

Om bemanningsbransjens  
arbeidsavtale ”fast ansatt uten  
garantilønn” er en fast ansettelse  
etter arbeidsmiljøloven.

*En analyse av grensen mellom fast og  
midlertidig ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven  
§ 14-9, og rettsvirkninger.*

Kandidatnummer: 193127

Veileder: Marit B. Frogner

Antall ord: 14 836



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN, 10. desember 2013

# Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	2
Del I: Innledning, problemstilling og oppgavepremisser .....	4
1 Innledning.....	4
1.1 Oppgavens tema .....	4
1.2 Temaets aktualitet, statistikk .....	6
2 Problemstilling .....	7
2.1 Fremstillingens problemstilling.....	7
2.2 Avgrensninger .....	7
3 Nærmere om trepartsforholdet, Standardavtalen og arbeidsrettslige hensyn.....	8
3.1 Nærmere om trepartsforholdet .....	8
3.2 Nærmere om Standardavtalen .....	8
3.3 Sentrale arbeidsrettslige hensyn .....	9
4 Rettskildene .....	11
5 Videre fremstilling .....	13
Del II: Praksis om bruken av Standardavtalen i bemanningsbransjen .....	14
6 Regulering i tariffavtaler .....	14
7 Kort om praksis .....	15
7.1 Tiden mellom oppdrag .....	15
7.2 Opphør av arbeidsforholdet.....	16
7.3 Oppsummering .....	16
Del III: Midlertidig ansettelse .....	18
8 Lovens adgang til å inngå avtaler om midlertidig ansettelse .....	18
8.1 Unntaket fra regelen om fast ansettelse.....	18
8.2 Aml. § 14-9 bokstav a .....	18
8.3 Aml. § 14-9 bokstav b .....	19
8.4 De ulovfestede reglene om ulovlig midlertidig ansettelse .....	20
Del IV: Gjeldende rett - Innebærer Standardavtalen i realiteten en fast ansettelse?.....	23
9 Hva ligger i fast ansettelse.....	23
9.1 Hovedregelen.....	23
9.2 Krav på angivelse av arbeidstid i arbeidsmiljøloven? .....	24
9.3 Krav på lønn i arbeidsmiljøloven? .....	26

9.3.1 Er manglende krav på lønn forenelig med kravet på fast ansettelse i arbeidsmiljøloven? .....	26
9.3.2 Hva hvis det var garanti for en viss lønn? .....	29
9.4 Innebærer Standardavtalen lovens stillingsvern? .....	30
9.4.1 Innledende om stillingsvern .....	30
9.4.2 Formkrav og saklig begrunnelse .....	31
9.4.3 Oppsigelsesfristene.....	33
9.4.4 Retten til å stå i stilling.....	34
9.5 Permittering .....	35
10 Rettspraksis .....	36
10.1 Høyesterettspraksis.....	36
10.2 Underrettspraksis.....	38
10.3 Praksis fra EU-domstolen, Wippelsaken.....	39
11 Hensyn som kan tale for lovlighet.....	40
12 Oppsummering - Innebærer Standardavtalen en fast ansettelse? .....	42
13 Kort om rettsvirkningene.....	43
13.1 Prosessuelle og materielle rettsvirkninger.....	43
Del V: Oppsummering, konklusjon og avsluttende bemerkninger .....	47
14 Oppsummering, konklusjon og avsluttende bemerkninger.....	47
Litteraturliste .....	49

# Del I: Innledning, problemstilling og oppgavepremisser

## 1 Innledning

### 1.1 Oppgavens tema

Den alminnelige nordmann får sin inntektskilde som et resultat av utført arbeid, og dette er også den samfunnsmessig beste løsningen. Det er dermed en viktig samfunnsoppgave å sørge for så lite arbeidsløshet som mulig.<sup>1</sup> At Norge har en slik prinsipiell målsetting om full sysselsetting, kommer til uttrykk i Grunnlovens § 110 (1), som sier at det ”paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbejdsdygtigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide”.<sup>2</sup>

For at arbeidstakere skal ha en forutberegnelig inntektskilde, er de avhengig av et fast og trygt ansettelsesforhold. Arbeidsgivers primære målsetting er derimot å drive sin virksomhet på mest mulig verdiskapende måte ved å tilpasse omfanget av arbeidskraft til de arbeidsoppgaver som skal utføres. Av denne grunn er det synlig i arbeidsmiljølovens formålsparagraf § 1-1 at arbeidstakervernet må balanseres mot virksomhetenes behov for å drive rasjonelt.<sup>3</sup>

Arbeidstakers og arbeidsgivers primære plikter i kontraktsforholdet er henholdsvis arbeidsplikt og lønnsplikt: Arbeidstaker plikter å stille sin arbeidskraft til disposisjon innenfor avtalens ramme, og arbeidsgiver må betale lønn for avtalt arbeid. Det er naturlig at arbeidskraftsbehovet kan variere. Lovgivningen åpner derfor for ulike atypiske arbeidsforhold som avviker fra det samfunnet og lovgiverne mener er den mest ønskelige ansettelsesformen, fast ansettelse. Både midlertidig ansettelse og innleie/utleie av arbeidskraft er eksempler på slike atypiske arbeidsforhold.

Et bemanningsbyrå er en virksomhet som driver rekruttering og utleie av arbeidskraft til innleievirksomheter. Sysselsettingen og omsetningen i disse virksomhetene har økt betraktelig siden det generelle forbudet mot arbeidsutleie ble opphevet i 2000.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2006 s. 145

<sup>2</sup> Lov 17. mai 1814 om Kongeriget Norges Grundlov

<sup>3</sup> Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (aml.). Se videre om disse hensynene i punkt 3.3

<sup>4</sup> Fafo-rapport 2013:20 s. 5. Se videre punkt 4.2 i fremstillingen

Utleie av arbeidstakere er definert i arbeidsmarkedsloven § 25 som ”leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse”.<sup>5</sup> Arbeidsmiljøloven regulerer innleievirksomhetens rett til å leie inn arbeidstakere fra bemanningsbyråer. Hovedregelen er at innleie kan skje i samme utstrekning som innleievirksomheten kan ansette arbeidstakere direkte på midlertidig basis, se aml. § 14-12. Vikaren kan dermed kreve å bli fast ansatt hos innleier dersom det ikke er et rent midlertidig behov for arbeidskraften den innleide dekker, samt erstatning etter § 14-14.

Selve definisjonen av og adgangen til arbeidsutleie reguleres av arbeidsmarkedsloven §§ 25 (2) og 27. Særregulering av arbeidsforholdet er tilnærmet ikke-eksisterende med unntak av visse betingelser utleier må forholde seg til i § 27. Arbeidsmiljøloven regulerer også i liten grad ansettelsesforholdet mellom arbeidstaker og utleier.<sup>6</sup> Det er altså lovens alminnelige regler som i hovedsak regulerer dette arbeidsforholdet.

Implementeringen av vikarbyrådirektivet i norsk rett fra 1. januar 2013 resulterte i bedre lovfestede rettigheter for ”utleid” arbeidstaker, jf. § 14-2 bokstav a.<sup>7</sup> Direktivet hadde derimot ingen direkte konsekvens for arbeidstakerens rettigheter i tiden mellom oppdrag.

Jeg skal rette søkelyset mot bemanningsbransjens arbeidsavtale ”fast ansatt uten garantilønn”, kalt ”Standardavtalen” i fremstillingen. Denne avtalen kan kort oppsummeres som en løpende arbeidsavtale hvoretter arbeidstakers krav på lønn er avhengig av at vedkommende blir tilbudt og utfører oppdrag. I tiden mellom oppdrag eksisterer verken arbeidstakers eller arbeidsgivers primære plikter: Arbeidstaker plikter ikke å arbeide, og arbeidsgiver behøver ikke å utbetale lønn.<sup>8</sup> Arbeidstakerne i vikarbyrået blir kalt ”vikarer” i fremstillingen. For ordens skyld presiseres at dette ikke henviser til vikariat som er regulert i aml. § 14-9 bokstav b.

Bemanningsbyråer er, som mange virksomheter, avhengig av oppdrag fra andre virksomheter. Da man vanskelig kan spå antall og omfang av fremtidige oppdrag, er det naturligvis fordelaktig for bransjen å kunne ansette vikarene fast, men med oppdrag etter behov. Bemanningsbransjen argumenterer for at de slik senker arbeidsgivers barrierer mot ansettelse. Videre påpekes at mange vikarer ønsker fleksibilitet samtidig som at fleksibilitet når det gjelder tilgang på arbeidskraft gjør virksomheten bedre i stand til å tilpasse seg

---

<sup>5</sup> Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkeds tjenester. Se punkt 3.1 for nærmere om utleie

<sup>6</sup> Det eneste loven regulerer er § 14-5 (3) om skriftlig avtale, § 14-2a om likebehandling for ”utleid” arbeidstaker og § 14-12 b (2) om arbeidstakers innsynsrett

<sup>7</sup> Rådsdirektiv 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid

<sup>8</sup> For nærmere om Standardavtalen, se punkt 3.2

kompetansebehov og sesong- og fraværssituasjoner.<sup>9</sup> Denne arbeidsavtalen reiser derimot flere rettslige problemstillinger.

Temaet i fremstillingen er om Standardavtalen innfrir vilkårene til fast ansettelse. Dette reiser igjen spørsmål om grensen mellom fast og midlertidig ansettelse. For det tilfellet arbeidsavtalen ikke er fast blir spørsmålet hvilke rettsvirkninger dette har.

I underrettsdommen hvor spørsmålet direkte var oppe, ble det uttalt at ”... [d]ette er ikke en ulovlig arbeidskontrakt. Tvert imot er dette den vanlige arbeidsform for bemanningsbyråer”.<sup>10</sup> Det vil derfor i denne fremstillingen søkes svar på hvilke krav som stilles til en lovlig fast arbeidsavtale.

## **1.2 Temaets aktualitet, statistikk**

Som nevnt over, anser bemanningsbransjen det som best for alle parter at de inngår arbeidsavtaler om et løsere tilknytningsforhold enn et alminnelig fast arbeidsforhold, herunder etter Standardavtalen. Bransjen har derfor hatt en konsekvent og langvarig tradisjon for å ansette vikarene *fast*, uten garanti for lønn i tiden mellom oppdrag.<sup>11</sup>

Årlig blir det utført omkring 25 000 årsverk av mer enn 100 000 personer gjennom bemanningsbransjen. Dette betyr at bransjen utfører litt mer enn 1 % av årsverkene som utføres i Norge. Av de 100 000 som i kortere eller lenger tid arbeidet gjennom norsk bemanningsbransje, var 50 % kvinner, 61 % var under 34 år og 7 % over 54 år.<sup>12</sup>

Per 2013 finnes ikke konkret statistikk som viser hvor mange av de ansatte i bemanningsbransjen som er ansatt etter Standardavtalen. Av rapport om bemanningsbransjen utført av Econ Pövrý i 2009 følger det at bare 16 % av de som arbeider for et bemanningsbyrå er fast ansatt med garantilønn, 43 % er midlertidig ansatt, 21 % oppga at de ikke var ansatt, mens 20 % er fast ansatt uten garantilønn.<sup>13</sup> Av en Fafø-rapport fra 2011 følger det derimot at ”[h]ovedinntrykket fra de kvalitative intervjuene er at bemanningsbedriftene *i hovedsak* benytter fast ansettelse uten garantilønn. ...” (min kursivering).<sup>14</sup> Rapporten viser at dette

---

<sup>9</sup> ”Verdt å vite om bemanningsbransjen” s. 9-10

<sup>10</sup> Dom fra Asker og Bærum tingrett, sak nr. 09-079432TVI-AHER/1 A s. 7

<sup>11</sup> Gerd Egede-Nissen og Vegard M. Lund, ”Fast ansettelse uten garantilønn”, *Arbeidsretten*, 2012/1 s. 80–101 (s. 80)

<sup>12</sup> ”Verdt å vite om bemanningsbransjen” s. 2-3

<sup>13</sup> Econ Pövrý-rapport 2009-083, ”Bemanningsbransjen – Struktur, utvikling og rolle” s. 72

<sup>14</sup> Fafø-rapport 2011:33 s. 155

anbefales fra NHO Service, samt at de som tidligere ble ansatt på prosjekt nå blir fast ansatt uten garantilønn ettersom bemanningsbransjen er blitt oppmerksom på at bruken av prosjektansettelser ikke er i tråd med arbeidsmiljøloven.

Likevel følger det av statistikk fra 2010 til 2012 at alle yrkesområdene har hatt et viss stabilt grunnbehov hva gjelder utfakturerte timer.<sup>15</sup> Noen av gruppene har hatt litt vekst, og noen har hatt litt nedgang, men jevnt over har alle gruppene et stabilt behov for arbeidskraft. Videre fremgår det av NHO Services medarbeiderundersøkelse 2012/2013 at 69 % av de ansatte i bransjen jobber heltid, og flertallet (56 %) er ansatt i tidsrommet syv måneder til lenger enn to år.<sup>16</sup> Dette tilsier at Standardavtalen blir brukt i arbeidsforhold hvor det er et stabilt og langvarig behov for arbeidskraft.

## **2 Problemstilling**

### **2.1 Fremstillingens problemstilling**

Fremstillingens problemstilling er om bemanningsbransjens arbeidsavtale ”fast ansatt uten garantilønn” er en reell fast arbeidsavtale etter arbeidsmiljøloven. Underproblemstillinger er hva som kjennetegner en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse, hva som kvalitativt skal til for at en fast ansettelse er reell og rettsvirkningene.

### **2.2 Avgrensninger**

Fremstillingen vil fokusere på regler om fast og midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven. Dette selv om det finnes øvrige bestemmelser i eksempelvis tjenestemannsloven.<sup>17</sup>

Når grensene for lovlig midlertidig ansettelse trekkes, vil jeg kun ta utgangspunkt i aml. § 14-9 (1) bokstav a og b, ettersom det er disse typetilfellene som i særlige tilfeller ligner på arbeidsforhold etter Standardavtalen.

Det bemerkes også at jeg kun tar utgangspunkt i NHO sin standardavtale ”fast ansatt uten garantilønn”. Sannsynligvis eksisterer det andre varianter av denne avtalen og flere arbeidsavtaler som er lik Standardavtalen som fremstillingens standpunkt og analyse vil ha

---

<sup>15</sup> ”Verdt å vite om bemanningsbransjen” s. 8

<sup>16</sup> ”Ansatt i bemanningsbransjen” s. 9-11

<sup>17</sup> Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn

tilsvarende betydning for. Ettersom jeg er kjent med Standardavtalen og at den faktisk benyttes, tar jeg likevel utgangspunkt i denne.<sup>18</sup>

### **3 Nærmere om trepartsforholdet, Standardavtalen og arbeidsrettslige hensyn**

#### **3.1 Nærmere om trepartsforholdet**

En arbeidsavtale innebærer vanligvis at arbeidstaker og arbeidsgiver står i et gjensidig bebyrdende kontraktsforhold med hverandre: Arbeidstaker ”utfører arbeid i [arbeidsgivers] tjeneste”, for arbeidsgivers regning og risiko, mens arbeidsgiver er den ”som har ansatt” arbeidstakeren, jf. aml. §§ 1-8 (1) og (2). Det som kjennetegner utleie av arbeidskraft, er trepartsforholdet mellom innleier (oppdragsgiver), utleier (arbeidsgiver) og vikaren.

Forholdet mellom bemanningsbyrået og oppdragsgiver er en alminnelig kontraktsrettslig oppdragsavtale basert på kommersielle vilkår.

Bemanningsbyrået er vikarens arbeidsgiver etter § 1-8 (2), og arbeidsavtalen etter § 14-5 inngås med bemanningsbyrået hvor vikaren har sitt stillingsvern. Bemanningsbyrået har derfor ansvaret for å oppfylle arbeidsgiverpliktene som følger av arbeidsmiljøloven og arbeidskontrakten, herunder betaling av lønn.

Det er ikke et direkte kontraktsforhold mellom innleier og vikar. Vikaren er derimot underlagt innleiers ledelse, samt at innleiebedriften etter § 2-2 har ansvar for at vikaren har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, en arbeidstid i samsvar med kapittel 10, samt at vikaren vernes mot diskriminering i samsvar med kapittel 13. Etter implementeringen av vikarbyrådirektivet 1. januar 2013, skal bemanningsbyrået påse at innleier likebehandler vikaren, samt at innleier er underlagt visse regler om innsynsrett og solidaransvar for lønn, jf. henholdsvis § 14-12 bokstav a–c.

#### **3.2 Nærmere om Standardavtalen**

NHO Service er en landsforening i NHO som ifølge dem selv representerer enkeltmedlemmer tilsvarende 80-93 % av omsetningen blant norske virksomheter i bemanningsbransjen.<sup>19</sup> NHO

---

<sup>18</sup> Se punkt 3.2

<sup>19</sup> Prop. 74 L (2011–2012) s. 16 og ”Verdt og vite om bemanningsbransjen” s. 6



Service har utarbeidet tre standardavtaler; en avtale om midlertidig ansettelse, avtalen ”fast ansatt med garantilønn” og avtalen ”fast ansatt uten garantilønn”.

En andel av de ansatte i bemanningsbransjen er midlertidig ansatt jf. aml. § 14-9.

Videre er en del ”fast ansatt med garantilønn”. Denne arbeidsavtalen innebærer at arbeidsforholdet er tidsbestemt. Arbeidstaker har en rett og plikt til og få og ta oppdrag i yrker hvor bemanningsbyråene kan tilby den ansatte oppdrag med stor grad av kontinuitet. Grunnet kontinuiteten har arbeidstaker også krav på en garantilønn, som normalt er lavere enn full lønn, i tiden mellom oppdrag.

Flertallet av vikarene i bemanningsbyråene er ”fast ansatt uten garantilønn”.<sup>20</sup> Det fremgår av Standardavtalen at vikaren er fast ansatt hos bemanningsbyrået, og skal utføre arbeid hos innleiebedrifter i henhold til de enkelte oppdragsbekreftelser.<sup>21</sup> Forkorter innleier oppdraget, opprettholder vikaren krav på lønn fra bemanningsbyrået, og er forpliktet til å utføre annet passende arbeid internt eller eksternt ut oppdragsperioden. Retten til lønn ut oppdragsperioden ”... gjelder likevel ikke dersom det foreligger saklig grunn for oppsigelse eller permittering og dette gjennomføres”. Ved ansettelsen har arbeidstaker rett og plikt til å utføre ett konkret oppdrag. Etter oppdraget kan vikaren velge om hun/han vil ta nye oppdrag.

Bemanningsbyrået kan ikke unnlate å presentere vikaren i passende ledige oppdrag, med mindre det foreligger saklig grunn til oppsigelse og dette formålstilrettelagt gjennomføres. ”For tiden mellom oppdrag utbetales ikke lønn” og i disse periodene kan vikaren velge å jobbe for andre virksomheter såfremt det ikke fortrenger allerede påtatte oppdrag. Etter seks måneders prøvetid med 14 dagers gjensidig oppsigelsesfrist kan begge parter si opp arbeidsforholdet med en måneds skriftlig varsel.

Arbeidsforholdet er altså *fast*, men arbeidstakers rett til arbeid og lønn er avhengig av at bemanningsbyrået har oppdrag som aksepteres.

### **3.3 Sentrale arbeidsrettslige hensyn**

Rett til arbeid og lønn for dette som sikrer en rimelig levestandard er en grunnleggende målsetning i Norge. Selv om arbeidsavtaler i utgangspunktet skaper et kontraktsforhold hvor begge parter er avhengige av hverandre, er arbeidstakeren avhengig av å selge sin arbeidskraft

---

<sup>20</sup> Punkt 1.2

<sup>21</sup> Revidert mal per 2. november 2012 av ”Arbeidsavtale bemanningsbransjen – fast ansatt uten garantilønn”

for å sikre sin inntekt, mens arbeidsgiver som regel har en større krets å velge fra. Da arbeidskraften ikke kan skilles fra arbeidstakeren, skaper dette en ubalanse i kontraktsforholdet med risiko for at arbeidsgiver bytter ut arbeidstakeren.<sup>22</sup> Vern av individet – arbeidstakeren – har derfor vært bakgrunnen for arbeidslovgivningen fra den vokste frem på 1800-tallet.

Selv om hovedformålet med arbeidslovgivningen fremdeles er vern av arbeidstakeren, viser aml. § 1-1 bokstav a–e at reguleringen bygger på en balansering av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser.

I bokstav a angis et mål for arbeidsmiljøstandarden ved å verne arbeidstakerens trygghet, helse og velferd, herunder en ”meningsfylt arbeidssituasjon”.<sup>23</sup> Sammen med ”trygge ansettelsesforhold” i bokstav b, viser dette at formålsbestemmelsen verner om arbeidets egenverdi for individet. Det viser at ikke bare lønn vernes, men også det gode utføring av et meningsfylt arbeid utgjør. Bokstav b skal ifølge departementet ellers vise at ”[s]tillingsvernsbestemmelsene utgjør en stor og viktig del av både gjeldende arbeidsmiljølov og i forslaget til ny lov ...” og utgjør ”... hovedformålet bak kontraktsreglene ...”.<sup>24</sup> Trygge ansettelsesforhold forutsetter en arbeidsavtale som regulerer rettigheter og plikter og lovregler som sikrer arbeidstakeren mot vilkårlig behandling eller urettmessig oppsigelse.<sup>25</sup>

Mot arbeidstakerens interesse står arbeidsgivers og samfunnets interesse i verdiskapning og konkurransedyktig forvaltning av arbeidskraften. Departementet fremhever i forarbeidene ”... at arbeidsmiljøreglene ikke er, eller vil være, til hinder for god lønnsomhet og god utvikling i konkurranseevne for norske virksomheter. Lønnsomhetshensyn kan derfor ikke fortrenge de krav til arbeidsmiljøstandard som foreskrives i lov- og forskriftsverk”.<sup>26</sup> Lovgivningen bygger slik på at samfunnets, virksomhetens og individets interesser må avveies.

Bruk av Standardavtalen gjør at bemanningsbyrået har stor fleksibilitet hva gjelder variasjon i sysselsetting, ansettelsesformer og arbeidstid. Arbeidslivsutvalget i 1999 viste at slik fleksibilitet, også kalt numerisk fleksibilitet, er ansett som en viktig verdi i arbeidslivet på grunn av ”... konjunkturer, sesongsvingninger, ... og forandringer og variasjoner i kundenes

---

<sup>22</sup> Stein Evju, ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv”, *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2003/1, s. 3–32 (s. 6-7)

<sup>23</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 71

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis*, Oslo 2011 s. 38

<sup>26</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 72

behov. ...<sup>27</sup> Arbeidstaker ble også ansett for å ha behov for fleksibilitet, men verdien må sees opp mot behovet for forutberegnelighet hva gjelder arbeid og inntekt.

## 4 Rettskildene

Arbeiderverntradisjonen i Norge er gammel. Allerede på 1800-tallet fant man spredt spesiallovgivning for ulike grupper arbeidere.<sup>28</sup> Den første alminnelige arbeidervernloven kom 19. juni 1936, og det var først her det ble stilt lovfestede krav til en oppsigelses saklighet i lovens § 33.<sup>29</sup> Før dette var partenes gjensidige rett til å si opp arbeidsavtalen «... så selvfølgelig at intet behøver å være nevnt».<sup>30</sup> Stillingsvernet og således vernet av arbeidstid og lønnskrav ble videreført uten store endringer i arbeidervernloven av 1956.<sup>31</sup>

I 1977 kom det en ny lov om arbeidvern og arbeidsmiljø.<sup>32</sup> Det var først her at formålet om å sikre en ”meningsfylt arbeidssituasjon” ble tatt inn i formålsparagrafen og lovfestet betydningen av arbeidets egenverdi.<sup>33</sup> Videre, ved en tilføyelse i 1994 som en følge av gjennomføring av Rådskonklusjon 91/533/EØF, ble det i lovens § 55C oppstilt formelle krav til arbeidsavtalen, hvilket har stor betydning ved å skape klarhet om avtalt arbeidstid og lønn.<sup>34</sup> Viktig for stillingsvernet og forutberegneligheten var også den strenge reguleringen av adgangen til midlertidig ansettelse, først i § 58 nr. 7 (2), så i en egen § 58A. Reglene tilsvarende § 14-9 i gjeldende lov. Formålet med den omfattende reguleringen var ifølge forarbeidene ”å hindre omgåelser av arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern”.<sup>35</sup>

Det var likevel først med gjeldende lov at hovedregelen om at arbeidstakere ”skal ansettes fast” ble tatt med, jf. § 14-9 (1). Dette ble gjort for å få ”klart” frem at lovens hovedregel er fast ansettelse, mens reglene om midlertidig ansettelse er unntak, ettersom omfanget av midlertidig ansettelse av mange ble ansett å være faretruende høyt.<sup>36</sup>

Hva gjelder arbeidsutleie, er reguleringen vesentlig endret de siste fire tiår. Frem til 1971 var utleie/innleie et uregulert område. I perioden 1971–2000 var det et generelt forbud mot privat

---

<sup>27</sup> NOU 1999: 34 s. 37-38

<sup>28</sup> Lov 14. juli 1842 om bergverk og lov 27. juni 1892 om tilsyn med arbeid i fabrikker

<sup>29</sup> Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern

<sup>30</sup> Pål Berg, *Arbeidsrett*, Oslo 1930 s. 137

<sup>31</sup> Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern

<sup>32</sup> Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

<sup>33</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975–1976) s. 101

<sup>34</sup> Rådskonklusjon 91/533/EØF av 14. oktober 1991

<sup>35</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 164

<sup>36</sup> NOU 2004: 5 s. 29 og Innst. O. nr. 2 (1994–1995) punkt 11

utleie i daværende sysselsettingsloven § 27, med mulighet for dispensasjoner.<sup>37</sup> Dette gjaldt for ”kontoryrker”, hvor utleie var tillatt gjennom tidsbegrensede dispensasjoner i perioden frem til 1983 da kontorsektoren generelt ble unntatt fra forbudet. Det ble også gitt midlertidige dispensasjoner for produksjonsbedrifter som ønsket å leie ut deler av staben i forbindelse med variasjoner i oppdrag etc.

Utleie reguleres i dag i arbeidsmarkedsloven. Fra og med 2000 er det tillatt med utleie av alle typer arbeidskraft.<sup>38</sup>

Innholdet i arbeidsforholdet, herunder stillingsvernet, reguleres som de fleste andre arbeidsforhold av den preseptoriske arbeidsmiljøloven. Sentrale forarbeider vil også redegjøres for. Øvrige spesiallover om arbeidsvern faller som tidligere nevnt utenfor oppgaven.

Høyesterett har ikke behandlet spørsmålet om lovligheten av bemanningsbransjens avtaler som Standardavtalen. En del underrettsavgjørelser er viktige for å illustrere de problemstillingene som drøftes. Videre finnes noen høyesterettsdommer som er sentrale for grensen mellom fast og midlertidig ansettelse, hvilket er av stor betydning for fremstillingen. Det vil bli redegjort for den viktigste rettspraksis i kapittel 8.4 og 10.

Det er ikke skrevet mye i teorien om problemstillingene Standardavtalen utløser. Temaet er kommentert av LO advokatene Johansen og Stueland, i foredrag holdt av LO advokatene Karen Sophie Steen og Edvard Bakke og i artikkelen ”Fast ansettelse uten garantilønn” skrevet av NHO-advokat Gerd Egede-Nissen og tidligere Manpower-advokat Vegard M. Lund. Dette er et omdiskutert tema med stor uenighet blant teoretikerne.

Av internasjonale kilder, har EØS-avtalen av 1992 med tilleggsavtalen av 1994 og ett av dens mange direktiver betydning for fremstillingens problemstilling.

I 2008 ble vikarbyrådirektivet vedtatt av EU. Formålet var både å anerkjenne vikarbyrå som arbeidsgiver ved å pålegge medlemslandene å fjerne eventuelle forbud mot inn- og utleie og beskytte vikarene gjennom likebehandlingsprinsippet. I direktivets artikkel 5 nr. 2 fremgår det at likebehandlingsprinsippet hva gjelder avlønning, kan fravikes når vikaren har en

---

<sup>37</sup> Lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting

<sup>38</sup> Prop. 74 L (2011–2012) s. 25

tidsubegrenset arbeidsavtale med et bemanningsbyrå og avlønnes mellom oppdrag. Om dette betyr at EU godkjenner Standardavtalen vil redegjøres for i kapittel 9.3.1

EU-domstolen har ikke direkte tatt stilling til spørsmålet om Standardavtalen er lovlig. Problemet har derimot indirekte vært behandlet i sak C-313/02 (Wippelsaken) hvor det var spørsmål om lovligheten av en rammeavtale om arbeid etter behov uten angivelse av arbeidstidens plassering eller omfang. Domstolens standpunkt og tolkning av dette redegjøres for i kapittel 10.3.

## **5 Videre fremstilling**

I denne juridiske fremstillingen vil jeg i del II redegjøre for praksis i bemanningsbransjen hva gjelder bruken av Standardavtalen. Å få kartlagt bruken er en forutsetning for å se om praksisen er lovlig.

Del III vil ta for seg reglene om midlertidig ansettelse, først de lovfestede, deretter de ulovfestede. Dette for å trekke opp grensen mellom en midlertidig og fast avtale.

Først i del IV skal lovens hovedregel om fast ansettelse redegjøres for. Med grensene for ulovlig midlertidig ansettelse i bakhodet, vil det i denne delen gjøres rede for om gjeldende rett tilsier at Standardavtalen er fast. Avslutningsvis vil det sees hen til rettsvirkningene.

I del V avsluttes fremstillingen med en oppsummering og en konklusjon på problemstillingen.

## Del II: Praksis om bruken av Standardavtalen i bemanningsbransjen

### 6 Regulering i tariffavtaler

Det er inngått flere tariffavtaler som regulerer innleie av arbeidskraft og Standardavtalen.

Den første relevante tariffavtalen er ”Overenskomst for bemanningsbransjen”.<sup>39</sup> Avtalen ble inngått mellom LO og Handel og Kontor og Hovedorganisasjonen Virke (tidligere HSH) i 2000 og ble fornyet i 2010. Etter opplyst er ingen bedrifter omfattet av denne avtalen nå.<sup>40</sup>

Avtalens § 1.1 sier at bestemmelsene i overenskomsten skal gjelde for arbeidstakere som utleies fra et bemanningsforetak. Under kapittelet definisjoner følger det i punkt 1.2.1 at ”[h]ovedregelen er at alle arbeidstakere skal være fast ansatt etter arbeidsmiljøloven § 14-6 (sic.) og at ansettelsesforholdet derfor ikke skal være tidsbegrenset. I ansettelsesavtalen skal det likevel være anledning til å avtale ulike vilkår mellom partene som begrenser den ansattes plikt til å ta på seg oppdrag og byråets plikt til å skaffe oppdrag”. Videre følger det at partene er enige om å skille mellom midlertidig ansatte, deltidsansatte, faste ansatte med rett til garantilønn og faste ansatte uten rett til garantilønn. Sistnevnte gruppe ble definert som ”[a]rbeidstakere som ved ansettelsen eller senere avtale ikke har rett eller plikt til å få/ta oppdrag”.

Avtalen viser at Standardavtalen har vært akseptert på arbeidstakersiden. Dette bekrefter en praktisk bruk, men sier ingenting om avtalen reelt sett er en fast arbeidsavtale.

Videre inngikk NHO og LO ”Prinsippavtale for bemanningsbransjen” i 2010.<sup>41</sup> Etter opplyst er prinsippavtalen nå sagt opp.<sup>42</sup> Avtalen fastsatte at ansettelser og arbeidsavtaler skal være i tråd med arbeidsmiljøloven, men nevner ikke noe utover dette. Avtalen viser dermed en oppfatning om at det må sees hen til hva som lovlig kan avtales, ikke hva som har blitt avtalt i praksis.

---

<sup>39</sup> Tariffavtalen ”Overenskomst for bemanningsbransjen” mellom HSH/HK, 2010-2012

<sup>40</sup> Foredrag av Edvard Bakke 4. mai 2013 ”Fast ansatt uten garantilønn: Bare en form for midlertidig ansettelse?”

<sup>41</sup> ”Prinsippavtale for bemanningsbransjen” mellom NHO/LO

<sup>42</sup> Etter korrespondanse med NHO Service Advokat Terje Nygaard og Edvard Bakkes foredrag

## 7 Kort om praksis

### 7.1 Tiden mellom oppdrag

I det følgende vil det utdypes hva Standardavtalen innebærer i praksis.

Det følger av Fafo-rapport 2011:33 at bemanningsbyråene viser til at vikarene som er fast ansatt uten garantilønn vil bli prioritert fremfor nyansatte når det gjelder nye oppdrag, og at de er sikret bedre rettigheter og oppfølging ved langvarig sykdom utover oppdraget.<sup>43</sup> Det er likevel "... uklart i hvor stor grad fast ansettelse uten garantilønn faktisk innebærer vesentlige forskjeller fra prosjektansettelser når det gjelder praksis ved tildeling av nye oppdrag, eller om det er andre forhold som bestemmer dette. ...". Det følger videre at bemanningsbyråene prioriterer de vikarene som aktivt oppgir at de ønsker nye oppdrag. I tillegg kan også innleiebedriften påvirke hvem som får oppdrag og be om en konkret vikar eller en som kjenner innleiebedriften. Det ble også rapportert at vikarene som ofte sier ja til oppdrag blir spurt først, særlig når det er tale om mange og korte oppdrag, men også hva gjelder lengre oppdrag. Det vises også til at oppdrag i mange tilfeller blir lyst ut internt i bemanningsselskapet, slik at de som ønsker arbeid må følge med og søke på de oppdragene som kommer inn.

For arbeidstaker er det likevel flere positive konsekvenser av at arbeidsforholdet formelt består mellom oppdrag: Opptjeningen av medlemskapstid etter innskuddspensjonsloven § 6-2 opphører ikke automatisk i tiden mellom oppdrag.<sup>44</sup> Det samme gjelder beregning av ansiennitet av betydning for oppsigelsesfristens lengde jf. aml. § 15-3. Videre består arbeidsgivers plikter vedrørende tilrettelegging og oppfølging av den ansatte ved sykdom, jf. aml. § 4-6 og folketrygdloven §§ 8-7a og 25-2 (2).<sup>45</sup> Det kan også få betydning for om feriepengene blir utbetalt som netto- eller bruttobeløp jf. ferieloven § 11.<sup>46</sup> Jeg vil komme tilbake til om disse konsekvensene er tilstrekkelig til at Standardavtalen kan anses som fast senere.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> S. 170-171

<sup>44</sup> Lov 24. nov 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold

<sup>45</sup> Lov 28. feb 1997 nr. 19 om folketrygd

<sup>46</sup> Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie

<sup>47</sup> Punkt 11

## **7.2 Opphør av arbeidsforholdet**

Ansatte etter Standardavtalen har formelt et ordinært oppsigelsesvern hos bemanningsbyrået, mens innleier ikke er bundet av reglene om oppsigelse.

Funnene i Fafo-rapport 2011:33 viste at det generelt så ut som at arbeidsforholdet ble avsluttet ganske uformelt i bemanningsbyråene.<sup>48</sup> Det er sjeldent at noen formelt blir oppsagt. Mange av vikarene forsvinner på grunn av annet arbeid, studier eller fordi de slutter å aktivt søke nye oppdrag.

LO-advokatene Steen og Johansen og Stueland peker på at når bemanningsbyråene ikke har oppdrag til alle, er det ikke vanlig å gå til formell oppsigelse av de som er ansatt etter Standardavtalen.<sup>49</sup> I praksis slutter bare bemanningsbyrået å tildele oppdrag, slik at oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven ikke blir fulgt. Dette kan enkelt gjennomføres ettersom vikarene ikke har noen innsynsrett i hvordan utvelgelsene gjennomføres. Permittering synes heller ikke å bli brukt og retten til å stå i stilling under en tvist vil neppe være reell i praksis.<sup>50</sup>

Johansen og Stueland skriver videre at enkelte versjoner av Standardavtalen inneholder en klausul om at vikaren selv skal holde bemanningsbyrået informert om sine ønsker om nye oppdrag slik at arbeidsforholdet automatisk regnes som avsluttet etter seks måneder uten kontakt.

Om praktiseringen av Standardavtalen innebærer et reelt stillingsvern, vil redegjøres for i punkt 9.4.

## **7.3 Oppsummering**

I tiden mellom oppdrag er det i praksis vanskeligere for den enkelte vikar å få jobb og lønn og lettere for bemanningsbyrået å utfase vikaren, enn byråene og avtalen selv gir uttrykk for. Hva gjelder bemanningsbyråenes påstand om at Standardavtalen innebærer et stillingsvern etter loven, viser praksis og en tolkning av avtalen flere utfordringer hva gjelder blant annet formalitet, saklighet, lønn i oppsigelsestid og rett til å stå i stilling.

---

<sup>48</sup> S. 171

<sup>49</sup> Foredrag av Karen Sophie Steen 5. mai 2009 "Faste ansettelser i bemanningsbyråer – blindspor eller realistisk krav?" og Johansen og Stueland s. 596

<sup>50</sup> Egede-Nissen og Lund s. 90



Ettersom praktiseringen av avtalen er redegjort for, vil jeg nå gå nærmere inn på reglene om midlertidig og fast ansettelse, for så å søke svaret på om Standardavtalen innebærer en reelt fast arbeidsavtale.

## Del III: Midlertidig ansettelse

### **8 Lovens adgang til å inngå avtaler om midlertidig ansettelse**

#### **8.1 Unntaket fra regelen om fast ansettelse**

Det fremgår av aml. § 14-9 (1) at hovedregelen er at arbeidstakeren skal ansettes fast.<sup>51</sup>

Bestemmelsen regulerer tilnærmet uttømmende<sup>52</sup> i hvilke tilfeller arbeidsgiver kan inngå en avtale om midlertidig ansettelse med arbeidstaker. Regelen kan ikke fravikes til ugunst for arbeidstaker, jf. § 1-9.

Motsetningen til fast ansettelse er midlertidig ansettelse. Spørsmålet om arbeidsforholdet er fast eller midlertidig må løses ved å tolke det materielle innholdet i arbeidsavtalen. Dersom avtalen reelt sett ikke er fast, må vilkårene for midlertidig ansettelse i bemanningsbedriften være innfridd for hvert oppdrag arbeidstakeren får. Det er derfor nødvendig å gjennomgå disse reglene for å få en forståelse for grensen mellom de to ansettelsesformene.

#### **8.2 Aml. § 14-9 bokstav a**

Det fremgår av aml. § 14-9 (1) bokstav a at arbeidstaker kan ansettes midlertidig når ”arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten”.

Ordlyden tilsier at det må foretas en konkret vurdering av om karakteren av arbeidet nødvendiggjør bruk av lovens unntaksordning midlertidig ansettelse og Høyesterett har fastslått at vilkåret skal tolkes strengt.<sup>53</sup> Etter en naturlig forståelse synes vilkårene arbeidets karakter og atskillelse fra det ordinære arbeidet i virksomheten å være kumulative. Likevel er det lagt til grunn i Rt. 2001 s. 1413 at atskillelsesvilkåret kun er en presisering av ”arbeidets karakter” som innebærer at det stilles strengere krav til arbeidets karakter.

Tilføyelsen tok ifølge forarbeidene sikte på å motvirke at virksomheter innskrenker sin stab av faste ansatte til en viss ”kjernestab”, mens restbehovet for arbeidskraft fylles opp ved bruk

---

<sup>51</sup> Punkt 9-11

<sup>52</sup> Sammen med aml. § 14-10 om åremål.

<sup>53</sup> Rt. 1985 s. 1141

av midlertidige ansettelser, prosjektansettelser og inn/utleie av arbeidskraft.<sup>54</sup> Som eksempel på tilfeller hvor arbeidets karakter tilsier midlertidig ansettelse nevnes bygningsarbeidere som er ansatt for å oppføre et bestemt bygg, spesielle eksperter som ansettes for å utføre et bestemt utredningsarbeid, eller sterkt sesongpreget arbeid, for eksempel at arbeidet bare kan utføres på vinterstid.<sup>55</sup> Videre vil generelle variasjoner i arbeidsmengde ikke gi grunnlag for midlertidig ansettelse dersom ikke arbeidet ellers fremstår som avgrenset i tid og omfang.<sup>56</sup> Det mest vesentlige er likevel om arbeidstakeren skal utføre et arbeid som normalt og løpende utføres i den ordinære driften i virksomheten. I slike tilfeller vil det ifølge departementet ikke være adgang til midlertidig ansettelse. Ytterligere et viktig moment som nevnes er at det ikke må være faktiske sysselsettingsmuligheter for arbeidstakeren ved avtaleperiodens utløp slik at midlertidigheten er nødvendig.

Utleie av vikarer på midlertidige oppdrag er den ordinære driften i et vikarbyrå. Videre har vi sett at det som regel er et stabilt behov for arbeidskraft innenfor de fleste sektorer, slik at det ofte vil være muligheter for sysselsetting av vikaren i bemanningsbyrået etter et fullført oppdrag.<sup>57</sup> Det synes dermed som at vilkårene i aml. § 14-9 bokstav a sjelden vil være innfridd i arbeidsforholdet mellom bemanningsbyrå og vikar.

### **8.3      Aml. § 14-9 bokstav b**

Det følger av aml. § 14-9 (1) bokstav b at midlertidig ansettelse også er lovlig for ”arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)”.

Ordlyden tilsier at midlertidig ansettelse kan avtales når arbeidstakeren skal fylle en bestemt stilling eller bestemte arbeidsoppgaver, eller ved fravær av én eller flere arbeidstakere.

Utgangspunktet er dermed at ansettelse i vikariat kan avtales.

Departementet presiserer at vikariatet må være konkret begrenset, slik at det er i strid med loven å inngå ”... løpende kortvarige vikariatavtaler for å dekke et konstant behov for vikartjeneste innenfor en større virksomhet med noenlunde stabil fraværspersent. ...”<sup>58</sup> Gitt et arbeidskraftbehov som skyldes et fravær, kan derimot samme vikar normalt benyttes flere

---

<sup>54</sup> Innst. O. nr. 2 (1994–1995) s. 29

<sup>55</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) s. 71

<sup>56</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 178-179

<sup>57</sup> Punkt 1.2

<sup>58</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 165

ganger. Videre er vikariatet ikke avhengig av en spesiell persons fravær, men at det for eksempel er lovlig å benytte ferievikarer som avløsere ved sommerferieavvikling.

Oppdragene man får som ansatt i et bemanningsbyrå innebærer ofte et vikariat i innleiebedriften som må innfri vilkårene i denne bestemmelsen. Oppdraget vil derimot sjelden være et vikariat for andre ansatte i *bemanningsbyrået*. Dersom dette skulle være tilfellet, er heller ikke vilkårene i § 14-9 bokstav b innfridd såfremt vikartjenesten skal dekke et konstant løpende og generelt vikarbehov innen bemanningsbyrået. Lovens vilkår vil dermed som hovedregel ikke være innfridd fra bemanningsbyråets side.

#### **8.4 De ulovfestede reglene om ulovlig midlertidig ansettelse**

Spørsmålet om både tidsbegrensede og tidsubegrensede arbeidsavtaler er lovlige avtaler om midlertidig ansettelse har vært oppe for Høyesterett en rekke ganger. Det vil i det følgende gjøres kort rede for utviklingen og de mest sentrale dommene.

I Statfjorddommen kom Høyesterett frem til at en kantinedarbeider på Statfjordfeltet var ulovlig midlertidig ansatt da hun etter bedriftens behov hadde hatt kontinuerlige, enkeltstående vikaroppdrag gjennom 2 ½ år.<sup>59</sup> Hun ble dermed regnet som reelt fast ansatt og gitt stillingsvern. Fraværsprosenten på mellom 10 og 14 % blant servicearbeiderne var stabil og til enhver tid påregnelig for bedriften. Dommen gir uttrykk for at når tjenesteforholdet bærer preg av at arbeidstakeren "... fast, over lang tid, har fylt et generelt, stort vikarbehov for bedriften", så skal det løses med en større grunnbemanning.<sup>60</sup> Videre at ikke bare det enkelte oppdraget, men også arbeidsforholdet som helhet, kan tilsi at det foreligger en ulovlig midlertidig ansettelse.

I Norges Varemessekjennelsen presiserte Høyesteretts kjæremålsutvalg reglene i Statfjorddommen, og kom frem til at fire arbeidstakere som var ansatt som tilkallingsvakter uten tidsbegrensning for arbeidsforholdet i realiteten var fast ansatt.<sup>61</sup> Kjæremålsutvalget uttalte at det var riktig lovforståelse når Lagmannsretten hadde tatt utgangspunkt i en skjønnsmessig vurdering av arbeidets karakter, med vekt på "... varigheten av arbeidet, arbeidets art, arbeidsgiverens behov og at frammøte til hvert enkelt messearrangement hadde

---

<sup>59</sup> Rt. 1989 s. 1116

<sup>60</sup> *Ibid.* s. 1122

<sup>61</sup> Rt. 1997 s. 277 (kjm.utv.)

skjedd uten særskilt innkalling. ...”<sup>62</sup> Det var heller ikke avgjørende at arbeidstakerne ikke var forpliktet til å møte og utføre arbeidet under hvert enkelt messearrangement. Kjennelsen presiserer at vurderingen om et arbeidsforhold som helhet utgjør en ulovlig midlertidig ansettelse, er en sammensatt og skjønnsmessig analyse av arbeidets karakter. Formelt sett manglende arbeidsplikt innebærer dermed ikke at en arbeidsavtale nødvendigvis er midlertidig.

I Braatendommen konkluderte Høyesterett med at en arbeidsavtale om tilkalling til lagerarbeid ved behov, hvor arbeidstakeren arbeidet tilsvarende fulltid i om lag ett år, i realiteten måtte sidestilles med en ulovlig midlertidig ansettelse.<sup>63</sup> Dette selv om avtalen etter en ren ordlydstolkning falt utenfor daværende § 58A ved at den formelt var fast og inneholdt en passus om oppsigelsesfrist. Begrunnelsen var at avtalen ”... mangler helt den trygghet for arbeidstakeren som blant annet følger av arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern ved fast ansettelse, i tillegg til at den som nevnt i det hele tatt gir arbeidstakeren en beskjedent sikkerhet for at han får arbeid og dermed lønnsinntekt. ...”<sup>64</sup> Høyesterett anså dermed avtalen som en omgåelse av lovens begrensninger til å inngå midlertidige arbeidsavtaler, da arbeidstakerens situasjon ”... i realiteten var langt unna den situasjon som en fast ansatt arbeidstaker befinner seg i”.<sup>65</sup> Arbeidsavtalen anga bare en ramme om utsikt til arbeid og inntekt, mens det var opp til arbeidsgivers behov og vilje å benytte seg av ham. Dommen viser at det er tre kjerneelementer som kjennetegner en fast arbeidsavtale etter loven; forutberegnelighet om utsikt til arbeid, lønn, og lovens stillingsvern. Dette tilsier at arbeidsavtaler som etter en konkret vurdering ikke inneholder disse elementene, må innfri lovens vilkår til midlertidige avtaler i aml. § 14-9, selv om de formelt er faste.

I Ambulansedommen kom Høyesterett frem til at en arbeidsavtale med fylkeskommunen om å være tilkallingshjelp med ubestemt arbeidstid i ambulansetjenesten var en ulovlig midlertidig ansettelse.<sup>66</sup> Fraværet i virksomheten var 27 %, og retten uttalte at ”det var et konstant og forutsigbart udekket behov for arbeidskraft, som måtte gi grunnlag for en større fast bemanning”.<sup>67</sup> Da den aktuelle vikaren hadde jobbet 14 måneder i gjennomsnittlig omkring en 44 % stilling, hadde vedkommende en ”... tilstrekkelig fast tilknytning til

---

<sup>62</sup> *Ibid.* s. 279

<sup>63</sup> Rt. 2005 s. 826

<sup>64</sup> *Ibid.* avsnitt 30

<sup>65</sup> *Ibid.* avsnitt 28

<sup>66</sup> Rt. 2006 s. 1158

<sup>67</sup> *Ibid.* avsnitt 41

bedriften for å kunne kreve fast ansettelse”.<sup>68</sup> Høyesterett tilslutter seg altså de allerede oppstilte reglene, men med et tilleggsvilkår om tilknytning til bedriften for å kreve fast ansettelse.

I Sykehuset Innlandetdommen konkluderte Høyesterett derimot med at arbeidstakerens ansettelse i midlertidige stillinger i seks år ikke var en ulovlig midlertidig ansettelse.<sup>69</sup> Fraværet på postene var gjennomsnittlig høyt på 15,3 %, men det dreide seg bare om tre stillinger. Vikarbehovet skyldtes at de faste ansatte i turnuser ikke kunne jobbe mer enn hver tredje helg, og det var derfor, ifølge Høyesterett, ikke et reelt alternativ å øke grunnbemanningen. Omfanget av behovet var følgelig mindre, samt at virksomheten ikke hadde alternativer for å løse vikarbehovet. Det kan likevel spørres hvorfor ikke fast ansettelse hva gjaldt behovet i helgene (en fast 20 % stilling) ikke var et alternativ.<sup>70</sup> Dommen viser at det kreves at det er et reelt alternativ for arbeidsgiver å øke grunnbemanningen for at de ulovfestede reglene om ulovlig midlertidig ansettelse kommer til anvendelse.

Oppsummert viser rettspraksis at også arbeidsforholdet som en helhet må innfri vilkårene i § 14-9.

Videre vil et formelt sett fast arbeidsforhold reguleres av § 14-9 når de tre kjerneelementene, forutberegnelighet om utsikt til arbeidstid, lønn og fullstendig stillingsvern etter loven, ikke inngår i arbeidsavtalen. Det er det reelle innholdet i arbeidsavtalen som avgjør om man er fast eller midlertidig ansatt.

Til slutt vil lovens vilkår til midlertidige avtaler ikke være innfridd hvor virksomheten har et langvarig, stabilt behov for arbeidskraft. Dersom det er mulig skal arbeidskraftsbehovet løses ved en større grunnbemanning. Har den aktuelle arbeidstakeren i tillegg tilstrekkelig tilknytning til virksomheten med hensyn til tid og omfang av utført arbeid, er vedkommende ulovlig midlertidig ansatt og kan kreve fast ansettelse i tråd med realiteten.

---

<sup>68</sup> *Ibid.* avsnitt 39

<sup>69</sup> Rt. 2009 s. 578

<sup>70</sup> Kjetil Edvardsen ”Retten til fast ansettelse – praktiske problemstillinger tilknyttet grunnbemanningslæren”, *Arbeidsrett*, 2012/2, s. 103–141 (s.121-122)

## Del IV: Gjeldende rett - Innebærer Standardavtalen i realiteten en fast ansettelse?

### 9 Hva ligger i fast ansettelse?

#### 9.1 Hovedregelen

Utover en presisering av fast ansettelse som lovens hovedregel i aml. § 14-9 (1), angir ikke bestemmelsen nærmere hva som ligger i fast ansettelse. Det finnes heller ingen legaldefinisjon i loven.

Fast er motsetningen til midlertidig, hvilket tilsier at en fast arbeidsavtale er tidsbegrenset og at arbeidstakeren nyter lovens oppsigelsesvern.<sup>71</sup> Det er arbeidsgivers ansvar å påse at de ansattes arbeidskontrakter enten innebærer en lovlig fast eller midlertidig ansettelse.

Om bemanningsbyråene må følge lovens hovedregel i sine kontrakter ble diskutert i forarbeidene allerede i 1993-1994.<sup>72</sup> Da var det fremdeles et generelt forbud mot utleie, mens vikarbyråene hadde dispensasjon jf. daværende sysselsettingslov § 27. Departementet uttalte at "... [o]gså for vikarbyråer gjelder arbeidsmiljølovens hovedregel om at arbeidstakere skal tilsettes fast med mindre vilkårene i § 58 nr 7 er oppfylt. Dette vil bero på en vurdering av arbeidsforholdet i vikarbyrået. Dersom vikarbyrået har et permanent behov for en vikar med slike kvalifikasjoner, skal arbeidstakeren tilsettes på ordinær kontrakt. ..." Utsagnet viser en oppfatning av at bemanningsbyråer ikke kan gi vikarene dårligere rettigheter enn vanlige faste ansatte skal ha.

Videre er departementets oppfatning at fast ansettelse "... innebærer stabile og forutsigbare rammebetingelser for begge parter i et arbeidsforhold. Foruten å gi arbeidstakerne den nødvendige trygghet, sikrer fast ansettelse en saklig og forsvarlig prosess i forbindelse med oppsigelse. ..." <sup>73</sup> Dette viser at fast ansettelse er hovedregelen fordi det er ansett som den mest hensiktsmessige arbeidsavtalen for arbeidstaker, arbeidsgiver og samfunnet generelt. Departementet angir ingen konkrete vilkår for hva en fast ansettelse må innebære, men sier

---

<sup>71</sup> Dette er også oppfatningen i Henning Jakhelln, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth, *Arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgave, Oslo 2011 s. 806

<sup>72</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993–1994) s. 167

<sup>73</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004–2005) s. 208

uttrykkelig at en slik ansettelse skal innebære stabile og forutsigbare rammebetingelser, samt lovens stillingsvern.

Som vi så i punkt 8.4, oppstiller Høyesterett disse tre elementene som kjennetegn på en fast ansettelse i Braatendommen: Utsikter til å forutberegne arbeidstid, lønn, samt lovens stillingsvern. I det følgende vil fremstillingen ta for seg disse kjerneelementene hver for seg, for å se om Standardavtalen innfrir vilkårene til en fast arbeidsavtale.

## **9.2 Krav på angivelse av arbeidstid i arbeidsmiljøloven?**

Det følger visse minstekrav til innholdet i en arbeidsavtale i aml. § 14-6. Bestemmelsens (1) bokstav j angir at avtalen ”skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder” om ”lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid”.

Etter forarbeidene er det den gjennomsnittlige normale arbeidsdagen/uken ”... som må angis”. ...<sup>74</sup> Ved å angi at arbeidstid er avhengig av ledige oppdrag og arbeidstakers vilje til å arbeide, er det klart at lengde og plassering av den normale arbeidstid ikke er angitt i Standardavtalen.

Egede-Nissen og Lund argumenterer for at en deltidsstilling vanligvis vil være angitt med en regelmessig prosent per uke eller måned. ”... Men etter arbeidsmiljøloven er det intet i veien for å inngå andre avtaler, for eksempel hvor arbeidet konsentreres til enkelte måneder i året, slik at arbeidstakeren oppnår den angitte stillingsprosenten i løpet av et år sett under ett. ...”<sup>75</sup> Denne argumentasjonen er etter min mening svak ettersom Standardavtalens kjennetegn er at den ikke angir en stillingsprosent overhodet, og dette er klart i strid med § 14-6.

Bestemmelsen er i utgangspunktet en ordensregel og sier ingenting om rettsvirkningen av brudd på minimumskravene. Det følger av forarbeidene at hvor arbeidsavtalen til tross for lovens krav ikke fastsetter hovedinnholdet i arbeidstidsordningen, vil innholdet ”... måtte bli gjenstand for tolkning. ...”<sup>76</sup> Det sies ingenting om ugyldighet.

---

<sup>74</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 187

<sup>75</sup> Egede-Nissen og Lund s. 83

<sup>76</sup> NOU 2004: 5 s. 271



Det kan derimot trekkes linjer til den alminnelige kontraktsretten hvor spørsmålet om det er inngått en bindende avtale beror på om de ”vesentlige punkter” er avklart.<sup>77</sup> Hva som utgjør de vesentlige punkter i en arbeidsavtale faller i stor grad sammen med de ulike punktene i § 14-6 og det er klart at arbeidstid er et vesentlig punkt. I Standardavtalen er det kun oppgitt ett oppdrag. Utover dette er det ikke avtalt noe omfang av arbeid, herunder arbeidstid. Dette tilsier at det ikke er inngått en bindende arbeidsavtale utover det første konkrete oppdraget, men snarere en intensjonsavtale om utsikter til senere arbeidstilbud som arbeidstaker står fritt til å akseptere oppdrag for oppdrag. Dette taler for at Standardavtalen i realiteten innebærer flere midlertidige ansettelser hvor hvert oppdrag og arbeidsforholdet samlet sett må innfri vilkårene i § 14-9.

Lovgiver har derimot ikke regulert hvor stort arbeidsomfang som skal avtales, og arbeidstaker og arbeidsgiver synes dermed å stå fritt hva gjelder stillingsprosentens størrelse.

Dette følger også av forarbeidene som utgjorde første steg på veien mot dagens aml. §§ 14-12 og 14-13. Det uttales at arbeidsmiljøloven ikke regulerer hvor stor stilling den fast ansatte har krav på. ”... Fast ansettelse i vikarforetak vil derfor kunne organiseres som en rett til arbeid ved behov, f.eks slik at den ansatte står på liste hos vikarforetaket med fortrinnsrett til arbeid når vikarforetaket får oppdrag”.<sup>78</sup> Det vises så til Norges Varemessekjennelsen for å slå fast at det ikke er et vilkår for fast ansettelse at det har foreligget en forpliktelse eller rett til å utføre arbeidet. Arbeidsutleieutvalgets synspunkt var dermed at det ikke er krav om en viss forutberegnelighet om utsikt til arbeid for at en fast ansettelse skal være lovlig.

Videre gjentar Arbeidsutleieutvalget seg selv i stor grad, og uttaler at arbeidsmiljøloven ikke sier noe om hvor stor stilling den fast ansatte har krav på slik at fast ansettelse i vikarbyrå bare kan være en rett til arbeid ved behov. ”... I praksis er dette i mange tilfeller organisert slik at den fast ansatte står på en liste hos vikarbyrået med fortrinnsrett til arbeid når vikarbyrået får oppdrag”.<sup>79</sup>

Egede-Nissen og Lund har tolket dette utsagnet som at det her går ”... klart frem at utvalget la til grunn som gjeldende rett at en arbeidstaker i et bemanningsforetak ikke har krav på lønn i de perioder hvor vedkommende ikke har oppdrag ...” og at ”... det ikke er ulovlig å inngå

---

<sup>77</sup> Johan Giertsen, *Avtaler*, Oslo 2006 s. 45 og blant annet Rt. 1987 s. 1205

<sup>78</sup> NOU 1998: 15 s. 77

<sup>79</sup> *Ibid.* s. 109

avtale om lønn bare ved oppdrag ...”.<sup>80</sup> Jeg er ikke enig i denne tolkningen da Arbeidsutleiutvalget her ikke har nevnt betydningen av lønsspørsmålet overhodet. En naturlig tolkning av uttalelsen er som over at det ikke er krav om en viss forutberegnelighet om utsikt til arbeid for at en ansettelse skal anses som fast. Per 1998 tilsa forarbeidene altså at det ikke var krav om en viss forutberegnelighet om utsikt til arbeid for faste ansettelser.

I en proposisjon som angår endring i fireårsregelen i aml. § 14-9 (5) bokstav e, har departementet en annen oppfatning hva gjelder krav til arbeidstid.<sup>81</sup> Departementet gikk her inn på hva som ligger i begrepet fast ansettelse på grunn av en gjengs oppfatning om at mange var usikre på dette. Det uttales at resultatet i slike saker likevel ikke kan bli at arbeidstaker anses som fast ansatt tilkallingshjelp uten en nærmere definert og forutsigbar samlet arbeidstid, for eksempel som ekstrahjelp ved behov. ”... Dette fordi ansettelse som tilkallingshjelp uten forutsigbar arbeidstid i realiteten vil være en fortsatt midlertidig ansettelse, jf. blant annet Høyesteretts avgjørelse i Rt. 2005 side 826.”

Selv om departementet sier at det nærmere innholdet i en fast ansettelse vanskelig kan fastsettes i loven, er det etter mitt syn klart at de anser en fast ansettelse som tilkallingshjelp uten forutsigbar arbeidstid som en midlertidig ansettelse. Ettersom dette er realiteten etter Standardavtalen, taler proposisjonen for at Standardavtalen ikke innebærer en fast ansettelse grunnet manglende forutberegnelighet om utsikt til arbeid.

### **9.3 Krav på lønn i arbeidsmiljøloven?**

#### **9.3.1 *Er manglende krav på lønn forenelig med kravet på fast ansettelse i arbeidsmiljøloven?***

Det er ingen lovbestemmelse om minimumslønn i Norge. Fastsettelse av lønn er opp til partene å avtale i individuelle arbeidsavtaler og tariffavtaler.

Etter loven skal arbeidsavtalen som et minimum likevel inneholde opplysninger om ”den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse (...)”, jf. aml. § 14-6 (1) bokstav i.

---

<sup>80</sup> Egede-Nissen og Lund s. 91

<sup>81</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) s. 43-44

Av Standardavtalen fremgår det at lønn følger av den enkelte oppdragsbeskrivelse, slik at lønnen vil variere fra oppdrag til oppdrag. Mellom oppdrag betales ikke lønn. Det er dermed klart at Standardavtalen ikke innebærer forutberegnelighet hva gjelder lønn, og minstekravet i bokstav i synes ikke oppfylt. Avtalen inneholder slik ikke to av de mest vesentlige opplysningene i et arbeidsforhold, nemlig angivelse av arbeidstid og lønn. Dette underbygger argumentasjonen over om at dette synes mer som en intensjonsavtale om utsikter til senere arbeidstilbud og taler for at alle oppdragene må innfri vilkårene i aml. § 14-9.

I forarbeidene til dagens aml. §§ 14-12 og 14-13 drøfter Arbeidsutleieutvalget lønsspørsmålet.<sup>82</sup> Her fremgår det at Arbeidsutleieutvalget har vurdert mulighetene for å stramme inn og regulere ansettelsesforholdet mellom vikar og vikarbyrå. I utgangspunktet gjelder reglene om midlertidig ansettelse også for vikarbyrå. Vikaren har derfor "... krav på fast ansettelse dersom vikarbyrået har et fast, løpende behov for arbeidskraften, noe som er normalsituasjonen i mange vikarbyråer. ..." Videre fremgår det at arbeidsmiljøloven ikke regulerer lønsspørsmålet. Vikarens lønnskrav følger slik av tariffavtale eller individuell arbeidsavtale. Ettersom vikaren normalt ikke får lønn mellom oppdrag, kan kravet om fast ansettelse derfor være en bestemmelse "... uten særlig reelt innhold."

Etter å ha påpekt samfunnsmessige negative konsekvenser av avtaleformen fortsetter Arbeidsutleieutvalget slik: "Et forslag som har vært drøftet for å gi begrepet fast ansettelse et mer reelt innhold, har vært å knytte kravet om fast ansettelse til en lønnsgaranti, f.eks. at vikaren skal ha lønn under hele ansettelsestiden, også i de periodene hvor vikarbyrået ikke har oppdrag. I arbeidsfrie perioder kan dette enten være full lønn eller en garantert minsteinntekt. ..." Da dette på den annen side kunne medføre økt krav til ansettelse i bemanningsbyråene og Arbeidsutleieutvalget var kjent med at partene i bemanningsbransjen var i samtaler for å inngå kollektivavtaler, fant ikke Arbeidsutleieutvalget det naturlig å gå nærmere inn på dette.

Dette viser at Arbeidsutleieutvalget så problemene med Standardavtalen, men lot det være opp til arbeidslivets parter å komme til en enighet seg imellom. Arbeidsutleieutvalget valgte dermed å ikke endre rettstilstanden selv om kravet om fast ansettelse er en bestemmelse uten særlig reelt innhold i denne sammenheng.

Hva gjelder krav på lønn kan det videre sees hen til vikarbyrådirektivet. I den første sentrale bestemmelsen, artikkel 4, fremgår adgangen for medlemslandene til å sette begrensninger for

---

<sup>82</sup> NOU 1998: 15 s. 187

vikararbeid. Av artikkel 5 følger prinsippet om likebehandling og regler om hvilke arbeidsvilkår vikarene har krav på i innleievirksomhetene. I den danske versjonen av direktivet fremgår det av artikkel 5 (2) at "[m]ed hensyn til aflønning kan medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at det i stk. 1 fastsatte princip kan fraviges, når den vikaransatte har en tidsubegrenset arbejdsaftale med et vikarbureau og aflønnes i perioderne mellem udsendelserne."

Ordlyden tilsier at medlemslandene kan bestemme at likebehandlingsprinsippet skal fravikes hva gjelder lønn for faste ansatte med garantilønn.<sup>83</sup> Egede-Nissen og Lund skriver at det indirekte fremgår at ansatte i bemanningsforetak kan være ansatt på kontrakten "fast ansatt uten garantilønn".<sup>84</sup> Jeg er enig i at vikarbyrådirektivet forutsetter at en slik arbeidskontrakt finnes, men jeg kan ikke se at denne bestemmelsen sier noe i den ene eller andre retning om lovligheten av en slik avtale.

I forbindelse med gjennomføringen av vikarbyrådirektivet fremla regjeringen en proposisjon om endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven for Stortinget. Her angir departementet definisjoner av bemanningsbransjens ulike ansettelseskontrakter, for så å slå fast at fast ansettelse uten garantilønn nå synes å være den dominerende ansettelsesformen.<sup>85</sup> Departementet viser til Braatendommen og uttaler at "[e]tter rettspraksis gjelder en nedre grense for hva som etter arbeidsmiljøloven omfattes av begrepet "fast ansettelse". ..."<sup>86</sup> Det synes dermed som at departementet også er av den oppfatning at den nedre grensen for innholdet i en fast ansettelse er sammenfallende med reglene i Braatendommen.

Videre vurderer departementet om begrensningene i aml. § 14-12 er proporsjonale og uttaler at kun 16 % av vikarene i bemanningsbyråene er fast ansatt med garantilønn. " ... Den klare hovedregel er dermed at ansettelse i et vikarbyrå ikke innebærer fast ansettelse med lønn. Garantilønn mellom oppdragene innebærer dessuten "en viss lønn", men ikke nødvendigvis full lønn, og likebehandlingsprinsippet omfatter ikke perioden mellom oppdrag. Uten tilstrekkelig garantilønn og forutsigbarhet med hensyn til tilgang på oppdrag, vil en "fast ansettelse" i vikarbyrået i realiteten ikke innebære mer enn midlertidig ansettelse. ..."<sup>87</sup> Departementet antar på denne bakgrunn at kun 16 % er fast ansatt med vilkår som er

---

<sup>83</sup> Arbeidsdepartementets høringsnotat "Høring om konsekvenser av vikarbyrådirektivet" s. 5

<sup>84</sup> Egede-Nissen og Lund s. 94

<sup>85</sup> Prop. 74 L (2011–2012) s. 17

<sup>86</sup> *Ibid.* s. 29

<sup>87</sup> *Ibid.* s. 45

sammenlignbare med andre faste ansettelsesforhold, særlig med hensyn til omfang av lønn og arbeid.

Etter mitt synspunkt er det her klart at departementet mener at fast ansettelse uten garantilønn ikke kan sammenlignes med andre faste ansettelsesforhold. Det må foreligge en viss forutberegnelighet hva gjelder lønn og tilgang på oppdrag for at man kan kalle ansettelsen reelt fast. Av disse grunner oppfyller ikke Standardavtalen kravene til fast ansettelse.

Egede-Nissen og Lund kritiserer denne uttalelsen og sier at et ansettelsesforhold innebærer mer enn lønn for perioder man ikke jobber og viser til at mange er ansatt flere steder, eller studerer på siden.<sup>88</sup> Det blir etter mitt syn irrelevant å se hen til øvrige ansettelsesforhold og studier i spørsmålet om et konkret ansettelsesforhold er lovlig eller ei. Mangler ved ett arbeidsforhold kan ikke forsvares med at de avhjelpest i et annet arbeidsforhold. Og det er fullt mulig å studere ved siden av eksempelvis en fast 20 % stilling.

### **9.3.2 Hva hvis det var garanti for en viss lønn?**

I forlengelsen av lønnsproblematikken kan det spørres hvor grensen mellom Standardavtalen og avtalen ”fast ansatt med garantilønn” går. Sistnevnte avtale er ikke særlig problematisk hva gjelder fremstillingens problemstilling ettersom det foreligger en gjensidig rett og plikt til å få/ta oppdrag, samt at arbeidstakeren er garantert en viss lønn i tiden mellom oppdrag. Spørsmålet blir derfor om det ville tilsagt en reell fast ansettelse om vikaren var garantert en viss lønn, eksempelvis 20 % av full lønn, i tiden mellom oppdrag.

Det er på det rene at en slik garantilønn ville utgjort en forskjell i Standardavtalen.

Forutberegneligheten hadde vært større hva gjelder både lønn og arbeidstid ettersom vikarer med garantilønn naturligvis blir prioritert ved tildeling av oppdrag. Stillingsvernet hadde også blitt tilsvarende mer reelt ettersom arbeidstakeren uansett har sikkerhet for 20 % lønn.<sup>89</sup>

På den andre siden ville det vært vanskelig å tilføyd et krav om garantilønn uten også å tilpasse resten av kontrakten i samsvar med avtalen ”fast ansatt med garantilønn”.

Eksempelvis vil kanskje ikke arbeidsgiver tilby garantilønn uten også å oppstille en plikt for vikaren til å påta seg arbeid. Videre sier innskuddspensjonsloven § 4-2 (3) at arbeidstakeren må minst ha en 20 % ”stilling” for å innfri vilkårene til medlemskap. Det kan spørres om

---

<sup>88</sup> Egede-Nissen og Lund s. 95

<sup>89</sup> Punkt 9.4

ordlyden rammer tilfellet med garantilønn ettersom vikaren ikke nødvendigvis utfører arbeid tilsvarende en 20 % stilling, men mottar 20 % lønn. Det synes nærmest at ordlyden ”stilling” peker på stillingsbeskrivelsen, eller i alle fall den stillingen det faktiske *arbeidet* utgjør, slik at bestemmelsen ikke kommer til anvendelse på tilfellet med garantilønn uten utført arbeid. Dette støttes av Bjørn Bogstads kommentarer til loven. Han skriver at bestemmelsen tilsikter å ramme dem som ”arbeider” i en 20 % stilling eller mer.<sup>90</sup> Å kun tilføye en rett på garantilønn tilsvarende 20 % uten en tilsvarende arbeidsplikt ville etter min mening dermed ikke utløst et rettskrav på medlemskap i pensjonsordning.

Selv med en tilsvarende garantilønn og arbeidsplikt på 20 % og dermed med rettskrav på medlemskap i pensjonsordning, vil arbeidssituasjonen være svært lite forutberegnelig for vikaren hva gjelder arbeidstid. Arbeidsplikten kan kreves utført hvilken som helst dag i uken, og forutberegnelighet om arbeid og lønn utover de 20 % er det heller ikke. Det synes etter dette ikke som en realistisk eller tilstrekkelig løsning på fremstillingens problemstilling å innføre et krav om garantilønn tilsvarende 20 % i Standardavtalen.

## **9.4 Innebærer Standardavtalen lovens stillingsvern?**

### **9.4.1 *Innledende om stillingsvern***

Reglene om fast og midlertidig ansettelse er en sentral del av reglene om lovens stillingsvern som er gitt for å gi arbeidstakerne trygge og forutsigbare arbeidsforhold i tråd med lovens formål, jf. § 1-1 bokstav b.<sup>91</sup> En fast arbeidsavtale innebærer et stillingsvern etter loven, mens dette ikke er tilfellet ved midlertidige ansettelser som opphører automatisk ved avtalt opphørstidspunkt. Ulovlige midlertidige ansettelser er derfor en omgåelse av oppsigelsesvernet. Spørsmålet om Standardavtalen er en fast eller midlertidig arbeidsavtale må derfor sees i sammenheng med reglene om opphør av arbeidsforhold.

Ettersom arbeidstakere etter Standardavtalen formelt er fast ansatt, skal de nyte lovens stillingsvern fullt ut. Spørsmålet er om avtalen innebærer et stillingsvern.

---

<sup>90</sup> Rettsdata online (note 72) ved Bjørn Bogstad, revidert 25. mars 2012

<sup>91</sup> NOU 2004: 5 s. 290

#### 9.4.2 *Formkrav og saklig begrunnelse*

En oppsigelse må først innfri lovens formkrav om skriftlighet og minimumskrav til innhold i aml. §§ 15-4 og 15-5 for å være gyldig. I tillegg skal oppsigelsen drøftes med arbeidstaker før en beslutning blir tatt, jf. § 15-1. Disse reglene skal ivareta hensynet til at arbeidstaker blir informert om bakgrunnen for en eventuell oppsigelse, slik at det er mulig å komme med innsigelser før beslutningen blir tatt, samt å gi tilstrekkelig informasjon om oppsigelsen etter at den har funnet sted. Allerede her viser praksis problemer i tilknytning til Standardavtalen.

Steen skriver i sitt foredrag at "[i] praksis slutter utleier ofte bare å tildele oppdrag".<sup>92</sup> Så langt dette er tilfellet er det på det rene at arbeidsforholdet blir brakt til opphør på formuriktig vis og at arbeidstakeren ikke nyter lovens stillingsvern.

Selv om formkravene er fulgt, kan oppsigelsen være ulovlig som følge av at lovens materielle krav ikke er innfridd.

Det følger av aml. § 15-7 at en arbeidstaker ikke kan sies opp med mindre det er "saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold". Bestemmelsen gir uttrykk for en rettslig standard om et individuelt og konkret saklighetskrav som følger den sosiale utviklingen ellers i samfunnet. Spørsmålet er om omstendighetene som har ført til oppsigelsen har en slik betydning for dette arbeidsforholdet at det er naturlig og rimelig at det leder til opphør av det konkrete arbeidsforholdet.<sup>93</sup> Elementer i saklighetskravet er i alle tilfeller krav om forsvarlig saksbehandling ved utført drøfting av oppsigelsen før beslutning tas, jf. § 15-1, forbud mot å ta visse utenforliggende hensyn, krav om forholdsmessighet mellom forholdet og sanksjonen, samt i økende grad et krav om individuell rimelighet.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold har Høyesterett uttalt at terskelen er høy og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.<sup>94</sup> Vurderingen tar utgangspunkt i handlingen og omstendighetene for øvrig, som må vurderes i sammenheng med forhold på arbeidsgiversiden og hva virksomhetens interesser tilsier.<sup>95</sup> Eksempler på saklig grunn er hvor arbeidstaker presterer markert dårligere enn forventet til tross for tilrettelegging, trakassering av eller bruk av trusler eller vold mot kollegaer og samarbeidsproblemer som ikke kan løses på annen måte.

---

<sup>92</sup> Se også Johansen og Stueland s. 596

<sup>93</sup> Jakhelln s. 428-429

<sup>94</sup> Rt. 2009 s. 685 (avsnitt 52)

<sup>95</sup> Johansen og Stueland s. 714 og Rt. 2001 s. 1362

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsgivers forhold, vil driftsmessige disposisjoner som innskrenkning og rasjonalisering som regel være saklig oppsigelsesgrunn. Dette så fremt arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby den konkrete arbeidstakeren, jf. § 15-7 (2). Utvelgelsen må også være saklig. Det må likevel foretas en avveining mellom virksomhetens behov for oppsigelsen og ulempene oppsigelsen påfører denne arbeidstakeren, jf. § 15-7 (2).

I utgangspunktet synes Standardavtalen å innebære lovens stillingsvern ettersom bemanningsbyrået må ha saklig grunn for å bringe arbeidsavtalen til opphør, jf. § 15-7. Praksis viser derimot flere hull i stillingsvernet for vikarene hva gjelder de materielle kravene til oppsigelse.

For det første er tilfellene hvor bemanningsbyråene slutter å gi oppdrag problematisk. Når en arbeidstaker ikke har arbeid å sysselsette sine ansatte i, skal virksomheten gå til oppsigelse i tråd med loven. Når situasjonen er slik at arbeidstakeren ikke får oppdrag og dermed heller ikke lønn, synes det nærmest at disposisjonen er på bemanningsbyråets side, slik at dette kan anses som en reell og formløs avslutning av arbeidsforholdet som nødvendigvis ikke oppfyller de materielle vilkårene i loven. Så lenge vikaren ikke velger å være uten arbeid ved å takke nei til tilbud, er det bemanningsbyråets manglende vilje/evne til å gi oppdrag som resulterer i den formløse avslutningen. Igjen avdekkes svekkelser i stillingsvernet sammenlignet med andre faste ansatte.

Johansen og Stueland problematiserer særlig ett typetilfelle av opphør av arbeidsforholdet grunnet unnlatt kontakt.<sup>96</sup> I noen særtilfeller skal det være inntatt en klausul om at arbeidstakeren selv skal holde arbeidsgiver informert om sine ønsker om nytt oppdrag slik at arbeidsforholdet skal regnes som avsluttet hvis arbeidsgiver ikke har hørt fra arbeidstaker de siste seks måneder. En slik klausul vil helt klart være i strid med aml. § 15-7, men Standardavtalen inneholder ingen slike klausuler.

For det andre trenger ikke innleiebedriften å innfri vilkårene i § 15-7 for å avslutte oppdraget med vikaren. Etter Standardavtalen har bemanningsbyrået plikt til å betale lønn og rett til å kreve utført annet arbeid i den resterende oppdragsperioden. Foreligger derimot grunn til oppsigelse hos bemanningsbyrået, kan innleiebedriftens avslutning av oppdraget i realiteten få den konsekvens at vikaren blir oppsagt av bemanningsbyrået.

---

<sup>96</sup> Johansen og Stueland s. 596



For det tredje er det problematisk at bemanningsbyrået etter avtalen ikke har plikt til å tilby arbeid til vikaren så lenge de påstår at dette ikke lar seg gjøre. Vikaren kan ikke vite om bemanningsbyrået faktisk overholder avtalen og presenterer dem for innleiebedrifter da de ikke har noen innsynsrett. Da vikarene ikke har innsynsrett i utvelgelsesprosessene, er eneste håndhevingsmulighet å gå til søksmål med påstand om uriktig oppsigelse eller avtalebrudd ved å ikke bli presentert for et oppdrag. Tvistesummen vil da maksimalt være lønn i oppdragsperioden og erstatning for ikke-økonomisk tap, hvilket ikke alltid er hensiktsmessig å gå til søksmål om. Videre kan ikke bemanningsbyrået overstyre innleiebedriftenes valg av arbeidstakere. Dette betyr at vikarenes utsikt til arbeid ikke bare er avhengig av at bemanningsbyrået har relevant arbeid å tilby og at de faktisk presenterer vedkommende for innleiebedriften, men i tillegg at innleiebedriften også velger vedkommende. I realiteten er det dermed flere hindre vikaren må overkomme for at utsikter til arbeid og lønn og stillingsvernet skal kunne anses reelt.

Egede-Nissen og Lund skriver at dette ikke betyr at arbeidstakerne står ”... uten stillingsvern ...”, hvilket det er klart at de ikke gjør.<sup>97</sup> Det er derimot stor forskjell på å stå uten stillingsvern og ikke nyte det fullstendige stillingsvernet som faste ansatte har krav på etter loven. Etter min mening oppstår det problemer straks arbeidstaker ikke har det vernet som ligger i lovens stillingsvern.

### 9.4.3 Oppsigelsesfristene

Hovedregelen etter aml. § 15-3 (1) er en ”gjensidig oppsigelsesfrist på én måned”. Kortere oppsigelsesfrist kan ikke avtales såfremt ikke adgangen fremgår av en tariffavtale partene er bundet av. For midlertidige ansatte gjelder ingen oppsigelsesplikt ettersom arbeidsforholdet automatisk opphører ved avtalens utløp. Det foreligger derimot en varslingsplikt jf. § 14-9 (4).

I oppsigelsestiden består arbeidsforholdet slik at arbeidstaker har plikt til å arbeide og rett til å motta lønn og arbeidsgiver har plikt til å utbetale lønn og rett til arbeidskraft. Såfremt arbeidstaker står til arbeidstakers disposisjon, må arbeidsgiver betale lønn i oppsigelsestid selv om det ikke er arbeid å utføre.

Et uttrykk for terskelen for arbeidsgivers mulighet til å legge den økonomiske risikoen for sin mulighet til å sysselsette sine arbeidstakere over på arbeidstakeren, er § 15-3 (10). Denne

---

<sup>97</sup> Egede-Nissen og Lund s. 90

bestemmelsen gir en mulighet til å korte ned oppsigelsestiden til 14 dager når force majeure-hendelser gjør det nødvendig å innstille driften. Det sies derimot uttrykkelig at denne adgangen ikke eksisterer ved arbeidsgivers død, konkurs og arbeidstans arbeidstaker selv ikke har skyld i. Det er således klart at det er arbeidsgiver som den klare hovedregel skal ha den økonomiske risikoen for muligheten til å sysselsette sine arbeidstakere.

Hva gjelder Standardavtalen trenger innleiebedriften som nevnt ikke å innfri vilkårene i § 15-7 for å avslutte oppdraget. Etter Standardavtalen har bemanningsbyrået derimot i utgangspunktet plikt til å betale lønn og rett til å kreve at arbeidstaker utfører annet arbeid i den resterende oppdragsperioden.

I slike tilfeller kan derimot bemanningsbyrået ha saklig grunn til oppsigelse om det ikke foreligger annet passende arbeid eller på grunn av arbeidstakers forhold, jf. § 15-7 (1)-(3). Etter avtalen har ikke vikaren krav på lønn i oppsigelsestid utenom oppdragsperioder og innholdet i stillingsvernet blir slik mer en formalitet enn en realitet. Uten lønn i oppsigelsestid er det klart at arbeidstakeren ikke nyter et tilstrekkelig stillingsvern.

I tillegg er praksisen om å slutte å tildele oppdrag klart i strid med lovens regler om krav på lønn og arbeid i oppsigelsestiden.

#### **9.4.4 Retten til å stå i stilling**

Dersom arbeidstaker vil påberope seg at oppsigelsen er ulovlig og/eller kreve erstatning for dette, har vedkommende prosessuelle rettigheter for å sikre stillingsvernet. Arbeidstaker kan innen to uker fra gyldig oppsigelse etter aml. § 15-4 fant sted kreve skriftlig at forhandlinger blir gjennomført snarest og senest innen to uker etter kravet blir fremsatt, jf. § 17-3 (1)-(3). Dessuten følger det av § 15-11 (1) og (2) at arbeidstakeren kan kreve å stå i stillingen så lenge en tvist om en oppsigelse var lovlig pågår. Dette gjelder derimot ikke for midlertidige ansatte, jf. § 15-11 (3).

Hva gjelder ansatte etter Standardavtalen, betegner Egede-Nissen og Lund retten til å stå i stilling som "... utfordrende ..." da bemanningsbyrået ikke vil ha internt arbeid å tilby, samt at de ikke kan plassere arbeidstakeren tilbake hos innleiebedriften mot dens ønske.<sup>98</sup> De antar derfor at det i slike tilfeller vil bli krevd kjennelse for fratreden jf. § 15-11 (2).

---

<sup>98</sup> *Ibid.*

Bemanningsbyrået vil dermed kunne frigjøre seg fra lønnsplikten i en oppdragsperiode så lenge tvisten pågår slik at vikaren nødvendigvis må klare seg uten arbeid og inntekt. Dersom oppsigelsen kjennes ugyldig, innebærer dette at vikaren først har fratredd og arbeidsforholdet blitt avbrutt, for så å gjeninntre. Dette innebærer både et økonomisk tap for vikaren, samt et lite effektivt stillingsvern.

Dersom vikaren urettmessig ikke har fått stå i stilling etter oppsigelsesfristens utløp, kan retten derfor, etter krav fra vikaren, bestemme at vikaren har rett til å gjeninntre i stillingen, jf. aml. § 15-11 (5).

## **9.5      Permittering**

I situasjoner av forbigående art hvor en bedrift av saklig grunn nødvendigvis må ty til innskrenkninger, har bedriften en ulovfestet adgang til å permittere arbeidstakere med 14 dagers varsel. Adgangen er utviklet gjennom praksis, rettspraksis og tariffavtaler. Særlig Hovedavtalen LO-NHO §§ 8-1 flg. har blitt en sedvane som gjelder for også uorganiserte bedrifter.<sup>99</sup> Dette har blitt forutsatt av domstolene en rekke ganger og Lagmannsretten har uttalt at de "... antar at det i sedvane er hjemlet en bedrift rett til å permittere sine arbeidstakere. ..."<sup>100</sup> Permittering innebærer et midlertidig opphør av arbeidsforholdet hvor arbeidsplikt og lønnsplikt bortfaller. Arbeidstakere som er permittert 50 % eller mer, har derimot rett på dagpenger etter folketrygdløven §§ 4-7 jf. 4-13 jf. 4-3.

Hva gjelder Standardavtalen har innholdet i arbeidskontrakten den konsekvens at vikarene ofte ikke permitteres ved forbigående arbeidsmangel og således ikke får rett til dagpenger. Dette er en naturlig følge av klausulen om manglende plikt til å ta/få arbeid, men viser igjen at vikarene ikke nyter det samme stillingsvernet andre faste ansatte har.

Oppsummert er det klart at ansatte etter Standardavtalen i realiteten nyter langt ifra den tryggheten stillingsvernet gir. Selv om de ikke står uten stillingsvern overhodet, taler dette ufullstendige vernet for at Standardavtalen i realiteten ikke innebærer mer enn en midlertidig ansettelse.

---

<sup>99</sup> Hovedavtalen LO-NHO (2010–2013)

<sup>100</sup> Rt. 1984 s. 400 og RG. 1978 s. 442 (s. 446)

# 10 Rettspraksis

## 10.1 Høyesterettspraksis

Det er ingen høyesterettsdommer som direkte behandler gyldigheten av Standardavtalen. Det finnes derimot en del saker fra Høyesterett om gyldigheten av tilkallingsavtaler som kan ha relevans. Faktum er redegjort for i punkt 8.4.

Egede-Nissen og Lund bruker Statfjorddommen som argument for at Standardavtalen er lovlig.<sup>101</sup> Først vises det til uttalelsen hvor det heter at arbeidstaker ble frifunnet fra lønnskravet fordi det ” ... ikke ... ville ha vært noe i veien for at bedriften kunne ha gitt [arbeidstakeren] fast ansettelse med arbeid av samme omfang som det hun utførte og hadde fått betaling for. ...” Videre siteres Høyesteretts uttalelse om at det var ”... best i tråd med intensjonene i arbeidsmiljøloven at [arbeidstakeren] var blitt regnet som fast ansatt og gitt stillingsvern. ...”<sup>102</sup>

Jeg er enig i at dommen viser at et krav på stillingsvern og fast ansettelse ikke innebærer et krav på lønn for tiden mellom oppdrag. En tilkallingsavtale ved behov aksepteres tilsynelatende her. Disse uttalelsene gir etter mitt synspunkt derimot ikke noe til en løsning av spørsmålet om lovligheten av Standardavtalen. Tanken bak uttalelsene synes å være at det ikke er ulovlig å være fast deltidsansatt, slik Høyesterett mente arbeidstakeren burde vært. En fast deltidsansatt vil naturligvis ikke ha krav på lønn tilsvarende en fulltidsstilling.

Egede-Nissen og Lund viser videre til Norges Varemessekjennelsen som relevant praksis. Dette fordi den ble behandlet i NOU 1998:15 hvor det ble fastslått at man kan ansettes fast uten krav på en viss stillingsprosent i bemanningsforetak.<sup>103</sup> Kjennelsen i seg selv gir etter min mening ikke noen svar til spørsmålet om Standardavtalen er en fast arbeidsavtale.

Ambulansedommen gir etter mitt synspunkt heller ingen argumenter til hva innholdet i en fast arbeidsavtale skal være. Her uttales det at ”... Høyesterett skal ikke fastsette det nærmere innholdet av en eventuell fast ansettelse. ...”<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> Egede-Nissen og Lund s. 95

<sup>102</sup> Rt. 1989 s. 1116 (s. 1121-1122)

<sup>103</sup> Punkt 9.3.1

<sup>104</sup> Rt. 2006 s. 1158 (avsnitt 45)

Den sentrale avgjørelsen for oppgavens problemstilling er Braatendommen hvor Høyesterett kom til at en fast tilkallingsavtale ved behov i realiteten var en fortsatt midlertidig ansettelse.<sup>105</sup>

Egede-Nissen og Lund skriver at Høyesterett viste at de var oppmerksom på Statfjordsaken, men at de ”... tok ikke avstand fra denne dommen”.<sup>106</sup> Det synes derimot klart at Braatendommen byr på en ny tilnærming til og i alle fall en videreutvikling av den rettslige bedømmelsen av tilkallingsavtaler ved behov.<sup>107</sup> I Statfjordsaken ble det akseptert at man i utgangspunktet kan være fast ansatt uten en rett til arbeid og inntekt uten at dette nødvendigvis er i strid med aml. § 14-9, daværende § 58A. Det avgjørende er om tilkallelserne samlet sett tilsier brudd på § 14-9.<sup>108</sup>

Heller ikke i Braatendommen bestrider Høyesterett at avtaler om tilkalling ved behov i utgangspunktet kan avtales. Det legges derimot til grunn at slike tidsubestemte tilkallingsavtaler vil ”... i det enkelte tilfelle måtte vurderes i forhold til de grenser for adgangen til midlertidige arbeidsavtaler som må anses å følge av § 58A. ...”<sup>109</sup>

Evju trekker frem i sin analyse av dommen at *en* måte å forstå disse utsagnene på er at bruken av tilsigelsesavtalen må innfri de materielle vilkårene for midlertidig ansettelse *dersom* avtalen i det konkrete tilfellet bare angir en ramme slik at arbeidstakers rett og utsikt til arbeid og lønn er betinget av arbeidsgivers behov og vilje.<sup>110</sup> Dette fordi han anser det ”kunstig” at avtalen skal reguleres av bestemmelsen om midlertidig ansettelse *fordi* den må likestilles med en ulovlig avtale om midlertidig ansettelse.

Marit B. Frogner inntar samme synspunkt som Evju og uttaler at ”...[f]aste tilsigelsesavtaler synes det imidlertid kunstig å vurdere i forhold til § 58 A, siden det allerede er avtalt fast ansettelse”.<sup>111</sup>

Jeg er enig i at dette er en måte å forstå utsagnene i dommen på, men jeg tolker derimot Høyesteretts utsagn på en annen måte. Etter mitt synspunkt er den nærmeste tolkningen at

---

<sup>105</sup> For nærmere om faktum og begrunnelse, se punkt 8.4

<sup>106</sup> Egede-Nissen og Lund, s. 98

<sup>107</sup> Stein Evju, ”Tilsigelsesavtaler – omgåelse av midlertidig ansettelse – Høyesteretts dom 27. juni 2005 (HR-2005-01028-a)”, *Nytt i Privatretten*, 2005/3, s. 2–4 (s. 4)

<sup>108</sup> Punkt 8.4

<sup>109</sup> Rt. 2005 s. 826 (avsnitt 31)

<sup>110</sup> *Ibid.*

<sup>111</sup> Marit B. Frogner, ”Tilsigelsesavtaler” – kommentarer til Høyesteretts dom av 27. juni 2005”, *Arbeidsrett*, 2005/4 s. 237–242 (s. 242)

Høyesterett generelt anser at slike løsere tilknytninger – tilsigelsesavtaler – ikke innebærer en reell fast ansettelse. Slike avtaler må derfor konkret vurderes som lovlige etter aml. § 14-9. Dette særlig siden Høyesterett først etter det generelle utsagnet eksplisitt sier at slik *avtalen mellom Kjell Braaten AS og A fungerte*, er vi klart utenfor § 58 As rammer. Slik jeg tolker dommen tilsier dette at faste avtaler om arbeid ved behov generelt sett må innfri vilkårene i § 14-9, både hva gjelder den enkelte tilkalling og arbeidsforholdet som helhet.

Ettersom Standardavtalen innebærer en fast tilkallingsavtale ved behov, taler Braatendommen klart for at Standardavtalen ikke er en fast arbeidsavtale slik at bruken av avtalen i det enkelte tilfellet og helhetlig må oppfylle vilkårene i aml. § 14-9.

## **10.2     Underrettspraksis**

Etter det jeg kan se har ikke spørsmålet om Standardavtalens lovlighet vært oppe for noen av lagmannsrettene. Spørsmål vedrørende Standardavtalen har derimot vært behandlet i noen by- og herredsretter.

I kjennelsen Manpower AS aksepterte Oslo byfogdembete at arbeidstakeren ble fjernet fra et oppdrag hos innleier Trygg-Hansa og at arbeidsforholdet med utleier Manpower AS bestod.<sup>112</sup> Arbeidstakeren var fast ansatt uten garantilønn, og retten uttaler følgende om rettigheter og plikter etter avtalen: ”Det fremgår klart av Langdals arbeidsavtale at han er ansatt hos Manpower for å utføre oppdrag for Manpowers oppdragsgivere og at oppdrag kan forkortes, og at arbeidstakeren i så fall opprettholder sitt krav på lønn fra Manpower for resten av oppdragsperioden, men at han da er forpliktet til å utføre annet passende arbeid for andre oppdragsgivere i den resterende tiden av oppdragsperioden.” Retten tok ikke stilling til innholdet i avtalen utover dette, og kjennelsen illustrerer at avtaler som Standardavtalen er godtatt som lovlige i praksis.

I Mesterjobb Bemanning AS tar Asker og Bærum tingrett stilling til lovligheten av en avtale om fast ansettelse uten garantilønn basert på NHO Services mal.<sup>113</sup> Arbeidstaker anførte at den var ugyldig da den ikke var signert. Retten uttaler at arbeidstakeren ”... har vært fast ansatt uten garantilønn på de betingelser som fremgår av den ikke undertegnede arbeidskontrakt. Dette er ikke en ulovlig kontrakt. Tvert i mot er dette den vanlige arbeidsform for bemanningsbyråer.”

---

<sup>112</sup> Sak nr. 06-051943TVA-OBYF

<sup>113</sup> Sak nr. 09-079432TVI-AHER/1 A, s. 7

Tingretten slår dermed fast, uten ytterligere vurdering, at slike avtaler er lovlige fordi de er hyppig praktisert i bransjen. Dommen illustrerer at Standardavtalen er godtatt som lovlige, men et godt rettskildemessig argument utgjør den ei og høy rettskildemessig vekt har en tingrettsdom heller ikke.

I ISS Personalhuset Bemanning AS, var arbeidstaker ”fast ansatt utleiekandidat uten garantilønn”.<sup>114</sup> Spørsmålet for Oslo tingrett var ikke gyldigheten av avtalen, men om det forelå en oppsigelse og om den var ugyldig. Om gyldigheten av avtalen uttaler retten at ”[a]rbeidsavtaler hvoretter arbeidstager gis fast ansettelse uten garantilønn er vanlig i bemanningsbransjen. Slik retten leser Avtalen, er Avtalen før oppdrag er tiltrådt, og mellom oppdrag, en avtale som fristiller arbeidstaker og arbeidsgiver fra arbeidslivets to hovedplikter, nemlig arbeidsplikt og lønnsplikt.” Om en slik avtale om fast ansettelse uten garantilønn fyller minimumsvilkårene i en arbeidsavtale etter aml. § 14-6 kunne derimot retten ikke ta stilling til grunnet rettens forhold til partenes påstandsgrunnlag, jf. tvisteloven § 11-2.<sup>115</sup> På dette grunnlag fant retten det imidlertid sannsynliggjort at avtalen i ” ... i det minste fyller minimumsvilkårene til en arbeidsavtale etter aml. § 14-6 fra det tidspunktet oppdragsbekreftelsen fra [innleier] forelå”.

Retten slår her fast at avtalen innfrir minimumsvilkårene for en arbeidsavtale etter aml. § 14-6 for tiden hvor det foreligger en oppdragsbekreftelse. Retten bruker mye tid på å kommentere gyldigheten av avtalen, under og utenom oppdrag, til tross for at dette ikke er påberopt. Retten problematiserer således om slike avtaler, før oppdrag er tiltrådt, og mellom oppdrag, nødvendigvis fyller minimumskravene til en arbeidsavtale etter aml. § 14-6 slik at ugyldighetsvirkninger i slike tilfeller *kunne vært* påberopt. Det understrekes at dette ikke sies direkte, men at dette er min tolkning av rettens bemerkninger.

### **10.3      Praksis fra EU-domstolen, Wippelsaken**

I 2002 behandlet EU-domstolen spørsmålet om en rammeavtale som stadfestet at Wippel skulle arbeide etter behov var i strid med direktiv 76/207/EØF om likebehandling av menn og kvinner, direktiv 93/104/EF om arbeidstid og direktiv 97/81/EF om deltid.<sup>116</sup> En av problemstillingene retten tok stilling til var om manglende angivelse av arbeidstidens plassering og omfang resulterte i en indirekte forskjellsbehandling av kjønn, ettersom

---

<sup>114</sup> Sak nr. 10-063367TVI-OTIR/1 A, s. 7

<sup>115</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister

<sup>116</sup> Sak C-313/02, Saml. 2004 s. I-9483

prosentvis flere kvinner enn menn var underlagt slike arbeidsordninger. Saken har dermed indirekte betydning for oppgavens problemstilling.

Retten uttaler at det at andre ansatte i virksomheten har arbeidskontrakter med en fast stillingsprosent, er ikke til hinder for at det kan avtales deltidsarbeid for andre ansatte etter behov ettersom ”de pågældende arbejdstagere kan vælge at acceptere eller afvise det tilbudte arbejde.»<sup>117</sup> Wippel kunne derfor ikke sammenlignes med fulltidsansatte og det forelå ingen indirekte diskriminering.

Dommen sier ikke noe direkte om lovligheten av slike tilkallingsavtaler ved behov. Det eneste retten gjør er å avfeie en diskrimineringspåstand ettersom arbeidsforholdet etter en tilkallingsavtale ikke er sammenlignbar med en vanlig fast arbeidsavtale. Det kan spørres om dette kan tolkes som at tilkallingsavtalene skiller seg så mye fra vanlige faste arbeidskontrakter at de reelt sett ikke innebærer en fast ansettelse. Etter mitt syn kan det være å strekke dommens rettskildemessige betydning vel langt. Jeg legger derfor til grunn at dommen ikke trekker i den ene eller andre retning.

## 11 Hensyn som kan tale for lovlighet

Som jeg har vist i kapitlene over, trekker mange argumenter i retning av at Standardavtalen ikke er en fast arbeidsavtale, jf. aml. § 14-9.

Jeg har tidligere vist at det for vikaren også er flere positive konsekvenser av at arbeidsforholdet formelt består mellom oppdrag:<sup>118</sup> Opptjeningen av medlemskapstid etter innskuddspensjonsloven § 6-2 opphører ikke automatisk i tiden mellom oppdrag. Det samme gjelder beregning av ansiennitet av betydning for oppsigelsesfristens lengde jf. aml. § 15-3, samt at arbeidsgivers plikter vedrørende tilrettelegging og oppfølging av den ansatte ved sykdom, jf. aml. § 4-6 og folketrygdloven §§ 8-7a og 25-2 (2) består. Videre kan det få betydning for om feriepengene blir utbetalt som netto- eller bruttobeløp jf. ferieloven § 11.

I tillegg viser bemanningsbyråene selv til at deres barrierer mot ansettelse senkes ved bruk av Standardavtalen og arbeidstakere som av ulike grunner har vanskelig for å komme seg inn på arbeidsmarkedet slik får en fortrinnsrett til arbeid. Ansettelsen innebærer, ifølge dem, også et

---

<sup>117</sup> *Ibid.* avsnitt 66

<sup>118</sup> Punkt 7.1



stillingsvern og arbeidstakerne får oppleve det fellesskapet en ansettelse i en virksomhet innebærer, samtidig som hensynet til fleksibilitet ivaretas.

Det synes likevel klart at disse positive konsekvensene ikke er tilstrekkelig til å tilsi at Standardavtalen er en fast arbeidsavtale etter aml. § 14-9.

Som jeg har presentert tidligere, er det en forutsetning for å i det hele ha krav på medlemskap etter innskuddspensjonsloven § 4-2 at man har en stilling på 20 % eller mer.<sup>119</sup> Selv for vikarer som arbeider i tilsvarende en 20 % stilling, og som dermed har krav på medlemskap i pensjonsordningen, kan ikke disse praktiske konsekvensene anses tilstrekkelig til at vedkommende er fast ansatt jf. aml. § 14-9. Riktignok har bemanningsbyrået formelt plikter vedrørende tilrettelegging og oppfølging ved en vikars sykdom. Det er derimot vanskelig å se for seg at det er reelt at disse pliktene oppfylles i de tilfellene bemanningsbyråene ikke engang setter vikarene i arbeid. Selv om det klart er tale om noen positive konsekvenser, så er disse godene så langt fra de rettighetene en vanlig fast ansatt har, at det ikke er sammenlignbart.

Hva gjelder *fortrinnsretten*, er ikke denne så ubetinget som bemanningsbyråene gir uttrykk for.<sup>120</sup> Vi har sett at vikaren selv må være svært aktiv og overkomme tilnærmet de samme hindrene som i en ordinær ansettelsesprosess. Det synes dermed ikke å være særlig hold i den påståtte fortrinnsretten hva gjelder de ressursvake som dette argumentet tar sikte på å verne. Dessuten er alle avhengige av at bemanningsbyrået faktisk presenterer den enkelte for innleier og at innleier vil ha den aktuelle vikaren. Som tidligere nevnt har ikke vikaren noen mulighet til å påse at bemanningsbyrået faktisk presenterer vedkommende for aktuelle utleiere.<sup>121</sup> Håndhevingsmuligheten blir således å gå til søksmål om ulovlig oppsigelse med en tvistesum maksimalt tilsvarende lønn i oppdragstid og erstatning for ikke-økonomisk tap, hvilket ikke alltid er hensiktsmessig. Denne *fortrinnsretten* gir dermed lite forutberegnelighet for arbeid og lønn.

At Standardavtalen ivaretar hensynet til fleksibilitet for vikarer som ønsker det er udiskutabelt, og verdien av å oppleve det fellesskapet en arbeidsplass innehar skal ikke sees bort ifra. Det er derimot klart at Standardavtalen ikke innebærer lovens stillingsvern.<sup>122</sup> Ingen

---

<sup>119</sup> Punkt 9.3.2

<sup>120</sup> Kapittel 7

<sup>121</sup> Punkt 9.4.2

<sup>122</sup> Punkt 9.4

av de tre kjerneelementene i en fast ansettelse er dermed tilstede og hensynet til fleksibilitet og verdien av å oppleve et fellesskap kan ikke veie opp for det. Disse hensynene kan derimot ivaretas også i en lovlig, fast arbeidsavtale.

## **12 Oppsummering – Innebærer Standardavtalen en fast ansettelse?**

Vi har sett at det ikke finnes noen lovbestemmelser som regulerer hvor stort arbeidsomfang som skal avtales, men at Standardavtalen ikke innfrir minstevilkårene i aml. § 14-6 om angivelse av plassering og lengde av arbeidstid eller gjeldende lønn. To av kjerneelementene i fast ansettelse, forutberegnelighet om utsikt til arbeid og lønn er dermed ikke tilstede. Dette og avtalerettslige regler om at de vesentlige punkter må være avtalt før en bindende avtale kan sies å foreligge, taler for at Standardavtalen heller er en intensjonsavtale om utsikt til arbeidsoppdrag og ikke en fast arbeidsavtale etter § 14-9.

Hva gjelder det siste kjerneelementet, stillingsvernet, synes dette i utgangspunktet å gjelde for ansatte etter Standardavtalen ettersom det er en måneds oppsigelsesfrist og bemanningsbyrået må ha saklig grunn for oppsigelsen. Hullene i stillingsvernet er derimot mange: Innleier kan si opp oppdragsavtalen uten krav til saklig grunn, og selv om utleier er ansvarlig for lønn ut oppdragsperioden, gjelder dette bare såfremt de ikke har en oppsigelsesgrunn. Lønn i oppsigelsestid får arbeidstakeren kun om vedkommende er i en oppdragsperiode. Videre synes praksis å være at utleier bare slutter å gi arbeidstaker oppdrag, noe som reelt må ansees som en formløs oppsigelse. Når det gjelder tilgang på oppdrag er vikaren avhengig av både bemanningsbyråets og innleiers behov og vilje for vedkommende vikars arbeidskraft. Innsynsrett i utvelgelsen har vikarene ikke. De antas å ikke ha en reell rett til å stå i stilling under tvisten og permittering benyttes normalt ikke i praksis. Stillingsvernet er følgelig langt fra fullstendig, slik som det skal være for faste ansatte.

Uttalelsene i forarbeidene viser en utvikling fra å akseptere Standardavtalen som en fast arbeidsavtale til en oppfatning om at vikarene skal ansettes fast med de rettigheter og plikter dette innebærer og stabile og forutsigbare rammebetingelser. I NOU 1998:15 uttales at det ikke er noe i veien for arbeidskontrakter uten stillingsprosent, men Arbeidsutleieutvalget viser og at det ikke er reelt å kalle det for en fast ansettelse. Eksistensen av avtaler som Standardavtalen forutsettes i vikarbyrådirektivet. Departementet uttaler uttrykkelig i både Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) og i Prop. 74 L (2011–2012) at avtaler som Standardavtalen i

realiteten innebærer en fortsatt midlertidig ansettelse og ikke kan anses som faste arbeidsavtaler.

Høyesterett har tidligere godtatt at arbeidstakere i utgangspunktet kan ansettes som tilkallingsvakter ved behov uten lønn i tiden mellom oppdrag. I Braatendommen kommer derimot Høyesterett med en ny tilnærming og uttaler at slike løsere arbeidsavtaler i utgangspunktet er lovlig, men at de i det enkelte tilfellet må innfri vilkårene for midlertidig ansettelse. Tingrettsdommer illustrerer at avtaler som Standardavtalen både har blitt akseptert og problematisert i praksis.

At man ivaretar noen grunnleggende rettskrav, som tilrettelegging og oppfølging ved sykdom, samt hensynet til fleksibilitet og til en viss grad et inkluderende arbeidsmarked, er etter dette ikke tilstrekkelig til å anse Standardavtalen som fast etter aml. § 14-9.

På bakgrunn av drøftelsene over synes det å være klar overvekt av rettslige argumenter som tilsier at Standardavtalen ikke innebærer en fast ansettelse, slik at dette legges til grunn som gjeldende rett.

## **13 Kort om rettsvirkningene**

Med bakgrunn i fremstillingens drøftelser, legger jeg nå til grunn at Standardavtalen ikke innfrir vilkårene til fast ansettelse jf. aml. § 14-9. Spørsmålet blir hvilke rettsvirkninger dette har.

### **13.1 Prosessuelle og materielle rettsvirkninger**

Følgen av mitt standpunkt om at Standardavtalen ikke innfrir vilkårene til en fast arbeidsavtale, er for det første at avtalen begrenses av de materielle vilkårene i aml. § 14-9 om midlertidig ansettelse.<sup>123</sup> Dette byr ikke på problemer såfremt oppdragene hver for seg og samlet sett innfrir vilkårene i § 14-9. Som vi har sett er dette sannsynligvis ofte *ikke* tilfellet.<sup>124</sup> Det forutsettes dermed i det følgende at oppdrag vikaren har fått som ansatt etter Standardavtalen, hver for seg, eller samlet, ikke innfrir bestemmelsens vilkår til midlertidige ansettelser. Spørsmålet er hvilke rettsvirkninger en ulovlig midlertidig avtale og dermed ulovlig bruk av Standardavtalen utløser.

---

<sup>123</sup> Punkt 8

<sup>124</sup> *Ibid.*

Dersom det foreligger en ulovlig midlertidig ansettelse, kan en arbeidstaker kreve dom ”for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter” og ”erstatning” for det økonomiske tapet hun eller han er påført, jf. aml. §§ 14-11 (1) og (2) jf. 15-12 (2). Dette tilsier at den ulovlige midlertidig ansatte gjenopptar stillingen sin som før eller fortsetter som før, men nå uten at avtalen er tidsbegrenset. I tilfellene hvor arbeidstid og mengde er behovsrelatert, som etter Standardavtalen, er derimot arbeidstakeren allerede formelt ”fast” ansatt i en tidsbegrenset stilling og bestemmelsen gir ikke særlig bidrag til innholdet i det nye ansettelsesforholdet. Spørsmålet er om vikaren kan legge ned påstand om en spesiell stillingsprosent.

Selv om § 14-6 (1) bokstav j krever at daglig og ukentlig arbeidstid skal fastsettes i arbeidsavtalen, inneholder ikke gjeldende lov noen bestemmelser som setter krav til en viss stillingsprosent.<sup>125</sup> Den nevnte kontraktrettslige regel om at de ”vesentlige punkter” må være avtalt før en bindende avtale kan sies å foreligge, taler sammen med § 14-6 for at vikaren kan kreve dom for en viss stillingsprosent. Dette fordi omfang av arbeidstid klart er et vesentlig punkt i en arbeidsavtale.

Om tilsvarende problemstilling i tilknytning til fireårsregelen i § 14-9 (5) sier departementet at ”... [d]et kan synes som et naturlig utgangspunkt å vurdere hvilken stillingsbrøk arbeidstaker gjennomsnittlig har arbeidet i, slik at det foretas en form for gjennomsnittsberegning. Det er en slik betraktning domstolen så langt har lagt seg på, noe som etter departementets vurdering kan synes hensiktsmessig”.<sup>126</sup> Utgangspunktet er da at arbeidstakeren har *krav* på å utføre det arbeid som vedkommende har utført og i samme omfang.

De nye reglene om deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter 12 måneders jevnlig arbeid utover avtale i aml. § 14-4 a og b trer i kraft 1. januar 2014. Reglene viser at lovgiver konsekvent mener at arbeidstaker har rett til fast stilling i tråd med det arbeid en faktisk har utført. I forarbeidene uttaler departementet at bestemmelsen i denne sammenheng egentlig ikke innebærer en ny rettstilstand, men en presisering av gjeldende rett. Dette ettersom alle arbeidstakere allerede har rett på at den skriftlige arbeidsavtalen

---

<sup>125</sup> Punkt 9

<sup>126</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008–2009) s. 44

reflekterer den faktiske arbeidstiden.<sup>127</sup> Departementet presiserer at om man har arbeidet på ulike arbeidssteder, så vil dette også bli innholdet i stillingen.<sup>128</sup>

Forarbeidene viser en oppfatning fra lovgivers side om, og taler for, at en arbeidstaker har krav på å få fastlagt en stillingsprosent i arbeidsavtalen. Denne stillingsprosenten skal videre tilsvare det omfang av arbeid vedkommende etter en gjennomsnittsberegning faktisk har utført og fordeles på ulike arbeidssteder om dette har vært tilfellet.

Hva gjelder rettspraksis, behandles spørsmålet om stillingsprosent i Statfjorddommen i forbindelse med erstatningsutmålingen. Arbeidstaker ville få dom for en 100 % fast stilling, mens arbeidsgiver mente hun ikke kunne få større stilling enn hennes arbeid tilsvarte. Høyesterett uttaler at «[j]eg kan ikke se at det ville ha vært noe i veien for at bedriften kunne ha gitt Synnøve Andreassen fast ansettelse med arbeid av samme omfang som det hun utførte og har fått betaling for.»<sup>129</sup> Uttalelsen viser at Høyesterett allerede i 1989 var av den oppfatning at en ulovlig midlertidig ansatt kan kreve fastlagt en stillingsprosent i samsvar med faktisk utført arbeid.

En løsning med sikkerhet for lønn på et visst nivå ble resultatet i Ambulansedommen, men her var partene enige om at en stillingsprosent på 50 % skulle legges til grunn. Dommen gir dermed lite veiledning til dette spørsmålet.

I Braatendommen var det kun spørsmål om erstatning, men dommen viser at garanti for arbeid og lønn etter en viss stillingsprosent er en forutsetning for at arbeidsavtalen kan anses som fast. Dersom dom for en viss stillingsprosent etter en gjennomsnittsberegning ikke skulle kunne kreves, har dom for fast ansettelse ingen realitet eller virkning utover erstatning i disse tilfellene. Det hjelper ikke arbeidstakeren å få dom for at ansettelsen som fast ekstrahjelp ved behov i realiteten var midlertidig og skal omgjøres til fast, uten å samtidig få dom for en viss fast stillingsprosent. Dette fordi stillingen formelt alltid har vært fast, men uten å innebære de tre kjerneelementene i en reell fast ansettelse; en viss forutberegnelighet for arbeid, lønn, samt lovens stillingsvern. Det har dermed formodningen mot seg at en dom for fast ansettelse ikke skal innebære dom for en viss stillingsprosent etter en gjennomsnittsberegning.

---

<sup>127</sup> Prop. 83 L (2012–2013) s. 76

<sup>128</sup> *Ibid.* s. 78

<sup>129</sup> Rt. 1989 s. 1116 (s. 1122)

Samlet synes det etter mitt synspunkt klart at vikaren kan kreve å få dom for en stillingsprosent tilsvarende det omfang av arbeid vedkommende etter en gjennomsnittsberegning har utført. Spørsmålet om *hvor stor* stillingsprosent vikaren kan kreve, utover at det skal foretas en gjennomsnittsberegning, synes ikke å finnes svar på i verken lov, forarbeid eller praksis. Det er på det rene at vikarene i bemanningsbyråene kan jobbe svært variert hva gjelder omfang, arbeidssted og tid. Vikaren kan slik ha arbeidet gjennomsnittlig i en 50 % stilling første halvår og i en 100 % stilling andre halvår. Omvendt kan behovet ha avtatt, slik at første halvårs arbeidstid tilsvarer 100 % mens andre halvår tilsvarer en 20 % stilling. Spørsmålet er da om en slik utvikling skal tas i betraktning.

Kjetil Edvardsen skriver om dette i sin artikkel om problemer tilknyttet ”grunnbemanningslæren”.<sup>130</sup> Hans standpunkt er at det skal tas hensyn til slik variasjon i tilfellene hvor arbeidsmengden har økt, men ikke hvor den har avtatt. Han begrunner dette i at den siste perioden viser bedriftens reelle behov, men at behovet for nedbemanning – eller misnøye med arbeidstakeren – ikke kan brukes til arbeidstakers disfavør uten å gå veien om oppsigelse.

Jeg er i det vesentlige enig i dette standpunktet. På den ene siden vil en slik regel kunne være tvistfremkallende ettersom det i de fleste tilfeller vil være variasjoner i arbeidsomfanget i større eller mindre grad. En gjennomsnittsberegning vil også derfor være rettfærdig for begge parter i de fleste tilfeller. På den andre siden vil det virke kunstig å skulle ta en gjennomsnittsberegning av hele arbeidsforholdet i de tilfellene det i lang tid har vært et stabilt behov for vikarens arbeidskraft. Samtidig vil et unntak fra hovedregelen om gjennomsnittsberegning til ugunst for arbeidstaker utløse de samme hensynene som ved redusert arbeidstid og oppsigelse og bør derfor begrenses av de materielle vilkårene i aml. § 15-7. En løsning for å unngå for mange tvister vil derfor kunne være å presisere at det kan gjøres unntak fra gjennomsnittsberegningsregelen i tilfeller med *vesentlig* og positivt avvik fra gjennomsnittet den siste perioden. Jeg kan ikke se at dette spørsmålet er avklart i rettspraksis.

---

<sup>130</sup> Edvardsen s. 133-135

## **Del IV: Oppsummering, konklusjon og avsluttende bemerkninger**

### **14 Oppsummering, konklusjon og avsluttende bemerkninger**

I denne fremstillingen har jeg gjort rede for spørsmålet om Standardavtalen er en reelt fast eller midlertidig arbeidsavtale etter norsk rett og rettsvirkningene av standpunktet. Analysen vil derimot også ha betydning for de arbeidsavtalene som har det samme innholdet som Standardavtalen. Som sagt innledningsvis blir Standardavtalen benyttet hyppig og konsekvent av bemanningsbyråene og er nå ansett som den mest brukte arbeidskontrakten i disse virksomhetene.

Jeg har vist at bruken av Standardavtalen i praksis rettslig sett er problematisk. Det er ingen arbeidspplikt eller lønnsplikt utover det første oppdraget. Når innleier avbryter et oppdrag, eller bemanningsbyrået ikke har oppdrag til vikaren, viser praksis at vikaren bare slutter å bli tilkalt. Stillingsvernet er dessuten så gjennomhullet at det synes mer som en formalitet enn en realitet.

Min analyse av grensen mellom en fast og midlertidig arbeidsavtale viser at tre kjerneelementer må være tilstede i faste arbeidsavtaler i lovens forstand; forutberegnelighet om utsikt til arbeid, lønn, samt et fullstendig stillingsvern etter loven. Det er tilstedeværelsen av disse elementene, og ikke Standardavtalen, som er avgjørende for hvilke rettigheter den enkelte vikar kan påberope seg. For at Standardavtalen skal anses som en reell fast arbeidsavtale, må den innebære samtlige av disse elementene.

Etter min mening tilsier både lov, forarbeid og rettspraksis at Standardavtalen ikke innebærer forutberegnelighet om utsikt til verken arbeid eller lønn i noen grad utover et konkret førsteoppdrag. Videre innebærer avtalen langt ifra et fullstendig stillingsvern. Samlet synes det klart at konklusjonen på fremstillingens problemstilling er at bemanningsbransjens arbeidsavtale ”fast ansatt uten garantilønn” ikke er en fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven.

Hensett til den utbredte bruken av Standardavtalen, og at denne bruken sannsynligvis sjelden vil innfri lovens materielle vilkår om midlertidig ansettelse, tilsier dette etter mitt syn at det er mange vikarer som er ulovlig midlertidig ansatt i bemanningsbyråer i Norge. Dersom disse vikarene velger å gå til sak mot sitt bemanningsbyrå med påstand om dom for fast ansettelse,

jf. aml. § 14-11, vil de etter mitt syn kunne få dom for fast ansettelse, og ha krav på å få fastlagt stillingsprosent i tråd med den stillingsprosent de etter en gjennomsnittsberegning faktisk har arbeidet. Det vil etter mitt synspunkt derfor være nødvendig enten med en endring i rettstilstanden i form av en liberalisering av reglene om midlertidig ansettelse, eller med et opphør av bruken av Standardavtalen.



# Litteraturliste

## Lover:

- Arbeidervernloven:** Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (opphevet)
- Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (opphevet)
- Arbeidsmiljøloven:** Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (opphevet)
- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Arbeidsmarkedsloven:** Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester.
- Bergverksloven:** Lov 14. juli 1842 om bergverk (opphevet)
- Fabrikktilsynsloven:** Lov 27. juni 1892 nr. 1 om tilsyn med arbeid i fabrikker m.m. (opphevet)
- Ferieloven:** Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie
- Folketrygdloven:** Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd
- Grunnloven:** Lov 17. mai 1814 om Kongeriget Norges Grundlov
- Innskuddspensjonsloven:** Lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold
- Sysselsettingsloven:** Lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting (opphevet)
- Tjenestemannsloven:** Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn
- Twisteloven:** Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister
- Lovforarbeider:**
- Odelstingsproposisjoner:** Ot.prp. nr. 3 (1975–1976)
- Ot.prp. nr. 41 (1975–1976)
- Ot.prp. nr. 50 (1993–1994)

	Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)
	Ot.prp. nr. 54 (2008–2009)
<b>Odelstingsinnstillinger:</b>	Innst. O. nr. 2 (1994–1995)
<b>Stortingsproposisjoner:</b>	Prop. 74 L (2011–2012)
	Prop. 83 L (2012–2013)
<b>Norges offentlige utredninger:</b>	NOU 1998: 15
	NOU 1999: 34
	NOU 2004: 5
<b>Høringsnotat fra Arbeidsdepartementet:</b>	Arbeidsdepartementets høringsnotat ”Høring om konsekvenser av vikarbyrådirektivet”, 10. september 2012
<b><u>Rettspraksis</u></b>	
<b>Avgjørelser fra Høyesterett:</b>	Rt. 1984 s. 400
	Rt. 1985 s. 1141
	Rt. 1987 s. 1205
	Rt. 1989 s. 1116
	Rt. 1997 s. 277 (kjm.utv.)
	Rt. 2001 s. 1362
	Rt. 2001 s. 1413
	Rt. 2005 s. 826
	Rt. 2006 s. 1158
	Rt. 2009 s. 578
	Rt. 2009 s. 685
<b>Avgjørelser fra Lagmannsretten:</b>	RG. 1978 s. 442
<b>Avgjørelser fra Tingretten:</b>	Dom fra Asker og Bærum tingrett, sak nr. 09-079432TVI-AHER/1 A
	Dom fra Oslo tingrett, sak nr. 10-063367TVI-OTIR/1 A.

<b>Kjennelser fra Oslo byfogdembete:</b>	Kjennelse fra Oslo byfogdembete, sak nr. 06-051943TVA-OBYF
<b>Avgjørelser fra EU-domstolen:</b>	Sak C-313/02 Wippel, Saml. 2004 s. I-9483
<b><u>Rådsdirektiv:</u></b>	Rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991 om arbeidsgivers plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet
	Rådsdirektiv 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid
<b><u>Litteratur:</u></b>	
<i>Berg:</i>	Berg, Pål, <i>Arbeidsrett</i> (Oslo 1930)
<i>Giertsen:</i>	Giertsen, Johan, <i>Avtaler</i> (Oslo 2006)
<i>Jakhelln:</i>	Jakhelln, Henning, <i>Oversikt over arbeidsretten</i> , 4. utgave (Oslo 2006)
<i>Jakhelln, Aune, Kroken, Lenth:</i>	Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth, <i>Arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven</i> , 3. utgave (Oslo 2011)
<i>Johansen, Stueland:</i>	Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, <i>Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis</i> (Oslo 2011)
<b><u>Artikler i tidsskrift:</u></b>	
<i>Edvardsen:</i>	Edvardsen, Kjetil, ”Retten til fast ansettelse – praktiske problemstillinger tilknyttet grunnbemanningslæren”, <i>Arbeidsrett</i> , 2012/2, s.103–141.
<i>Egede-Nissen, Lund:</i>	Egede-Nissen, Gerd og Vegard M. Lund, ”Fast ansettelse uten garantilønn”, <i>Arbeidsrett</i> , 2012/1, s. 80–101.
<i>Evju 2003:</i>	Evju, Stein, «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», <i>Arbeidsrett og arbeidsliv</i> , 2003/1, s. 3–32.
<i>Evju 2005:</i>	Evju, Stein, ”Tilsigelsesavtaler – omgåelse av midlertidig ansettelse – Høyesteretts dom 27. juni 2005 (HR-2005-01028-A)”, <i>Nytt i Privatretten</i> , 2005/3, s. 2–4 .

*Frogner:*

Frogner, Marit B., ”Tilsigelsesavtaler – kommentarer til Høyesteretts dom av 27. juni 2005”, *Arbeidsrett*, 2005/4, s. 237–242.

**Kilder fra internett:**

**Bakke, Edvard:**

Link til foredrag av Edvard Bakke på Oslofjordkonferansen 14. mai 2013: ”*Fast ansatt uten garantilønn*”: *Bare en form for midlertidig ansettelse?*

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:G3BM48DCR6cJ:www.fellesforbundet.no/Fellesforbundet/L%25C3%25B8nns-%2520og%2520arbeidsvilk%25C3%25A5r/Sosial%2520dumping/Fast%2520ansettelse%2520uten%2520garantil%25C3%25B8nn%2520-%2520Oslofjordkonferansen%2520%2520mai%25202013.pdf+%&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no>

Sist besøkt 5 desember 2013 kl. 16:12

**Econ Pövrý:**

Link til Econ Pövrý-rapport 2009-083: *Bemanningsbransjen – Struktur, utvikling og rolle*

<http://www.nhoservice.no/article.php?articleID=1765&categoryID=8>

Sist besøkt 5. desember 2013 kl. 16:13

**Fafo:**

Link til Fafo-rapport 2011:33, *Utleie av arbeidskraft 2011*

<http://www.fafo.no/pub/rapp/20224/>

Sist besøkt 5. desember 2013 kl. 16:13.

**Fafo:**

Link til Fafo-rapport 2013:20: *Bemanningsbransjens gråsoner*

<http://www.fafo.no/pub/rapp/20310/index.html>

Sist besøkt: 5. desember 2013 kl. 16:21.

**HK-HSH 2010-2012:**

Link til tariffavtale mellom Hovedorganisasjonen Virke og LO/HK, gjeldende fra 1. april 2010-31. mars 2012: *Overenskomst for bemanningsbransjen*

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6EW\\_64uqoKgJ:www.virke.no/virkehjelperdeg/tariff/Documents/Overenskomst%2520for%2520bemanningsbransjen%2520Virke%2520HK%25202010%25202012.pdf+&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6EW_64uqoKgJ:www.virke.no/virkehjelperdeg/tariff/Documents/Overenskomst%2520for%2520bemanningsbransjen%2520Virke%2520HK%25202010%25202012.pdf+&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no)

Sist besøkt 5. desember 2013 kl. 16:21

**Hovedavtalen LO-NHO (2010-2013):** Link til hovedavtalen mellom LO og NHO, gjeldende fra 2010-2013: *Hovedavtalen*

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:r0W7HWqXfCoJ:www.lo.no/Hovedavtalen1/+&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no>

Sist besøkt 5. desember 2013 kl. 16:22.

**Prinsippavtale for bemanningsbransjen:** Link til prinsippavtale mellom LO og NHO, gjeldende fra 1. mai 2010 til 1. januar 2012, implementering av vikarbyrådirektivet eller oppsigelse. *Prinsippavtale for bemanningsbransjen*

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TMHZIgdQopoJ:www.nhoservice.no/getfile.php/Filer/Dokumenter%2520Bemanningbransjen/Prinsippavtale%2520for%2520bemanningsbransjen.pdf+&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no>

Sist besøkt 5. desember 2013 kl. 16:22

**NHO Standardavtale:** Link til Standardavtalen, sist revidert 2. november 2012, på NHOs hjemmesider: *Arbeidsavtale bemanningsbransjen – fast ansatt uten garantilønn:*

<http://www.nhoservice.no/article.php?articleID=258&categoryID=227>

Sist besøkt: 5. desember 2013 kl. 16:23

**NHO Service:** Link til rapport om bemanningsbransjen fra 2012: *Verdt å vite om bemanningsbransjen*

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qF7pmVdNekcJ:www.nhoservice.no/getfile.php/Filer/Dokumenter%2520Bemanningbransjen/Verdt%2520%25E5%2520vite%2520om%2520bemanningsbransjen%25202012-2013.pdf+&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no>

Sist besøkt 5. desember 2013 kl. 16:23

**NHO Service:** Link til medarbeiderundersøkelsen fra 2012/2013: *Ansatt i bemanningsbransjen*

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TV3M34xK\\_ycJ:www.nhoservice.no/getfile.php/Filer/Dokumenter%2520Bemanningsbransjen/Bemanningsrapport2012.pdf+&cd=2&hl=no&ct=clnk&gl=no](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TV3M34xK_ycJ:www.nhoservice.no/getfile.php/Filer/Dokumenter%2520Bemanningsbransjen/Bemanningsrapport2012.pdf+&cd=2&hl=no&ct=clnk&gl=no)

Sist besøkt 5. desember 2013 kl. 16:24

**Rettsdata online:**

Link til rettsdata.no og kommentarer online til innskuddspensjonstjenesteloven (note 72) ved Bjørn Bogstad. Revidert 25. mars 2012.

<http://abo.rettsdata.no/browse.aspx?bid=autoComp&sDest=gL20001124z2D81#gL20001124z2D81z2EzA74z2D2>

Sist besøkt 5. desember 2013 kl. 16:25

**Steen, Karen Sophie:**

Link til foredrag av Karen Sophie Steen på Oslofjordkonferansen 5. mai 2009: *Fast ansettelse i bemanningsbyråer – blindspor eller realistiske krav?*

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZB02\\_m0lUXkJ:www.bygningsarbeider.no/sites/bygningsarbeider.no/files/vedlegg/Karen%2520Sophie%2520Steen.%2520Faste%2520ansetelser%2520i%2520bemanningsbyr%25C3%25A5er.%2520Oslofjordkonferansen%2520mai%252009.ppt+&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZB02_m0lUXkJ:www.bygningsarbeider.no/sites/bygningsarbeider.no/files/vedlegg/Karen%2520Sophie%2520Steen.%2520Faste%2520ansetelser%2520i%2520bemanningsbyr%25C3%25A5er.%2520Oslofjordkonferansen%2520mai%252009.ppt+&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no)

Sist besøkt 5. desember 2013 kl. 16:25