



Fellesforbundet

INNLEIE

en veileder for tillitsvalgte

KAMPEN
FOR ET SERIØST
ARBEIDSLIV



Dette heftet omhandler bestemmelser om bruk av innleid arbeidskraft. Den kan enten være innleid fra virksomhet som har som formål å drive utleie (bemanningsforetak). Eller den kan være innleid fra virksomhet som ikke har som formål å drive utleie (produksjonsbedrift).

Både tariffavtalene og arbeidsmiljøloven har bestemmelser om vilkårene for innleide arbeidstakere. Utgangspunktet både i tariffavtalene og loven er at innleide fra bemanningsforetak skal ha vilkår som om de var direkte ansatt i innleiebedriften. Tariffbestemmelsene om innleie er nesten helt like i våre overenskomster.

Bestemmelsene er viktige, både for de innleides vilkår, og ikke minst i arbeidet for et seriøst arbeidsliv. Det er viktig at bestemmelsene følges.

Både bedriften som leier inn arbeidstakere, og bedriften som leier ut (der de utleide er ansatt) har plikter i forbindelse med utleie. Men som tillitsvalgt på arbeidsplassen har du også et ansvar for å følge opp bestemmelsene.

Dette heftet skal hjelpe deg med denne jobben. Det gir veiledning om de grunnleggende og mest sentrale bestemmelsene om innleie. Finner du ikke svar på spørsmålene, ta kontakt med avdeling eller forbund.

INNLEIE

en veileder for tillitsvalgte

Før innleie: Drøfting er viktig!

Hovedavtalen (HA) har regler om drøfting knyttet til innleie og bortsetting av arbeid. I tillegg har alle våre landsomfattende tariffavtaler bestemmelser om innleie. Under gjengir vi to eksempler på hvordan dette er formulert i tariffavtalene. Ett fra Industriooverenskomsten og ett fra Fellesoverenskomsten for byggfag.

1. Innleie av arbeidstakere

*Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kapittel 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 - 9-6.
Industriooverenskomsten, Fellesbilag 8*

1.2 Innleie og bortsetting av arbeid

*Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §9-3.
Fellesoverenskomsten for byggfag, bilag 14*

Arbeidsmiljøloven har i paragrafene 14-12 til 14-14 også bestemmelser om innleie fra bemanningsselskap. Det er bestemmelser om regulering av innleie, om opplysningsplikt og innsynsrett, om solidaransvar og om brudd på bestemmelsene.

Før tillitsvalgte går inn i drøftinger om innleie fra bemanningsselskap må klubben gjøre seg opp sin egen mening.

- er det virkelig behov for innleie?
- kan bemanningsbehovet løses gjennom ordinære ansettelser?



Grunnlaget for at det i sin tid ble gitt åpning i arbeidsmiljøloven for at det kunne leies inn arbeidstakere fra bemanningsselskaper utover den mer begrensede adgangen som en da hadde, var at det skulle være et tilskudd til den ordinære fast ansatte bemanningen. Altså der det var et **midlertidig behov for arbeidskraft**. Det ble pekt på at å begrense adgangen til å kunne leie inn fra bemanningsselskap bare i de tilfeller der det var hjemmel for å ansette midlertidig, kunne gi en for restriktiv adgang til innleie. F.eks. burde det være adgang til å kunne leie inn når det var vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft.

Erfaringer har vist at bestemmelsen er blitt praktisert svært vidt, og ført til et omfang på innleie i enkelte bransjer ingen hadde sett for seg.

Bemanningsbransjen har vokst seg til å bli en vesentlig leverandør av arbeidskraft til viktige deler av norsk arbeidsliv. Fellesforbundet mener det svekker norsk arbeidsliv på viktige områder som fagopplæring, hensynet til helse, miljø og sikkerhet og til et godt organisert arbeidsliv. Det er derfor viktig når dere som tillitsvalgte blir spurt av bedriften om å inngå avtale om innleie av arbeidskraft fra bemanningsselskap, at dere nøye vurderer alternativer til innleie. Det er så avgjort viktig å praktisere bestemmelsen strengt.



Innleie fra bemanningsforetak utover rene midlertidige behov er ulovlig dersom det ikke foreligger avtale med de tillitsvalgte. **De tillitsvalgte er ikke pålagt å inngå en slik avtale.**

Viktig å få avklart i lokale avtaler

Under drøftingen må det avklares hva slags firma som står for utleien, hvilke regler som skal gjelde og hvordan de innleide skal møtes. Særlig hvilke lønns- og arbeidsvilkår og hvilke arbeidstidsordninger de innleide skal ha. Hvis innleie har noe større omfang, skal det også drøftes om de tillitsvalgte trenger mer ressurser; for eksempel mer tid til tillitsvalgtarbeidet. Dersom det gjelder innleie av utenlandske arbeidstakere, bør de tillitsvalgte ta opp med bedriftsledelsen at de må stille tolketjeneste til disposisjon.

Kravet om drøfting/forhandling som er omtalt over gjelder altså i hvert enkelt innleietilfelle. I tillegg har arbeidsmiljøloven en bestemmelse om regelmessig drøfting om bruk av innleie.

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 (3))

Innleie fra bemanningsforetak utover rene midlertidige behov er ulovlig dersom det ikke foreligger avtale med de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll. I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, omfanget og varigheten for innleien/utsettingen, lønns- og arbeidsvilkår og hvilke arbeidstidsordninger de ansatte skal ha.

Innleie fra produksjonsbedrift eller bemanningsforetak – to forskjellige formål

Innleie av arbeidskraft er hjemlet i to paragrafer i arbeidsmiljøloven. Paragraf 14-12 gjelder innleie fra virksomheter som har som formål å drive med utleie (bemanningsbedrifter). Paragraf 14-13 gjelder innleie



fra bedrifter som ikke har som formål å drive med utleie (produksjonsbedrifter). Hvordan innleie kan skje, har noe forskjellige bestemmelser som blir gjort rede for i det følgende.

Regelverket skiller klart mellom innleie fra produksjonsbedrifter og innleie fra bemanningsforetak. Både loven og overenskomstene har strengere krav til innleie fra et bemanningsforetak enn fra en produksjonsbedrift. For det første er det for innleie fra bemanningsbedrifter bestemmelser om likebehandling når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Et slikt krav er det ikke for innleie fra produksjonsbedrifter. For det andre er det noe ulike bestemmelser om drøfting og avtale med tillitsvalgte når det gjelder innleie.

Arbeidsmiljøloven skiller mellom de to formene for innleie med utgangspunkt i hva formål utleiebedriften har. Om virksomhet som ikke har som formål å drive med utleie står det i loven:

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 utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.

AML §14-13 (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 (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 prosent 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 (2)).

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

Når er innleie fra bemanningsforetak tillatt?

Det er som nevnt strengere regler for innleie fra bemanningsforetak. Hovedregelen er at slik innleie bare er tillatt **hvis det hadde vært tillatt å ansette midlertidig** (AML § 14-12 (1) og 14-9)

Det betyr at innleie fra bemanningsvirksomhet kan brukes:

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

Innleie etter bestemmelsen over trenger ikke avtale med tillitsvalgt.

Innleie fra bemanningsforetak **utover** det som står over er også lovlig, men må skje etter skriftlig avtale med tillitsvalgt:

I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte (...), inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.

(AML 14-12 (2))

Søksmål

Hvis innleie er foretatt i strid med disse bestemmelsene kan den innleide arbeidstakeren reise søksmål (gå rettens vei) med krav om fast ansettelse eller erstatning fra innleier (AML §14-14).

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*¹.

Bemanningsforetaket må være registrert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap i Norge eller et annet EØS-land, eller stille bankgaranti. Bemanningsforetak skal dessuten være registrert i *Arbeidstilsynets register for bemanningsforetak*².

Hvem har ansvaret for innleide?

Etter loven har bemanningsforetaket arbeidsgiveransvaret for egne ansatte. Innleiebedriften har imidlertid også et ansvar. Arbeidsmiljøloven har krav om et forsvarlig arbeidsmiljø og om at arbeidstidsbestemmelsene overholdes. Innleiebedriften kan også holdes ansvarlig for at innleide har riktig lønn.

Som tillitsvalgt kan du kreve at din bedrift dokumenterer hvilke lønns- og arbeidsvilkår (herunder arbeidstid) som er avtalt mellom arbeidstaker og bemanningsforetaket.

Hvilke lønns- og arbeidsvilkår skal innleide ha?

Figuren under illustrerer at det er forskjellige regler om lønns- og arbeidsvilkår avhengig av om innleie skjer fra bemanningsbyrå eller produksjonsbedrift.

Type bedrift	Hvilke vilkår	Tillitsvalgtes rett til innsyn
Innleie fra bemanningsbyrå	Etter avtale i innleiebedrift	JA
Innleie fra produksjonsbedrift	Etter avtale i utleiebedrift	JA

I det følgende beskrives hvilke vilkår som gjelder for **innleide fra bemanningsforetak**. Her gjelder bestemmelser om likebehandling.

Fellesforbundet har vært opptatt av å få til likebehandling fordi vi mener at innleide arbeidstakere som utfører samme arbeid som de som er direkte ansatt i bedriftene ikke skal ha dårligere vilkår. I tillegg har vi vært opptatt av å ikke ha rammevilkår som gjør at det blir billigere for bedriftene å leie inn framfor å ha fast ansatte. Vi ønsker å ha et arbeidsliv der ansettelser i størst mulig grad er et direkte to-parts forhold. Nemlig at der du arbeider, har du også din arbeidsgiver.

Innleide fra bemanningsforetak skal etter arbeidsmiljøloven minst ha **de lønns- og arbeidsvilkår som om de hadde vært direkte ansatt i innleiebedriften for å utføre samme arbeidsoppgave**. Hvis de har dårligere vilkår kan det utløse erstatningskrav overfor innleiebedriften.

Som tillitsvalgt bør du særlig passe på å få avklart med din bedrift hvilken lønn de innleide skal ha, og hvilken arbeidstidsordning de skal gå på. Arbeidstida skal samlet sett ikke innebære noen større ulempe for den innleide enn om han/hun hadde vært direkte ansatt. De skal ikke ha lengre samlet arbeidstid eller arbeidstidsordninger som det ikke er adgang til etter overenskomst eller lokal avtale hos innleier.

De skal ha de samme vilkår når det gjelder tidspunktet for utførelsen av arbeidet som det vedkommende ville hatt dersom ansettelsen var direkte hos innleier. Arbeidstidsordningen som gjelder på din bedrift skal også gjelde for de innleide.

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

Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak

- (1) Bemanningsforetaket skal sørge for at utleide 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) feriefritid, 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 § 14-12 a)

¹ <http://www.lovdata.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20080604-0541.html>

² <http://www.arbeidstilsynet.no/bfr/index.html?tid=100480>





Hva betyr dette for den innleie som skal skje på vår bedrift? Jo, det enkleste er å tenke: Hva ville gjelde hvis den innleide var ansatt i bedriften vår? Hva ville vedkommende fått i lønn og andre goder «ved ansettelse hos innleier for utførelse av samme arbeid»? Hva ville vedkommende ha fått i dekning for utgifter og merkostnader ved å bli sendt bort fra arbeidsstedet for å jobbe? Hvilke rettigheter har de ansatte når det gjelder arbeidstidsordninger, rett til adgang til kantine, til trimrom osv.? **Svaret er at dersom de ansatte har rett på dette, skal også den innleide ha det.** Likebehandling skal gjelde. Og dette gjelder ikke bare rettigheter som er avtalt. Ordninger som er besluttet administrativt, eller bare praktiseres, skal også gjelde for innleide.

I mange bedrifter er mye uformelt. Det er ikke skrevet lokale lønnsavtaler, eller så finnes de i mange forskjellige «løse» (og gamle) protokoller. Det er viktig at dette oppdateres. Da blir det også enklere å finne ut hvilke rettigheter de innleide har, og dermed hva bemanningsforetaket skal informeres om når det gjelder gjeldende lønns- og arbeidsvilkår. En samlet lokalavtale vil også være viktig dersom det seinere oppstår en uenighet om hva som virkelig er gjeldende vilkår.

Så langt det er mulig skal innleide innplasseres i det lokale lønssystemet. Hvis det ikke er mulig, for eksempel på grunn av innleides spesialkompetanse, skal det avklares hvilke lønsvilkår vedkommende ville hatt som ansatt i bedriften.

Likebehandlingsbestemmelsene gjelder ikke for pensjon, som tjenestepensjon eller AFP.

Særlig om reise, kost og losji for innleide arbeidstakere

Etter arbeidsmiljølovens § 14-12a, punkt (1), f skal en innleid arbeidstaker ha utgiftsdekning minst etter de vilkår som gjelder for de direkte ansatte i innleiebedriften. Det betyr at dersom en innleid arbeidstaker sendes på arbeidsoppdrag hvor overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal arbeidsgiver dekke utgifter **til reise, kost og losji.** Dette skal betales i tillegg til lønn.

Dersom den innleide er omfattet av forskrift om allmenngjøring kommer bestemmelsene her i tillegg til likebehandlingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Bemanningsselskapet skal oppfylle kravet til allmenngjøring og kravet til likebehandling. Dekning av utgifter til reise, kost og losji kan ikke brukes til å gjøre fradrag i lønn etter disse bestemmelsene.

En vanlig omgåelse er at arbeidsgiverne hevder at arbeidstakerne er inntatt på arbeidsstedet, og derfor ikke har krav på å få dekket utgifter til reise, kost og losji, og eventuelt utenbystillegg. Men skal arbeidstakeren være inntatt på stedet, må det være hans permanente bosted. Altså at han faktisk har flyttet.

Innsyn i innleides lønns- og arbeidsforhold

Tillitsvalgte i innleiebedrifter 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 (på samme måte som eventuelle uorganiserte i innleiebedriften). Det er god organisasjonspraksis å sikre at medlemmer som blir omfattet av avtaler kan bli hørt før det inngås slike avtaler.

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

Etter tariffavtalen er innleiebedriften forpliktet til å gi bemanningsforetaket korrekte opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår og til å forplikte bemanningsforetaket til å overholde disse.

Hovedavtalen kap. V 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 bedriftsrepresentant 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 i pkt 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Hovedavtalen § 5-2 (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.

Solidaransvar

Virksomheter som leier inn arbeidstakere etter § 14-12 i arbeidsmiljøloven hefter for eventuell manglende betaling av lønn m.m. til ansatte i utleieselskapet for det som gjelder likebehandling. Det er arbeidstakeren i utleieselskapet som mener å ikke ha fått den lønn m.v. han/hun skulle hatt, som må fremme skriftlig krav om dette overfor innleiebedriften. Innleiebedriften kan så kreve å få dette tilbakebetalt av utleiebedriften. Uansett har den innleide rett på å få det han/hun skal ha.

Innleie fra produksjonsbedrift

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 disse minst oppfylle kravene i gjeldende allmenngjøringsforskrift.

Den tillitsvalgtes rolle

Når innleide skal presenteres for de tillitsvalgte i innleiebedriften, er ikke det bare for at de skal bli kjent med hverandre, men også fordi det skal gjøres en aktiv innsats for å rekruttere innleide til Fellesforbundet.

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

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

Innsyn i innleides lønns- og arbeidsforhold

Hvem skal ha innsyn	Innsyn i hva	Hvem skal gi opplysninger	Lov-/avtalegrunnlag	Bare etter krav?
Innleiebedrift	Innleides lønns- og arbeidsvilkår	Bemannings-foretak	AML §14-12b(3)	Nei
Tillitsvalgte i innleiebedriften	Tillitsvalgte i innleiebedriften kan kreve innsyn i innleides lønnsvilkår så lenge innleieforholdet varer.	Innleiebedrift	AML §14-12b (4) IO Bilag 2, 1.3.2	Ja
Utleiebedrift/ bemanningsforetak	Nødvendige opplysninger om lønnsforhold i innleiebedrift	Innleiebedrift	AML §14-12b (1)	Ja
Utleid arbeidstaker	Nødvendige opplysninger om lønnsforhold i innleiebedrift	Bemannings-foretak	AML §14-12b (2)	Ja



Andre spørsmål

Rett til ansettelse i innleiebedriften?

Innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak kan kreve ansettelse i innleiebedriften dersom vedkommende har vært innleid i fire år sammenhengende (tilsvarende for midlertid ansatte). De kan også kreve fast ansettelse dersom innleien har skjedd i strid med kravene i AML § 14-12. Det kan også reises erstatningskrav. (AML §14-14)

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

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 arbeidstakerens mulighet til å ta arbeid hos innleier etter at ansettelsesforholdet hos utleier er avsluttet.
Arbeidsmarkedsloven §27-1

En sterkere bestemmelse finnes i overenskomstene. Se Industriooverenskomsten, fellesbilag 8A.

Entreprise eller bortsetting av arbeid er ikke innleie

I noen tilfeller kan det være uklart hva som er selvstendige oppdrag (entreprise) og hva som er utleie av arbeidskraft. Høyesterett har i en dom av 28. juni 2013 uttalt at grensen mellom innleie og entreprise skal trekkes etter en helhetlig vurdering, der det avgjørende er hvem av partene som har ansvaret for ledelse og resultat av det arbeidet som skal gjøres.

I en underentreprise er følgende elementer som regel sentrale:

- Ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver. Underentreprenøren skal ha egen ledelse på prosjektet som planlegger, og som leder og styrer produksjonen og sine ansatte.
- Underentreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet. Han har ansvaret for at den produksjon som underentreprenør utfører, har nødvendig kvalitet og blir utført innen de tidsfrister som er gjeldende i prosjektet. Videre bærer underentreprenøren risikoen for utført kvalitet i de tilfeller det er kvalitetsavvik/reklamasjon som de er ansvarlige for. Det samme gjelder hvis de kan ferdigstille arbeidene sine innen de gjeldende tidsfrister, så fremt de selv er ansvarlige for forsinkelsen.

Andre element som ofte kjennetegner entrepriser er:

- Det er avtalt en fast pris.
- Oppdraget er klart avgrenset.
- Entreprenøren nytter egne materialer og verktøy.
- Antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for oppdragsgiver.

Og husk: Det er de virkelige forholdene som er avgjørende og ikke hva det kalles.

Besøksadresse: Lilletorget 1, 0184 OSLO
Postadresse: Postboks 9199 Grønland, 0134 OSLO
Telefon: 23 06 31 00

E-post: post@fellesforbundet.no Internett: www.fellesforbundet.no
Facebook: www.facebook.com/fellesforbundet Twitter: @fellesforbundet