

# Veileder

## Lovlig innkjøp av IT-konsulenttjenester

**Målgruppe:** Offentlige og private innkjøpere · Konsulentselskaper · Tillitsvalgte

**Formål:** Gi en praktisk, juridisk forankret veiledning for når man kan kjøpe en leveranse (entreprise), når man kan leie inn konsulenter (innleie) – og hvordan man gjør begge deler lovlig og effektivt.

### 1. Innledning

Det norske innleieregelverket ble strammet inn i 2023. Endringene rammer også IT-konsulentbransjen, og de har – til tross for forsøk på å lage unntak for spesialister – gjort det komplisert å levere og kjøpe inn konsulenttjenester.

Denne veilederen bygger på en praktisk tilnærming. Vi har:

- studert lovtekst, forarbeider, veiledninger og annen relevant litteratur,
- rådført oss med arbeidsrettsadvokater, og
- samlet erfaringer, kontraktsmaler og faktiske praksiser fra noen av Norges største innkjøpere av IT-konsulenttjenester.

Målet er en kortfattet veileder som hjelper både offentlige og private virksomheter å kjøpe IT-konsulenttjenester lovlig, effektivt og forutsigbart. Samtidig er det behov for å arbeide videre for å etablere et tydeligere unntak, slik at Norge kan ha en fungerende konsulentbransje som kan bidra til nødvendig digitalisering og endring.

Bak dette arbeidet står Norsk Konsulentallianse, som representerer en rekke norske IT-konsulentselskaper.

**Avgrensning:** Veilederen gjelder IT-konsulenttjenester. De særlige innleieforbudene som gjelder bygge- og anleggsbransjen i Oslo, tidligere Akershus, Østfold og Buskerud, er ikke relevante for IT-konsulentvirksomhet, men kan i enkelttilfeller være verdt å være oppmerksom på dersom IT-leveranser leveres inn i byggeprosjekter.

### 2. Oversikt over alternativer for lovlig innleie av IT-konsulenter

For å kunne leie inn IT-konsulenter lovlig har du de alternativene som er beskrevet i tabellen under. De viktigste av disse er beskrevet nærmere i påfølgende kapittel.

Alternativ	Typisk bruk	Viktige vilkår
<b>Entreprise / oppdrag</b> <i>(ikke omfattet av AML, se 3.1)</i>	Behovet kan defineres som et oppdrag hvor leverandøren har resultatansvar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klart definert hva som skal leveres – ikke hvem som skal gjøre det.</li> <li>• Leverandøren leder konsulenten(es) arbeid.</li> <li>• Leverandøren har risikoen for fremdrift, kvalitet og retting av mangler.</li> </ul>

Alternativ	Typisk bruk	Viktige vilkår
<b>Avtale med tillitsvalgte</b> <i>AML § 14-12 (2), se 3.2</i>	Dekke kapasitetsbehov på kort- og mellomlang sikt innenfor kjerneoppgaver.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krever tariffavtale med fagforening med innstillingsrett (begrenset til fagforeninger med minst 10 000 medlemmer).</li> <li>• Det må inngås skriftlig tidsbegrenset avtale med lokale tillitsvalgte som dekker arbeidsområdet innleien gjelder.</li> </ul>
<b>Spesialistunntaket</b> <i>Forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 3 første ledd bokstav b, se 3.3</i>	Unik ekspertise til avgrenset prosjekt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Særlig spesialkompetanse».</li> <li>• Klart avgrenset prosjekt.</li> <li>• Dokumentasjonsplikt.</li> <li>• Gjelder kun innleie fra godkjente bemanningsforetak og ikke for statlige virksomheter som er omfattet av statsansatteloven, hvor et tilsvarende unntak ikke finnes.</li> </ul>
<b>Innleie fra produksjonsbedrift</b> <i>AML § 14-13, se 3.4</i>	Utleier må være en virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, men som leier ut overskuddskapasitet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En mindre andel (høyst 50 %) av utleiers fast ansatte kan leies ut for å håndtere midlertidig overkapasitet.</li> <li>• Utleien må skje innenfor samme fagområde som utleiers hovedbeskjeftigelse.</li> <li>• Den utleide må ikke være ansatt med formål om å bli leid ut.</li> <li>• Drøfting med tillitsvalgte hos innleier før innleie, og skriftlig avtale dersom innleien varer &gt; 1 år eller innleide utgjør &gt; 10 % av ansatte (minst 3 personer).</li> <li>• Innleier bærer risiko for at utleier kan vise seg ikke å oppfylle vilkårene som produksjonsbedrift.</li> </ul>
Vikariat	Erstatte navngitt ansatt ved fravær.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koblet til konkret fravær.</li> <li>• Varighet = fraværets varighet.</li> </ul>
Praksis- / NAV-tiltak	Opplæring av juniorer og arbeidsmarkedstiltak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliserte trainee- eller NAV-program.</li> <li>• Opplæringsformål, ikke ordinær drift.</li> </ul>

Innleie av personell som ikke faller inn under kategoriene over er sannsynligvis ulovlig. Dette gjelder blant annet selvstendige konsulenter, som ikke kan leies inn fordi de ikke er omfattet av AML §§ 14-12 eller 14-13, men som kan inngå entrepris kontrakter.

Sliter du med å ansette, er det ikke i seg selv en lovlig grunn til å leie inn personell midlertidig; du må oppfylle kravene i tabellen over.

**Merk:** Det foreligger en tingrettsdom som tyder på at innleiereglene også kan anvendes for utenlandsk personell som arbeider for norske oppdragsgivere, uten at personen(e) fysisk behøver å være i Norge (se kapittel 8).

### 3. Viktigste alternativer for lovlig innleie av IT-konsulenter

#### 3.1 Entreprise – oppdragsavtale

Oppdragsavtaler der leverandøren tar resultatansvar – entreprisekontrakter – faller fortsatt helt utenfor arbeidsmiljølovens innleieregler. Når konsulentoppdraget kan formuleres som en tydelig leveranse, er entreprisemodellen det anbefalte alternativet; den omfattes ikke av innleiereglene og gir en tydelig ansvarsfordeling mellom konsulent og oppdragsgiver.

Det kan være en glidende overgang mellom konsulentoppdrag som kan defineres som entreprise og de som må klassifiseres som innleie. Tabellen nedenfor viser noen av de viktigste momentene som kan være med på å avgjøre hva som er hva.

Vurderingsmoment	Entreprise	Innleie
Ledelse av arbeidet	Leverandøren styrer hvem og hvordan.	Kunden leder dag-til-dag-arbeidet.
Ansvar for resultatet	Leverandøren har selvstendig resultat- og leveranserisiko.	Kunden bærer risikoen for resultatet.
Instruks	Oppdraget beskriver hva som skal leveres.	Løse oppgaver som kunden spesifiserer fortløpende.
Prisstruktur	Fastpris, resultat- eller milepælsbasert honorar.	Rene timepriser eller løpende timer.
Integrasjon	Konsulenter jobber separat eller off-site.	Konsulenter jobber i kundens linjeorganisasjon.
Omfang	Klart avgrenset prosjekt eller leveranse.	Tidsubegrenset.
Kjerne- eller hovedaktivitet	Oppdraget støtter eller forbedrer – men er ikke selve kjerneproduksjonen.	Bistand til gjennomføring av kjerneproduksjon hos kunden.

**Helhetsvurdering:** Én enkelt faktor avgjør ikke. Se på totalbildet. Når realiteten peker mot høyre kolonne, er det sannsynligvis innleie.

#### Viktig ved utforming av SSA-B- og SSA-O-kontrakter for entreprise

Det er ikke avgjørende hvilken avtale som benyttes, men hvordan den er utformet og hvordan den etterlevs i praksis. Formålet med beskrivelsen nedenfor er å bidra til at konsulentbistand strukturert gjennom SSA-B- eller SSA-O-kontrakter ikke vurderes som innleie, men som et lovlig oppdragsforhold (entreprise).

#### Viktige forutsetninger som må være oppfylt i praksis

- Leverandøren skal ha metodeansvar.** Selv om konsulenten jobber i team med kunden, må leverandøren ha faglig ansvar for hvordan arbeidet utføres innen sitt område.
- Konsulenten må være utskiftbar.** Det skal være leverandøren – ikke kunden – som eier ressursdisponeringen. Kunden kan stille krav til kompetanse, men ikke låse ressursvalg fullstendig.

3. **Konsulenten skal fremstå som ekstern.** Konsulenten skal ikke ha kundens e-postadresse eller navneskilt uten leverandørmerking, og skal ikke delta i interne personalmøter, velferdsordninger eller for øvrig fremstå som en del av kundens organisasjon.
4. **Kunden skal ikke utøve daglig arbeidsledelse.** Kunden definerer oppgaver og mål, men ikke detaljert metode, arbeidstid eller intern ressursbruk.

#### Konkrete innspill til kontraktstekst (SSA-B / SSA-O)

##### Bilag 1 – Kundens behov / beskrivelse av oppdraget:

*«Leverandøren skal levere bistand innen [fagområde] som en del av prosjektets utviklingsteam. Arbeidet skjer i samhandling med kundens ressurser, men under leverandørens faglige ledelse og metodeansvar.»*

##### Bilag 2 – Leveransen:

*«Leverandøren er ansvarlig for faglig kvalitet på arbeidet som utføres av egne konsulenter. Leverandøren står fritt til å bytte ressurs ved behov, i samråd med kunden.»*

##### Bilag 4 – Administrative bestemmelser:

*«Konsulentene fremstår som eksterne leverandører og skal ikke gis adgang eller roller som skaper inntrykk av fast ansettelse hos kunden.»*

#### Unngå følgende

- Å kalle ressursene «innleide» i e-poster, rapporter eller referater.
- Å kreve daglig oppmøte, arbeidstid eller detaljert instruksjon.
- Å integrere konsulenten i drift eller personalstruktur.

### 3.2 Avtale med tillitsvalgte om innleie fra godkjente bemanningsforetak

Det er mulig å leie konsulenter fra godkjente bemanningsforetak dersom innleier har tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, og fagforeningen representerer området innleien gjelder for. Dersom disse kravene ikke er oppfylt, må man vurdere andre hjemler for innleie.

1. **Tidlig dialog** om behov og planer for hva som må dekkes gjennom utvikling av eksisterende ansatte, nyrekruttering eller innleie.
2. **Avtal tak på antall og varighet.**
3. **Dokumenter vurdering av alternativer til innleie.**
4. **Gjennomgå status kvartalsvis med tillitsvalgte.**

Bare virksomheter som faktisk har tariffavtale med innstillingsrett og som involverer de rette tillitsvalgte, kan bruke unntaket i AML § 14-12 (2). Mangler tariffavtale, eller gjelder den «feil» ansattgruppe, faller hele hjemmelen bort – og innleier står uten lovlig grunnlag for innleie.

### 3.3 Spesialistunntaket ved innleie fra godkjente bemanningsforetak

Spesialistunntaket er det som tilsynelatende ligger nærmest opp til det de fleste oppfatter som konsulentvirksomhet. I praksis viser det seg at dette unntaket er mindre brukt enn det burde være, da det ofte tolkes strengt – sannsynligvis strengere enn lovgivers intensjon. Et tydeligere unntak for normal IT-konsulentvirksomhet kunne vært ønskelig, men unntaket bør kunne benyttes mer enn det gjøres i dag.

- **Gjelder unik eller vanskelig tilgjengelig kompetanse** som virksomheten verken har internt eller rekker å bygge opp. I Regjeringens veileder står det at «at arbeidet må skille seg fra ordinær drift bør heller ikke fortolkes altfor strengt».
- **Arbeidet må være klart avgrenset i varighet og innhold.** I Regjeringens veileder står det at «et prosjekt kan vare i alt fra en dag til flere år», men det gjøres også oppmerksom på at innleide har krav på fast ansettelse etter 3 års sammenhengende innleie.
- **Dokumentasjon er viktig.** Lag et kort notat før kontraktsinngåelse som beskriver:
  - a) hvorfor kompetansen er spesiell,
  - b) prosjektets oppgaver og tidsplan,
  - c) hvorfor fast ansettelse eller entrepris ikke dekker behovet.
- **Del notatet med tillitsvalgte** – de har innsynsrett (AML § 14-12 b).
- Spesialistunntaket gjelder kun for innleie fra godkjente bemanningsforetak.

For mindre virksomheter som ikke har tariffavtale og tillitsvalgte som dekker området hvor man trenger å hente inn kompetanse, kan spesialistunntaket være eneste alternativ dersom det ikke er mulig å bruke entrepris, vikariat eller innleie fra produksjonsbedrift.

### 3.4 Innleie fra produksjonsbedrift

Innleie fra produksjonsbedrift skal først og fremst gi utleier et alternativ til oppsigelse eller permittering når virksomheten har midlertidig overkapasitet; det er altså utleiers, ikke innleiers, behov som begrunner adgangen. Utleieformen er ment for «alternativ sysselsetting av egne ansatte» – blir utleie et varig forretningsområde, må virksomheten regnes som bemanningsforetak, og AML § 14-12 slår inn.

Krav	Innhold	Kontrollhandling
Utleier er «produksjonsbedrift»	Skal ha annen hovedvirksomhet enn utleie, og arbeidet som leies inn må ligge i samme fagområde som denne virksomheten.	Be om kort beskrivelse av utleiers hovedprodukter eller tjenester.
Mindre enn 50 % av fast ansatte leies ut	«En mindre andel» forstås av Arbeidstilsynet som høyst 50 %. Beregningen skal gjelde alle fast ansatte på utleietidspunktet.	Be om oversikt (antall og prosenter) og behold dokumentasjonen.
Den utleide er fast ansatt hos utleier	Lovens ordlyd krever fast ansettelse hos produksjonsbedriften. Innleie via underleverandør er derfor ikke lov under § 14-13.	Kontroller arbeidsavtale eller bekreftelse fra utleier.
Utleieformål	Arbeidstakeren må ikke være ansatt for å leies ut; det ville indikere bemanningsvirksomhet.	Sjekk stillingsbeskrivelsen.

**Før innleie skal innleier drøfte planen med de tillitsvalgte.** Dersom innleien varer mer enn 1 år eller omfatter mer enn 10 % av de ansatte (minst 3 personer), kreves skriftlig avtale med tillitsvalgte. Tillitsvalgte har rett til nødvendig dokumentasjon, og innleier må arkivere møte- eller protokollreferat.

Arbeidstilsynet forventer at innleier kan fremvise en skriftlig vurdering som viser:

1. hvorfor § 14-13 (og ikke § 14-12) er brukt,
2. hvordan 50 %-grensen er kontrollert,
3. hvordan den utleide oppfyller kravet om fast ansettelse.

Manglende dokumentasjon kan utløse pålegg eller gebyr ved tilsyn.

Det er innleier som bærer risikoen hvis utleier egentlig er et bemanningsforetak. Arbeidstilsynet anbefaler derfor å hente:

- firmaattest og redegjørelse for hovedvirksomhet,
- oversikt over antall fast ansatte og hvor mange som er utlånt,
- bekreftelse på at de utlånte er fast ansatt.

## 4. Tverrgående plikter ved innleie

Uavhengig av hvilken hjemmel innleien bygger på, gjelder en rekke selvstendige plikter for innleier. Disse gjelder i tillegg til vilkårene i kapittel 3 og må oppfylles for at innleien samlet sett skal være lovlig.

### 4.1 Godkjenningsordningen for bemanningsforetak

All innleie fra bemanningsforetak forutsetter at utleieren er registrert i Arbeidstilsynets godkjenningsregister (AML § 14-12 fjerde ledd, jf. forskrift om bemanningsforetak). Innleie fra et ikke-godkjent bemanningsforetak er ulovlig, uavhengig av om hjemmelen ellers er § 14-12 (2), spesialistunntaket eller andre grunnlag. Kontrollansvaret ligger på innleier.

- Slå opp utleier i Arbeidstilsynets register før kontraktsinngåelse.
- Dokumentér oppslaget (skjerm bilde eller utskrift) og arkivér det sammen med kontrakten.
- Gjenta kontrollen ved kontraktsfornyelser eller lengre forlengelser.

### 4.2 Likebehandling (AML § 14-12 a)

Den innleide har krav på de samme lønns- og arbeidsvilkårene som vedkommende ville hatt som fast ansatt hos innleier for det samme arbeidet. Dette omfatter lønn, arbeidstid, pauser, overtid, feriepenger, og andre goder som gjelder for tilsvarende stillinger.

Praktiske konsekvenser:

- Innleier må gi bemanningsforetaket nødvendig informasjon om egne lønns- og arbeidsvilkår (§ 14-12 a siste ledd).
- For IT-konsulenter med høyere timekompensasjon enn tilsvarende faste stillinger rammes selve lønnsnivået i praksis sjelden, men vilkår som feriepenger, arbeidstid, pensjonsvilkår der dette gjelder likt, og tilgang til kantine, parkering og lignende goder må fortsatt vurderes.
- Brudd på likebehandlingskravet kan gi både overtredelsesgebyr og krav om etterbetaling.

### 4.3 Solidaransvar for lønn (AML § 14-12 c)

Innleier hefter solidarisk med bemanningsforetaket for lønn, feriepenger og annen godtgjørelse som følger av likebehandlingskravet. Kravet kan rettes direkte mot innleier uten at den innleide først har måttet gå på bemanningsforetaket. Ansvarer er særlig aktuelt ved konkurs eller insolvens hos bemanningsforetaket.

#### 4.4 Drøftings- og informasjonsplikt

Før innleie iverksettes, skal innleier drøfte bruken med tillitsvalgte som representerer den arbeidstakergruppen innleien gjelder (AML § 14-12 tredje ledd). I virksomheter med jevnlig bruk av innleie skal det gis løpende informasjon etter AML §§ 8-1 og 8-2. Både drøftingene og konklusjonene bør protokollføres.

#### 4.5 Krav på fast ansettelse etter 3 år (AML § 14-12 b)

En innleid arbeidstaker har krav på fast ansettelse hos innleier etter 3 års sammenhengende innleie. Regelen gjelder også innleie under spesialistunntaket. Korte avbrudd bryter i utgangspunktet ikke sammenheng.

For IT-konsulenter er dette i praksis sjelden en risiko på initiativ fra konsulenten selv – de fleste ønsker ikke fast ansettelse hos oppdragsgiver og har bedre betingelser som konsulent (se også kapittel 6). Den praktiske risikoen ligger heller i at:

- fagforening kan fremme krav på vegne av konsulenten gjennom kollektiv søksmålsrett (AML § 17-1 femte ledd), uavhengig av hva konsulenten selv ønsker,
- 3-årsgrensen fungerer som et hygienekrav – manglende oppfølging og dokumentasjon over tid gir et dårligere utgangspunkt ved tilsyn, og
- gjentatt langvarig innleie svekker argumentet om at det foreligger et «klart avgrenset prosjekt» under spesialistunntaket.

Før det nærmer seg 3 år bør innleier derfor:

- vurdere om oppdraget kan avvikles eller omstruktureres (f.eks. til entrepris),
- dokumentere hvorfor innleieforholdet fortsatt er lovlig og innenfor rammen, og
- vurdere fast ansettelse der dette er et reelt alternativ for partene.

#### 4.6 HMS-ansvar

Innleier har HMS-ansvar for innleide på linje med egne ansatte (AML § 2-2, jf. internkontrollforskriften). Dette gjelder så lenge arbeidet utføres i innleiers virksomhet eller under innleiers styring, uavhengig av om avtalen er strukturert som entrepris eller innleie. Innleier må sørge for opplæring, sikkert arbeidsmiljø og nødvendig verneutstyr, og må inkludere innleide i relevante HMS-prosesser.

### 5. Offentlige anskaffelser – samspill med anskaffelsesregelverket

For offentlige innkjøpere gjelder innleiereglene i tillegg til anskaffelsesregelverket (lov om offentlige anskaffelser og anskaffelsesforskriften). Et lovlig innleieforhold etter AML betyr ikke automatisk at anskaffelsen i seg selv er lovlig, og omvendt. Innkjøper må gjøre en samtidig vurdering langs begge sporene.

- **Oppdragsavtaler og avrop på rammeavtale.** En oppdragsavtale (typisk SSA-O), som i utgangspunktet er ment som entreprise, kan bli reklassifisert som innleie dersom den i praksis kjøres med intervju av enkeltkonsulenter før tildeling, rene timepriser og løpende oppgavetildeling fra kunden. Det samme gjelder avrop på rammeavtaler. KoFA har ved flere anledninger understreket at realiteten i avropene er avgjørende – ikke hva avtalen formelt heter.
- **Re-scoping fra oppdrag til bistand.** Dersom en fastpris-entreprise (f.eks. SSA-O) underveis endres til løpende timer med daglig styring fra kunden – altså reelt sett blir en bistandsavtale – kan dette utgjøre både en vesentlig endring (brudd på FOA § 28-1) og en ulovlig innleie. Begge deler kan sanksjoneres hver for seg.
- **Etterprøvnbarhet.** Vurderingen av om et oppdrag er entreprise eller innleie bør dokumenteres skriftlig på anskaffelsestidspunktet. Dette er både et krav etter anskaffelsesloven § 4 og en forutsetning for å stå seg ved tilsyn.
- **Sanksjonsnivået.** Offentlige virksomheter kan ilegges overtredelsesgebyr etter AML og, uavhengig av dette, overtredelsesgebyr eller pålegg om ny konkurranse etter anskaffelsesregelverket. Riksrevisjonen og Digitaliseringsdirektoratet har også brukt lovligheten av konsulentbruk som tema i sine gjennomganger.

**Praktisk anbefaling:** Plasser vurderingen av entreprise vs. innleie som et eget punkt i anskaffelsesprotokollen, med henvisning til momentene i kapittel 3.1. Dette gir sporbarhet mot begge regelverk samtidig.

## 6. Risiko og sanksjoner

Det er innleier som bærer risikoen for sanksjoner. Den mest omtalte reaksjonen – krav om fast ansettelse etter 3-årsregelen – har for IT-konsulenter ofte en annen karakter enn ved annen innleie, og er drøftet i kapittel 4.5. Minst like viktig er de øvrige, og til dels mer alvorlige, reaksjonene som er samlet i tabellen nedenfor. Det finnes også eksempler på at det har oppstått konflikter ved avslutning av innleieforhold som har gjort at innleier har blitt dømt – også i tilfeller hvor konsulenten har vært utenlandsk og arbeidet utenfor Norge (se kapittel 8).

Konsekvens	Hvorfor det rammer	Størrelsesorden
Arbeidstilsynets overtredelsesgebyr	Brudd på AML § 14-12 / § 14-13.	Inntil 50 G (≈ 6,5 mill. kr) eller 4 % av omsetning per brudd.
Krav på fast ansettelse (3-årsregelen)	Innleid har rett til fast ansettelse etter 3 års sammenhengende innleie (AML § 14-12 b). For IT-konsulenter er krav fra konsulenten selv sjeldent; størst risiko er søksmål fra fagforening (se 4.5).	Arbeidsrettslig søksmål og eventuell erstatning.
Brudd på likebehandling	Innleid har krav på samme lønns- og arbeidsvilkår som ved fast ansettelse (AML § 14-12 a).	Etterbetaling, gebyr og omdømme.
Solidaransvar for lønn	Innleier hefter for manglende lønn, feriepenger og overtid (AML § 14-12 c).	Hele kravet pluss renter.

Konsekvens	Hvorfor det rammer	Størrelsesorden
Kollektiv søksmålsrett	Fagforening kan saksøke uten samtykke fra konsulenten (AML § 17-1).	Retts- og forlikskostnader, eventuelt omdømme.
KoFA / Riksrevisjon	Offentlige virksomheter kan ilegges gebyr eller pålegg om ny konkurranse.	Prosjektforsinkelse og gebyr.
Prosjekt- eller leveransestopp	Pålegg om stans eller rettingsordre.	Forsinkelseskostnader.
Omdømme og score	Kan gi rødt trafikklys i anbudssystemer.	Tapt forretningsmulighet.

Ved innleie fra konsulentselskap som feilaktig har valgt å klassifisere seg som produksjonsbedrift, er det innleier som får pålegg og gebyr. Innleier må selv kunne dokumentere at utleier oppfyller vilkårene.

## 7. Bruk av underleverandører

Innleieregelverket har skapt en del usikkerhet knyttet til bruk av underleverandører. Nedenfor er en oppsummering av praksis som er i bruk:

- **Entreprise:** Underleverandører må være under-entreprise eller annen lovlig innleie i henhold til det som er beskrevet i dette dokumentet.
- **Innleie:** Kun arbeidsgiverleddet (der konsulenten er ansatt) må være godkjent bemanningsforetak. Innleie kan gjerne gå via et annet selskap som administrerer kontrakten og som ikke selv behøver å være godkjent bemanningsforetak.
- **Selvstendige næringsdrivende:** Kan ikke leies inn, heller ikke etter spesialistunntaket, men kan engasjeres i egne entrepriseoppdrag.
- **Produksjonsbedrift:** Det finnes eksempler på kjøpere av konsulenttjenester som tolker regelverket slik at også produksjonsbedrifter kan leie ut konsulenter fra underleverandører, men det er uklart om dette er i tråd med regelverket når produksjonsbedriften i tillegg leier ut egne ansatte konsulenter, eller om utleier da reelt sett burde klassifiseres som bemanningsforetak.

## 8. Leveranse av IT-tjenester fra utlandet

I en dom fra Søndre Østfold tingrett er IT-selskapet Braathe dømt for brudd på innleiereglene i et forhold som gjelder en utenlandsk arbeidstaker som arbeidet utenfor Norge.

[Les artikkel hos digi.no](https://digi.no)

**Merk om rettskilden:** Braathe-dommen er en tingrettsdom og har som sådan begrenset rettskildeverdi. Den er ikke nødvendigvis rettskraftig, og utfallet kan bli endret ved anke. Frem til en eventuell lagmannsretts- eller høyesterettsavgjørelse foreligger, bør vurderinger basert på dommen gjøres med forbehold. Status bør sjekkes før viktige kontraktsbeslutninger tas.

Dersom dommen blir stående, vil den bety en risiko knyttet til alt kjøp og leveranse av IT-tjenester fra utenlandske virksomheter, uavhengig av kontraktsform og eventuell tilknytning til det utenlandske

selskapet (for eksempel om man mottar IT-tjenester fra et annet selskap i samme konsern). Det er den reelle styringen av oppdraget som ser ut til å være avgjørende, og det vil sannsynligvis være nødvendig å etablere reelle entreprisavtaler for alle slike leveranser.

Dette kan legge en begrensning på norske virksomheters mulighet til å kjøpe inn konsulenttjenester fra utenlandske leverandører.

## 8.1 Skatt og merverdiavgift

En avtale som holder vann som entreprise etter arbeidsmiljøloven, kan likevel bli klassifisert annerledes etter skatte- og avgiftslovgivningen. Særlig relevant er:

- **Arbeidsutleie etter skatteloven.** Ved grenseoverskridende leveranser kan skattemyndighetene vurdere forholdet som arbeidsutleie, noe som utløser kildeskatt og rapporteringsplikter uavhengig av arbeidsrettslig klassifisering. Dette er en risiko også når arbeidet utføres fra utlandet, særlig i konsernintern tjenesteyting der en norsk oppdragsgiver reelt leder arbeidet.
- **Merverdiavgift – omvendt avgiftsplikt.** Ved kjøp av fjernleverbare tjenester fra utlandet skal den norske oppdragsgiveren selv beregne og innberette merverdiavgift, jf. mval. § 3-30 (snudd avregning). Dette gjelder uavhengig av om arbeidet utføres i Norge eller fra utlandet, og feil behandling kan utløse etterberegning og tilleggsatt.
- **Rapporteringsplikt for oppdrag i Norge (RF-1199 / OAR).** Etter skatteforvaltningsloven § 7-6 har norske oppdragsgivere opplysnings- og rapporteringsplikt når en utenlandsk virksomhet utfører oppdrag i Norge eller på norsk kontinentalsokkel. Plikten påhviler primært den som direkte engasjerer den utenlandske virksomheten, med subsidiært ansvar oppover i kontraktskjeden til hovedoppdragsgiver. Dersom arbeidet utføres i sin helhet fra utlandet (f.eks. remote fra et konsernselskap i et annet land), utløses ikke RF-1199.
- **A-melding.** A-meldingen er den norske arbeidsgiverens månedlige innrapportering av lønn og arbeidsforhold, og gjelder bare der det foreligger et arbeidsforhold i Norge. Ved kjøp fra utenlandsk virksomhet uten norsk arbeidsforhold er det ikke A-melding, men eventuelt RF-1199 og MVA-rapportering som er relevant.

Anbefaling: Ved kjøp av IT-tjenester fra utlandet bør de arbeidsrettslige og skatte-/avgiftsmessige vurderingene gjøres samlet, gjerne sammen med skatterådgiver. Det bør særlig avklares hvor arbeidet faktisk utføres, og hvem i kontraktskjeden som har hvilke rapporteringsplikter.

## 9. Vedlegg – sjekklister og maler

### Vedlegg A – Sjekkliste: entreprise eller innleie?

Bruk sjekklisten i forkant av kontraktsinngåelse. Hvert spørsmål vurderes isolert, men totalbildet er avgjørende (se kapittel 3.1).

Spørsmål	Peker mot
Beskriver oppdraget hva som skal leveres, eller hvem som skal gjøre arbeidet?	Hva → entreprise Hvem → innleie
Hvem leder det daglige arbeidet?	Leverandøren → entreprise Kunden → innleie
Hvem bærer risikoen for resultatet?	Leverandøren → entreprise Kunden → innleie
Hvordan er honorarstrukturen?	Fastpris / milepæler → entreprise Timer → innleie
Kan leverandøren bytte ressurs uten kundens samtykke?	Ja → entreprise Nei → innleie
Fremstår konsulenten som ekstern (e-post, navneskilt, personalmøter)?	Ja → entreprise Nei → innleie
Er arbeidet klart avgrenset i tid og omfang?	Ja → entreprise Nei → innleie
Er oppdraget kjerneproduksjon eller støttfunksjon?	Støtte → entreprise Kjerne → innleie

**Retningslinje:** For at forholdet trygt kan klassifiseres som entreprise, bør flertallet av punktene (som tommelfingerregel 6 av 8) entydig peke mot entreprise. Der flere punkter peker mot innleie, skal forholdet behandles som innleie – uansett hva avtalen heter.

### Vedlegg B – Mal for spesialistnotat (forskrift § 3 første ledd bokstav b)

Notatet bør være kort (én til to sider), utarbeides før kontraktsinngåelse og deles med tillitsvalgte.

#### 1. Beskrivelse av kompetansen

- Hvilken spesialkompetanse kreves?
- Hvorfor er kompetansen «særlig» eller vanskelig tilgjengelig i markedet?
- Hvorfor dekkes behovet ikke av egne ansatte eller gjennom rekruttering?

#### 2. Beskrivelse av prosjektet

- Formål og konkrete leveranser.
- Start- og sluttdato (eller annen klar avgrensning).
- Hvordan prosjektet skiller seg fra ordinær drift.

### 3. Vurdering av alternative hjemler

- Hvorfor er entreprise ikke egnet?
- Hvorfor passer ikke vikariat eller innleie fra produksjonsbedrift?
- Hvorfor er spesialistunntaket det riktige grunnlaget?

### 4. Kontroll av formalia

- Er bemanningsforetaket godkjent (registernummer og dato for oppslag i Arbeidstilsynets register)?
- Likebehandling: hvilke lønns- og arbeidsvilkår er kommunisert til bemanningsforetaket?
- Er tillitsvalgte informert og eventuelt involvert?
- Er 3-årsgrensen vurdert dersom det er risiko for forlengelse?

### 5. Signatur og dato

- Ansvarlig leder (navn og rolle).
- Dato for vurderingen.
- Arkivreferanse.