

# SJEKKLISTE FOR BRUK AV UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT

- et praktisk verktøy for norske bedrifter -

Oppdatert pr. 1. juni 2007

- 0 ♦ Innledning.  
[Klikk her](#)
- 1 ♦ Ansettelse av utenlandske arbeidstakere i egen bedrift (fast eller midlertidig).  
[Klikk her](#)
- 2 ♦ Innleie fra utenlandsk produksjonsbedrift.  
[Klikk her](#)
- 3 ♦ Innleie fra norsk bemanningsbyrå (vikarbyrå) som har ansatt utenlandske arbeidstakere.  
[Klikk her](#)
- 4 ♦ Innleie fra utenlandsk bemanningsbyrå (vikarbyrå).  
[Klikk her](#)
- 5 ♦ Avtale med utenlandsk selskap hvor dette selskapet kommer til Norge med sine ansatte for å utføre et oppdrag her.  
[Klikk her](#)
- 6 ♦ Oppdragsavtale med utenlandsk enkeltpersonsforetak.  
[Klikk her](#)



Foto: © Per-Anders Rosenkvist/Samfoto

### ◆ Hvordan bruke denne sjekklisten

Når en bedrift har behov for å få utført arbeid, kan dette skje enten ved å benytte egne ansatte eller ved å knytte til seg arbeidskraft på annen måte. Når utenlandsk arbeidskraft skal benyttes, oppstår spørsmål om hvilke regler som gjelder på områder som arbeids-/oppholdstillatelse, arbeidsrettslige bestemmelser, skatt, arbeidsgiveravgift, merverdiavgift, samt ulike rapporteringer og registreringer. Svarene vil variere med hvilket land det er aktuelt å hente arbeidskraften fra, og med hvilken måte arbeidskraften blir hentet inn på.

Denne sjekklisten er ment å være et praktisk hjelpemiddel for norske bedrifter som benytter seg av arbeidskraft fra utlandet – eller som vurderer å benytte seg av slik arbeidskraft. Det forutsettes at bedriften er hjemmehørende i Norge og fullt skattepliktig hit. Sjekklisten tar for seg flere juridiske temaer, i tillegg til en del praktiske råd. Sjekklisten er ikke uttømmende, og må tilpasses situasjonen i den enkelte bedrift.

Sjekklisten tar utgangspunkt i den situasjonen bedriften møter når den vurderer å bruke utenlandsk arbeidskraft. De ulike stegene i en innleieprosess står sentralt. De som er interessert i mer detaljerte opplysninger om et tema, kan bruke linkene i teksten til å få mer informasjon. Det anbefales likevel alltid at bedriften søker individuell bistand, spesielt innenfor skatte- og avgiftsområdet. En sjekkliste kan gi råd og ledetråder, men kan aldri erstatte den konkrete vurderingen som må gjøres i de enkelte situasjoner.

### ◆ Hva omfattes av sjekklisten?

Når en skal benytte utenlandsk arbeidskraft, må en avklare om det er aktuelt å benytte arbeidskraft fra et EØS-/EFTA-land eller fra såkalte tredjeland. Med tredjeland menes land utenfor EØS/EFTA. Årsaken er at det er mange forskjeller på det å benytte arbeidskraft fra EØS-/EFTA-land og fra tredjeland. Det gjelder for eksempel bestemmelsene i utlendingsloven om personers rett til innreise til Norge. Det er langt strengere regler for å ta arbeid i Norge for borgere fra tredjeland, enn for borgere fra EØS-/EFTA-land.

For tiden gjelder EØS-avtalen for Belgia, Bulgaria, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Hellas, Irland, Island, Italia, Kypros, Latvia, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederland, Norge, Polen, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spania, Storbritannia,

Sverige, Tsjekkia, Tyskland, Ungarn og Østerrike. Romania og Bulgaria ble 1. januar 2007 medlemmer i EU, men forhandlingene om å utvide EØS med de to landene er ikke avsluttet. Det betyr at Bulgaria og Romania foreløpig ikke er en del av EØS-området. Rettslig sett er Bulgaria og Romania pr mai 2007 fortsatt tredjeland, med virkning for reglene om oppholds- og arbeidstillatelse. For ytterligere informasjon om deres status vises til internettsidene til Arbeids- og Inkluderingsdepartementet og UDI. Sveits er medlem av EFTA, men ikke omfattet av EØS-avtalen.

På noen områder kan det også være forskjellige regler for borgere fra henholdsvis "gamle" og "nye" EØS-land. De "gamle" landene er Belgia, Danmark, Finland, Frankrike, Hellas, Irland, Island, Italia, Liechtenstein, Luxembourg, Nederland, Portugal, Spania, Storbritannia, Sverige, Tyskland og Østerrike. De "nye" er Bulgaria, Estland, Latvia, Litauen, Polen, Romania, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia, Ungarn samt Malta og Kypros. Rettslig sett er Bulgaria og Romania pr mai 2007 fortsatt tredjeland, med virkning for reglene om oppholds- og arbeidstillatelse, se over. Malta og Kypros blir dessuten regnet som "gamle" EU-land for så vidt gjelder reglene om oppholds- og arbeidstillatelse.

Denne sjekklisten gjelder både ved bruk av arbeidskraft fra EØS-/EFTA-land og fra tredjeland.

### ◆ Kjennetegn ved seks ulike måter og metoder for å knytte til seg utenlandsk arbeidskraft på, og de viktigste konsekvensene av valg av metode

Sjekklisten omfatter seks ulike måter (også kalt metoder, situasjoner eller tilfeller) å knytte til seg utenlandsk arbeidskraft på for norske bedrifter:

1. Ansettelse av utenlandske arbeidstakere i egen bedrift (fast eller midlertidig).
2. Innleie fra utenlandsk produksjonsbedrift.
3. Innleie fra norsk bemanningsbyrå (vikarbyrå) som har ansatt utenlandske arbeidstakere.
4. Innleie fra utenlandsk bemanningsbyrå (vikarbyrå).
5. Avtale med utenlandsk selskap hvor dette selskapet kommer til Norge med sine ansatte for å utføre et oppdrag her.
6. Oppdragsavtale med utenlandsk enkeltpersonsforetak.

### ◆ **Viktig å avklare hvilken situasjon man er i**

Bruken av utenlandsk arbeidskraft er altså klassifisert på seks måter. Klassifiseringen forutsettes i alle tilfeller å gi uttrykk for reelle forhold. Verken utlendingsmyndighetene eller skatteetaten vil akseptere formaliteter hvis de ikke er i samsvar med de faktiske forhold.

### ◆ **Nærmere beskrivelse av de ulike situasjonene man kan være i**

Den første måten (1) forutsetter derfor at det dreier seg om et reelt ansettelsesforhold.

De tre neste (2, 3 og 4) er alle arbeidsleie. I de to situasjonene hvor utleier er utenlandsk (2 og 4), forutsettes det at utleier ikke driver stedbunden næringsvirksomhet i Norge med noen form for tilstedeværelse her, men kun yter tjenester i form av arbeidsutleie. Dersom utleier har representanter/arbeidsledelse eller lignende i Norge, vil man fort være over i situasjon 3 eller 5, hvor utleier anses å drive virksomhet her. Det er viktig å være klar over at myndighetene vurderer de faktiske forhold og bestemmer, med f eks skatte- eller arbeidsrettslige virkninger, hvilken situasjon de mener foreligger. Alle vurderinger knyttes dessuten til de konkrete oppdrag/situasjoner, og ikke til det utenlandske foretaket generelt. Dersom man er uenig i myndighetenes vurdering, kan man risikere lange klagerunder og/eller rettssaker for eventuelt å nå frem med sitt syn.

Denne veilederen behandler ikke arbeidsformidling. En arbeidsformidler er kun en mellommann som knytter kontakt mellom en arbeidssøker og en arbeidsgiver. Arbeidsformidleren er verken arbeidsgiver eller utleier eller innleier av arbeidskraft.

### ◆ **Arbeidsrettslige bestemmelser**

Ved arbeidsleie (2, 3 og 4) vil plikter og ansvar som påligger arbeidsgiver, på mange måter påligge både utleier – den egentlige arbeidsgiveren – og innleieren. Etter arbeidsmiljøloven er det ulike regler for leie fra henholdsvis vikarbyrå og produksjonsbedrift; loven gir bl.a. større adgang til innleie fra produksjonsbedrift enn fra vikarbyrå. Dersom arbeidstakeren er ansatt i et norsk vikarbyrå, gjelder de samme arbeidsrettslige bestemmelsene som ved direkte ansettelse i en norsk bedrift. Dersom arbeidstakeren er ansatt i et

utenlandsk selskap, gjelder som utgangspunkt hjemlandets arbeidsrettslige bestemmelser (det vil si ved innleietilfellene 2 og 4, men også i situasjon 5). Likevel er det flere viktige norske offentligrettslige bestemmelser som kommer til anvendelse, blant annet de norske HMS- og arbeidstidsbestemmelsene (med mindre hjemlandets rett har bedre vernebestemmelser).

### ◆ **Lønn og skatt**

Når det gjelder lønn, har vi i Norge ingen lovfestede regler om minstelønn. I den utstrekning det er gitt forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler, gjelder imidlertid disse også for utenlandske arbeidstakere. Krav til lønn kan også følge av utledningsregelverket.

Skattemessig er det viktigste skillet mellom metode 6 og de øvrige. Dersom oppdraget utføres som ledd i selvstendig næringsvirksomhet for oppdragstakeren, skal det ikke foretas skattetrekk eller beregnes arbeidsgiveravgift. Hvorvidt det dreier seg om et selvstendig oppdrag, må vurderes etter en samlet vurdering av en rekke momenter. Det mest sentrale er at en selvstendig oppdragstaker vil ha ansvar for resultatet av oppdraget. I de fem andre tilfellene vil både arbeidsgiver, oppdragsgiver og oppdragstaker etter forskjellige bestemmelser, kunne bli ansvarlige for lønnsinnberetning, skattetrekk av utbetaling til arbeidstakerne, og eventuell arbeidsgiveravgift.

- 1. Når foreligger det et ansettelsesforhold?**
- 2. Oppholds- og arbeidstillatelse**
  - 2.1 Ansettelse av personer fra EØS-/EFTA-land
  - 2.2 Ansettelse av personer fra tredjeland  
- utenfor EØS-/EFTA-området
- 3. Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret**
- 4. Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker**
- 5. Arbeidsrettslige regler**
- 6. Lønn, utgifter til kost og losji - allmenngjøring?**
- 7. Skatt**
  - 7.1 Skatteplikt til Norge for arbeidstaker
  - 7.2 Skattetrekk og lønnsinnberetning
  - 7.3 Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift
  - 7.4 Selvangivelse
- 8. Yrkesskadeforsikring**

## 1: Når foreligger det et ansettelsesforhold?

Et ansettelsesforhold forutsetter en skriftlig ansettelseskontrakt om fast eller midlertidig ansettelse, jf. arbeidsmiljø-loven §§ 14-5, 14-6 og 14-9.

## 2: Oppholds- og arbeidstillatelse

### ◆ 2.1: Ansettelse av personer fra EØS/EFTA-land

Dersom en vurderer å ansette arbeidstakere fra EØS/EFTA, må en skille mellom borgere fra de "gamle" og de "nye" EØS/EFTA-landene. Dette fordi det er ulike regler knyttet til deres adgang til arbeidsmarkedet. Reglene om EØS/EFTA-borgeres adgang til Norge finnes i utlendingsloven med forskrifter.

#### ◆ Fra de "gamle" EØS/EFTA-landene

Borgere fra de "gamle" EØS-/EFTA-landene samt Kypros og Malta kan uten tillatelse reise inn i landet og ta opphold her i inntil tre måneder, eller seks måneder dersom vedkommende er arbeidssøker<sup>1</sup>. For å få en nærmere oversikt over de "gamle" EØS-landene se innledningen. [Klikk her](#).

En person fra EØS/EFTA-landene trenger i utgangspunktet aldri en egen tillatelse for å ta arbeid i Norge.

Dersom man **tar arbeid utover tre måneder**, må man ha oppholdstillatelse<sup>2</sup>. Vedkommende vil ha rett til oppholdstillatelse dersom pass eller det reisedokumentet de reiste inn i landet med, legges frem<sup>3</sup>. Samtidig må det dokumenteres at søkeren er arbeidstaker og har et lønnsnivå som er tilstrekkelig til eget underhold. Søkeren må legge frem bekreftelse fra arbeidsgiveren på ansettelse som normalt skal tilsvare minst halv stilling i vedkommende yrke. Dersom det ikke dreier seg om heltidsarbeid, må søkeren godtgjøre at arbeidsforholdet er reelt og har et visst omfang. Det stilles ikke krav til type arbeid og det er tillatt å ha

1 Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 172, første ledd

2 Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 172, tredje ledd

3 Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 174 og § 175

flere arbeidsgivere. De fleste søknader behandles av politiet.

Første gangs oppholdstillatelse gis vanligvis for fem år<sup>4</sup>.

Nordiske borgere er unntatt fra kravet om oppholdstillatelse<sup>5</sup>.

Regelverket finnes på UDIs hjemmesider, der også de nødvendige skjemaer kan lastes ned.

[Klikk her](#) for å komme til UDIs hjemmesider.

#### ◆ Fra de "nye" EØS/EFTA-landene

Adgangen til arbeidsmarkedet for arbeidstakere fra de nye EØS-landene. NB: Borgere fra Malta og Kypros behandles etter regelverket som gjelder for "gamle" EØS-land. For å få en nærmere oversikt over hvilke land som anses som nye EØS-land, se innledningen. [Klikk her](#).

Borgere fra de nye EØS-landene må, i motsetning til borgere fra de "gamle" EØS-landene, ha **oppholdstillatelse** før de kan begynne å arbeid i Norge. For å få oppholdstillatelse må det foreligge et konkret **tilbud om arbeid**. Arbeidet må dokumenteres ved fremleggelse av en arbeidsavtale eller et ansettelsesbevis. Skjema for søknad om oppholdstillatelse finner du på UDIs nettsider.

[Klikk her](#) for å komme til UDIs hjemmesider.

#### ◆ Krav knyttet til lønn

For å få oppholdstillatelse som arbeidstaker må lønns- og arbeidsvilkårene ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende yrke<sup>6</sup>. Som hovedregel må det dreie seg om heltidsarbeid, men flere deltidstiltinger som til sammen utgjør en hel stilling aksepteres på linje med heltidsarbeid. Det er du som arbeidsgiver som har ansvaret for å gi opplysninger om lønn.

Skal arbeidstaker arbeide innefor et område der det er vedtatt forskrift om allmenngjøring av tariffavtale, må vilkårene om lønn og andre krav i denne forskriften

4 Jf. utlendingsloven § 54, første ledd

5 jf. utlendingsloven § 6, tredje ledd og utlendingsforskriften § 8, første ledd

6 Jf. utlendingsforskriften § 175, annet ledd

følges av absolutt **alle** arbeidstakere, også av norske statsborgere.

Det er vedtatt tre forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler:

- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge av 21. november 2006 nr. 1291 (byggningsarbeider) [Klikk her](#).
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Oslofjordregionene av 26. juni 2006 nr. 704 (elektroarbeider) [Klikk her](#).
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land av 26. juni 2006 nr. 703 (elektroarbeider samt arbeid som montasje- og installasjonsarbeider i verksteds- og teknologiindustrien) [Klikk her](#).

## ◆ Prosedyre for søknad om oppholdstillatelse

Søknad om oppholdstillatelse leveres til politiet eller den norske ambassaden i arbeidstakerens hjemland. Det kreves ikke, slik som for tredjelandsborgere (utenfor EØS), at tillatelse foreligger før innreise til Norge. Arbeidstakeren kan imidlertid ikke begynne arbeidet før oppholdstillatelsen er gitt.

Arbeidsgiveren kan søke om oppholdstillatelse på vegne av arbeidstakere fra de nye EØS-landene dersom det foreligger fullmakt til dette fra den enkelte arbeidstakeren. Arbeidstakeren må likevel selv møte hos politiet og fremvise gyldig pass eller annet godkjent reisedokument for å hente tillatelsen. Når arbeidstakeren har fått oppholdstillatelsen, kan vedkommende begynne å arbeide.

## ◆ Oppholdstillatelsens varighet

Første gangs oppholdstillatelse gis for det tidsrommet arbeidsforholdet varer, men maksimalt for ett år av gangen.

## ◆ 2.2: Ansettelse av personer fra tredjeland - utenfor EØS-/EFTA-området

For utlendinger som kommer fra land utenfor EØS-området, fra såkalte tredjeland, gjelder langt mer

restriktive regler enn for borgere fra EØS-området.

## ◆ Arbeids- og oppholdstillatelse

I utgangspunktet kan disse ikke arbeide i Norge. En utlending fra tredjeland som vil ta arbeid eller drive ervervsvirksomhet i Norge, må derfor ha arbeidstillatelse. Dersom arbeidet har varighet utover tre måneder må det i tillegg skaffes oppholdstillatelse. Søknad om arbeids- og oppholdstillatelse sendes på fastsatt skjema utarbeidet av UDI. [Klikk her](#).

Arbeidstillatelse forutsetter at søkeren har bestemte kvalifikasjoner, i motsetning til EØS-borgere som kan ta alle typer arbeid. Første gangs arbeidstillatelse må som hovedregel være gitt **før** innreise i landet<sup>7</sup>.

En utlending fra et tredjeland kan ikke begynne å arbeide i Norge før det er gitt arbeidstillatelse. Ifølge utlendingsforskriften er det imidlertid mulig å få en foreløpig arbeidstillatelse fra politiet dersom det er sannsynlig at søknaden vil bli innvilget<sup>8</sup>. Det er viktig at den enkelte arbeidstaker uttrykkelig ber om en foreløpig tillatelse, ellers vil ikke politiet vurdere å gi slik tillatelse. Første gangs arbeidstillatelse til borgere fra tredjeland gis i alminnelighet for ett år, to eller tre år.

## ◆ Nærmere om vilkår for arbeidstillatelse

En borger fra et tredjeland har **rett til arbeidstillatelse** dersom utlendingslovens og utlendingsforskriftens generelle og spesielle vilkår er oppfylt<sup>9</sup>.

Det finnes **fire generelle vilkår** for arbeidstillatelse, som alle må være oppfylt:

- For det første må utlendingen være sikret underhold og bolig<sup>10</sup>.
- For det annet må det foreligge et konkret tilbud om arbeid utstedt av arbeidsgiveren på et spesielt skjema for arbeidstilbud, eller det må legges frem arbeidskontrakt med nødvendige opplysninger undertegnet av begge parter<sup>11</sup>.

7 Utlendingsforskriften § 10 (1). En del unntak er nevnt i § 10 (2).

8 Utlendingsforskriften § 14.

9 Utlendingsloven § 8 og utlendingsforskriften § 18

10 Utlendingsloven § 8. De nærmere krav til underholdet og

boligen er nærmere regulert i utlendingsforskriften §§ 19 og 20

11 Utlendingsforskriften § 2

- For det tredje må tilbudte lønns- og arbeidsvilkår ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke<sup>12</sup>.
- For det fjerde må søknaden som hovedregel dreie seg om heltidsarbeid for en arbeidsgiver<sup>13</sup>.

## ◆ Lønns- og arbeidsvilkår

Utlendingsdirektoratet innhenter opplysninger om lønn fra eksterne for å vurdere lønnsopplysningene. Er det gitt forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler må disse følges, se punkt 6 nedenfor eller [klikk her](#) for å komme til en nærmere beskrivelse av disse.

Dersom det ikke er vedtatt noen allmenngjøringsforskrift, men det finnes en sentral, relevant overenskomst, legges denne vanligvis til grunn uavhengig av om bedriften er tariffbundet. Også individuell lønn for tilsvarende arbeid på stedet kan være et mulig sammenligningsgrunnlag ifølge forskriften. Dette er aktuelt når den individuelle lønnen ligger over tariff-lønn eller det ikke er tariffavtale som dekker arbeidet. Det er de samlede lønns- og arbeidsvilkårene som vurderes, ikke bare lønnsnivået. Er arbeidstilbudet tilfredsstillende, vil også underhold og bolig anses sikret i arbeidsperioden. I arbeidstilbudet må time- eller årslønn opplyses.

I tillegg til at alle generelle vilkår må være oppfylt, må ett av de **spesielle vilkårene** være oppfylt for å få arbeidstillatelse<sup>14</sup>. Det mest vanlige er at en utlending tas inn på spesielle vilkår som spesialist eller sesongarbeider. Spesialist må være fagarbeider på minst videregående skoles nivå.

## ◆ Unntak: Gruppearbeidstillatelse

Gruppearbeidstillatelse er ikke en form for arbeidstillatelse, men en tillatelse til gruppevis rekruttering av arbeidskraft til oppdrag utenfor bedriftens ordinære produksjon. Oppdraget det rekrutteres arbeidstakere til må være av tidsbegrenset varighet, gjelde et bestemt antall personer (minimum seks) og den enkelte arbeidstakeren i gruppen må fylle kravet

til spesialist<sup>15</sup>. Det er videre et vilkår at det ikke er mulig å skaffe innenlandsk arbeidskraft til oppdraget.

Arbeidstakerne som omfattes av en slik tillatelse, får etter ankomst til Norge en individuell tillatelse til arbeid i gruppen. Arbeidstakeren kan ikke begynne å arbeide før de har fått slik individuell tillatelse fra politiet Arbeidsgiver eller oppdragsgiver i Norge kan søke om gruppearbeidstillatelse. Dersom arbeidsgiveren ikke har forretningsadresse i Norge, må oppdragsgiveren stå ansvarlig for søknaden.

Gruppearbeidstillatelsen gis for høyst ett år<sup>16</sup>.

## ◆ Unntaket fra kravet om arbeidstillatelse - "Montørparagrafen"

Tekniske eksperter, teknikere, montører, konsulenter eller instruktører som skal montere, demontere, etterse, reparere eller vedlikeholde maskiner eller teknisk utstyr eller informere om bruken av det, er unntatt fra kravet om arbeidstillatelse for arbeid inntil tre måneder<sup>17</sup>.

## ◆ Ansvar etter utlendingslovgivingen

En arbeidsgiver som har forretningssted i landet, står ansvarlig overfor utlendingsmyndighetene og den enkelte arbeidstaker for at lønns- og arbeidsvilkårene fyller lovgivningens krav. Har ikke arbeidsgiveren forretningssted i Norge, står **oppdragsgiveren** som har forretningssted i landet, ansvarlig for arbeidstilbudet overfor utlendingsmyndighetene og den enkelte. Det betyr med andre ord at en oppdragsgiver med en utenlandsk underentreprenør uten forretningssted i Norge, er ansvarlig for at de lønns- og arbeidsvilkårene som tilbys til underentreprenørens utenlandske arbeidstakere som skal arbeide i Norge, tilfredsstiller utlendingslovgivningens krav. Oppdragsgiveren er også ansvarlig for at de utenlandske arbeidstakerne hos underentreprenøren faktisk får de lønns- og arbeidsvilkårene som er opplyst til myndighetene.

<sup>15</sup> Utlendingsloven § 10 og utlendingsforskriften § 26 flg

<sup>16</sup> Utlendingsforskriften § 29 (2)

<sup>17</sup> Utlendingsforskriften § 8 (2) bokstav c).

<sup>12</sup> Utlendingsforskriften § 2

<sup>13</sup> Utlendingsforskriften § 2

<sup>14</sup> Utlendingsforskriften §§ 3-5

Dersom for eksempel en byggentreprenør har en underentreprenør uten forretningsadresse i Norge, er det hovedentreprenøren/oppdragsgiveren som er ansvarlig for at lønns- og arbeidsvilkårene til de ansatte hos underentreprenøren fyller utlendingslovens krav og er i samsvar med det som er opplyst i søknaden om arbeidstillatelse.

## 3: Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret

Alle ansatte i Norge skal innmeldes i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret). Melding til AA-registeret skal skje senest fredag i uken etter at arbeidsforholdet har begynt, det vil si den første dag arbeidstakeren har rett eller plikt til å arbeide. Det skal gis melding om endringer og om opphør av arbeidsforholdet.

[Klikk her](#) for nærmere informasjon hos velferds- og trygdeetaten, NAV

## 4: Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU)

Finansdepartementet har utarbeidet forslag til endrede regler som er sendt på høring med frist 7. juni 2007. [Klikk her](#)

Foreløpig gjelder reglene slik:

Ligningsloven § 6-10 nr. 1 til 3 pålegger næringsdrivende og offentlig organ som gir noen et oppdrag å rapportere enkelte opplysninger om oppdraget og eventuelle underoppdrag til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Bakgrunnen er at myndighetene skal kontrollere hvorvidt det er grunnlag for skatteplikt.

Oppdragsgiver skal i utgangspunktet gi opplysninger om ethvert oppdrag uansett bransje. Opplysningsplikten for oppdrag på kontinentalsokkelen gjelder både norske og utenlandske oppdragstakere. Opplysningsplikten for oppdrag i riket er begrenset til å gjelde oppdrag gitt til personer bosatt i utlandet eller selskaper hjemmehørende i utlandet. Plikten til å gi opplysninger omfatter også oppdrag gitt til oppdragstakere nedover i kontraktkjeden.

Plikten til å gi opplysninger om arbeidstakere er

begrenset slik at det ikke skal gis opplysninger om norske statsborgere som er ansatt av en person bosatt i Norge eller i et selskap hjemmehørende i Norge.

Det skal gis opplysninger om arbeidstakere bosatt i utlandet og som er ansatt av rederi eller arbeidsgiver som driver næringsvirksomhet ombord på fartøy, når fartøyet har oppdrag på norsk sokkel.

[Klikk her](#) for å lese mer på skatteetatens hjemmesider.

### ◆ Presisering av når rapporteringsplikten gjelder

Det å ansette en utenlandsk arbeidstaker utløser altså ikke i seg selv rapporteringsplikt. Dersom arbeidstakeren skal arbeide i tilknytning til et oppdrag, inntrer rapporteringsplikten. Dette innebærer at et norsk selskap som gir et oppdrag til et annet norsk selskap, må rapportere inn dette dersom det benyttes utenlandske statsborgere til å utføre arbeidet.

### ◆ Rapporteringspliktens omfang

En arbeidstaker som omfattes av rapporteringsplikten, skal rapporteres i tilknytning til hvert enkelt oppdrag vedkommende deltar på. Hvis arbeidstakeren avslutter arbeidet på ett oppdrag og går over på et annet, er opplysningsplikten ikke oppfylt før det er rapportert også i forhold til dette oppdraget. En arbeidstaker som arbeider på to oppdrag parallelt må rapporteres i tilknytning til begge disse oppdragene for at opplysningsplikten skal være oppfylt.

Opplysningsplikten vedrørende arbeidstakere omfatter arbeidstakerens navn, fødselsdata og eventuelt personnummer, adresse, nasjonalitet, sivilstand, tidspunkt for arbeidets begynnelse og antatte avslutning, om vedkommende har norsk skattekort samt arbeidsgiverens navn og organisasjonsnummer.

Opplysningene som skal gis om oppdragstaker er: navn, adresse, norsk organisasjonsnummer, om eventuell registrering i merverdiavgiftsmanntallet, tidspunkt for oppdragene, når de planlegges påbegynt og avsluttet, stedet der oppdraget skal utføres samt kontraktsbeløp og kontraktstype.

Rapportering skal skje senest 14 dager etter at arbeidet er påbegynt, jf. ligningsloven § 6-10 nr. 3. Opplysninger om arbeidets avslutning skal gis senest 14 dager etter avslutningen. Rapporteringen kan skje elektronisk via **www.altinn.no**.

**Klikk her** for Skjema RF-1198.

**Klikk her** for skjema for opplysninger vedrørende oppdragstakeren, RF 1199.

## ◆ Sanksjoner dersom opplysningsplikten ikke blir overholdt

Skattemyndighetene har flere sanksjonsmuligheter dersom det ikke rapporteres i henhold til reglene. Det kan for det første ilegges en løpende dagmulkt.

For det andre kan den som ikke har oppfylt sin opplysningsplikt, pålegges ansvar for oppdragstakers manglende betaling av skatter og avgifter, - og/eller skatter og avgifter vedrørende arbeidstakere til knyttet oppdraget, - når den manglende betaling må antas å skyldes at opplysningene ikke ble gitt i rett tid. Når det gjelder ansatte i egen bedrift, vil dette ansvaret allerede følge av reglene om arbeidsgivers plikt til å foreta skattetrekk og betale arbeidsgiveravgift.

Dersom opplysningene ikke er levert innen fristen, kan det for det tredje ilegges et gebyr. Gebyret er et fast beløp per dag for hver oppgave som ikke leveres. Gebyret settes til kr 150 per dag for manglende opplysninger om oppdragstaker, begrenset til kr 75 000 for hver slik forsømmelse, og til kr 30 per dag for manglende opplysninger om arbeidstaker, begrenset til kr 15 000 for hver slik forsømmelse.

## 5: Arbeidsrettslige regler

Ved ansettelse av utenlandske arbeidstakere oppstår spørsmål om hvilke arbeidsrettslige regler som kommer til anvendelse.

Utenlandske arbeidstakere som tar varig arbeid i en bedrift som er fast etablert i Norge, er omfattet av det samme regelverket som norske arbeidstakere. Arbeidstakeren er underlagt de samme rettighetene og pålagt de samme pliktene som norske arbeidstakere. Alle arbeidsmiljølovens bestemmelser kommer således til anvendelse. Det samme gjelder bestemmelsene i

ferieloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven og bestemmelser om lønn m.m. gitt i eventuelle allmenngjøringsforskrifter.

## ◆ Muligheter for individuelle løsninger

At arbeidstakerne er underlagt de samme rettigheter og pålagt de samme plikter som norske arbeidstakere, innebærer likevel ikke at det alltid må velges like løsninger for norske og utenlandske arbeidstakere. Partene står fritt til å avtale individuelle løsninger innenfor de rammer lov og tariffavtale setter. Ordninger som fri bolig, fri hjemreise eller fri kost og losji kan være aktuelle for individuelle løsninger. Det kan være særlig aktuelt der virksomheten i Norge ansetter en utenlandsk arbeidstaker med spesielt ønsket kompetanse. Det er ellers grunn til å være oppmerksom på arbeidsmiljøloven § 13-1 og diskrimineringsloven av 3. juni 2005 nr. 33 som forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn.

I den utstrekning det er tale om å ansette en arbeidstaker midlertidig, må en huske på at vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-9 må være oppfylt.

**Klikk her** for å lese arbeidsmiljøloven § 14-9

## 6: Lønn, utgifter til kost og losji - allmenngjøring?

### ◆ Om minstelønn

I motsetning til en del andre land har Norge ingen lovfestede regler om minstelønn. Vær imidlertid oppmerksom på at krav til lønn kan følge av utlendingsregelverket, jf punkt 2 over om kravene til oppholds- og arbeidstillatelse (tredjelands borgere og borgere fra de "nye" EØS-landene).

**Klikk her** for å komme til punkt 2

Bestemmelser om lønn kan også være nedfelt i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler, og i den grad bedriften er tariffbundet må den forholde seg til tariffavtalens bestemmelser.

## ◆ Om allmenngjøring av tariffavtaler

I forbindelse med inngåelsen av EØS-avtalen vedtok Norge dessuten lov om allmenngjøring av tariffavtaler, jf. lov 6. april 1993 nr. 58. Loven åpner for at landsomfattende tariffavtaler, herunder tariffavtalens bestemmelser om lønn, utgifter til reise, kost og losji, på visse vilkår kan gjøres gjeldende for alle som utfører arbeid innefor en bransje eller en del av en bransje, både norske og utenlandske arbeidstakere. I den grad et arbeid er omfattet av en slik allmenngjøringsforskrift må denne følges. Pr. dags dato er det vedtatt tre forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler:

- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge av 21. november 2006 nr. 1291 (byggningsarbeide) [Klikk her](#).
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Oslofjordregionene av 26. juni 2006 nr. 704 (elektroarbeider) [Klikk her](#).
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land av 26. juni 2006 nr. 703 (elektroarbeider samt arbeid som montasje- og installasjonsarbeider i verksteds- og teknologiindustrien). [Klikk her](#).

## ◆ ILO-konvensjon nr. 94

I tillegg til allmenngjøringsloven og forskrifter vedtatt med hjemmel i denne har Norge sluttet seg til ILO-konvensjon nr. 94 om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter for staten, jf. Rundskriv fra Moderniseringsdepartementet i 2005 (nå: Fornyings- og administrasjonsdepartementet).<sup>18</sup> Rundskrivet gjelder for statlige myndigheter og etater når disse inngår kontrakter om tjenester og bygg- og anleggsarbeid som nevnt i lov om offentlige anskaffelser av 16. juni 1999 nr. 69 og forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402 (anskaffelsesforskriften). Dette innebærer at oppdragstakere som vinner anbud fra statlige myndigheter og etater ikke kan tilby sine arbeidstakere kontrakter med dårligere lønnsvilkår enn det som følger av gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke, uavhengig av

om ansettelsen er hos hoved- eller underleverandør. I den utstrekning arbeidet allerede faller inn under virkeområdet for en allmenngjøringsforskrift, vil det være lønnsvilkårene her som vil være gjeldende for arbeidet.

I mars 2007 foreslo regjeringen en lovbestemmelse som pålegger alle offentlige oppdragsgivere å ta inn kontraktsklausuler som skal sikre gjengs lønns- og arbeidsforhold i offentlige kontrakter om kjøp av tjenester og bygge- og anleggsarbeider. Videre vil lovbestemmelsen gi regjeringen fullmakt til å pålegge oppdragsgivere å føre tilsyn med at klausulene blir overholdt, og å iverksette tiltak overfor leverandøren ved manglende etterlevelse av klausulene. På det nåværende tidspunkt er det usikkert når denne lovbestemmelsen trer i kraft, men det er sannsynlig at Stortinget vil vedta bestemmelsen.

[Klikk her](#) for å lese rundskrivet.

[Klikk her](#) for å komme til forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402.

## 7: Skatt

### ◆ 7.1: Arbeidstakernes skatteplikt

### ◆ Begrenset skatteplikt for arbeidsinntekter

Forutsetningen er her at arbeidsgiver er en norsk bedrift, hjemmehørende i Norge. Alle som arbeider i Norge for en norsk arbeidsgiver, skal betale skatt av lønnen i Norge.

<sup>18</sup> Rundskriv 2/2005 fra Moderniseringsdepartementet av 16. juni 2005.

## ◆ Skatteplikt etter bosted

En person som ansees som bosatt i Norge er i utgangspunktet fullt ut skattepliktig hit, også for andre inntekter enn lønn fra arbeid i Norge. En person er, etter norske regler, bosatt her dersom vedkommende i en eller flere perioder har oppholdt seg her i mer enn 183 dager i løpet av 12 måneder eller mer enn 270 dager i løpet av 36 måneder. Hvis Norge har skatteavtale med det landet som vedkommende kommer fra eller har tilknytning til, kan det imidlertid være annerledes. Eksempelvis gjelder dette dersom vedkommende har en nærmere tilknytning til hjemlandet i form av fast bolig og ektefelle/barn.

[Klikk her](#) for nærmere opplysninger om skatteplikt på grunnlag av bosted.

[Klikk her](#) for ytterligere informasjon på skatteetatens sider om utenlandsforhold.

## ◆ 7.2: Skattetrekk og lønnsinnberetning

Dersom arbeidstakeren er skattepliktig til Norge, må arbeidsgiveren foreta skattetrekk på alminnelig måte. Det gjelder både ved begrenset og full skatteplikt.

[Klikk her](#) for mer informasjon om skattetrekk.

[Klikk her](#) for skattekort for utenlandske borgere.

[Klikk her](#) for lønnsinnberetning.

## ◆ 7.3: Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift

### ◆ Trygdeavgift

Hovedregelen for trygdeavgift er at den henger sammen med medlemskap i det norske trygdesystemet. Hvis det kan dokumenteres at arbeidstakeren er omfattet av et annet lands trygdesystem, skal det ikke betales trygdeavgift i Norge. Dette kan være aktuelt dersom arbeidstakeren også har en arbeidsgiver i hjemlandet.

Hovedregelen for arbeidstakere fra EØS-/EFTA-området, er at de er omfattet av den norske folketrygden fra første dag. Dersom de likevel er omfattet av trygdesystemet i hjemlandet, f.eks. ved korte opphold i Norge, dokumenteres dette ved skjema E101, slik at trygdeavgift i Norge unngås.

For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, vil det normale være norsk trygdeavgift hvis vedkommende er skattepliktig til Norge. Dersom det kan dokumenteres at vedkommende er omfattet av trygdeordningen i et annet land, kan trygdeavgiften også unngås for den gruppen.

Særlig ved bruk av arbeidskraft fra land utenfor EØS/EFTA, anbefales det å undersøke nærmere ved NAV Utland når det gjelder trygdeavgift. [Klikk her](#). Her finnes også en oversikt over trygdeavtaler Norge har inngått med andre land. [Klikk her](#).

Trygdeavgiften inngår i ligningen og skatteoppgjøret på vanlig måte.

### ◆ Arbeidsgiveravgift

Hovedregelen for arbeidsgiveravgift er at den skal betales av all inntekt fra arbeid utført i Norge eller på norsk kontinentalsokkel. For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, henger den derfor normalt sammen med skatteplikten og lønnsinnberetningsplikten, og betales av arbeidsgiveren sammen med skattetrekket. Det kan imidlertid være inngått trygdeavtaler med andre land for gjensidig regulering av trygderettigheter og -plikter. Da vil medlemskap i hjemlandets trygdesystem normalt innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift til Norge.

NAV Utland har i utgangspunktet ikke med arbeidsgiveravgift å gjøre, men vil kunne informere om hvilke land det er inngått trygdeavtaler med.

[Klikk her](#) for mer informasjon om NAV Utland.

Dersom det i andre tilfeller kan dokumenteres at det betales en avgift av tilsvarende art til hjemlandet av de samme lønnsutbetalingene, kan avgiften ettergis etter søknad til Skattedirektoratet.

[Klikk her](#) for å lese mer i Lignings-ABC under stikkord "Arbeidsgiveravgift – avgiftsplikt og grunnlag, 5. Utland"

For arbeidstakere fra EØS/EFTA vil hovedregelen være den samme som for trygdeavgiften. Her vil dokumentasjon ved skjema E101 som bekrefter medlemskap i annet lands trygdesystem, innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift.

## ◆ 7.4: Selvangivelse

Enten det er full eller begrenset skatteplikt til Norge for lønn, må det årlig leveres selvangivelse med opplysninger om inntekt/godtgjørelser opptjent i Norge. Arbeidstakere med begrenset skatteplikt – for lønn – har rett til et såkalt standardfradrag på 10% i lønnsinntekten, maksimalt kr 40 000.

De som anses bosatt i Norge, har krav på standardfradraget de to første årene de lignes som bosatt, uavhengig av om de har fått det som begrenset skattepliktige tidligere. Det gjelder også særregler for arbeidstakere på sokkelen og på skip.

**Klikk her** for mer informasjon om standardfradraget

## 8: Yrkesskadeforsikring

Arbeidsgivere har plikt til å tegne yrkesskadeforsikring for sine arbeidstakere. "Arbeidstaker" er i yrkesskadeforsikringsloven blant annet definert som "enhver som gjør arbeid eller utfører verv i arbeidsgiverens tjeneste".<sup>19</sup> I et tilfelle hvor en bedrift ansetter utenlandske arbeidstakere (fast eller midlertidig) vil man også ha plikt til å tegne yrkesskadeforsikring.

---

<sup>19</sup> Yrkesskadeforsikringsloven § 2 bokstav b).

- 1. Når foreligger det et leieforhold?**
- 2. Vilåarene for å leie inn arbeidstakere fra utenlandske produksjonsbedrifter**
- 3. Tariffavtalte bestemmelser om informasjons- og drøftingsplikt før innleie bestemmes**
- 4. Oppholds- og arbeidstillatelse**
  - 4.1** Borgere fra EØS-/EFTA-land
  - 4.2** Borgere fra tredjeland  
- utenfor EØS-/EFTA-området
  - 4.3** Borgere fra tredjeland som allerede er integrert i et EØS/EFTA-land
- 5. Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret**
- 6. Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker**
- 7. Arbeidsrettslige regler**
- 8. Lønn, utgifter til kost og losji  
- allmenngjøring**
- 9. Skatt**
  - 9.1** Skatteplikt for arbeidstakeren
  - 9.2** Skattetrekk og lønnsinnberetning
  - 9.3** Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift
  - 9.4** Selvangivelse
  - 9.5** Skatteplikt for den utenlandske produksjonsbedriften
- 10. Merverdiavgift**
- 11. Registrering i Enhetsregisteret og Foretaksregisteret**
- 12. Yrkesskadeforsikring**

### 1: Når foreligger det et leieforhold?

Dersom virksomheten har behov for arbeidskraft, og /eller har behov for en kompetanse egne ansatte ikke besitter, er det en mulighet å leie inn arbeidskraft. Da vil virksomheten inngå et kontraktsforhold med en annen bedrift om innleie av arbeidstakere.

En innleid arbeidstaker er en person som er ansatt hos en arbeidsgiver, men som for en kortere eller lengre periode er leiet ut til en annen virksomhet (innleier) for å utføre arbeid under denne virksomhetens ledelse og instruksjon. Ansettelsesforholdet består mellom arbeidstakeren og utleiebedriften (den utenlandske produksjonsbedriften). Vær oppmerksom på at dersom det ikke foreligger noe ansettelsesforhold mellom arbeidstakeren og utleiebedriften, står en ikke overfor noe innleietilfelle, men arbeidsformidling. I et slikt tilfelle vil den utenlandske borgeren anses som ansatt i den norske virksomheten. Da er en over i situasjon 1. [Klikk her](#) for å komme til situasjon 1. Alternativt kan han/hun i realiteten anses å være selvstendig oppdragstaker og da er en over i alternativ 6. [Klikk her](#) for å komme til situasjon 6.

### 2: Vilklårene for å leie inn arbeidstakere fra utenlandske produksjonsbedrifter

Loven skiller mellom to typer Innleie: innleie fra bemanningsbyrå (vikarbyrå), det vil si en virksomhet som har som formål å drive utleie og innleie fra virksomhet som ikke har som formål å drive utleie, typisk produksjonsbedrifter. Lovreglene er forskjellige i de to tilfellene. Her er det tilfelle 2 som behandles, innleie fra utenlandske produksjonsbedrifter:

Norsk arbeidsmiljølov gir større anledning for innleie fra produksjonsbedrifter enn ved innleie fra bemanningsbyråer. Det er imidlertid flere vilkår for å oppfylle lovens krav til innleie.

[Klikk her](#) for å se nærmere på kriteriene i arbeidsmiljøloven § 14-3 for innleie fra produksjonsbedrift.

Ved innleie fra produksjonsbedrift gjelder for det første et krav til utleieren. Utleien må skje blant arbeidstakere som normalt er beskjeftiget innenfor det fagområdet som utgjør hovedbeskjeftigelsen til

utleieren (produksjonsbedriften det leies fra). En verkstedsbedrift kan altså leie ut en produksjonsansatt, men derimot ikke en ansatt på lønningskontoret. Dessuten må den utleide være fast ansatt i bedriften som leier ut, og bedriften kan ikke leie ut mer enn 50 % av de fast ansatte.

For det andre stilles det krav til den bedrift som leier inn ansatte. Innleie av arbeidstakere skal drøftes før beslutning treffes med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder for. Det er ikke krav om at bedriften skal være tariffbundet. Hvis bedriften ikke har tillitsvalgte som fyller lovens krav, kan det velges tillitsvalgte for anledningen. Det skal settes opp protokoll fra møtet med de tillitsvalgte. En protokoll må ha med visse formalia – hvem som var tilstede, dato og tema for møtet samt signatur fra begge parter side. Protokollen må angi hvilket prosjekt det gjelder og hvor mange arbeidstakere og hvilke fagområder innleieforholdet gjelder for.

[Klikk her](#) for å se på et eksempel på en protokoll

For det tredje er det viktig å være klar over at ved innleie som overstiger 10 prosent av totalt ansatte i den bedriften som skal leie inn folk, og innleieperioden overstiger ett år, er det ikke nok å drøfte spørsmålet om innleie med de tillitsvalgte. I slike tilfeller er det krav om å gjøre avtale om innleie med de tillitsvalgte. I Ot. prp. nr. 56 (2006-2007) er disse vilklårene foreslått gjort alternative, og det er sannsynlig at det blir gjort endringer allerede høsten 2007. Konkret innebærer dette at det blir krav om avtale med tillitsvalgte for innleie som enten overstiger 10 prosent av de ansatte eller som har en varighet over ett år. I Ot. prp. nr 56 (2006-2007) er det også foreslått krav om at innleiebedriften etter anmodning fra tillitsvalgte plikter å dokumentere at vilklårene i § 14-13 første ledd andre punktum er oppfylt. Det er et unntak fra avtalekravet hvis innleien utgjør mindre enn tre personer. Begrensningen gjelder dessuten ikke ved innleie fra samme konsern.

[Klikk her](#) for å se nærmere på et eksempel på avtale

Brudd på § 14-13 medfører ikke at noen kan kreve fast ansettelse eller erstatning. Men straffebestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 19 får anvendelse.

Det er dessuten viktig å understreke at dersom en produksjonsbedrift skulle drive utleie uten å oppfylle kravet til å være en slik virksomhet, blir den ansett som en bemanningsbedrift/vikarbyrå. Det er innleiende bedrift som bærer ansvaret for at utleieren virkelig oppfyller lovens krav til å være en produksjonsbedrift. Innleieren bør derfor skaffe seg kunnskap om og eventuelt også dokumentasjon fra utleieren som viser at virksomheten faktisk er en produksjonsbedrift og ikke et bemanningsbyrå.

### 3: Tariffavtalte bestemmelser om informasjons- og drøftingsplikt før innleie beslutes og krav til ordnede lønns- og arbeidsforhold

For tariffbundne bedrifter kan det gjelde egne tariffavtalebestemmelser for innleie. Før det inngås avtale om innleie av arbeidskraft kan det eksempelvis være bestemt at innleien skal drøftes med de tillitsvalgte i selskapet. Også Hovedavtalen mellom LO og NHO om informasjon og drøfting kan få anvendelse, jf. Hovedavtalens § 9-4. Informasjon og drøfting skal skje så tidlig at de tillitsvalgte kan øve innflytelse på beslutningen.

**Klikk her** for å se bestemmelsen og NHOs kommentar til HA § 9-4.

Dersom det foreligger drøftingsplikt skal det utformes en protokoll. En protokoll må foruten å ha med formalia – hvem som var tilstede, dato og tema for møtet samt signatur fra begge parter side. Protokollen må angi hvilket prosjekt det gjelder og hvor mange arbeidstakere og hvilke fagområder innleieforholdet gjelder for.

**Klikk her** for å se nærmere på et eksempel på protokoll vedrørende drøftelsesplikt i h t HA kap IX.

Det er grunn til å være oppmerksom på at mange overenskomster er nedfelt regler om dokumentasjonsplikt for lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med innleie. Vilkårene må oppfylles før man kan gjøre bruk av innleid arbeidskraft.

**Klikk her** for å se sentrale tariffbestemmelser innenfor verkstedsindustrien, oljesektor, og byggesektor.

Innenfor andre sektorer ta kontakt med landsforening eller **klikk her** for å søke på aktuell tariffavtale.

## 4 Oppholds- og arbeidstillatelse

### 4.1. Borgere fra EØS/EFTA-land

Dersom en bedrift vurderer å hente inn arbeidstakere fra andre EØS/EFTA-land må man normalt skille mellom borgere fra de "gamle" og de "nye" EØS/EFTA-landene. Dette fordi det er ulike regler knyttet til deres adgang til arbeidsmarkedet. **Klikk her** for å få en oversikt over "gamle" og "nye" EØS-land.

Det er vedtatt overgangsregler for personer og individuelle arbeidstakere fra de "nye" EØS-landene. Disse bestemmelsene gjelder imidlertid bare for ordinære arbeidstakere, det vil si der utenlandske arbeidstakere tilknyttes norske virksomheter gjennom vanlige ansettelsesforhold.

Overgangsordningen gjelder ikke oppdragsforhold/tjenesteyting, dvs. der en utenlandsk virksomhet yter en tjeneste i Norge og tar med egne arbeidstakere. Overgangsreglene gjelder heller ikke der en arbeidstaker leies ut fra utenlandsk utleiebedrift eller produksjonsbedrift. Dette anses også som tjenesteyting. Når det gjelder innleie fra utenlandsk produksjonsbedrift er det derfor ikke nødvendig å skille mellom arbeidstakere fra "de gamle" og "de nye" EØS-landene.

For at utleieforholdet skal regnes som tjenesteyting har UDI lagt følgende kriterier til grunn:

- Arbeidstaker leies ut fra en utenlandsk virksomhet etter avtale med innleievirksomhet.
- Arbeidstaker har et arbeidsforhold og mottar lønn fra utleievirksomheten
- Arbeidet ledes og kontrolleres på lik linje med innleievirksomhetens øvrige arbeidstakere
- Arbeidstaker utfører arbeid i Norge i et begrenset tidsrom, men arbeider til vanlig i et annet land

Når utleie anses som tjenesteyting, kreves det ikke oppholdstillatelse med mindre arbeidet strekker seg over tre måneder.

Det understrekes at innleien må skje i samsvar med arbeidsmiljølovens regler. Det er også viktig å være oppmerksom på at det er de reelle forholdene som er avgjørende, ikke hva forholdet formelt kalles. At arbeidstakeren blir karakterisert som utleid arbeidstaker er med andre ord ikke avgjørende, dersom de underliggende forhold skulle avdekke at vedkommende i realiteten må anses som ansatt i "innleiebedriften". I tilfelle er det regelverket under metode/situasjon 1 som kommer til anvendelse, hvilket også betyr at overgangsordningene kommer til anvendelse.

Hvis den innleide arbeidstakeren tar arbeid utover tre måneder, må han/hun ha oppholdstillatelse som tjenesteyter<sup>1</sup>. Vedkommende vil ha rett til oppholdstillatelse dersom pass eller det reisedokumentet de reiste inn i landet med, legges frem<sup>2</sup>. I tillegg stilles krav om at en legger frem opplysninger om arten og varigheten av tjenesteytelsen. For å få oppholdstillatelse på dette grunnlaget kreves at formålet med oppholdet er å yte en tjeneste, at tjenesten er av begrenset varighet og at tjenesten utføres med sikte på å oppnå inntekt.

For å søke om oppholdstillatelse som tjenesteyter må søker fylle ut søknadsskjema for EØS-borgere. [Klikk her](#) for å laste ned skjemaet.

Søknaden kan leveres til nærmeste norske utenriksstasjon i hjemlandet, eller annet land hvor tjenesteyteren har hatt lovlig opphold i minimum 6 måneder. Tjenesteyteren kan også søke fra Norge. Søknader som fremmes fra Norge skal leveres ved personlig fram møte i det politidistriktet tjenesteyteren bor. I tillegg til utfylt søknadsskjema må tjenesteyteren legge ved:

- Beskrivelse av ytelsens art og varighet, for eksempel kontrakten som er inngått mellom norsk og utenlandsk selskap.
- Dokumentasjon på at han/hun er ansatt i det utenlandske firmaet som har inngått kontrakten.

Oppholdstillatelsen som tjenesteyter gir personen adgang til å yte tjenester som det er søkt om. Tillatelsen gis for samme varighet som tjenesteytelsen. Tillatelse kan fornyes men husk at det er et vilkår at tjeneste-

ytelsen er av begrenset varighet. Søknad om fornyelse av oppholdstillatelse må leveres minimum en måned før utløpet av den tidligere tillatelsen.

Det er for øvrig viktig å være oppmerksom på at det ikke er noen regel for hvor lenge han/hun må være ute av Norge før ny innreise. Den enkelte kan reise tilbake til Norge når han/hun måtte ønske, for så å oppholde seg her i tre nye måneder.

Nordiske borgere er unntatt fra kravet om oppholdstillatelse<sup>3</sup>.

### ◆ 4.2: Borgere fra tredjeland - utenfor EØS-/EFTA-området

For borgere som kommer fra land utenfor EØS-/EFTA-området, fra såkalte tredjeland, gjelder langt mer restriktive regler enn for borgere fra EØS/EFTA.

I utgangspunktet kan disse ikke arbeide i Norge. En utlending fra tredjeland som vil ta arbeid eller drive ervervsvirksomhet i Norge, må derfor ha arbeidstillatelse. Dersom arbeidet har varighet utover tre måneder må det i tillegg skaffes oppholdstillatelse. Søknad om arbeids- og oppholdstillatelse sendes på fastsatt skjema utarbeidet av UDI. [Klikk her](#) for å laste ned skjemaet.

Arbeidstillatelse forutsetter at søkeren har bestemte kvalifikasjoner, i motsetning til EØS-borgere som kan ta alle typer arbeid. Første gangs arbeidstillatelse må som hovedregel være gitt **før** innreise i landet<sup>4</sup>.

En borger fra et tredjeland kan ikke begynne å arbeide i Norge før det er gitt arbeidstillatelse. Ifølge utlendingsforskriften er det imidlertid mulig å få en foreløpig arbeidstillatelse fra politiet, dersom det er sannsynlig at søknaden vil bli innvilget<sup>5</sup>. Det er viktig at den enkelte arbeidstaker uttrykkelig ber om en foreløpig tillatelse, ellers vil ikke politiet gi en slik tillatelse. Første gangs arbeidstillatelse til borgere fra tredjeland gis i alminnelighet for ett år, to eller tre år.

<sup>3</sup> jf. utlendingsloven § 6, tredje ledd og utlendingsforskriften § 8, første ledd

<sup>4</sup> Utlendingsforskriften § 10 (1). En del unntak er nevnt i § 10 (2).

<sup>5</sup> Utlendingsforskriften § 14

<sup>1</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 176 b

<sup>2</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 174 og § 175

### ◆ Nærmere om vilkår for arbeidstillatelse

En borger fra et tredjeland har **rett til arbeidstillatelse** dersom utlendingslovens og utlendingsforskriftens generelle og spesielle vilkår er oppfylt<sup>6</sup>.

Det finnes **fire generelle vilkår** for arbeidstillatelse, som alle må være oppfylt:

- For det første må utlendingen være sikret underhold og bolig<sup>7</sup>.
- For det annet må det foreligge et konkret tilbud om arbeid utstedt av arbeidsgiveren på et spesielt skjema for arbeidstilbud, eller det må legges frem arbeidskontrakt med nødvendige opplysninger undertegnet av begge parter<sup>8</sup>.
- For det tredje må tilbudte lønns- og arbeidsvilkår ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke<sup>9</sup>.
- For det fjerde må søknaden som hovedregel dreie seg om heltidsarbeid for en arbeidsgiver<sup>10</sup>.

Utlendingsdirektoratet innhenter opplysninger om lønn fra eksterne for å vurdere lønnsopplysningene. Er det vedtatt forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler må disse/denne følges.

**Klikk her** for å se punkt 7 om slike forskrifter.

Dersom det ikke er vedtatt noen allmenngjøringsforskrift, men det finnes en sentral relevant overenskomst, legges denne vanligvis til grunn uavhengig av om bedriften er tariffbundet. Også individuell lønn for tilsvarende arbeid på stedet kan være et mulig sammenligningsgrunnlag ifølge forskriften. Dette er aktuelt når den individuelle lønnen ligger over tariff-lønn eller det ikke er tariffavtale som dekker arbeidet. Det er de samlede lønns- og arbeidsvilkårene som vurderes, ikke bare lønnsnivået. Er arbeidstilbudet tilfredsstillende, vil også underhold og bolig anses sikret i arbeidsperioden. I arbeidstilbudet må arbeidsgiver opplyse om time- eller årslønn.

<sup>6</sup> Utlendingsloven § 8 og utlendingsforskriften § 18

<sup>7</sup> Utlendingsloven § 8. De nærmere krav til underholdet og boligen er nærmere regulert i utlendingsforskriften §§ 19 og 20

<sup>8</sup> Utlendingsforskriften § 2

<sup>9</sup> Utlendingsforskriften § 2

<sup>10</sup> Utlendingsforskriften § 2

Det er ellers viktig å være klar over at når arbeidsgiver (den utenlandske produksjonsbedriften) ikke har forretningssted i Norge, inntar oppdragsgiver for arbeidstilbudet overfor arbeidstakeren og overfor utlendingsmyndighetene.<sup>11</sup>

I tillegg til at alle generelle vilkårene må være oppfylt, må ett av de **spesielle vilkårene** være oppfylt for å få arbeidstillatelse<sup>12</sup>.

Det mest vanlige er at en utlending tas inn på spesielle vilkår som spesialist eller sesongarbeider. Spesialist må være fagarbeider på minst videregående skoles nivå.

### ◆ Unntak: Gruppearbeidstillatelse

Gruppearbeidstillatelse er ikke en form for arbeidstillatelse, men en tillatelse til gruppevis rekruttering av arbeidskraft til oppdrag utenfor bedriftens ordinære produksjon. Oppdraget til gruppen må være av tidsbegrenset, gjelde et bestemt antall personer (minimum seks) og den enkelte arbeidstakeren i gruppen må fylle kravet til spesialist<sup>13</sup>.

Det er videre et vilkår at det ikke er mulig å skaffe innenlandsk arbeidskraft til oppdraget.

Arbeidstakerne som omfattes av en slik tillatelse, får etter ankomst til Norge en individuell tillatelse til arbeid i gruppen. Arbeidstakeren kan ikke begynne å arbeide før de har fått en individuell tillatelse fra politiet. Arbeidsgiver eller oppdragsgiver i Norge kan søke om gruppearbeidstillatelse. Dersom arbeidsgiveren ikke har forretningsadresse i Norge, må oppdragsgiveren stå ansvarlig for søknaden.

Gruppearbeidstillatelsen gis for høyst ett år<sup>14</sup>.

### ◆ Unntaket fra kravet om arbeidstillatelse - "Montørparagrafen"

Tekniske eksperter, teknikere, montører, konsulenter eller instruktører som skal montere, demontere, etterse, reparere eller vedlikeholde maskiner eller teknisk utstyr eller informere om bruken av det, er

<sup>11</sup> Utlendingsforskriften § 2 (1) tredje punktum

<sup>12</sup> Utlendingsforskriften §§ 3-5

<sup>13</sup> Utlendingsloven § 10 og utlendingsforskriften § 26 flg

<sup>14</sup> Utlendingsforskriften § 29 (2)

unntatt fra kravet om arbeidstillatelse for arbeid inntil tre måneder<sup>15</sup>.

### ◆ **Ansvar etter utlendingslovgivingen**

En arbeidsgiver som har forretningssted i landet, står ansvarlig overfor utlendingsmyndighetene og den enkelte arbeidstaker for at lønns- og arbeidsvilkårene fyller lovgivningens krav. Har ikke arbeidsgiveren forretningssted i Norge, står **oppdragsgiveren** som har forretningssted i landet ansvarlig for arbeidstilbudet overfor utlendingsmyndighetene og den enkelte. Det betyr med andre ord at en oppdragsgiver med en utenlands underentreprenør uten forretningssted i Norge, er ansvarlig for at lønns- og arbeidsvilkårene tilfredsstiller utlendingslovgivningens krav. Oppdragsgiveren er også ansvarlig for at de utenlandske arbeidstakerne hos underentreprenøren faktisk får de lønns- og arbeidsvilkårene som er opplyst til myndighetene.

Dersom for eksempel en byggentreprenør har en underentreprenør uten forretningsadresse i Norge, er det hovedentreprenøren/oppdragsgiveren som er ansvarlig for at lønns- og arbeidsvilkårene til de ansatte hos underentreprenøren fyller utlendingslovens krav stemmer med det som er opplyst i søknaden om arbeidstillatelse.

### ◆ **4.3: Borgere fra tredjeland som allerede er integrert i et EØS/EFTA-land**

For borgere fra tredje land som allerede er integrert i et EFTA-land er det en unntaksbestemmelse i utlendingsforskriften § 172 annet ledd. Av bestemmelsen følger at en slik borger uten tillatelse kan reise inn i Norge og yte tjeneste her i inntil 90 arbeidsdager pr. kalenderår. Forutsetningen er at vedkommende er ansatt hos en tjenesteyter og allerede integrert i et EFTA-lands arbeidsmarked. Bestemmelsen vil kunne være av stor betydning i praksis. Eksempelvis vil en amerikaner som jobber i et tysk selskap kunne reise til Norge og yte tjenester her i tre måneder pr. kalenderår uten at det på forhånd er gitt oppholds-/arbeidstillatelse.

## **5: Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret**

En arbeidsgiver skal sende melding om arbeidstakere til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret) etter de samme regler som for norske arbeidstakere. Registreringen som arbeidsgiver skal gjøres til Enhetsregisteret. Den utenlandske produksjonsbedriften vil bli registret som en norsk filial av utenlandsk selskap (NUF) pga sin arbeidsgiverposisjon, selv om firmaet ikke har noen tilstedeværelse i Norge. Den norske innleiebedriften anses altså ikke som arbeidsgiver i denne sammenheng, men bør undersøke om melding er sendt og eventuelt gjøre det selv hvis det ikke er gjort.

**Klikk her** for nærmere informasjon om selve meldingen hos NAV.

## **6: Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU)**

Finansdepartementet har utarbeidet forslag til endrede regler som er sendt på høring med frist 7. juni 2007. **Klikk her** for høringsnotatet.

Foreløpig gjelder reglene slik de er beskrevet i det følgende:

Ligningsloven § 6-10 nr.1 til 3 pålegger næringsdrivende og offentlig organ, som gir noen et oppdrag, å rapportere opplysninger om oppdraget og eventuelle underoppdrag til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Bakgrunnen er at myndighetene skal kontrollere om det er grunnlag for skatteplikt.

Oppdragsgiver skal i utgangspunktet gi opplysninger om ethvert oppdrag uansett bransje. Opplysningsplikten for oppdrag på kontinentalsokkelen gjelder både norske og utenlandske oppdragstakere. Opplysningsplikten for oppdrag i riket er begrenset til å gjelde oppdrag gitt til personer bosatt i utlandet eller selskaper hjemmehørende i utlandet. Plikten til å gi opplysninger omfatter også oppdrag gitt til oppdragstakere nedover i kontraktkjeden.

Plikten til å gi opplysninger om arbeidstakere gjelder ikke norske statsborgere som er ansatt av en person bosatt i Norge eller i et selskap hjemmehørende i Norge. Det skal gis opplysninger om arbeidstakere bosatt i utlandet og som er ansatt av rederi eller arbeidsgiver

<sup>15</sup> Utlendingsforskriften § 8 (2) bokstav c)

som driver næringsvirksomhet ombord på fartøy, når fartøyet har oppdrag på norsk sokkel.

**Klikk her** for å lese mer på skatteetatens hjemmesider.

### ◆ **Presisering av når rapporteringsplikten gjelder**

Arbeidsleie anses i seg selv som et oppdrag. Hovedoppdragsgiver – innleier - er ansvarlig for å gi opplysninger om oppdragstakeren – utleier - og eventuelle underoppdragstakere nedover i kontraktskjeden. Den enkelte oppdragstaker er ansvarlig for å gi opplysninger om eventuelle underoppdragstakere. Hovedoppdragsgiver er dessuten ansvarlig for å rapportere egne ansatte tilknyttet oppdraget, samt oppdragstakerens og eventuelle underoppdragstakeres ansatte, altså de innleide arbeidstakerne. Den enkelte oppdragstaker – utleier - er ansvarlig for å rapportere egne ansatte tilknyttet oppdraget, det vil si de utleide arbeidstakerne.

Rapporteringsplikten gjelder både for norske og utenlandske statsborgere som er innleid når utleier – oppdragstaker – er utenlandsk.

### ◆ **Rapporteringspliktens omfang**

Arbeidstaker som omfattes av rapporteringsplikten, skal rapporteres i tilknytning til hvert enkelt oppdrag vedkommende deltar på. Hvis arbeidstakeren avslutter arbeidet på ett oppdrag og går over på et annet, er opplysningsplikten ikke oppfylt før det er rapportert også i forhold til dette oppdraget. En arbeidstaker som arbeider på to oppdrag parallelt må rapporteres i tilknytning til begge disse oppdragene for at opplysningsplikten skal være oppfylt.

Opplysningsplikten vedrørende arbeidstakere omfatter arbeidstakerens navn, fødselsdata og eventuelt personnummer, adresse, nasjonalitet, sivilstand, tidspunkt for arbeidets begynnelse og antatte avslutning, om vedkommende har norsk skattekort samt arbeidsgiverens navn og organisasjonsnummer.

Opplysningene som skal gis om oppdragstaker er: navn, adresse, norsk organisasjonsnummer, om eventuell registrering i merverdiavgiftsmanntallet, tidspunkt for oppdragene, når de planlegges påbegynt

og avsluttet, stedet der oppdraget skal utføres samt kontraktsbeløp og kontraktstype.

Rapportering skal skje senest 14 dager etter at arbeidet er påbegynt, jf. ligningsloven § 6-10 nr. 3. Opplysninger om arbeidets avslutning skal gis senest 14 dager etter avslutningen. Rapporteringen kan skje elektronisk.

**Klikk her** for skjema RF-1198 hos altinn.

**Klikk her** for skjema for opplysninger vedrørende oppdragstakeren – utleieren.

### ◆ **Sanksjoner dersom rapporteringsplikten ikke blir overholdt**

Skattemyndighetene har flere sanksjonsmuligheter dersom det ikke rapporteres i henhold til reglene. Det kan for det første ilegges en løpende dagmulkt.

For det andre kan den som ikke har oppfylt sin opplysningsplikt, pålegges ansvar for oppdragstakers manglende betaling av skatter og avgifter når den manglende betaling trolig skyldes at opplysningene ikke ble gitt i rett tid. Det gjelder også manglende skatter og avgifter vedrørende oppdragstakers ansatte. Dersom ligningsmyndighetene kommer til at en utenlandsk oppdragstaker og/eller vedkommendes arbeidstakere på et oppdrag i Norge skulle vært skattepliktige hit, betyr dette at de kan kreve minst 50% eller mer av vederlaget. Dette solidaransvaret for andres skatter kan bli kostbart. Når det dreier seg om arbeidsleie, vil krav pga manglende skattetrekk og arbeidsgiveravgift også kunne gjøres gjeldende etter bestemmelsen om solidaransvar i skattebetalingsloven, jf under avsnittet om skattetrekk.

Dersom opplysningen ikke er levert innen fristen, kan det for det tredje ilegges et gebyr. Gebyret er et fast beløp per dag for hver oppgave som ikke leveres. Gebyret settes til kr 150 per dag for manglende opplysninger om oppdragstaker, begrenset til kr 75 000 for hver slik forsømmelse, og til kr 30 per dag for manglende opplysninger om arbeidstaker, begrenset til kr 15 000 for hver slik forsømmelse.

### 7. Arbeidsrettslige regler

Ved utleie fra utenlandsk produksjonsbedrifter vil tilknytningen til Norge normalt være midlertidig, både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

For utsendte arbeidstakere som er ansatt i en utenlandsk bedrift, men sendt til Norge for å utføre et tjenesteoppdrag, vil lønns- og arbeidsvilkår være regulert etter hjemlandets rett. Dette er likevel bare et utgangspunkt.

I en del tariffavtaler er det for det første stilt krav om at innleiebedriften skal kunne dokumentere overfor deres tillitsvalgte at lønns- og arbeidsvilkårene i den bedriften det leies inn arbeidstakere fra, har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Det anbefales at bedriften har interne retningslinjer/policy på at dette skal gjøres rutinemessig. Det sikrer innleier mot useriøse aktører og at de utenlandske arbeidstakerne har kritikkverdige lønns- og arbeidsbetingelser.

For det annet: Innenfor EØS-området er det gjort uttrykkelig unntak fra regelen om at det er hjemlandets rett som gjelder ved kortvarige oppdrag. I et EU direktiv, det såkalte utstasjoneringdirektivet, slås det fast at enkelte deler av lovgivningen i det landet arbeidstakeren er utsendt til, også skal gjelde for de helt kortvarige utsendinger<sup>16</sup>.

Utsendingsdirektivet er blitt til norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005 nr 1566.

**Klikk her** for forskrift om utsendte arbeidstakere. Verken arbeidsmiljøloven § 1-7 eller utsendingsforskriften skiller mellom borgere utenfor og innenfor EØS-området.

Bestemmelsene i utsendingsforskriften bygger i hovedsak på utsendingsdirektivet, og det betyr at viktige bestemmelser om arbeidstid, overtid, helse, miljø og sikkerhet, ferie, fritid, likebehandling m.m. også gjelder for utenlandske arbeidstakere som blir sendt til Norge.

De bestemmelser som skal gjelde for arbeidstakere som sendes til Norge er regulert i utsendingsfor-

skriftens § 2. Bestemmelsen, som bare kommer til anvendelse dersom arbeidstakeren ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet, kan oppsummeres slik:

#### ◆ **Arbeidsmiljøloven:** **Klikk her**

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 12-1 til § 12-9 om rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og barns- og barnepassers sykdom.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 11 om arbeid av barn og ungdom

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering

Arbeidsmiljøloven § 14-5, § 14-6 og 14-8 om kravet til skriftlig arbeidsavtale og dennes innhold, samt endringer av denne

Arbeidsmiljøloven § 14-12 til § 14-14 om innleie av arbeidstakere

Arbeidsmiljøloven § 15-9 om oppsigelsesvern ved svangerskap og fødsel.

#### ◆ **Ferieloven:** **Klikk her**

Bestemmelsene i ferieloven

#### ◆ **Arbeidsmarkedsloven:** **Klikk her**

Lovens § 27 som oppstiller nærmere bestemte krav til en virksomhet som driver utleie.

#### ◆ **Likestillingsloven:** **Klikk her**

Bestemmelsen i likestillingsloven §§ 3 til 6.

Den utleide arbeidstaker har et ansettelsesforhold i den utenlandske produksjonsbedriften.

<sup>16</sup> Rådsdirektiv 96/71 EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (utsendingsdirektivet)

Den utenlandske produksjonsbedriften er å anse som arbeidsgiver, og det er derfor denne bedriften som har arbeidsgiveransvaret for arbeidstakeren. (Se for øvrig punkt 1 over der det er gitt en fremstilling av hva som skal til for at innleieforholdet skal være lovlig).

[Klikk her](#) for punkt 1

Men selv om utgangspunktet er at det er den utenlandske produksjonsbedriften som har arbeidsgiveransvaret for arbeidstakeren og dermed har ansvaret for at reglene om lønns- og arbeidsvilkår overholdes, vil et visst arbeidsgiveransvar også hvile på innleiebedriften. Når den innleide arbeidstakeren har sitt arbeid i en annen virksomhet under en annens ledelse og kontroll, er visse av arbeidsmiljølovens arbeidsgiverfunksjoner også tillagt innleiebedriften. Dette vil gjelde typiske HMS forpliktelser, så som f.eks. krav til verneutstyr m.m.. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 2-2. Også arbeidstidsordninger hører antakeligvis inn under bestemmelsen.

[Klikk her](#) for å se nærmere på vilkårene etter arbeidsmiljølovens § 2-2.

Når det gjelder arbeid som faller inn under byggherreforskriften av 21. april 1995 nr. 377 vil et utvidet arbeidsgiveransvar også kunne følge av denne.

[Klikk her](#) for å komme til byggherreforskriften.

## 8: Lønn, utgifter til kost og losji - allmenngjøring

### ◆ Om minstelønn

I motsetning til en del andre land har Norge ingen lovfestede regler om minstelønn. Bestemmelser om lønn er nedfelt i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler. Vær imidlertid oppmerksom på at krav til lønn kan følge av utlendingsregelverket, jf punkt 4 over om kravene til oppholds- og arbeidstillatelse. Det er imidlertid det utenlandske produksjonsfirmaet som har ansvaret for etterlevelsen av dette.

[Klikk her](#) for å komme til en nærmere fremstilling av dette. (for borgere fra EØS/EFTA-land stiller ikke utlendingsregelverket opp krav til lønn ved tjenesteyting, men det er derimot et krav for tredjelands borgere).

### ◆ Om allmenngjøring av tariffavtaler

I forbindelse med inngåelsen av EØS-avtalen vedtok Norge dessuten lov om allmenngjøring av tariffavtaler, jf. lov 6. april 1993 nr. 58. Loven åpner for at landsomfattende tariffavtaler, herunder tariffavtalens bestemmelser om lønn, utgifter til reise, kost og losji, på visse vilkår kan gjøres gjeldende for alle som utfører arbeid innefor en bransje eller en del av en bransje. Etter arbeidsmiljøloven § 2 annet ledd skal et eventuelt allmenngjøringsvedtak også gjelde utsendte arbeidstakere som arbeider innenfor den bransjen allmenngjøringsvedtaket gjelder for<sup>17</sup>. Dette innebærer at allmenngjøringsvedtakene også vil omfatte personer som blir utleid fra utenlandsk produksjonsbedrift. Pr. dags dato er det vedtatt tre forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler. Dette er:

- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge av 21. november 2006 nr. 1291 (byggningsarbeide) [Klikk her](#).
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Oslofjordregionene av 26. juni 2006 nr. 704 (elektroarbeider) [Klikk her](#).
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land av 26. juni 2006 nr. 703 (elektroarbeider samt arbeid som montasje- og installasjonsarbeider i verksteds- og teknologiindustrien). [Klikk her](#).

Ansvaret for etterlevelsen av forskriftene er arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

### ◆ Om ILO-konvensjon nr. 94

I tillegg til allmenngjøringsloven og forskrifter vedtatt med hjemmel i denne, har Norge sluttet seg til ILO-konvensjon nr. 94 om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter for staten, jf Rundskriv fra Moderniseringsdepartementet i 2005

<sup>17</sup> I samsvar med direktivets art 3 nr. 2 er det i § 73 M fjerde ledd gjort unntak for bestemmelsene i ferieloven samt for bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 49 nr. 3 om godtgjørelse for overtid, når det gjelder visse typer installasjons- og monteringsarbeid i forbindelse med utsendinger som ikke varer mer enn 8 dager

(nå Fornyings- og administrasjonsdepartementet).<sup>18</sup> Rundskrivet gjelder for statlige myndigheter og etater når disse inngår kontrakter om tjenester og bygg- og anleggsarbeid som nevnt i lov om offentlige anskaffelser av 16. juni 1999 nr. 69 og forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402 (anskaffelsesforskriften). Dette innebærer at oppdragstakere som vinner anbud fra statlige myndigheter og etater ikke kan tilby sine arbeidstakere kontrakter med dårligere lønsvilkår enn det som følger av gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke, uavhengig av om ansettelsen er hos hoved- eller underleverandør. I den utstrekning arbeidet allerede faller inn under virkeområdet for en allmenngjøringsforskrift, vil det være lønsvilkårene her som vil være gjeldende for arbeidet.

I mars 2007 foreslo regjeringen en lovbestemmelse som pålegger alle offentlige oppdragsgivere å ta inn kontraktsklausuler som skal sikre gjengs lønns- og arbeidsforhold i offentlige kontrakter om kjøp av tjenester og bygge- og anleggsarbeider. Videre vil lovbestemmelsen gi regjeringen fullmakt til å pålegge oppdragsgivere å føre tilsyn med at klausulene blir overholdt, og å iverksette tiltak overfor leverandøren ved manglende etterlevelse av klausulene. På det nåværende tidspunkt er det usikkert når denne lovbestemmelsen trer i kraft, men det er sannsynlig at Stortinget vil vedta bestemmelsen.

[Klikk her](#) for å lese rundskrivet

[Klikk her](#) for å komme til forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402.

## 9: Skatt

### ◆ 9.1: Arbeidstakernes skatteplikt

#### ◆ Begrenset skatteplikt

Utenlandske arbeidstakere som er innleid for å utføre arbeid i Norge vil som hovedregel være skattepliktig hit fra første arbeidsdag for sine lønnsinntekter. Vi sier at de er begrenset skattepliktige til Norge i motsetning til fullt skattepliktige. (Full skatteplikt betyr at alle inntekter, også fra utlandet, er skattepliktig til Norge.) Dette gjelder i følge skatteetaten uavhengig av arbeidsforholdets varighet, hvilket land arbeids-

takeren kommer fra og om det er en utenlandsk eller norsk utleier. Det kan nok reises spørsmål om dette er en noe streng fortolkning der skatteavtalen ikke eksplisitt omtaler arbeidsleie. Men i utgangspunktet bør skatteetatens fortolkning legges til grunn, [Klikk her](#) for mer informasjon.

#### ◆ Full skatteplikt - skatteplikt etter bosted

En person som bor i Norge er i utgangspunktet fullt ut skattepliktig hit, blant annet for inntekt av arbeid. Etter norske skatteregler er en person bosatt her, dersom vedkommende i en eller flere perioder har oppholdt seg her i mer enn 183 dager i løpet av 12 måneder - eller mer enn 270 dager i løpet av 36 måneder. Hvis Norge har skatteavtale med det landet som vedkommende kommer fra, eller har tilknytning til, kan det imidlertid være annerledes. Eksempelvis gjelder dette dersom vedkommende har en nærmere tilknytning til hjemlandet i form av fast bolig og ektefelle/barn.

[Klikk her](#) for nærmere informasjon om skatteplikt på grunnlag av bosted.

[Klikk her](#) for en oversikt over skatteavtalene på finansdepartementets hjemmesider.

#### ◆ Definisjon av "arbeidsleie" - momentliste

Det er skattemyndighetene som avgjør om en arbeidstaker, - i relasjon til skatter og avgifter, - anses utleid til oppdragsgiver (innleier) eller utfører arbeidet for sin ordinære arbeidsgiver (utleier), det vil si situasjon 5.

Følgende momenter vil tale for at det at det er utleie av arbeidskraft:

- Oppdragsgiveren har ledelsen av arbeidet
- Oppdragsgiveren har ansvar for eller bærer risikoen for arbeidsresultatet
- Oppdragsgiveren disponerer og har ansvaret for arbeidsplassen der arbeidet utføres
- Det er fastsatt en timepris eller timeavhengig pris
- Oppdragsgivers materialer og verktøy nyttes under oppdraget

<sup>18</sup> Rundskriv 2/2005 fra Moderniseringsdepartementet av 16. juni 2005

- Utleieren bestemmer ikke ensidig antall arbeidstakere og deres kvalifikasjoner

Den utenlandske arbeidsgiveren (utleieren) har ansvar for å oppfylle alle forpliktelser overfor norske skattemyndigheter. I begge tilfeller (både situasjon 2 og situasjon 5) vil det dreie seg om et oppdrag (enten ved at oppdraget består i selve arbeidsutleieforholdet eller ved at det består i å gjøre selve jobben).

### ◆ 9.2: Skattetrekk og lønnsinnberetning

Dersom arbeidstakeren er skattepliktig til Norge, må arbeidsgiveren foreta skattetrekk på alminnelig måte. Dette gjelder både ved begrenset og ved full skatteplikt for arbeidstakeren.

[Klikk her](#) for nærmere informasjon om skattetrekk.

[Klikk her](#) for skattekort for utenlandske borgere.

Utenlandske arbeidsgivere skal sende lønns- og trekkoppgaven til skattefuten i Rogaland. [Klikk her](#).

Ved arbeidsinnleie vil også den norske oppdragsgiveren (innleieren) være ansvarlig for skattetrekk og eventuelt arbeidsgiveravgift vedrørende lønn til de innleide arbeidstakerne. Dette følger av en egen bestemmelse i skattebetalingsloven. Den norske bedriften – innleieren – må sørge for at det er avklart ved kontraktsinngåelsen hvem som skal foreta skattetrekk og eventuelt innbetale arbeidsgiveravgift, og avtale rutiner om hvordan det løpende skal dokumenteres at det faktisk blir gjort dersom det er utleier som skal gjøre det.

Når dette er avtalt, kan kommunekassereren gi fritak for solidaransvaret slik at bare den ene – enten utleier eller innleier - er ansvarlig. Fritaket vil imidlertid være begrenset til det konkrete forholdet, og det vil forutsette at et beløp tilsvarende skattetrekket stilles som sikkerhet.

### ◆ 9.3: Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift

#### ◆ Trygdeavgift

Hovedregelen for trygdeavgift er at den henger sammen med medlemskap i det norske trygdesystemet. Hvis det kan dokumenteres at arbeids-

takeren er omfattet av et annet lands trygdesystem, skal det ikke betales trygdeavgift i Norge.

Hovedregelen for arbeidstakere fra EØS-/EFTA-området, er at de er omfattet av den norske folketrygden fra første dag. Dersom de likevel er omfattet av trygdesystemet i hjemlandet, f.eks. ved korte opphold i Norge, må dette dokumenteres ved skjema E101 fra utenlandsk trygdemyndighet, slik at det ikke betales trygdeavgift også i Norge.

For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, vil det normale være norsk trygdeavgift hvis vedkommende er skattepliktig til Norge. Dersom det kan dokumenteres at vedkommende er omfattet av trygdeordningen i et annet land, kan trygdeavgiften også unngås for den gruppen.

Særlig ved bruk av arbeidskraft fra land utenfor EØS/EFTA, anbefales det å undersøke nærmere ved NAV Utland når det gjelder trygdeavgift.

[Klikk her](#) for mer informasjon om NAV Utland.

[Klikk her](#) for oversikt over trygdeavtaler Norge har inngått med andre land.

Trygdeavgiften inngår i ligningen og skatteoppgjøret på vanlig måte.

#### ◆ Arbeidsgiveravgift

Hovedregelen for arbeidsgiveravgift er at den skal betales av all inntekt fra arbeid utført i Norge eller på norsk kontinentalsokkel. For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, henger den derfor normalt sammen med skatteplikten og lønnsinnberetningsplikten, og betales av arbeidsgiveren sammen med skattetrekket. Det kan imidlertid være inngått trygdeavtaler med andre land for gjensidig regulering av trygderettigheter og -plikter. Da vil medlemskap i hjemlandets trygdesystem normalt innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift til Norge.

NAV Utland har i utgangspunktet ikke med arbeidsgiveravgift å gjøre, men vil kunne informere om hvilke land det er inngått trygdeavtaler med.

[Klikk her](#) for nærmere informasjon.

Dersom det i andre tilfeller kan dokumenteres at det betales en avgift av tilsvarende art til hjemlandet av de

samme lønnsutbetalingene, kan avgiften ettergis etter søknad til Skattedirektoratet.

**Klikk her** for å lese mer i Lignings-ABC under stikkord "Arbeidsgiveravgift – avgiftsplikt og grunnlag, 5. Utland"

For arbeidstakere fra EØS/EFTA vil hovedregelen være den samme som for trygdeavgiften. Her vil dokumentasjon ved skjema E101 som bekrefter medlemskap i annet lands trygdesystem, innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift.

### ◆ 9.4: Selvangivelse

Enten det er full eller begrenset skatteplikt til Norge for lønn må det årlig leveres selvangivelse med opplysninger om inntekt/godtgjørelser opptjent i Norge. Arbeidstakere med begrenset skatteplikt – for lønn – har rett til et såkalt standardfradrag på 10 % i lønnsinntekten, maksimalt kr 40 000. De som anses bosatt i Norge, har krav på standardfradraget de to første årene de lignes som bosatt, uavhengig av om de har fått det som begrenset skattepliktige tidligere. Det gjelder også særregler for arbeidstakere på sokkelen og på skip. **Klikk her** for å lese mer om standardfradraget.

**Klikk her** for mer informasjon.

Eller **klikk her** for å ta kontakt med Sentralskattekontoret for utenlandssaker på e-post.

### ◆ 9.5: Skatteplikt for den utenlandske bedriften

Utleie av arbeidskraft i Norge er i utgangspunktet skattepliktig i henhold til skatteloven. Under den situasjonen vi forutsetter her, hvor den utenlandske virksomheten ikke har noen tilstedeværelse, arbeidsledelse eller annen aktivitet i Norge, - kun de utleide arbeidstakerne som arbeider for innleiebedriften, - vil det etter skatteavtalene normalt ikke bli noen skatteplikt til Norge.

Det vedrører i utgangspunktet ikke den norske bedriften om den utenlandske bedriften er skattepliktig til Norge eller ikke. Men dersom den skulle være skattepliktig hit og ikke oppfyller sine forpliktelser, kan den norske bedriften risikere å bli gjort ansvarlig for den

utenlandske kontraktspartens manglende skatte- og avgiftsinnbetalinger. Den norske bedriften kan unngå dette ved å passe på å oppfylle rapporteringsplikten til Sentralskattekontoret for utenlandssaker, **Klikk her** for mer informasjon under punkt 5.

Solidaransvaret for skattetrekk og arbeidsgiveravgift for arbeidstakerne, som er omtalt ovenfor, gjelder uavhengig av den utenlandske bedriftens eventuelle skatteplikt til Norge.

## 10: Merverdiavgift

Utleie av arbeidskraft er merverdiavgiftspliktig. Denne typen tjenester anses imidlertid å være fjernleverbare, og da kommer reglene om snudd avregning (reverse charge) til anvendelse, under forutsetning av at mottakeren av tjenesten i Norge er næringsdrivende eller offentlig virksomhet.

I praksis innebærer dette at den utenlandske produksjonsbedriften ikke plikter å la seg registrere i merverdiavgiftsmanntallet i Norge for sin utleie av arbeidskraft. I stedet er den norske mottakeren av tjenesten/den norske bedriften ansvarlig for å beregne og betale merverdiavgiften til den norske stat.

**Klikk her** for forskrift nr 121.

I forhold til merverdiavgiftsplikten, må det tas konkret stilling til om det dreier seg om arbeidsutleie eller levering av en bestemt tjeneste. I denne vurderingen legges det blant annet vekt på hvem som har ansvaret for arbeidsresultatet, hvem som holder driftsmidler og hvem som har instruksjonsmyndighet under arbeidet.

**Klikk her** for vurderingen.

Hvis det er arbeidsutleie, er det den norske kunden/bedriften som skal beregne om og betale avgiften etter reglene om snudd avregning. Dersom den norske bedriften er registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal avgiften innberettes som utgående merverdiavgift i omsetningsoppgaven. Hvorvidt det foreligger fradragsrett for inngående merverdiavgift vurderes etter de alminnelige regler.

Dersom den norske kunden ikke er registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal avgiften innberettes ved bruk av en særskilt omsetningsoppgave.

Denne oppgaven skal bare leveres for de terminer hvor det har påløpt avgift som overstiger kr 500.

[Klikk her](#) for denne oppgaven.

### 1 1: Registrering i Enhetsregisteret og Foretaksregisteret

#### ◆ Enhetsregisteret

Et foretak skal registreres i Enhetsregisteret dersom det skal registreres i et tilknyttet register.

Tilknyttede registre er:

- Arbeidsgiverdelen av Arbeidsgiver/ arbeidstakerregisteret
- Foretaksregisteret
- Stiftelsesregisteret
- Merverdiavgiftsmanntallet
- Statistisk sentralbyrås Bedrifts- og foretaksregister
- Skattedirektoratets register over etterskuddspliktige skattytere

Det utenlandske foretaket vil være registrert via sin arbeidsgiverposisjon.

[Klikk her](#) for nærmere informasjon under Registrering i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Ved registrering i Enhetsregisteret får virksomheten et organisasjonsnummer. Utenlandsk virksomhet som skal drive virksomhet i Norge, får ved registrering i Enhetsregisteret enhetstype "Norsk avdeling av utenlandsk foretak" (NUF). Registrering i Enhetsregisteret er gratis.

For samordnet registrering i Enhetsregisteret og merverdiavgiftsmanntallet, [klikk her](#).

[Klikk her](#) for elektronisk registrering.

Den norske innleiebedriften er ikke ansvarlig for medkontrahentens registrering i Enhetsregisteret og eventuelt Foretaksregisteret, men det oppfordres til å undersøke om registrering er gjort og eventuelt ta dette inn som et kontraktspunkt som et ledd i å sikre seriositet.

#### ◆ Foretaksregisteret

Utenlandske foretak som driver næringsvirksomhet

i Norge, eller på norsk kontinentalsokkel, har også registreringsplikt i Foretaksregisteret, jf foretaksregisterloven § 2-1 annet ledd. At ledelsen av virksomheten skjer fra et sted utenfor Norge utelukker ikke registreringsplikt. Under de forutsetninger vi har gjort i denne veiledningen/sjekklisten, har den utenlandske produksjonsbedriften ingen tilstedeværelse i Norge og driver ikke næringsvirksomhet her. Den utleide arbeidskraften utfører oppdragsgivers virksomhet og ikke utleiefirmaets.

### 1 2: Yrkesskadeforsikring

Ved innleie av arbeidskraft fra utenlandsk produksjonsbedrift består ansettelsesforholdet mellom den utleide arbeidstakeren og den utenlandske produksjonsbedriften. Den norske innleiebedriften har derfor ingen plikt til å tegne yrkesskadeforsikring for de innleide arbeidstakerne.

Hvorvidt den utenlandske produksjonsbedriften er pliktig til å tegne yrkesskadeforsikring for sine ansatte avhenger av om det skal betales arbeidsgiveravgift til Norge eller ei. Dersom det skal betales arbeidsgiveravgift, skal det også tegnes yrkesskadeforsikring.<sup>19</sup> Som hovedregel vil det være plikt til å betale arbeidsgiveravgift til Norge både for arbeidstakere fra EØS-land og fra land utenfor EØS. Se nærmere om arbeidsgiveravgift under pkt. 9.3.

Det gjelder videre særregler for arbeidstakere som er omfattet av trygdekoordineringsreglene i EØS-avtalen, jf Rådsforordning (EØF) 1408/71.<sup>20</sup> I tillegg gjelder Rådsforordningen også for Sveits. For disse arbeidstakerne skal det tegnes yrkesskadeforsikring dersom oppholdet er ment å være mer enn 12 måneder, eller dersom vedkommende sendes for å erstatte en hvis utsendingstid er utløpt.<sup>21</sup>

Unntaket dokumenteres ved innsendelse av utsendingsblankett (E101 mv) fra den kompetente myndighet i utsendingslandet, på samme måte som for trygde- og arbeidsgiveravgiften, [Klikk her](#) for pkt 9.3.

<sup>19</sup> Forskrift til lov om yrkesskadeforsikring av 13. oktober 1989 nr. 1041 del I (1).

<sup>20</sup> Forskrift til lov om yrkesskadeforsikring av 13. oktober 1989 nr. 1041 del I (6).

<sup>21</sup> Se forskrift om inkorporasjon av trygdeforordningene i EØS-avtalen 30. juni 2006 nr 731, som blant annet inkorporerer Rådsforordning 1408/71.

- 1. Når foreligger det et leieforhold?**
- 2. Vilkår for å leie inn arbeidstakere fra norsk bemanningsbyrå**
- 3. Tariffavtalte bestemmelser om informasjons- og drøftingsplikt før innleie besluttet og krav til ordnede lønns- og arbeidsforhold**
- 4. Oppholds- og arbeidstillatelse**
- 5. Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret**
- 6. Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker**
- 7. Arbeidsrettslige regler**
- 8. Lønn, utgifter til kost og losji - allmenngjøring**
- 9. Skatt**
  - 9.1** Skatteplikt for den innleide arbeidstakeren
  - 9.2** Skattetrekk og lønnsinnberetning
  - 9.3** Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift
  - 9.4** Selvangivelse
- 10. Yrkesskadeforsikring**

## 1: Når foreligger det et innleieforhold?

Dersom en virksomhet har et udekket arbeidskraft- og/eller kompetansebehov kan det være aktuelt å leie inn personell fra et utenlands bemanningsbyrå i stedet for selv å ansette personer. Vær oppmerksom på at det i Ot. prp nr. 56 (2006-2007) er foreslått å innføre en ordning med godkjenning- og kontrollordninger for bemanningsforetak. Foreløpig (det vil si i mai 2007) er det usikkert hvordan de nærmere reglene om dette vil bli.

Ved innleie fra et bemanningsbyrå vil virksomheten inngå et kontraktsforhold med en annen bedrift om innleie av arbeidstakere i stedet for selv å ansette personer. Dette er lovlig, forutsatt at arbeidsmiljølovens vilkår for innleie er oppfylt.

En innleid arbeidstaker er en person som er ansatt hos en arbeidsgiver, men som for en kortere eller lengre periode er leid ut til en annen virksomhet (innleier) for å utføre arbeid under denne virksomhetens ledelse og instruksjon. Ansettelsesforholdet består mellom arbeidstakeren og utleiebedriften. Vær oppmerksom på at dersom det ikke foreligger noe ansettelsesforhold mellom arbeidstakeren og "utleiebedriften", står en ikke overfor noe innleietilfelle, men arbeidsformidling. I et slikt tilfelle vil den utenlandske borgeren anses som ansatt i den virksomheten som "leier inn" arbeidstakeren. Da er en i tilfelle over i kapittel 1.

[Klikk her](#) for å komme til kapittel 1.

Alternativt kan han/hun i realiteten anses å være selvstendig oppdragstaker og da er en over i alternativ 6. [Klikk her](#) for å komme til kapittel 6.

## 2: Vilkår for å leie inn arbeidstakere fra norsk bemanningsbyrå

Loven skiller mellom to typer innleie: innleie fra bemanningsbyrå (vikarbyrå), det vil si en virksomhet som har som formål å drive utleie og innleie fra virksomhet som ikke har som formål å drive utleie, typisk produksjonsbedrifter. Lovreglene er forskjellige i de to tilfellene. Her omhandles innleie fra norsk bemanningsbyrå. Det kan også være aktuelt å leie inn arbeidstakere fra utenlandsk bemanningsbyrå. Det behandles i kapittel 4.

[Klikk her](#) for å komme til kapittel 4.

Etter arbeidsmiljøloven er hovedregelen at innleie fra bemanningsbyrå bare er tillatt i samme utstrekning som midlertidige ansettelser. Det betyr at vikarer kan leies inn som erstatning for andre arbeidstakere, for eksempel på grunn av sykdom eller annet fravær. Arbeidstakere kan også leies inn ved sesongsvingninger og andre ekstraordinære situasjoner, for eksempel ved tidsbegrensede prosjekter som krever spesiell kompetanse.

[Klikk her](#) for selve lovteksten i AML § 14-12

### ◆ Med tariffavtale

Dersom bedriften er bundet av tariffavtale, kan bedriften avtale med de tillitsvalgte at det kan leies inn arbeidskraft fra et vikarbyrå uten hensyn til om vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede. Forutsetningen for dette er at de tillitsvalgte representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder for, at avtalen inngås skriftlig, og at den er tidsbegrenset. For eksempel kan de tillitsvalgte for kontorpersonale inngå avtale om innleie av kontorpersonale, dersom han representerer mer enn 50% av denne gruppen.

Det må settes opp skriftlig protokoll fra møtet med de tillitsvalgte. En protokoll må ha med visse formalia – hvem som var tilstede, dato og tema for møtet samt signatur fra begge parters side. Protokollen må angi hvilket prosjekt det gjelder og hvor mange arbeidstakere og hvilke fagområder innleieforholdet gjelder for. Dersom man ikke kommer til enighet, bør dette fremgå. I tilfelle gjelder begrensningen som nevnt ovenfor om at innleie bare er tillatt i samme utstrekning som midlertidig ansettelser.

[Klikk her](#) for å se et eksempel på enighetsprotokoll

Den utleide arbeidstaker har et ansettelsesforhold i bemanningsbyrået. Arbeidsgiveren er ansvarlig for arbeidstakeren på vanlig måte, og den utleide arbeidstakers vern i forhold til oppsigelse (stillingsvernet) er således knyttet til bemanningsbyrået. Når den innleide har sitt arbeid i en annen virksomhet under en annens ledelse og kontroll, innebærer dette likevel at visse av arbeidsmiljølovens arbeidsgiverfunksjoner også tillegges oppdragsgiver.

[Klikk her](#) for å se mer om dette under punkt 7: Arbeidsrettslige regler.

Dersom bedriften leier inn arbeidstakere fra et bemanningsbyrå i strid med bestemmelser i arbeidsmiljøloven, kan de innleide arbeidstakerne kreve fast ansettelse og/eller erstatning. Dette er forskjellig fra innleie fra produksjonsbedrift.

### 3: Tariffavtalte bestemmelser om informasjons- og drøftingsplikt før innleie besluttet og krav til ordnede lønns- og arbeidsforhold

Bedriften bør vurdere grundig hvilket bemanningsbyrå man ønsker å inngå avtale med.

For tariffbundne bedrifter kan det gjelde egne tariffavtalebestemmelser for innleie. Før det inngås avtale om innleie av arbeidskraft kan det eksempelvis være bestemt at innleien skal drøftes med de tillitsvalgte i selskapet. Også Hovedavtalen mellom LO og NHO om informasjon og drøfting kan få anvendelse, jf Hovedavtalens § 9-4. Informasjon og drøfting skal skje så tidlig at de tillitsvalgte kan øve reell innflytelse på beslutningen.

[Klikk her](#) for å komme til Hovedavtalen mellom NHO/LO

Dersom det foreligger drøftingsplikt, skal det utformes en protokoll. En protokoll må ha med formalia – hvem som var tilstede, dato og tema for møtet samt signatur fra begge parters side. Protokollen må angi hvilket prosjekt det gjelder og hvor mange arbeidstakere og hvilke fagområder innleieforholdet gjelder for.

[Klikk her](#) for å se nærmere på et eksempel på protokoll vedrørende drøftelsesplikt i h t HA kap IX.

I tillegg til bestemmelser om informasjons- og drøftingsplikt er det i flere overenskomster også nedfelt dokumentasjonsplikt for lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med innleie. Vilkårene må oppfylles før man kan gjøre bruk av innleid arbeidskraft.

[Klikk her](#) for Verkstedsoverenskomsten

[Klikk her](#) for Fellesoverenskomsten for byggfag - YS

Innenfor andre sektorer, ta kontakt med landsforening eller [klikk her](#) for å søke på aktuell tariffavtale.

### 4: Oppholds- og arbeidstillatelse

Dersom en vurderer å leie inn utenlandske arbeidstakere fra norsk bemanningsbyrå, har det norske bemanningsbyrået ansvaret for at arbeidstakeren har de tilstrekkelige tillatelser for opphold og arbeid her i landet. Dette fordi arbeidsforholdet består mellom det norske bemanningsbyrået og arbeidstakeren. Dersom innleiende bedrift er således ikke ansvarlig for at vikaren fra det norske bemanningsbyrået har de tilstrekkelige tillatelser for opphold og arbeid. For en nærmere fremstilling av kravene til oppholds- og arbeidstillatelse for utenlandske arbeidstakere som tar arbeid i norsk bedrift, se situasjon 1.

[Klikk her](#) for å komme til kapittel 1.

For en nærmere fremstilling av når det foreligger et innleieforhold, [klikk her](#) for punkt 1. Vær spesielt oppmerksom på at det ikke er tale om noe innleieforhold dersom arbeidstakeren ikke er ansatt i bemanningsbyrået. I tilfelle står en overfor arbeidsformidling. Blir den utenlandske borgeren likevel trukket inn for å utføre arbeid i den norske virksomheten, vil han/hun i tilfelle anses som ansatt i den norske virksomheten. Dette betyr at man er over i situasjon 1, som innebærer at du som arbeidsgiver også har ansvaret for at vedkommende har nødvendig oppholds-/arbeidstillatelse.

[Klikk her](#) for å komme til kapittel 1.

Alternativt kan han/hun i realiteten anses å være selvstendig oppdragstaker og da er en over i alternativ 6. [Klikk her](#) for å komme til kapittel 6.

### 5: Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret

Alle arbeidsgivere som har arbeidstakere som utfører arbeid i Norge, skal registreres som arbeidsgivere. Registreringen og skal gjøres til Enhetsregisteret. Den utenlandske bedriften vil bli registret som en norsk filial av utenlandsk selskap (NUF) pga sin arbeidsgiverposisjon, og eventuelt også pga sin virksomhet i Norge,

se nærmere under Registrering i Foretaksregisteret. Arbeidsgiveren skal sende melding om utenlandske arbeidstakere til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret) etter de samme regler som for norske arbeidstakere.

[Klikk her](#) for nærmere informasjon om selve meldingen hos NAV

## 6: Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU)

Finansdepartementet har utarbeidet forslag til endrede regler som er sendt på høring med frist 7. juni 2007. [Klikk her](#) for høringsdokument.

Foreløpig gjelder reglene slik:

Ligningsloven § 6-10 nr. 1 til 3 pålegger næringsdrivende og offentlig organ som gir noen et oppdrag å rapportere enkelte opplysninger om oppdraget og eventuelle underoppdrag til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Bakgrunnen er at myndighetene skal kontrollere hvorvidt det er grunnlag for skatteplikt.

Oppdragsgiver skal i utgangspunktet gi opplysninger om ethvert oppdrag uansett bransje. Opplysningsplikten for oppdrag på kontinentalsokkelen gjelder både norske og utenlandske oppdragstakere. Opplysningsplikten for oppdrag i riket er begrenset til å gjelde oppdrag gitt til personer bosatt i utlandet eller selskaper hjemmehørende i utlandet. Plikten til å gi opplysninger omfatter også oppdrag gitt til oppdragstakere nedover i kontraktkjeden.

Plikten til å gi opplysninger om arbeidstakere er begrenset slik at det ikke skal gis opplysninger om norske statsborgere som er ansatt av en person bosatt i Norge eller i et selskap hjemmehørende i Norge.

Det skal gis opplysninger om arbeidstakere bosatt i utlandet og som er ansatt av rederi eller arbeidsgiver som driver næringsvirksomhet ombord på fartøy, når fartøyet har oppdrag på norsk sokkel.

Les mer på skatteetatens hjemmesider:

[Klikk her](#) for oppdragsgivers og oppdragstakers opplysningsplikt

[Klikk her](#) dersom du driver virksomhet i Norge

### ◆ Presisering av når rapporteringsplikten gjelder

Arbeidsleie anses i seg selv som et oppdrag. Hovedoppdragsgiver – innleier - er ansvarlig for å gi opplysninger om oppdragstakeren - utleier - og eventuelle underoppdragstakere nedover i kontraktskjeden. Den enkelte oppdragstaker er ansvarlig for å gi opplysninger om oppdragstakeren han engasjerer og eventuelle underoppdragstakere. Hovedoppdragsgiver er dessuten ansvarlig for å rapportere egne ansatte tilknyttet oppdraget, samt oppdragstakerens og eventuelle underoppdragstakeres ansatte, altså de innleide arbeidstakerne. Den enkelte oppdragstaker – utleier - er ansvarlig for å rapportere egne ansatte tilknyttet oppdraget og ansatte hos eventuelle underoppdragstakere, det vil si de utleide oppdragstakerne.

### ◆ Når utleier er et norsk selskap, gjelder rapporteringsplikten altså bare de utleide arbeidstakerne som er utenlandske statsborgere.

### ◆ Rapporteringspliktens omfang

Arbeidstaker som omfattes av rapporteringsplikten, skal rapporteres i tilknytning til hvert enkelt oppdrag vedkommende deltar på. Hvis arbeidstakeren avslutter arbeidet på ett oppdrag og går over på et annet, er opplysningsplikten ikke oppfylt før det er rapportert også i forhold til dette oppdraget. En arbeidstaker som arbeider på to oppdrag parallelt må rapporteres i tilknytning til begge disse oppdragene for at opplysningsplikten skal være oppfylt.

Opplysningsplikten vedrørende arbeidstakere omfatter arbeidstakerens navn, fødselsdata og eventuelt personnummer, adresse, nasjonalitet, sivilstand, tidspunkt for arbeidets begynnelse og antatte avslutning, om vedkommende har norsk skattekort samt arbeidsgiverens navn og organisasjonsnummer.

Opplysningene som skal gis om oppdragstaker er: navn, adresse, norsk organisasjonsnummer, om eventuell registrering i merverdiavgiftsmanntallet, tidspunkt for oppdragene, når de planlegges påbegynt og avsluttet, stedet der oppdraget skal utføres samt kontraktsbeløp og kontraktstype.

Rapportering skal skje senest 14 dager etter at arbeidet er påbegynt, jf. ligningsloven § 6-10 nr. 3. Opplysninger om arbeidets avslutning skal gis senest 14 dager etter avslutningen. Rapporteringen kan skje elektronisk via [www.altinn.no](http://www.altinn.no).

[Klikk her](#) for skjema RF-1198.

[Klikk her](#) for skjema RF-1199

### ◆ Sanksjoner dersom rapporteringsplikten ikke blir overholdt

Skattemyndighetene har flere sanksjonsmuligheter dersom det ikke rapporteres i henhold til reglene. Det kan for det første ilegges en løpende dagmulkt.

Den som ikke har oppfylt sin opplysningsplikt, kan pålegges ansvar for oppdragstakers – utleiers - manglende innbetaling av skattetrekk og arbeidsgiveravgift, når den manglende betaling må antas å skyldes at opplysningene ikke ble gitt i rett tid. Dersom ligningsmyndighetene kommer til at de innleide arbeidstakere skulle vært skattepliktige hit, betyr dette at de kan kreve 50 % eller mer av vederlaget dersom det ikke er foretatt korrekt skattetrekk og betalt arbeidsgiveravgift. Dette solidaransvaret kan bli kostbart. Ligningsmyndighetene kan også rette krav mot oppdragsgiveren etter bestemmelsene i skattebetalingsloven om ansvar både for utleier og innleier i arbeidsleieforhold. [Klikk her](#) for nærmere informasjon under punkt 9.2

Dersom opplysningen ikke er levert innen fristen, kan det for det tredje ilegges et gebyr. Gebyret er et fast beløp per dag for hver oppgave som ikke leveres. Gebyret settes til kr 150 per dag for manglende opplysninger om oppdragstaker, begrenset til kr 75 000 for hver slik forsømmelse, og til kr 30 per dag for manglende opplysninger om arbeidstaker, begrenset til kr 15 000 for hver slik forsømmelse.

## 7: Arbeidsrettslige regler

Ved innleie av arbeidskraft fra norsk bemanningsbyrå består ansettelsesforholdet mellom det norske bemanningsbyrået og den utenlandske arbeidstakeren. Det er således det norske bemanningsbyrået som er å anse som arbeidsgiver og som derfor har arbeidsgiveransvaret for arbeidstakeren. (Se for øvrig punkt 1 over der det er gitt en fremstilling av hva som skal til for

at innleieforholdet skal være lovlig). For en nærmere oversikt over de arbeidsrettslige bestemmelsene mellom bemanningsbyrået og arbeidstakeren vises til kapittel 1. [Klikk her](#) for å komme til den nærmere fremstillingen av dette forholdet.

Men selv om utgangspunktet er at det er det norske bemanningsbyrået som har arbeidsgiveransvaret for arbeidstakeren og dermed har ansvaret for at reglene om lønns- og arbeidsvilkår overholdes, vil et visst arbeidsgiveransvar også påhvile innleiebedriften. Når den innleide arbeidstakeren har sitt arbeid i en annen virksomhet under en annens ledelse og kontroll, er visse av arbeidsmiljølovens arbeidsgiverfunksjoner også tillagt innleiebedriften. Dette vil gjelde typiske HMS forpliktelser, så som f.eks krav til verneutstyr m.m.. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 2-2. Også arbeidstidsordninger hører antakeligvis inn under bestemmelsen.

[Klikk her](#) for å se arbeidsmiljølovens § 2-2.

Når det gjelder arbeid som faller inn under byggerereforskriften av 21. april 1995 nr. 377 vil et utvidet arbeidsgiveransvar også kunne følge av denne.

[Klikk her](#) for å komme til byggherreforskriften.

## 8: Lønn, kost og losji - allmenngjøring

### ◆ Om minstelønn

I motsetning til en del andre land har Norge ingen lovfestede regler om minstelønn. Bestemmelser om lønn er nedfelt i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler. Vær imidlertid oppmerksom på at krav til lønn kan følge av utlendingsregelverket,

[Klikk her](#) for punkt 4 over om kravene til oppholds- og arbeidstillatelse. Det er imidlertid det norske bemanningsbyrået som har ansvaret for etterlevelsen av dette.

### ◆ Om allmenngjøring av tariffavtaler

I forbindelse med inngåelsen av EØS-avtalen vedtok Norge dessuten lov om allmenngjøring av tariffavtaler, jf. lov 6. april 1993 nr. 58. Loven åpner for at landsomfattende tariffavtaler, herunder tariffavtalens

bestemmelser om lønn, utgifter til reise, kost og losji, på visse vilkår kan gjøres gjeldende for alle som utfører arbeid innefor en bransje eller en del av en bransje. Dette innebærer at allmenngjøringsvedtakene også vil omfatte personer som blir utleid fra norsk bemanningsbyrå. Pr. dags dato er det vedtatt tre forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler. Dette er: Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge av 21. november 2006 nr. 1291 (byggningsarbeide), Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Oslofjordregionene av 26. juni 2006 nr. 704 (elektroarbeider) og forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land av 26. juni 2006 nr. 703 (elektroarbeider samt arbeid som montasje- og installasjonsarbeider i verksteds- og teknologiindustrien). Ansvaret for etterlevelsen av forskriftene er arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

**Klikk her** for Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.

**Klikk her** for Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen.

**Klikk her** for Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land.

#### ◆ Om ILO-konvensjon nr. 94

I tillegg til allmenngjøringsloven og forskrifter vedtatt med hjemmel i denne har Norge sluttet seg til ILO-konvensjon nr. 94 om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter for staten, jf Rundskriv fra Moderniseringsdepartementet i 2005 (nå: Fornøyings- og administrasjonsdepartementet).<sup>1</sup> Rundskrivet gjelder for statlige myndigheter og etater når disse inngår kontrakter om tjenester og bygg- og anleggsarbeid som nevnt i lov om offentlige anskaffelser av 16. juni 1999 nr. 69 og forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402 (anskaffelsesforskriften). Dette innebærer at oppdragstakere som vinner anbud fra statlige myndigheter og etater ikke kan tilby sine arbeidstakere kontrakter med dårligere lønnsvilkår enn det som følger av gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke, uavhengig av om ansettelsen er hos hoved- eller underleverandør. I den utstrekning arbeidet allerede faller inn under virkeområdet for en allmenngjørings-

<sup>1</sup> Rundskriv 2/2005 fra Moderniseringsdepartementet av 16. juni 2005.

forskrift, vil det være lønnsvilkårene her som vil være gjeldende for arbeidet.

I mars 2007 foreslo regjeringen en lovbestemmelse som pålegger alle offentlige oppdragsgivere å ta inn kontraktsklausuler som skal sikre gjengs lønns- og arbeidsforhold i offentlige kontrakter om kjøp av tjenester og bygge- og anleggsarbeider. Videre vil lovbestemmelsen gi regjeringen fullmakt til å pålegge oppdragsgivere å føre tilsyn med at klausulene blir overholdt, og å iverksette tiltak overfor leverandøren ved manglende etterlevelse av klausulene. På det nåværende tidspunkt er det usikkert når denne lovbestemmelsen trer i kraft, men det er sannsynlig at Stortinget vil vedta bestemmelsen.

**Klikk her** for å lese rundskrivet.

**Klikk her** for å komme til forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402.

## 9: Skatt

### ◆ 9.1: Arbeidstakernes skatteplikt

#### ◆ Begrenset skatteplikt

Forutsetningen her er at arbeidsgiveren er et norsk bemanningsbyrå, hjemmehørende i Norge. Alle som arbeider i Norge for en norsk arbeidsgiver, skal betale skatt av lønnen i Norge. Dette gjelder uavhengig av arbeidsforholdets varighet og hvilket land arbeidstakeren kommer fra når det er en norsk bedrift som er utleier. **Klikk her** for nærmere informasjon på skatteetatens sider.

#### ◆ Full skatteplikt - Skatteplikt etter bosted

En person som bor i Norge er i utgangspunktet fullt ut skattepliktig hit, blant annet for inntekt av arbeid. Etter norske skatteregler er en person bosatt her, dersom vedkommende i en eller flere perioder har oppholdt seg her i mer enn 183 dager i løpet av 12 måneder - eller mer enn 270 dager i løpet av 36 måneder. Hvis Norge har skatteavtale med det landet som vedkommende kommer fra eller har tilknytning til, kan det imidlertid være annerledes. Eksempelvis gjelder dette dersom vedkommende har en nærmere tilknytning til hjemlandet i form av fast bolig og ektefelle/barn.

**Klikk her** for nærmere informasjon om skatteplikt på grunnlag av bosted.

**Klikk her** for en oversikt over skatteavtalene på finansdepartementets hjemmesider.

Arbeidsgiveren (utleieren) har ansvar for å oppfylle alle forpliktelser overfor norske skattemyndigheter.

### ◆ 9.2: Skattetrekk og lønnsinnberetning

Arbeidsgiveren skal foreta skattetrekk og lønnsinnberetning på alminnelig måte. **Klikk her** for nærmere informasjon om skattetrekk.

**Klikk her** for Skattekort for utenlandske borgere.

Ved arbeidsinnleie vil også oppdragsgiveren (innleieren) være ansvarlig for skattetrekk og eventuelt arbeidsgiveravgift vedrørende lønn til de innleide arbeidstakerne. Dette følger av en egen bestemmelse i skattebetalingsloven og gjelder i utgangspunktet uavhengig av om det dreier seg om norske eller utenlandske utleiere eller innleiere eller norske eller utenlandske arbeidstakere. Innleieren må sørge for at det er avklart ved kontraktsinngåelsen hvem som skal foreta skattetrekk og eventuelt innbetale arbeidsgiveravgift, og avtale rutiner om hvordan det løpende skal dokumenteres at det faktisk blir gjort dersom det er utleier som skal gjøre det. Dette er viktig når det dreier seg om utenlandske utleiere, men det er også viktig om utleier er norsk. Det er ingen garantier for at utleier oppfyller sin skatte- og avgiftsforpliktelser selv om det er et norsk selskap. Når dette er avtalt, kan kommunekassereren gi fritak for solidaransvaret slik at bare den ene – enten utleier eller innleier - er ansvarlig. Når det dreier seg om norske utleiefirmaer, skal det normalt gis slik fritak generelt. Det forutsettes da at utleiefirmaet ivaretar pliktene til å foreta skattetrekk mv.

### ◆ 9.3: Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift

#### ◆ Trygdeavgift

Hovedregelen for trygdeavgift er at den henger sammen med medlemskap i det norske trygdesystemet. Hvis det kan dokumenteres at arbeidstakeren er omfattet av et annet lands trygdesystem,

skal det ikke betales trygdeavgift i Norge.

Hovedregelen for arbeidstakere fra EØS-/EFTA-området, er at de er omfattet av den norske folketrygden fra første dag. Dersom de likevel er omfattet av trygdesystemet i hjemlandet, f eks ved korte opphold i Norge, må dette dokumenteres ved skjema E101 fra utenlandsk trygdemyndighet, slik at det ikke betales trygdeavgift også i Norge.

For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, vil det normale være norsk trygdeavgift hvis vedkommende er skattepliktig til Norge. Dersom det kan dokumenteres at vedkommende er omfattet av trygdeordningen i et annet land, kan trygdeavgiften også unngås for den gruppen.

Særlig ved bruk av arbeidskraft fra land utenfor EØS/EFTA, anbefales det å undersøke nærmere ved NAV Utland når det gjelder trygdeavgift.

**Klikk her** for NAV Utland.

**Klikk her** for en oversikt over trygdeavtaler Norge har inngått med andre land.

Trygdeavgiften inngår i ligningen og skatteoppgjøret på vanlig måte.

#### ◆ Arbeidsgiveravgift

Hovedregelen for arbeidsgiveravgift er at den skal betales av all inntekt fra arbeid utført i Norge eller på norsk kontinentalsokkel. For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, henger den derfor normalt sammen med skatteplikten og lønnsinnberetningsplikten, og betales av arbeidsgiveren sammen med skattetrekket. Det kan imidlertid være inngått trygdeavtaler med andre land for gjensidig regulering av trygderettigheter og -plikter. Da vil medlemskap i hjemlandets trygdesystem normalt innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift til Norge.

NAV Utland har i utgangspunktet ikke med arbeidsgiveravgift å gjøre, men vil kunne informere om hvilke land det er inngått trygdeavtaler med.

**Klikk her** for denne oversikten.

Dersom det i andre tilfeller kan dokumenteres at det betales en avgift av tilsvarende art til hjemlandet av de samme lønnsutbetalingene, kan avgiften ettergis etter

søknad til Skattedirektoratet. [Klikk her](#) for Lignings-ABC under stikkord "Arbeidsgiveravgift – avgiftsplikt og grunnlag, 5. Utland".

For arbeidstakere fra EØS/EFTA vil hovedregelen være den samme som for trygdeavgiften. Her vil dokumentasjon ved skjema E101 som bekrefter medlemskap i annet lands trygdesystem, innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift.

### ◆ 9.4: Selvangivelse

Enten det er full eller begrenset skatteplikt til Norge for lønn, må det årlig leveres selvangivelse med opplysninger om inntekt/godtgjørelser opptjent i Norge. Arbeidstakere med begrenset skatteplikt – for lønn – har rett til et såkalt standardfradrag på 10 % i lønnsinntekten, maksimalt kr 40 000. De som anses bosatt i Norge, har krav på standardfradraget de to første årene de lignes som bosatt, uavhengig av om de har fått det som begrenset skattepliktige tidligere. Det gjelder også særregler for arbeidstakere på sokkelen og på skip. [Klikk her](#) for mer informasjon om standardfradraget her.

[Klikk her](#) for temabrev fra Sentralskattekontoret for utenlandssaker. eller ta kontakt med Sentralskattekontoret for utenlands saker på e-post: [postkassesfu@skatteetaten.no](mailto:postkassesfu@skatteetaten.no)

## 10: Yrkesskadeforsikring

Ved innleie av arbeidskraft fra norsk bemanningsbyrå består ansettelsesforholdet mellom det norske bemanningsbyrået og den utenlandske arbeidstakeren. Etter yrkesskadeforsikringsloven vil det derfor være det norske bemanningsbyrået som er å anse som "arbeidsgiver", og som derfor har en plikt til å tegne yrkesskadeforsikring. Den norske innleiebedriften har ingen plikt til å tegne yrkesskadeforsikring for de innleide arbeidstakerne.

- 1. Når foreligger det et leieforhold?**
- 2. Vilkår for å leie inn arbeidstakere fra utenlandsk bemanningsbyrå**
- 3. Informasjons- og drøftingsplikt før innleie besluttes og krav til ordnede lønns- og arbeidsforhold**
- 4. Oppholds- og arbeidstillatelse**
  - 4.1** Borgere fra EØS/EFTA-land
  - 4.2** Borgere fra tredjeland - land utenfor EØS-/EFTA-området
  - 4.3** Borgere fra tredje land som allerede er integrert i et EØS/EFTA-land
- 5. Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret**
- 6. Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker**
- 7. Arbeidsrettslige regler**
- 8. Lønn, utgifter til kost og losji - allmenngjøring**
- 9. Skatt**
  - 9.1** Skatteplikt for den innleide arbeidstakeren
  - 9.2** Skattetrekk og lønnsinnberetning
  - 9.3** Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift
  - 9.4** Selvangivelse
  - 9.5** Skatteplikt for den utenlandske bedriften
- 10. Merverdiavgift**
- 11. Enhetsregisteret og Foretaksregisteret**
- 12. Yrkesskadeforsikring**

### 1: Når foreligger det et leieforhold?

Dersom en virksomhet har et udekket arbeidskraft- og/eller kompetansebehov, kan det være aktuelt å leie inn personell fra et utenlands bemanningsbyrå i stedet for selv å ansette personer. Vær oppmerksom på at det Ot.prp. nr. 56 (2006-2007) er foreslått å innføre en ordning med godkjennings- og kontrollordninger for bemanningsforetak. Foreløpig (det vil si i mai 2007) er det usikkert hvordan de nærmere reglene om dette vil bli.

Ved innleie fra et bemanningsbyrå vil virksomheten inngå et kontraktsforhold med en annen bedrift om innleie av arbeidstakere i stedet for selv å ansette personer. Dette er lovlige forutsatt at arbeidsmiljølovens vilkår for innleie er oppfylt.

En innleid arbeidstaker er en person som er ansatt hos en arbeidsgiver, men som for en kortere eller lengre periode er leiet ut til en annen virksomhet (innleier) for å utføre arbeid under denne virksomhetens ledelse og instruksjon. Ansettelsesforholdet består mellom arbeidstakeren og utleiebedriften. Vær oppmerksom på at dersom det ikke foreligger noe ansettelsesforhold mellom arbeidstakeren og utleiebedriften, står en ikke overfor noe innleietilfelle, men arbeidsformidling. I et slikt tilfelle vil den utenlandske borgeren anses som ansatt i den norske virksomheten. Da er en over i situasjon 1. [Klikk her](#) for å komme til situasjon 1. Alternativt kan han/hun i realiteten anses å være selvstendig oppdragstaker og da er en over i alternativ 6. [Klikk her](#) for å komme til situasjon 6.

### 2: Vilkår for å leie inn arbeidstakere fra utenlandsk bemanningsbyrå

Loven skiller mellom to typer innleie: innleie fra bemanningsbyrå (vikarbyrå), det vil si en virksomhet som har som formål å drive utleie, og innleie fra virksomhet som ikke har som formål å drive utleie, typisk produksjonsbedrifter. Lovreglene er forskjellige i de to tilfellene. Her er det innleie fra utenlandsk bemanningsbyrå som behandles. Det kan også være aktuelt å leie inn arbeidstakere fra norsk bemanningsbyrå, se kapittel 3. [Klikk her](#) for kapittel 3. Etter arbeidsmiljøloven er hovedregelen at innleie fra bemanningsbyrå bare er tillatt i samme utstrekning som midlertidige ansettelser. Det betyr at vikarer kan

leies inn som erstatning for andre arbeidstakere for eksempel på grunn av sykdom eller annet fravær. Arbeidstakere kan også leies inn ved sesongsvingninger og andre ekstraordinære situasjoner for eksempel ved tidsbegrensede prosjekter som krever spesiell kompetanse.

[Klikk her](#) for selve lovteksten i AML § 14-12

Dersom bedriften er bundet av tariffavtale, kan bedriften avtale med de tillitsvalgte at det kan leies inn arbeidskraft fra et bemanningsbyrå uten hensyn til om vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede. Forutsetningen for dette er at de tillitsvalgte representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder for, at avtalen inngås skriftlig og at den er tidsbegrenset. For eksempel kan tillitsvalgte for kontorpersonale inngå avtale om innleie av kontorpersonale dersom disse representerer mer enn 50% av denne gruppen.

Det må settes opp protokoll fra møtet med de tillitsvalgte. En protokoll må ha med visse formalia – hvem som var tilstede, dato og tema for møtet samt signatur fra begge parter side. Protokollen må angi hvilket prosjekt det gjelder og hvor mange arbeidstakere og hvilke fagområder innleieforholdet gjelder for. Dersom man ikke kommer til enighet, bør dette også fremgå. I tilfelle gjelder begrensingen som nevnt ovenfor om at innleie bare er tillatt i samme utstrekning som midlertidig ansettelser.

[Klikk her](#) for å se nærmere på et eksempel på enighetsprotokoll

Den utleide arbeidstaker har et ansettelsesforhold i bemanningsbyrået. Arbeidsgiveren er ansvarlig for arbeidstakeren på vanlig måte, og den utleide arbeidstakers vern i forhold til oppsigelse (stillingsvernet) er således knyttet til det utenlandske bemanningsbyrået. Når den innleide har sitt arbeid i en annen virksomhet under en annens ledelse og kontroll, innebærer dette likevel at visse av arbeidsmiljølovens arbeidsgiverfunksjoner også tilligger oppdragsgiver. Se mer om dette under punkt 7 Arbeidsrettslige regler.

[Klikk her](#) for å komme til punkt 7.

Dersom bedriften leier inn arbeidstakere fra et bemanningsbyrå i strid med bestemmelser i arbeidsmiljøloven, kan de innleide arbeidstakerne kreve fast ansettelse og/eller erstatning.

Dette er forskjellig fra innleie fra produksjonsbedrift.

### 3: Tariffavtalte bestemmelser om informasjons- og drøftingsplikt før innleie besluttes og krav til ordnede lønns- og arbeidsforhold

Bedriften bør vurdere grundig hvilket vikarbyrå man ønsker å inngå avtale med.

For tariffbundne bedrifter kan det gjelde egne tariffavtalebestemmelser for innleie. Før det inngås avtale om innleie av arbeidskraft kan det eksempelvis være bestemt at innleien skal drøftes med de tillitsvalgte i selskapet. Også Hovedavtalen mellom LO og NHO om informasjon og drøfting kan få anvendelse, jf. Hovedavtalens § 9-4. Informasjon og drøfting skal skje så tidlig at de tillitsvalgte kan øve innflytelse på beslutningen.

**Klikk her** for å komme til Hovedavtalen mellom NHO/LO.

Dersom det foreligger drøftingsplikt, skal det utformes en protokoll. En protokoll må foruten å ha med formalia – hvem som var tilstede, dato og tema for møtet samt signatur fra begge parter side. Protokollen må angi hvilket prosjekt det gjelder og hvor mange arbeidstakere og hvilke fagområder innleieforholdet gjelder for.

**Klikk her** for å se nærmere på et eksempel på protokoll vedrørende drøftelsesplikt i h t HA kap IX.

I tillegg til bestemmelser om informasjons- og drøftingsplikt er det i flere overenskomster også nedfelt dokumentasjonsplikt for lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med innleie. Vilkårene må oppfylles før man kan gjøre bruk av innleid arbeidskraft.

**Klikk her** for Verkstedsoverenskomsten

**Klikk her** for Fellesoverenskomsten for byggfag

Innenfor andre sektorer ta kontakt med landsforening eller **klikk her** for å søke på aktuell tariffavtale.

## 4: Oppholds- og arbeidstillatelse

### 4.1 Borgere fra EØS/EFTA-land

Dersom en bedrift vurderer å hente inn arbeidstakere fra andre EØS/EFTA-land, må man normalt skille mellom borgere fra de "gamle" og de "nye" EØS/EFTA-landene. Dette fordi det er ulike regler knyttet til deres adgang til arbeidsmarkedet etter EU-utvidelsene i 2004 og 2007. De nye EU-landene er: Bulgaria, Estland, Latvia, Polen, Romania, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia og Ungarn. Malta og Kypros er også "nye" EU-land, men behandles likevel etter regelverket som gjelder for "gamle" EU-land.

Det er vedtatt overgangsregler for personer og individuelle arbeidstakere fra de "nye" EØS/EFTA-landene. Disse bestemmelsene gjelder imidlertid bare for ordinære arbeidstakere, det vil si der utenlandske arbeidstakere tilknyttes norske virksomheter gjennom vanlige ansettelsesforhold. Overgangsordningen gjelder ikke oppdragsforhold/tjenesteyting, dvs. der en utenlandsk virksomhet yter en tjeneste i Norge medbringende egne arbeidstakere. Overgangsreglene gjelder heller ikke der arbeidstakere leies ut fra utenlandsk bemanningsbyrå. Når det gjelder utleie fra utenlandsk bemanningsbyrå, er det derfor ikke nødvendig å skille mellom arbeidstakere fra "de gamle" og "de nye" EØS-landene.

For at utleieforholdet skal kunne regnes som tjenesteyting har UDI lagt følgende kriterier til grunn:

- Arbeidstaker leies ut fra en utenlandsk virksomhet etter avtale med innleievirksomhet.
- Arbeidstaker har et arbeidsforhold og mottar lønn fra utleievirksomheten
- Arbeidet ledes og kontrolleres på lik linje med innleievirksomhetens øvrige arbeidstakere
- Arbeidstaker utfører arbeid i Norge i et begrenset tidsrom, men arbeider til vanlig i et annet land

Når utleie anses som tjenesteyting, kreves det ikke oppholdstillatelse med mindre arbeidet strekker seg over tre måneder.

Det understrekes at innleien må skje i samsvar med arbeidsmiljølovens regler. Det er også viktig å være oppmerksom på at det er de reelle forholdene som er avgjørende, ikke hva forholdet formelt kalles. At arbeidstakeren blir karakterisert som utleid arbeidstaker er med andre ord ikke avgjørende dersom de underliggende forhold skulle avdekke at vedkommende i realiteten må anses som ansatt i "innleiebedriften". I tilfelle er det regelverket under kapittel 1 som kommer til anvendelse, hvilket også betyr at overgangsordningene kommer til anvendelse.

**Klikk her** for å komme til kapittel 1

Hvis den innleide arbeidstakeren tar arbeid utover tre måneder, må han/hun ha oppholdstillatelse som tjenesteyter<sup>1</sup>. Vedkommende vil ha rett til oppholdstillatelse dersom pass eller det reisedokumentet de reiste inn i landet med, legges frem<sup>2</sup>. I tillegg stilles krav om at en legger frem opplysninger om arten og varigheten av tjenesteytelsen. For å få oppholdstillatelse på dette grunnlaget kreves at formålet med oppholdet er å yte en tjeneste, at tjenesten er av begrenset varighet og at tjenesten utføres med sikte på å oppnå inntekt.

For å søke om oppholdstillatelse som tjenesteyter, må personen som søker fylle ut søknadasskjema for EØS-borgere.

**Klikk her** for å finne skjemaet på UDIs hjemmesider. Søknaden kan leveres nærmeste norske utenriksstasjon i hjemlandet eller annet land hvor tjenesteyteren har hatt lovlig opphold i minimum 6 måneder. Tjenesteyteren kan også søke fra Norge. Søknader som fremmes fra Norge skal leveres ved personlig fram møte i det politidistriktet tjenesteyteren bor. I tillegg til utfylt søknadsskjema må tjenesteyteren legge ved:

- Beskrivelse av ytelsens art og varighet, for eksempel kontrakten som er inngått mellom norsk og utenlandsk selskap.
- Dokumentasjon på at han/hun er ansatt i det utenlandske firmaet som har inngått kontrakten.

Oppholdstillatelsen som tjenesteyter gir adgang til å yte den tjenesten som det er søkt om. Tillatelsen gis for samme varighet som tjenesteytelsen. Tillatelse kan

fornyes, men husk at det er et vilkår at tjenesteytelsen er av begrenset varighet. Søknad om fornyelse av oppholdstillatelse må fremsettes minimum en måned før utløpet av den tidligere tillatelsen.

Det er for øvrig viktig å være oppmerksom på at det ikke er noen regel for hvor lenge han/hun må være ute av Norge før ny innreise. Den enkelte kan reise tilbake til Norge når han/hun måtte ønske, for så å oppholde seg her i tre nye måneder.

Nordiske borgere er unntatt fra kravet om oppholdstillatelse<sup>3</sup>.

### ◆ 4.2: Borgere fra tredjeland - utenfor EØS-/EFTA-området

For borgere som kommer fra land utenfor EØS-/EFTA-området, fra såkalte tredjeland, gjelder langt mer restriktive regler enn for borgere fra EØS/EFTA.

I utgangspunktet kan disse ikke arbeide i Norge. En utlending fra tredjeland som vil ta arbeid eller drive ervervsvirksomhet i Norge, må derfor ha arbeidstillatelse. Dersom arbeidet har varighet ut over tre måneder må det i tillegg skaffes oppholdstillatelse. **Klikk her** for søknad om arbeids- og oppholdstillatelse som sendes på fastsatt skjema utarbeidet av UDI

Arbeidstillatelse forutsetter at søkeren har bestemte kvalifikasjoner i motsetning til EØS-borgere som kan ta alle typer arbeid. Første gangs arbeidstillatelse må som hovedregel være gitt før innreise i landet<sup>4</sup>.

En borger fra et tredjeland kan ikke begynne å arbeide i Norge før det er gitt arbeidstillatelse. Ifølge utlendingsforskriften er det imidlertid mulig å få en foreløpig arbeidstillatelse fra politiet dersom det er sannsynlig at søknaden vil bli innvilget<sup>5</sup>. Det er viktig at den enkelte arbeidstaker uttrykkelig ber om en foreløpig tillatelse, ellers vil ikke politiet vurdere å gi slik tillatelse. Første gangs arbeidstillatelse til borgere fra tredjeland gis i alminnelighet for ett år, to eller tre år.

<sup>3</sup> jf. utlendingsloven § 6, tredje ledd og utlendingsforskriften § 8, første ledd

<sup>4</sup> Utlendingsforskriften § 10 (1). En del unntak er nevnt i § 10 (2)

<sup>5</sup> Utlendingsforskriften § 14

<sup>1</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 176 b

<sup>2</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 174 og § 175

### ◆ **Nærmere om vilkår for arbeidstillatelse**

En borger fra et tredjeland har rett til arbeidstillatelse dersom utlendingslovens og utlendingsforskriftens generelle og spesielle vilkår er oppfylt<sup>6</sup>.

Det finnes fire generelle vilkår for arbeidstillatelse, som alle må være oppfylt:

- For det første må utlendingen være sikret underhold og bolig<sup>7</sup>.
- For det annet må det foreligge et konkret tilbud om arbeid utstedt av arbeidsgiveren på et spesielt skjema for arbeidstilbud, eller det må legges frem arbeidskontrakt med nødvendige opplysninger undertegnet av begge parter<sup>8</sup>.
- For det tredje må tilbudte lønns- og arbeidsvilkår ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke<sup>9</sup>.
- For det fjerde må søknaden som hovedregel dreie seg om heltidsarbeid for en arbeidsgiver<sup>10</sup>.

Utlendingsdirektoratet innhenter opplysninger om lønn fra eksterne for å vurdere lønnsopplysningene. Er det vedtatt forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler, må disse/denne følges.

**Klikk her** for punkt 7 som handler om slike forskrifter. Dersom det ikke er vedtatt noen allmenngjøringsforskrift, men det finnes en sentral, relevant overenskomst, legges denne vanligvis til grunn uavhengig av om bedriften er tariffbundet. Også individuell lønn for tilsvarende arbeid på stedet kan være et mulig sammenligningsgrunnlag ifølge forskriften. Dette er aktuelt når den individuelle lønnen ligger over tarifflønn eller det ikke er tariffavtale som dekker arbeidet. Det er de samlede lønns- og arbeidsvilkårene som vurderes, ikke bare lønnsnivået. Er arbeidstilbudet tilfredsstillende, vil også underhold og bolig anses sikret i arbeidsperioden. I arbeidstilbudet må time- eller årslønn opplyses.

6 Utlendingsloven § 8 og utlendingsforskriften § 18

7 Utlendingsloven § 8. De nærmere krav til underholdet og boligen er nærmere regulert i utlendingsforskriften §§ 19 og 20

8 Utlendingsforskriften § 2

9 Utlendingsforskriften § 2

10 Utlendingsforskriften § 2

Det er ellers viktig å være klar over at når arbeidsgiver (det utenlandske vikarbyrået) ikke har forretningssted i Norge, innestår oppdragsgiver for arbeidstilbudet overfor arbeidstakeren og overfor utlendingsmyndighetene.<sup>11</sup>

I tillegg til at alle generelle vilkår må være oppfylt, må ett av de spesielle vilkårene være oppfylt for å få arbeidstillatelse<sup>12</sup>. Det mest vanlige er at en utlending tas inn på spesielle vilkår som spesialist eller sesongarbeider. Spesialist må være fagarbeider på minst videregående skoles nivå.

### ◆ **Unntak: Gruppearbeidstillatelse**

Gruppearbeidstillatelse er ikke en form for arbeidstillatelse, men en tillatelse til gruppevis rekruttering av arbeidskraft til oppdrag utenfor bedriftens ordinære produksjon. Oppdraget det rekrutteres arbeidstakere til må være av tidsbegrenset varighet, gjelde et bestemt antall personer (minimum seks) og den enkelte arbeidstakeren i gruppen må fylle kravet til spesialist<sup>13</sup>. Det er videre et vilkår at det ikke er mulig å skaffe innenlandsk arbeidskraft til oppdraget.

Arbeidstakerne som omfattes av en slik tillatelse, får etter ankomst til Norge en individuell tillatelse til arbeid i gruppen. Arbeidstakeren kan ikke begynne å arbeide før de har fått slik individuell tillatelse fra politiet. Arbeidsgiver eller oppdragsgiver i Norge kan søke om gruppearbeidstillatelse. Dersom arbeidsgiveren ikke har forretningsadresse i Norge, må oppdragsgiveren stå ansvarlig for søknaden.

Gruppearbeidstillatelsen gis for høyst ett år<sup>14</sup>.

### ◆ **Unntaket fra kravet om arbeidstillatelse - "Montørparagrafen"**

Tekniske eksperter, teknikere, montører, konsulenter eller instruktører som skal montere, demontere, etterse, reparere eller vedlikeholde maskiner eller teknisk utstyr eller informere om bruken av det, er unntatt fra kravet om arbeidstillatelse for arbeid inntil tre måneder<sup>15</sup>.

11 Utlendingsforskriften § 2 (1) tredje punktum

12 Utlendingsforskriften §§ 3-5

13 Utlendingsloven § 10 og utlendingsforskriften § 26 flg

14 Utlendingsforskriften § 29 (2)

15 Utlendingsforskriften § 8 (2) bokstav c)

### ◆ **Ansvar etter utlendingslovgivingen**

En arbeidsgiver som har forretningssted i landet, står ansvarlig overfor utlendingsmyndighetene og den enkelte arbeidstaker for at lønns- og arbeidsvilkårene fyller lovgivningens krav. Har ikke arbeidsgiveren forretningssted i Norge, står oppdragsgiveren som har forretningssted i landet, ansvarlig for arbeidstilbudet overfor utlendingsmyndighetene og den enkelte. Det betyr med andre ord at en oppdragsgiver med en utenlands underentreprenør uten forretningssted i Norge, er ansvarlig for at de lønns- og arbeidsvilkårene som tilbys til underentreprenørens utenlandske arbeidstakere som skal arbeide i Norge, tilfredstiller utlendingslovgivningens krav. Oppdragsgiveren er også ansvarlig for at de utenlandske arbeidstakerne hos underentreprenøren faktisk får de lønns- og arbeidsvilkårene som er opplyst til myndighetene.

Dersom for eksempel en byggentreprenør har en underentreprenør uten forretningsadresse i Norge, er det hovedentreprenøren/oppdragsgiveren som er ansvarlig for at lønns- og arbeidsvilkårene til de ansatte hos underentreprenøren fyller utlendingslovens krav og er i samsvar med det som er opplyst i søknaden om arbeidstillatelse.

### ◆ **4.3: Borgere fra tredje land som allerede er integrert i et EØS/EFTA-land**

For borgere fra tredje land som allerede er integrert i et EFTA-land er det en unntaksbestemmelse i utlendingsforskriften § 172 annet ledd. Av bestemmelsen følger at en slik borger uten tillatelse kan reise inn i Norge og yte tjeneste her i inntil 90 arbeidsdager pr. kalenderår. Forutsetningen er at vedkommende er ansatt hos en tjenesteyter og allerede integrert i et EFTA-lands arbeidsmarked. Bestemmelsen vil kunne være av stor betydning i praksis. Eksempelvis vil en amerikaner som jobber i et tysk selskap kunne reise til Norge og yte tjenester her i tre måneder pr. kalenderår uten at det på forhånd er gitt oppholds-/arbeidstillatelse.

## **5: Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret**

En arbeidsgiver skal sende melding om arbeidstakere til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret) etter de samme regler som for norske arbeidstakere. Registreringen som arbeidsgiver skal gjøres til Enhetsregisteret. Bemanningsbyrået vil bli registret som en norsk filial av utenlandsk selskap (NUF) pga sin arbeidsgiverposisjon, selv om firmaet ikke har noen tilstedeværelse i Norge. Den norske innleiebedriften anses altså ikke som arbeidsgiver i denne sammenheng, men bør undersøke om melding er sendt og eventuelt gjøre det selv hvis det ikke er gjort. [Klikk her](#) for nærmere informasjon om selve meldingen hos NAV.

## **6: Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU)**

Finansdepartementet har utarbeidet forslag til endrede regler som er sendt på høring med frist 7. juni 2007. [Klikk her](#) for høringsdokumentet.

Foreløpig gjelder reglene slik:

Ligningsloven § 6-10 nr. 1 til 3 pålegger næringsdrivende og offentlig organ som gir noen et oppdrag å rapportere enkelte opplysninger om oppdraget og eventuelle underoppdrag til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Bakgrunnen er at myndighetene skal kontrollere hvorvidt det er grunnlag for skatteplikt.

Oppdragsgiver skal i utgangspunktet gi opplysninger om ethvert oppdrag uansett bransje. Opplysningsplikten for oppdrag på kontinentalsokkelen gjelder både norske og utenlandske oppdragstakere. Opplysningsplikten for oppdrag i riket er begrenset til å gjelde oppdrag gitt til personer bosatt i utlandet eller selskaper hjemmehørende i utlandet. Plikten til å gi opplysninger omfatter også oppdrag gitt til oppdragstakere nedover i kontraktkjeden.

Plikten til å gi opplysninger om arbeidstakere er begrenset slik at det ikke skal gis opplysninger om norske statsborgere som er ansatt av en person bosatt i Norge eller i et selskap hjemmehørende i Norge. Det skal gis opplysninger om arbeidstakere bosatt i utlandet og som er ansatt av rederi eller arbeidsgiver

som driver næringsvirksomhet ombord på fartøy, når fartøyet har oppdrag på norsk sokkel.

**Klikk her** for oppdragsgivers og oppdragstakers opplysningsplikt.

**Klikk her** for: Driver du virksomhet i Norge?

### ◆ Presisering av når rapporteringsplikten gjelder

Arbeidsleie anses i seg selv som et oppdrag. Hovedoppdragsgiver – innleier - er ansvarlig for å gi opplysninger om oppdragstakeren – utleier - og eventuelle underoppdragstakere nedover i kontraktskjeden. Den enkelte oppdragstaker er ansvarlig for å gi opplysninger om eventuelle underoppdragstakere. Hovedoppdragsgiver er dessuten ansvarlig for å rapportere egne ansatte tilknyttet oppdraget, samt oppdragstakerens og eventuelle underoppdragstakeres ansatte, altså de innleide arbeidstakerne. Den enkelte oppdragstaker – utleier - er ansvarlig for å rapportere egne ansatte tilknyttet oppdraget, det vil si de utleide arbeidstakerne.

Rapporteringsplikten gjelder både for norske og utenlandske statsborgere som er innleid når utleier – oppdragstaker – er utenlandsk.

### ◆ Rapporteringspliktens omfang

Arbeidstaker som omfattes av rapporteringsplikten, skal rapporteres i tilknytning til hvert enkelt oppdrag vedkommende deltar på. Hvis arbeidstakeren avslutter arbeidet på ett oppdrag og går over på et annet, er opplysningsplikten ikke oppfylt før det er rapportert også i forhold til dette oppdraget. En arbeidstaker som arbeider på to oppdrag parallelt må rapporteres i tilknytning til begge disse oppdragene for at opplysningsplikten skal være oppfylt.

Opplysningsplikten vedrørende arbeidstakere omfatter arbeidstakerens navn, fødselsdata og eventuelt personnummer, adresse, nasjonalitet, sivilstand, tidspunkt for arbeidets begynnelse og antatte avslutning, om vedkommende har norsk skattekort samt arbeidsgiverens navn og organisasjonsnummer.

Opplysningene som skal gis om oppdragstaker er: navn, adresse, norsk organisasjonsnummer, om eventuell registrering i merverdiavgiftsmanntallet,

tidspunkt for oppdragene, når de planlegges påbegynt og avsluttet, stedet der oppdraget skal utføres samt kontraktsbeløp og kontraktstype.

Rapportering skal skje senest 14 dager etter at arbeidet er påbegynt, jf. ligningsloven § 6-10 nr. 3. Opplysninger om arbeidets avslutning skal gis senest 14 dager etter avslutningen. Rapporteringen kan skje elektronisk via altinn.

**Klikk her** for skjema RF-1198

**Klikk her** for skjema RF-1199

### ◆ Sanksjoner dersom rapporteringsplikten ikke blir overholdt

Skattemyndighetene har flere sanksjonsmuligheter dersom det ikke rapporteres i henhold til reglene. Det kan for det første ilegges en løpende dagmulkt.

For det andre kan den som ikke har oppfylt sin opplysningsplikt, pålegges ansvar for oppdragstakers manglende betaling av skatter og avgifter når den manglende betaling trolig skyldes at opplysningene ikke ble gitt i rett tid. Det gjelder også manglende skatter og avgifter vedrørende oppdragstakers ansatte. Dersom ligningsmyndighetene kommer til at en utenlandsk utleiebedrift og/eller vedkommendes arbeidstakere på et oppdrag i Norge skulle vært skattepliktige hit, betyr dette at de kan kreve minst 50 % eller mer av vederlaget. Dette solidaransvaret kan bli kostbart. Når det dreier seg om arbeidsleie, vil krav pga manglende skattetrekk og arbeidsgiveravgift også kunne gjøres gjeldende etter bestemmelsen om solidaransvar i skattebetalingsloven, jf under avsnittet om skattetrekk.

Dersom opplysningen ikke er levert innen fristen, kan det for det tredje ilegges et gebyr. Gebyret er et fast beløp per dag for hver oppgave som ikke leveres. Gebyret settes til kr 150 per dag for manglende opplysninger om oppdragstaker, begrenset til kr 75 000 for hver slik forsømmelse, og til kr 30 per dag for manglende opplysninger om arbeidstaker, begrenset til kr 15 000 for hver slik forsømmelse.

### 7: Arbeidsrettslige regler

Ved utleie fra utenlandsk bemanningsbyrå vil tilknytningen til Norge normalt være midlertidig, både for arbeidstakeren og den som er hans/hennes arbeidsgiver.

For utsendte arbeidstakere som er ansatt i en utenlandsk bedrift, men sendt til Norge for å utføre et tjenesteoppdrag, vil lønns- og arbeidsvilkår være regulert etter hjemlandets rett.

Dette er likevel bare et utgangspunkt.

I en del tariffavtaler er det for det første stilt krav om at innleiebedriften skal kunne dokumentere overfor deres tillitsvalgte at lønns- og arbeidsvilkårene i den bedriften det leies inn arbeidstakere fra har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Det anbefales at bedriften har interne retningslinjer/policy på at dette skal gjøres rutinemessig. Det sikrer innleier mot useriøse aktører og at de utenlandske arbeidstakerne har kritikkverdige lønns- og arbeidsbetingelser.

For det annet: Innenfor EØS-området er det gjort uttrykkelig unntak fra regelen om at det er hjemlandets rett som gjelder ved kortvarige oppdrag. I et EU direktiv, det såkalte utstasjoneringsdirektivet, slås det fast at enkelte deler av lovgivningen i det landet arbeidstakeren er utsendt til, også skal gjelde for de helt kortvarige utsendinger<sup>16</sup>.

#### Utsendingsdirektivet:

Er blitt til norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005 nr 1566. Verken arbeidsmiljøloven § 1-7 eller utsendingsforskriften skiller mellom borgere utenfor og innenfor EØS-området.

Bestemmelsene i utsendingsforskriften bygger i hovedsak på utsendingsdirektivet, og det betyr at viktige bestemmelser om arbeidstid, overtid, helse, miljø og sikkerhet, ferie, fritid, likebehandling m.m. også gjelder for utenlandske arbeidstakere som blir sendt til Norge.

De bestemmelser som skal gjelde for arbeidstakere som sendes til Norge er regulert i utsendings-

forskriftens § 2. Bestemmelsen, som bare kommer til anvendelse dersom arbeidstakeren ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet, kan oppsummeres slik:

#### Arbeidsmiljøloven:

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 12-1 til § 12-9 om rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og barns- og barnepassers sykdom.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 11 om arbeid av barn og ungdom

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering

Arbeidsmiljøloven § 14-5, § 14-6 og 14-8 om kravet til skriftlig arbeidsavtale og dennes innhold, samt endringer av denne

Arbeidsmiljøloven § 14-12 til § 14-14 om innleie av arbeidstakere

Arbeidsmiljøloven § 15-9 om oppsigelsesvern ved svangerskap og fødsel

#### Ferieloven:

Bestemmelsene i ferieloven

#### Arbeidsmarkedsloven:

Lovens § 27 som oppstiller nærmere bestemte krav til en virksomhet som driver utleie. Vær oppmerksom på at det i Ot. prp. nr. 56 (2006-2007) er foreslått innført nærmere vilkår om godkjennings- og kontrollordninger for bemanningsforetak.

#### Likestillingsloven:

Bestemmelsen i likestillingsloven §§ 3 til 6.

Den utleide arbeidstaker har et ansettelsesforhold i det utenlandske bemanningsbyrået. Det utenlandske bemanningsbyrået er å anse som arbeidsgiver, og det er derfor denne bedriften som har arbeidsgiveransvaret for den ansatte. (**Klikk her** for punkt 1 over der det er gitt en fremstilling av hva som skal til for at innleieferholdet skal være lovlig).

Men selv om utgangspunktet er at det er det utenlandske bemanningsbyrået som har arbeidsgiveransvaret for arbeidstakeren og dermed har ansvaret for

<sup>16</sup> Rådsdirektiv 96/71 EF om utsendelse av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (utsendingsdirektivet)

at reglene om lønns- og arbeidsvilkår overholdes, vil et visst arbeidsgiveransvar også hvile på innleiebedriften. Når den innleide arbeidstakeren har sitt arbeid i en annen virksomhet under en annens ledelse og kontroll, er visse av arbeidsmiljølovens arbeidsgiverfunksjoner også tillagt innleiebedriften. Dette vil gjelde typiske HMS forpliktelser, så som f.eks. krav til verneutstyr m.m. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 2-2. Også arbeidstidsordninger hører antakeligvis inn under bestemmelsen.

**Klikk her** for å se nærmere på vilkårene etter arbeidsmiljølovens § 2-2

Når det gjelder arbeid som faller inn under byggherreforskriften av 21. april 1995 nr. 377 vil et utvidet arbeidsgiveransvar også kunne følge av denne.

**Klikk her** for å komme til byggherreforskriften.

## 8: Lønn, utgifter til kost og losji - allmenngjøring

### ◆ Om minstelønn

Norge har ingen lovfestede regler om minstelønn. Bestemmelser om lønn er nedfelt i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler. Vær likevel oppmerksom på at krav til lønn kan følge av utlendingsregelverket, jf punkt 4 over om kravene til oppholds- og arbeidstilatelse. Det er imidlertid det utenlandske bemanningsbyrået som har ansvaret for etterlevelsen av dette.

**Klikk her** for å komme til en nærmere fremstilling av utlendingsregelverket. (for borgere fra EØS/EFTA-land stiller ikke utlendingsregelverket opp krav til lønn ved tjenesteyting, men det er derimot et krav for tredjelands borgere).

### ◆ Om allmenngjøring av tariffavtaler

I forbindelse med inngåelsen av EØS-avtalen vedtok Norge dessuten lov om allmenngjøring av tariffavtaler, jf. lov 6. april 1993 nr. 58. Loven åpner for at landsomfattende tariffavtaler, herunder tariffavtalens bestemmelser om lønn, utgifter til reise, kost og losji, på visse vilkår kan gjøres gjeldende for alle som utfører arbeid innefor en bransje eller en del av en bransje. Etter arbeidsmiljøloven § 2 annet ledd skal et eventuelt allmenngjøringsvedtak også gjelde

utsendte arbeidstakere som arbeider innenfor den bransjen allmenngjøringsvedtaket gjelder for<sup>17</sup>. Dette innebærer at allmenngjøringsvedtakene også vil omfatte personer som blir utleid fra utenlandsk bemanningsbyrå. Pr. dags dato er det vedtatt tre forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler. Dette er: Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge av 21. november 2006 nr. 1291 (byggningsarbeide), Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Oslofjordregionene av 26. juni 2006 nr. 704 (elektroarbeider) og forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land av 26. juni 2006 nr. 703 (elektroarbeider samt arbeid som montasje- og installasjonsarbeider i verksteds- og teknologiindustrien). Ansvaret for etterlevelsen av forskriftene er arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

### ◆ Om ILO- konvensjon nr. 94

I tillegg til allmenngjøringsloven og forskrifter vedtatt med hjemmel i denne har Norge sluttet seg til ILO-konvensjon nr. 94 om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter for staten, jf Rundskriv fra Moderniseringsdepartementet i 2005 (nå: Fornyings- og administrasjonsdepartementet).<sup>18</sup> Rundskrevet gjelder for statlige myndigheter og etater når disse inngår kontrakter om tjenester og bygg- og anleggsarbeid som nevnt i lov om offentlige anskaffelser av 16. juni 1999 nr. 69 og forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402 (anskaffelsesforskriften). Dette innebærer at oppdragstakere som vinner anbud fra statlige myndigheter og etater ikke kan tilby sine arbeidstakere kontrakter med dårligere lønnsvilkår enn det som følger av gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke, uavhengig av om ansettelsen er hos hoved- eller underleverandør. I den utstrekning arbeidet allerede faller inn under virkeområdet for en allmenngjøringsforskrift, vil det være lønnsvilkårene her som vil være gjeldende for arbeidet.

I mars 2007 foreslo regjeringen en lovbestemmelse som pålegger alle offentlige oppdragsgivere å ta inn

<sup>17</sup> I samsvar med direktivets art 3 nr. 2 er det i § 73 M fjerde ledd gjort unntak for bestemmelsene i ferieloven samt for bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 49 nr. 3 om godtgjørelse for overtid, når det gjelder visse typer installasjons- og monteringsarbeid i forbindelse med utsendinger som ikke varer mer enn 8 dager.

<sup>18</sup> Rundskriv 2/2005 fra Moderniseringsdepartementet av 16. juni 2005.

kontraktsklausuler som skal sikre gjengs lønns- og arbeidsforhold i offentlige kontrakter om kjøp av tjenester og bygge- og anleggsarbeider. Videre vil lovbestemmelsen gi regjeringen fullmakt til å pålegge oppdragsgivere å føre tilsyn med at klausulene blir overholdt, og å iverksette tiltak overfor leverandøren ved manglende etterlevelse av klausulene. På det nåværende tidspunkt er det usikkert når denne lovbestemmelsen trer i kraft, men det er sannsynlig at Stortinget vil vedta bestemmelsen.

[Klikk her](#) for å lese rundskrivet

[Klikk her](#) for å komme til forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402.

## 9: Skatt

### ◆ 9.1 Arbeidstakernes skatteplikt

#### ◆ Begrenset skatteplikt

Utenlandske arbeidstakere som er innleid for å utføre arbeid i Norge vil som hovedregel være skattepliktig hit fra første arbeidsdag for sine lønnsinntekter. Vi sier at de er begrenset skattepliktige til Norge i motsetning til fullt skattepliktige. (Full skatteplikt betyr at alle inntekter, også fra utlandet, er skattepliktig til Norge.) Dette gjelder i følge skatteetaten uavhengig av arbeidsforholdets varighet, hvilket land arbeidstakeren kommer fra og om det er en utenlandsk eller norsk utleier. Det kan nok reises spørsmål om dette er en noe streng fortolkning der skatteavtalen ikke eksplisitt omtaler arbeidsleie. Men i utgangspunktet bør skatteetatens fortolkning legges til grunn, [Klikk her](#) for skatteplikt for innleide utenlandske arbeidstakere.

#### ◆ Full skatteplikt - Skatteplikt etter bosted

En person som bor i Norge er i utgangspunktet fullt ut skattepliktig hit, blant annet for inntekt av arbeid.

Etter norske skatteregler er en person bosatt her, dersom vedkommende i en eller flere perioder har oppholdt seg her i mer enn 183 dager i løpet av 12 måneder, - eller mer enn 270 dager i løpet av 36 måneder. Hvis Norge har skatteavtale med det landet som vedkommende kommer fra eller har tilknytning til, kan det imidlertid være annerledes. Eksempelvis gjelder dette dersom vedkommende har en nærmere

tilknytning til hjemlandet i form av fast bolig og ektefelle/barn. [Klikk her](#) for nærmere informasjon om skatteplikt på grunnlag av bosted.

[Klikk her](#) for en oversikt over skatteavtalene på finansdepartementets hjemmesider.

#### ◆ Definisjon av "arbeidsleie" - momentliste

Det er skattemyndighetene som avgjør om en arbeidstaker, - i relasjon til skatter og avgifter, - anses utleid til oppdragsgiver – innleier – (situasjon 4) eller utfører arbeidet for sin ordinære arbeidsgiver – utleier - (situasjon 5).

Følgende momenter vil tale for at det at det er utleie av arbeidskraft:

- oppdragsgiveren har ledelsen av arbeidet
- oppdragsgiveren har ansvar for eller bærer risikoen for arbeidsresultatet
- oppdragsgiveren disponerer og har ansvaret for arbeidsplassen der arbeidet utføres
- det er fastsatt en timepris eller timeavhengig pris
- oppdragsgivers materialer og verktøy nyttes under oppdraget
- utleieren ikke ensidig bestemmer antall arbeidstakere og deres kvalifikasjoner

Den utenlandske arbeidsgiveren (utleieren) har ansvar for å oppfylle alle forpliktelser overfor norske skattemyndigheter. I begge tilfeller (både situasjon 4 og situasjon 5) vil det dreie seg om et oppdrag (enten ved at oppdraget består i selve arbeidsutleieforholdet eller ved at det består i å gjøre selve jobben).

#### ◆ 9.2: Skattetrekk og lønnsinnberetning

Dersom arbeidstakeren er skattepliktig til Norge, må arbeidsgiveren foreta skattetrekk på alminnelig måte. Dette gjelder både ved begrenset og ved full skatteplikt for arbeidstakeren.

[Klikk her](#) for nærmere informasjon om skattetrekk.

[Klikk her](#) for skattekort for utenlandske borgere.

Utenlandske arbeidsgivere skal sende lønns- og trekkoppgaven til skattefuten i Rogaland, [klikk her](#). Ved arbeidsinnleie vil også den norske oppdragsgiveren (innleieren) være ansvarlig for skattetrekk og

eventuelt arbeidsgiveravgift vedrørende lønn til de innleide arbeidstakerne. Dette følger av en egen bestemmelse i skattebetalingsloven. Den norske bedriften – innleieren – må sørge for at det er avklart ved kontraktsinngåelsen hvem som skal foreta skattetrekk og eventuelt innbetale arbeidsgiveravgift, og avtale rutiner om hvordan det løpende skal dokumenteres at det faktisk blir gjort dersom det er utleier som skal gjøre det.

Når dette er avtalt, kan kommunekassereren gi fritak for solidaransvaret slik at bare den ene – enten utleier eller innleier - er ansvarlig. Fritaket vil imidlertid være begrenset til det konkrete forholdet, og det vil forutsette at et beløp tilsvarende skattetrekket stilles som sikkerhet.

### ◆ 9.3: Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift

#### ◆ Trygdeavgift

Hovedregelen for trygdeavgift er at den henger sammen med medlemskap i det norske trygdesystemet. Hvis det kan dokumenteres at arbeidstakeren er omfattet av et annet lands trygdesystem, skal det ikke betales trygdeavgift i Norge.

Hovedregelen for arbeidstakere fra EØS-/EFTA-området, er at de er omfattet av den norske folkestrygden fra første dag. Dersom de likevel er omfattet av trygdesystemet i hjemlandet, f.eks. ved korte opphold i Norge, må dette dokumenteres ved skjema E101 fra utenlandske trygdemyndigheter, slik at det ikke betales trygdeavgift også i Norge.

For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området vil det normale være norsk trygdeavgift hvis vedkommende er skattepliktig til Norge. Dersom det kan dokumenteres at vedkommende er omfattet av trygdeordningen i et annet land, kan trygdeavgiften også unngås for den gruppen.

Særlig ved bruk av arbeidskraft fra land utenfor EØS/EFTA, anbefales det å undersøke nærmere ved NAV Utland når det gjelder trygdeavgift, [klikk her](#). Her finnes også en oversikt over trygdeavtaler Norge har inngått med andre land, [klikk her](#).

Trygdeavgiften inngår i ligningen og skatteoppgjøret på vanlig måte.

#### ◆ Arbeidsgiveravgift

Hovedregelen for arbeidsgiveravgift er at den skal betales av all inntekt fra arbeid utført i Norge eller på norsk kontinentalsokkel. For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, henger den derfor normalt sammen med skatteplikten og lønnsinnberetningsplikten, og betales av arbeidsgiveren sammen med skattetrekket. Det kan imidlertid være inngått trygdeavtaler med andre land for gjensidig regulering av trygderettigheter og -plikter. Da vil medlemskap i hjemlandets trygdesystem normalt innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift til Norge.

NAV Utland har i utgangspunktet ikke med arbeidsgiveravgift å gjøre, men vil kunne informere om hvilke land det er inngått trygdeavtaler med

Dersom det i andre tilfeller kan dokumenteres at det betales en avgift av tilsvarende art til hjemlandet av de samme lønnsutbetalingene, kan avgiften ettergis etter søknad til Skattedirektoratet. [Klikk her](#) for å lese mer i Lignings-ABC under stikkord "Arbeidsgiveravgift – avgiftsplikt og grunnlag, 5. Utland"

For arbeidstakere fra EØS/EFTA vil hovedregelen være den samme som for trygdeavgiften. Her vil dokumentasjon ved skjema E101 som bekrefter medlemskap i annet lands trygdesystem, innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift.

#### ◆ 9.4: Selvangivelse

Enten det er full eller begrenset skatteplikt til Norge for lønn, må det årlig leveres selvangivelse med opplysninger om inntekt/godtgjørelser opptjent i Norge. Arbeidstakere med begrenset skatteplikt – for lønn – har rett til et såkalt standardfradrag på 10 % i lønnsinntekten, maksimalt kr 40 000. De som anses bosatt i Norge, har krav på standardfradraget de to første årene de lignes som bosatt, uavhengig av om de har fått det som begrenset skattepliktige tidligere. Det gjelder også særregler for arbeidstakere på sokkelen og på skip.

[Klikk her](#) for å lese mer om standardfradraget.

[Klikk her](#) for temabrev fra Sentralskattekontoret for utenlandssaker, eller ta kontakt med Sentralskattekontoret for utenlandssaker på e-post: [postkassesfu@skatteetaten.no](mailto:postkassesfu@skatteetaten.no)

### ◆ 9:5 Skatteplikt for den utenlandske bedriften

Utleie av arbeidskraft i Norge er i utgangspunktet skattepliktig i henhold til skatteloven. Under den situasjonen vi forutsetter her, hvor den utenlandske virksomheten ikke har noen tilstedeværelse, arbeidsledelse eller aktivitet i Norge, - kun de utleide arbeidstakerne som arbeider for innleiebedriften, - vil det etter skatteavtalene normalt ikke bli noen skatteplikt til Norge.

Det vedrører i utgangspunktet ikke den norske bedriften om den utenlandske bedriften er skattepliktig til Norge eller ikke. Men dersom den skulle være skattepliktig hit og ikke oppfyller sine forpliktelser, kan den norske bedriften risikere å bli gjort ansvarlig for den utenlandske kontraktspartens manglende skatte- og avgiftsinnbetalinger. Den norske bedriften kan unngå dette ved å passe på å oppfylle rapporteringsplikten til Sentralskattekontoret for utenlandssaker, se nærmere om dette under pkt 5.

Solidaransvaret for skattetrekk og arbeidsgiveravgift for arbeidstakerne, som er omtalt ovenfor, gjelder uavhengig av den utenlandske bedriftens eventuelle skatteplikt til Norge.

## 10: Merverdiavgift

Utleie av arbeidskraft er merverdiavgiftspliktig. Denne typen tjenester anses imidlertid å være fjernleverbare, og da kommer reglene om snudd avregning (reverse charge) til anvendelse, under forutsetning av at mottakeren av tjenesten i Norge er næringsdrivende eller offentlig virksomhet.

I praksis innebærer dette at det utenlandske vikarbyrået ikke plikter å la seg registrere i merverdiavgiftsmanntallet i Norge for sin utleie av arbeidskraft. I stedet er den norske mottakeren av tjenesten/den norske bedriften ansvarlig for å beregne og betale merverdiavgiften til den norske stat.

**Klikk her** for forskrift nr 121.

I forhold til merverdiavgiftsplikten, må det tas konkret stilling til om det dreier seg om arbeidsutleie eller levering av en bestemt tjeneste. I denne vurderingen legges det blant annet vekt på hvem som har ansvaret

for arbeidsresultatet, hvem som holder driftsmidler og hvem som har instruksjonsmyndighet under arbeidet. **Klikk her** for å lese nærmere om denne vurderingen. (Skatt Definisjon av arbeidsleie – momentliste)

Hvis det er arbeidsleie, er det den norske kunden/bedriften som skal beregne om og betale avgiften etter reglene om snudd avregning. Dersom den norske bedriften er registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal avgiften innberettes som utgående merverdiavgift i omsetningsoppgaven. Hvorvidt det foreligger fradragsrett for inngående merverdiavgift vurderes etter de alminnelige regler.

Dersom den norske kunden ikke er registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal avgiften innberettes ved bruk av en særskilt omsetningsoppgave. Denne oppgaven skal bare leveres for de terminer hvor det har påløpt avgift som overstiger kr 500. **Klikk her** for denne oppgaven.

## 11: Registrering i Enhetsregisteret og Foretaksregisteret

### ◆ Enhetsregisteret

Et foretak skal registreres i Enhetsregisteret dersom det skal registreres i et tilknyttet register.

Tilknyttede registre er:

- Arbeidsgiverdelen av Arbeidsgiver/arbeidstakerregisteret
- Foretaksregisteret
- Stiftelsesregisteret
- Merverdiavgiftsmanntallet
- Statistisk sentralbyrås Bedrifts- og foretaksregister
- Skattedirektoratets register over etterskuddspliktige skattytere

Det utenlandske foretaket vil være registrert via sin arbeidsgiverposisjon, se nærmere under Registrering i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Ved registrering i Enhetsregisteret får virksomheten et organisasjonsnummer. Utenlandsk virksomhet som skal drive virksomhet i Norge, får ved registrering i Enhetsregisteret enhetstype "Norsk avdeling av utenlandsk foretak" (NUF). Registrering i Enhetsregisteret er gratis.

For samordnet registrering i Enhetsregisteret og merverdiavgiftsmanntallet, [klikk her](#).

[Klikk her](#) for elektronisk registrering

Den norske innleiebedriften er ikke ansvarlig for medkontrahentens registrering i Enhetsregisteret og eventuelt Foretaksregisteret, men det oppfordres til å undersøke om registrering er gjort og eventuelt ta dette inn som et kontraktpunkt som et ledd i å sikre seriositet.

### ◆ Foretaksregisteret

Utenlandske foretak som driver næringsvirksomhet i Norge eller på norsk kontinentalsokkel har også registreringsplikt i Foretaksregisteret, jf foretaksregisterloven § 2-1 annet ledd. At ledelsen av virksomheten skjer fra et sted utenfor Norge utelukker ikke registreringsplikt. Under de forutsetninger vi har gjort i denne veiledningen/sjekklisten, har det utenlandske bemanningsbyrået ingen tilstedeværelse i Norge og driver ikke næringsvirksomhet her. Den utleide arbeidskraften utfører oppdragsgivers virksomhet og ikke utleiefirmaets.

## 12: Yrkesskedeforsikring

Ved innleie av arbeidskraft fra utenlandsk bemanningsbyrå består ansettelsesforholdet mellom den utleide arbeidstakeren og den utenlandske produksjonsbedriften. Den norske innleiebedriften har derfor ingen plikt til å tegne yrkesskedeforsikring for de innleide arbeidstakerne.

Hvorvidt den utenlandske produksjonsbedriften er pliktig til å tegne yrkesskedeforsikring for sine ansatte avhenger av om det skal betales arbeidsgiveravgift til Norge eller ei. Dersom det skal betales arbeidsgiveravgift, skal det også tegnes yrkesskedeforsikring.<sup>19</sup> Som hovedregel vil det være plikt til å betale arbeidsgiveravgift til Norge både for arbeidstakere fra EØS-land og fra land utenfor EØS.

[Klikk her](#) for nærmere informasjon om arbeidsgiveravgift under pkt. 9.3.

Det gjelder videre særregler for arbeidstakere som er

<sup>19</sup> Forskrift til lov om yrkesskedeforsikring av 13. oktober 1989 nr. 1041 del I (1)

omfattet av trygdekoordineringsreglene i EØS-avtalen, jf Rådsforordning (EØF) 1408/71.<sup>20</sup> I tillegg gjelder Rådsforordningen også for Sveits. For disse arbeidstakerne skal det tegnes yrkesskedeforsikring dersom oppholdet er ment å være mer enn 12 måneder, eller dersom vedkommende sendes for å erstatte en hvis utsendingstid er utløpt.<sup>21</sup>

Unntaket dokumenteres ved innsendelse av utsendingsblankett (E101 mv) fra den kompetente myndighet i utsendingslandet, på samme måte som for trygde- og arbeidsgiveravgiften, [klikk her](#) for pkt 9.3.

<sup>20</sup> Forskrift til lov om yrkesskedeforsikring av 13. oktober 1989 nr. 1041 del I (6)

<sup>21</sup> Se forskrift om inkorporasjon av trygdeforordningene i EØS-avtalen 30. juni 2006 nr 731, som blant annet inkorporerer Rådsforordning 1408/71

- 1. Når foreligger det et oppdragsforhold?**
- 2. Forhold som må avklares før oppdraget besluttes avtalt**
- 3. Oppholds- og arbeidstillatelse**
  - 3.1** Borgere fra EØS/EFTA-land
  - 3.2** Borgere fra tredjeland - utenfor EØS-/EFTA-området
  - 3.3** Borgere fra tredjeland som allerede er integrert i et EØS/EFTA-land
- 4. Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret**
- 5. Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker**
- 6. Arbeidsrettslige regler**
- 7. Lønn, utgifter til kost og losji - allmenngjøring?**
- 8. Skatt**
  - 8.1** Skatteplikt for arbeidstakeren
  - 8.2** Skattetilikt for den utenlandske bedriften
  - 8.3** Skattetrekk og lønnsoppgaveplikt
  - 8.4** Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift
  - 8.5** Selvangivelse
- 9. Merverdiavgift**
- 10. Enhetsregisteret og Foretaksregisteret**
- 11. Yrkesskadeforsikring**

## 1: Når foreligger det et oppdragsforhold?

Kort sagt foreligger det et oppdrag (ofte kalt entreprise) når oppdragstakeren har ansvaret og risikoen for arbeidet. Motsatt vil det være et innleieforhold dersom oppdragsgiveren har ansvaret og risikoen. Klassifiseringen må foretas etter en samlet vurdering av en rekke kriterier.

Følgende taler for at det er et oppdragsforhold:

- Oppdragstaker har ansvar for resultatet
- Oppdragstaker har overordnet ledelse og ansvar for arbeidstakerne
- Oppdraget er klart definert og avgrenset
- Det er avtalt fast pris
- Oppdragstaker bestemmer selv antallet arbeidstakere og deres kvalifikasjoner
- Oppdragstaker holder arbeidsutstyr og materialer

## 2: Forhold som må avklares før et oppdrag avtales

Ved tariffrevisjonen i 2004 fikk svært mange tariffavtaler bestemmelser om informasjon og drøfting med tillitsvalgte om behov og omfang av oppdrag. Dersom din bedrift er tariffbundet, bør du derfor kontrollere om tariffavtalen(e) som din bedrift er bundet av har bestemmelser om dette. I så fall er det viktig å huske på at informasjon skal gis og drøfting skal skje så tidlig at de tillitsvalgte kan øve innflytelse på den beslutningen som treffes. Det skal settes opp en protokoll fra møtet med de tillitsvalgte. En protokoll må ha med visse formalia – det må fremgå av protokollen hvem som var tilstede, dato og tema for møtet samt signatur fra begge parter.

## 3: Oppholds- og arbeidstillatelse

### ◆ 3.1 Borgere fra EØS/EFTA-land

Ikke sjelden kan det i forbindelse med et oppdrag være aktuelt å inngå avtale med en utenlandsk bedrift for å få utført hele eller deler av oppdraget. Da oppstår spørsmålet om denne bedriftens arbeidstakere har anledning til å arbeide i Norge, og dernest på hvilke vilkår.

Dersom en bedrift vurderer å hente inn arbeidstakere fra EØS/EFTA-land, må man normalt skille mellom borgere fra de ”gamle” og de ”nye” EØS/EFTA-landene. Dette fordi det er ulike regler knyttet til deres adgang til arbeidsmarkedet. [Klikk her](#) for å få en nærmere oversikt over nye og gamle EØS-land.

En person fra de nye EØS-landene må, i motsetning til borgere fra de ”gamle” EØS-landene ha oppholdstillatelse før de kan begynne å arbeide i Norge. Disse bestemmelsene, som gjerne omtales som overgangsreglene, gjelder imidlertid bare for ordinære arbeidstakere. Det vil si der utenlandske arbeidstakere tilknyttes norske virksomheter gjennom vanlige ansettelsesforhold. Overgangsordningen gjelder ikke oppdragsforhold/tjenesteyting, dvs. der en utenlandsk virksomhet yter en tjeneste i Norge og tar med egne arbeidstakere. I disse tilfellene er det de samme reglene som gjelder for de borgere som kommer fra ”de gamle” og ”de nye” EØS/EFTA-landene.

Det er grunn til å understreke at det er de reelle forholdene som er avgjørende, ikke hva forholdet formelt kalles. At arbeidstakeren blir karakterisert som tjenesteyter er med andre ord ikke avgjørende, dersom det skulle avdekkes at vedkommende i realiteten skal ansettes i Norge. Da er det regelverket under metode/situasjon 1 som kommer til anvendelse, hvilket også betyr at overgangsordningene kommer til anvendelse.

Borgere fra EØS/EFTA-land kan uten tillatelse reise inn i landet og yte tjeneste her i inntil tre måneder<sup>1</sup>. Det betyr at en utenlandsk virksomhet kan ta med sine ansatte og la disse utføre arbeid her i inntil tre måneder uten at det stilles krav om oppholdstillatelse for disse. Dersom personene arbeider og oppholder seg utover tre måneder, må han/hun ha oppholdstillatelse som tjenesteyter<sup>2</sup>. Vedkommende vil ha rett til oppholdstillatelse dersom pass eller det reisedokumentet de reiste inn i landet med, legges frem<sup>3</sup>. I tillegg stilles det krav om at en legger frem opplysninger om arten og varigheten av tjenesteytelsen. For å få oppholdstillatelse på dette grunnlaget kreves dessuten at formålet med oppholdet er å yte en tjeneste, at tjenesten er av begrenset varighet og at tjenesten utføres med sikte på å oppnå inntekt.

<sup>1</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 172, første ledd

<sup>2</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 176 b

<sup>3</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 174 og § 175

For å søke om oppholdstillatelse som tjenesteyter må søker fylle ut søknadsskjema for EØS-borgere, [klikk her](#). Søknaden kan leveres nærmeste norske utenriksstasjon i hjemlandet, eller annet land hvor tjenesteyteren har hatt lovlig opphold i minimum 6 måneder. Tjenesteyteren kan også søke fra Norge. Da leveres søknaden ved personlig fremmøte i det politidistriktet tjenesteyteren (borgeren) bor. I tillegg til utfylt søknadsskjema må tjenesteyteren legge ved:

- Beskrivelse av ytelsens art og varighet, for eksempel kontrakten som er inngått mellom norsk og utenlandsk selskap.
- Dokumentasjon på at han/hun er ansatt i det utenlandske firmaet som har inngått kontrakten.

Oppholdstillatelsen gir tjenesteyter adgang til å yte de tjenester det er søkt om. Tillatelsen gis for samme varighet som tjenesteytelsen. Tillatelse kan fornyes, men husk at det er et vilkår at tjenesteytelsen er av begrenset varighet. Søknad om fornyelse av oppholdstillatelse må fremsettes minimum en måned før utløpet av den tidligere tillatelsen.

Det er for øvrig viktig å være oppmerksom på at det ikke er noen regel for hvor lenge han/hun må være ute av Norge før ny innreise. Den enkelte kan reise tilbake til Norge når han/hun måtte ønske, for så å oppholde seg her i tre nye måneder.

Nordiske borgere er unntatt fra kravet om oppholdstillatelse<sup>4</sup>.

### ◆ 3.2: Borgere fra tredjeland - utenfor EØS-/EFTA-området

For utlendinger som kommer fra land utenfor EØS-området, fra såkalte tredjeland, gjelder langt mer restriktive regler enn for borgere fra EØS-området.

I utgangspunktet kan disse ikke arbeide i Norge. En utlending fra tredjeland som vil ta arbeid eller drive ervervsvirksomhet i Norge, må derfor ha arbeidstillatelse. Dersom arbeidet har varighet utover tre måneder må det i tillegg skaffes oppholdstillatelse. Søknad om arbeids- og oppholdstillatelse sendes på fastsatt skjema utarbeidet av UDI, [klikk her](#).

4 jf. utlendingsloven § 6, tredje ledd og utlendingsforskriften § 8, første ledd

Arbeidstillatelse for borgere fra tredjeland forutsetter at søkeren har bestemte kvalifikasjoner, i motsetning til EØS-borgere som kan ta alle typer arbeid. Første gangs arbeidstillatelse må som hovedregel være gitt før innreise i landet<sup>5</sup>.

En utlending fra et tredjeland kan ikke begynne å arbeide i Norge før det er gitt arbeidstillatelse. Ifølge utlendingsforskriften er det imidlertid mulig å få en foreløpig arbeidstillatelse fra politiet dersom det er sannsynlig at søknaden vil bli innvilget<sup>6</sup>. Det er viktig at den enkelte arbeidstaker uttrykkelig ber om en foreløpig tillatelse, ellers vil ikke politiet gi en slik tillatelse. Første gangs arbeidstillatelse til borgere fra tredjeland gis i alminnelighet for ett år, to eller tre år.

### ◆ Nærmere om vilkår for arbeidstillatelse

En borger fra et tredjeland har rett til arbeidstillatelse dersom utlendingslovens og utlendingsforskriftens generelle og spesielle vilkår er oppfylt<sup>7</sup>.

Det finnes fire generelle vilkår for arbeidstillatelse, som alle må være oppfylt:

- For det første må utlendingen være sikret underhold og bolig<sup>8</sup>.
- For det annet må det foreligge et konkret tilbud om arbeid utstedt av arbeidsgiveren på et spesielt skjema for arbeidstilbud, eller det må legges frem arbeidskontrakt med nødvendige opplysninger undertegnet av begge parter<sup>9</sup>.
- For det tredje må tilbudte lønns- og arbeidsvilkår ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke<sup>10</sup>.
- For det fjerde må søknaden som hovedregel dreie seg om heltidsarbeid for en arbeidsgiver<sup>11</sup>.

Utlendingsdirektoratet innhenter opplysninger om lønn fra eksterne for å vurdere lønnsopplysningene. Er det vedtatt forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler må disse/denne følges. Se punkt 7 om slike forskrifter, og trykk her for å komme til dette punktet.

5 Utlendingsforskriften § 10 (1). En del unntak er nevnt i § 10 (2)

6 Utlendingsforskriften § 14

7 Utlendingsloven § 8 og utlendingsforskriften § 18

8 Utlendingsloven § 8. De nærmere krav til underholdet og

boligen er nærmere regulert i utlendingsforskriften §§ 19 og 20

9 Utlendingsforskriften § 2

10 Utlendingsforskriften § 2

11 Utlendingsforskriften § 2

Dersom det ikke er vedtatt noen allmenngjøringsforskrift, men det finnes en sentral relevant overenskomst, legges denne vanligvis til grunn uavhengig av om bedriften er tariffbundet. Også individuell lønn for tilsvarende arbeid på stedet kan være et mulig sammenligningsgrunnlag ifølge forskriften. Dette er aktuelt når den individuelle lønnen ligger over tariff-lønn eller det ikke er tariffavtale som dekker arbeidet. Det er de samlede lønns- og arbeidsvilkårene som vurderes, ikke bare lønnsnivået. Er arbeidstilbudet tilfredsstillende, vil også underhold og bolig anses sikret i arbeidsperioden. I arbeidstilbudet må time- eller årslønn opplyses. Det er ellers viktig å være klar over at når arbeidsgiver (det utenlandske selskapet) ikke har forretningssted i Norge, innestår oppdragsgiver for arbeidstilbudet overfor arbeidstakeren og overfor utlendingsmyndighetene.<sup>12</sup>

I tillegg til at alle de generelle vilkårene må være oppfylt, må ett av de spesielle vilkårene være oppfylt for å få arbeidstillatelse<sup>13</sup>. Det mest vanlige er at en utlending tas inn på spesielle vilkår som spesialist eller sesongarbeider. Spesialist må være fagarbeider på minst videregående skoles nivå.

#### ◆ **Unntak: Gruppearbeidstillatelse**

Gruppearbeidstillatelse er ikke en form for arbeidstillatelse, men en tillatelse til gruppevis rekruttering av arbeidskraft til oppdrag utenfor bedriftens ordinære produksjon. Oppdraget til gruppen må være av tidsbegrenset og gjelde et bestemt antall personer (minimum seks) og den enkelte arbeidstakeren i gruppen må fylle kravet til spesialist<sup>14</sup>. Det er videre et vilkår at det ikke er mulig å skaffe innenlandsk arbeidskraft til oppdraget.

Arbeidstakere som omfattes av en slik tillatelse, får etter ankomst til Norge en individuell tillatelse til arbeid i gruppen. Arbeidstakeren kan ikke begynne å arbeide før de har fått en individuell tillatelse fra politiet. Arbeidsgiver eller oppdragsgiver i Norge kan søke om gruppearbeidstillatelse. Dersom arbeidsgiveren ikke har forretningsadresse i Norge, må oppdragsgiveren stå ansvarlig for søknaden.

Gruppearbeidstillatelsen gis for høyst ett år<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> Utlendingsforskriften § 2 (1) tredje punktum

<sup>13</sup> Utlendingsforskriften §§ 3-5

<sup>14</sup> Utlendingsloven § 10 og utlendingsforskriften § 26 flg

<sup>15</sup> Utlendingsforskriften § 29 (2)

#### ◆ **Unntaket fra kravet om arbeidstillatelse - "Montørparagrafen"**

Tekniske eksperter, teknikere, montører, konsulenter eller instruktører som skal montere, demontere, etterse, reparere eller vedlikeholde maskiner eller teknisk utstyr eller informere om bruken av det, er unntatt fra kravet om arbeidstillatelse for arbeid inntil tre måneder<sup>16</sup>.

#### ◆ **Ansvar etter utlendingslovgivingen**

En arbeidsgiver som har forretningssted i landet, står ansvarlig overfor utlendingsmyndighetene og den enkelte arbeidstaker for at lønns- og arbeidsvilkårene fyller lovgivningens krav. Har ikke arbeidsgiveren forretningssted i Norge, står oppdragsgiveren som har forretningssted i landet ansvarlig for arbeidstilbudet overfor utlendingsmyndighetene og den enkelte. Det betyr med andre ord at en oppdragsgiver med en utenlandsk underentreprenør uten forretningssted i Norge, er ansvarlig for at lønns- og arbeidsvilkårene som tilbys tilfredstiller utlendingslovgivningens krav. Oppdragsgiveren er også ansvarlig for at de utenlandske arbeidstakerne hos underentreprenøren faktisk får de lønns- og arbeidsvilkårene som er opplyst til myndighetene.

Dersom for eksempel en byggentreprenør har en underentreprenør uten forretningsadresse i Norge, er det hovedentreprenøren/oppdragsgiveren som er ansvarlig for at lønns- og arbeidsvilkårene til de ansatte hos underentreprenøren fyller utlendingslovens krav og stemmer med det som er opplyst i søknaden om arbeidstillatelse.

#### ◆ **3.3: Borgere fra tredjeland som allerede er integrert i et EØS/EFTA-land**

For borgere fra tredje land som allerede er integrert i et EFTA-land er det en unntaksbestemmelse i utlendingsforskriften § 172 annet ledd. Av bestemmelsen følger at en slik borger uten tillatelse kan reise inn i Norge og yte tjeneste her i inntil 90 arbeidsdager pr. kalenderår. Forutsetningen er at vedkommende er ansatt hos en tjenesteyter og allerede integrert i et EFTA-lands arbeidsmarked. Bestemmelsen vil kunne være av stor betydning i praksis. Eksempelvis vil en

<sup>16</sup> Utlendingsforskriften § 8 (2) bokstav c)

amerikaner som jobber i et tysk selskap kunne reise til Norge og yte tjenester her i tre måneder pr. kalenderår uten at det på forhånd er gitt oppholds-/arbeidstillatelse.

#### 4: Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret

Alle arbeidsgivere som har arbeidstakere som utfører arbeid i Norge, skal registreres som arbeidsgivere. Registreringen skal gjøres til Enhetsregisteret. Den utenlandske bedriften vil bli registret som en norsk filial av utenlandsk selskap (NUF) pga sin arbeidsgiverposisjon, og eventuelt også pga sin virksomhet i Norge, se nærmere under Registrering i Foretaksregisteret. Arbeidsgiveren skal sende melding om utenlandske arbeidstakere til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret) etter de samme regler som for norske arbeidstakere. [Klikk her](#) for nærmere informasjon om selve meldingen hos NAV

#### 5: Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU)

Finansdepartementet har foreslått endringer av reglene på dette området. Forslaget er sendt på høring med frist 7. juni 2007. [Klikk her](#) for høringsnotatet. Foreløpig gjelder reglene slik:

Ligningsloven § 6-10 nr. 1 til 3 pålegger næringsdrivende og offentlig organ som gir noen et oppdrag å rapportere enkelte opplysninger om oppdraget og eventuelle underoppdrag til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Bakgrunnen er at myndighetene skal kontrollere hvorvidt det er grunnlag for skatteplikt.

Oppdragsgiver skal i utgangspunktet gi opplysninger om ethvert oppdrag uansett bransje. Opplysningsplikten for oppdrag på kontinentalsokkelen gjelder både norske og utenlandske oppdragstakere. Opplysningsplikten for oppdrag i riket er begrenset til å gjelde oppdrag gitt til personer bosatt i utlandet eller selskaper hjemmehørende i utlandet. Plikten til å gi opplysninger omfatter også oppdrag gitt til oppdragstakere nedover i kontraktkjeden. Plikten til å gi opplysninger om arbeidstakere er begrenset slik at det ikke skal gis opplysninger om

norske statsborgere som er ansatt av en person bosatt i Norge eller i et selskap hjemmehørende i Norge. Det skal gis opplysninger om arbeidstakere bosatt i utlandet og som er ansatt av rederi eller arbeidsgiver som driver næringsvirksomhet ombord på fartøy, når fartøyet har oppdrag på norsk sokkel.

[Klikk her](#) for Oppdragsgivers og oppdragstakers opplysningsplikt.

[Klikk her](#) for: Driver du virksomhet i Norge?

##### ◆ Presisering av når rapporteringsplikten gjelder

Hovedoppdragsgiver er ansvarlig for å gi opplysninger om oppdragstakeren og eventuelle underoppdragstakere nedover i kontraktskjeden. Den enkelte oppdragstaker er ansvarlig for å gi opplysninger om eventuelle underoppdragstakere. Hovedoppdragsgiver er dessuten ansvarlig for å rapportere egne ansatte tilknyttet oppdraget, samt oppdragstakerens og eventuelle underoppdragstakeres ansatte. Den enkelte oppdragstaker er ansvarlig for å rapportere egne ansatte tilknyttet oppdraget og ansatte hos eventuelle underoppdragstakere.

##### ◆ Rapporteringspliktens omfang

Arbeidstaker som omfattes av rapporteringsplikten, skal rapporteres i tilknytning til hvert enkelt oppdrag vedkommende deltar på. Hvis arbeidstakeren avslutter arbeidet på ett oppdrag og går over på et annet, er opplysningsplikten ikke oppfylt før det er rapportert også i forhold til dette oppdraget. En arbeidstaker som arbeider på to oppdrag parallelt må rapporteres i tilknytning til begge disse oppdragene for at opplysningsplikten skal være oppfylt.

Opplysningsplikten om arbeidstakere omfatter arbeidstakerens navn, fødselsdata og eventuelt personnummer, adresse, nasjonalitet, sivilstand, tidspunkt for arbeidets begynnelse og antatte avslutning, om vedkommende har norsk skattekort samt arbeidsgiverens navn og organisasjonsnummer.

Opplysningene som skal gis om oppdragstaker er: navn, adresse, norsk organisasjonsnummer, om eventuell registrering i merverdiavgiftsmanntallet,

tidspunkt for oppdragene, når de planlegges påbegynt og avsluttet, stedet der oppdraget skal utføres samt kontraktsbeløp og kontraktstype.

Rapportering skal skje senest 14 dager etter at arbeidet er påbegynt, jf. ligningsloven § 6-10 nr. 3. Opplysninger om arbeidets avslutning skal gis senest 14 dager etter avslutningen. Rapporteringen kan skje elektronisk via [www.altinn.no](http://www.altinn.no).

[Klikk her](#) for Skjema RF-1198.

[Klikk her](#) for skjema RF-1199

### ◆ Sanksjoner dersom rapporteringsplikten ikke blir overholdt

Skattemyndighetene har flere sanksjonsmuligheter dersom det ikke rapporteres i henhold til reglene. Det kan for det første ilegges en løpende dagmulkt.

For det andre kan den som ikke har oppfylt sin opplysningsplikt, pålegges ansvar for oppdragstakers manglende betaling av skatter og avgifter når den manglende betaling trolig skyldes at opplysningene ikke ble gitt i rett tid. Det gjelder også manglende skatter og avgifter vedrørende oppdragstakers ansatte. Dersom ligningsmyndighetene kommer til at en utenlandsk oppdragstaker og/eller vedkommendes arbeidstakere på et oppdrag i Norge skulle vært skattepliktige hit, betyr dette at de kan kreve 50% eller mer av vederlaget. Dette solidaransvaret kan bli kostbart.

Dersom opplysningen ikke er levert innen fristen, kan det for det tredje ilegges et gebyr. Gebyret er et fast beløp per dag for hver oppgave som ikke leveres. Gebyret settes til kr 150 per dag for manglende opplysninger om oppdragstaker, begrenset til kr 75 000 for hver slik forsømmelse, og til kr 30 per dag for manglende opplysninger om arbeidstaker, begrenset til kr 15 000 for hver slik forsømmelse.

## 6: Arbeidsrettslige regler

### ◆ Hvilke arbeidsrettslige regler gjelder for ansatte i utenlandsk bedrift som arbeider midlertidig i Norge?

Utsendte arbeidstakere er ansatt i en utenlandsk bedrift, men sendt til Norge for å utføre et bestemt

og kortvarig tjenesteoppdrag. Vi kan for eksempel tenke oss en spansk bedrift som har vunnet et anbud i Norge. Bedriften sender da sine ansatte hit for å utføre oppdraget, for så å vende tilbake til Spania når oppdraget er utført (entreprise-/oppdragsforhold). I slike tilfelle vil tilknytningen til Norge være svært midlertidig, både for arbeidstakeren og den som er hans/hennes arbeidsgiver. Utgangspunktet er at lønns- og arbeidsvilkår er regulert etter hjemlandets rett.

Dette er likevel bare et utgangspunkt.

Innenfor EØS er det nemlig gjort uttrykkelig unntak fra regelen om at det er hjemlandets rett som gjelder ved kortvarige oppdrag. I et EU-direktiv, det såkalte utstasjoneringdirektivet, slås det fast at enkelte deler av lovgivningen i det landet arbeidstakeren er utsendt til, også skal gjelde for kortvarige utsendinger<sup>17</sup>. Utsendingsdirektivet er blitt til norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven § 1-7, [klikk her](#).

Og forskrift om utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005 nr 1566, [klikk her](#).

Verken arbeidsmiljøloven § 1-7 eller utsendingsforskriften skiller mellom borgere utenfor og innenfor EØS. Bestemmelsene får ikke anvendelse på Svalbard.

Bestemmelsene i utsendingsforskriften bygger i hovedsak på utsendingsdirektivet, og fastsetter at viktige bestemmelser om arbeidstid, overtid, helse, miljø og sikkerhet, ferie, fritid, likebehandling m.m. også gjelder for utenlandske arbeidstakere som blir sendt til Norge.

De bestemmelser som skal gjelde for arbeidstakere som sendes til Norge, er regulert i utsendingsforskriftens § 2. Bestemmelsen, som bare kommer til anvendelse dersom arbeidstakeren ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet, kan oppsummeres slik:

#### Arbeidsmiljøloven:

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 12-1 til § 12-9 om rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og barns- og barnepas-sers sykdom.

<sup>17</sup> Rådsdirektiv 96/71 EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (utsendingsdirektivet)

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 11 om arbeid av barn og ungdom  
Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid  
Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering  
Arbeidsmiljøloven § 14-5, § 14-6 og 14-8 om kravet til skriftlig arbeidsavtale og dennes innhold, samt endringer av denne  
Arbeidsmiljøloven § 14-12 til § 14-14 om innleie av arbeidstakere  
Arbeidsmiljøloven § 15-9 om oppsigelsesvern ved svangerskap og fødsel

#### Ferieloven:

Bestemmelsene i ferieloven

#### Arbeidsmarkedsloven:

Lovens § 27 som oppstiller nærmere bestemte krav til en virksomhet som driver utleie.

#### Likestillingsloven:

Bestemmelsen i likestillingsloven §§ 3 til 6.

En oppdragsgiver har normalt ikke ansvar for hvordan andres arbeidstakere utfører sitt arbeid eller hvordan arbeidsmiljøforholdene er i andre virksomheter. Det er den aktuelle arbeidsgiveren som har plikt til å gjennomføre de krav som er stilt til egen virksomhet både etter arbeidsmiljøloven, ferieloven, likestillingsloven, relevante allmenngjøringsforskrifter og andre lover. En utenlandsk arbeidsgiver som sender sine ansatte hit for å utføre et oppdrag, er derfor selv ansvarlig for å overholde de reglene som er gitt i arbeidsmiljøloven, ferieloven, allmenngjøringsforskrifter m.m.. Virksomheten må selvsagt også følge hjemlandets regler hvis disse gjelder for det arbeidet som utføres i Norge.

Men selv om den utenlandske arbeidsgiveren i utgangspunktet har ansvaret for at reglene for lønns- og arbeidsvilkår overholdes, kan et visst ansvar likevel hvile på den norske oppdragsgiveren. Både i arbeidsmiljøloven og i byggherreforskriften av 21. april 1995 nr. 377 finnes eksempler på bestemmelser som utvider det tradisjonelle arbeidsgiveransvaret. I arbeidsmiljøloven § 2-2 tillegges oppdragsgiver – innenfor bestemmelsens virkeområde – et ansvar ikke bare for egne ansatte, men også for at andres arbeidstakere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven § 2-2 gjelder der flere arbeidsgivere

samtidig driver virksomhet på samme arbeidsplass. Her slås det for det første fast at hver enkelt arbeidsgiver skal sørge for at egen virksomhet er innrettet på en slik måte at også andre arbeidstakere er vernet i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven<sup>18</sup>. Hver enkelt arbeidsgiver skal medvirke til samarbeid for å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere på arbeidsplassen<sup>19</sup>. En av arbeidsgiverne, hovedbedriften, skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters verne- og miljøarbeid<sup>20</sup>. Der som det samtidig sysselsettes mer enn ti arbeidstakere og det ikke er klart hvem som er hovedbedrift, skal arbeidsgiverne skriftlig avtale hvem som skal være samordningsansvarlig.

Byggeforskriften av 21. april 1995 nr. 377 pålegger byggherrer, prosjektledere, arbeidsgivere og enkeltmannsforetak plikter i alle faser av et byggeprosjekt. Byggherren har et selvstendig ansvar for arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Kravene til samordning er omfattende, og alle aktørene på bygge- og anleggsplassen plikter å følge den utpekte koordinatorens anvisninger.

## 7: Lønn, utgifter til kost og losji - allmenngjøring?

### ◆ Om minstelønn

I motsetning til en del andre land har Norge ingen lovfestede regler om minstelønn.

I Norge er bestemmelser om lønn nedfelt i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler. Vær likevel oppmerksom på at krav til lønn kan følge av utlendingsregelverket, jf punkt 3 over om kravene til oppholds- og arbeidstillatelse. [Klikk her](#) for å komme til en nærmere fremstilling av utlendingsregelverket. (for borgere fra EØS/EFTA-land stiller ikke utlendingsregelverket opp krav til lønn ved tjenesteyting, men det er derimot et krav for tredjelandets borgere).

### ◆ Om allmenngjøring av tariffavtaler

I forbindelse med inngåelsen av EØS-avtalen vedtok Stortinget dessuten lov om allmenngjøring av tariff-

<sup>18</sup> § 2-2 nr. 1 bokstav a

<sup>19</sup> § 2-2 nr. 1 bokstav b

<sup>20</sup> § 2-2 nr. 2

avtaler, jf. lov 6. april 1993 nr. 58. Loven åpner for at landsomfattende tariffavtaler, herunder tariffavtalens bestemmelser om lønn, utgifter til reise, kost og losji, på visse vilkår kan gjøres gjeldende for alle som utfører arbeid innenfor en bransje eller en del av en bransje. Etter arbeidsmiljøloven § 2 annet ledd skal et eventuelt allmenngjøringsvedtak også gjelde utsendte arbeidstakere som arbeider innenfor den bransjen allmenngjøringsvedtaket gjelder for<sup>21</sup>. Dette innebærer at allmenngjøringsvedtakene også vil omfatte personer som blir utleid fra utenlandsk bemanningsbyrå. Pr. dags dato er det vedtatt tre forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler. Dette er: Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge av 21. november 2006 nr. 1291 (byggningsarbeide), Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Oslofjordregionene av 26. juni 2006 nr. 704 (elektroarbeider) og forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land av 26. juni 2006 nr. 703 (elektroarbeider samt arbeid som montasje- og installasjonsarbeider i verksteds- og teknologiindustrien). Ansvar for etterlevelsen av forskriftene er arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

#### ◆ Om ILO-konvensjon nr. 94

I tillegg til allmenngjøringsloven og forskrifter vedtatt med hjemmel i denne har Norge sluttet seg til ILO-konvensjon nr. 94 om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter for staten, jf Rundskriv fra Moderniseringsdepartementet i 2005 (nå: Fornyings- og administrasjonsdepartementet).<sup>22</sup> Rundskrivet gjelder for statlige myndigheter og etater når disse inngår kontrakter om tjenester og bygg- og anleggsarbeid som nevnt i lov om offentlige anskaffelser av 16. juni 1999 nr. 69 og forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402 (anskaffelsesforskriften). Dette innebærer at oppdragstakere som vinner anbud fra statlige myndigheter og etater ikke kan tilby sine arbeidstakere kontrakter med dårligere lønnsvilkår enn det som følger av gjeldende tariff-

<sup>21</sup> I samsvar med direktivets art 3 nr. 2 er det i § 73 M fjerde ledd gjort unntak for bestemmelsene i ferieloven samt for bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 49 nr. 3 om godtgjørelse for over tid, når det gjelder visse typer installasjons- og monteringsarbeid i forbindelse med utsendinger som ikke varer mer enn 8 dager.

<sup>22</sup> Rundskriv 2/2005 fra Moderniseringsdepartementet av 16. juni 2005.

avtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke, uavhengig av om ansettelsen er hos hoved- eller underleverandør. I den utstrekning arbeidet allerede faller inn under virkeområdet for en allmenngjøringsforskrift, vil det være lønnsvilkårene her som vil være gjeldende for arbeidet.

I mars 2007 foreslo regjeringen en lovbestemmelse som pålegger alle offentlige oppdragsgivere å ta inn kontraktsklausuler som skal sikre gjengs lønns- og arbeidsforhold i offentlige kontrakter om kjøp av tjenester og bygge- og anleggsarbeider. Videre vil lovbestemmelsen gi regjeringen fullmakt til å pålegge oppdragsgivere å føre tilsyn med at klausulene blir overholdt, og å iverksette tiltak overfor leverandøren ved manglende etterlevelse av klausulene. På det nåværende tidspunkt er det usikkert når denne lovbestemmelsen trer i kraft, men det er sannsynlig at Stortinget vil vedta bestemmelsen.

[Klikk her](#) for å lese rundskrivet

[Klikk her](#) for å komme til forskrift om offentlige anskaffelser av 7. april 2006 nr. 402.

## 8: Skatt

### ◆ 8.1: Skatteplikt for arbeidstakerne

Når det dreier seg om et ansettelsesforhold, og arbeidsgiveren er fullt eller begrenset skattepliktig til Norge for næringsvirksomhet her, vil arbeidstakeren være skattepliktig for lønnsinntekten hit. Det vil si at skatteplikten for de ansatte avhenger av skatteplikten for deres arbeidsgiver.

### ◆ 183-dagersregelen

I skatteavtalene finnes det en unntaksbestemmelse som kalles "183-dagersregelen". Den må ikke forveksles med skattelovens bestemmelser om når en person anses bosatt her. Hovedregelen etter skatteavtalene er at lønn er skattepliktig der arbeidet utføres, altså i Norge. 183-dagersregelen sier at lønn likevel kan skattlegges i bostedsstaten dersom arbeidstakeren ikke oppholder seg i arbeidsstaten mer enn 183 dager i løpet av et inntektsår, at lønnen ikke er belastet arbeidsgiver i arbeidsstaten, og at lønnen heller ikke er belastet fast driftssted i arbeidsstaten. Hvis Norge er arbeidsstaten, betyr det lønnen vil være skattepliktig hit med mindre arbeidstakeren har opp-

holdt seg her mindre enn 183 dager, og lønnen ikke er belastet arbeidsgiver her eller fast driftssted her i Norge. Alle de tre vilkårene må være oppfylt for at lønnen ikke skal være skattepliktig til Norge.

### ◆ 8.2: Skatteplikten for den utenlandske bedriften

Utenlandsk registrerte selskaper vil være hjemmehørende i Norge dersom den faktiske ledelse på styrenivå finner sted i Norge. Selskaper hjemmehørende i Norge vil som hovedregel være skattepliktige hit for alle sine inntekter, det vil si at de er fullt skattepliktige hit.

Utenlandske virksomheter kan være begrenset skattepliktige til Norge. Skatteavtalene begrenser dette slik at det som hovedregel vil være avgjørende om den utenlandske virksomheten kan sies å ha fast driftssted her. Fast driftssted er definert som "et fast forretningssted gjennom hvilket et foretagendes virksomhet helt eller delvis blir utøvet". Eksempler på dette er sted hvor foretak har sin ledelse, filial, kontor, fabrikk, verksted, olje- eller gasskilde, steinbrudd og annen form for utvinning.

Det er vanligvis spesielle regler om bygnings- og monteringsarbeid i avtalene. Dette er normalt oppdrag som er tidsbegrensede, dvs. ikke faste. Dersom arbeidet foregår i mer enn 12 måneder på ett sted, regnes stedet likevel som fast driftssted. Merk: Denne perioden kan variere i de ulike skatteavtalene. Den er for eksempel 18 måneder i avtalen med Polen og seks måneder i avtalene med de baltiske stater Estland, Latvia og Litauen.

Spesialregler for andre typer virksomheter, [klikk her](#) for å se nærmere i Lignings-ABC.

En oversikt over skatteavtalene finnes på Finansdepartementets hjemmesider, [klikk her](#).

### ◆ 8.3: Skattetrekk og lønnsinnberetning

Dersom arbeidstakeren er skattepliktig til Norge, må arbeidsgiveren foreta skattetrekk på alminnelig måte. [Klikk her](#) for nærmere informasjon om skattetrekk.

[Klikk her](#) for skattekort for utenlandske borgere.

Utenlandske arbeidsgivere skal sende lønns- og trekkoppgaven til skattefuten i Rogaland, [klikk her](#).

### ◆ 8.4: Arbeidsgiveravgift, trygdeavgift

#### ◆ Trygdeavgift

Hovedregelen for trygdeavgift er at den er knyttet til medlemskap i det norske trygdesystemet. Hvis det kan dokumenteres at arbeidstakeren er omfattet av et annet lands trygdesystem, skal det ikke betales trygdeavgift i Norge.

Hovedregelen for arbeidstakere fra EØS-/EFTA-området, er at de er omfattet av den norske folkestrygden fra første dag. Dersom de likevel er omfattet av trygdesystemet i hjemlandet, f.eks ved korte opphold i Norge, må dette dokumenteres ved skjema E101 fra utenlandsk trygdemyndighet, slik at det ikke betales trygdeavgift i Norge også.

For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, vil det normale være norsk trygdeavgift hvis vedkommende er skattepliktig til Norge. Dersom det kan dokumenteres at vedkommende er omfattet av trygdeordningen i et annet land, kan trygdeavgiften også unngås for den gruppen.

Når det gjelder trygdeavgift, anbefales det å undersøke nærmere ved NAV Utland. Det gjelder særlig ved bruk av arbeidskraft fra land utenfor EØS/EFTA, [klikk her](#). Her finnes også en oversikt over trygdeavtaler Norge har inngått med andre land, [klikk her](#).

Trygdeavgiften inngår i ligningen og skatteoppjøret på vanlig måte.

#### ◆ Arbeidsgiveravgift

Hovedregelen for arbeidsgiveravgift er at den skal betales av all inntekt fra arbeid utført i Norge eller på norsk kontinentalsokkel. For arbeidstakere utenfor EØ-/EFTA-området, henger den derfor normalt sammen med skatteplikten og lønnsinnberetningsplikten, og betales av arbeidsgiveren sammen med skattetrekket. Det kan imidlertid være inngått trygdeavtaler med andre land for gjensidig regulering

av trygderettigheter og -plikter. Da vil medlemskap i hjemlandets trygdesystem normalt innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift til Norge.

NAV Utland har i utgangspunktet ikke med arbeidsgiveravgift å gjøre, men vil kunne informere om hvilke land det er inngått trygdeavtaler med, [klikk her](#).

Dersom det i andre tilfeller kan dokumenteres at det betales en avgift av tilsvarende art til hjemlandet av de samme lønnsutbetalingene, kan avgiften ettergis etter søknad til Skattedirektoratet. [Klikk her](#) for å lese mer i Lignings-ABC under stikkord "Arbeidsgiveravgift – avgiftsplikt og grunnlag, 5. Utland".

For arbeidstakere fra EØS vil hovedregelen være den samme som for trygdeavgiften. Her vil dokumentasjon ved skjema E101 som bekrefter medlemskap i annet lands trygdesystem, innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift.

### ◆ 8.5: Selvangivelse

Enten det er full eller begrenset skatteplikt til Norge for lønn, må det årlig leveres selvangivelse med opplysninger om inntekt/godtgjørelser opptjent i Norge. Arbeidstakere med begrenset skatteplikt – for lønn – har rett til et såkalt standardfradrag på 10% i lønnsinntekten, maksimalt kr 40 000. De som anses bosatt i Norge, har krav på standardfradraget de to første årene de lignede som bosatt, uavhengig av om de har fått det som begrenset skattepliktige tidligere. Det gjelder også særregler for arbeidstakere på sokkelen og på skip. [Klikk her](#) for å lese mer om standardfradraget.

Det norske selskapet (oppdragsgiveren) som har inngått avtalen med det utenlandske selskapet, kan bli solidarisk ansvarlig både for manglende skatte- trekk for de ansatte og for andre skatter og avgifter det utenlandske selskapet skulle betalt. Det vil kunne skje dersom oppdraget ikke rapporteres til Sentralskattekontoret for utenlandssaker på korrekt måte, jf under punkt 5 om sanksjoner.

## 9: Merverdiavgift

Merverdiavgift (MVA, eller "moms" i dagligtale) er en omsetningsavgift på det endelige forbruket av varer og tjenester. Utgangspunktet er at det skal beregnes

merverdiavgift ved all omsetning av varer og tjenester.

Noen varer og tjenester er imidlertid unntatt fra merverdiavgiftsplikt, f.eks helse- og sosialtjenester, finansielle tjenester og kultur. Andre tjenester er fritatt for beregning av merverdiavgift, med andre ord er merverdiavgiftssatsen 0 %. Dette gjelder blant annet eksport av varer og tjenester. Ved tvil om virksheten er avgiftspliktig, bør fylkesskattekontoret kontaktes.

Når en næringsdrivende har avgiftspliktig omsetning eller uttak som overstiger kr 50 000 i løpet av en 12 måneders periode, plikter han å la seg registrere i merverdiavgiftsmanntallet.

Dersom det er klart at den næringsdrivende raskt vil få omsetning over kr 50 000, vil registrering kunne skje før omsetningsgrensen er nådd.

Utenlandske næringsdrivende som driver avgiftspliktig omsetning her i landet, vil være registreringspliktig i Norge. Dersom den utenlandske næringsdrivende har forretningssted, f.eks et kontor i Norge, skjer registreringen av utlendingen selv.

Utenlandsk næringsdrivende som ikke har forretningssted eller bosted i Norge, skal registreres i merverdiavgiftsmanntallet ved representant, jf mval § 10 tredje ledd, jf forskrift nr 71, [klikk her](#).

Det vil f. eks. gjelde næringsdrivende som selger varer fra konsignasjonslager (leverandøren oppbevarer varene hos forhandler som først betaler for disse etter hvert som de selges) eller kun har et kortvarig oppdrag i Norge uten at det etableres et kontor.

Det stilles ingen faglige kvalifikasjoner til representanten, men representanten må ha forretningssted eller hjemsted i Norge. I følge forskriften § 3, er både den utenlandske næringsdrivende og hans representant ansvarlige for at avgiften blir beregnet og betalt. Representantansvaret vil imidlertid først inntre når innfordringsmulighetene overfor den utenlandske næringsdrivende er uttømt.

Dersom den utenlandske næringsdrivende unnlater å la seg registrere ved representant, kan avgiftskravet inndrives hos den som har mottatt varen eller tjenesten, jf mval § 61 a og forskrift nr 71, § 6. Dette gjelder dog bare i den utstrekning kunden ikke ville

ha fradragsrett for den inngående merverdiavgiften, slik at staten påføres et avgiftstap ved den manglende registreringen.

Etterberegning av unnlatt avgiftsbetaling skal først skje ovenfor den utenlandske næringsdrivende. Bare dersom denne unnlater å betale, vil staten kunne kreve avgiftsbeløpet dekket av den norske kjøperen av varen eller tjenesten. Kunden vil dessuten ikke være ansvarlig for eventuelle renter og tilleggsavgift.

Utenlandske næringsdrivende som omsetter varer til norske kunder fra utlandet – såkalt eksportsalg – er ikke avgiftspliktig her i landet. I slike tilfeller har det utenlandske foretaket ikke plikt til å la seg registrere i merverdiavgiftsmanntallet i Norge.

Dersom den utenlandske næringsdrivende leverer tjenester til kunder i Norge, vil man for å kunne ta stilling til registreringsplikten måtte se på hva slags tjenester som leveres.

I det videre legges det til grunn at det dreier seg om tjenester som er merverdiavgiftspliktige ved innenlands omsetning.

Dersom den utenlandske næringsdrivende leverer fjernleverbare tjenester og kunden i Norge er næringsdrivende (eller stat, kommune eller institusjon eid av disse), kommer reglene om snudd avregning ("reverse charge") til anvendelse.

**Klikk her** for Forskrift (Nr. 121) om merverdiavgift ved kjøp av tjenester fra utlandet, Svalbard eller Jan Mayen

Med fjernleverbare tjenester menes tjenester hvor utførelsen eller leveringen ikke eller vanskelig kan knyttes til et bestemt fysisk sted. Det dreier seg altså om tjenester som kan leveres elektronisk, f.eks konsulenttjenester og EDB tjenester. Arbeidsutleie anses også som en fjernleverbar tjeneste. Eksempler på tjenester som ikke omfattes er arbeid på vare og fast eiendom, utleie av varer, transporttjenester, frisørtjenester og serveringstjenester.

Når fjernleverbare tjenester leveres fra utlandet, kommer reglene om snudd avregning til anvendelse. Det vil si at den utenlandske næringsdrivende ikke skal registreres i merverdiavgiftsmanntallet i Norge. I stedet er det kunden, den norske næringsdrivende,

som blir ansvarlig for å beregne og betale inn merverdiavgiften til den norske stat.

Er den norske kunden registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal denne avgiften innberettes som utgående merverdiavgift i omsetningsoppgaven. Hvorvidt det foreligger fradragsrett for inngående merverdiavgift vurderes etter de alminnelige regler.

Dersom den norske kunden ikke er registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal avgiften innberettes ved bruk av en særskilt omsetningsoppgave. Denne oppgaven skal bare leveres for de terminer hvor det har påløpt avgift som overstiger kr 500. **Klikk her** for denne oppgaven.

Oppgaveterminen er 3 måneder og følger terminvis.

Merverdiavgiftssatsen ved kjøp av tjenester fra utlandet er lik satsen ved innenlands omsetning, for tiden 25%.

Dersom den utenlandske næringsdrivende leverer tjenester som ikke er fjernleverbare til norske kunder, plikter han å la seg registrere i den norske merverdiavgiftsmanntallet etter de alminnelige reglene, eventuelt ved representant. Det vises til det som er skrevet ovenfor.

Når en virksomhet er registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal bokstavene "MVA" benyttes etter organisasjonsnummeret som virksomheten har fått tildelt fra Enhetsregisteret.

Når virksomheten er registrert i merverdiavgiftsmanntallet, kan den næringsdrivende kreve opp og foreta innbetalinger av merverdiavgift. Det er først fra dette tidspunkt retten til å fradragsføre inngående merverdiavgift på varer og tjenester til bruk i den avgiftspliktige virksomheten oppstår.

Utenlandske næringsdrivende som utelukkende driver transport direkte til eller fra utlandet plikter ikke å la seg registrere i merverdiavgiftsmanntallet i Norge, jf mval § 16 første ledd nr 4, **klikk her**. **Klikk her** for vedlegget.

Registrering i merverdiavgiftsmanntallet skjer ved det fylkesskattekontor hvor virksomheten har sin adresse. Skjemaet som benyttes er del 2 av Samordnet registermelding.

Dersom vilkårene for registrering i merverdiavgiftsmanntallet er oppfylt allerede fra etableringen av virksomheten i Norge, kan det sendes felles melding om registrering i merverdiavgiftsmanntallet, Foretaksregisteret og Enhetsregisteret. Da utfylles både del 1 og del 2 av Samordnet registermelding.

[Klikk her](#) for blankettene.

[Klikk her](#) for elektronisk registrering.

## 10: Registrering i Enhetsregisteret og Foretaksregistrering

### ◆ Enhetsregisteret

Et foretak skal registreres i Enhetsregisteret dersom det skal registreres i et tilknyttet register.

Tilknyttede registre er:

- Arbeidsgiverdelen av Arbeidsgiver/ arbeidstakerregisteret
- Foretaksregisteret
- Stiftelsesregisteret
- Merverdiavgiftsmanntallet
- Statistisk sentralbyrås Bedrifts- og foretaksregister
- Skattedirektoratets register over etterskuddspliktige skattytere

Det utenlandske foretaket vil være registrert via sin arbeidsgiverposisjon, se nærmere under Registrering i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret.

Ved registrering i Enhetsregisteret får virksomheten et organisasjonsnummer. Utenlandsk virksomhet som skal drive virksomhet i Norge, får ved registrering i Enhetsregisteret enhetstype "Norsk avdeling av utenlandsk foretak" (NUF). Registrering i Enhetsregisteret er gratis.

For samordnet registrering i Enhetsregisteret og merverdiavgiftsmanntallet, [klikk her](#).

Registreringen kan skje elektronisk, [klikk her](#).

Den norske bedriften er ikke ansvarlig for medkontrahentens registrering i Enhetsregisteret og eventuelt Foretaksregisteret, men det oppfordres til å undersøke om registrering er gjort og eventuelt ta dette inn som

et kontraktspunkt som et ledd i å sikre seriøsitet.

### ◆ Foretaksregisteret

Utenlandske foretak som driver næringsvirksomhet i Norge eller på norsk kontinentalsokkel har også registreringsplikt i Foretaksregisteret, jf foretaksregisterloven § 2-1 annet ledd. At ledelsen av virksomheten skjer fra et sted utenfor Norge utelukker ikke registreringsplikt.

Det kreves gebyr for registrering i Foretaksregisteret. Gebyret fastsettes årlig og er pr. 01.01. 2007 kr 2500.

Registreringen kan skje elektronisk, [klikk her](#).

## 11: Yrkesskadeforsikring

Den norske kontraktspartnern er ikke å anse som arbeidsgiver etter yrkesskadeforsikringsloven, og plikter derfor ikke å tegne forsikring for den utenlandske oppdragstakeren.

- 1. Når foreligger det avtale med selvstendig oppdragstaker?**
- 2. Forhold som må avklares før oppdrag avtales**
- 3. Oppholds- og arbeidstillatelse**
  - 3.1** Borgere fra EØS/EFTA-land
  - 3.2** Borgere fra tredjeland - utenfor EØS-/EFTA-området
- 4. Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret**
- 5. Rapporteringsplikt: Sentralskattekontoret for utenlandssaker**
- 6. Arbeidsrettslige regler/krav til lønn?**
- 7. Skatt**
  - 7.1** Skatteplikt til Norge for den utenlandske oppdragstakeren
  - 7.2** Skattetrekk og arbeidsgiveravgift
  - 7.3** Trygdeavgift
- 8. Merverdiavgift**
- 9. Registrering i Enhetsregisteret og Foretaksregisteret**
- 10. Yrkesskadeforsikring**

### 1: Når foreligger det avtale med utenlandsk enkeltpersonforetak?

For noen virksomheter kan det være aktuelt å inngå en avtale med en selvstendig oppdragstaker for å få utført nødvendig arbeid for et kortere eller lengre tidsrom, for eksempel dersom bedriften har behov for konsulentbistand eller annen spesialisthjelp (f.eks. en fagarbeider).

Med selvstendig oppdragstaker mener vi en person som har eget firma (enkeltpersonforetak) i utlandet og som skal drive forretningsvirksomhet i Norge. I denne fremstillingen holder vi utenfor de tilfelle der en utenlandsk borger velger å starte opp et permanent enkeltpersonforetak i Norge. Dette fordi denne veilederen ikke er ment å være noen veileder i ordinær næringsetablering. Når det gjelder utenlandske borgers rett til å komme til Norge for å starte opp et foretak her, vises ellers til UDIs hjemmesider, [klikk her](#).

Enkeltpersonforetak er en organisasjonsform hvor en ”fysisk person”, altså ett menneske, står ansvarlig for en næringsvirksomhet. Det betyr at han eller hun har ansvar for virksomhetens gjeld. Et enkeltpersonforetak kan ha ansatte.

Avtale med et utenlandsk enkeltpersonforetak som har egne ansatte omtales under metode 5 om bruk av utenlandske firmaer hvor dette selskapet kommer til Norge med sine ansatte for å utføre et oppdrag her (underoppdrag). [Klikk her](#) for å komme til kapittel 5.

Nedenfor omtales bare utenlandske enkeltpersonforetak uten egne ansatte. Den personen som driver foretaket blir i det følgende benevnt som selvstendig oppdragstaker.

I forbindelse med et oppdrag mellom en norsk bedrift og en selvstendig oppdragstaker, må det inngås en avtale mellom bedriften og den utenlandske oppdragstakeren.

[Klikk her](#) for eksempel på en slik avtale.

Det er viktig å kunne skille mellom bruk av selvstendige oppdragstakere og alminnelige ansettelsesforhold. Hvordan partene selv klassifiserer forholdet er ikke avgjørende; det er det reelle forholdet som legges til grunn. Hvorvidt noe er å anse som et oppdragsforhold eller ansettelsesforhold avgjøres ved en

totalvurdering av flere momenter.

#### ◆ Noen momenter som indikerer at det dreier seg om bruk av selvstendig oppdragstaker:

- oppdragstakeren har ansvar for resultatet av arbeidet
- oppdragstakeren har flere oppdragsgivere (samtidig eller etter hverandre)
- oppdragstakeren disponerer egne lokaler/materialer/driftsmidler
- vederlaget utbetales i fast beløp og ikke pr. tidsenhet
- oppdragsgiveren dekker ikke utgifter i tillegg til arbeidsgodtgjørelsen
- et bestemt oppdrag skal utføres – ikke bare avgrenset i tid
- er ikke underlagt faglig eller administrativ instruksjonsmyndighet
- kan risikere reklamasjoner på arbeidet

#### ◆ Noen momenter som indikerer at en selvstendig oppdragstaker egentlig er ansatt hos oppdragsgiveren:

- oppdragstakeren har bare en oppdragsgiver
- arbeidet utføres i lokalene til oppdragsgiveren
- oppdragstakeren er i praksis underlagt oppdragsgivers instruksjonsmyndighet
- oppdragsgiver har ansvar for resultatet
- oppdragsgiver skaffer vikar ved sykdom
- oppdragsgiver stiller produksjonsmidler til rådighet

### 2: Forhold som må avklares før et oppdrag avtales

Ved tariffrevisjonen i 2004 fikk svært mange tariffavtaler bestemmelser om informasjon og drøfting med tillitsvalgte om behov og omfang av oppdrag. Dersom din bedrift er tariffbundet, bør du derfor kontrollere om tariffavtalen(e) som din bedrift er bundet av har bestemmelser om dette. I så fall er det viktig å huske på at informasjon skal gis og drøfting skal skje så tidlig at de tillitsvalgte kan øve innflytelse på den beslutningen som treffes. Det skal settes opp en protokoll fra møtet med de tillitsvalgte. En protokoll må ha med visse formalia – det må fremgå av protokollen hvem som var tilstede, dato og tema for møtet samt signatur fra begge parter.

### 3: Oppholds- og arbeidstillatelse

#### ◆ 3.1 Borgere fra EØS/EFTA-land

Ikke sjelden kan det i forbindelse med et oppdrag eller for å få utført en bestemt arbeidsoppgave være aktuelt å inngå avtale med en selvstendig oppdragstaker som driver enkeltpersonforetak i utlandet. Da oppstår spørsmål om denne oppdragstakeren har anledning til å komme til Norge og på hvilke vilkår.

Når det gjelder borgere fra EØS/EFTA-land må man normalt skille mellom borgere fra de "gamle" og de "nye" EØS/EFTA-landene. Dette fordi det er ulike regler knyttet til deres adgang til arbeidsmarkedet. En borger fra de nye EØS-landene må, i motsetning til borgere fra de "gamle" EØS-landene ha oppholdstillatelse før de kan begynne å arbeid i Norge. Disse bestemmelsene, som gjerne omtales som overgangsreglene, gjelder imidlertid bare for ordinære arbeidstakere. Det vil si der utenlandske arbeidstakere tilknyttes norske virksomheter gjennom vanlige ansettelsesforhold. Overgangsordningen gjelder ikke oppdragsforhold/tjenesteyting, det vil si der en utenlandsk virksomhet (også et enkeltmannsforetak) yter en tjeneste i Norge. I disse tilfellene er det de samme reglene som gjelder for de borgere som kommer fra "de gamle" og "de nye" EØS/EFTA-landene.

Det er grunn til å understreke at det er de reelle forholdene som er avgjørende, ikke hva forholdet formelt kalles. At personen blir karakterisert som selvstendig oppdragstaker/eier av enkeltmannsforetak er med andre ord ikke avgjørende, dersom det skulle avdekkes at vedkommende i realiteten skal anses i Norge. Da er det regelverket under metode/situasjon 1 som kommer til anvendelse, hvilket også betyr at overgangsordningene kommer til anvendelse. Når det gjelder grensen mellom selvstendig oppdragstaker/arbeidstaker vises til punkt 1 ovenfor. [Klikk her](#) for å komme til punkt 1.

Borgere fra EØS/EFTA-land kan uten tillatelse reise inn i landet og yte tjeneste her i inntil tre måneder<sup>1</sup>. Det betyr at en utenlandsk oppdragstaker kan komme og utføre arbeid her i inntil tre måneder uten at det stilles krav om oppholdstillatelse. Men dersom personen skal arbeide og oppholder seg utover tre

måneder, må han/hun ha oppholdstillatelse som tjenesteyter<sup>2</sup>. Vedkommende vil ha rett til oppholdstillatelse dersom pass eller det reisedokumentet de reiste inn i landet med, legges frem<sup>3</sup>. I tillegg stilles det krav om at en legger frem opplysninger om arten og varigheten av tjenesteytelsen. For å få oppholdstillatelse på dette grunnlaget kreves dessuten at formålet med oppholdet er å yte en tjeneste, at tjenesten er av begrenset varighet og at tjenesten utføres med sikte på å oppnå inntekt.

For å søke om oppholdstillatelse som tjenesteyter, må personen som søker fylle ut søknadsskjema for EØS-borgere, [klikk her](#). Søknaden kan leveres nærmeste norske utenriksstasjon i hjemlandet, eller annet land hvor tjenesteyteren har hatt lovlig opphold i minimum 6 måneder. Tjenesteyteren kan også søke fra Norge. Da leveres søknaden ved personlig fremmøte i det politidistriktet tjenesteyteren (borgeren) bor. I tillegg til utfylt søknadsskjema må tjenesteyteren legge ved:

- Beskrivelse av ytelsens art og varighet, for eksempel kontrakten som er inngått mellom norsk og utenlandsk selskap.
- I tillegg må vedkommende legge ved dokumentasjon på at du driver enkelmannsforetak/selvstendig næringsvirksomhet i hjemlandet.

Oppholdstillatelsen gir adgang til å yte de tjenester som det er søkt om. Tillatelsen gis for samme varighet som tjenesteytelsen. Tillatelse kan fornyes men husk at det er et vilkår at tjenesteytelsen er av begrenset varighet. Søknad om fornyelse av oppholdstillatelse må fremsettes minimum en måned før utløpet av den tidligere tillatelsen.

Det er viktig å være oppmerksom på at det ikke er noen regel for hvor lenge han/hun må være ute av Norge før ny innreise. Den enkelte kan reise tilbake til Norge når han/hun måtte ønske, for så å oppholde seg her i tre nye måneder.

Nordiske borgere er unntatt fra kravet om oppholdstillatelse<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 176 b

<sup>3</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 174 og § 175

<sup>4</sup> Jf. utlendingsloven § 6, tredje ledd og utlendingsforskriften § 8, første ledd

<sup>1</sup> Jf. utlendingsloven § 50, første ledd og utlendingsforskriften § 172, første ledd

### ◆ 3.2: Borgere fra tredjeland - utenfor EØS-/EFTA-området

Utgangspunktet er her at det inngås en kontrakt mellom en norsk virksomhet og enkeltpersonforetaket som har sin virksomhet i et tredjeland. For å kunne utføre oppdraget må enkeltpersonforetaket sende en fysisk person til Norge. Denne fysiske personen må ha arbeids- og oppholdstillatelse for å kunne arbeide i Norge.

For utlendinger som kommer fra land utenfor EØS-området, fra såkalte tredjeland, gjelder langt mer restriktive regler enn for borgere fra EØS-området. I utgangspunktet kan disse ikke arbeide i Norge. En utlending fra tredjeland som driver ervervsvirksomhet i Norge, må derfor ha arbeidstillatelse. Dersom arbeidet har varighet utover tre måneder må det i tillegg skaffes oppholdstillatelse. Søknad om arbeids- og oppholdstillatelse sendes på fastsatt skjema utarbeidet av UDI, [klikk her](#).

Det finnes mange ulike typer arbeidstillatelse, med ulike søknadsprosedyrer og ulike krav til hva som skal legges ved av dokumentasjon.

#### ◆ Nærmere om vilkår for arbeidstillatelse

En borger fra et tredjeland har rett til arbeidstillatelse dersom utlendingslovens og utlendingsforskriftens generelle og spesielle vilkår er oppfylt<sup>5</sup>.

Det finnes **fire generelle vilkår** for arbeidstillatelse, som alle må være oppfylt:

- For det første må utlendingen være sikret underhold og bolig<sup>6</sup>.
- For det annet må det foreligge et konkret tilbud om arbeid utstedt av arbeidsgiveren på et spesielt skjema for arbeidstilbud, eller det må legges frem arbeidskontrakt med nødvendige opplysninger undertegnet av begge parter<sup>7</sup>.
- For det tredje må tilbudte lønns- og arbeidsvilkår ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke<sup>8</sup>.

5 Utlendingsloven § 8 og utlendingsforskriften § 18

6 Utlendingsloven § 8. De nærmere krav til underholdet og boligen er nærmere regulert i utlendingsforskriften §§ 19 og 20

7 Utlendingsforskriften § 2

8 Utlendingsforskriften § 2

- For det fjerde må søknaden som hovedregel dreie seg om heltidsarbeid for en arbeidsgiver<sup>9</sup>.

Utlendingsdirektoratet innhenter opplysninger om lønn fra eksterne for å vurdere lønnsopplysningene. Er det vedtatt forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler må disse/denne følges.

**Klikk her** for å komme til punkt 7 som tar for seg slike forskrifter. Dersom det ikke er vedtatt noen allmenngjøringsforskrift, men det finnes en sentral, relevant overenskomst, legges denne vanligvis til grunn uavhengig av om bedriften er tariffbundet. Også individuell lønn for tilsvarende arbeid på stedet kan være et mulig sammenligningsgrunnlag ifølge forskriften. Dette er aktuelt når den individuelle lønnen ligger over tarifflønn eller det ikke er tariffavtale som dekker arbeidet. Det er de samlede lønns- og arbeidsvilkårene som vurderes, ikke bare lønnsnivået. Er arbeidstilbudet tilfredsstillende, vil også underhold og bolig anses sikret i arbeidsperioden. I arbeidstilbudet må time- eller årslønn opplyses.

I tillegg til at alle generelle vilkårene må være oppfylt, må ett av de spesielle vilkårene være oppfylt for å få arbeidstillatelse<sup>10</sup>. Den mest praktiske situasjonen er hvor det gis arbeidstillatelse til en såkalt "nødvendig medarbeider for gjennomføring av kontrakter" inngått mellom et firma i Norge og et firma i utlandet<sup>11</sup>.

#### ◆ Når kan man begynne å arbeide?

En utlending fra et tredjeland kan ikke begynne å arbeide i Norge før det er gitt arbeidstillatelse. Ifølge utlendingsforskriften er det imidlertid mulig å få en foreløpig arbeidstillatelse fra politiet, dersom det er sannsynlig at søknaden vil bli innvilget<sup>12</sup>. Det er viktig at den enkelte arbeidstakeren uttrykkelig ber om en foreløpig tillatelse, ellers vil ikke politiet vurdere å gi slik tillatelse.

9 Utlendingsforskriften § 2

10 Utlendingsforskriften §§ 3-5

11 Utlendingsforskriften § 4A (1) bokstav c)

12 Utlendingsforskriften § 14

### ◆ **Fornyelse og/eller ny søknad:**

Tillatelse kan fornyes for til sammen inntil fire år<sup>13</sup>. Etter dette kan den ikke fornyes.

Søknad om fornyelse av arbeidstillatelse må fremsettes minimum en måned før utløpet av den tidligere tillatelsen.

Etter UDIs praksis regnes det som søknad om forlengelse dersom arbeidstillatelsen må forlenges på grunn av forsinkelse av prosjektet den opprinnelige kontrakten. Søknad om arbeidstillatelse i forbindelse med et nytt prosjekt og på bakgrunn av ny kontrakt regnes ikke som fornyelse, men ny førstegangssøknad.

## 4: Rapporteringsplikt: Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret

En selvstendig oppdragstaker organisert som en selvstendig næringsdrivende (enkeltpersonsforetak) skal ikke innmeldes i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret siden vedkommende ikke er en arbeidstaker. Vi forutsetter her at vedkommende ikke har ansatte, og skal derfor heller ikke registreres som arbeidsgiver. Hvis han eller hun har ansatte, dreier det seg om metode 5.

## 5: Rapporteringsplikt - Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU)

Finansdepartementet har sendt forslag til endrede regler med høringsfrist 7. juni 2007.

[Klikk her](#) for høringsnotat.

Foreløpig gjelder reglene slik:

Ligningsloven § 6-10 nr. 1 til 3 pålegger næringsdrivende og offentlig organ som gir noen et oppdrag å rapportere enkelte opplysninger om oppdraget og eventuelle underoppdrag til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Bakgrunnen er at myndighetene skal kontrollere hvorvidt det er grunnlag for skatteplikt.

Oppdragsgiver skal i utgangspunktet gi opplysninger

om ethvert oppdrag uansett bransje. Opplysningsplikten for oppdrag på kontinentalsokkelen gjelder både norske og utenlandske oppdragstakere. Opplysningsplikten for oppdrag i riket er begrenset til å gjelde oppdrag gitt til personer bosatt i utlandet eller selskaper hjemmehørende i utlandet. Plikten til å gi opplysninger omfatter også oppdrag gitt til oppdragstakere nedover i kontraktskjeden.

Plikten til å gi opplysninger om arbeidstakere er begrenset slik at det ikke skal gis opplysninger om norske statsborgere som er ansatt av en person bosatt i Norge eller i et selskap hjemmehørende i Norge. Vi forutsetter her at den selvstendige oppdragstakeren ikke har ansatte.

[Klikk her](#) for oppdragsgivers og oppdragstakers opplysningsplikt

[Klikk her](#) for: Driver du virksomhet i Norge?

Hovedoppdragsgiver er ansvarlig for å gi opplysninger om oppdragstakeren og eventuelle underoppdragstakere nedover i kontraktskjeden. Den enkelte oppdragstaker er ansvarlig for å gi opplysninger om eventuelle underoppdragstakere. Hovedoppdragsgiver er dessuten ansvarlig for å rapportere egne ansatte tilknyttet oppdraget, samt oppdragstakerens og eventuelle underoppdragstakeres ansatte. Den enkelte oppdragstaker er ansvarlig for å rapportere ansatte hos eventuelle underoppdragstakere.

### ◆ **Rapporteringspliktens omfang**

Opplysningene som skal gis om oppdragstaker er: navn, adresse, norsk organisasjonsnummer, om eventuell registrering i merverdiavgiftsmanntallet, tidspunkt for oppdragene, når de planlegges påbegynt og avsluttet, stedet der oppdraget skal utføres samt kontraktsbeløp og kontraktstype.

Rapportering skal skje senest 14 dager etter at arbeidet er påbegynt, jf. ligningsloven § 6-10 nr. 3. Opplysninger om arbeidets avslutning skal gis senest 14 dager etter avslutningen. Rapporteringen kan skje elektronisk via altinn.

[Klikk her](#) for skjema RF-1199.

<sup>13</sup> Utlendingsforskriften § 4A

### ❖ Sanksjoner dersom rapporteringsplikten ikke blir overholdt

Skattemyndighetene har flere sanksjonsmuligheter dersom det ikke rapporteres i henhold til reglene. Det kan for det første ilegges en løpende dagmulkt.

Den som ikke har oppfylt sin opplysningsplikt, kan pålegges ansvar for forfalt, men ikke innbetalt skatt som er utskrevet på eller ilignet en oppdragstaker når den manglende betalingen må antas å skyldes at opplysningene ikke ble gitt i rett tid. Dersom ligningsmyndighetene kommer til at en utenlandsk oppdragstaker i Norge skulle vært skattepliktige hit, betyr dette at de kan kreve 50 % eller mer av vederlaget. Dette solidaransvaret kan bli kostbart.

Dersom opplysningen ikke er levert innen fristen, kan det for det tredje ilegges et gebyr. Gebyret er et fast beløp per dag for hver oppgave som ikke leveres. Gebyret settes til kr 150 per dag for manglende opplysninger om oppdragstaker, begrenset til kr 75 000 for hver slik forsømmelse, og til kr 30 per dag for manglende opplysninger om arbeidstaker, begrenset til kr 15 000 for hver slik forsømmelse.

## 6: Arbeidsrettslige regler/krav til lønn?

Selvstendige oppdragstakere er ikke arbeidstakere og deres rettigheter og plikter er derfor ikke regulert i arbeidsmiljøloven. De er heller ikke omfattet av forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler. For selvstendige oppdragstakere er det derfor eksempelvis ingen begrensinger i arbeidstid eller regler om lønn som må følges. Vær likevel oppmerksom på at krav til lønn kan følge av utlendingsregelverket, jf punkt 3 over om kravene til oppholds- og arbeidstillatelse. [Klikk her](#) for å komme til en nærmere fremstilling av utlendingsregelverket. (for borgere fra EØS/EFTA-land stiller ikke utlendingsregelverket opp krav til lønn ved tjenesteyting, men det er derimot et krav for tredjelands borgere).

Vær ellers oppmerksom på at den norske oppdragsgiveren kan være ansvarlig overfor utenlandske oppdragstakere i henhold til aml § 2-2. Bestemmelsen regulerer oppdragsgivers ansvar i forhold helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og plikt til å tilby et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

[Klikk her](#) for aml. § 2-2.

Det er grunn til å understreke at det er de reelle forholdene som er avgjørende, ikke hva forholdet formelt kalles. At personen blir karakterisert som selvstendig oppdragstaker/eier av enkeltpersonsforetak er med andre ord ikke avgjørende, dersom de underliggende forhold skulle avdekke at vedkommende i realiteten er arbeidstaker. I tilfelle er det regelverket under metode/situasjon 1 som kommer til anvendelse. Når det gjelder grensen mellom arbeidstaker/selvstendig oppdragstaker vises til punkt 1 i dette dokumentet.

## 7: Skatt

Det forutsettes her å dreie seg om et enkeltpersonsforetak uten ansatte. Hvis det er ansatte, er vi over i metode 5. Spørsmålet om skatteplikt til Norge er i utgangspunktet uavhengig av om den næringsdrivende er registrert i noe register her. Se nærmere om plikt til registrering i foretaksregisteret og merverdiavgiftsmanntallet nedenfor.

### ❖ 7.1: Skatteplikt til Norge for den utenlandske oppdragstakeren

Et enkeltpersonsforetak (også kalt en selvstendig næringsdrivende) forutsetter at det dreier seg om en fysisk person. Det er personen som er skattesubjektet. Dersom personen anses bosatt i Norge, vil den virksomhet vedkommende driver her, være fullt skattepliktig hit fra første dag. Unntakene som beskrives nedenfor om fast driftssted og bygnings- og monteringsarbeid vil i slike tilfeller ikke komme til anvendelse.

Dersom det er et enkeltpersonsforetak med hovedvirksomhet i hjemlandet, vil vedkommende normalt være ansett bosatt i hjemlandet, og vil være begrenset skattepliktig til Norge for den virksomhet vedkommende driver her. Skatteavtalene kan ytterligere begrense denne skatteplikten slik at det som hovedregel vil være avgjørende om den utenlandske virksomheten kan sies å ha fast driftssted her. Fast driftssted er definert som "et fast forretningssted gjennom hvilket et foretagendes virksomhet helt eller delvis blir utøvet". Eksempler på dette er sted hvor foretak har sin ledelse, filial, kontor eller verksted.

Det er vanligvis spesielle regler om bygnings- og monteringsarbeid i avtalene. Dette er normalt oppdrag som er tidsbegrensede, dvs. ikke faste. Dersom arbeidet foregår i mer enn 12 måneder på ett sted, regnes stedet likevel som fast driftssted. Merk: Denne perioden kan variere i de ulike skatteavtalene. Den er for eksempel 18 måneder i avtalen med Polen og seks måneder i avtalene med de baltiske stater Estland, Latvia og Litauen.

Spesialregler for andre typer virksomheter, [klikk her](#) for å se nærmere i Lignings-ABC.

En oversikt over skatteavtalene finnes på finansdepartementets hjemmesider, [klikk her](#).

### ◆ 7.2: Skattetrekk og arbeidsgiveravgift

Det skal ikke foretas skattetrekk i eller beregnes arbeidsgiveravgift av vederlag til en selvstendig næringsdrivende. Hvis vedkommende er skattepliktig til Norge, skal han/hun selv betale forskuddsskatt.

Det er skattemyndighetene som avgjør om en oppdragstaker, - i relasjon til skattetrekk og arbeidsgiveravgift - skal anses som en selvstendig oppdragstaker (næringsdrivende) eller en arbeidstaker. Det er ikke avgjørende om det foreligger et ansettelsesforhold eller ikke, eller om det er arbeidsleie. Både ved ansettelsesforhold og arbeidsleie skal det foretas skattetrekk og betales arbeidsgiveravgift. Selv om arbeidsleie i andre sammenhenger – både arbeidsrettslig og når det gjelder rapportering til SFU – anses som et oppdrag eller en tjeneste, anses arbeidsleie altså ikke som et selvstendig oppdragsforhold hvor det er fritak for arbeidsgiveravgift. (Et arbeidsleieforhold forutsetter at det finnes en reell bakenforliggende utleier. Hvis det ikke finnes noen bakenforliggende part, vil personen enten anses som en selvstendig oppdragstaker eller ansatt arbeidstaker.)

Hvordan partene selv klassifiserer forholdet er ikke avgjørende; det er det reelle forholdet som legges til grunn etter en totalvurdering av flere momenter, se nærmere under punkt 1 ovenfor.

Det mest sentrale momentet for selvstendig næringsvirksomhet vil være om oppdragstakeren har ansvaret for resultatet. Dersom oppdraget ikke anses å være utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet,

vil hvem som har hovedansvaret for skattetrekk og eventuell arbeidsgiveravgift avhenge av om det er et arbeidsleie- eller et ansettelsesforhold, jf nærmere under metodene 2-4. Dette avhenger igjen av de faktiske forhold. Hvis det er arbeidsleie, er utleier og innleier solidarisk ansvarlig etter skattebetalingsloven.

[Klikk her](#) for å lese mer i Skatteetatens brosjyre "Arbeidstaker eller næringsdrivende?"

### ◆ 7.3: Trygdeavgift

Trygdeavgiften er knyttet til medlemskap i norsk trygdesystem. Dersom den næringsdrivende kommer fra et land utenfor EØS-/EFTA-området, vil vedkommende først bli medlem av norsk folketrygd etter 12 måneder. Ved dokumentasjon av medlemskap i annet lands trygdesystem, vil trygdeavgift kunne unngås.

Hovedregelen for selvstendig næringsdrivende fra EØS-/EFTA-området, er at de er omfattet av den norske folketrygden fra første dag. De skal derfor også betale trygdeavgift hit. Dersom vedkommende likevel er omfattet av trygdeordning i annet EØS-/EFTA-land, skal det ikke betales trygdeavgift i Norge. Men dette forutsetter at det ved blankett E101 eller annen særskilt melding fra trygdemyndighetene i det andre landet, fremgår at vedkommende er omfattet av trygdelovgivning i det andre landet. Hvis dette ikke kan dokumenteres, må det betales trygdeavgift selv om den næringsdrivende kommer fra et EØS-land.

[Klikk her](#) for nærmere informasjon ved NAV Utland

## 8: Merverdiavgift - Enkeltpersonforetakets plikt til registrering i merverdiavgiftsmanntallet

Merverdiavgift (MVA, eller "moms" i dagligtale) er en omsetningsavgift på det endelige forbruket av varer og tjenester. Utgangspunktet er at det skal beregnes merverdiavgift ved all omsetning av varer og tjenester.

Noen varer og tjenester er imidlertid unntatt fra merverdiavgiftsplikt, f.eks. helse- og sosialtjenester, finansielle tjenester og kultur.

Andre tjenester er fritatt for beregning av merverdiavgift, med andre ord er merverdiavgiftssatsen 0%. Dette gjelder blant annet eksport av varer og tjenester. Ved tvil om virksomheten er avgiftspliktig, bør fylkes-skattekontoret kontaktes.

Når en næringsdrivende har avgiftspliktig omsetning eller uttak som overstiger kr 50 000 i løpet av en 12 måneders periode, plikter han å la seg registrere i merverdiavgiftsmanntallet.

Dersom det er klart at den næringsdrivende raskt vil få omsetning over kr 50 000, vil registrering kunne skje før omsetningsgrensen er nådd.

Utenlandske næringsdrivende som driver avgiftspliktig omsetning her i landet, vil være registreringspliktig i Norge. Dersom den utenlandske næringsdrivende har forretningssted, f.eks et kontor i Norge, skjer registreringen av utlendingen selv.

Utenlandsk næringsdrivende som ikke har forretningssted eller bosted i Norge, skal registreres i merverdiavgiftsmanntallet ved representant, jf mval § 10 tredje ledd, jf forskrift nr 71, [klikk her](#).

Det vil f. eks. gjelde næringsdrivende som selger varer fra konsignasjonslager (leverandøren oppbevarer varene hos forhandler som først betaler for disse etter hvert som de selges) eller kun har et kortvarig oppdrag i Norge uten at det etableres et kontor.

Det stilles ingen faglige kvalifikasjoner til representanten, men representanten må ha forretningssted eller hjemsted i Norge. I følge forskriften § 3, er både den utenlandske næringsdrivende og hans representant ansvarlige for at avgiften blir beregnet og betalt. Representantansvaret vil imidlertid først inntre når innfordringsmulighetene ovenfor den utenlandske næringsdrivende er uttømt.

Dersom den utenlandske næringsdrivende unnlater å la seg registrere ved representant, kan avgiftskravet inndrives hos den som har mottatt varen eller tjenesten, jf mval § 61 a og forskrift nr 71, § 6. Dette gjelder dog bare i den utstrekning kunden ikke ville ha fradragsrett for den inngående merverdiavgiften, slik at staten påføres et avgiftstap ved den manglende registreringen.

Etterberegning av unnlatt avgiftsbetaling skal først

skje overfor den utenlandske næringsdrivende. Bare dersom denne unnlater å betale, vil staten kunne kreve avgiftsbeløpet dekket av den norske kjøperen av varen eller tjenesten. Kunden vil dessuten ikke være ansvarlig for eventuelle renter og tilleggsavgift.

Utenlandske næringsdrivende som omsetter varer til norske kunder fra utlandet – såkalt eksportsalg – er ikke avgiftspliktig her i landet. I slike tilfeller har det utenlandske foretaket ikke plikt til å la seg registrere i merverdiavgiftsmanntallet i Norge.

Dersom den utenlandske næringsdrivende leverer tjenester til kunder i Norge, vil man for å kunne ta stilling til registreringsplikten måtte se på hva slags tjenester som leveres.

I det videre legges til grunn at det dreier seg om tjenester som er merverdiavgiftspliktig ved innlands omsetning.

Dersom den utenlandske næringsdrivende leverer fjernleverbare tjenester og kunden i Norge er næringsdrivende (eller stat, kommune eller institusjon eid av disse), kommer reglene om snudd avregning ("reverse charge") til anvendelse.

Med fjernleverbare tjenester menes tjenester hvor utførelsen eller leveringingen ikke eller vanskelig kan knyttes til et bestemt fysisk sted. Det dreier seg altså om tjenester som kan leveres elektronisk, f.eks konsulenttjenester og EDB tjenester. Arbeidsutleie anses også som en fjernleverbar tjeneste. Eksempler på tjenester som ikke omfattes er arbeid på vare og fast eiendom, utleie av varer, transporttjenester, frisørtjenester og serveringstjenester.

Når fjernleverbare tjenester leveres fra utlandet, kommer reglene om snudd avregning til anvendelse. Det vil si at den utenlandske næringsdrivende ikke skal registreres i merverdiavgiftsmanntallet i Norge. I stedet er det kunden, den norske næringsdrivende, som blir ansvarlig for å beregne og betale inn merverdiavgiften til den norske stat.

Er den norske kunden registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal denne avgiften innberettes som utgående merverdiavgift i omsetningsoppgaven. Hvorvidt det foreligger fradragsrett for inngående merverdiavgift vurderes etter de alminnelige regler.

Dersom den norske kunden ikke er registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal avgiften innberettes ved bruk av en særskilt omsetningsoppgave. Denne oppgaven skal bare leveres for de terminer hvor det har påløpt avgift som overstiger kr 500. [Klikk her](#) for denne oppgaven.

Oppgaveterminen er 3 måneder og følger terminvis.

Merverdiavgiftssatsen ved kjøp av tjenester fra utlandet er lik satsen ved innenlands omsetning, for tiden 25%.

Dersom den utenlandske næringsdrivende leverer tjenester som ikke er fjernleverbare til norske kunder, plikter han å la seg registrere i den norske merverdiavgiftsmanntallet etter de alminnelige reglene, eventuelt ved representant. Det vises til det som er skrevet ovenfor.

[Klikk her](#) for Forskrift (Nr. 121) om merverdiavgift ved kjøp av tjenester fra utlandet, Svalbard eller Jan Mayen.

Når en virksomhet er registrert i merverdiavgiftsmanntallet, skal bokstavene "MVA" benyttes etter organisasjonsnummeret som virksomheten har fått tildelt fra Enhetsregisteret.

Når virksomheten er registrert i merverdiavgiftsmanntallet kan den næringsdrivende kreve opp og foreta innbetalinger av merverdiavgift. Det er først fra dette tidspunkt retten til å fradragføre inngående merverdiavgift på varer og tjenester til bruk i den avgiftspliktige virksomheten oppstår.

Utenlandske næringsdrivende som utelukkende driver transport direkte til eller fra utlandet plikter ikke å la seg registrere i merverdiavgiftsmanntallet i Norge, jf mval § 16 første ledd nr 4, [klikk her](#).

[Klikk her](#) for vedlegget.

Registrering i merverdiavgiftsmanntallet skjer ved det fylkesskattekontor hvor virksomheten har sin adresse. Skjemaet som benyttes er del 2 av Samordnet registermelding.

Dersom vilkårene for registrering i merverdiavgiftsmanntallet er oppfylt allerede fra etableringen av virksomheten i Norge, kan det sendes felles melding

om registrering i merverdiavgiftsmanntallet, Foretaksregisteret og Enhetsregisteret. Da utfylles både del 1 og del 2 av samordnet registermelding.

[Klikk her](#) for blankettene.

[Klikk her](#) for elektronisk registrering.

## 9: Registrering i Enhetsregisteret og Foretaksregisteret

### ◆ Enhetsregisteret

Et enkeltpersonforetak skal registreres i Enhetsregisteret dersom det skal registreres i et tilknyttet register.

Tilknyttede registre er:

- Arbeidsgiverdelen av Arbeidsgiver/arbeidstakerregisteret
- Foretaksregisteret
- Stiftelsesregisteret
- Merverdiavgiftsmanntallet
- Statistisk sentralbyrås Bedrifts- og foretaksregister
- Skattedirektoratets register over etterskuddspliktige skattytere

Ved registrering i Enhetsregisteret får virksomheten et organisasjonsnummer. Utenlandsk virksomhet som skal drive virksomhet i Norge, får ved registrering i Enhetsregisteret enhetstype "Norsk avdeling av utenlandsk foretak" (NUF). Registrering i Enhetsregisteret er gratis.

For samordnet registrering i Enhetsregisteret og merverdiavgiftsmanntallet, [klikk her](#).

[Klikk her](#) for elektronisk registrering.

### ◆ Foretaksregisteret

Utenlandske foretak som driver næringsvirksomhet i Norge eller på norsk kontinentalsokkel har også registreringsplikt i Foretaksregisteret, jf foretaksregisterloven § 2-1 annet ledd.

Næringsvirksomhet defineres som en økonomisk aktivitet som er egnet til å gi overskudd. Virksomheten må videre drives i Norge. I dette ligger det et krav om at det utenlandske foretaket utfører aktivitet

i Norge. At ledelsen av virksomheten skjer fra et sted utenfor Norge utelukker ikke registreringsplikt. Levering av tjenester som ikke innebærer tilstedeværelse i Norge, f. eks fordi tjenesten leveres elektronisk, vil på den annen side ikke utløse registreringsplikt i Norge.

Det kreves gebyr for registrering i Foretaksregisteret. Gebyret fastsettes årlig og er pr. 01.01. 2007 kr 2500.

**Klikk her** for elektronisk registrering.

### **10: Yrkesskadeforsikring**

Den norske kontraktspartneren er ikke å anse som arbeidsgiver etter yrkesskadeforsikringsloven, og plikter derfor ikke å tegne forsikring for den utenlandske oppdragstakeren.

## PROTOKOLL

**Sted, dato:**

**Tilstede:**

**Tema:** Drøftelse etter arbeidsmiljøloven § 14-13 vedrørende innleie av arbeidstakere fra **[norsk/utenlandsk]** produksjonsbedrift

\*\*\*\*\*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-13 (1) skal arbeidstaker foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeiderkategori innleien gjelder før beslutning om innleie foretas.

Arbeidsgiver redegjorde for virksomhetens behov for innleie av **[antatt antall]** **[norske/utenlandske]** arbeidstakere, og de sonderinger om mulighet for innleie med **[navn på utenlandsk bedrift]**.

De tillitsvalgte hadde følgende synspunkter som arbeidsgiver ble anmodet om å vurdere før beslutning om innleie ble tatt:

\*\*\*\*\*

**[signaturer]**

**AVTALE**

**mellom**

**[navn på bedrift]**

**og**

**[navn på tillitsvalgte og fagforeninger]**

**om**

**innleie av arbeidstakere fra [norsk/utenlandsk] produksjonsbedrift,  
som overstiger 10 % av de ansatte hos innleier og som har varighet over ett år**

\*\*\*\*\*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-13 (2) skal arbeidstaker inngå avtale med de tillitsvalgte dersom det skal foretas innleie av arbeidstakere fra **[norsk/utenlandsk]** produksjonsbedrift, som overstiger 10 % av de ansatte hos innleier og som har en varighet over ett år.

Arbeidsgiver har i møtet redegjort for virksomhetens behov for innleie av **[norsk/utenlandsk]** arbeidskraft i forbindelse med **[nærmere angivelse av bakgrunnen for behovet/navet på prosjektet eller lignende]**. Arbeidsgiver antar at behovet for innleie kan begrenses til **[antatt antall og angivelse av fagkategorier]** i **[angivelse av tidsrom]**.

De tillitsvalgte, som til sammen representerer et flertall av den arbeiderkategori innleien gjelder, har gjennom drøftelser med arbeidsgiver gitt sin tilslutning til at det foretas innleie.

Partene har kommet til enighet om følgende forhold:

1. **[Navn på bedrift]** kan i perioden (...)/for en periode fra (...) til (...) foreta innleie av arbeidstakere fra (navn på utleier eller arbeidskategori mv).

\*\*\*\*\*

**[signaturer]**

## PROTOKOLL

**Sted, dato:**

**Tilstede:**

**Tema:** Drøftelse etter Hovedavtalen § 9-4; Innleie av arbeidstakere fra  
[norsk/utenlandsk] produksjonsbedrift

\*\*\*\*\*

Etter Hovedavtalen § 9-4 skal bedriftens ledelse så tidlig som mulig drøfte omlegging av driften med de tillitsvalgte.

Arbeidsgiver har i møtet redegjort for virksomhetens behov for innleie av [norsk/utenlandsk] arbeidskraft i forbindelse med [nærmere angivelse av bakgrunnen for behovet/navet på **prosjektet eller lignende**]. Arbeidsgiver antar at behovet for innleie kan begrenses til [antatt **antall og angivelse av fagkategorier**] i [angivelse av tidsrom].

De tillitsvalgte hadde følgende synspunkter:

[Må fremgå om det er oppnådd enighet eller ei. Dersom det ikke oppnås enighet *må* det fremgå av protokollen].

*Drøftelser i h t Hovedavtalens § 9-4 har funnet sted.*

\*\*\*\*\*

[signaturer]

**AVTALE**

**mellom**

**[navn på bedrift]**

**og**

**[navn på tillitsvalgte og fagforeninger]**

**om**

**innleie av arbeidstakere**

\*\*\*\*\*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) kan det inngås *tidsbegrenset* avtale om innleie av arbeidstakere i virksomhet bundet av tariffavtale. Avtalen inngås mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av de arbeidskategorier det er tale om å leie inn.

Arbeidsgiver har redegjort for virksomhetens behov for innleie av utenlandsk arbeidskraft i forbindelse med **[nærmere angivelse av bakgrunnen for behovet/navet på prosjektet eller lignende]**. Arbeidsgiver antar at behovet for innleie kan begrenses til **[antatt antall og angivelse av fagkategorier]** i **[angivelse av tidsrom]**.

De tillitsvalgte, som til sammen representerer et flertall av den arbeiderkategori innleien gjelder, har gjennom drøftelser med arbeidsgiver gitt sin tilslutning til at det foretas innleie.

Partene har kommet til enighet om følgende forhold:

1. **[Navn på bedrift]** kan i perioden (...)/for en periode fra (...) til (...) foreta innleie av arbeidstakere fra (navn på utleier eller arbeidskategori mv).

\*\*\*\*\*

**[signaturer]**

**AVTALE**

**mellom**

**[navn på bedrift]**

**og**

**[navn på tillitsvalgte og fagforeninger]**

**om**

**innleie av arbeidstakere**

\*\*\*\*\*

Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) kan det inngås *tidsbegrenset* avtale om innleie av arbeidstakere i virksomhet bundet av tariffavtale. Avtalen inngås mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av de arbeidskategorier det er tale om å leie inn.

Arbeidsgiver har redegjort for virksomhetens behov for innleie av utenlandsk arbeidskraft i forbindelse med **[nærmere angivelse av bakgrunnen for behovet/navet på prosjektet eller lignende]**. Arbeidsgiver antar at behovet for innleie kan begrenses til **[antatt antall og angivelse av fagkategorier]** i **[angivelse av tidsrom]**.

De tillitsvalgte, som til sammen representerer et flertall av den arbeiderkategori innleien gjelder, har gjennom drøftelser med arbeidsgiver gitt sin tilslutning til at det foretas innleie.

Partene har kommet til enighet om følgende forhold:

1. **[Navn på bedrift]** kan i perioden (...)/for en periode fra (...) til (...) foreta innleie av arbeidstakere fra (navn på utleier eller arbeidskategori mv).

\*\*\*\*\*

**[signaturer]**

## PROTOKOLL

**Sted, dato:**

**Tilstede:**

**Tema:** Drøftelse etter Hovedavtalen § 9-4; Innleie av arbeidstakere fra  
[norsk/utenlandsk] produksjonsbedrift

\*\*\*\*\*

Etter Hovedavtalen § 9-4 skal bedriftens ledelse så tidlig som mulig drøfte omlegging av driften med de tillitsvalgte.

Arbeidsgiver har i møtet redegjort for virksomhetens behov for innleie av [norsk/utenlandsk] arbeidskraft i forbindelse med [nærmere angivelse av bakgrunnen for behovet/navet på **prosjektet eller lignende**]. Arbeidsgiver antar at behovet for innleie kan begrenses til [antatt **antall og angivelse av fagkategorier**] i [angivelse av tidsrom].

De tillitsvalgte hadde følgende synspunkter:

[Må fremgå om det er oppnådd enighet eller ei. Dersom det ikke oppnås enighet *må* det fremgå av protokollen].

*Drøftelser i h t Hovedavtalens § 9-4 har funnet sted.*

\*\*\*\*\*

[signaturer]

*Kommentar: Denne avtalen gjelder en næringsdrivende som engasjeres som konsulent. Det er viktig å ha klart for seg at dette er noe annet enn en arbeidsavtale. Skillet har betydning i forhold til arbeidsrettslige regler (oppsigelsesregler m.v.), skatte- og avgiftsregler, trygderegler med videre. Dersom man i realiteten trenger en ansatt, vil man ikke kunne kamuflere dette som en konsulentavtale for å "slippe unna" det regelverket som gjelder for forholdet mellom en arbeidsgiver og en ansatt. Avtalen nedenfor er utarbeidet for å dekke konsulentforholdets karakteristika. Punktene 1 (om ansvar og risiko), 2 og 3 er særlig viktige med hensyn til dette. Hvorvidt det dreier seg om en avtale med en næringsdrivende eller et arbeidsforhold beror på en helhetsvurdering, men den generelle og overordnede rettesnoren er at en næringsdrivende driver for egen regning og risiko. Merk at en avtale alltid vil bli vurdert ut fra realitetene.*

## **KONSULENTAVTALE**

**mellom**

..... (Oppdragsgiveren)

**og**

..... (Konsulenten)

### **1 Oppdraget**

Oppdragsgiveren engasjerer Konsulenten til å utføre følgende oppdrag: ..... Kommentar: beskrivelse av arbeidsresultatet og/eller annen form for beskrivelse.

*Alternativt:*

Oppdragsgiveren engasjerer Konsulenten til å utføre oppdrag i henhold til vedlagte arbeidsbeskrivelse, heretter benevnt Oppdraget. Arbeidsbeskrivelsen er en integrert del av denne avtalen (vedlegg nr. ....).

*For alle alternativ:*

Konsulenten har ansvar og risiko for Oppdraget. Konsulenten skal utføre Oppdraget på fagmessig måte, med tilbørlig omsorg og under ivaretagelse av Oppdragsgiverens interesser.

*Kommentar: Vurder nøye om det er muligheter for at det vil bli endringer. I så fall bør endringer reguleres i dette punktet. Det bør fremgå at endringer kun kan skje ved enighet, og at slik endringsavtale skal inngås skriftlig. Endringene kan også berøre andre punkter i denne avtalen, typisk vederlagspunktet og varigheten/tidsplanen.*

### **2 Utførelsessted, arbeidsutstyr og -materialer**

Oppdraget skal utføres på følgende adresse: .....

Konsulenten skal bruke eget arbeidsutstyr og egne driftsmidler ved utførelsen av Oppdraget og besørger også selv arbeidsmaterialer.

### **3 Vederlag**

For utførelsen av Oppdraget betaler Oppdragsgiveren Konsulenten et vederlag på kr ..... pr. time. Denne timeprisen inkluderer merverdiavgift. Timeprisen inkluderer alle kostnader med unntak av reiseutgifter som på forhånd er godkjent av Oppdragsgiveren. Betaling forutsetter foreleggelse og aksept av timelister og eventuelle reiseregninger. Oppdragsgiveren skal ta stilling til om timelistene aksepteres snarest og senest 5 kalenderdager etter foreleggelsen. Vederlaget forfaller til betaling ..... dager etter at timelistene er akseptert.

#### *Alternativt:*

For utførelsen av Oppdraget betaler Oppdragsgiveren Konsulenten kr. .... Beløpet inkluderer merverdiavgift og alle kostnader forbundet med utførelsen av Oppdraget. Vederlaget betales ved følgende forfall: 25 % ved inngåelsen av denne avtalen og 75% 14 dager etter Oppdragets avtalemessige avslutning.

#### *Alternativ til siste setning:*

Vederlaget forfaller til betaling 14 dager etter Oppdragets avtalemessige avslutning.

### **4 Avtalens varighet**

Oppdraget skal påbegynnes ..... (dato) og være fullført innen ..... (dato).

#### *Alternativt:*

Oppdraget skal utføres i henhold til vedlagte tidsplan. Tidsplanen er en integrert del av denne avtalen (vedlegg nr. ....).

#### *Alternativt:*

Oppdraget skal påbegynnes ..... (dato) og løper frem til det sies opp. Hver av partene kan si opp avtalen med ..... dagers skriftlig varsel.

### **5 Rettigheter til resultatene av Oppdraget**

Oppdragsgiveren har alle rettigheter til materiale overgitt fra Oppdragsgiveren til Konsulenten i forbindelse med utførelsen av Oppdraget. Alt slikt materiale – originaler og kopier - skal tilbakeleveres Oppdragsgiveren ved avslutningen av dette avtaleforholdet.

Oppdragsgiveren overtar alle beføyelser over og rettigheter til åndsverk Konsulenten skaper i forbindelse med utførelsen av Oppdraget, herunder retten til å fremstille eksemplarer, gjør tilgjengelig i enhver form, i ethvert medium og gjennom enhver kanal samt retten til å endre og overdra verket alene eller sammen med virksomhet.

Oppdragsgiveren overtar alle rettigheter til design, varemerker, patenterbare oppfinnelser og øvrige immaterielle rettigheter som frembringes i forbindelse med utførelsen av Oppdraget. Konsulenten forplikter seg til å bistå i den grad det er nødvendig med dennes bidrag i for å sikre disse som enerettigheter for Oppdragsgiveren.

## 6 Konfidensialitet

Konsulenten forplikter seg til å holde strengt hemmelig og ikke direkte eller indirekte benytte eller bringe videre til uvedkommende Oppdragsgiverens bedriftshemmeligheter eller know-how Konsulenten får kunnskap om eller rådighet over i forbindelse med utførelsen av Oppdraget. Det samme gjelder for kontrakter, oppskrifter, modeller, korrespondanse og liknende. Konfidensialitetsforpliktelsen gjelder også etter at dette avtaleforholdet er avsluttet.

Brudd på konfidensialitetsplikten kan medføre straffe- og/eller erstatningsansvar.

Dette punktet skal ikke være til hinder for at Konsulenten etter avslutningen av dette avtaleforholdet utnytter de alminnelige kunnskaper og erfaringer av teknisk eller forretningsmessig art ervervet under utførelsen av Oppdraget.

## 7 Misligholdsbeføyelser

Dersom Oppdragsgiverens betaling forsinkes, betales forsinkelsesrente i henhold til vilkårene i forsinkelsesrenteloven av 17. desember 1976 nr. 100.

Dersom resultatet av Oppdraget er mangelfullt eller forsinket kan Oppdragsgiveren

- a) fastholde avtalen og kreve Oppdraget avtalemessig utført,
- b) holde tilbake så mye av vederlaget at det sikrer de krav Oppdragsgiveren har som følge av forsinkelsen eller mangelen,
- c) kreve prisavslag, og
- d) kreve erstatning. *Kommentar: eventuelt kan det avtales normaltaperstatning/dagbot.*

Dersom Oppdragsgiveren vil gjøre gjeldende en eller flere av misligholdsbeføyelsene a), b), c) og/eller d) må kravet fremsettes skriftlig overfor Konsulenten uten ugrunnet opphold.

Hver av partene kan heve avtalen med umiddelbar effekt ved den andre partens grove mislighold.

## 8 Lovvalg

Denne avtalen reguleres i sin helhet av norsk rett.

## 9 Tvister

Partene er enige om at tvister i forbindelse med oppfyllelsen av denne avtalen skal søkes bilagt ved forhandlinger. Om partene ikke blir enige og saken bringes inn for retten, skal .....tingrett være rett verneeting.

*Alternativ til andre setning:*

Om partene ikke blir enige skal saken avgjøres ved voldgift etter voldgiftsloven av 14. mai 2004 nr. 25.

*Kommentar: voldgift kan være praktisk hvor man ønsker diskresjon omkring tvisten og/eller raskere avgjørelse av tvisten enn en domstolsbehandling, gjerne i flere rettsinstanser, gir.*

\*\*\*\*\*

Denne avtalen er utferdiget i 2 originaleksemplarer, hvorav partene beholder ett eksemplar hver.

..... (sted, dato)

\_\_\_\_\_  
Oppdragsgiveren

\_\_\_\_\_  
(for) Konsulenten