

Energioverenskomsten / EnergiNorge
Energiavtalen / KS Bedrift

Innleie

Veileder for tillitsvalgte



ELog IT
Forbundet

Forord

EL og IT Forbundet har lenge vært opptatt av utviklingen i arbeidsmarkedet og den økende bruken av bemanningsbyråer som vi har sett de siste årene. Forbundets målsetting har hele tiden vært at bruk av bemanningsbyråer skal være unntak og at faste stillinger i virksomhetene skal være hovedregelen. Dette er også i tråd med Arbeidsmiljøloven som har bestemmelser om at faste stillinger i bedriftene skal være den norske modellen.

Dette heftet er tenkt å være en veileder når dere tar opp saker om innleie i bedriften. Det er svært viktig at tillitsvalgte tar innleie av arbeidskraft på alvor og bruker det lov og regelverk som er laget for å håndtere slike situasjoner.

Skal vi lykkes med vår felles målsetting om et ryddig arbeidsliv og flest mulig faste stillinger, så må alle tillitsvalgte sette seg inn de bestemmelsene som tariffavtalen og arbeidsmiljøloven har ang. reguleringer om innleie av arbeidskraft. Gjør vi en god felles innsats med bruk av regelverket på dette område, så vil både arbeidstakere og bedriftene tjene på det. Ryddige forhold på arbeidsplassen er den beste måten å skape et godt arbeidsmiljø, godt samhold, godt samarbeidsklima med ledelsen og gode forhold for produktjonsvekst.

I dette heftet vil dere finne oversikt på de sentrale lovene og avtalebestemmelser som regulerer innleie av arbeidskraft. Når dette blir satt på dagsorden i bedriften, så må dere som tillitsvalgte ta kontakt med lokal fagforening eller distrikt for råd og veiledning. Her finnes der mye kunnskap som er klokt å benytte seg av.

Sammen blir vi bedre - klokere og sterkere!

Innhold

Forord side 1

Kapittel 1:
Før innleie skjer side 3

Kapittel 2:
Entreprise og bortsetting av arbeid side 7

Kapittel 3:
Når man er enig om å leie inn folk
– hva skal vi da gjøre? side 9

Kapittel 4:
Vi fikk ikke tak i folk fra andre produksjonsbedrifter
– hvordan skal vi nå gå fram? side 12

Kapittel 5:
Bestemmelser i arbeidsmiljøloven om
innleie fra bemanningsbyråer side 20

Kapittel 6:
Andre viktige bestemmelser og plikter i aml. side 24

Kapittel 7:
Virkningene av ulovlig innleie side 27

Kapittel 8:
Huskeregler side 30

Kapittel 1

Før innleie skjer



FOTO: LEIF MARTIN KIRKNES

Viktig - Drøfting først

Uansett hvilken type innleie det er snakk om (fra produksjonsbedrift eller bemanningsbyrå), så skal forholdet drøftes/avtales med de tillitsvalgte før innleien finner sted!

Plikt til å drøfte og avtale innleie finnes nedfelt i flere bestemmelser i lov – og avtaleverk. I arbeidsmiljøloven (aml) finnes drøftings/avtalebestemmelser i § 14 – 12 (2 og 3) og i § 14 – 13 (1). I tillegg har Hovedavtalen bestemmelser ang. innleie og drøfting i § 9 – 3 og 9 – 6, i tariffavtalene: Energioverenskomsten EnergiNorge i § 21, og i bilag 10A (bemanningsvirksomheter), i Energiavtalen KS Bedrift § 2-5.1 og vedlegg E (ansatte i vikarbyråer)

Vi skal her gi en oversikt på de innledende bestemmelsene som tillitsvalgte skal bruke når økning av bemanning i bedriften kommer på dagsorden. Når dette tema behandles så bør de tillitsvalgte ta opp mulighetene for å ansette flere og ta inn flere lærlinger.

Utdrag fra arbeidsmiljøloven:

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

(3) Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

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

(1) Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. 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.

Utdrag fra Hovedavtalen LO – NHO:

§ 9-1 Målsetting

LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltelskaper og i konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

Og videre i samme kapittel:

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

Protokolltilførsel:

Om innleie av arbeidskraft mv.

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entrepriseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk. Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.

De samme bestemmelsene finner man i Hovedavtalen KS Del C for de som går på Energiavtalen med KS Bedrift: Se § 3-1 i HA LO/KS Del C.

Dette er avtalebestemmelsene i aml. og Hovedavtalen som gir tillitsvalgte rettigheter til å ta opp spørsmål ang. innleie, samt at den gir ledelsen plikt til å informere tillitsvalgte om bemanningssituasjonen i bedriften. Mer om selve gjennomførelsen av informasjon og drøftelser står beskrevet i Hovedavtalens § 9 – 6. I kapittel 3 og 4 skal vi se på bestemmelsene i tariffavtalen.

Bestemmelsene som vist over har som målsetting at det skal være samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse ang. sysselsetting og bemanning av bedriften. Det er viktig at det etableres rutiner i bedriften for å avholde møter i henhold til Hovedavtalens kap. IX. *HA LO/KS Del C § 3 Gjennom å bruke den medinnflytelse som dette lov – og avtaleverket gir oss bedrer vi samarbeidsforholdene på bedriften. Dersom ledelsen skulle motsette seg å avholde møter slik Hovedavtalen beskriver, så kan dere sende saken inn til vanlig organisasjonsmessig behandling (tvist).

Plikten til å gjennomføre drøftinger er nedfelt i Hoved/tariffavtalen og i lovverket (aml.)!

Fra slike drøftinger må der settes opp en protokoll/møtereferat som avklarer forholdene rundt innleie. Huskeliste på tema som må behandles og nedskrives i protokollen kan være:

1. Hva er bemanningsbehovet?
2. Hvilket tidsrom skal innleieavtalen gjelde for?
3. Hvilket prosjekt skal de innleide brukes på?
4. Hvor kommer de innleide fra (navn på byrå, firma, land)?
5. Hvis der oppstår språkproblemer hvilke tiltak skal vi sette inn?
6. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår skal innleid arbeidskraft ha?
7. Trenger de tillitsvalgte ekstra tillitsvalgts tid for å følge opp innleieforholdet?

Kapittel 2

Entreprise og 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 entrepris 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 vil følgende momenter være av betydning når forholdet skal vurderes:

- 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 entrepris 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.

Innleie kjennetegnes med:

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

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

Kapittel 3

Når man er enig om å leie inn folk – hva skal vi da gjøre?



Innleie kan foregå enten fra andre produksjonsbedrifter eller fra bemanningsbyråer. Vi skal her ta for oss fremgangsmåte og lov og avtalebestemmelser for begge disse forhold.

Når innleie kommer opp som tema på bedriften, så er det beskrevet prosedyrer for hvordan tillitsvalgte og ledelse da skal gå fram. Det første vi som tillitsvalgte må gjøre er å skaffe oss mest mulig oversikt på hva som er årsak til at ledelsen ønsker å leie inn personell, hva mener vi bedriften kan gjøre for å unngå å leie inn og ikke minst hvilken form for innleie er det snakk om?

Vi har to former for innleie:

- Innleie fra andre selskap (produksjonsbedrifter aml. § 14-13)
- Innleie fra bemanningsselskaper. (aml. § 14-12 og Bilag 10A i Energi-overenskomsten, Vedlegg E i Energiavtalen KS Bedrift)

Begge disse innleieformene har egne regelverk som skal følges i både arbeidsmiljøloven og i tariffavtalen. Det er viktig å skille disse formene for innleie fra hverandre og bruke det regelverk som er tilpasset den situasjon du som tillitsvalgt står oppe i.

Merk:

*Hovedavtalebestemmelsene i § 9 *HA LO/KS Del C §3 som er beskrevet i kapittel 1 gjelder for begge formene for innleie, men i tariffavtalen og i arbeidsmiljøloven er regelverket mellom de forskjellige formene for innleie skilt ut i egne bestemmelser.*

Vi skal først ta for oss innleie fra en annen produksjonsbedrift (nettselskap e.l.) (se aml. § 14-13) og den fremgangsmåte som skal brukes i et slikt tilfelle. Man begynner prosessen med å avholde et møte iht. hovedavtalen som tidligere beskrevet.

OBS: Definisjon: Produksjonsbedrift er en virksomhet som ikke har til formål å drive med utleie av arbeidskraft. Bemanningsbyrå er en virksomhet som har som formål å drive med utleie av arbeidskraft.

Når dere på bedriften har møter med ledelsen for å avtale innleie etter denne bestemmelse, så må dere systematisk gjennomgå alle sider ved innleieforholdet. Dette vil spare dere for «trøbbel» senere dersom uenigheter skulle oppstå. Sørg for å få underskrevet protokoll fra forhandlingen.

Arbeidsmiljøloven har følgende bestemmelser ang. innleie mellom produksjonsbedrifter:

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

Innenfor aktuelle fagområder skal inn- og utleie foregå etter følgende regler:

1. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. 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.
2. For innleie som overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier, likevel ikke færre enn tre personer, eller som har en varighet ut over ett år, skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Dette gjelder ikke for innleie innenfor samme konsern.
3. Etter krav fra tillitsvalgte som representerer den arbeidstakerkategori innleien gjelder, skal arbeidsgiver dokumentere at vilkårene for innleie etter første ledd er oppfylt.
4. Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det."

Her ser dere at også LOVEN gir rettigheter til tillitsvalgte til å stille krav vedrørende innleien og at det **skal føres drøftelser** om dette før innleien finner sted. Dette gir oss rettigheter og en oppskrift som både tillitsvalgte og ledelsen må bli bedre til å ta i bruk. Å ha orden rundt innleie i virksomheten skaper ro og et bedre arbeidsmiljø i bedriften. Det tjener både ansatte og ledelse på.

Vi fikk ikke tak i folk fra andre produksjonsbedrifter og nå må vi bruke et bemanningsbyrå

– hvordan skal vi nå gå fram?



Innleie fra et bemanningsbyrå er bare tillatt dersom byrået er registrert hos Arbeidstilsynet. Dere kan søke i registeret om byrået er lovlig registrert på denne adressen: <https://www.arbeidstilsynet.no/register/registerede-bemanningsforetak/>

Det neste dere må gjøre er å lese de lov og avtalebestemmelser som regulerer innleie fra disse byråene. Det er to sentrale lov- og avtalebestemmelser som tillitsvalgte må kunne (i tillegg til hovedavtalebestemmelsene som gjelder alle innleieforhold) Vi skal her ta for oss disse, og begynner med hva som står i tariffavtalen om temaet:

Energioverenskomsten EnergiNorge:

§21 Innleie av arbeidstakere, bortsetting av arbeid mv

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at energibransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Partene er opptatt av å hindre urimelige lønns- og arbeidsvilkår ("sosial dumping") og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere/ bortsette arbeid skal omfang og behov forhandles med de tillitsvalgte.

Dersom bemanningsbehovet er av kort varighet og bedriften derfor ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens § 9-3. Ved lengre tids bortsetting av arbeidet skal det også forhandles med de tillitsvalgte på forhånd.

Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie følger AML § 14-12. Det vises særlig til AML § 14-12(2) hva gjelder avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Bedriftenes ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Lønns- og arbeidsvilkår som tillitsvalgte oppfatter som urimelige i forhold til sentrale tariffavtaler i området kan tas opp til drøfting med bedriften.

Partene i den enkelte virksomhet skal drøfte nærmere retningslinjer for lokal praktisering av overnevnte. *Partene skal spesielt drøfte nærmere retningslinjer for bruk av innleie fra vikarbyråer samt bruk av underentreprenører.*

Ved innleie fra utenlandske bedrifter må utleiende bedrift dokumentere at de ansatte tilfredsstiller kravene i FKE (Forskrifter om Kvalifikasjoner for Elektrofagfolk) for arbeide der dette er påkrevd.

Innleid arbeidskraft skal ha gyldig FSE - kurs når de arbeider på områder der dette er påkrevd.

Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere for er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsa at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

I denne bestemmelsen fremgår det klart at alle innleieforhold skal forhandles med tillitsvalgte. Dette gjelder også ved bortsetting av arbeid (entrepri- se). Det skal være en særskilt drøfting knytta til innleie fra bemanningsforetak, samt et dokumentasjonskrav som ligger på bedriften angående godkjente sertifikater.

Videre inneholder denne bestemmelsen en fremgangsmåte for å sjekke lønns- og arbeidsvilkår, hos innleide arbeidstakere.



FOTO: LEIF MARTIN KIRKNES

I tillegg til denne bestemmelsen ligger det også et bilag, kalt bilag 10 A i overenskomsten:

Bilag nr 10A til overenskomst av 2018

Innleie av arbeidstakere fra vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)

1. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.
2. Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Bilag 1,2,3,5,8 og 9 i Energioverenskomsten

3. Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4. Hovedavtalen kap 6 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, slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 6-6

Merknad:

Punktene 2, 3, og 4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Her slås det fast hvilke lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde for innleide arbeidstakere. Deretter beskrives den opplysningsplikt som innleiebedrift må gi til både bemanningsbyrå og til tillitsvalgte ang. de gjeldene lønns- og arbeidsvilkår som innleid personell skal avlønnes etter.

For å sikre at likebehandling og opplysningsplikten blir gjennomført, så bør alle virksomheter ha et fast formular den man lister opp de gjeldene lønns- og arbeidsvilkår hos innleiebedriften. Dette formularet kan så være vedlegg til protokollen som skal skrives.

Protokollen må ta opp alle punkter som bilag og lov krever avklart rundt innleieforholdet.

Videre beskriver bilaget at dersom bemanningsbyrået ikke er bundet av en tariffavtale, så kan våre tillitsvalgte i innleiebedriftene ta opp saker ang. likebehandlingsprinsippet med ledelsen i egen bedrift. Dette er en rettighet og plikt du som tillitsvalgt har til å følge opp disse forholdene for innleid personell.

Og til slutt så gir bilaget bedriften en plikt til å presentere alle innleide for de tillitsvalgte. Hvordan dette skal gjøres i praksis i den enkelte virksomhet må dere avklare med ledelsen. Under en slik presentasjon så må tillitsvalgte tilby innleid personell å bli medlem hos oss og informere om rettigheter og goder som de har rett på.

Det er også åpnet for at man kan kreve mer tid til tillitsmannsarbeid dersom bedriften driver med innleie fra et bemanningsbyrå. Innleie vil kreve en mer aktiv oppfølging fra tillitsvalgte og derfor må ressurser til denne oppfølgingen diskuteres i bedriften.

Til sammen gir disse rettighetene gode muligheter for tillitsvalgte til å følge opp innleie av personell og hindre sosial dumping på vårt tariffområde.

Energiavtalen KS Bedrift:

§ 2-5 Innleie, utleie og bortsetting av arbeid

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at sektoren skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er videre opptatt av å hindre urimelige lønns- og arbeidsvilkår (sosial dumping).

Bedriften har ansvar for å påse at utleier/underleverandør har ordnede lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften gi tilgang til relevant dokumentasjon. Dersom de tillitsvalgte oppfatter betingelsene som urimelige i forhold til sentrale tariffavtaler i området kan dette tas opp til drøfting med bedriften. Hvis drøftingene ikke kommer i gang, kan hver av partene be om bistand fra sine respektive sentrale parter.

Ansatte i bemanningsforetak-/vikarbyråer skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften. Bestemmelsene om innleie fra bemanningsforetak/vikarbyrå er nærmere regulert i vedlegg E til denne avtalen.

§ 2-5.1 Innleie og utleie av arbeidskraft

Innleie av arbeidskraft i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-13, skal så tidlig som mulig, og før innleie eller utleie foretas, drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalen del C § 3-1-1, og 3-1-2.

Innleid arbeidskraft skal ha gyldige sertifikater når de utfører arbeid der dette er påkrevd.

§ 2-5.2 Bortsetting av arbeid

Før bortsetting av arbeid foretas skal dette drøftes mellom partene, jfr. Hovedavtalens del C § 3-1.

Partene har uttalt en enighet om at sektoren skal være seriøs, og at det skal være ordna lønns- og arbeidsforhold. Man kan derfor hevde at brudd på dette vil være brudd på energiavtalen.

I denne bestemmelsen fremgår det klart at alle innleieforhold skal forhandles med tillitsvalgte. Dette gjelder også ved bortsetting av arbeid (entrepri- se). Det ligger et dokumentasjonskrav på bedriften angående godkjente sertifikater. Med relevant dokumentasjon menes eksempelvis lønns- og timelister.



FOTO: LEIF MARTIN KIRKNES

Videre inneholder denne bestemmelsen en fremgangsmåte for å sjekke lønns- og arbeidsvilkår, hos innleide arbeidstakere. «På anmodning fra de tillitsvalgte skal» Det er EL og IT Forbundets klare råd at en slik anmodning sendes skriftlig slik at man kan ha dokumentasjon hvis det seinere skulle oppstå uenigheter.

Merk spesielt at hvis bedriften nekter å drøfte dette på en seriøs og skikkelig måte, så kan man involvere de sentrale parter.

I tillegg til denne bestemmelsen ligger det et vedlegg, Vedlegg E i overenskomsten, om innleie fra bemanningsbyrå:

Et vedlegg har i denne sammenheng samme betydning som en bestemmelse i overenskomsten.

Vedlegg E Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette vedlegget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst:

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften. Bestemmelsene om tjenestepensjon og AFP er ikke omfattet av likebehandlingsprinsippet.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Bestemmelsene i dette vedlegget iverksettes på samme tidspunkt som arbeidsmiljølovens endringer trer i kraft, jfr. Prop. 74L (2011-2012).

Vedlegget slår fast at Energiavtalen kan opprettes som tariffavtale for bemanningsbyrå så lenge de er under omfangsbestemmelsen i avtalen. En innleid arbeidstaker fra bemanningsbyrå skal ha skriftlig avtale angående innleieoppdraget.

En innleid arbeidstaker skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som i den bedriften som leier inn – med unntak av det som har med pensjon å gjøre.

Bestemmelser i arbeidsmiljøloven om innleie fra bemanningsbyråer



Arbeidsmiljøloven har i § 14 – 12 en rekke bestemmelser som bedriften er forpliktet til å rette seg etter. Dette er bestemmelser som man også finner henvist til i tariffavtalene som er beskrevet i forrige kapittel. Loven begynner med å slå fast at innleie fra et bemanningsbyrå bare er tillatt i samme utstrekning som man kan ansette personell i midlertidige stillinger bokstav a til e i andre ledd.

Loven er nå delt inn i flere delområder:

- §14-12. tar for seg når det er tillatt å leie inn personell og krav om landsomfattende tariffavtale for å inngå avtale om innleie med tillitsvalgte.
- §14-12 a. tar for seg hvilke lønns- og arbeidsforhold som skal gjelde for de innleide.
- §14-12 b. tar for seg opplysningsplikt og innsynsrett til de som er innleid og de tillitsvalgte i innleiebedriften.
- §14-12 c. tar for seg solidaransvar for innleier.

Fra aml. § 14-12:

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

1. Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a til e. Innleier skal på forespørsel fra bemanningsforetaket opplyse om innleien gjelder et vikariat.

I 2019 kom det inn bestemmelser i samme paragraf om hvem/hvilke bedrifter som har lov til å inngå avtale om innleie fra et bemanningsbyrå. Dette framgår i lovens ledd 2:

2. I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, 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 innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

Denne bestemmelsen ansees å være en betydelig innstramning i bruk av bemanningsbyråer spesielt for uorganiserte bedrifter, og den gir tillitsvalgte i bedrifter med tariffavtale en særrett til å inngå avtale om bruk av bemanningsbyråer. Bedrifter uten tariffavtale eller med såkalte «husavtaler» kan ikke inngå avtale om innleie etter denne bestemmelsen! Man må være dekket av en landsomfattende tariffavtale (fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven).

Det er viktig at denne rettigheten blir forvaltet på en god måte ute i bedriftene og at nødvendige møter/forhandlinger gjennomføres og at protokoll fra møtet skrives. Protokollen må inneholde de nødvendige avklaringer slik det framgår i lov og avtaleverk.

Videre slår aml. fast drøftingsplikten i punkt 3 som arbeidsgiver har ovenfor tillitsvalgte hvis bedriften skal bruke et bemanningsbyrå.

3. 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.
4. Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 sjuende ledd tilsvarende.
5. Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

Bruker vi disse bestemmelsene i aml. og i tariffavtalene, så gir det oss et godt redskap til å kontrollere innleieforhold i egen bedrift.

Tillitsvalgte må sette seg inn i alle bestemmelsene i aml § 14 – 12, slik at både grunnlaget for innleie, likebehandling, innsynsrett og solidaransvar blir praktisert slik lov og avtaleverk forutsetter.

Selv om vi som tillitsvalgte får se dokumenter fra et bemanningsbyrå som stadfester at de betaler sine ansatte det samme som ansatte i innleiebedriften får, så betyr ikke nødvendigvis dette at det er sant!

Vi vet at mange av bemanningsbyråene er av de mer useriøse som man slett ikke kan stole på. Derfor er det viktig at vi regelmessig etterspør dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår til de innleide og sjekker opp om opplysningene stemmer med virkeligheten. Det pålegger også loven oss å gjøre.

Snakk med de innleide selv og opprett et kameratslig forhold til dem. Med en slik fremgangsmåte kan dere få tilgang til opplysninger som dere kan kontrollere mot det arbeidsgiver sier og legger fram til dere.



FOTO: LEIF MARTIN KIRKNES

Andre viktige bestemmelser og plikter i aml



Som tillitsvalgt må dere vite om hva bedriften din plikter å legge til rette for ved innleie av arbeidstakere enten de kommer fra andre produksjonsbedrifter eller bemanningsbyråer.

Slik står dette beskrevet i aml. § 2 – 2 som omhandler «Arbeidsgivers plikter ovenfor andre enn egne arbeidstakere.»

- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

Kapittel 10 i arbeidsmiljøloven er der arbeidstiden blir beskrevet. Denne bestemmelsen klargjør at innleiebedrift har hovedansvar for at alle arbeidstakere som de sysselsetter ut over egne ansatte når det gjelder arbeidsmiljø og arbeidstid.

De tillitsvalgte og verneombudene i innleiebedriften må passe på at ledelsen tar dette på alvor og sørger for at daglig arbeidstid, bruk av overtid eller innarbeidingsordninger er i samsvar med lovens bestemmelser.

§ 14 – 6 Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen (arbeidsavtalen)

Her har Stortinget skjerpet lovens første ledd bokstav j) som nå lyder:

- j) *lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.*

Under forhandlinger om innleie så må tillitsvalgte be om å få se arbeidskontrakten til de innleide og påse at den holder lovens krav til innhold.

§ 14 – 9 Fast og midlertidig ansettelse.

Det har nå kommet inn en ny beskrivelse i første ledd av loven som av hva en fast ansettelse innebærer.

- 1) *Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.*

Endringene §§ 14 – 6, 14 - 9 og 14 – 12 kom som en følge av at Stortinget fant det nødvendig å stramme inn loven slik at innleid arbeidskraft ikke lengre skulle kunne være ansatt på såkalte «0-timers» kontrakter. Dette var kontrakter som var mye brukt av bemanningsbyråer. Dette er betydelig innstramming i loven som bemanningsbyråer nå må forholde seg til og det gir ansatte i disse byråene en større sikkerhet for jobb og inntekt.

Det vil og gi tillitsvalgte i ordinære bedrifter større muligheter til å presse fram flere faste ansettelser, flere lærlinger og mer samarbeid med andre bedrifter i samme bransje.

Kapittel 7

Virkningene av ulovlig innleie



Mange arbeidsgivere er ikke klar over at det finnes straffebestemmelser i aml. som omtaler ulovlig innleie. Her må dere som tillitsvalgte under drøftingene gjøre arbeidsgiver oppmerksom på dette og hvilken risiko bedriften løper ved å tolke bestemmelsene uriktig.

Dersom arbeidsgiver i innleiebedriften bryter bestemmelsene for når det er tillatt å leie inn personell, så trer straffebestemmelser i aml. § 14 – 14 i kraft.

«§ 14-14. Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker

1. Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-12 skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier i samsvar med § 14-9 første ledd. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide arbeidstakeren ikke har et fast arbeidsforhold dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig.
2. Ved brudd på bestemmelsene i § 14-12 kan den innleide arbeidstaker kreve erstatning fra innleier. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.»

Denne bestemmelse klargjør at arbeidsgiver kan bli nødt til å fastansette den eller de innleide, eventuelt gi en økonomisk erstatning dersom det har foregått en ulovlig innleie. Det er her viktig å understreke at det er den innleide selv som må påberope seg rettigheter etter denne bestemmelsen, men vi som tillitsvalgte i bedriften, fagforeningen eller forbund kan og vil bistå den innleide med et krav i slike saker.

Derfor er det viktig at DU kan lov og avtaleverk på dette område!



FOTO: LEIF MARTIN KIRKNES

Huskeregler



FOTO: COLLOURBOX

Er det noe dere tviler på eller trenger dere hjelp vedr. innleieforhandlinger i egen bedrift, så ta kontakt med din lokale fagforening eller distrikt. Disse sitter på mye god kunnskap om disse forhold og kan hjelpe deg med de spørsmål som du måtte ha.

Du finner tlf.nr, e-post og annen kontaktinformasjon til forbundet, distriktskontorer og fagforeninger på forbundets hjemmeside www.elogit.no

Huskeliste til bruk i forhandlinger om innleie:

- Ta opp spørsmål om å ansette flere i bedriften i stedet for å bruke innleie.
- Sjekk hvor mange lærlinger dere har og hvis det er mulig ta opp diskusjonen om å ansette flere som et forebyggende tiltak i stedet for innleie ved behov for økt bemanning i framtiden.
- Undersøk om dere har permitterte i egen bedrift.
- Krev en avtale på permitteringer i egen bedrift skal opphøre dersom bedriften skal ha innleiepersonell.
- Hvis innleie er nødvendig så krev at det brukes innleie fra andre produksjonsbedrifter.
- Dersom dette ikke er mulig og man blir enig om å bruke bemanningsbyrå så ta opp følgende forhold:
 1. Undersøk hvilket bemanningsbyrå det er snakk om.
 2. Hvor kommer arbeidskraften fra?
 3. Kan de eller noen av de innleide snakke norsk/skandinavisk/engelsk?
 4. Har de fått godkjent sin fagutdanning av DSB? (be om å få se dokumentasjon)
 5. Hvis de er tilreisende – hvordan blir de innkvartert?
 6. Krev å få sjekke hybler og andre fasiliteter rundt innkvarteringen.
 7. Krev at lønns og arbeidsvilkår skal være iht. «likebehandlingsprinsippet».
 8. Ta opp diskusjonen om mer tillitsvalgtstid for å følge opp de innleide.
 9. Krev at alle innleide skal presenteres for tillitsvalgte når de ankommer.
 10. Har innleid personell fått noen opplæring i HMS?
 11. Har de egne verneombud?
 12. Finnes der en tillitsvalgt i utleiebyrået?
 13. Hvem er det og hvordan får vi kontakt med vedkommende?

De tillitsvalgte har en viktig oppgave ved innleie av arbeidskraft til bedriften.
Bruk lov og regelverk.

**Husk målet er flest mulig
faste ansettelser!**



elogit.no