

Innleie

Virksomheter skal som en hovedregel ansette arbeidstakere fast - uten tidsbegrensning. På bestemte vilkår kan en virksomhet likevel ansette eller leie inn arbeidstakere midlertidig. Innleie fra bemanningsforetak er kun tillatt fra virksomheter som er registrert hos Arbeidstilsynet.

I utgangspunktet er det lov for virksomheter å leie ut arbeidskraft, men muligheten til å leie inn er begrenset. Hovedregelen er at arbeidstakere skal ansettes fast, uten tidsbegrensning. Det vil si at arbeidsforholdet består inntil en av partene sier det opp. På bestemte vilkår kan en arbeidstaker likevel ansettes midlertidig.

Arbeidsgivere kan dessuten leie inn arbeidstakere for en tidsbegrenset periode fra bemanningsforetak. Et bemanningsforetak har til formål å drive utleie av arbeidskraft.

Virksomheter som leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak plikter å undersøke om utleier er registrert i Arbeidstilsynets register over bemanningsforetak. Innleie er kun tillatt fra registrerte virksomheter.

Sjekk om bemanningsforetaket er registrert hos Arbeidstilsynet: [Registrerte bemanningsforetak](#) Les mer om denne ordningen: [Bemanningsforetak](#)

Arbeidstakere kan også leies inn for en begrenset periode fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie, såkalte produksjonsbedrifter.

Når kan det leies inn arbeidskraft fra bemanningsforetak?

Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljølovens § 14-9 andre ledd bokstav a til e - altså med unntak for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Innleie vil kunne være et alternativ til midlertidig tilsetning i forbindelse med blant annet uforutsette driftsstopper og sesongmessige svingninger.

For virksomheter som er bundet av tariffavtale som er inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven er det egne regler. Her kan arbeidsgiver sammen med tillitsvalgte gjøre skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie selv om vilkårene for midlertidig tilsetning ikke er oppfylt. De tillitsvalgte må representere et flertall av den arbeidstakerkategori det er snakk om å leie inn.

Bruk av innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak skal drøftes med de tillitsvalgte minst én gang i året.

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

Innleie fra produksjonsbedrifter (virksomheter som ikke har til formål å drive utleie) er tillatt under følgende vilkår:

- Den innleide må være fast ansatt i virksomheten det skal leies inn fra.
- Utleie må skje innenfor de samme fagområdene som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse.
- Utleieaktiviteten skal ikke omfatte mer enn 50 prosent av de fast tilsatte hos utleier.
- Innleie må være drøftet med de tillitsvalgte, og i enkelte tilfeller avtalt med de tillitsvalgte i virksomheten som skal leie inn arbeidskraft.

Forskjellen mellom bemanningsforetak og innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

Et bemanningsforetak har som formål å drive utleie, og plikter å registrere sin virksomhet i Arbeidstilsynets register over bemanningsforetak.

Virksomheter som ikke har til formål å drive utleie vil ha andre formål med sin drift, og bare mer tilfeldig leie ut arbeidskraft. For eksempel ved midlertidig overskudd på arbeidskraft og som et alternativ til permittering eller oppsigelse.

“ Innleievirksomheten har HMS-ansvaret overfor den innleide.

Arbeidsgiveransvar

Hovedregelen er at den som leies ut skal være fast ansatt i utleievirksomheten, enten dette er et bemanningsforetak eller en produksjonsbedrift. Det er utleievirksomheten som er arbeidsgiver og har arbeidsgiveransvaret. Dette innebærer blant annet at den utleide skal ha skriftlig arbeidsavtale med utleievirksomheten. Den utleide arbeidstakeren har det stillingsvern som følger av arbeidsmiljøloven, og utleievirksomheten er ansvarlig for utbetaling av lønn og andre ytelser som følger av arbeidsavtalen til den utleide.

Arbeidsgiver i utleievirksomheten har HMS-ansvaret for den utleide arbeidstakeren og skal blant annet sørge for at han eller hun får nødvendig informasjon og opplæring. Arbeidsgiver og innleievirksomheten kan skriftlig avtale at innleiebedriften skal ha deler av dette HMS-ansvaret overfor den innleide. Denne avtalen skal inngå som en del av arbeidsgivers skriftlige **internkontroll**. Innleier har et selvstendig ansvar for å gi den innleide nødvendig opplæring og innføring i interne rutiner. Innleier må også sikre at den innleide innehar nødvendige kvalifikasjoner, godkjenning og lignende.

Utleievirksomheten skal som arbeidsgiver sørge for at arbeidstidsbestemmelsene overholdes. Innleier har også en plikt til å sørge for at den innleides arbeidstid i virksomheten er i tråd med arbeidsmiljølovens regler om **arbeidstid**.

Likebehandling av arbeidstakere innleid fra bemanningsforetak

Arbeidstaker som er innleid fra bemanningsforetak skal ha lønns- og arbeidsvilkår som om vedkommende var ansatt direkte i innleiebedriften (likebehandlingsprinsippet). Det er utleier som skal sørge for at arbeidstakerne blir likebehandlet, men likebehandlingsprinsippet medfører også plikter for innleier.

Innleier skal gi bemanningsforetaket opplysninger som er nødvendige for at foretaket skal kunne ivareta kravet til likebehandling. Videre skal bemanningsforetaket gi arbeidstakeren opplysninger som er nødvendige for å kunne vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår samsvarer med kravet om likebehandling. Bemanningsselskapet har også plikt til å opplyse innleier om lønns- og arbeidsforhold som er avtalt med utleid arbeidstaker. Til sist har innleier plikt til å gi tillitsvalgte opplysninger om lønns- og arbeidsforhold som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og bemanningsforetaket.

Innleier skal også informere innleid arbeidstaker om ledige stillinger i virksomheten, der innleier leier inn fra et bemanningsforetak. Fra 1. juli 2013 er innleier solidarisk ansvarlig for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring som følger av prinsippet om likebehandling.

Merk at det fra 15. juli 2015 kan gjøres unntak fra reglene om likebehandling dersom bemanningsforetaket er bundet av tariffavtale som er inngått med en fagforening med minst 10 000 medlemmer.

Varsling

Fra 1. juli 2017 har innleide arbeidstakere samme rett til å varsle om kritikkverdige forhold og samme vern mot gjengjeldelse som innleievirksomhetens egne ansatte. Bakgrunnen for denne regelen er at innleide arbeidstakere kan komme i en utsatt posisjon dersom de varsler om kritikkverdige forhold hos innleier.

Reglene om likebehandling av arbeidstakere som er innleid fra bemanningsforetak: [Arbeidsmiljøloven § 14-12a](#) Opplysningsplikt og innsynsrett ved innleie: [Arbeidsmiljøloven § 14-12b](#) Adgangen til unntak fra reglene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak: [Forskrift om unntak fra likebehandlingsreglene, bemanningsforetak](#) Innleides rett til å varsle om kritikkverdige forhold: [Arbeidsmiljøloven § 2A-1](#)

Oppsigelse

Arbeidsforholdet følger de vanlige reglene for oppsigelse: [Oppsigelse](#)

Vanligvis er det hos utleievirksomheten man har et ansettelsesforhold. Det er viktig å være klar over at det er her man eventuelt må kreve sine rettigheter når det gjelder oppsigelse.

Arbeidstilsynets rolle

Arbeidstilsynet fører tilsyn med:

- vilkårene for innleie fra bemanningsforetak i arbeidsmiljøloven
- kravet til likebehandling av innleide arbeidstakere i arbeidsmiljøloven
- at innleier gir bemanningsforetaket opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven

Arbeidstilsynet har ansvar for å veilede om regelverket for innleie.

Konsekvenser av ulovlig innleie fra bemanningsforetak

Dersom Arbeidstilsynet avdekker at det foreligger innleie fra bemanningsforetak i strid med reglene, kan Arbeidstilsynet kan gi pålegg til innleier om at det ulovlige innleieforholdet skal opphøre.

Arbeidstilsynet kan ikke gi pålegg til innleier om at arbeidstaker skal ha fast ansettelse hos innleier. Arbeidstilsynet kan heller ikke gi pålegg om eventuell erstatning.

Ved brudd på likebehandlingsreglene ved utleie fra bemanningsforetak, kan Arbeidstilsynet gi bemanningsforetaket pålegg om å rette opp forholdet. Arbeidstilsynet kan ikke treffe vedtak om at bemanningsforetaket for eksempel skal utbetale utestående lønn tilbake i tid. Det samme gjelder andre utestående økonomiske krav arbeidstakeren måtte ha med grunnlag i likebehandling

Hvis en arbeidstaker er utleid fra et bemanningsforetak er innleid i strid med loven kan vedkommende gå til sak og kreve erstatning eller fast tilsetting hos innleiebedriften. Dersom det er brudd på likebehandlingsreglene og arbeidstaker for eksempel har utestående lønn er det arbeidstaker som må inndrive dette kravet om [manglende utbetaling av lønn](#). En eventuell tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er privatrettslig. Dette betyr at arbeidstakeren selv må ta saken til domstolene for avgjørelse.

Innleiereglene er underlagt både privatrettslig og offentligrettslig håndheving.

Regelverk

Om midlertidig ansettelse: [Arbeidsmiljøloven § 14-9](#) Om innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie: [Arbeidsmiljøloven § 14-12](#) Om innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie: [Arbeidsmiljøloven § 14-13](#)