



HANDEL OG KONTOR I NORGE

Inn- og utleie av arbeidskraft

Innleie skjer ofte uten å bli drøftet med de tillitsvalgte og i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelse om midlertidige ansettelse. Innleie utfordrer det organiserte arbeidslivet i Norge og svekker arbeidstakernes stillingsvern. Fast ansettelse skal fortsatt være hovedregelen i arbeidslivet.

Arbeidsmiljølovens § 14-12a skal sikre innleide arbeidstakere likebehandling med egne ansatte. Sammen med tariffavtalebestemmelsene skal det hindre at innleie undergraver prinsippet om faste ansettelse, forringer lønns- og arbeidsvilkår og gi de tillitsvalgte et oppfølgingsverktøy. Utleid arbeidstaker kan kreve erstatning eller fast tilsetning i innleiebedriften ved ulovlig innleie.

Se LO sin hjemmeside: <http://www.lo.no/Documents/Arbeidsliv/innleie.pdf> eller oppslagsverket på Compendia Personal for ytterlig informasjon. Handel og Kontor sine medlemmer har tilgang dette verktøyet gjennom medlemsportalen på vår hjemmeside: www.handellogkontor.no.

Du kan også ta kontakt med oss på telefon 23 06 11 80.

Vil du melde deg inn i HK, bruk nettsiden:

www.handellogkontor.no/innmelding

Når kan innleie benyttes?

Innleie fra bemanningsforetak er som hovedregel tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse jf. arbeidsmiljøloven § 14–9 og kan være et alternativ til midlertidig ansettelse.

De vanlige tilfellene er når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften og for arbeid som er istedenfor en annen eller andre (vikariater).

Vikariater kan være ved sykdom, ferie og svangerskaps- eller utdanningspermisjon. Innleie kan også benyttes ved sesongmessige svingninger (eks i varehandelen, turistnæringen, næringsmiddelindustrien og annen sesongpreget virksomhet) eller ved uforutsigbare og kortvarige arbeidstopper.

Generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang, usikkerhet om fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering eller prosjektarbeid gir alene ikke grunnlag for innleie av arbeidskraft. I bedrifter med tariffavtale kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale tidsbegrenset innleie utover dette.

Drøft innleie på forhånd!

Både i arbeidsmiljøloven og tariffavtalene er det innført informasjons- og drøftingsbestemmelser. Informasjons- og drøftingsbestemmelsene skal sikre at de tillitsvalgte har reell mulighet til å fremme sine synspunkter overfor bedriftsledelsen før beslutningene tas. Det gir de ansatte mulighet til å ha innflytelse på bedriftens avgjørelser. Tillitsvalgte vil samtidig kunne påse at lover og avtaler følges.

Før arbeidsgiver skal leie inn arbeidskraft skal dette drøftes med de tillitsvalgte i egen virksomhet. Dette gjelder både bruken av innleid arbeidskraft og praktiseringen av likebehandling for de innleide. Drøftingene skal belyse grunnlaget for og nødvendigheten av innleien, samt skape bevissthet rundt beslutningsgrunnlaget for innleien og den videre bruken av innleid arbeidskraft.

Stille spørsmål: Er det behov for innleie? Er behovet midlertidig? Kan bemanningsbehov løses gjennom ansettelse eller ved at egne deltidsansatte får utvidet stillingsandel, midlertidig eller permanent?

Kreve dokumentasjon på hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og bemanningsforetaket. Opplysningene er underlagt taushetsplikt og kan kun brukes til å kontrollere at likebehandlingsprinsippet er fulgt.

For å kontrollere at likebehandling praktiseres kan innleid arbeidstaker be bemanningsforetaket opplyse om hvilke lønns- og arbeidsvilkår vedkommende ville fått ved direkte ansettelse i innleievirksomheten.

Likebehandling, som om innleid var ansatt i bedriften

Innleide skal ha minst samme lønn, få dekket samme utgifter, ha tilgang på felles goder og tjenester, og ha samme arbeidstid, fritid og ferie som de ville fått ved ansettelse i innleievirksomheten.

Lik lønn omfatter alt vederlag for arbeid, uavhengig av hvordan lønnen opptjenes. Det omfatter alle faste tillegg, ansiennitets-, kompetansetillegg og eventuelle tillegg for ugunstig arbeidstid. Den innleide har også krav på utgiftsdekning på lik linje med de ansatte, for eksempel arbeidstøy, kost og losji.

Bestemmelser om arbeidstid, overtid, nattarbeid, pauser og hvileperioder som gjelder for virksomheten gjennom lov og forskrifter, tariffavtaler, personalpolitiske retningslinjer, skal også gjelde for den innleide. Dette gjelder både i forhold til kompensasjoner og at det ikke gis uforholdsmessig belastning og ulempe fordi vedkommende er innleid. Den innleide kan inngå i innleiebedriftens arbeidstidsordninger som forutsetter for eksempel gjennomsnittsberegning.

Ferie og fritid: Dersom det hos innleier for eksempel er bestemt at de ansatte skal ha fri mellom jul og nyttår, eller bevegelige helligdager, har innleide krav på det samme med den godtgjøringen som er bestemt for de ansatte. Dette gjelder ikke hvis den innleide er leid inn for å dekke opp fraværet til de ansatte i denne perioden.

Felles goder og tjenester som alle i virksomheten har tilgang til, gjelder også innleide, med mindre objektive grunner tilsier noe annet. Kantine, bedriftsbarnehage, transport er fysiske goder som nevnt som eksempler. Unntak er objektiv grunner, for eksempel om bemanningsbyrået tilbyr tilsvarende "goder og tjenester" eller om det er saklig grunn for at fordelene ikke skal gjelde de innleide.

Pensjonsordning eller kollektive forsikringer hos innleier omfattes ikke av likebehandlingsprinsippet.

Utleier er ansvarlig for å utbetale lønn til sine ansatte. Mottar de ansatte lavere lønn enn det de har krav på etter likebehandlingsprinsippet, kan de ansatte kreve at innleier betaler mellomlegget i lønn. Innleievirksomheten er solidarisk ansvarlig for lønn, men kan kreve regress fra bemanningsforetaket.

Hva omfattes ikke av loven?

Vikarbyrå eller produksjonsbedrift – eller entrepriser? Likebehandlingsprinsippet gjelder bare for innleide fra bemanningsforetak/vikarbyråer og ikke for innleie fra produksjonsbedrifter. Et bemanningsforetak er etter loven en virksomhet som har til formål å drive utleie. En produksjonsbedrift er en virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, som leier ut deler av arbeidsstokken og er altså ikke omfattet av likebehandlingsprinsippet. Innleiebedriften har ansvar for å etterleve regelverket. Om det er innleie fra et bemanningsforetak, eller fra en produksjonsbedrift må bedriften ha klart for seg. Dette skal bedriften kunne dokumentere overfor de tillitsvalgte.

Arbeidsmarkedsloven beskriver utleie av arbeidskraft som å «stille egne ansatte til disposisjon for en oppdragsgiver når disse er underlagt oppdragsgivers ledelse». En innleieavtale går ut på å levere arbeidskraft, mens en entrepriseravtale går ut på å levere resultatet av det arbeidstakerne har gjort.

Likebehandlingsprinsippet gjelder ikke ved entrepriser. Arbeidet kan organiseres som entrepriser for å omgå kravet om likebehandling. Tillitsvalgte må derfor sjekke kontraktsforholdet arbeidsgiver har inngått. Det er de reelle forholdene som er avgjørende, ikke bare det som er skrevet.

Entrepriser kjennetegnes ved at ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver. Antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for oppdragsgiver. Oppdraget er klart avgrenset, avtalt fast pris og entreprenøren benytter egne materialer og verktøy og har et selvstendig ansvar for resultatet.

Utleie kjennetegnes ved at oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet, et bestemt antall arbeidstakere stilles til disposisjon, det er fastsatt en timepris eller timeavhengig pris og oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeid, og stiller materialer og verktøy til disposisjon for oppdraget.

Hvordan sikre oppfølging?

Tillitsvalgtes innsynsrett er sentral i oppfølgingen av likebehandlingsprinsippet. I drøftelser med ledelsen kan tillitsvalgte forlange innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for innleide, få dokumentert om det er et reelt innleieforhold og påse at innleie kun benyttes når det er et midlertidig behov for arbeidskraft. Den tillitsvalgte kan bistå den innleide arbeidstakeren med å få riktige vilkår.

Sjekk de bestemmelser i lover og avtaler vi har henvist til og vær forberedt når bemanningsspørsmål skal drøftes. Konferer gjerne med Handel og Kontor. Er det ikke tillitsvalgte og/eller verneombud i din bedrift må du ta direkte kontakt med regionkontoret for å få rådgiving og hjelp.

Brudd på tariffavtalens bestemmelser skal søkes løst ved forhandling mellom bedriften og tillitsvalgte. Oppnås ingen enighet sendes uenighetsprotokollen til HK for videre behandling med hovedorganisasjonene. Blir man ikke enige, kan saken reises for Arbeidsretten.

Brudd på arbeidsmiljøloven skal fortrinnsvis løses lokalt mellom partene. Oppnås det ikke enighet sendes saken til HK for videre behandling. HK kan da på de ansattes vegne bringe saken inn for retten. Arbeidstilsynet har ansvar for å veilede partene om regelverket og kan kontaktes underveis.

Relevante lov- og avtale bestemmelser

Arbeidsmiljøloven:

§ 2-2 Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere

§ 8-1. Plikt til informasjon og drøfting

§ 8-2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

§ 14-1. Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

§ 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte

§ 14-9. Midlertidig ansettelse

§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

§ 14-12a. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak

§ 14-12b. Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak

§ 14-12c. Solidaransvar for innleier

§ 14-13. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

§ 18-6. Pålegg og andre enkeltvedtak

Hovedavtalebestemmelser om informasjon og drøfting, samt bruk av bemanningsbyråer, midlertidig ansettelse, forholdet heltid/deltid:

NHO, LO/HK/FLT i kap. IX

LO-SAMFO i kap. IX

Virke – LO i kap. IV

Overenskomstene:

Overenskomstbestemmelsene kan gjøres gjeldende som tariffavtale i vikarbyrå for ansatte som blir leid ut og som utfører arbeid på overenskomstens område. Det er egne bestemmelser om innleie og vikarer i overenskomstene. Innleie må også sees i sammenheng med deltid i bedriften:

Her finner du bestemmelsene i noen av våre avtaler.

Landsoverenskomsten HK – Virke: § 15 Deltidsansatte, midlertidige ansatte og innleie av arbeidskraft

Landsoverenskomsten HK – Samfo: § 15 Deltidsansatte, midlertidige ansatte og innleie av arbeidskraft

Standardoverenskomsten HK – NHO: Innleie; §§ 1.4 og 2.2. Deltid § 3.4

Luftfartsoverenskomsten HK – NHO: Innleie, §§ 102, 220 og bilag 3 og 3A. Deltid § 203