



Til: Byrådsavdelingene, etatene, bydelene og kommunale foretak
Fra: Byrådsavdeling for finans
Saksbeh.: Mari Jerman
Telefon: 23461722

Saksnr.: 201300790-1
Arkivkode: 100
Utsendt dato: 27.02.2013
Gjelder fra: d.d
Gjelder til: Inntil videre
Erstatter:

NYE KRAV VED INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT FRA BEMANNINGSFORETAK

1. Nye krav ved leie av arbeidskraft fra bemanningsforetak

I forbindelse med at vikarbyrådirektivet ble innført fra 01.01. 2013, er det fortatt endringer i lovverket. Oslo kommunes virksomheter må sette seg inn i hva dette betyr for virksomheten, og må påse at arbeidskraft leies inn i henhold til gjeldende regler.

Lovendringene i arbeidsmiljøloven og ferieloven innebærer at innleide arbeidstakere skal behandles likt som om vedkommende var direkte ansatt hos innleier. Det innføres også en rekke tiltak for å sikre at kravet om likebehandling etterleves, blant annet opplysningsplikt.

De nye reglene gjelder ved leie av arbeidskraft fra bemanningsforetak, det vil si virksomhet som har til formål å drive utleie av arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12. Det typiske bemanningsforetaket er det tradisjonelle vikarbyrået. De nye reglene gjelder ikke ved leie av arbeidskraft fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie av arbeidskraft (arbeidsmiljøloven § 14-13), entrepriser eller andre tjenester som et bemanningsforetak driver med men som ikke er utleie av arbeidstakere.

2. Den innleide skal ha samme arbeidsvilkår som om vedkommende var ansatt direkte i innleievirksomheten

Kravet om likebehandling fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-12 a. I henhold til bestemmelsen er det bemanningsforetakets ansvar å sørge for at utleid arbeidstaker sikres de lønns- og arbeidsvilkår vedkommende ville hatt som direkte ansatt i innleievirksomheten for å utføre samme arbeid. Den som leier inn arbeidskraft må gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsbyrået skal kunne ivareta sine forpliktelser, jf arbeidsmiljøloven § 14-12 b (1).

For det første skal det være likebehandling av arbeidstidens lengde og plassering, overtidarbeid, varighet og plassering av pauser og hvileperioder og nattarbeid. Dette innebærer at innleide

personer har samme arbeidsvilkår som andre ansatte, for eksempel regler som følger av dok. 25, kapittel 8, 9, 10 og 11 og del B: avtale om fleksitid i Oslo kommune. For særbestemmelser vedrørende arbeidstid for enkelte grupper, se del C.

For det andre gjelder likebehandlingen lønn og utgiftsdekning, med unntak av pensjons- og forsikringsordninger. Lønnsbegrepet omfatter alt vederlag for arbeid. Det vil si både alle faste vederlag, som for eksempel fastlønn, uregelmessige tillegg som overtidsbetaling og turnustillegg, etc., jf dok 25, kapittel 9 og 12. Utgangspunktet for lønns plasseringen er grunnplasseringen i lønnsrammen tilknyttet stillingskoden. Hvis det, gjennom lokale forhandlinger og lignende, er etablert et høyere lønnsnivå for en gruppe medarbeidere i virksomheten vil lønns plasseringen være høyere.

Når det gjelder ytelser som sykepenger og lønn ved foreldrepermisjon er ikke disse spesifikt nevnt i lovforarbeidene. Det legges til grunn at de nevnte ytelser ikke er vederlag for arbeid og derfor ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Retten til ferie og feriepenger etter dok. 25, fellesbestemmelsene kapittel 3, vil også bemanningsforetaket være forpliktet til å ivareta. I Oslo kommune har ansatte rett til en ekstra ferieuke, noe som også betyr en forhøyet feriepengesats, jf fellesbestemmelsene § 3.2.2.

For det tredje omfattes felles goder som de ansatte har tilgang til, med mindre objektive grunner tilsier noe annet. Relevante momenter i denne vurderingen kan være varigheten på oppdraget, om bemanningsforetaket tilbyr tilsvarende ”goder og tjenester”, administrative byrder etc.

3. Opplysningsplikt og innsynsrett

De ulike aktørene er forpliktet til å gi opplysninger om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder, for på den måten å sikre at innleide personer får vilkår i henhold til likebehandlingsprinsippet.

- a. **Innleievirksomheten** er forpliktet til å gi bemanningsforetaket opplysninger om hvilke lønns- og arbeidsvilkår den innleide ville fått dersom vedkommende hadde blitt ansatt i innleievirksomheten. Begrunnelsen for en slik opplysningsplikt er at bemanningsforetaket skal kunne gi den ansatte lønn i henhold til likebehandlingsprinsippet. Innleievirksomheten plikter å gi disse opplysningene uten at bemanningsforetaket ber om det.
- b. **Bemanningsforetaket** har på anmodning opplysningsplikt overfor sin utleide arbeidstaker, slik at vedkommende kan vurdere om han faktisk får lønn i henhold til likebehandlingsprinsippet.
- c. **Bemanningsforetaket** må på forespørsel fra innleievirksomheten dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt med utleid arbeidstaker. Disse opplysningene er underlagt taushetsplikt og ved utlevering skal opplysningene kun brukes for å undersøke om likebehandlingsprinsippet er fulgt.

- d. Tillitsvalgte** i innleievirksomheten gis på anmodning innsynsrett i de lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleievirksomheten og bemanningsforetaket. Også disse opplysningene er underlagt taushetsplikt. Ved utlevering av opplysninger til tillitsvalgte bør det samtidig gjøres oppmerksom på taushetsplikten og at opplysningene kun skal brukes for å undersøke om likebehandlingsprinsippet er fulgt.

Et eventuelt brudd på taushetsplikten straffes med bøter, jf forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 2.

4. Solidaransvar

Fra 1. juli 2013 blir innleievirksomheten solidarisk ansvarlig med bemanningsforetaket for at den innleide får lønn og feriepenger i henhold til likebehandlingsprinsippet, jf arbeidsmiljøloven § 14-12 c og ferieloven § 11 nr. 6. Dette ansvaret innebærer at innleid arbeidstaker kan gå direkte på innleievirksomheten for utbetaling av forfalt lønn og feriepenger. Arbeidstaker må rette et dokumentert, skriftlig krav til innleier innen tre måneder etter lønnsforfall. Innleier har da tre uker på seg til å betale etter at kravet er mottatt. I de tilfeller innleid arbeidstaker får betaling direkte fra innleier, vil innleier ha regresskrav mot bemanningsforetaket.

5. Innleievirksomhetens plikt til å drøfte bruken av innleie

Arbeidsgiver skal minst en gang i året drøfte bruken av innleid arbeidskraft, herunder praktiseringen av kravet om likebehandlingsprinsippet, med de tillitsvalgte, jf arbeidsmiljøloven § 14-12 (3) og fellesbestemmelsene § 2.1, 7. ledd.

6. Innleievirksomhetens ansvar for den innleides arbeidstid

Det presiseres i arbeidsmiljølovens § 2-2, første ledd bokstav c at innleievirksomheten også har ansvar for at den innleide arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Det innebærer blant annet at den innleide ikke skal jobbe mer enn tilsvarende 100 % stilling i kommunen. I de tilfeller der innleid arbeidstaker er innleid til mer enn én virksomhet i kommunen og/eller ansatt hos flere bemanningsforetak, må innleievirksomheten registrere andre samtidige oppdrag og eventuelt opplyse om at den innleide ikke kan påta seg oppdrag for kommunen.

7. Innleid arbeidstakers rett til å kreve fast ansettelse etter fire år

Innleid arbeidstaker kan etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (4) kreve fast ansettelse hos innleier dersom vedkommende har vært sammenhengende innleid i innleievirksomheten i mer enn fire år etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (1), bokstav a og b.

8. Hvordan bestille og forholde seg ved avrop av vikartjenester fra rammekontrakt

Fremgangsmåte

- Virksomheten vurderer sitt behov, og ved bestilling av vikar til en bestemt stilling oppgis stillingskode, for eksempel 1 sykepleier i stillingskode X. Ved bestilling av vikarer til ekstraarbeid (ikke vikar til bestemt stilling), oppgis stillingskode og kompetansegrad A – C. For lærervikarer må årsramme for stillingen oppgis.
- Bemanningsforetaket leverer medarbeideren og foretar lønsplassering i henhold til kommunens tariffbestemmelser, jf. beregning av medarbeiderens lønnsansiennitet.
- Utgangspunktet for lønsplasseringen er grunnplasseringen i lønnsrammen som er tilknyttet stillingskoden. Dette er ”minstelønnsnivået” som arbeidstakerne i denne stillingsgruppen er sikret, i forhold til sin lønnsansiennitet.
- Hvis det er etablert et høyere lønnsnivå for en gruppe arbeidstakere i virksomheten (som innebærer at også nytilsatte medarbeidere ville blitt plassert inn i dette lønnstrinnet ved direkte ansettelse i kommunen), må virksomheten informere om dette, slik at bemanningsforetaket gis anledning til å beregne riktig lønn.
- For stillinger/vikariater hvor lønsplassering har et stort spenn og avlønningen er mer personavhengig, kan virksomheten og bemanningsforetaket i samråd komme fram til lønsplassering.
- Renholdere lønnes etter den allmenngjorte tariffen, dvs. samme lønn som de har per desember 2012.

Nye priser

Tidligere avtalte Oslo kommune og vikarbyråene faste timepriser. Fra januar 2013 vil bemanningsforetakene prise sine vikartjenester etter en ny modell. Fra 01.01. 2013 vil prisene på vikarer variere fra vikar til vikar, i tråd med det som er sagt ovenfor.

- Vikarbyråene vil nå fakturere virksomhetene for lønnen vikaren får utbetalt, antall timer ganger timelønn til vikaren, og deretter legge til et avtalt påslag.
- Påslaget vil variere fra ett bemanningsforetak til et annet og innenfor de forskjellige stillingskategoriene (administrativ, pedagogisk, pleie/helse og renholdspersonell).

Hvilken påslagsprosent som er avtalt med det enkelte bemanningsforetak, vil fremgå av UKEs hjemmesider.

Med hilsen

Arild Sundberg
kommunaldirektør

Mari Jerman
spesialrådgiver

Godkjent og ekspedert elektronisk