

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

INNLEIE

- Veileder for tillitsvalgte



Om veilederen

Dette heftet inneholder regler som gjelder for innleid arbeidskraft. Siden 2013 har vi hatt bestemmelser om at innleide fra vikarbyrå eller bemanningsselskap skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som om de var ansatt i innleiebedriften. Bemanningsselskap kan også omfattes av våre bransjeoverenskomster, ut fra hvilken bransje de utleide arbeidstakerne jobber i (arbeidets art).

Fra 1. januar 2019 kom det nye innstramminger i forhold til å bruke innleie. For å kunne inngå generell avtale om å leie inn arbeidstakere istedenfor å ha egne ansatte, må bedriften være bundet av tariffavtale med forbundet. Begrepet «fast ansettelse» er også tydeligere definert i loven. Også ansatte i bemanningsbyråer har som hovedregel krav på fast ansettelse og lønn mellom oppdrag.

Bestemmelsene er viktige, både for de innleides vilkår, men ikke minst for et seriøst arbeidsliv. Redskap som ikke brukes har liten verdi. Hvis bestemmelsene ikke følges opp aktivt kan vi heller ikke regne med at de blir respektert.

Som tillitsvalgt på arbeidsplassen er det din jobb å følge opp bestemmelsene. Dette kan være en krevende jobb.

Dette heftet skal hjelpe deg med denne jobben. Det er en grunnleggende veileder til de viktigste bestemmelsene om innleie.

Det finnes ikke klare svar på alle spørsmål. Hvis du er i tvil kan du ta kontakt med forbundet.

Du vil finne alle overenskomstene og mer stoff om dette temaet på

nnn.no

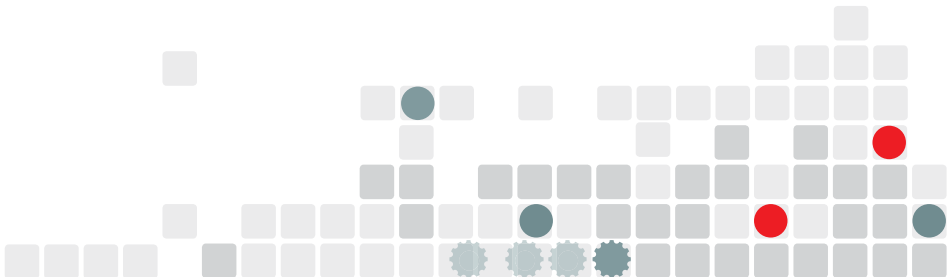


*Spørsmål og svar på utfordringer,
håndtering, regler og løsninger
rundt innleid arbeidskraft.*



INNHOOLD

1. Før innleie skal det gjennomføres drøfting..... s 4
2. Innleie fra produksjonsbedrift eller bemanningsforetak – eller entrepriser?..... s 6–7
3. Når er innleie fra produksjonsbedrift tillatt?..... s 8
4. Når er innleie fra bemanningsforetak tillatt?..... s 8
5. Krav til bemanningsforetak..... s 9
6. Hvem har ansvaret for de innleide?..... s 9
7. Hvilken lønn skal de innleide ha?..... s 10–11
8. Den tillitsvalgtes rolle..... s 12–13
9. Rett til ansettelse i innleiebedriften?..... 14



Før innleie skal det gjennomføres drøfting

Hovedavtalens (HA) regler om drøfting gjelder også forhold knyttet til innleie. I tillegg er det helt konkrete bestemmelser om drøfting i overenskomstene:

«Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.»

Kravet om at det skal være en regelmessig drøfting om bruk av innleie finnes også i Arbeidsmiljøloven:

«Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.» (AML § 14-12 nr. 3)

Overenskomstene krever drøfting før innleie avtales, mens loven stiller krav om regelmessig drøfting om bruken av innleie.

Før man går inn i slike drøftinger må klubben / tillitsvalgte gjøre seg opp sin egen mening.

- *Er det virkelig behov for innleie?*
- *Kan bemanningsbehovet løses gjennom vanlige ansettelse?*

Under drøftingen må det avklares hva slags firma som skal stå for utleien, hvilke regler som skal gjelde og hvordan de innleide skal møtes. Hvis innleie har noe større omfang skal det også drøftes om de tillitsvalgte trenger mer ressurser, både til tillitsvalgtarbeid og for eksempel til opplæring eller tolking. Jfr. overenskomstens innleiebestemmelse.

Fra slike drøftelser skal det skrives protokoll. I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien.





Husk at det foreligger
krav om drøfting.



Innleie fra produksjonsbedrift eller bemanningsforetak – eller entrepriser?

Regelverket skiller klart mellom innleie fra produksjonsbedrifter og innleie fra bemanningsforetak eller vikarbyråer. Både i loven og i overenskomstene er det strengere krav til innleie fra et bemanningsforetak enn fra en produksjonsbedrift. Konsekvensen ved brudd på loven er også forskjellig.

Arbeidsmiljøloven skiller mellom de to formene for innleie ved om utleiebedriften «har til formål å drive utleie»:

«For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleien ikke omfatter mer enn 50 % av de fast ansatte hos utleier. Innleier skal foreta nødvendige drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.»
(AML § 14-13 nr. 1)

Innleiebedriften har ansvaret for å vite forskjellen, og skal kunne dokumentere for de tillitsvalgte om man skal leie inn fra en produksjonsbedrift eller et bemanningsforetak. (AML § 14-13 nr. 3).

Tillitsvalgte møter ofte påstanden om at dette ikke er innleie, men entrepriser (utsetting av arbeid, outsourcing). Hvis det er riktig gjelder andre regler. Vi er derfor nødt til å forstå forskjellene.

Loven beskriver utleie av arbeidskraft som å «stille egne ansatte til disposisjon for en oppdragsgiver når disse er underlagt oppdragsgivers ledelse».





*Hvilken type innleie er det snakk om?
For å kunne argumentere og informere er
det viktig å sette seg inn i begrepene.*



Ofte kan det være uklart hva som er selvstendig oppdrag (entreprise) og hva som er utleie av arbeidskraft, her er er noen holdepunkter:

ENTREPRISE er det når:

- *Ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver*
- *Antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for arbeidsgiver*
- *Det er avtalt en fast pris*
- *Oppdraget er klart avgrenset*
- *Entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet, og entreprenøren nytter egne materialer og verktøy*

UTLEIE er det når:

- *Oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet*
- *Et bestemt antall arbeidstakere er stilt til disposisjon for oppdragsgiver*
- *Det er fastsatt en timepris eller en timeavhengig pris*
- *Det er ubestemte eller kun skisserte arbeidsoppgaver*
- *Oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeid, og oppdragsgivers materialer og verktøy brukes under oppdraget*

Ot. prop. nr. 70 (1998-1999) s. 16

Det er de faktiske forholdene som er avgjørende.



3

Når er innleie fra produksjonsbedrift tillatt?

Bare arbeidstakere som er fast ansatt kan leies ut fra en produksjonsbedrift. Hvis en bedrift skal leie inn mer enn tilsvarende 10 % av ansatte i innleiebedriften (ikke færre enn tre personer) eller innleien varer i mer enn ett år, skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte. (AML § 14–13 nr. 2).

Slik innleie er ulovlig hvis det ikke foreligger en avtale. Tillitsvalgte kan kreve at innleien avsluttes.

4

Når er innleie fra bemanningsforetak tillatt?

Det er strengere regler for innleie fra bemanningsforetak. Hovedregelen er at slik innleie bare er tillatt hvis det hadde vært tillatt med midlertidig ansettelse. (AML § 14–12 nr. 1 og 14–9).

Det betyr at man kan bruke innleie:

- Når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten
- For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- For praksisarbeid, (...)

Innleie fra bemanningsforetak er også lovlig etter avtale med tillitsvalgt:

I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter Arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte (...) inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.

Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleiebedriften er bundet av tariff-avtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i AML § 14–12 nr. 2.

5

Krav til bemanningsforetak

Det er ikke bare i innleiebedriften det må være grunnlag for innleie. Bemanningsforetak må også oppfylle krav som er regulert i en egen forskrift.

Bemanningsforetak må være registrert som aksjeselskap eller allmenn-aksjeselskap i Norge eller et annet EØS-land, eller stille bankgaranti. Bemanningsforetak skal dessuten være registrert i Arbeidstilsynets register for bemanningsforetak.

6

Hvem har ansvaret for de innleide?



Etter Arbeidsmiljøloven har bemanningsforetaket arbeidsgiveransvaret for egne ansatte. Innleiebedriften har imidlertid også et ansvar. Det gjelder spesielt Arbeidsmiljølovens krav til et forsvarlig arbeidsmiljø og at arbeidstidsbestemmelsene overholdes. Innleiebedriften kan også holdes ansvarlig for at innleide har riktig lønn.



Hvilken lønn skal de innleide ha?

Reglene om likebehandling gjelder bare for innleide fra bemanningsforetak/vikarbyråer.

For innleide fra produksjonsbedrifter har tillitsvalgte rett til innsyn i arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Lønnsvilkårene vil følge det som er avtalt i utleiebedriften – og i allmenngjorte områder skal de minst oppfylle kravene i gjeldende allmenngjøringsforskrift.

Innleide fra bemanningsforetak skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som om de hadde vært ansatt i innleiebedriften for å utføre samme arbeidsoppgave. Det er ikke adgang til forskjellsbehandling. Hvis de har dårligere vilkår kan det utløse erstatningskrav overfor innleiebedriften.

Kravet til likebehandling dreier seg ikke bare om lønn, men de fleste andre vilkår i arbeidsforholdet:

Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak:

- 1. Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:*
 - a) arbeidstidens lengde og plassering*
 - b) overtidarbeid*
 - c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder*
 - d) nattarbeid*
 - e) ferie og fritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager*
 - f) lønn og utgiftsdekning*
- 2. Arbeidstaker som blir leid ut skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet (AML § 14-12a).*



Mens loven fastsetter at dette er minstekravet, sier overenskomstene at innleide skal ha det samme som de ville hatt som ansatt i innleiebedriften.

Hva ville gjelde hvis den innleide var ansatt i bedriften?

Det gjelder alt fra arbeidstidsordninger, rett til fri og adgang til kantine. Dette gjelder ikke bare rettigheter som er avtalt. Ordninger som er besluttet administrativt, eller bare praktiseres, skal også gjelde for innleide så langt det er aktuelt.

Det er gjort uttrykkelig unntak for pensjon. Dessuten er det flere ordninger som forutsetter at arbeidsgiver er bundet av tariffavtale – for eksempel AFP. Disse ordningene er ikke omfattet av likebehandlingskravet – og avhenger av om det er tariffavtale i bemanningsforetaket.



Innleide fra bemanningsforetak og vikarbyråer har krav på likebehandling.



Den tillitsvalgtes rolle

Innleide skal presenteres for de tillitsvalgte i innleiebedriften. Ikke bare for at de skal bli kjent med hverandre, men også fordi det skal gjøres en aktiv innsats for å rekruttere innleide til NNN.

Bemanningselskap kan omfattes av våre vanlige tariffavtaler. Det forutsetter at vi har medlemmer i bemanningsforetakene. Ingen er nærmere til å bidra til dette enn de tillitsvalgte i innleiebedriften.

De tillitsvalgte i innleiebedriften har fått et ansvar for å sikre likebehandling for de innleide. Da er retten til innsyn viktig. Den må brukes aktivt.

Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid og arbeidstaker og dennes arbeidsgiver (AMLS14-12b).

Tillitsvalgte kan inngå avtaler som binder de innleide i alle saker som har sammenheng med innleides forhold som innleid, uansett om de er organisert eller ikke. Da er det god organisasjonspraksis å sikre at medlemmer som blir omfattet av avtaler kan bli hørt før det inngås slike avtaler. Dette gjelder også for innleide medlemmer.

Motparten i slike forhandlinger er innleiebedriften. Det er innleiebedriftens oppgave å ta opp eventuelle saker videre med utleiebedriften. Hvis det er tariffavtale i utleiebedriften skal tvister reises og behandles med utgangspunkt i utleiebedriften – hvis ikke, skjer også tvistebehandlingen med utgangspunkt i innleiebedriften.



Det er viktig at tillitsvalgte arbeider med å rekruttere innleide til forbundet.



Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak:

Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentanter fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet (Overenskomstene).

Hovedavtalen § 5-2 nr. 2 sier at:

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette.



Rett til ansettelse i innleiebedriften?

Innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak kan kreve ansettelse i innleiebedriften dersom vedkommende har vært innleid i tre år sammenhengende (tilsvarende for midlertidig ansatte). De kan også kreve fast ansettelse dersom innleien har skjedd i strid med kravene i AML 14–9 nr. 7, AML 14–12 nr. 4.

Innleide arbeidstakere fra bemanningsbyrå kan også kreve erstatningskrav.

Innleide fra produksjonsbedrifter kan ikke stille samme krav. De skal ha en fast ansettelse i egen bedrift. En ugyldighet av innleien vil i første omgang bety at utleien utløper og at de går tilbake til ordinært arbeid.

For begge grupper innleide gjelder at utleier ikke kan begrense adgangen til å ta ansettelse i innleiebedriften:

Virksomhet som har leiet ut en arbeidstaker, kan ikke begrense arbeidstakers mulighet til å ta arbeid hos innleier etter at ansettelsesforholdet hos utleier er avsluttet. Arbeidsmarkedsloven § 27–1.

En sterkere bestemmelse finnes i overenskomstene.



På **nnn.no** vil du finne alle overenskomstene og mer stoff og informasjon om innleie.



Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund
Postadresse: Torggata 12, 0181 Oslo
Telefon: 23 10 29 60
E-post: firmapost@nnn.no

nnn.no