



Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak

1. april 2023 ble reglene for å leie inn arbeidstaker fra bemanningsforetak strammet inn. Innleie fra bemanningsforetak er kun lovlig dersom vilkårene er oppfylt. Det er forbudt å leie inn arbeidstakere til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold.

Endringer i regelverket for innleie trådte i kraft 1. april 2023. I noen tilfeller gjelder ikke reglene før senere. Les mer om [overgangsbestemmelser og særskilte unntak](#).

Arbeidstakere skal som hovedregel ansettes fast i virksomheten der de utfører arbeidet. Virksomheten kan likevel lovlig dekke opp midlertidig behov for arbeidskraft, dersom vilkårene er oppfylt, ved

- [direkte midlertidige ansettelser](#)
- [innleie fra produksjonsbedrift](#)
- innleie fra bemanningsforetak

Når kan dere leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak?

For å leie inn lovlig må bemanningsforetaket dere bruker være [godkjent i Arbeidstilsynets oversikt over godkjente bemanningsforetak](#).

Som hovedregel er det kun lovlig å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak i disse tilfellene:

For arbeid i stedet for en annen (vikariat)

Dere kan leie vikar fra bemanningsforetak (vikarbyrå) hvis egne arbeidstakere har midlertidig fravær på grunn av for eksempel

- sykdom
- permisjon
- ferieavvikling

Avtale om innleie fra bemanningsforetak med bedriftens tillitsvalgte

Arbeidsmiljøloven åpner for at tillitsvalgte kan inngå skriftlig avtale med arbeidsgiver om tidsbegrenset innleie. Dette betyr at de vanlige vilkårene ikke trenger å være oppfylt. Forutsetningene for lovlig innleie er da at

- virksomheten er bundet av tariffavtale inngått med en fagforening med innstillingsrett. Det krever at fagforeningen har minst 10 000 medlemmer. Arbeidsgiver må kunne dokumentere at virksomheten er bundet av en slik tariffavtale.
- arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte har inngått skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie
- arbeidstakernes tillitsvalgte til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien som innleien gjelder

Eksempel på flertall av arbeidstakerkategori

I en virksomhet hvor tillitsvalgte representerer for eksempel 40 prosent av kontorpersonalet, vil ikke tillitsvalgte kunne inngå en avtale om innleie av kontorpersonale fordi hen ikke representerer et flertall av denne arbeidstakerkategorien. Hvis virksomheten ønsker å leie inn lagerarbeidere, så er dette en annen arbeidstakerkategori, og den tillitsvalgte kan derfor heller ikke inngå avtale for denne arbeidstakerkategorien.

Hvem kan være tillitsvalgte?

Tillitsvalgte trenger i denne sammenhengen ikke å være representant for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger. Tillitsvalgt kan være valgt representant for arbeidstakere som ikke er medlemmer av en fagforening. Virksomheten må likevel være bundet av en tariffavtale inngått med en fagforening med innstillingsrett, for at arbeidsgiver og tillitsvalgte skal kunne inngå avtale om tidsbegrenset innleie.

Les [Marte Mjøs Persens svar i Stortingets spørretime om adgang til å inngå avtale om tidsbegrenset innleie og hvem som kan være arbeidstakernes tillitsvalgte \(stortinget.no\)](#)

Midlertidig behov for spesialkompetanse innenfor rådgivnings- og konsulentttjenester

Det er lov til å leie inn arbeidstakere med spesialkompetanse innen rådgivnings- og konsulentttjenester dersom

- arbeidsgiver har behov for spesialisert kunnskap eller rådgivning innen et bestemt fagområde (spesialkompetanse) som virksomheten ikke har
- arbeidet skal utføres i et klart avgrenset prosjekt

Adgangen til å leie inn spesialkompetanse er en snever unntaksregel.

Hva menes med spesialkompetanse?

Begrepet «spesialkompetanse» har ikke et fast eller tydelig avgrenset innhold. Spesialkompetanse kan tilegnes på flere måter, gjennom relevant utdanning, erfaring eller realkompetanse. Dermed finnes det ikke et absolutt krav for å oppfylle vilkåret til spesialkompetanse.

Hva menes med rådgivnings- og konsulentttjenester?

Rådgivnings- og konsulentttjenester kan for eksempel være tjenester innenfor

- økonomi og revisjon
- juss
- utvikling av programvare og IKT-løsninger
- organisasjonsutvikling
- kommunikasjonsrådgivning

Les mer i [Direktoratet for forvaltning og IKT \(difi\) sin veileder for kjøp av konsulenttenester \(anskaffelser.no\)](#).

Er rådgivning- og konsulenttenester entrepriser?

Rådgivnings- og konsulenttenester har i mange tilfeller vært ansett som selvstendige oppdrag/entreprise. Dette er likevel ikke alltid en korrekt klassifisering av tilkynningsforholdet. Rådgivnings- eller konsulenttenester som gjennomføres i tett samarbeid med oppdragsgiver (ledelse) og hvor resultatet ikke klart kan fastsettes på forhånd, vil som hovedregel være innleie.

Les mer om grensen mellom innleie og entreprise lenger ned på denne siden.

Behov for helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenester

For å sikre forsvarlig drift i helse- og omsorgstjenester er det lov å leie inn helsepersonell fra bemanningsforetak. Lovlig innleie forutsetter at bemanningsbehovet er midlertidig. Behovet er midlertidig for eksempel ved

- uforutsette arbeidstopper
- generelle sesongsvingninger

Uforutsette arbeidstopper i helsesektoren kan oppstå raskt, og det er ikke alltid tid til å gjennomføre ordinære ansettelsesprosesser. Før arbeidsgiver tar beslutningen om slik innleie, skal hen alltid

- vurdere om vilkårene for innleie er oppfylt, blant annet vurdere om arbeidet er av midlertidig karakter og om innleie er nødvendig for å sikre forsvarlig drift
- drøfte behovet for innleie med de tillitsvalgte

Arbeidsgiver skal på forespørsel kunne dokumentere grunnlaget for innleie av helsepersonell overfor de tillitsvalgte og Arbeidstilsynet.

Adgangen til å leie inn helsepersonell for å sikre forsvarlig drift er en snever unntaksregel.

Med helsepersonell menes personell som omfattes av [helsepersonelloven § 3](#). Se også [Helsedirektoratets veileder](#) til begrepet helsepersonell.

Forbud mot innleie til bygningsarbeid i noen fylker

Det er forbudt å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold.

Forbudet gjelder innleie til selve bygningsarbeidet. Bygningsvirksomheter kan fortsatt leie inn andre arbeidstakergrupper til annet type arbeid, for eksempel ingeniører og administrativt personale.

Hvordan defineres bygningsarbeid og byggeplass?

Bygningsarbeid omfatter både oppføring av nye bygg og arbeid på eksisterende bygg som rehabilitering, oppussing og tilbygg.

Med bygningsarbeid menes

- oppføring av bygninger
- innrednings-, utsmykkings- og installasjonsarbeid
- montering og demontering av prefabriserte elementer
- riving, demontering, ombygging og istandsetting
- sanering og vedlikehold, unntatt arbeid som er rutinemessig eller mindre omfattende
- graving, sprenging og annet grunnarbeid i tilknytning byggeplass
- annet arbeid som utføres i tilknytning til byggearbeid

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

At bygningsarbeidet er midlertidig eller skiftende- betyr at bygningsarbeid som foregår permanent, for eksempel produksjon av elementer til ferdighus, ikke er omfattet av forbudet mot innleie. I grensetilfeller vil varigheten av arbeidet ha betydning for om det er av midlertidig eller skiftende karakter. Det vil også ha betydning for vurderingen om maskiner og utstyr er permanent plassert på stedet, eller om det er naturlig at utstyret flyttes videre etter at arbeidet er ferdig.

Les mer om bygningsarbeid i [byggherreforskriften](#).

Hvor går grensen mellom innleie og entrepris?

Som et klart utgangspunkt er det innleie dersom den som har bestilt arbeidet utført, har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet.

Dersom det er tvilsomt hvem som har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet, taler følgende momenter for innleie, om

- det i hovedsak leveres arbeidskraft
- arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet
- arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftbehov hos oppdragsgiver
- arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet

Ikke alle momentene må være oppfylt for at det er innleie. Det må foretas en helhetsvurdering.

Det er de faktiske forholdene som er avgjørende, ikke om tilknytningsforholdet i avtalen er omtalt som innleie eller entrepris.

Hva er konsekvensene av ulovlig innleie?

Hvis dere ikke oppfyller kravene til å kunne leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak, kan

- innleid arbeidstaker gå til sak og kreve fast ansettelse. Dersom domstolen slår fast at innleien har vært ulovlig, kan den gi en dom om at innleid arbeidstaker er fast ansatt hos innleier.
- innleid arbeidstaker kreve erstatning fra innleier
- dere bli pålagt å avslutte det ulovlige innleieforholdet av Arbeidstilsynet
- Arbeidstilsynet gi dere overtredelsesgebyr for brudd på regelverket

En fagforening med medlemmer i en virksomhet som leier inn arbeidskraft, kan også reise sak for domstolen om de mener innleien er ulovlig. Den innleide arbeidstakeren trenger ikke å være medlem i den aktuelle fagforeningen. Arbeidstaker må fortsatt gå til sak på egne vegne for å kreve fast ansettelse.

Hvilke plikter har dere som leier inn arbeidskraft fra bemanningsforetak?

En innleier har både plikter og rettigheter overfor bemanningsforetaket og den innleide arbeidstakeren.

Opplysningsplikt til bemanningsforetak

Bemanningsforetaket er arbeidsgiveren til den arbeidstakeren dere leier inn. Det er derfor bemanningsforetakets ansvar å sørge for at deres arbeidstaker har samme rettigheter og blir behandlet på samme måte som om hen var fast ansatt i virksomheten ([likebehandling](#)).

For at bemanningsforetaket skal ivareta plikten til likebehandling, må dere som innleiende skriftlig gi opplysninger om

- [arbeidstidens](#) lengde og plassering
- [overtidsarbeid](#)
- varighet og plassering av [pauser](#) og hvileperioder
- [nattarbeid](#)
- [ferie](#), feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager
- [lønn](#) og utgiftsdekning
- ansattegoder (for eksempel tilgang til kantine, transport, treningsrom og barnehage)

Opplysningsplikt for egne tillitsvalgte

Innleiers tillitsvalgte kan be om å få vite hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og bemanningsforetaket (arbeidstakerens arbeidsgiver). Innleier kan derfor be bemanningsforetaket om denne dokumentasjonen for å gi den videre til sine tillitsvalgte.

Plikt til å drøfte innleie med egne tillitsvalgte minst én gang i året

Innleier og deres tillitsvalgte skal minst én gang i året drøfte

- bruken av innleid arbeidskraft (både ved midlertidig behov og avtale med tillitsvalgte)
- praktiseringen av kravet om likebehandling

De tillitsvalgte må få dokumentasjon på forhånd som er nødvendig for å kunne drøfte dette. Dere må dokumentere drøftingen, for eksempel med referat eller protokoll.

Avklare ansvar for HMS og interne rutiner

Innleier og bemanningsforetaket skal sammen avklare hvem som har ansvaret for de ulike delene av HMS på arbeidsplassen. Denne avklaringen skal komme fram gjennom en skriftlig avtale.

Det er bemanningsforetaket som har arbeidsgiveransvaret for den innleide arbeidstakeren, men innleier skal også sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette inkluderer nødvendig opplæring og innføring i interne rutiner for å sikre at den innleide har nødvendige kvalifikasjoner, godkjenninger og lignende.

Ansvar for arbeidstid

Innleier har ansvar for at arbeidstiden til de innleide arbeidstakerne er i tråd med arbeidsmiljølovens regler om [arbeidstid](#). Innleier er ansvarlig for at arbeidstidsreglene overholdes for arbeid som utføres for dere.

Bemanningsforetaket har ansvar for de utleide arbeidstakernes samlede arbeidstid (hos dere og eventuelle andre innleiende).

Solidaransvar for innleid arbeidstaker

Hvis det viser seg at bemanningsforetaket ikke utbetaler det den innleide arbeidstakeren har krav på av lønn, feriepenger eller eventuelle godtgjøringer, helt eller delvis, er det innleiebedriften som må betale for dette (solidaransvar). Dette kalles også mislighold. For at arbeidstakeren skal få det hen har krav på, må arbeidstaker selv kreve dette fra innleier.

Dette må arbeidstakeren gjøre ved manglende utbetaling

- Arbeidstaker må fremme kravet skriftlig til innleier innen tre måneder etter at hen ikke fikk utbetalt lønn, feriepenger eller godtgjøringer.
- Dersom arbeidstaker mangler lønn, bør hen i det skriftlige kravet samtidig kreve å få utbetalt feriepengene hen skulle hatt av lønnen.

Dette må innleier gjøre etter at arbeidstakeren har fremmet krav om manglende utbetaling

- Innleier skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er lagt fram av arbeidstakeren.
- Innleier kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at bemanningsforetaket ikke kunne eller ville utbetale det arbeidstakeren har krav på, før de inngikk avtale om arbeid.

Solidaransvaret gjelder ikke dersom det er åpnet konkurs i bemanningsforetaket.

Les mer om [manglende utbetaling av lønn og feriepenger](#).

Når kan det leies inn arbeidskraft fra andre virksomheter enn bemanningsforetak?

Arbeidstakere kan også leies inn for en begrenset periode fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie, såkalte produksjonsbedrifter. Dette gjelder for eksempel ved midlertidig overskudd på arbeidskraft og som et alternativ til permittering eller oppsigelse.

For at dette skal være tillatt, kreves det at

- den innleide er fast ansatt i virksomheten det skal leies inn fra
- utleie skjer innenfor de samme fagområdene som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse
- utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier

Innleien må også drøftes med de tillitsvalgte, og i enkelte tilfeller avtalt med de tillitsvalgte i virksomheten som skal leie inn arbeidskraft.

Les mer om reglene for [innleie fra produksjonsbedrift](#).

Overgangsbestemmelser og særskilte unntak

Det er gitt en overgangsbestemmelse frem til 1. juli 2023 for

- konkrete innleieavtaler som foreligger 1. april 2023, og
- for oppdragskontrakter som er inngått før 1. april 2023. Det samme gjelder hvor bindende tilbud er inngitt før 1. april 2023.

Det vil fremdeles være adgang til å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak

- for avløsning i jordbruket
- ved innleie til kortvarig arrangement

Les mer

[Veileder for innleie av arbeidskraft \(regjeringen.no\)](#)

Regelverk

[Midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9](#)

[Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie i arbeidsmiljøloven § 14-12](#)

[Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak i arbeidsmiljøloven §14-12 b](#)

[Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie i arbeidsmiljøloven § 14-13](#)

[Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker i arbeidsmiljøloven § 14-14](#)

[Forskrift om innleie fra bemanningsforetak](#)

[Forskrift om offentlig godkjenning av bemanningsforetak](#)

[Forskrift om overgangsregler til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. \(inn- og utleie fra bemanningsforetak\)](#)