Oppdatert 2018

**Veiledning til kvalitetssikringsskjema ved innleie fra bemanningsbyråer**

**NB: Dette er en kvalitetssikringsliste som er veiledende og ikke uttømmende. Innleier må vurdere hvert tilfelle konkret, og vi håper at denne veiledningen sammenholdt med den tilhørende sjekkliste kan være til hjelp.**

**A) Innledende sjekk punkter**

**1)Innleie eller entreprise?**

Hva slags tilknytningsform står bedriften overfor?

Kjennetegn på disse to tilknytningsformer

**Innleie**

* Oppdragsgiver leder arbeidet
* Bestemt antall arbeidstakere
stilt til disposisjon
* Timepris eller timeavhengig pris
* Kontrollerer arbeidstid
* Ubestemte eller kun
skisserte arbeidsoppgaver
* Oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeidet
* Oppdragsgivers materialer
og verktøy benyttes

**Underentreprise**

* Entreprenøren leder arbeidet
* Antall arbeidstakere er oppdragsgiver uvedkommende
* Klart avgrenset oppdrag
* Entreprenør har med egne arbeidstakere
* Fast pris
* Entreprenøren
ansvaret for resultatet
* Entreprenør benytter
egne materialer og verktøy

**2) NB.** Det er kun innleie fra registrert bemanningsbyrå som driver utleie av egne ansatte som det er lovlig å leie inn fra. Derfor er det viktig å sjekke om:

**\***bemanningsbyrået er registrert i arbeidstilsynets register

\* den innleide ansatt i bemanningsbyrået

**3) Har bemanningsbyrået egen tariffavtale?** Dette får betydning bl a ift bemanningsbyråets selvstendige plikt til å søke fagforbund om godkjenning til innarbeidingsordning, mv. jf nedenfor.

**4)** Er de nødvendige **drøftinger gjort og er skriftlig avtale** med klubben etablert vedr innleie, jf AML § 14-12, 2.ledd.

**B) Lønns-og arbeidsvilkår**

Ved anvendelsen av likebehandlingsprinsippet må alle generelle bestemmelser om lønnsnivået mv. hos innleier som gjelder på det tidspunkt arbeidstaker leies inn følges. Det vil si at lov, forskrift og tariffavtale må følges.

Videre vil virksomhetsinterne og ensidige bestemmelser i personalhåndbøker mv. måtte følges. Det samme gjelder fastlagte retningslinjer og rutiner for lønnsfastsettelse ved nyansettelser. Individuelt forankrede vilkår faller utenfor.

Dersom det ikke foreligger generelle bestemmelser om hvilket lønnsnivå mv. innleid arbeidstaker skal innplasseres i, må det foretas en hypotetisk vurdering av hva innleievirksomheten sannsynligvis ville tilbudt en ansatt arbeidstaker som vederlag for det aktuelle arbeidet på stedet der det utføres.

Dersom det foreligger "sammenlignbare" ansatte hos innleier, vil det være naturlig å ta utgangspunkt i hva disse faktisk mottar. Dersom det ikke foreligger "sammenlignbare" ansatte hos innleier, vil vurderingen i større grad bli skjønnsmessig. Det stilles imidlertid i disse tilfellene også krav til en reell vurdering. Dersom det foreligger gjeldende tariffavtaler for tilsvarende arbeid i området, kan det være naturlig å ta utgangspunkt i disse.

Utgangspunktet er at alt vederlag for arbeid omfattes. Faste vederlag som fastlønn og naturalia omfattes. Videre vil kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg omfattes hvis det foreligger regler, rutiner eller praksis for dette. Det samme gjelder også uregelmessige tillegg som f eks overtidsbetaling, skifttillegg, utkallingstillegg, smusstillegg mv.

Hvilken måte lønnen opptjenes på, er ikke avgjørende, så lenge det er vederlag for arbeid. Prestasjonslønn eller akkordlønn vil også omfattes hvis dette er "gjengs" avlønningsform.

**Hva er lønn?**

Skille mellom vederlag for arbeid og utgiftsdekning

# Vederlag for arbeid

Plassering av innleide i LOK § 3

**§ 3A** Fastlønn

Uklarhet ift betydningen av en DSB godkjenning.

DSB utfører kun en undersøkelse/vurdering av om den dokumentasjonen utlendingen har tilfredsstiller sitt lands krav om å utføre elektroarbeid i sitt hjemland. Hvis dokumentasjonen er i orden, så gis han tillatelse til å arbeide med elektromateriell i Norge. DSB vurderer IKKE kvaliteten til vedk elektromontør, dette forutsettes gjøres i bedrift av arbeidsgiver/oppdragsgiver i Norge. Dersom den innleide ønsker å ta fagbrev, må dette skje ved henvendelse til det enkelte opplæringskontor.

Plassering i lønn ihht LOK § 3A.

**§ 3E** Plassering i de bedriftsinterne kriteriene

Kriteriene må være generelle og ikke skille mellom innleid og ansatt. Alle de ansatte (herunder innleide)skal bli vurdert opp mot kriteriene. Hvorvidt den enkelte oppfyller vilkårene som ligger til grunn for kriteriene for å få tildelt de interne tillegg, er selvsagt en annen «skål» og tilligger bedriftsledelsens vurdering.

Bonus knyttet til arbeidsutførelsen

Når det gjelder bonus, må det foretas en konkret vurdering av bonusordningen.

Først må det foretas en vurdering av om bonusen kan anses å være vederlag for arbeid.

NHO legger til grunn at generelle selskapsbonuser som gis uavhengig av den enkeltes arbeidsinnsats ikke anses å være vederlag for arbeid.

Når det gjelder bonusordninger som gis avhengig av den enkeltes arbeidsinnsats, vil dette som et utgangspunkt anses som vederlag for arbeid. Det må imidlertid foretas en nærmere vurdering av om ordningen omfattes av likebehandlingsprinsippet. Det avgjørende vil være om vedkommende ville hatt krav på den aktuelle bonusen ved en direkte ansettelse hos innleier, sett hen til type arbeid, varighet av oppdraget/arbeidet og lignende.

**§ 4** Produktivitetslønns systemer

Dersom innleiebedriften avlønner etter denne bestemmelsen, skal den innleide også avlønnes etter dette systemet.

Andre tillegg

Tillegg for ubekvem arbeidstid og ubekvemt arbeid (overtidsbetaling, smusstillegg, høydetillegg, utenbystillegg)

Helligdagsgodtgjørelse

Dette må vurderes konkret i f t bl a kontrakten mellom innleier og bemanningsbyrå.

Utenbys tillegg

Utenbystillegg inntrer kun dersom det er hjemmel for det; enten i lov, avtale eller tariff.

Arbeidsdepartementet har nå slått fast at dette tillegget skal anses som lønn, og er derfor ikke en kostnadsdekning. Dette innebærer at likebehandlingskravet med hensyn til "lønn" er oppfylt når innleid arbeidstaker mottar grunnlønn og "utenbystillegg" som til sammen er likt eller høyere enn hva den innleide ville fått ved direkte ansettelse hos innleier.

Vårt standpunkt er at dette tillegget **iht likebehandlingsprinsippet** *kun* skal utbetales dersom innleiebedriften er bundet av LOK og sender den innleide videre.

Hvorvidt **bemanningsbyrået ihht egne avtaler/tarifforpliktelser** har en plikt til å utbetale dette overfor sin ansatt når denne sendes til innleier, er en annen diskusjon og har ingenting med likebehandlingsprinsippet å gjøre. Det har vært en del uklarhet ift Landsoverenskomstens bestemmelser om **mønstring og utenbystillegget** ift hva som skal være utgangspunktet for beregningene av disse tilleggene- dvs tolking av **«bedrift» begrepet** i disse bestemmelsene. Vårt standpunkt er at ift bemanningsbyråer så er det oppdragsgiver/anleggsstedet som er «bedrift» så vel ift mønstringsbestemmelsene i § 3 som utenbystillegget i § 9.

# Forsikringsordninger, rett til "fulle sykepenger", "full lønn" ved foreldrepermisjon mv.

# Forholdet til de nevnte ytelser er ikke spesifikt tatt opp i lovforarbeidene. NHO legger til grunn at dette ikke er vederlag for arbeid og de nevnte ytelser omfattes derfor ikke av likebehandlingsprinsippet.

**Utgifter**

Utlegg til reise, kost og losji

Utgangspunktet er at utleide arbeidstakere vil ha rett til dekning av utgifter til blant annet arbeidstøy, kost og losji i samme utstrekning som vedkommende ville hatt ved direkte ansettelse i innleievirksomheten for å utføre samme arbeidsoppgaver. Det vil være en forutsetning at det dreier seg om utgifter påløpt i forbindelse med arbeid. Det avgjørende er hva som gjelder for utgiftsdekning hos innleier med grunnlag i generelle bestemmelser.

Bakgrunnen for at "utgiftsdekning" også omfattes av likebehandlingsprinsippet er å unngå at de innleide må bruke sin lønn til å dekke de tilsvarende utgiftene som de direkte ansatte får dekket av arbeidsgiver i forbindelse med arbeidet.

Vær særlig oppmerksom på at den utleide arbeidstakeren vil kunne ha krav på dekning av utgifter i henhold til allmenngjøringsforskrifter som går utover likebehandlingsprinsippet.

Utleid arbeidstaker har i utgangspunktet ikke krav på dekning av kost og losji så lenge vedkommende kun arbeider i innleiebedriften og ikke sendes ut på oppdrag derfra.

**Arbeidsvilkår**

Arbeidstid- generelt

Likebehandlingsprinsippet får også betydning for arbeidstid. Den innleide skal ha minst de samme rettigheter mht lengde og plassering, samt varighet og plassering av pauser og hvileperioder som om han ville vært direkteansatt i innleiebedriften. Som eksempel vil den innleide kunne inngå i innleievirksomhetens arbeidstidsordninger som forutsetter gjennomsnittsberegning.

Likebehandlingen vil også gjelde de tillatelser som innleievirksomheten har fått til å avvike arbeidstidsreglene, i de tilfellene disse ville omfattet den innleide dersom han eller hun var direkte ansatt.

Den innleide vil omfattes av de tariffavtale løsninger som er fremforhandlet for de direkte ansatte, så fremt den innleide ikke har bedre rettigheter ihht egen arbeidsavtale, tariffavtale i egen bedrift m.v.  Lovens krav er at den innleide skal **minst** ha den samme arbeidstid som vedkommende ville hatt dersom han ble direkte ansatt (ikke nødvendigvis fast) i innleiebedriften.

Innarbeidings-rotasjonsordninger ihht rammeavtalen , bilag 14 jf AML § 10-12 (4)

**Her må vi skille mellom de tilfeller bemanningbyrået ikke har egen tariffavtale og de som har det.**

Bemanningsbyrå uten egen tariffavtale

A)

Innleiebedriften har egne ansatte i godkjent rotasjon

Dersom det i innleiebedriften er behov for å etablere innarbeidings-/rotasjonsordning jf AML § 10-12 (4) og innleiebedriften har egne ansatte som skal gå i samme rotasjon, så er det innleiebedriften som har ansvaret for å søke LO om samtykke/godkjenning til rotasjonsordningen. Søknad skjer på særskilt skjema og skal sendes via EL&IT.

Innleid personell fra bemanningsbyrå som ikke har tariffavtale med fagforbund iht § 10-12 (4), skal gå direkte inn på godkjent ordning i innleiebedriften uten egen søknad. Det skal i dette tilfellet heller ikke sendes søknad til Arbeidstilsynet.

B)

Innleiebedriften har ikke egne ansatte i rotasjonsordning

Dersom innleiebedriften ikke har egne ansatte som skal jobbe i rotasjon(alle ansatte har nattkvarter i eget hjem), og leier fra bemanningsbyrå uten tariffavtale så kan søknad enten sendes av innleiebedriften via LO eller fra bemanningsbyrået til Arbeidstilsynet. Det anbefales at søknad sendes av innleiebedriften, idet Arbeidstilsynet kun har kompetanse til å gi tillatelse til 10,5 timers dag.

Innleiebedriften må da formulere søknaden slik at det fremgår at den vil bruke rotasjonsordningen på sine egne ansatte dersom de ikke har nattkvarter i eget hjem(hypotetisk situasjon, altså.) Dette er nødvendig for å oppfylle likebehandlingsprinsippet.

Forslag til protokolltekst til en slik søknad vil være:

«Søknaden gjelder egne ansatte i egen bedrift uten nattkvarter i eget hjem og ansatte innleid fra bemanningsbyrå.»

Protokoll og søknad signeres av hhv ledelse og klubb.

Bemanningsbyrået har tariffavtale

A)

Innleiebedriften har egne ansatte i godkjent rotasjon

Dersom bemanningsbyrået har VO, FOB eller LOK følger av rammeavtalen, feks LOK bilag 14, at bemanningsbyrået må sende en egen søknad til LO via EL&IT. Bemanningsbyrået fyller ut søknadskjema identisk med innleiebedriftens (blåkopi) og i bemanningsbyråets protokoll med tillitsvalgte vises det til den godkjente ordningen i innleiebedriften.

Forslag til protokolltekst fra tariffbundet bemanningsbyrå som signeres av bemanningsbyråets ledelse og klubbleder:

«Partene lokalt vil anbefale ordningen som xx as (innleiebedriften) har søkt om og at det gis en tillatelse/avtale på igangsetting av denne.»

B)

Innleiebedriften har ikke egne ansatte i rotasjon

I slike tilfeller må det fremgå i kontrakten mellom bemanningsbyrået og innleiebedrift hvilken type rotasjonsordning som skal gjelde i innleiebedriften. Bemanningsbyrået sender egen søknad m/protokoll til LO via EL&IT iht bilag 14. Bemanningsbyrået bør vise til kontrakten eventuelt oppdragsbekreftelsen fra innleiebedriften som bekrefter innleiebedriftens arbeidstidsordning for innleid personell.

Likebehandlingsprinsippet antas å bli ivaretatt ved en sammenstilling av gjennomsnittsberegning av arbeidstid i og utenfor rotasjon.

Ferie, feriepenger

Bemanningsbyrået må bruke den til enhver tid gjeldende feriepenge trekk grunnlag som det enkelte innleiebyrå bruker. Dvs er det 5 ukers ferie i innleiebedriften, brukes 12 % satsen, er det 4 ukers ferie benyttes 10,2% satsen.

Dersom bemanningsbyrået har en bedre ferieordning enn innleiebedriften,(for eksempel fastsatt i dennes tariffavtale,) skal denne legges til grunn.

Innleiebedriften skal altså orientere om de forhold som gjelder i sin bedrift, og her som ellers gjelder kravet om at bemanningsbyrået minst skal sørge for de samme rettighetene overfor sin ansatt.

**Innleiers opplysningsplikt overfor bemanningsforetaket og tillitsmannens innsynsrett**

For å sikre etterlevelsen av likebehandlingsprinsippet, er det fastsatt regler for opplysningsplikt og innsynsrett. Disse reglene henger sammen og må ses i sammenheng. Innleieselskapet skal gi bemanningsselskapet de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsselskapet skal kunne ivareta likebehandlingsprinsippet.

Hva som er "nødvendige" opplysninger må avgjøres ut fra en konkret vurdering avhengig av hvordan innleiers lønn mv. fastsettes. Opplysingene som gis skal gi et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag for lønnsfastsettelsen. Normalt vil det her enten *foreligge objektive kriterier* for lønnsfastsettelsen for eksempel ved bruk av LOK § 4 eller  *en subjektiv vurdering* av hvilke vilkår som ville blitt anvendt ved ansettelse hos innleier, som vil være ved bruk av LOK § 3.

Typisk lov/forskrift, tariffavtale eller personalpolitiske retningslinjer. Hvor objektive kriterier ikke finnes – opplyse om praksis for sammenlignbart arbeid eller gi en subjektiv vurdering av hvilke vilkår som ville blitt anvendt ved en ansettelse hos innleier.

**Tillitsvalgtes innsynsrett:**

Det er kun lokale tillitsvalgte, det vil si tillitsvalgte som er ansatt i innleievirksomheten, som har innsynsrett. Når det gjelder begrepet ”tillitsvalgte” legges samme forståelse til grunn som for arbeidsmiljøloven for øvrig. Departementet presiserer at begrepet ikke skal forstås snevert som bare representanter for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger/fagforbund og som er valgt i henhold til en tariffavtale som virksomheten er bundet av. Det kan også være tale om representanter for en fast eller ad-hoc sammenslutning av to eller flere personer uten organisasjonsmessig tilknytning (husforening). Begrepet kan i tillegg omfatte andre valgte representanter for arbeidstakerne.

Innsynsretten gjelder hva som er avtalt mellom den innleide og bemanningsbyrået hva gjelder lønns-og arbeidsvilkår ved arbeid i innleiebedriften. Her er vi av den oppfatning av at bemanningsbyråets oppdragsbekreftelse til innleiebedriften, hvor innleides navn og lønns og arbeidsvilkår bekreftes og spesifiseres under henvisning til opplysninger gitt fra innleiebedriften.