

Likebehandling ved innleie

- Trondheim 21. Januar 2022
- Advokat Rune Lium og jusstudent Marlene Horgøyen



P. WINTHER Maskinforretning KONTOR
Gunnerusgt. 2



Hvorfor er regelen om likebehandling viktig for fagbevegelsen?

- **Historisk utvikling**

- Innleie var ulovlig
- Begrenset adgang til å søke om bruk av innleid arbeidskraft
- Lovfestet adgang til bruk av innleie på bestemte vilkår
- EU-rettens innvirkning på de norske arbeidsrettslige reglene
- Fortsatt en politisk kamp

- **Formål**

- Hindre sosial dumping
- Trygge tilsettingsforhold

- **Tiltak for å sikre likebehandling**

- Innsynsrett for de tillitsvalgte
- Opplysningsplikt mellom aktørene
- Solidaransvar for innleier
- Kollektivt søksmål



Vilkår for å benytte seg av innleid arbeidskraft

▪ **Aml § 14-12**

- 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
- 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

Reglene om midlertidig ansettelse

- § 14-9. Fast og midlertidig ansettelse
- (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.
- (2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås
 - a) når arbeidet er av midlertidig karakter
 - b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
 - c) for praksisarbeid
 - d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
 - e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
 - f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker

Krav om likebehandling av innleide arbeidstakere

- **Aml. § 14-12a**
- (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) 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.

Forarbeider

- Prop. 74 L (2011-2012):
 - Departementet vil påpeke at det også uavhengig av vikarbyrådirektivet, er behov for reguleringer som sikrer likebehandling av innleide med direkte ansatte på viktige områder, først og fremst for å sikre at omfanget og arbeidsvilkårene ved innleie ikke undergraver målene om et arbeidsmarked med en hovedvekt på faste og direkte ansettelser.
 - Etter departementets syn, vil likebehandlingsprinsippet slik vikarbyrådirektivet legger opp til, kunne bidra til at utleie fra vikarbyrå kan fungere som et mer likeverdig alternativ til midlertidig ansettelse for arbeidstaker. For arbeidsmarkedet vil innføring av likebehandlingskrav etter departementets syn bidra til at arbeidsleie i større grad vil begrense seg til de situasjoner der det faktisk er et reelt behov for fleksibilitet, det vil si for i en avgrenset periode å øke arbeidsstokken eller erstatte fravær. Arbeidsgiver vil med innføring av et likebehandlingsprinsipp i mindre grad ha reduserte lønnskostnader som motivasjon for å leie inn arbeidskraft. Dette vil samtidig bidra til å hindre forhold som kan betegnes som sosial dumping

Lønnsbegrepet

- *Alt vederlag for arbeid:*
 - **Faste** vederlag: lønn og naturalia
 - Evt kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg «*dersom det er regler, rutiner eller praksis for å gi dette i virksomheten*», jf. Prop. 74 L side 55.
- **Uregelmessige** tillegg for arbeid som utføres på særlig ugunstig tid
 - f.eks. overtidsbetaling, tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg og skifttillegg
 - tillegg pga. særskilte arbeidsforhold, f.eks. smusstillegg eller tillegg for risikofyllt arbeid.

Utgiftsdekning

- Likebehandlingsregelen omfatter dekning av utgifter ved arbeidet, f.eks. til arbeidstøy, kost og losji.
- Dersom arbeidstaker ville fått dekket sine utgifter ved direkte ansettelse i innleiebedriften, har den innleide krav på å få dem dekket.

Andre goder som omfattes

Aml. § 14-12a (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".

▪ Andre goder som omfattes

Fysiske goder bedriftene tilbyr sine ansatte:

- Kantine
- Transport
- Parkeringsmulighet hos innleier
- Treningsrom
- Bedriftsbarnehage

▪ Unntaksregelen

- Konkret helhetsvurdering av relevante hensyn:
 - godets karakter
 - innleieferholdets varighet
 - kostnadmessige hensyn
 - organisatoriske hensyn

Goder som er unntatt fra likebehandlingskravet

- Pensjon
- Forsikring
 - Det må antas ut fra forarbeidene til likebehandlingsreglene at kollektive forsikringer *ikke* er omfattet av likebehandlingsreglene.
 - (forsikringer kan neppe omtales som vederlag for arbeid)
- Eksempler på goder som **sannsynligvis** faller **utenfor** begrepet i loven:
 - Låneordninger
 - Aksjespareprogram
 - Utdanningsstipend og kurs
 - Personalrabatter
 - Hva med velferdsaktiviteter og sosiale arrangementer?

Likebehandlingsprinsippet i Høyesterettspraksis

HR-2018-1037-A

- Sakens bakgrunn
 - Vikar fra Manpower ble leid ut til Statens vegvesen.
 - Arbeidsstedet var Tønsberg trafikkstasjon, men han skulle enkelte dager arbeide i Larvik.
 - Han fikk i motsetning til de fast ansatte ikke godtgjørelse for reisetiden til Larvik.
- Spørsmålet var om begrepet "lønn" i likebehandlingsregelen omfattet slik reisegodtgjørelse.

- (42) Videre legger jeg vekt på at formålet om reell likebehandling ikke ville nås om en slik reisetidsgodtgjørelse som i saken her faller utenfor. Realiteten er at når Manpower nektet Venås reisetidsgodtgjørelsen de fast ansatte mottok, fikk han mindre utbetalt fra sin arbeidsgiver enn han ville fått om han hadde vært ansatt i vegvesenet. Dette til tross for at han utførte samme arbeid, og hadde samme forpliktelse til å reise, som de fast ansatte. Venås ble også nektet den muligheten som de fast ansatte hadde til å avspasere reisetiden til Larvik istedenfor å få utbetalt reisetidsgodtgjørelse. Sammenlignet med kollegene som utførte samme arbeid, fikk han altså lengre arbeidstid enn dem som avspaserte, eller mindre betalt enn dem som fikk reisetiden godtgjort i penger.
- (43) På denne bakgrunn er min konklusjon at Manpower opptrådte i strid med tjenestemannsloven § 3B første ledd, da Venås ble nektet reisetidsgodtgjørelse i den tiden han var innleid i Statens Vegvesen

Likebehandlingsprinsippet i Høyesterettspraksis

HR-2020-2109-A

- Sakens bakgrunn:
 - Et bemanningsforetak hadde gjennom en fireårsperiode leid ut to ansatte til et oljeselskap.
 - Oljeselskapet hadde en bonusordning på virksomhetsnivå for sine ansatte.
 - Arbeidsgiver nektet de innleide arbeidstakerne å ta del i denne bonusordningen.
- Spørsmål var om lønnsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-12a (1) bokstav f omfattet en slik bonusordning.

- (76) Ved avgjørelsen av om bonus er lønn i lovens forstand, vil målsettingen om å oppnå reell likestilling mellom avlønningen av fast ansatte og innleide, som jeg tidligere har pekt på, være av betydning som tolkningsmoment. Dette gjelder både ved lovtolkningen og ved den konkrete rettsanvendelsen
- 82) Gjennomgangen har vist at kjernen i lønnsbegrepet er om ytelsen er et vederlag for arbeid, eventuelt for et resultat eller en prestasjon som den ansatte selv har stått for. Også bonusordninger vil være omfattet så lenge det dreier seg om vederlag for arbeid. Dette gjelder enten det er tale om individuelle bonusordninger eller ordninger på gruppe- eller virksomhetsnivå.
- (83) I hvilken form vederlaget ytes, eller om det er kalt lønn, er ikke avgjørende. Det kreves ikke at vederlaget er fastsatt på grunnlag av formelt bindende regler. Også vederlag som er ensidig fastsatt av innleieforetaket, kan være omfattet
- (85) Aker BPs bonusordning oppfyller etter mitt syn samtlige rettslige karakteristika for å være «lønn» i [arbeidsmiljøloven § 14-12 a](#) første ledd bokstav f's forstand. Bonusordningen er en form for resultatlønnsordning og en del av det samlede systemet for vederlag for arbeid.

Eksempler fra praksis

- Sak om helligdagsgodtgjørelse

I henhold til SpennArmering AS' lønnsmatrise datert 1 juni 2020, som følger som bilag til dette tilsvaret, er det fastsatt følgende bestemmelser om såkalt "helligdagsgodtgjørelse":

"Godtgjøring for bevegelig helligdag og offentlige høytidsdager gjelder for faste ansatte. For kortere ansettelse og innleie på prosjekter godtgjøres det kun for de bevegelige helligdager/ offentlige høytidsdager som treffer innenfor deres arbeidsperiode(r)."

Rett til full lønn ved sykefravær og permisjoner

- Bemanningsforetak uten tariffavtale leier 1 av våre medlemmer til kunden som har tariffavtale.
- Medlemmet har fått barn og er i 14 dagers permisjon i forbindelse med fødsel. Han har vært til denne kunden nå i over 1 år og oppdraget løper til 31/12-2021.
- De faste ansatte får betalt permisjon – hva med den innleide?

Tillitsvalgtes rolle

- **Aml § 14-12 (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.

- **Aml § 14-12b**

- (4) Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver.
- (5) Plikten til å gi opplysninger etter tredje og fjerde ledd gjelder bare vilkår som nevnt i § 14-12 a første ledd. Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte som mottar opplysninger i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt om opplysningene. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling i § 14-12 a eller til å oppfylle plikter etter bestemmelsen her

Kollektivt søksmål

- **Problematikk knyttet til dagens regelverk**
 - Mange arbeidsgivere ignorerer likebehandlingskravet
 - Belastende for enkeltpersoner å gå til sak mot arbeidsgiver.
- **Regler om kollektivt søksmål**
 - Tidligere lovfestet adgang
 - Arbeidskamp mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.
 - Innebærer at fagforeningene kan gå til sak på vegne av medlemmet.

Regjeringen fremmer omstridt lovendring. Arbeidsgiverne advarer om økt konfliktnivå.

Arbeids- og inkluderingsminister Hadia Tajik (Ap) varsler at fagforeningene skal få adgang til kollektivt søksmål. – Vi vil styrke arbeidstagenes makt over egen hverdag, sier hun.



Høringsnotat 02.11.2021 - Søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie

- Arbeids- og sosialdepartementet legger i dette høringsnotatet fram forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om å gjeninnføre regelen om kollektiv søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie fra bemanningsforetak, som ble opphevet i 2015, jf. Prop. 48 L (2014–2015) og Innst. 207 L (2014–2015).
- Regjeringen har som mål å styrke arbeidstakernes rettigheter. Hele og faste stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Innleie av arbeidskraft er tillatt på visse vilkår, og kan være hensiktsmessig for eksempel ved andre arbeidstakers fravær. Innleie som fortrenger faste ansettelser kan imidlertid skape økte forskjeller og utrygghet. Regjeringen har varslet en gjennomgang av innleieregelverket med sikte på å begrense bemanningsbransjens omfang og rolle. Dette vil departementet komme tilbake til. Som det fremgår nedenfor, tyder resultatene fra enkelte kartlegginger også på at det forekommer brudd på innleieregelverket. Som et tiltak for å bekjempe brudd på innleiereglene, foreslår departementet å gjeninnføre reglene om fagforeningers søksmålsrett slik disse ble vedtatt i 2013, jf. Prop. 83 L (2012–2013) og Innst. 348 L (2012–2013)

Lovforslag

- I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:
- § 17-1 tredje ledd nytt andre punktum skal lyde:
 - Mekling i forliksråd finner ikke sted i saker etter § 17-1 femte ledd.
- § 17-1 nytt femte ledd skal lyde:
 - (5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie.
- I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3. § 17-4 nytt tredje ledd skal lyde:
 - (3) Ved søksmål etter § 17-1 femte ledd avbrytes søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav for de navngitte enkeltpersoner saken gjelder, fra tidspunktet for søksmålet etter § 17-1 femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger.



NYE KOSTER: – Vi kommer til å fortsette storrengjøringen med flere reformer for å styrke arbeidstagenes rettigheter, skriver Hadia Tajik Janne Møller-Hansen / VG

Debatt

Arbeidsfolk skal slippe å stå med lua i hånda

Pressemelding fra regjeringen

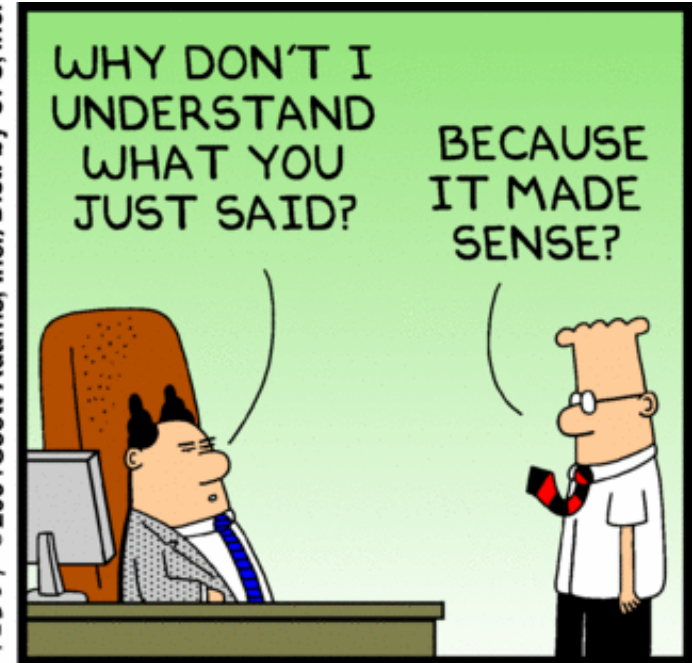
- Forskriftsfestet forbud mot innleie fra bemanningsforetak på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold
- Oppheve adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter
- Gi innleide flere rettigheter, som for eksempel utvide retten til å bli fast ansatt etter en viss tid som innleid til å gjelde flere tilfeller, og korte ned tiden før rettigheten inntreffer
- Innfører en godkjenningssordning som kvitter oss med de bemanningsforetakene som driver useriøst
- Tydeliggjøre grensen mellom innleie og entrepris. Innstramminger av innleieregelverket kan innebære økt risiko for omgørelser der innleie betegnes som entrepris eller bemanningsentrepris, og loven bør derfor tydeliggjøres
- Det inviteres også til å vurdere andre tiltak som vil begrense adgangen til bruk av innleie.



Dilbert.com DilbertCartoonist@gmail.com



9-25-09 © 2009 Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.



Takk for oppmerksomheten!