

## **Adgang til å leie inn personell fra bemanningsbransjen fra 2023 – oppdatert per 31. mai 2023**

Muligheten til innleie fra bemanningsforetak ble strammet inn fra 1. april 2023.

Vi vil her gi en kortfattet oversikt over innstrammingene og mulighetene. Siden dette er en oversikt, er det ikke mulig å gi en redegjørelse for alle sider av endringene. Det kan dermed være ytterligere vilkår som ikke fremgår nedenfor, herunder tariffavtalte vilkår for innleie.

### **Hvilke innstramminger i adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak er vedtatt?**

Lov- og forskriftsendringen medfører at adgangen til innleie fra bemanningsforetak og adgangen til direkte midlertidig ansettelse ikke lenger er parallelle. Det betyr at det ikke lenger er adgang til å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak i samme utstrekning som en bedrift selv kan ansette arbeidstakere midlertidig. Kort oppsummert – det er ikke lenger lovlig å leie inn fra bemanningsforetak for å utføre arbeid av såkalt "midlertidig karakter". Dette kan være sesongarbeid, arbeidstopper og arbeid som adskiller seg fra det bedriften normalt driver med. Bedrifter med tariffavtale kan – dersom nærmere opplistede vilkår er oppfylt – likevel leie inn fra bemanningsforetak også til å utføre slikt arbeid. Det samme gjelder bedrifter innen helse- og omsorgstjenesten. Se mer om dette i punktet under. Det gjelder overgangsregler, se nedenfor.

Videre er det fastsatt et forbud mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Dette er et forbud uten unntak og gjelder for bedrifter med og uten tariffavtale. Forbudet følger av § 4 i [forskrift om innleie fra bemanningsforetak](#).

Forbudet gjelder "*bygningsarbeid*" på "*byggeplass*". Med "*bygningsarbeid*" menes:

- Oppføring av bygninger
- Innrednings-, utsmykkings- og installasjonsarbeid
- Montering og demontering av prefabrikkerte elementer
- Riving, demontering, ombygging og istandsetting
- Sanering og vedlikehold, utenom arbeid som er rutinemessig eller mindre omfattende
- Graving, sprengning og annet grunnarbeid i tilknytning til byggeplass
- Annet arbeid som utføres i tilknytning til byggearbeid

Med "*byggeplass*" menes enhver arbeidsplass hvor det utføres midlertidig eller skiftende bygningsarbeid av et visst omfang.

Anleggsarbeid er ikke omfattet av forbudet. Byggevirksomheter kan også fortsatt leie inn andre arbeidstakergrupper til annet type arbeid slik som ingeniører, administrativt personale mv.

Også her gjelder det overgangsregler, se nedenfor.

### **Hva skjer med pågående innleieavtaler?**

Innstrammingene skjedde med virkning fra 1. april 2023, men med overgangsordninger frem til 1. juli samme år. Overgangsordningen gjelder for (i) konkrete innleieavtaler som forelå på ikrafttredelsestidspunktet, og (ii) oppdragskontrakter som er inngått før ikrafttredelsen under forutsetning av at innleie kan benyttes i oppdragsgjennomføringen. Det samme gjelder hvor bindende tilbud er inngitt før ikrafttredelsen.

Alternativ (i) innebærer at innleieoppdrag inngått mellom bemanningsforetak og innleier, og som pågikk 1. april 2023, kan fortsette frem til 1. juli 2023. Oppdrag kunne også forlenges før 1. april 2023, slik at de løper frem til 1. juli 2023.

Det er noe usikkert om alternativet også dekker innleieavtaler som er inngått før 1. april 2023, men hvor den faktiske innleien først påbegynnes etter 1. april 2023. Ut fra ordlyden mener vi at også slike tilfeller må være innenfor overgangsordningen.

Alternativ (ii) antas å gjelde avtaler inngått mellom to bedrifter om leveranser av ulike tjenester/varer og som forutsetter bruk av innleid personell, for eksempel en avtale mellom en byggherre og en entreprenør eller en avtale mellom to bedrifter om leveranse av ulike tjenester. Eksempelvis vil entreprenøren, som har inngått en entreprisekontrakt før 1. april 2023 under forutsetning om bruk av innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak, kunne fortsette innleieforholdet frem til 1. juli. Et annet eksempel kan være et skipsverft, som før 1. april 2023 har inngått en avtale om reparasjon av et skip under forutsetning om bruk av innleid arbeidskraft, og som derfor kan fortsette med innleie frem til 1. juli 2023.

Mulighet til å fortsette innleien frem til 1. juli 2023 har også leverandører som har gitt bindende tilbud om en leveranse før 1. april 2023, selv om den konkrete kontrakten ikke er inngått før dette tidspunktet.

Til tross for overgangsreglene, vil endringene antakeligvis få betydning for pågående innleieforhold – både i relasjonen bemanningsforetak og kunde, samt mellom bemanningsforetaket og deres arbeidstakere som har oppdragsbekreftelser med lengre varighet enn 1. juli 2023.

Vi anbefaler våre medlemmer i bemanningsbransjen til å gjennomgå sine kundekontrakter for å se hvorledes eventuell oppsigelsesadgang av kontrakten er regulert. Når det gjelder NHO Service og Handels standard kundekontrakt, har vi gjort en vurdering som kan finnes [her](#).

Vi minner om at oppdragsbekreftelser inngått mellom bemanningsforetaket og utleid arbeidstaker ikke kan sies opp uten at hele arbeidsforholdet avsluttes, med mindre partene er enige om noe annet. Avslutning av arbeidsforholdet må skje i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om dette. For enkelte bemanningsforetak vil det antakeligvis bli aktuelt med nedbemanning gjennom oppsigelser av arbeidstakere. En utførlig prosessbeskrivelse kan finnes [her](#).

**I hvilke tilfeller kan en bedrift fortsatt leie inn arbeidstakere fra et bemanningsforetak?**

Reglene for når en bedrift vil kunne leie inn arbeidstakere fra et bemanningsforetak følger av arbeidsmiljøloven § 14-12 jf. § 14-9. Det vil være større adgang til innleie for noen bransjer og yrkesgrupper. Denne adgangen følger av forskrift.

Det er lovlig å leie inn fra et bemanningsforetak i disse tilfellene:

- I vikariat (arbeid i stedet for en annen eller andre)
- For praksisarbeid
- For deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med NAV
- Innen idretten
- For helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenesten og hvor arbeidet er av midlertidig karakter
- For arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjeneste i klart avgrenset prosjekt. Med rådgivnings- og konsulenttjeneste menes levering av spesialisert kunnskap og rådgivning innenfor et bestemt fagområde
- Innen landbrukets avløserlag
- For kortvarige arrangementer
- Bedrifter bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett (mer enn 10 000 medlemmer) vil kunne inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori som skal leies inn

#### Hva menes med vikariat?

Det er fortsatt lovlig å bruke bemanningsforetak for å leie inn arbeidstakere til vikariater. De tradisjonelle vikariatene er typisk i en navngitt arbeidstakers fravær (for eksempel ved sykdom eller permisjoner), men det er ikke nødvendig at vikariatet er for bestemte personer. Det kan også leies inn til vikariater for ikke-navngitte personer eller en krets av personer, typisk ved ferieavvikling hvor det ene fraværet avløser det andre. Det holder imidlertid ikke å kalle noe et vikariat for at det skal være et vikariat – vikariatet må være knyttet til en bestemt fraværssituasjon.

Vi mener at det også er lovlig å leie inn fra bemanningsforetak i påvente av at en nyansatt kan tiltre eller eventuelt i en vakant stilling i påvente av ansettelse av riktig kandidat. Her må det imidlertid trekkes en grense – en ledig stilling kan ikke holdes ledig i all evighet slik at det kan leies inn over en lang periode. Det må være en realitet i at man forsøker å ansette noen i den ledige stillingen.

#### Når er det lovlig å leie inn helsepersonell?

Vilkårene for når det er lovlig å leie inn helsepersonell står i § 3 i [forskrift om innleie fra bemanningsforetak](#). Essensen er at helse- og omsorgstjenesten skal kunne leie inn helsepersonell til arbeid av midlertidig karakter dersom dette er nødvendig for å sikre forsvarlig drift.

Hvem som er helsepersonell følger av [helsepersonelloven § 3](#) som viser til helsepersonelloven [§ 48](#) og [§ 49](#), samt "personell i helse- og omsorgstjenesten eller i apotek" som utfører handlinger som

har forebyggende, diagnostisk, behandlende, helsebevarende, rehabiliterende eller pleie- og omsorgsformål.

Dette omfatter for det første helsepersonell med lisens eller autorisasjon slik som sykepleiere, hjelpepleiere, helsefagarbeidere, vernepleiere, omsorgsarbeidere, leger mv. Det omfatter også personell uten lisens/autorisasjon – herunder ufaglærte – dersom de yter helsehjelp. Begrepet "helse- og omsorgstjenesten" er ikke definert i helsepersonelloven, men omfatter virksomhet i spesialisthelsetjenesten, den kommunale helse- og omsorgstjenesten og tannhelsetjenesten slik disse er definert i tjenestelovene.

For at helsepersonell lovlig skal kunne leies inn etter disse unntaksbestemmelsene, må arbeidet være av midlertidig karakter. Dette åpner for innleie ved uforutsette arbeidstopper og generelle sesongsvingninger. Videre må innleien være nødvendig for å sikre forsvarlig drift. Dersom bemanningsbehovet kan dekkes på andre måter enn ved innleie uten at det går utover forsvarlig drift, vil det ikke være adgang til innleie. Alternativet måter å dekke bemanningsbehovet på kan være direkte faste eller midlertidige ansettelser, omdisponering av personell, deltidsansettelse mv. Rekrutteringsutfordringer skal som utgangspunkt ikke løses gjennom innleie. De tillitsvalgte kan be om innsyn i de vurderingene arbeidsgiver har gjort i den forbindelse. Videre har Arbeidstilsynet tilsynskompetanse.

Før det tas beslutning om innleie, skal arbeidsgiver drøfte behovet for innleie med de tillitsvalgte. Dersom bedriften ikke har tariffavtale og et formelt tillitsvalgtapparat, skal innleien uansett drøftes med en representant for de ansatte.

### I hvilke tilfeller kan det leies inn spesialkompetanse?

Det såkalte spesialistunntaket kommer til anvendelse ved innleie av spesialkompetanse som tilbys og leveres innenfor rådgivnings- og konsulentmarkedet. Med "spesialkompetanse" menes spesialisert kunnskap og rådgivning innenfor et bestemt fagområde. I tillegg stilles det som vilkår at innleien er knyttet til et klart avgrenset prosjekt. Unntaket er myntet på den tradisjonelle rådgivnings- og konsulentbransjen, men der leveransen er så integrert i kundens virksomhet at det vil bli definert som innleie. En del rådgivningsoppdrag leveres som en entreprise, og dette vil ikke være omfattet av innleieregelverket.

Når det gjelder avgrensningen av hva som anses som rådgivnings- og konsulenttjenester, er dette noe uklart, men i høringsbrevet til forskriftsutkastet er det oppsatt visse momenter til vurdering. Det vil være tale om spesialisert kunnskap, leveranser av problemløsere og kunnskapsbærere, arbeidstakerne sitter på en ekspertise som selges til kunder, ekspertisen er høyt ettertraktet, men kan være krevende og lite lønnsomt å utvikle internt i en bedrift. Videre vil dette gjerne være ekspertise det ikke kan forventes at bedriften (innleier) selv besitter. Det kreves ikke formalkompetanse for å bli ansett som en spesialist, og muligheten for innleie er ikke begrenset til enkelte typer profesjoner eller bransjer.

At innleien må være knyttet til et konkret avgrenset prosjekt, innebærer at arbeidet må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at det må ha en naturlig avslutning. Det oppstilles likevel ikke noen tidsmessig avgrensning. Dersom bedriften har et varig behov for

spesialkompetansen, så skal bedriften likevel selv ansette direkte og fast. I kravet ligger også en forutsetning om at arbeidet som utføres av den innleide i art skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten, men dette er ikke et absolutt krav.

Også her skal tillitsvalgte hos innleier kunne be om informasjon om grunnlaget for innleien og Arbeidstilsynet har tilsynskompetanse.

Forskriftsbestemmelsen med spesialistunntaket står i [Forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 3.](#)

### Innleie knyttet til avløserordningen

Her er det varslet unntaksregler som skal utformes i samarbeid med partene i arbeidslivet. Vi vet imidlertid ikke så mye mer enn dette.

### Innleie til kortvarige arrangementer

Arbeidsdepartementet har sett at det kan være behov for et unntak slik at det fortsatt kan foretas innleie fra bemanningsforetak knyttet til kortvarige arrangementer. Som eksempel er nevnt kultur- og idrettsarrangementer, samt opp- og nedrigg av selve arrangementet. Partene i arbeidslivet vil involveres i arbeidet med eventuelle særregler. På denne bakgrunn er det besluttet utsatt ikrafttredelse av innstrammingene i innleieregelverket for innleie til kortvarige arrangementer. NHO Reiseliv (som organiserer bedrifter som har behov for innleie til slik arrangementer) har argumentert for at også kortvarige arrangementer slik som for eksempel bryllup og konferanser også må være omfattet og har bedt Arbeids- og inkluderingsdepartementet om en snarlig avklaring. Departementet viser til at ordlyden i overgangsregelen er gjort generell, og vi antar at dette tilsier at også arrangementer av typen bryllup, banketter, landsmøter, konferanser og liknende er å anse som "kortvarige arrangementer" hvor innleie fortsatt kan brukes.

### Tariffbundne bedrifters adgang til innleie fra bemanningsforetak:

Det er ikke gjort noen endring i bestemmelsen om at tariffbundne bedrifter kan inngå avtale med tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie. Dette åpner for at tariffbundne bedrifter kan fortsette innleie som tidligere og gir en temmelig vid åpning for innleie fra bemanningsforetak. Det stilles imidlertid noen krav til hvem tariffavtalen er inngått med, samt hvilke tillitsvalgte som kan inngå slik avtale.

For det første er den utvidede adgangen til innleie forbeholdt bedrifter bundet av tariffavtale inngått med forbund med innstillingsrett. Det betyr forbund med mer enn 10 000 medlemmer. De store forbundene slik som Fellesforbundet, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Industri Energi, NNN, Parat mv. er alle slike forbund med innstillingsrett. Hvorvidt forbundet har innstillingsrett, er gjerne noe det opplyses om på hjemmesidene til det respektive forbundet. Det stilles ikke krav om at selve tariffavtalen skal ha bestemmelser om adgangen til innleie. Det er heller ikke slik at forbundet sentralt må godkjenne slike innleieavtaler.

Når det gjelder avtalen som gir grunnlag for innleie, må den være skriftlig og inngås med tillitsvalgte i bedriften.

I april 2023 kom Arbeidsministeren med en uttalelse med hensyn til forholdet mellom tariffavtalen og den tillitsvalgte innleieavtalen inngås med. Å være bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, er et inngangsvilkår for å inngå innleieavtale. I forlengelsen av dette legges det til grunn at det ikke er et krav om at den tillitsvalgte som inngår innleieavtalen må være organisert i forbundet som har inngått tariffavtalen på høyt nivå, se [her](#).

Den tillitsvalgte må videre representere flertallet av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder. Arbeidsministerens forståelse av dette er tilgjengelig [her](#):

"At den tillitsvalgte må representere et flertall av den arbeidskategori innleien gjelder, innebærer ikke et krav om at minst 50 prosent i samme arbeidstakerkategori må være organisert i en fagforening. Tillitsvalgtbegrepet i arbeidsmiljøloven er ikke begrenset til å forstås snevert som bare representanter for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger/fagforbund; det kan også være tale om valgte representanter for arbeidstakere uten organisasjonsmessig tilknytning."

NHO Service og Handel forstår dette slik at tariffbundne bedrifter kan inngå innleieavtaler med tillitsvalgte også uten at flertallet av den relevante arbeidstakerkategorien er medlem i et fagforbund. Det stilles med andre ord ikke krav om at minst 50 % av arbeidstakerne må være organisert, men at tillitsvalgt kan representere både organiserte og uorganiserte. Det legges til grunn at den tillitsvalgte innleieavtalen inngås med, må være valgt av arbeidstakerne. Arbeidsgiver kan således ikke utpeke en tillitsvalgt, men bør sørge for dokumentasjon på hvem tillitsvalgte representerer.

Eksempelvis vil både organiserte og uorganiserte arbeidstakere kunne velge en tillitsvalgt som kan inngå avtale om innleie av bygningsarbeidere i en entreprenørbedrift bundet av Fellesoverenskomsten for Byggfag, såfremt den tillitsvalgte representerer flertallet av bygningsarbeiderne i bedriften.

Ovennevnte tillitsvalgte kan ikke inngå avtale om innleie av f.eks. kontorpersonell. Det må tillitsvalgte som representerer kontorpersonellet gjøre. I lys av departementets uttalelser, se ovenfor, mener NHO Service og Handel imidlertid at så lenge bedriften er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett (inngangsvilkår), trenger ikke denne tariffavtalen å gjelde for kontorpersonellet for at en avtale om innleie av denne arbeidstakergruppen skal være lovlig. Kontorpersonellet kan etter vårt syn velge en tillitsvalgt som representerer dem og inngå innleieavtale iht. det som står ovenfor.

Et eksempel på en slik avtale finnes [her](#).

Uttalelsene overfor tilsier at en "uorganisert" tillitsvalgt faktisk kan inngå innleieavtaler mot den organiserte tillitsvalgtes vilje. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om dette vil være en hensiktsmessig ordning for den enkelte bedrift, og NHO Service og Handel vil være varsomme

med å anbefale dette. Det kan også være at tariffavtalen regulerer hvem slike avtaler kan inngås med.

Merk at adgangen til utvidet innleie for bedrifter med tariffavtale ikke gjelder for bygningsarbeid i forbudssonen (Oslo, Viken og tidligere Vestfold).

### **Ny godkjenningsordning**

Det er vedtatt en ny godkjenningsordning for bemanningsforetak etter modell fra andre godkjenningsordninger i andre bransjer. Godkjenningsordningen skal iverksettes fra 1. januar 2024. Detaljer i ordningen finnes [her](#). Det vil være ulovlig å leie inn fra et bemanningsforetak uten godkjenning, og det vil også være ulovlig for et bemanningsforetak uten godkjenning å leie ut arbeidstakere. Fordi mange vil måtte søke om godkjenning samtidig og det kan bli kø, vil det i perioden fra 1. januar 2024 og frem til 31. mars 2024 likevel være anledning til å bruke bemanningsforetak som har søknad om godkjenning til behandling, men som ikke er godkjent ennå.

Godkjenningsordningen vil stille krav om registrering i en del offentlige registre, vernetjeneste, forsikringsordninger, rutiner for likebehandling og arbeidsavtaler.

NHO Service og Handel har allerede etablert en form for godkjenningsordning for våre medlemmer i bemanningsbransjen - [Revidert Arbeidsgiver \(RA\)](#) De fleste av de nye kravene ligger allerede inne i ordningen som er obligatorisk for bemanningsbedrifter som er medlem i foreningen. Dersom det er behov for å gjøre endringer på ordningen for å sikre at det stilles parallelle krav, vil vi komme tilbake med mer informasjon om dette.

### **Rekruttering til faste eller midlertidige ansettelses**

Innenfor bransjen Bemanning og rekruttering er det også i dag mange som rekrutterer til direkte ansettelses hos kundene. Dette vil ikke påvirkes av endringene. Bedrifter som ikke lenger vil kunne leie inn for å dekke midlertidig behov for arbeidskraft, har fortsatt anledning til å ansette midlertidig selv. Antakeligvis vil rekruttering til slike tidsbegrensede oppdrag bli et større marked for våre medlemmer. Kundenenes behov for arbeidskraft vil neppe endres som følge av innstramningene på innleie, og våre medlemmer har en helt unik kompetanse og erfaring med å finne riktig person til å utføre arbeidsoppgavene.

### **Spørsmål?**

Kontakt advokatene i NHO Service og Handel på [advokat@nhosh.no](mailto:advokat@nhosh.no) eller tlf. 47 68 73 84.