forretningsområder: drift, personell og tjenester. Omorganiseringen medførte at pilotene og de kabinansatte ble virksomhetsoverdratt fra morselskapet Norwegian Air Shuttle ASA (NAS) til datterskapene. Pilotene ble først overført fra NAS til Norwegian Air Norway AS (NAN). De ble deretter overført til selskapet Pilot Services Norway AS, som senere ble endret til Norwegian Pilot Services Norway AS (PSN). De kabinansatte ble overført direkte fra NAS til det som opprinnelig het Cabin Services Norway AS, men som senere endret navn til Norwegian Cabin Services Norway AS (CSN). PSN og CSN var heleid av Norwegian Air Resources Limited (NAR).⁵¹

Det er på det rene at pilotene og de kabinansatte etter virksomhetsoverdragelsene var fast ansatt i henholdsvis PSN og CSN. Deres primære anførsel var at NAS måtte anses som deres arbeidsgiver – og for pilotenes del også NAN – i tillegg til PSN og CSN. Av interesse for sontringen mellom innleie og entreprise er imidlertid deres subsidiære anførsel om krav på fast ansettelse som følge av ulovlig innleie. Spørsmålet for Høyesterett vedrørende den subsidiære anførselen var hvorvidt pilotene og de kabinansatte, som følge av ulovlig innleie etter virksomhetsoverdragelsen også hadde krav på fast ansettelse i NAS – og for pilotenes del også i NAN – i tillegg til å være fast ansatt i PSN og CSN. Derfor var det nødvendig for Høyesterett å ta stilling til om PSN og CSN sin leveranse av pilot- og kabinpersonell til NAS skulle regnes som et innleie- eller et entrepriseforhold.⁵²

⁵¹ Se figur 4.4.1 nedenfor for en oversikt over nevnte selskapers forhold til hverandre.

⁵² Høyesterett kom til at levering av pilot- og kabinpersonell til morselskapet måtte anses som entreprise.



Figur 4.4.1 viser et utsnitt av den relevante rettslige strukturen i Norwegiankonsernet for å illustrere sakens faktiske side i relasjon til avhandlingens problemstilling.⁵³

For å identifisere hvem som hadde ansvar for å lede arbeidet, fant Høyesterett «det naturlig å ta utgangspunkt i hvordan oppdraget [var] beskrevet i avtalegrunnlaget, selv om praktiseringen av avtalen naturligvis kan lede til en annen konklusjon».⁵⁴

Avtalegrunnlaget for ytelsene som skulle leveres fremgikk av «frame service agreements» mellom NAS og NAR, og NAN og NAR, men de aktuelle avtalepunktene som her er av interesse er like, og blir derfor underlagt en felles behandling i det følgende.

På den ene siden mente Høyesterett at det talte for entrepriser at NAR etter avtalens punkt 3.1 første ledd pliktet å tilby

«fully planned, trained and qualified Crew Members to operate on Operator's scheduled commercial flights. Supplier undertakes, at all times during the term of this

⁵³ Prospekt Norwegian Air Shuttle ASA, 11. juni 2018, punkt 7.3 om «OVERVIEW OF THE GROUP AND THE BUSINESS AREAS», og punkt 7.4 om «LEGAL STRUCTURE».

⁵⁴ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 81.

Agreement, to support Operator's continuing flight operation by planning and providing a sufficient number of qualified Crew Members.»

Dette innebar at NAR – som leverandør av besetningen – både har et kvantitativt ansvar ved at et bestemt antall arbeidstakere stilles til disposisjon som avtalt, men også et kvalitativt ansvar ved å levere kvalifisert besetning på rett sted til rett tid i tråd med det oppsatte ruteprogram.

Ytterligere fremgikk det av avtalepunkt 3.1 annet ledd at

«Supplier [NAR] is responsible for the legal and transparent planning of Crew Member duties onto rosters and, as required, re-plan duties to ensure all flights are covered in due time according to Operator's scheduled program.»

Dette innebar at NAR også hadde ansvaret for planleggingen av hvilke piloter og kabinansatte som skal delta på de ulike flygningene. Dette ble støttet av avtalens punkt 3.4.2, hvor det uttrykkelig fremgikk at NAR stod for valg av piloter og kabinansatte som skulle utgjøre besetningen på den enkelte flygning. I tillegg innebar det overordnede ansvaret for planlegging av besetningen til de ulike flygningene også et ansvar for fortløpende justeringer av den opprinnelige planen dersom dette ble ansett påkrevd for at alle flygningene skulle være utstyrt med nødvendig besetning. Samlet sett mente Høyesterett at nevnte forhold "klart" trakk i retning av at man sto overfor en entreprise.

På den andre siden ble det stilt spørsmål ved hvorvidt avtalens punkt 3.1 tredje ledd medførte at leveransen av pilot- og kabinpersonell likevel måtte regnes som et innleieforhold. Avtalens punkt 3.1 tredje ledd lyder slik:

«Supplier shall ensure that incoming Crew Members are qualified to operate on commercial flights, and ready to undergo Operator's specific training.»

Avtalens ordlyd tilsa forutsetningsvis at NAS og NAN selv skulle stå for «*Operator's specific training*». Dette innebar «*opplæring og utsjekking som gjelder AOC-spesifikke krav*».⁵⁵

Tilsvarende kunne også avtalens punkt 3.2.4, som etter førstvoterendes tolkning gir «*NAS og NAN rett til å kreve individuelle piloter og kabinansatte erstattet dersom de ikke tilfredsstiller selskapenes kvalifikasjonskrav eller handler i strid med selskapenes regler eller instruksjoner*»

⁵⁵ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 83.

være egnet til å dempe NAR sitt ledelsespreg.⁵⁶ Dette åpnet for at NAS og NAN på nærmere bestemte vilkår kunne kreve piloter og kabinansatte erstattet.

Førstvoterende fant det likevel «*mest naturlig å se [NAS og NAN sin kompetanse] som utslag av den rett til å føre kontroll som også en oppdragsgiver må ha*».⁵⁷

Til tross for at oppdragsgivers kontroll – «*selv om den er myndighetspålagt*» – kan bli så «*detaljert og direkte at man må konkludere med at det i praksis er oppdragsgiveren som leder arbeidet*», var dette likevel ikke tilfelle, fordi det generelle inntrykket var at NAS og NAN kun utøvet en overordnet kontroll.⁵⁸ Avgjørende var at de ikke hadde overtatt «*den direkte styringen av den daglige utførelsen av arbeidet*».⁵⁹

Basert på dette, og under henvisning til forarbeidene, legges det til grunn at oppdragsgivers kontroll med arbeidsresultatet ikke i seg selv er til hinder for at oppdragstakeren står for ledelsen av arbeidet.⁶⁰ Således forhindrer ikke oppdragsgivers kontroll med arbeidsresultatet at det foreligger et entrepriseforhold. Det avgjørende er hvorvidt det foreligger direkte styring av arbeidet eller kontroll med arbeidsresultatet. Grensen mellom direkte styring og kontroll må trekkes etter hvor «*detaljert og direkte*» styringen er. Høyesterett formulerer vurderingstemaet som et spørsmål om hvem som «*i praksis [...] leder arbeidet*», noe som vitner om at det er den reelle styringen som er avgjørende. I den anledning kan det søkes tolkningsbistand i hvem som rår over den *daglige* utførelsen av arbeidet.⁶¹ Hva forholdet formelt benevnes er således uten betydning.

Videre anførte pilotene og de kabinansatte at kapteinen er AOC-selskapets representanter om bord, slik at kapteinen utøver ledelsen om bord. AOC står for *air operator certificates*, og betegnelsen brukes om selskaper med driftstillatelse. Hierarkisk er pilotene under flygning underlagt sjefsflygeren i AOC-selskapene, som igjen er underlagt AOC-selskapenes flygesjef, som innehar det overordnede ansvar for flysikkerhet. Høyesterett uttalte at dette kunne trekke i retning av at NAS og NAN ledet arbeidet under selve flygningen. Likevel presiserte Høyesterett at det primært er uforutsette hendelser som foranlediger kapteinens underordning under sjefsflygeren. Poenget er følgelig at besetningen er overlatt til seg selv til vanlig, selv

⁵⁶ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 83.

⁵⁷ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 84.

⁵⁸ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 85.

⁵⁹ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 85.

⁶⁰ Ot.prp.nr.53 (1970-1971) s. 23.

⁶¹ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 85.

om de må opptre innenfor visse regler og retningslinjer. Dette medfører at det normalt ikke utøves arbeidsledelse fra AOC. Følgelig fant Høyesterett det avgjørende at det «normalt» ikke fant sted «*arbeidsledelse fra AOC-selskapene – eller NAR – under den enkelte flygning*».

Dette indikerer at det er den reelle *normalordningen* – og ikke den formelle hierarkiske ansvarsfordelingen – som er avgjørende for hvem som skal anses for å ha ansvar for arbeidsledelsen.

Etter dette heller Høyesterett mot at NAR har den daglige ledelsen. Likevel tar Høyesterett stilling til om «*NAS og NAN på den ene side eller NAR på den andre i praksis opptrer slik at de to førstnevnte selskapene må anses å utøve den reelle arbeidsledelsen*». ⁶²

I saken fantes det grupper – «*chief pilot watch*» – under NAS og NAN bestående av utpekte og erfarne piloter som skulle yte veiledning til andre piloter – primært under uvante situasjoner. Dette var imidlertid ikke egnet til å endre Høyesteretts allerede rådende inntrykk, fordi det dreide seg om veiledning, og ikke operativ ledelse.

Dette tas til inntekt for at selskapenes opptreden overfor hverandre er egnet til å belyse en annen reell ledelse enn det de øvrige forhold tilsier. Videre presiserer Høyesterett at det er den operative ledelsen som er avgjørende, slik at veiledning ikke i seg selv er nok til å anses for å ha ansvar for ledelsen.

Etter mitt skjønn avskjæres imidlertid ikke betydningen av veiledning helt. Ordlyden «*det dreier seg dessuten om veiledning, ikke operativ ledelse*» lest i kontekst antyder etter mitt skjønn kun en moderasjon av betydningen veiledning har i relasjon til ledelsesmomentet. Det betyr imidlertid neppe at veiledning ikke har betydning overhodet. Overføringsverdien av sistnevnte forhold er imidlertid usikker, fordi Høyesterett ikke behandler betydningen av veiledning ytterligere.

Endelig konstaterer Høyesterett at det ikke tas stilling til hvorvidt det foregår ulovlig innleie mellom NAR på den ene side og PSN og CSN på den andre side, fordi førstvoterende ikke kunne «*se at det har betydning for spørsmålet om det foreligger en entrepriser eller et arbeidsinnleieforhold mellom NAS og NAN på den ene siden og NAR på den andre*». ⁶³

⁶² HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 90.

⁶³ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 91.

Dette trekker i retning av at forholdet mellom et datterdatterselskap og et datterselskap ikke influerer forholdet mellom et datterselskap og et morselskap. Utgangspunktet er at selskapene må vurderes hver for seg. Det faktum at et datterselskap driver ulovlig innleie med et datterdatterselskap, påvirker således ikke spørsmålet om hvorvidt det foreligger et innleie- eller et entrepriseforhold mellom datterselskapet og morselskapet i samme konsern.

Etter dette konkluderte Høyesterett med at «*NAR har den daglige ledelsen av det arbeidet som pilotene og kabinpersonellet utfører*». ⁶⁴

4.4.2 Ansvar

Med «*ansvar*» siktes det til hvem som har ansvar for resultatet av oppdraget. Momentet er trukket frem som sentralt i sontringen mellom innleie og entreprise, fordi ansvars plasseringen er egnet til å kaste lys over karakteristiske trekk av betydning for grensedragningen.

Retningsgivende utgangspunkter fremgår av Blaalid-utvalgets momentliste, hvor det fremgår at det taler for et entrepriseforhold dersom «*entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet*». ⁶⁵ Motsatt vil det tale for et innleieforhold dersom «*oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeid*». ⁶⁶

I praksis innebærer dette at utleier i et innleieforhold kun er forpliktet til å oppfylle sin forpliktelse til å stille avtalt arbeidskraft til disposisjon for oppdragstaker. Ut over dette har utleier ikke ansvar for det konkrete resultatet av arbeidet som utføres. Dette utgjør en såkalt innsatsforpliktelse. I et entrepriseforhold er det imidlertid underordnet *hvordan* oppdraget utføres, såfremt det avtalte resultat leveres. Dette utgjør en såkalt resultatforpliktelse. Følgelig er sontringen mellom innsats- og resultatforpliktelse sentral for vurderingen av ansvarsmomentet.

Et naturlig utgangspunkt for å avklare om det er oppdragsgiver eller oppdragstaker som har ansvar for resultatet er å undersøke kontrakten dem imellom. Dersom kontrakten ikke uttrykkelig regulerer hvem som har ansvar for resultatet, vil en undersøkelse av hva som skal til for at oppdragsgiver kan gjøre gjeldende misligholdsbeføyelser som følge av oppdragstakers mangelfulle oppfyllelse av kontrakten være veiledende. Dersom

⁶⁴ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 92.

⁶⁵ NOU 1998:15 punkt 5.1.4 s. 61.

⁶⁶ NOU 1998:15 punkt 5.1.4 s. 62.

oppdragsgiver kan påberope misligholdsbeføyelser som følge av en mangelfull oppfyllelse av et konkret resultat, vitner dette om at det foreligger et resultatansvar. Motsatt vil misligholdsbeføyelser fundert på manglende innsats – typisk mangelfull arbeidskraft stilt til disposisjon – tilsi at det foreligger en innsatsforpliktelse.

For innleieferhold vil ansvars plasseringen typiske følge av bemanningsbyråenes generelle forretningsvilkår for arbeidsleie. Manpower sine generelle forretningsvilkår illustrerer dette, hvor det i forretningsvilkårenes punkt 4.1 annet og tredje punktum heter at

«Manpower er ikke ansvarlig for arbeidsresultatet eller annet direkte eller indirekte formuestap som følge av medarbeiderens feil eller forsømmelser. Dette gjelder også erstatningskrav fra tredjemann.»

Videre blir spørsmålet om det er mulig å høste ytterligere presiseringer og avklaringer i rettspraksis for hvordan ansvarsmomentet skal forstås og anvendes i grensedragningen. Mer presist vil det undersøkes hvorvidt rettspraksis kan bidra til å utdype hvilken betydning kontrakten mellom partene faktisk har for vurderingen av hvem som har resultatansvaret – og dermed også om det foreligger et innleieferhold eller entrepriseforhold.

I Rt. 2013 s. 998 (Quality People) fant ikke Høyesterett det tvilsomt at det var tale om et resultatansvar. Det ble vist til ledelsesmomentet, samt at det var avtalt en fastpris for posttjenestene Quality People leverte til Statoil. Basert på dette ble det kort bekreftet at *«Quality People hadde et resultatansvar i den forstand at selskapet ikke ville få ekstra betalt om de hadde feilkalkulert oppdraget»*.⁶⁷

Det ble også vist til Service Level Agreements, hvor det fremgikk at *«leverandøren skulle ha det økonomiske og driftsmessige ansvaret for den daglige driften av Posten.»*⁶⁸

Dette tilsier at det foreligger et resultatansvar dersom oppdragstakeren ikke ville fått mer betalt selv om oppdraget viser seg å kreve mer arbeid enn først antatt. Videre illustrerer dommen hvordan kontrakten(e) partene imellom kan gi avklarende presiseringer for ansvarsmomentet – som her, hvor Quality Peoples økonomiske og driftsmessige ansvar for den daglige driften var hjemlet i Service Level Agreements.

⁶⁷ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 106.

⁶⁸ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 106.

Videre ble det i HR-2018-2371-A (Norwegian) tatt stilling til om det var NAR på den ene siden, eller NAS og NAN på den andre siden som skulle anses for å ha ansvaret for resultatet av NAR sin leveranse av piloter og kabinansatte til NAS og NAN.

Også her tok Høyesterett utgangspunkt i kontrakten(e) partene imellom for å avgjøre hvem som hadde ansvar for resultatet. Først vises det til avtalenes punkt 3.1, hvor det følger at

«[s]upplier [NAR] shall deliver Crew Services to Operator [NAS/NAN]. Crew Services is the provision of fully planned, trained and qualified Crew Members to operate on Operator's scheduled commercial flights.»

Basert på at det var NAR som har ansvar for å stille kvalifisert besetning til de planlagte flygninger, legger Høyesterett til grunn at det er «NAR som må håndtere situasjonen og skaffe erstatning for eksempel dersom en pilot eller kabinansatt melder seg «not fit for flight»». ⁶⁹

Videre ble det vist til avtalens punkt 5.1, hvor Høyesterett utleder at «dersom det oppstår forsinkelser eller kanselleringer «due to Crew Members within the control of Supplier», altså NAR, skal NAR kompensere NAS eller NAN for erstatninger som disse selskapene må betale til passasjerene». ⁷⁰

Endelig viser Høyesterett til avtalens punkt 11.6, hvor Høyesterett utleder at «NAR ikke har noe krav mot NAS eller NAN ved personskade eller dødsfall som rammer NARs ansatte. NAR skal dessuten holde NAS og NAN skadesløse dersom krav rettes mot disse selskapene i anledning en slik skade, med mindre NAS eller NAN har opptrådt uaktsomt». ⁷¹

Høyesteretts siterte henvisninger til avtalens punkt 5.1 og 11.6 er med på å bekrefte den ansvarsfordelingen som allerede ble tydelig indikert i avtalens punkt 3.1. Basert på nevnte henvisninger, fant Høyesterett det ikke tvilsomt at «NAR har [...] et klart ansvar for at resultatet av den arbeidsinnsatsen som ytes, er kontraktsmessig». ⁷²

Dette tyder på at det er det formelle avtaleforholdet og ikke realiteten som er avgjørende. Det er imidlertid usikkert hvorvidt Høyesterettsdommene kan forstås slik at det er det formelle forholdet i avtalen som er avgjørende, dersom realiteten hadde vist at det var den andre part som i realiteten hadde ansvar for resultatet. Etter mitt skjønn må dommene forstås slik at det

⁶⁹ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 94.

⁷⁰ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 94.

⁷¹ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 94.

⁷² HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 94.

sjelden vil være grunn til å konkludere med at realiteten ikke også vil være i tråd med det formelle, fordi en avtalepart som i tråd med kontrakten(e) partene imellom ikke er pålagt et ansvar, neppe ønsker å påta seg et slikt ansvar. På den måten vil det formelle avtaleforholdet partene imellom naturlig utgjør det sentrale grunnlaget for å avgjøre om det er oppdragstaker eller oppdragsgiver som har ansvar for resultatet av det arbeid som ytes.

4.5 Nærmere analyse av kriteriene som primært tjener som sperre mot forsøk på omgåelse

4.5.1 Momentene som kan utledes fra Blaalid-utvalgets momentliste

4.5.1.1 Arbeidstakerne

Momentet «*arbeidstakerne*» refererer seg til både kvantitative og kvalitative sider ved bemanningen av oppdraget. Kvantitativt siktes det til hvem som bestemmer antall arbeidstakere som skal nyttes på oppdraget. Det taler for et entrepriserforhold dersom valg av «*antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for oppdragsgiver*».⁷³ Motsetningsvis vil det tale for et innleieferforhold dersom «*et bestemt antall arbeidstakere er stilt til disposisjon for oppdragsgiver*».

Kvalitativt siktes det til hvorvidt oppdragsgiveren bestemmer arbeidsstyrkens «*sammensetning*».⁷⁴ Det karakteriserer et entrepriserforhold at oppdragstakeren råder over arbeidsstyrkens sammensetning, mens det indikerer et innleieferforhold dersom oppdragsgiveren plukker ut arbeidstakerne selv. I det følgende behandles først momentets *kvantitative* side.

Spørsmålet er hva som skal til for at det anses å være stilt «*et bestemt antall arbeidstakere [...] til disposisjon for oppdragsgiver*». Forarbeidene gir lite veiledning. Momentet var gjenstand for behandling i Rt. 2013 s. 998 (Quality People), hvor det ble tatt stilling til hvorvidt arbeidsstyrkens størrelse måtte anses bestemt. Arbeidstakeren som krevde fast ansettelse hevdet at momentet måtte tale for innleie på bakgrunn av at det i enkelte bestillinger var angitt antall årsverk på oppdraget. Bestillingene det ble siktet til hadde

⁷³ NOU 1998:15 punkt 5.1.4, s. 61-62.

⁷⁴ Ot.prp.nr.53 (1970-1971) s. 23.

følgende ordlyd: «Prisen er beregnet ut fra 3,8 årsverk». Videre hadde en annen oppdragsbekreftelse følgende arbeidsbeskrivelse: «*Entreprise. Post. 4 årsverk*». Høyesterett var imidlertid ikke enig i at bestillingene kunne «*forstås slik at det er avtalt hvor mange årsverk som Posten skulle bemannes med*». ⁷⁵

Dessuten ble det vist til at «*[f]ormuleringen [bare er] inntatt i to av et stort antall bestillinger/oppdragsbekreftelser. Statoil og Quality Peoples vitner er også enige om at noe slikt ikke var avtalt*». ⁷⁶

Dette indikerer at det skal litt til før arbeidsstyrkens størrelse anses avklart. I saken var løse angivelser av årsverk i et fåtall av bestillingene ikke tilstrekkelig. Dessuten var det enighet mellom Statoils og Quality Peoples vitner om at det ikke var avtalt hvor mange årsverk Posten skulle bemannes med. Etter mitt skjønn gir Høyesteretts premisser imidlertid forutsetningsvis uttrykk for at avtalt årsverk kan være tilstrekkelig til å anse arbeidsstyrkens størrelse som bestemt, men da kreves en tydeligere avtale mellom partene for at dette skal anses avtalt. Dommen gir ingen nærmere veiledning for hva som kreves. Følgelig er dommens primære overføringsverdi at den klarlegger at angivelse av antall årsverk har potensiale til å oppfylle de krav som stilles for å anse arbeidsstyrkens størrelse tilstrekkelig bestemt. Dette vil i så fall tale for et innleieforhold og ikke entrepriser.

Den kvantitative delen av momentet ble ytterligere behandlet i HR-2018-2371-A (Norwegian). Det var NAS og NAN som fastsatte antall piloter og kabinansatte til den enkelte flygning, samt hvor mange ferdige oppsetninger som skulle leveres. NAS/NAN sine muligheter til å påvirke besetningen var imidlertid i realiteten sterkt begrenset, idet «*[b]esetningens størrelse på den enkelte flygning vil [...] avhenge sterkt av flytype og myndighetsfastsatte krav – det er i realiteten ikke mye valgfrihet for oppdragsgiver her*». ⁷⁷

Dette indikerer at et begrenset handlingsrom for oppdragsgiver med tanke på arbeidsstyrkens størrelse medfører at forholdets karakteristiske preg av innleie blekner. I saken var det myndighetenes sikkerhetskrav som utgjorde en begrensning i oppdragsgivers valgfrihet. Essensen er at den reelle valgfriheten innskrenkes som følge av forhold utenfor partens

⁷⁵ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 88.

⁷⁶ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 88.

⁷⁷ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 98.

kontroll. Således taler det for innleie dersom oppdragsgiver har en oppfatning av hvor mange arbeidere som skal benyttes på oppdraget. Dersom oppdragsgiver derimot ikke utøver påvirkning, kan det etter mitt skjønn ikke sluttet at forholdet har et innleiepreg, nettopp fordi antallet i realiteten ikke er fastsatt av oppdragsgiver, men av forhold utenfor partenes kontroll.

Den *kvalitative* delen av momentet er i liten grad omtalt i rettskildene. Enkelte presiseringer kan likevel hentes fra Rt. 2013 s. 998 (Quality People). I saken ble det stilt generelle krav om at leverandøren skulle levere personell med rette kvalifikasjoner. Dette kunne tilsi at Quality Peoples kompetanse til å bestemme arbeidsstyrkens sammenslutning ble innskrenket som følge av at personellet måtte være utstyrt med aktuelle kvalifikasjoner. Høyesterett fant det imidlertid «*[k]lart at en oppdragsgiver må kunne stille slike generelle kvalifikasjonskrav til det personell leverandøren skal kunne benytte uten at oppdraget av den grunn mister sin karakter av entreprise*». ⁷⁸

Oppdragsgivere kan altså stille generelle kvalifikasjonskrav til arbeidstakerne uten at det fratrar forholdets karakter av å være et entrepriseforhold.

Ytterligere ble det vurdert hvorvidt Statoils sikkerhetsmessige forbehold om å godkjenne personell som skulle få tilgang til bygninger utfordret Quality Peoples rett til å bestemme over arbeidsstyrkens sammensetning. Høyesterett fant det imidlertid også her «*[k]lart at dette ikke kan forstås som en mer generell adgang til å bestemme hvem som ikke skulle kunne utføre arbeid for selskapet*». ⁷⁹

Uttalelsen stadfester at en oppdragsgivers kontroll med hvem som har tilgang til bygninger og lignende driftsområder som ikke er åpent for allmennheten, ikke har innvirkning på oppdragstakers eventuelle rett til å bestemme arbeidsstyrkens sammensetning. Dette henger sammen med begrunnelsen i relasjon til kvalifikasjonskravene. Poenget er at forholdet ikke innebærer en generell adgang til å råde over hvem som skal utføre arbeid for oppdragstaker. Følgelig er det heller ikke egnet til å påvirke arbeidsstyrkens sammensetning.

⁷⁸ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 89.

⁷⁹ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 90.

I forlengelsen av dette kan det stilles spørsmål ved hvorvidt forholdet mister sitt preg av entreprise dersom sammensetningen av arbeidstakerne som nyttes på oppdraget er gjenstand for ekstern påvirkning, for eksempel myndighetskrav. Basert på poenget om at det avgjørende er hvorvidt forholdets karakter av entreprise er i behold, kan en formålsbetraktning etter mitt skjønn tas til inntekt for at begrensninger i hvilke arbeidstakere som kan nyttes på arbeidet fundert på lover, forskrifter eller andre eksterne påvirkninger som partene er bundet av, og som er utenfor oppdragsgivers kontroll eller handlingsrom, ikke medfører at oppdraget mister sitt entreprisepreg. Det sentrale er hvem av oppdragsgiver og oppdragstaker som rår over sammensetningen av arbeidstakerne, noe som indikerer at ekstern påvirkning av sammensetningen ikke er egnet til å frata forholdets karakter av entreprise.

4.5.1.2 Vederlag

Med «*vederlag*» siktes det til hvordan vederlaget for det utførte oppdraget skal beregnes. Beregningsmåten er egnet til å belyse karakteristiske trekk ved innleie- og entrepriseforhold. Det karakteristiske for et entrepriseforhold er at «*det er avtalt en fast pris*». ⁸⁰ På den andre siden vil vederlag «*fastsatt [etter] en timepris eller timeavhengig pris*» tale for at det foreligger et innleieforhold. Begrunnelsen er at innleieforhold typisk bærer preg av et mer generelt arbeidskraftsbehov av midlertidig karakter, og siden det ikke nødvendigvis foreligger et konkret og avgrenset oppdrag, er det heller ikke mulig eller hensiktsmessig å avlønne etter en fastpris.

Tilsvarende legges til grunn i Ot.prp.nr.53 (1970-1971) side 23-34, hvor det fremgår at dersom det er «*avtalt en fast pris for arbeidets utførelse, eller har vedkommende påtatt seg arbeidet etter anbud, er dette tegn på entreprise*». Imidlertid legges til grunn at det også forekommer at «*entrepriser utføres etter løpende regning*».

Under henvisning til nevnte forarbeider, ble det i Rt. 2013 s. 998 (Quality People) som en del av vurderingen av om det forelå et entreprise- eller innleieforhold tatt stilling til hvorvidt det var avtalt en fast pris for leveransen av posttjenester. Det ble vist til rammeavtalens Tillegg B punkt 7, hvor det fremgikk at timeprisene bare gjaldt dersom faste priser for tjenestene ikke var avtalt. Spørsmålet for Høyesterett var dermed hvorvidt det forelå en slik fastprisavtale.

⁸⁰ NOU 1998:15 punkt 5.1.4, s. 61-62.

Det ble vist til de bestillingene som var dokumentert i saken, hvor vederlaget var angitt som en totalpris per måned. I en annen bestilling ble månedsprisen justert ned til en «*rundsum*», noe Høyesterett mente ga en «*klar indikasjon på at det her har vært avtalt en fastpris*».⁸¹ De øvrige bestillingene inneholdt imidlertid ikke noen nedbrytning av avregningsmåten.

Dommen antyder at en avtalt totalpris over en nærmere definert tidsperiode tilsier at en fastpris må anses avtalt. Tilsvarende taler det for at det er avtalt en fastpris dersom det foretas en nedbrytning av avregningsmåten, slik at det kun opereres med runde summer. I den anledning kan det stilles spørsmål ved betydningen av runde tall; er det et krav at de totale kostnadsrammene på bestillinger er runde tall for at en fastpris skal anses avtalt?

Høyesterett mener nei, og viser til lagmannsrettens uttalelser hvor det heter at

*«[d]et må etter bevisførselen også legges til grunn at det var åpne kalkyler, slik at ankende part kunne se de forutsetninger [Quality People] prissatte sine tilbud ut fra. I en slik sammenheng får avtalen ikke mindre karakter av entrepriser ved at beløp ikke er ytterligere avrundet. Et slikt innblikk i kontraktspartens kalkyler ansees etter omstendighetene ikke som et uttrykk for at ankende part bestilte et visst antall arbeidstimer til en viss timesats.»*⁸²

Dette tas til inntekt for at fastprisformat ikke fordrer at det opereres med avrundede summer. Avgjørende må være hva som skyldes at det ikke er tale om runde summer. Skyldes det omstendigheter som gir uttrykk for at det er bestilt et visst antall arbeidstimer til en viss timespris, eller skyldes det for eksempel kalkyler som et pristilbud baserer seg på, slik tilfellet var i foreliggende sak.

Ytterligere fant Høyesterett – til støtte for fastprisformatet – at timelistene de ansatte hos Quality People førte, ikke var gjenstand for godkjenning hos Statoil. Dette ble ansett som en bekreftelse på at «*oppdraget ikke ble avregnet på bakgrunn av utførte timer*».⁸³ Etter mitt skjønn kan imidlertid ikke fastsettelsen av om det er avtalt timepris være avhengig av at timelistene må godkjennes av oppdragsgiver. Etterfølgende godkjenning må snarere ses på

⁸¹ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 95.

⁸² Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 97, med henvisning til lagmannsrettens uttalelser i LG-2011-105432.

⁸³ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 100.

som ett av flere forhold av betydning i vurderingen av hvorvidt det foreligger en fastprisavtale.

Etter dette forelå det klare holdepunkter for at det eksisterte en fastprisavtale. Likevel ble det reist spørsmål om hvorvidt en konkret bestilling truet denne oppfatningen. Tvilen stammet fra en bestilling for perioden 01.03.2007 til 29.02.2008 med følgende ordlyd:

«Overtid innenfor entreprisen resepsjon og post. Satser etter rammeavtale kr 211/time før kl 16 og 350 kr/time etter kl 16. Overtid skal godkjennes av Lisbeth Sandquist i forkant».

Spørsmålet var om bestillingens innhold likevel indikerte at det ikke forelå en fastprisavtale.

Det ble fremhevet at

«[v]ed en fastprisavtale har leverandøren risikoen for at det arbeidsomfanget han har påtatt seg, kan utføres innenfor det vederlaget som er avtalt. Dersom det må arbeides overtid for å kunne oppfylle kontraktsforpliktelsene, vil han ikke få ekstra betalt, med mindre det aktuelle arbeidet ligger utenfor det arbeidsomfanget han har påtatt seg.»⁸⁴

Videre ble bestillingen tolket i lys av Service Level Agreements, samt forklaringer av personer fra Statoil og Quality People. Etter dette konkluderte Høyesterett med at

«[b]etegnelsen «overtid» i den nevnte bestillingen må etter dette forstås som vederlagssatsen for flytteoppgaver som var et tillegg til det avtalte arbeidsomfanget, og som derfor skulle godtgjøres særskilt. Slik regulering av «overtid» medfører altså ingen endringer i bedømmelsen av entreprisen som en fastprisavtale.»⁸⁵

Det avgjørende er altså hvorvidt overtidsbetalingen knytter seg til oppgaver som inngår i det avtalte arbeidet eller ei. Dersom overtidsbetalingen knytter seg til forhold som ligger utenfor det avtalte, medfører ikke overtidsbetaling (som etter aml. § 10-6 (11) skal lønnes med et tillegg på minst 40 %) at forholdet mister preg av en fastprisavtale.

Dette støttes også av det grunnleggende prinsippet om ytelse mot ytelse. For å eksemplifisere vil ytelse X avlønnes med avtalt lønn for ytelse X, mens ytelse Y vil avlønnes med avtalt lønn

⁸⁴ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 101.

⁸⁵ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 104.

for ytelse Y. Hvis avtalen mellom oppdragsgiver og oppdragstaker går ut på leveranse av ytelse X, vil følgelig ikke overtidsbetaling for ytelse Y (som er en ytelse utenfor avtalen mellom oppdragsgiver og oppdragstaker) influere vederlaget for ytelse X sitt preg av å være en eventuell fastprisavtale.

Hvis overtidsbetalingen derimot er en motytelse til det avtalte arbeid, tyder det imidlertid på at det ikke gjelder en fastprisavtale.

Dette var tema også i HR-2018-2371-A (Norwegian). Høyesterett uttalte i den saken at

«[v]ederlaget for de ytelsene som skal leveres i henhold til «frame service agreement», fastsettes etter avtalens punkt 4.1 som ledd i forhandlingene om den avtalen – «order» – om levering av besetninger som skjer i tilknytning til de enkelte sommer- og vinterprogram. Nærmere retningslinjer for hvordan vederlaget skal fastsettes, gis ikke, men ifølge lagmannsrettens dom har man brukt en «kost pluss-modell». Foretas det endringer i bestillingen, blir vederlaget justert. Det er altså ikke tale om at vederlaget fastsettes etter løpende regning, som ellers kunne tale for at det forelå arbeidsinnleie.»⁸⁶

Dommen er egnet til å illustrere hvordan bruk av «kost pluss-modellen» opptrer i relasjon til grensedragningen mellom innleie og entrepriser. I NOU 2014: 13 om kapitalbeskatning i en internasjonal økonomi, blir modellen beskrevet slik:

«Kost-plussmetoden (Cost Plus Method) tar utgangspunkt i kostnadene en part (leverandøren) pådrar seg for eiendeler overdratt eller tjenester ytet til en nærstående part (kjøper). Et passende kost-plusspåslag blir så lagt til for å komme fram til et passende overskudd i lys av de funksjoner leverandøren utøver og markedsforholdene.»⁸⁷

Poenget med modellen er at «*leverandøren blir betalt for alle utgifter, pluss en fortjenestemargin som er avtalt mellom partene*».⁸⁸ Det er med andre ord et vederlagsformat

⁸⁶ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 97.

⁸⁷ NOU 2014: 13, Vedlegg 1, kapittel 1.2, side 330-331.

⁸⁸ Prosjekt Norge, «Kost pluss - Cost plus», <http://v1.prosjektnorge.no/index.php?special=wiki&w=Kost+pluss+-+Cost+plus>.

hvor kjøper dekker utgifter pluss avtalt fortjenestemargin. På den måten sikres leverandøren en fast pris, hvilket taler for entreprise.

4.5.1.3 Arbeidsoppgavene

Med «*arbeidsoppgavene*» siktes det til hvorvidt oppgavene som oppdragsgiveren har hyret inn en oppdragstaker til å utføre er definerte på forhånd. På den ene siden taler det for et innleieforhold dersom «*det er ubestemte eller kun skisserte arbeidsoppgaver*».⁸⁹ Motsatt indikerer det et entrepriseforhold dersom «*oppdraget er klart avgrenset*».

Presiseringer for hvordan momentet skal fortolkes finner man i Tjenestemannsutvalgets avgrensning av utleievirksomhet mot entreprise i Ot.prp.nr.53 (1970-1971), hvor det på side 23 uttales:

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

Det er med andre ord ikke tilstrekkelig at arbeidsoppgavene bare er løsere bestemt – det kreves at arbeidsoppgavene er «*klart*» bestemt. Følgelig er det lite rom for vage utforminger av arbeidsoppgavene før forholdet mister sitt karakteristiske preg av entreprise. For det andre presiserer Tjenestemannsutvalget at en løpende avklaring av arbeidsoppgavene ikke er forenlig med et entrepriseforhold. Det kreves at forholdet «*på forhånd*» anses avklart, og en løpende avklaring av arbeidsoppgavene etter hvert som behov melder seg er således ikke tilstrekkelig.

I Rt. 2013 s. 998 (Quality People), under henvisning til Tjenestemannsutvalgs uttalelser om momentet, tok Høyesterett stilling til hvorvidt bestillingene av posttjenestene hadde tilstrekkelig avklarte arbeidsoppgaver på forhånd. Det ble vist til at alle bestillingene

«inneholder en redegjørelse for den daglige arbeidstiden ved Posten og for hvilke arbeidsoppgaver som dette kontoret skal utføre. En udatert Service Level Agreement inneholder også en oversikt over leverandørens generelle plikter samt en detaljert spesifisering der arbeidsoppgavene og prestasjonsnivået ved postavdelingen er

⁸⁹ NOU 1998:15 punkt 5.1.4, s. 61-62.

beskrevet. I denne spesifikasjonen er det dessuten vist til at Postens egen prosedyrehåndbok skal følges.»⁹⁰

Basert på dette fant Høyesterett det «*lite tvilsomt at kravet om at arbeidsoppdraget skal være bestemt på forhånd og ikke avklares fra dag til dag, er oppfylt*».⁹¹

Dette tilsier at en redegjørelse for hvilke oppgaver som skal gjennomføres, samt en mer detaljert beskrivelse av arbeidsoppgavene, er tilstrekkelig for å anse arbeidsoppgavene klart avklart på forhånd. Dommen er imidlertid lite egnet til å identifisere nærmere hva som skal til for at arbeidsoppdraget anses tilstrekkelig spesifisert, fordi momentet var «*lite tvilsomt*». Dommen har likevel overføringsverdi ved at den avklarer at kontraktene mellom partene – både konkrete bestillinger, men også mer generelle avtaler dem imellom – er relevante grunnlag for å avgjøre om arbeidsforholdet på forhånd skal anses tilstrekkelig avklart.

Høyesterett tok også stilling til hvorvidt åpning for justeringer av avtalen underveis diskvalifiserte avtalene fra å være entrepriseavtaler i HR-2018-2371-A (Norwegian). I utgangspunktet fant Høyesterett det klart, basert på gjennomgangen av ledelsesmomentet, at kravet om at arbeidsoppgavene må være klart bestemt på forhånd var oppfylt. Spørsmålet var imidlertid om avtalens punkt 4, som tillot oppdateringer av avtalen om besetningsbehovet etter NAS og NAN sine endrede behov for besetning i avtaleperioden, fratok avtalens preg av å være en entrepriseavtale. Til dette uttalte Høyesterett følgende:

«At avtalene åpner for visse justeringer underveis, kan imidlertid ikke diskvalifisere dem fra å være entrepriseavtaler fremfor avtaler om arbeidsinnleie. Endringer i løpet av avtaleperioden er nokså vanlig ved gjennomføringen av entrepriser også på andre områder.»⁹²

Dette tas til inntekt for at avtalepunkter som åpner for mindre justeringer grunnet endrede behov ikke fratrar en avtales eventuelle entreprisepreg. Det er imidlertid usikkert hvor stor fleksibilitet som kan ligge latent i avtalen før den mister sitt karakteristiske preg av å være en entrepriseavtale. Ytterpunktene synes likevel å være klare; mindre justeringer underveis fratrar ikke avtalens entreprisepreg, mens bestemmelse av nye arbeidsoppgaver fra dag til dag

⁹⁰ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 77.

⁹¹ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 77.

⁹² HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 93.

normalt tilsier at avtalen ikke er en entreprisedokument.⁹³ Hvor den nærmere grensen går, er imidlertid usikkert. I lys av Høyesteretts argumentasjon, fremstår det avgjørende hvorvidt forholdets karakter av entreprisedokument består, til tross for eventuelle muligheter til justering og endring underveis.

4.5.1.4 Materialer

Med «materialer» siktes det til hvem som holder materialer og utstyr som skal nyttes under utførelsen av det avtalte arbeid. Det taler for innleie dersom «oppdragsgivers materialer og verktøy nyttes under oppdraget», mens det taler for entreprisedokument dersom «entreprenøren nytter egne materialer og verktøy».⁹⁴

I Ot.prp.nr.53 (1970-1971) side 24 legges det tilsvarende til grunn at «[d]en omstendighet at oppdragsgiveren stiller materiell, maskiner og verktøy til disposisjon, taler for at det foreligger arbeidsutleie». Av mer interesse er imidlertid den påfølgende avklaringen om at det «[i] enkelte bransjer [likevel er] naturlig at oppdragsgiveren holder materiell og spesielt verktøy».

Avklaringene presiserer at bruk av oppdragsgivers materiell og utstyr ikke nødvendigvis tilsier at vi står overfor et innleieforhold. Dette må kun ses på som et utgangspunkt, fordi i enkelte bransjer er det naturlig at oppdragsgiver holder materiell og utstyr. Det er for eksempel naturlig at oppdragsgiver stiller med fly hvis oppdraget går ut på å levere pilot tjenester. Poenget er at momentet i slike bransjer ikke er egnet til å skille mellom innleie og entreprisedokument, fordi det er naturlig at oppdragsgiver holder materiell og utstyret uansett. Således er det kun for bransjer hvor det ikke er naturlig at oppdragsgiver stiller med materiell eller utstyr at momentet har verdi for grensedragningen mellom innleie og entreprisedokument.

Anvendelsen av sistnevnte presisering illustreres i Rt. 2013 s. 998 (Quality People). Som ledd i vurderingen av om posttjenestene skulle regnes som innleie eller entreprisedokument, ble det tatt stilling til om Quality People eller Statoil holdt utstyret som var nødvendig for å utføre posttjenestene. Det ble vist til at «tjenesten ble utøvd i Statoils lokaler og med Statoils utstyr. Det må antas at tjenesten ikke var spesielt utstyrskreven ut over sedvanlig innredning og

⁹³ Ot.prp.nr.53 (1970-1971) side 23.

⁹⁴ NOU 1998:15 punkt 5.1.4, s. 61-62.

*slikt telefon-, faks-, kopierings- og frankeringsutstyr etc. som naturlig tilhører en intern postekspedisjon».*⁹⁵

I utgangspunktet indikerer dette et innleieforhold. Likevel vises det i premissene til modifikasjonen i Ot.prp.nr.53 (1970-1971), hvorefter Høyesterett legger til grunn at det «*[h]ensett til oppdragets karakter, nemlig å distribuere post innkommet til Statoil til medarbeiderne på Sandsli, er det naturlig at tjenesten ble utøvd i Statoils lokaler og med Statoils utstyr».*⁹⁶

Saken gjaldt altså et tilfelle hvor det var naturlig at Statoil som oppdragsgiver stilte med utstyret, hvilket medførte at forholdet likevel ikke mistet sitt entreprisepreg.

Videre kunne ikke Høyesterett «*se at denne bedømmelsen endres av at Statoil stilte budbil til disposisjon. En budbil er en svært kurant anskaffelse, og det ville i tilfelle bare vært et prisspørsmål om Quality People skulle ha stilt med egen tjenestebil».*⁹⁷

Dette indikerer at hva slags utstyr som nyttes på oppdraget er av betydning. Dommen illustrere at oppdragsgivers hold av utstyr som oppdragstaker enkelt kan anskaffe selv, ikke på samme måte er egnet til å frata forholdets preg av entreprise. I forlengelsen av dette kan det stilles spørsmål ved hvorvidt pris i forbindelse med anskaffelsen vil være relevant opp mot kontraktens verdi. Budbil er kurant å kjøpe, men kan i enkelte oppdrag anses ganske kostbart. Etter mitt skjønn er det ikke uten videre gitt at tilsvarende slutning kan legges til grunn dersom utstyret er svært kostbart i forhold til kontraktens verdi, selv om det relativt lett lar seg anskaffe.

I HR-2018-2371-A (Norwegian) tilsa de sentrale momentene – ledelses- og ansvarsmomentet – at det forelå et entrepriseforhold. Inntrykket ble imidlertid utfordret av det faktum at NAS og NAN holdt det sentrale utstyret (flyene) som ble brukt under flygningene. Spørsmålet var dermed hvorvidt NAS og NAN sitt hold av utstyr medførte at forholdet likevel måtte regnes som et innleieforhold.

⁹⁵ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 108.

⁹⁶ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 108.

⁹⁷ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 108.

Først presiseres det at oppdragstakers hold av eget utstyr ikke utgjør en absolutt forutsetning for å anse oppdraget som en entreprise. Videre vises det til at «*[p]assasjerfly [...] er nokså atypisk utstyr*».⁹⁸

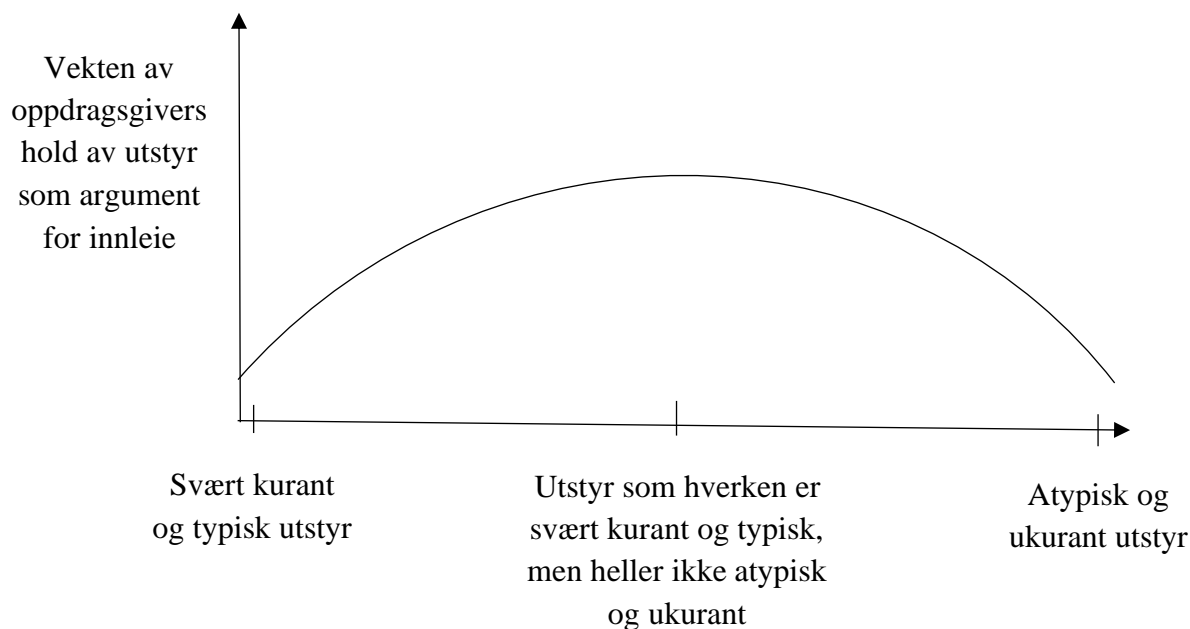
En kontekstuell tolkning tilsier at oppdragsgivers hold av atypisk utstyr ikke er egnet til å svekke forholdets entreprisepreg på samme måte som vanlig utstyr. Begrunnelsen for dette kan søkes i at et atypisk utstyr gjerne er noe oppdragsgiver innehar, nettopp fordi utstyret er atypisk, og følgelig ikke er vanlig inventar hos oppdragstaker. I denne saken var det tale om fly av store verdier underlagt særskilt eierstruktur. Det er lite praktisk at oppdragstaker skal stille med slikt atypisk utstyr. Overføringsverdien er at oppdragsgivers hold av atypisk utstyr ikke i like stor grad er egnet til å frata forholdets karakter av å være et entrepriseforhold som mer vanlig utstyr.

Isolert fremstår tolkningen logisk, men kan umiddelbart fremstå litt underlig i lys av Høyesteretts vurdering i Rt. 2013 s. 998 (Quality People). I nevnte dom fratok ikke oppdragsgivers hold av budbil forholdets karakter av entreprise, fordi en budbil ville vært en svært kurant anskaffelse. Om ikke kurant utstyr er direkte synonymt med hva som anses som typisk utstyr, må det i det minste være en viss sammenheng dem imellom, slik at det som er ukurant, stort sett også vil være atypisk, og motsatt. Da kan det umiddelbart fremstå underlig at både det som er svært kurant på den ene siden, og det som er atypisk på den andre siden, brukes som argumenter for at oppdragsgivers hold av slikt utstyr ikke skal tilsi at forholdet mister sitt preg av entreprise.

Begrunnelsen for hvorfor det likevel gir mening at begge ytterpunktene tillegges mindre vekt i vurderingen av hvorvidt forholdets karakter av entreprise svekkes, kan søkes i Høyesteretts argumentasjon. Først presenteres oppdragsgivers hold av både fly og budbil som et argument mot entreprise, men argumentet tillegges mindre vekt som følge av at utstyret er henholdsvis atypisk og svært kurant. Dette tyder på at oppdragsgivers hold av utstyr i utgangspunktet indikerte et innleieforhold, men det faktum at utstyret var atypisk eller svært kurant – som må kunne sies å representere yttertilfellene – svekket argumentets vekt i retning innleie. Dette tas til inntekt for at oppdragsgivers hold av utstyr normalt skal tillegges mer vekt dersom det ikke foreligger et slikt yttertilfelle som er egnet til å svekke forholdets innleiepreg. Med andre ord

⁹⁸ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 96.

vil oppdragsgivers hold av utstyr som hverken er atypisk eller svært kurant medføre at forholdet i større grad bærer preg av innleie. Dette kan illustreres med følgende figur:



Figur 4.5.1.4 illustrerer hvordan vekten av oppdragsgivers hold av utstyr som argument mot entreprise varierer etter hva slags utstyr det er tale om. Y-aksen angir styrken av motargumentet, mens x-aksen angir hvor typisk og kurant utstyret er.

Videre finner Høyesterett det nødvendig å ta i betraktning «den infrastruktur som NAR stiller med for å planlegge og administrere rettidig levering av ferdig oppsatte besetninger til alle flygninger. Innen rammen av den avtalen som er inngått, er det mer nærliggende å se dette som «utstyret»».⁹⁹

Dette er en interessant betraktning, fordi det fremstår som at Høyesterett ilegger momentet et videre innhold enn det som følger av Blaalid-utvalgets ordlyd, hvor det avgjørende er hvem som stiller med «materialer og verktøy». En naturlig språklig forståelse av ordlyden indikerer at dette typisk omfatter fysiske gjenstander. I saken legger imidlertid Høyesterett til grunn at planlegging og administrering av levering – det vil si den infrastrukturen som NAR holder

⁹⁹ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 96.

styr på – må anses som en del av utstyret. Dette fremstår ikke uten videre logisk etter momentets ordlyd i Blaalid-utvalget, hvilket indikerer at momentet må tolkes vidt.

I hvor stor grad det er adgang til å tolke momentets innhold utvidende er imidlertid usikkert, og må i alle tilfeller vurderes på bakgrunn av de forhold som gjør seg gjeldende. Til støtte for den utvidende tolkningen i foreliggende sak, var levering av en infrastruktur en nødvendig del av alle flygninger. Dette tilsier at en utvidende tolkning i alle fall bør være berettiget når det dreier seg om leveranse av tjenester som inngår som en nødvendig del av oppdraget. En rettsanvender som hevder entreprise vil imidlertid alltid mene at det er nødvendig at forholdet omfattes av momentet. For å bøte på dette, må det etter mitt skjønn anlegges en objektiv vurdering av tjenestens nødvendighet. Etter dette må en utvidende tolkning av momentet være berettiget for forhold som ikke er typisk utstyr, men som likevel er objektivt nødvendig for å levere tjenesten.

Motsatt fremstår det betenkelig å anvende en utvidende tolkning på forhold ut over det som er objektivt nødvendig for utførelsen av oppdraget i lys av arbeidstakernes vern etter arbeidsmiljøloven som den presumptivt svakere part. Grunnen er at en utvidende tolkning av utstyrsbegrepet vil kunne lede forholdet i retning av entreprise, noe som innebærer at de ikke vil få tilsvarende rettigheter sammenlignet med et innleieforhold.

Endelig konkluderer Høyesterett med at momentet – selv om det delvis taler mot et entrepriseforhold – ikke «*leder til en annen konklusjon*» enn det ledelses- og ansvarsmomentet tilsa.¹⁰⁰ Dommen illustrerer således hvordan momentene som fremgår av Blaalid-utvalgets momentliste, især de momentene som primært tjener som sperre mot forsøk på omgåelse, ikke må forstås som absolutte momenter.

¹⁰⁰ HR-2018-2371-A (Norwegian) avsnitt 96.

4.5.2 Momentene som ikke kan utledes fra Blaalid-utvalgets momentliste

4.5.2.1 Arbeidstid

Arbeidstid er ikke oppramset som et moment i NOU 1998:15. Dette betyr imidlertid ikke at momentet ikke er av verdi for grensedragningen mellom innleie og entrepris, da opplistingen – som tidligere nevnt – ikke er ment å være uttømmende.

Momentets relevans i grensedragningen hjemles i Ot.prp.nr.53 (1970-1971), hvor det på s. 23 følger at *«[d]ersom oppdragsgiveren fastsetter og kontrollerer arbeidstiden, innvilger permisjoner m.v., og dermed utøver visse arbeidsgiverfunksjoner, tyder det på at det foreligger utleie av arbeidskraft»*.

Uttalelsen indikerer at det er av betydning for grensen mellom innleie og entrepris å avgjøre hvem som rår over oppdragstaker og/eller oppdragstakerens arbeidstakere sin arbeidstid, innvilger permisjoner og lignende. På den ene siden taler det for et innleieforhold dersom oppdragsgiver styrer og kontrollerer når arbeidet skal utføres, mens det på den andre siden taler for et entreprisforhold dersom oppdragstaker selv rår over når arbeidet skal utføres innenfor den tidsfristen oppdraget eventuelt måtte ha.

Momentets relevans i grensedragningen bekreftes i Rt. 2013 s. 998 (Quality People). I saken ble det tatt stilling til hvorvidt Quality People selv hadde fastsatt og kontrollert arbeidstiden. Først ble det vist til at Postens åpningstid var bestemt i bestillingen fra Statoil. Dette kunne tilsi at Statoil bestemte og kontrollerte arbeidstiden, men kunne likevel ikke være avgjørende, fordi *«bestemmelsen om når Posten skulle være betjent er en vesentlig del av Quality Peoples arbeidsbeskrivelse»*.¹⁰¹

Dette tyder på at oppdragstaker likevel ikke fratras arbeidsgiverfunksjonen i tilfeller hvor arbeidstiden anses for å være en vesentlig del av oppdragstakers arbeidsbeskrivelse. Avgjørende er hvorvidt oppdragsgiver utøver arbeidsgiverfunksjoner i relasjon til

¹⁰¹ Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 85.

arbeidstiden. Høyesterett presiserte at oppdragsgivers arbeidsgiverfunksjon ikke er fremtredende hvor arbeidstiden er en vesentlig del av oppdragstakers arbeidsbeskrivelse.

Videre ble det vist til at Quality People heller ikke «rapporterte [...] sitt timeforbruk på Posten til Statoil for godkjenning». ¹⁰² Tolket i kontekst må uttalelsen kunne tas til inntekt for at Statoil som oppdragsgiver ikke kunne anses for å kontrollere arbeidstiden, i og med at oppdragstakers timebruk ikke var gjenstand for etterfølgende godkjenning fra oppdragsgiver. Dette illustrerer hvordan etterfølgende kontroll av timeforbruket kan være et relevant moment for å avgjøre hvem som bestyrer arbeidstiden.

4.5.2.2 Formål

Også formålsbetraktninger utgjør et moment i grensdragningen mellom innleie og entreprise. Dette hjemles ikke i Blaalid-utvalgets momentliste, men momentet har røtter tilbake til Blaalid-utvalgets behandling av grensen mellom innleie og entreprise. Rett etter selve opplistingen av momentene, heter det nemlig at

«[i] tillegg til ovenstående momenter vil også selve formålet med lovforbudet være et viktig tolkningsmoment. Det vil nødvendigvis oppstå enkelte tvilstilfeller hvor det kan by på problemer å konstatere om et oppdrag er en entreprise eller utleie av arbeidskraft.» ¹⁰³

Slike formålsbetraktninger inngår uløselig i den avsluttende helhetsvurderingen av om forholdet skal anses som innleie eller entreprise. Det kan imidlertid ikke være tvilsomt i lys av nevnte forarbeiders omtale av formålsbetraktninger som et «viktig tolkningsmoment», at det også må kunne rubriseres til et eget moment.

Foranledningen til momentets relevans er arbeidsmiljølovens begrensede adgang til innleie av arbeidskraft av hensyn til arbeidstakerne. Som det er redegjort for tidligere i avhandlingens kapittel 2.1, er hovedregelen etter aml. § 14-9 (1) at arbeidstakerne har krav på fast ansettelse. Innleie er en tilknytningsform som utgjør et unntak fra hovedregelen, og kan kun anvendes på nærmere bestemte vilkår. Innleie på vilkår som ikke er i samsvar med aml. § 14-12 er

¹⁰² Rt. 2013 s. 998 (Quality People) avsnitt 85.

¹⁰³ NOU 1998:15 punkt 5.1.4, side 62.

lovstridig, og krenker arbeidstakernes lovfestede vern som etter § 1-9 er ufravikelig til ugunst for arbeidstaker.

Momentet aktualiseres i tilfeller hvor formål som søkes ivaretatt med den begrensede innleieadgangen utfordres, mens momentene for øvrig gir inntrykk av et entrepriseforhold. Da kan «*selve formålet med lovforbudet*» være egnet til å forhindre at forhold som tilsynelatende skal regnes som et entrepriseforhold, likevel må regnes som et innleieforhold, fordi formålet med innleiereglene om å ivareta arbeidstakernes interesser ellers ville blitt forfeilet.¹⁰⁴

Det er usikkert hvor mye som skal til for at en slik formålsbetraktning skal kunne «slå gjennom» overfor eksempelvis ledelses- og ansvarsmomentet. Etter mitt skjønn indikerer forarbeidene omtale av momentet lest i kontekst at formålsbetraktninger har gjennomslagskraft i «*tvilstilfeller*».¹⁰⁵ Utover dette er gjennomslagskraften usikker, all den tid det ikke er et sentralt moment på linje med ledelses- og ansvarsmomentet.

¹⁰⁴ NOU 1998:15 punkt 5.1.4, side 62.

¹⁰⁵ NOU 1998:15 punkt 5.1.4, side 62.

5 Sammenfatning

I lys av avhandlingens problemstilling er det viktig å vite hvilke momenter som inngår i vurderingen, hvordan momentene skal vektas mot hverandre, samt hvordan de enkelte momentene skal fortolkes. Dette summeres opp i det følgende.

I tråd med helhetsvurderingen, som legger føringer for hvordan de ulike momentene skal vektas og anvendes, er hovedbudskapet at det ikke dreier seg om likeverdige momenter. Det må sondres mellom de *sentrale momentene*, og de *momentene som primært tjener som sperre mot omgåelse* av arbeidsmiljølovens regulering av adgangen til innleie av arbeidskraft. Momentene må heller ikke forstås som kumulative vilkår for at et forhold skal kunne regnes som entreprise, og ikke innleie, og vice versa.

Det første sentrale momentet – *ledelsesmomentet* – må tolkes vidt. Det avgjørende er hvem som har kompetanse til å lede, fordele og kontrollere arbeidet.

For å identifisere hvem som har ansvar for å lede arbeidet, er det naturlig å ta utgangspunkt i hvordan oppdraget er beskrevet i avtalegrunnlaget. Det avgjørende er hvem som reelt sett står for ledelsen. Hvem som formelt sett står oppført som leder er uten betydning dersom det ikke samsvarer med den faktiske utøvelsen av lederskap. En viktig presisering er at ledelse også kan utøves på andre selskapers vegne.

Oppdragsgivers kontroll med arbeidsresultatet er ikke til hinder for at oppdragstaker står for ledelsen av arbeidet, såfremt oppdragsgiver ikke overtar den direkte operative styringen av den daglige utførelsen av arbeidet. I forlengelsen av dette vil heller ikke veiledning fra oppdragsgiver være nok til å frata oppdragstakers ansvar for ledelsen.

Videre er det den normale arbeidsledelse som er avgjørende. En formell underordning kan ikke være avgjørende hvor den kun foranlediges av nærmere bestemte begivenheter, for eksempel uforutsette hendelser.

Overordnet vil uansett oppdragsgivers og oppdragstakers opptreden overfor hverandre være egnet til å avgjøre hvem som faktisk står for den operative ledelsen.

En såkalt «*på stedet leder*» oppfyller kravet til ledelse. Fysisk distanse mellom oppdragstakers «*på stedet leder*» og selve oppdraget utelukker ikke en stedlig ledelse, såfremt oppdragsgiver ikke erstatter funksjonen som stedlig leder.

Vurderingen av om det foreligger et innleie- eller entrepriseforhold må vurderes konkret for de selskapene det gjelder. Det foreligger ingen "smitteeffekt" – hvilket innebærer at vurderingen av grensen mellom innleie og entrepris mellom selskap A og B ikke påvirkes av hva selskap C bedriver. Dette gjelder også om selskapene inngår i samme konsern, og selv om selskap C bedriver ulovlig innleie.

Det andre sentrale momentet – *ansvarsmomentet* – må vurderes med utgangspunkt i kontrakten mellom oppdragsgiver og oppdragstaker. I mangel av klare svar i kontrakten, vil det kunne være avgjørende om oppdragstaker ville fått mer betalt dersom oppdraget viste seg å være mer krevende enn først antatt. Sondringen mellom innsats- og resultatforpliktelse er således sentral for vurderingen.

I tillegg foreligger en rekke relevante momenter som ikke primært retter seg mot selve vurderingen av om det foreligger innleie eller entrepris, men som hovedsakelig har en funksjon som sikkerhetsnett mot omgåelser. Momentene er egnet til å avdekke forhold som kan avsløre oppdragsgivers potensielle forsøk på å utmanøvrere arbeidsmiljølovens relativt restriktive adgang til å dekke et midlertidig arbeidskraftsbehov ved innleie av arbeidskraft til ulempe for arbeidstaker. Særlig i lys av at realiteten er avgjørende ved vurderingen av hvem som har ansvar for ledelsen av arbeidet, innbyr det til tillit at det anvendes en rekke momenter til bekjempelse av omgåelser.

Et moment er hvem som rår over *hvilke arbeidstakere* som skal benyttes på oppdraget. Momentet har en kvantitativ og en kvalitativ side. For at momentet totalt sett skal tale for entrepris, er det nødvendig, men ikke tilstrekkelig, at den kvantitative siden av momentet taler for et entrepriseforhold. Den kvantitative delen av momentet er utilstrekkelig i seg selv, fordi den kvalitative delen av momentet likevel kan være egnet til å frata forholdets entreprisepreg.

Dette medfører at dersom den kvantitative rådigheten indikerer innleie, taler momentet totalt sett for innleie. Motsatt – dersom den kvantitative rådigheten tilligger oppdragstaker, kan oppdragsgivers potensielle kvalitative rådighet over arbeidstakerne likevel medføre at forholdet samlet sett indikerer et innleieforhold. Avgjørende er i så fall hvorvidt oppdraget mister sitt entreprisepreg som følge av oppdragsgivers kvalitative rådighet.

Det er et bestemt antall arbeidstakere til oppdragsgivers disposisjon som eventuelt må påvises for at det skal indikere innleie. Avtalt årsverk kan være tilstrekkelig til å anse antall

arbeidstakere som bestemt. Det fordres imidlertid et visst minimum av klarhet for å anse avtale om antall årsverk som tilstrekkelig.

Forholdets karakter av entrepris utfordres dersom oppdragsgiver kvalitativt rår over sammensetningen av arbeidstakerne som skal nyttes under oppdraget. Generelle kvalifikasjonskrav til personellet fra oppdragsgiveren er i seg selv ikke nok til å frata forholdets entreprisepreg. Eventuelle godkjenninger fra oppdragsgivers side vil heller ikke frata forholdets karakter av entrepris, dersom godkjenningen knytter seg til andre forhold enn selve utførelsen av arbeidet. Avgjørende er hvorvidt oppdragsgiver har kompetanse til å bestemme hvem som skal kunne utføre det avtalte arbeidet. Ekstern kvalitativ påvirkning av arbeidsstyrken er således ikke egnet til å frata forholdets karakter av entrepris.

Et annet moment er hvordan *vederlaget* for det utførte oppdraget skal beregnes. Det stilles ikke krav om avrundede summer for at det skal anses å foreligge et fastprisformat, men en avrundet sum indikerer klart at det har vært avtalt en fastpris. Summer som ikke er avrundede kan også tilsi at det er avtalt en fastpris. Avgjørende er hvordan summene er beregnet. Dersom mangelen på avrundede summer skyldes åpne kalkyler, og oppdragsgiveren har fått innblikk i oppdragstakerens forutsetninger i sine prissatte tilbud, indikerer dette likefullt en fastpris.

I vederlagsmomentet er det også sentralt hvorvidt timelistene som de ansatte hos oppdragstaker fører er gjenstand for godkjenning hos oppdragsgiver. Dessuten mister vederlaget karakter av fastpris dersom arbeid ut over det påregnelige lønnes med overtidstillegg. Fastprisformatet påvirkes imidlertid ikke dersom overtidsgodtgjørelsen knytter seg til arbeid som ligger utenfor det avtalte.

Endelig vil et vederlag basert på en kost pluss-modell tilsi at det er avtalt et entrepriseforhold. Svakheten ved vederlagsmomentet er imidlertid at det også forekommer at entrepris utføres etter løpende regning.

Videre er *angivelsen av arbeidsoppgavene* et moment som er egnet til å belyse karakteristiske trekk av betydning for grensedragningen. Kontrakten(e) mellom partene utgjør det relevante grunnlag i søken etter hvorvidt forholdet skal anses tilstrekkelig forhåndsavklart. For at momentet skal tilsi entrepris, kreves det at arbeidsoppgavene på forhånd er klart bestemt. Løst bestemte arbeidsoppgaver er ikke tilstrekkelig. Dette betyr at det er lite rom for

usikkerhet knyttet til arbeidsoppgavene før forholdet mister sitt entreprisepreg. En generell redegjørelse for arbeidsoppgavene supplert med en mer detaljert spesifisering er imidlertid utvilsomt tilstrekkelig til å anse forholdet på forhånd klart bestemt.

Motsatt vil en løpende avklaring av arbeidsoppgavene underveis ikke være nok til å anse arbeidsoppgavene tilstrekkelig forhåndsavklart. En avtalt adgang til å foreta visse justeringer underveis fratår imidlertid ikke automatisk forholdets entreprisepreg. Hvor store justeringer som kan tillates, må ses i lys av at en avtale fort vil miste sitt karakteristiske preg av entrepris dersom det åpnes for større justeringer underveis.

Ytterligere kan hvem som holder *materialene og utstyret* som nyttes under oppdraget være et moment av betydning. Bruk av oppdragsgivers materialer og utstyr tilsier ikke ubetinget at vi står overfor et innleieforhold. Dette er utgangspunktet, men i enkelte bransjer, eksempelvis flybransjen, er det likevel naturlig at oppdragsgiver står for materialene og utstyret. I disse bransjene er ikke momentet egnet til å sondre mellom innleie og entrepris, fordi oppdragsgiver holder materialene og utstyret uansett.

Oppdragsgivers hold av svært kurant utstyr er normalt ikke egnet til å frata forholdets karakter av entrepris. Jo mer kurant utstyret er, desto mindre synes det å være egnet til å frata forholdets entreprisepreg. Tilsvarende er oppdragsgivers hold av atypisk utstyr heller ikke egnet til å frata forholdets karakter av entrepris. Jo mer atypisk utstyret er, desto mindre synes det å være egnet til å frata forholdets entreprisepreg.

Momentet må tolkes utvidende, slik at også planlegging og administrering av leveringer anses som en del av utstyret. En utvidende tolkning bør imidlertid ikke anvendes ukritisk. Det er grunnlag for å anvende en utvidende tolkning på en slik måte at forhold som er objektivt nødvendig for oppdraget, men som ikke naturlig faller inn under utstyrsbegrepet, omfattes. Ut over dette medfører hensynet til arbeidstakernes vern betenkeligheter med å anvende en utvidende tolkning av utstyrsbegrepet.

Et moment som ikke fremgår av Blaaid-utvalgets momentliste, men som likevel har fotfeste i grensedragningen, er hvem av partene som *fastsetter og kontrollerer arbeidstiden* på oppdraget.

Det avgjørende er hvem av partene som utøver arbeidsgiverfunksjonen som regulerer når arbeidstakerne skal arbeide. Dette omfatter både arbeidstid, men også når permisjoner og

lignende skal innvilges. I utgangspunktet vil oppdragsgivers angivelse av når arbeidet skal utføres i sin bestilling kunne indikere et innleieforhold. Dette gjelder likevel ikke hvor arbeidstiden anses for å være en vesentlig del av oppdragstakers arbeidsbeskrivelse, fordi dette svekker oppdragsgivers arbeidsgiverfunksjon i relasjon til arbeidstiden.

Videre er oppdragsgivers kontroll med timebruken et forhold som er egnet til å belyse hvem som rår over arbeidstiden. Oppdragsgivers manglende kontroll med timebruken indikerer at det er oppdragstaker selv som rår over arbeidstiden.

Endelig er *formålet* med innleiereglene et moment som er egnet til å bøte på eventuelle omgåelser. Formålsbetraktninger utgjør et mer generelt sikkerhetsnett i tvilstilfeller hvor det ikke nødvendigvis er konkrete forhold som tilsier innleie, men hvor formålet med arbeidstakernes vern i relasjon til innleiereglene blir forfeilet dersom forholdet likevel ikke regnes som innleie.

Ovennevnte analyser kaster lys over hvordan grensen mellom innleie og entreprise skal trekkes. Det er for det første avklart hvilke momenter som inngår i den avsluttende helhetsvurderingen. Videre er det kartlagt hvordan momentene opptrer i helhetsvurderingen, samtidig som det er utledet en rekke presiseringer og avklaringer for hvordan de ulike momentene skal fortolkes. For en grensedragnings som dette – som av natur ikke kan pyntes med to streker under svaret – må avhandlingens problemstilling anses besvart i form av en mer *definert* grensedragnings.

Litteraturliste

Lover og direktiver

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

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø 4. februar 1977 nr. 4

Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer 31. mai 1918 nr. 4

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

Lov om tiltak til å fremme sysselsettingen av 18. juni 1971 nr. 83

Lov 4. februar 2000 nr. 10 om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. og i lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting.

Lov om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold 24. april 2015 nr. 20

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDS DIREKTIV 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid. [Vikarbyrådirektivet]

Forarbeider

Norges offentlige utredninger

NOU 1998: 15 Arbeidsformidling og arbeidsleie

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget

NOU 2014:13 Kapitalbeskatning i en internasjonal økonomi

Stortingsproposisjoner fra departementene

Ot.prp.nr.53 (1970–1971) Om lov om endringer i lov av 27. juni 1947 om tiltak til å fremme sysselsetting

Ot.prp.nr.70 (1998–1999) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. og i lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting

Ot.prp.nr.62 (2003–2004) Om lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsløven)

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

Ot.prp.nr.54 (2008–2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv)

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

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

Prop.73 L (2017-2018) Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak)

Innstillinger fra fagkomiteene

Innst.O.nr.34 (1999–2000) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v, i lov 4. mars 1983 nr 3 om statens tjenestemenn m.m og i lov 27. juni 1947 nr 9 om tiltak til å fremme sysselsetting

Innst.O.nr.12 (2004–2005) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsløven)

Innst.O.nr.100 (2004–2005) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Innst.O.nr.18 (2005–2006) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Innst.O.nr.84 (2008–2009) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv)

Innst.326 L (2011–2012) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv

Innst.355 L (2017–2018) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak)

Avgjørelser

Høyesterett

Rt. 2002 s. 1469 (Eksakt Regnskap)

Rt. 2013 s. 998 (Quality People)

Rt. 2013 s. 1730 (YIT)

HR-2018-2371-A (Norwegian)

Lagmannsrettene

LG-2011-105432

Bøker

Fougner, Jan; Holo, Lars; Sundet, Tron L. og Thorkildsen, Tarjei, *Arbeidsmiljøloven lovkommentar*, 3. utgave, Universitetsforlaget, 2018.

Skjønberg, Alexander N.; Hognestad, Eirik og Hotvedt, Marianne J., *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave, Gyldendal Juridisk, 2017.

Storeng, Nils H.; Beck, Tom H.; Lund, Arve D.; Andersen, Kari B.; Andersen, Terje G. og Svendsen, Thomas B., *Arbeidslivets spilleregler*, 4. utgave, Universitetsforlaget, 2016.

Skarning, Nicolay, *Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektivet*, 1. utgave, Universitetsforlaget, 2013.

Fougner, Jan, *Norsk arbeidsrett: Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, 1. utgave, Universitetsforlaget, 2019.

Øvrige kilder

Gisle, Jon, «bemanningsforetak» Store norske leksikon, 22. april 2020, <https://snl.no/bemanningsforetak>, (lest 5. mai 2020).

Johansen, Jens Kristian, «Hvor går grensen mellom innleie og entrepriser?», *Ledernett*, 3. mai 2017, <https://ledernett.no/entrepriser-fast-ansettelse-grette/hvor-gar-grensen-mellom-innleie-og-entrepriser/505497>.

Remøy, Silje; Gidske, Lodve og Foss, Therese, «Grensen mellom innleie og entrepriser», *Estate*, 20. september 2016 (oppdatert 28. februar 2018), <https://www.estatevest.no/grensen-mellom-innleie-og-entrepriser/>.

LO-advokatene, «Forskjellen på innleie og entrepriser», *LO*, 10. oktober 2019, <https://www.lo.no/hva-vi-mener/lo-advokatene/nyheter-fra-lo-advokatene/forskjellen-innleid-arbeidskraft-og-entrepriser/>.

«Innleie av arbeidskraft eller entrepriser?», *Selmer*, 28. juni 2013, <https://www.selmer.no/no/nyhet/hvordan-skille-mellom-innleie-av-arbeidskraft-og-entrepriser>.

Andersen, Kari, «Innleie fra bemanningsbyrå eller selvstendig entrepriser?», *HR Norge*, <https://hrnorge.no/fagomrader/arbeidsgiverforhold/juridiske-rammer/innleie-fra-bemanningsbyr%C3%A5-eller-selvstendig-entrepriser>.

Riise, Dag Olav, «Innleie av arbeidskraft», *Advokatfirmaet Ytterbøl & Co*, 9. november 2016, <https://ytterbol.com/nyheter/innleie-av-arbeidskraft/>.

Steinfeld, Svein J., «Innleie av arbeidskraft og entrepriser», *Dalan Advokatfirma DA MNA*, 14. mars 2018, <https://www.arbeidslivsjuss.no/innleie-av-arbeidskraft-og-entrepriser/>.

Codex Advokat og Arbeidsrettsadvokater.no, «Utleie av arbeidskraft avgrenset mot entrepriser», *Arbeidsrettsadvokater*, 9. oktober 2017, <https://www.arbeidsrettsadvokater.no/arbeidsleie/utleie-av-arbeidskraft-avgrenset-mot-entrepriser/>.

Carlsen, Tor Olav, «Norwegiansaken: Høyesterett bekrefter tidligere praksis», *Arbeidsgiverforeningen Spekter*, 17. desember 2018, <https://spekter.no/Nyheter/Nyheter-2018/Norwegiansaken-Hoyesterett-bekrefter-tidligere-praksis/>.

«Innleie», *Arbeidstilsynet*, <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/>

«Norwegian-saken: Morselskapet har ikke arbeidsgiveransvaret», *NHO*, 12. desember 2018, <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/norwegian-saken-morselskapet-har-ikke-arbeidsgiveransvaret/>.

Fougner, Jan, «Kommentar til Høyesteretts dom i Norwegian Air-saken», *Juridika*, 17. desember 2018, <https://juridika.no/innsikt/kommentar-til-h%C3%B8yesteretts-dom-i-norwegian-air-saken>.

Finne, Halvor H., «Høyesterett har avsagt dom i Norwegian-saken», *Kluge*, 14. desember 2018, <https://www.kluge.no/fagforum/nyhetsbrev/norwegian-saken/>.

Kolsrud, Kjetil, «Norwegian vant i Høyesterett», *Rett 24*, 12. desember 2018, <https://rett24.no/articles/norwegian-vant-i-hoyesterett>

Hagberg, Marie B; Jetlund, Martin; Stang, Trond og Lütken, Magnus, «Ikke arbeidsgiveransvar for morselskapet i Norwegian», *Schjødt*, 14. desember 2018, <https://www.schjodt.no/news--events/nyhetsbrev/ikke-arbeidsgiveransvar-for-morselskapet-i-norwegian/>.

Thorkildsen, Tarjei, «Norwegian vant i Høyesterett», *BAHR*, 12. desember 2018, <https://bahr.no/nyheter/norwegian-vant-i-hoyesterett/>.

Skarning, Nicolay, «Midlertidig stilling, innleie og grunnbemanningslæren», *Jusstorget*, 1. august 2018, <https://www.jusstorget.no/midlertidig-stilling-innleie-og-grunnbemanningslaeren/>.

Oftebro, Ole André, «Derfor kan ikke bemanningsbransjen forbys», *Nettavisen*, 22. april 2019, <https://www.nettavisen.no/okonomi/derfor-kan-ikke-bemanningsbransjen-forbys/3423674824.html>.

Prospekt Norwegian Air Shuttle ASA, 11. juni 2018, <https://www.norwegian.no/globalassets/ip/documents/investor-relations/prospekt-norwegian-air-shuttle-asa.pdf>.

Prosjekt Norge, «*Kost pluss - Cost plus*»,

<http://v1.prosjektnorge.no/index.php?special=wiki&w=Kost+pluss+-+Cost+plus>.

Manpower AS, *Generelle forretningsvilkår – Arbeidsleie*, versjon: 1/2019,

<https://www.manpower.no/kund/nor/kunde-i-manpower/forretningsvilkar/>.