

l) Krav om bruk av fast ansatte i 100 % stilling

Ved oppfyllelse av denne kontrakten skal Leverandøren og eventuelle underleverandør benytte fast ansatte som har 100 % stilling. Lønnen skal i løpet av et kalenderår ikke være lavere enn det stillingsprosenten tilsier. Kravene gjelder uavhengig av om arbeideren er ansatt hos Leverandøren eller eventuelle underleverandør, og uavhengig av om utleiebedriften er produksjonsbedrift eller bemanningsforetak.

Det kan gjøres unntak fra kravet om bruk av fast ansatte der en midlertidig ansatt erstatter fast ansatt som er sykmeldt, i foreldrepermisjon, avvikler ferie eller lignende.

Det kan gjøres unntak fra kravet om 100 % stilling der redusert stilling skyldes helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner på den ansattes side. Stillingsgraden skal ikke settes lavere enn det hensynet til arbeideren tilsier. Oppdragsgiver kan også tillate unntak der andre viktige grunner tilsier det.

Det kan gjøres unntak fra kravene i første ledd der det er nødvendig å hente inn spisskompetanse for en kort periode for å få gjennomført denne kontrakten.

Leverandøren skal ved kontraktsoppstart og ved eventuelle endringer oppgi antall arbeidere som ikke er fast ansatte og/eller jobber redusert stilling. Leverandøren må på forespørsel skriftlig dokumentere behovet for å fravike hovedregelen i første ledd.

Unntak fra kravene i første ledd må uansett aldri skje i større utstrekning enn det som følger av arbeidsmiljøloven.

Personer som omfattes av opplæringslova eller er på arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten eller tilsvarende offentlig instans, kan benyttes uavhengig av kravene i første ledd.

Leverandøren skal ved kontraktsoppstart på forespørsel redegjøre for hvordan kravet vil bli oppfylt i kontraktsperioden, samt jevnlig oversende rapporter som viser oppfylleelsesgraden.

Leverandøren skal gjennomføre nødvendig kontroll hos sine underleverandører for å påse at kravene overholdes. Alle avtaler Leverandøren inngår for utførelse av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser.

Ved kontraktsavslutning skal det fremlegges en sluttrapport med oversikt over bemanningen og oppfyllelse gjennom hele kontraktsperioden. Timelister, med angivelse av tidspunktet for arbeidstidens start og slutt, skal fremlegges på anmodning.

Ved brudd på bestemmelsen kan Oppdragsgiver holde tilbake inntil 1 prosent av kontraktssummen inntil forholdet er rettet.

Ved brudd på bestemmelsen har Oppdragsgiver rett til å ilegge et forholdsmessig gebyr og/eller forholdsmessig avkorte vederlaget til Leverandøren med et beløp på inntil 1 prosent av kontraktssummen. Beløpet skal uansett ikke være mindre enn kr 3 000 per brudd. I vurderingen av hva som er forholdsmessig, skal det særlig legges vekt på bruddets alvorlighetsgrad, omfang, varighet og betydning for Oppdragsgiver.

Ved vesentlige brudd på bestemmelsen kan Oppdragsgiver stanse eller heve arbeidet for Leverandørens regning og risiko. Leverandørens forsinkelse som følge av stansing, gir Oppdragsgiver rett på dagmukt etter kontraktens bestemmelser om forsinket levering.

Dersom Oppdragsgiver hever kontrakten med Leverandøren, kan Oppdragsgiver kreve å få tiltransportert Leverandørens kontrakter med underleverandører.

Dersom bruddet har skjedd hos underleverandøren, kan Oppdragsgiver kreve at Leverandøren skifter ut underleverandøren for Leverandørens regning og risiko.

Alle avtaler Leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser

Kommentar

Kravet om å benytte fast ansatte ved utførelsen av oppdraget, regnes som et av de aller viktigste bidragene til å fremme et seriøst og anstendig arbeidsliv. Fast ansettelse bidrar til å skape en trygg og forutsigbar arbeidssituasjon for den enkelte arbeider.

Erfaring viser at bruk av fast ansatte bidrar til å øke sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA) på arbeidsplassen, fordi leverandøren i større grad satser på opplæring, veiledning og kompetanseutvikling av arbeidere som er fast ansatt i bedriften enn av de som benyttes midlertidig. Det antas også at terskelen for å si ifra om eventuelle uakseptable forhold eller brudd på lover og regler, er lavere for fast ansatte enn for arbeidere som ikke har et trygt og forutsigbart arbeidsforhold.

Selv om det er en relativt høy terskel for unntak fra bestemmelsen, legges det opp til en viss fleksibilitet ved praktisering av regelen der det er legitime grunner for at det benyttes arbeidere som ikke er fast ansatt, for eksempel der en arbeider midlertidig erstatter en fast ansatt arbeider som er syk, er i permisjon, avvikler ferie eller lignende.

I denne saken forslås det et noe strengere krav ved at utgangspunktet nå er at arbeidere skal være fast ansatte, og ikke i all hovedsak som det har vært tidligere. For å sikre arbeiderne lønn i henhold til stillingsprosent, foreslås det et krav om at lønnen i løpet av et kalenderår ikke skal være lavere enn det stillingsprosenten tilsier.

I denne saken foreslås det videre å øke kravet fra minst 80 % stilling til 100 % stilling.

Heltidskultur er helt grunnleggende for den enkeltes mulighet til å forsørge seg selv ved sin arbeidsinntekt, og er sentralt for arbeidstakernes medvirkning, trygghet og forutsigbarhet.

1. januar 2023 trådte ny § 14-1 bokstav b i arbeidsmiljøloven i kraft. Bestemmelsen fastsetter en norm om at hovedregelen i arbeidslivet skal være ansettelse på heltid. I tillegg pålegges arbeidsgiver å skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse.

Oslomodellen skal bidra til å styrke arbeidernes rettigheter. Det er dermed naturlig at Oslomodellen stiller krav om 100 % stilling, i tråd med lovens norm. Normen i arbeidsmiljøloven § 14-1 bokstav b innebærer imidlertid ikke i seg selv noe forbud eller rettslig begrensning i arbeidsgivers adgang til å ansette på deltid. Det foreslås derfor å stille krav om 100 % stilling som kontraktskrav. Brudd på kravet om full stilling vil dermed få rettslige konsekvenser.

I denne saken foreslås det videre å presisere hvilken adgang det til å gjøre unntak fra hovedregelen om 100 % stilling. Unntakene er utformet på en slik måte at det er hensynet til arbeideren som er førende for behovet for redusert stilling.

Det kan gjøres unntak fra kravet om 100 % stilling der det er dokumentert at redusert stilling skyldes helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner på den ansattes side. Dette er i tråd med arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), som regulerer retten til redusert arbeidstid. De mest praktiske tilfellene antas å være ved sykdom, funksjonsnedsettelse eller omsorg for nære familiemedlemmer eller lignende. Stillingsgraden skal ikke settes lavere enn det hensynet til

arbeideren tilsier.

Det kan tenkes at arbeidere har behov for redusert stilling av andre grunner enn det åpnes for i unntakene eller at leverandøren har behov for å benytte arbeidere i deltidstilling. Det foreslås derfor at oppdragsgiver kan tillate unntak der andre viktige grunner tilsier det. I motsetning til de grunner som er eksplisitt nevnt i kontraktskravet, hvor unntak gis så lenge det er dokumentert behov for det, vil et slikt unntak bero på en konkret vurdering av oppdragsgiver. Det er hovedsakelig arbeiderens behov som kan begrunne et unntak fra kravet, men det vil også være mulig å tillate unntak der arbeidsgiver har et viktig behov for det. Denne unntaksadgangen er ment å være snever.

Det foreslås videre at det kan gjøres unntak fra kravet om bruk av fast ansette i 100 % stilling der det er nødvendig å innhente spisskompetanse for en kort periode for å oppfylle kontrakten. Leverandøren skal fortsatt påse at arbeidsmiljølovens regler overholdes. I tillegg foreslås det en regel om at unntak fra bestemmelsen ikke må skje i større utstrekning enn det som følger av arbeidsmiljøloven.

Det foreslås flere endringer i sanksjonene til bestemmelsen. Det foreslås også flere typer sanksjoner, slik at sanksjoner ved brudd på bestemmelsen i større grad kan tilpasses den enkelte kontrakt og situasjon.