

Veiledning om bruk av enmannsbedrifter

September 2019

Mange små og mellomstore aktører har fra tid til annen behov for å leie inn arbeidskraft eller benytte en underentreprenør, og bruk av enmannsbedrifter er en utbredt praksis. Det er viktig å kjenne til regelverket om innleie, og grensen mellom innleie og entrepris, slik at forsterkning av bedriftens egne ressurser skjer på lovlig vis.

Konklusjonen er enkel:

- Vurdere om det dreier seg om innleie eller entrepris
- Innleie fra enmannsbedrifter er ikke gjennomførbart etter regelverket
- Skal du engasjere enmannsbedrifter må det gjøres som entrepris

Med ordet enmannsbedrifter mener vi her virksomheter som kun sysselsetter en person.

Bruk av enmannsbedrifter

Være oppmerksom på at når du bruker enmannsbedrifter vil disse kunne bli ansett som arbeidstakere og få rett til ansettelse avhengig av hvordan oppgaver og avtaleforhold er innrettet. Hvis en enmannsbedrift mottar lønn per time, benytter oppdragsgivers utstyr og materialer og får betalt uavhengig av resultat, kan dette indikere at det i realiteten dreier seg om et ansettelsesforhold. Selv om det er avtalt et leieforhold kan realitetene ut fra en helhetsvurdering bli ansette som et ansettelsesforhold. Hvis en person for eksempel ikke har andre oppdragsgivere, vil dette trekke i retning av ansettelse og ikke innleie.

Det finnes eksempler på at enmannsbedrifter har gått til domstolene og fått medhold i at de har et ansettelsesforhold som gir krav på feriepenger og ikke kan avsluttes uten å gå veien om oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven. En oppdragstaker som opererer i "risikozonen" kan også risikere at skattemyndighetene kommer på banen og krever tilbakeføring av uriktig betalt merverdiavgift, skatt, arbeidsgiveravgift mm.

Enmannsbedriften som innleie eller entrepris/underentreprenør

Grensen mellom innleie og entrepris kan være vanskelig å fastslå. Typisk for en entrepris er at underentreprenøren utfører et arbeid på oppdrag av en oppdragsgiver, og underentreprenøren selv er ansvarlig for resultatet av arbeidet som utføres. I slike tilfeller må oppdraget være definert og såpass selvstendig drevet at en er innenfor entrepris-tanken. Underentreprenøren vil vanligvis lede arbeidet og ha egne arbeidstakere. Det er videre karakteristisk at underentreprenøren benytter egne verktøy og materialer og at det er en fast pris uavhengig av tidsbruk. Det er viktig at arbeidet er regulert av kontrakter som viser at betingelsene for arbeidet er som entrepris og ikke kan forveksles med innleie.

Lovlig bruk av innleie fra bemanningsforetak krever både tariffavtale med landsdekkende fagforening og inngått avtale med tillitsvalgte. Hvis ikke disse betingelsene er til stede så bør det fremgå tydelig av kontraktene at det er opprettet en avtale som underentreprise.

Enmannsbedrift som innleie fra bemanningsbyrå

I et tenkt tilfelle vil en enmannsbedrift kunne anses som et bemanningsbyrå i arbeidsmiljølovens forstand¹ som grunnlag for kommersiell utleie. For innleie fra bemanningsbyrå vil det imidlertid gjelde regler om at det må være inngått tariffavtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven (eller det foreligger arbeid av midlertidig karakter) i den virksomheten som leier inn. Det må dessuten være inngått avtale med de tillitsvalgte om innleieforholdet. Modellen er neppe egnet modell for periodevis forsterkning av kapasiteten med en mann, og det er også usikkert om en enmannsbedrift kan bli å anse som et bemanningsbyrå.

Enmannsbedrift som innleie fra produksjonsbedrift

Hvis du leier inn en selvstendig tømmer, kan denne ansees å være en produksjonsbedrift, og en kan lure på om dette vil være lovlig etter reglene om innleie fra produksjonsbedrift?

Det er et vilkår at leieforholdet ikke skal omfatte mer enn 50 % av de fast ansatte. For en bedrift med kun 1 person vil utleie omfatte 100 %. I lovens kommentarer sies det at virksomheten "til enhver tid" ikke kan leie ut mer enn 50 % av sine ansatte. Et slikt innleieforhold vil derfor ikke være lovlig. Et annet hensyn er dersom *utleieaktiviteten har et klart kommersielt siktemål* og må sies å være et forretningsområde for utleiebedriften, vil heller ikke leie kunne skje etter reglene for innleie fra produksjonsbedrifter – selv om man er under 50 % grensen. Utleievirksomheten vil i slike tilfeller kunne risikere å bli betraktet som bemanningsforetak.

Det er også et krav at den utleide skal være fast ansatt i produksjonsbedriften. Innehaver av et enkeltpersonforetak vil ikke være ansatt, og innleie fra enmanns produksjonsbedrift er dermed en modell som ikke er i henhold til regelverket.

Enmannsbedrift som midlertidig ansettelse - for arbeid er av midlertidig karakter

Det er i arbeidsmiljøloven adgang til å opprette en ansettelsesavtale av begrenset varighet etter § 14-9, 2 bokstav a. Prosjektbasert byggearbeid vil *vanligvis ikke forstås* som arbeid av midlertidig karakter. Dette vil derfor være en modell som vi ikke kan anbefale pga. forståelsen av hva som er av midlertidig karakter. I tillegg kommer det hensynet at vedkommende skal ha et ansettelsesforhold i bedriften der arbeidet skal utføres - ikke være enkeltpersonforetak eller ansatt i egen virksomhet.

Konklusjon – bruk underentreprise

Modeller for å engasjer enmannsbedrifter basert på leiemodeller frarådes fordi disse vanskelig kan forenes med regelverket. I stedet bør enmannsbedrifter engasjeres som underentreprenører. En egnet kontraktmodell for dette kan være bruk av rammeavtaler som kombineres med prosjektavtaler for hvert enkeltoppdrag. Oppdragsavtalen må definere arbeidet slik at dette kan utføres på en selvstendig måte.

Boligprodusentenes Forening har utarbeidet maler for slike ramme- og oppdragsavtaler. Disse er tilgjengelig i Boligprodusentenes Styringssystem.

¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/bemanningsforetak/>
Foretak må være registrert som as el asa for å kunne registrere seg som et bemanningsforetak.