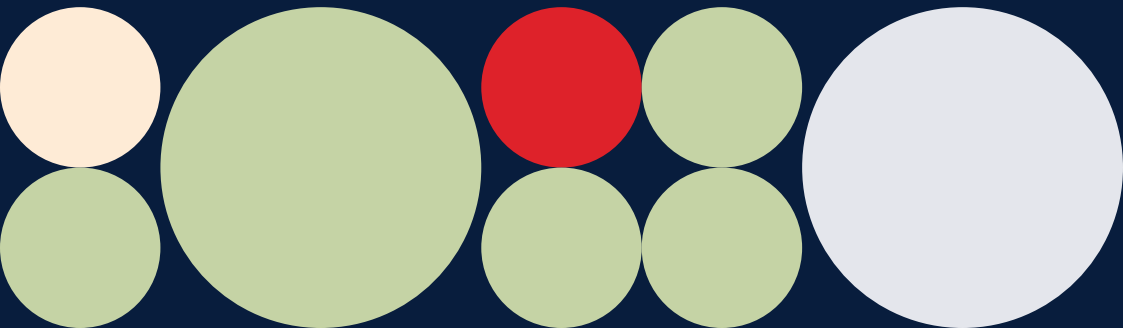


Hjelp til tillitsvalgte når bedriften vil leie inn arbeidskraft fra bemanningsbyrå

Håndbok med argumentasjon og maler





**Hjelp til tillitsvalgte når
bedriften vil leie inn
arbeidskraft fra
bemanningsbyrå**



Del 1:

Innledning

Fellesforbundet jobber for minst mulig bruk av innleie og falske selvstendige, fordi det fortrenger vanlige ansettelser og setter løsarbeid i system.

Med den rød-grønne regjeringen fikk vi viktige gjennomslag for et strengere regelverk for innleie fra bemanningsforetak. Formålet med lovverket er å styrke grunnbemanningen og å sikre faste og hele stillinger direkte i bedriftene der jobben skal gjøres. Dette vil også styrke det organiserte arbeidslivet. Det er viktig at du som tillitsvalgt tar i bruk de verktøyene du har i lov- og avtaleverk. I denne håndboka har vi samlet det som er nødvendig for at du kan møte arbeidsgiver på en trygg og skikkelig måte.

I første del av dette heftet presenterer vi de viktigste bestemmelsene vi, som tillitsvalgte, kan bruke (i arbeidet med ansettelsesformene) i vår bedrift. Den gir deg også en generell oversikt over innleietematikken.

I andre del finner du maler vi har utviklet som dere kan bruke i møte med arbeidsgiver i ulike situasjoner.

I siste del av heftet drøfter vi ulike påstander arbeidsgiver bruker for å unngå loven, og gir deg argumenter for hvordan du kan svare arbeidsgiver og dermed unngå innleie.

Husk – hvis det ser ut som innleie, så er det det.

Innhold

Del 1: Innledning	3
Del 2: Hjelp til tillitsvalgte når bedriften vil leie inn arbeidskraft	9
Tillitsvalgtes hovedoppgaver ved innleie i egen bedrift.	11
Fellesforbundets kriterier for innleie av arbeidskraft.	12
Møte om bedriftens bemanningsplaner.	12
Mal: Avklaringsmøte om bemanningsplaner.	13
Huskeliste til møte om bedriftens bemanningsstrategi (avklaringsmøte)	14
Innleie av arbeidskraft	16
Mal: Avslag på innleie.	17
Mal: Enighet om innleie.	18
Ulovlig innleie.	20
Mal: Kreve møte om ulovlig innleie.	21
Mal: Purring møte om ulovlig innleie.	22
Mal: Tvisteprotokoll ved ulovlig innleie.	23
Mal: Oversendelsesbrev til Fellesforbundets lokale avdeling.	25
Entreprise	26
Fellesforbundets sjekkliste, entreprise.	27
Forbud mot innleie fra bemanningsforetak på byggeplasser.	28
Mal: Kreve møte om ulovlig innleie (forbud Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold) . . .	29
Mal: Purring møte om ulovlig innleie (forbud Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold) .	30
Mal: Tvisteprotokoll ved ulovlig innleie (forbud Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold)	31
Mal: Oversendelsesbrev til Fellesforbundets lokale avdeling.	33
Det å være mange gir oss makt til å endre	34
Del 3: Fordekt innleie – er det innleie eller ikke?	35
Ikke la deg lure, innleie er innleie.	35
1. Formidling av arbeidskraft/rekruttering.	36
2. Formidling og bruk av selvstendig oppdragstakere.	37
3. Bemanningsforetak legger om driften til å bli entreprenørvirksomhet.	39
4. Utlån av arbeidere.	40
5. Innleier har kjøpt opp bemanningsforetaket og etablert det som et egget aksjeselskap i konsernet til innleier.	40

Hva kan tillitsvalgte gjøre i bedriften?

Det første vi bør gjøre er å skaff oss en oversikt over bemanningen i bedriften. Dette kan vi gjøre ved å be om et møte med bedriften. Dette har vi rett til etter Hovedavtalenes bestemmelser om samarbeid. Disse finner vi i kapittel 9 i LO / NHO avtalen og § 4 – 5.2 i LO / Virke-avtalen.

Her kan vi stille spørsmål om hva bedriften trenger av bemanning og hvordan de har tenkt til å gjøre det.

To konkrete spørsmål vi kan stille er:

- Hvor mange faste ansatte skal bedriften ha?
- Skal bedriften bruke innleid arbeidskraft, i så fall hvorfor?

Hvis bedriften ønsker å bruke innleie er dette strengt regulert i arbeidsmiljøloven (AML).

Endringene i AML

Fra 1. april 2023 er det en rekke endringer i AML kapittel 14.

De to viktigste endringene er:

- Uten avtale med tillitsvalgte er det kun lov å leie inn reelle vikarer (AML § 14- 12 (1))
- Det er lov å inngå avtale om innleie med tillitsvalgte i bedrifter med tariffavtale. Her er en forutsetning at de tillitsvalgte representerer mer enn halvparten av den arbeidstakergruppen innleia gjelder for (AML § 14- 12 (2))

Hva gjør vi hvis bedriften ønsker å leie inn?

Som nevnt over hvis innleie ikke gjelder vikarer må dette avtales med tillitsvalgte. Her må vi være på vakt og få greie på hvorfor bedriften ønsker å leie inn.

Her er noen spørsmål vi bør stille hvis bedriften ønsker avtale for å leie inn:

1. Avviker innleie fra hva som er avklart med bedriften om egenbemanning, rekruttering og lærlinger?
2. Kan vi ansette i stedet for å leie inn?
3. Vil innleie føre til færre lærlinger?
4. Vi innleie føre til at vi vil mangle kompetanse i bedriften?
5. Vil innleie svekke arbeidsmiljøet i bedriften?

Hvis svaret er ja på ett eller flere av spørsmålene, bør vi ikke inngå avtale om innleie.

Hva gjør vi hvis bedriften vil sette bort arbeid?

Hvis bedriften ikke får / vil leie inn så kan det være mulig at de setter bort jobben til en underentreprenør /-leverandør. Det vil si at det inngås en oppdragsavtale.

Her må vi være på vakt fordi at dette kan være skjult innleie. Dette må vi som tillitsvalgte vurdere. Hva vi skal vurdere ut fra ligger i AML § 14 – 12 (5). Her er grunnlaget i bestemmelsen:

Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet.

Overenskomstene

I flere av Fellesforbundets overenskomster har bedriften en drøftingsplikt med de tillitsvalgte ved både bortsetting av arbeid og innleie. To eksempler:

- Fellesoverenskomsten for byggfag i bilag 14
- Industriooverenskomsten bilag 8

Kort oppsummert er spørsmålet: Hvem har, og hvem utfører styringsretten? Hvis vi ser at det er vår bedrift som gjør dette kan det kan klassifiseres som innleie og er dermed ulovlig.

Hvis noe sånt skjer, ta kontakt med avdelingen for å få hjelp.

Hva gjør vi hvis bedriften påberoper seg styringsretten og leier inn uten avtale?

Dette er et klart brudd på loven og dette ligger utenfor styringsretten. Styringsretten sier at bedriften kan lede, fordele og kontrollere arbeidet innenfor rammene av lov- og avtaleverket.

Hvis noe sånt skjer, ta kontakt med avdelingen for å få hjelp og veiledning.

Oppsummering

Som tillitsvalgte har vi store rettigheter i lov- og avtaleverket når det gjelder ansettelsesformene i bedriften.

Vi bør i første omgang be om møter etter kapittel 9 i LO / NHO avtalen og § 4 – 5.2 i i LO / Virke-avtalen.

Hvis slike møter avholdes jevnlig, vil vi ha en god oversikt over bemannings-situasjonen i bedriften.

Husk at fra alle slike møter skal det skrives protokoller. Det er viktig for å kunne ta en sak videre hvis det skulle bli nødvendig.

Det kan også være en god praksis å avholde medlemsmøter for å holde medlemmene orientert om hva som skjer i bedriften.

Lykke til med arbeidet!

**Mer informasjon om temaet innleie finner du på
Fellesforbundets hjemmeside:**

<https://www.fellesforbundet.no/lonn-og-tariff/arbeidsvilkar/innleie/>

Her finner du arbeidsmiljøloven:

<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2022-12-20-99>

Del 2:

Maler og huskelister

Dette heftet inneholder veiledning og maler til hjelp i klubbens arbeid med innleie av arbeidskraft fra bemanningsselskap. De huskelistene, malene og forslag til protokoller som du finner her kan brukes som de er, eller du kan bruke dem som utgangspunkt til å lage dine egne som passer bedre til forholdene på din arbeidsplass.

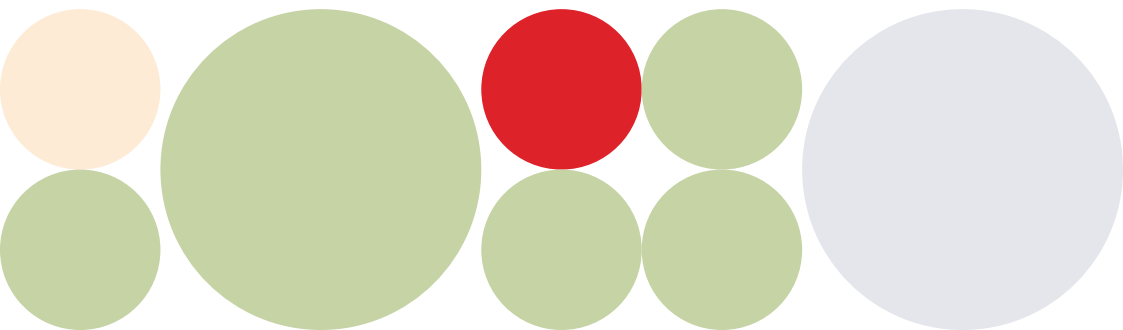
Du vil også finne det samme materialet i digital form på Fellesforbundets nettsider. Følg denne koblingen: www.fellesforbundet.no/innleie

Fra 1. april 2023 trådte de nye lovendringene i kraft. Hovedelementene i det nye regelverket er:

- Oppheving av adgangen til innleie ved arbeid av midlertidig karakter
- Forbud mot innleie fra bemanningsforetak på byggeplasser i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold
- Tydeliggjøring av grensen mellom innleie og entrepris
- Godkjenningsordning for bemanningsforetak
- Rett til fast ansettelse hos innleier etter tre års sammenhengende innleie

Stortinget har gjennom lovverket pekt på klubben i bedriften som de eneste som er ansvarlige nok til å bestemme om det er nødvendig med innleie. Hvis bedriften mener det er nødvendig med innleie må de forhandle med de tillitsvalgte/klubben. Klubben må vurdere om de synes det er riktig å leie inn, om det skal ansettes i stedet, eller leies inn færre enn det bedriften ønsker.

Stortinget sier også at faste ansettelser skal være normalen på arbeidsplasser i Norge. Innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyråer skal derfor kun anvendes unntaksvis. Med et godt samarbeid mellom klubb og bedrift vil vi oppnå flere faste ansatte, høyere produktivitet og lønnsomhet, samt mer seriøsitet i bransjene.



Tillitsvalgtes hovedoppgaver ved innleie i egen bedrift

Før innleie diskuteres:

- Klubben må diskutere og danne seg en mening om hvilken holdning de har til innleie fra bemanningsbyrå
- Avholde avklaringsmøte med bedriften om framtidig bemanning, de nye innleiebestemmelsene og orientere bedriften om Fellesforbundets innleiekriterier

Når bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft:

- Vurdere innleien opp mot Fellesforbundets kriterier
- Vurdere å inngå tidsbegrenset avtale om innleie hvis vilkårene foreligger
- Skrive tidsbegrenset avtale om innleie hvis vilkårene foreligger
- Møte de innleide arbeidstakerne etter Hovedavtalen § 5-6
- Følge opp innleieavtalen og vurdere fortløpende om vilkårene for avtalen foreligger
- Delta på samlinger og kurs i regi av Fellesforbundet for kunnskap og erfaringsutveksling

Fellesforbundets kriterier for innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2)

Seks spørsmål tillitsvalgte skal stille seg før innleie:

- Vil innleien avvike fra hva som er avklart med bedriften om egenbemanning, rekruttering og lærlinger?
- Kan vi ansette i stedet for å leie inn?
- Vil innleien føre til færre lærlinger?
- Vil innleien føre til at vi vil mangle kompetanse i bedriften?
- Vil innleien svekke arbeidsmiljøet i bedriften?
- Vil innleien svekke forhandlingsstyrken og gjøre det vanskeligere å forhandle fram gode avtaler med bedriften?

Hvis tillitsvalgte må svare ja på ett eller flere av stilte spørsmål, skal innleie ikke avtales.

Møte om bedriftens bemanningsplaner

Det første klubben skal gjøre når dere skal starte opp et godt samarbeid om innleie, bortsetting og entrepriser på arbeidsplassen, er å be om et møte med ledelsen for å diskutere bedriftens bemanningsstrategi.

Hvordan planlegger bedriften å ha det riktige antallet folk med den riktige kompetansen i årene fremover?

På de neste sidene finner dere en mal for å be om møte og en huskeliste over hva dere skal diskutere i møtet. Det bedriften forteller her vil være avgjørende for hvordan klubben skal forholde seg til bedriftens ønske om innleie, bortsetting og entrepriser fremover.

Mal: Avklaringsmøte om bemanningsplaner

Til ledelsen.

Bedriftsklubben ber med dette om et møte for å drøfte hvordan vi kan øke og forbedre egenbemanningen og egenproduksjonen i bedriften.

Bedriftsklubben ønsker i den anledning særlig å snakke om hvor mange fagarbeidere og lærlinger bedriften tenker seg å ha, og hvordan vi kan øke deres kompetanse.

Bedriftsklubben ønsker videre å drøfte spørsmålet om hvordan bedriften håndterer midlertidige arbeidstopper, eksempelvis gjennom utsetting av arbeid eller leie av arbeidskraft fra andre produksjonsbedrifter eller bemanningsforetak.

I tillegg ønsker bedriftsklubben å orientere bedriften om endringer i arbeidsmiljøloven i bestemmelsene om innleie gjeldende fra 01.04.2023. Fellesforbundet har gitt bedriftsklubben oppgaver og retningslinjer som det kan være fint for bedriften å gjøre seg kjent med for best mulig samhandling fremover.

Bedriftsklubben ber om snarlig møte, og senest innen 14 dager.

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

Med vennlig hilsen

Bedriftsklubben
Tillitsvalgt

Huskeliste til møte om bedriftens bemanningsstrategi (avklaringsmøte)

1. Bedriftens bemanningsstrategi:

Hvordan øke og forbedre egenbemanningen og egenproduksjonen?

1. Hvor mange fagarbeidere skal vi ha?
2. Hvor mange lærlinger skal vi ta inn?
3. Hvordan øke kompetansen?

Hvordan håndtere midlertidige arbeidstopper:

1. Utsetting
2. Leie fra produksjonsbedrifter eller bemanningsselskap?

2. Bestemmelser i forskrift om innleie fra bemanningsforetak

Innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold er ikke tillatt.

3. Fellesforbundets retningslinjer for innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2):

1. Avviker innleie fra hva som er avklart med bedriften om egenbemanning, rekruttering og lærlinger?
2. Kan vi ansette i stedet for å leie inn?
3. Vil innleie føre til færre lærlinger?
4. Vil innleie føre til at vi vil mangle kompetanse i bedriften?
5. Vil innleie svekke arbeidsmiljøet i bedriften?
6. Vil innleie svekke forhandlingsstyrken til bedriftsklubben?

4. Arbeidsmiljøloven § 14-12(2) om innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak:

«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 ledd».

Dette betyr at:

Bedriften må ha avtale med bedriftsklubben hvis bedriften skal leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak.

5. Bedriftsklubbens obligatoriske oppgaver ved bemanningsstrategi:

1. Avklaringsmøte før innleie
2. Innleiemøte når bedriften ønsker å leie inn arbeidstakere
3. Tvistemøte ved ulovlig innleie
4. Sende tvisteprotokoll til avdelingen

6. Hva er partene enige om?

Avklaring.

Innleie av arbeidskraft

Hvis bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft fra et bemanningsbyrå, må de be om et forhandlingsmøte med klubben om dette. Det er klubben som etter egen vurdering sier ja eller nei til bedriftens ønske. Hvis klubben avviser ønsket om å leie inn fra bemanningsbyrå, er det ulovlig for bedriften å leie inn.

På neste side vil dere finne to forslag til protokoll som kan settes opp etter et slikt møte. En som kan brukes om klubben svarer ja på bedriftens ønske om å leie inn. Og en som kan brukes om klubbens svar er nei.

Mal: Avslag på innleie

Bedriftsklubben mener – til protokollen:

Bedriftsklubben kan ikke se at kriterier for innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak er oppfylt slik at tidsbegrenset avtale om innleie kan avtales mellom partene.

Bedriftsklubben er villig til videre forhandlinger om forutsetningene for innleie.

Bedriftsklubben ønsker i videre forhandlinger å snakke om hvordan øke og forbedre egenbemanningen og egenproduksjonen. Spørsmålet om hvor mange fagarbeidere og lærlinger bedriften ser for seg å ha, og hvordan bedriften tenker seg å øke deres kompetanse, vil derfor være viktig å få avklart.

Bedriftsklubben viser til at man sammen kan be om bistand fra landsforening og forbund. I så fall videreføres forhandlingene lokalt med utgangspunkt i de samme kriteriene og den samme innleievurderingen.

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

Med vennlig hilsen

Bedriftsklubben
Tillitsvalgt

Mal: Enighet om innleie

Protokoll mellom bedriften og bedriftsklubben vedrørende tidsbegrenset innleie av arbeidskraft.

Partene er enig om innleie fra bedrifter (bemanningsforetakets navn):

Antall innleide arbeidstakere:

Varighet: _____

Prosjekt: _____

Annet: _____

Ledelsen og bedriftsklubben har tidligere avklart bedriftens bemanningsplaner hvor antall fagarbeidere, lærlinger og deres kompetanse er avklart.

Innleie skal kun brukes som et tilskudd for å ta toppene eller fylle hull i bemanningsplanen, og ikke endrer verken forretningsmodell eller arbeidsvilkår.

Partene har diskutert følgende:

1. Behovet for innleie, herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte
2. Bedriftens fremtidige bemanningsplaner
3. Hvilke firma som står for utleien
4. Mer tid til tillitsvalgtarbeid som følge av innleie
5. Omfanget og varigheten av innleie
6. Behov for tolk ved innleie av utenlandske arbeidstakere
7. Annet



(Fyll inn det man har blitt enige om).

Avtaleforutsetninger:

Partene er enige om at denne avtalen forutsetter at bestemmelsene om likebehandling, opplysningsplikt, innsynsrett og solidaransvar i lov og tariffavtale får anvendelse på innleieferholdet.

Partene er også enige om at den (de) tillitsvalgte må få tilstrekkelig tid til i egen arbeidstid å følge opp de innleides lønns- og arbeidsforhold, og annet som dukker opp som følge av innleie av arbeidskraft på bedriften.

Partene er videre enige om at Hovedavtalen kapittel 5 om tillitsvalgte og bedriftens representanter gjelder i forhold til innleide arbeidstakere. Partene er også enige om at denne avtalen ikke kan føre til at innleide arbeidstakere får ringere vilkår enn de ellers ville ha fått av andre regler og på ingen måte begrenser rettigheter som ellers følger av lov og avtaleverk.

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

For bedriften:

For bedriftsklubben:

Ulovlig innleie

Noen ganger opplever klubben at bedriften leier inn arbeidskraft fra bemanningsselskap på tross av klubbens avslag på søknad, eller uten å ha søkt klubben i det hele tatt. Dette er ulovlig, og slik innleie må avsluttes umiddelbart.

På de neste sidene finner dere en mal som kan brukes for å innkalle ledelsen til et møte om ulovlig innleie, og en dere kan bruke for å purre på et slikt møte.

Blir dere ikke enige om innleien er lovlig eller ikke, må det skrives en tviste-protokoll. En slik mal finner dere også på de neste sidene. I tillegg finner dere en mal for et oversendingsbrev om ulovlig innleie til den avdelingen i Fellesforbundet dere tilhører. Det er viktig at et slikt brev sendes raskt, slik at avdelingen kan sette i gang en prosess for å bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

Mal: Kreve møte om ulovlig innleie

Til bedrift: _____

Vedrørende innleie av arbeidstakere uten avtale etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2):

Bedriftsklubben er kjent med at bedriften leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak uten avtale med bedriftsklubben. Innleien er etter bedriftsklubbens oppfatning et brudd på arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) og tariffavtalens bestemmelser, og må avsluttes.

Bedriftsklubben gjør oppmerksom på at innleide arbeidstakere ved ulovlig innleie kan kreve fast ansettelse og erstatning, jf. arbeidsmiljøloven § 14-14.

Bedriftsklubben ber med dette om snarlig møte etter Hovedavtalen § 2-3, og senest innen 8 dager for om mulig å finne en omforent løsning i denne saken.

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

Med vennlig hilsen

Bedriftsklubben

Mal: Purring møte om ulovlig innleie

Til bedrift: _____

Purring vedrørende innleie av arbeidstakere uten avtale etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2):

Bedriftsklubben kan ikke se å ha fått innkalling til møte etter Hovedavtalen § 2-3 vedrørende ulovlig innleie, dette til tross for at det har gått mer enn åtte dager siden vår henvendelse.

Bedriftsklubben er kjent med at bedriften leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak uten først å skrive avtale med bedriftsklubben. Innleien er etter bedriftsklubbens oppfatning et brudd på arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) og tariffavtalens bestemmelser, og må avsluttes.

Bedriftsklubben gjør oppmerksom på at innleide arbeidstakere ved ulovlig innleie kan kreve fast ansettelse og erstatning, jf. arbeidsmiljøloven § 14-14.

Bedriftsklubben ber med dette om snarlig møte og senest innen 8 dager for om mulig å finne en omforent løsning i denne saken.

Hører bedriftsklubben ikke noe innen 8 dager, vil saken oversendes Fellesforbundet for videre saksbehandling

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

Med vennlig hilsen

Bedriftsklubben

Mal: Tvisteprotokoll ved ulovlig innleie

Bedriftsklubben mener:

Bedriftsklubben mener bedriften leier inn arbeidstakere i strid med arbeidsmiljøloven § 14-12 (2) og tariffavtalens bestemmelser.

Det foreligger per i dag ingen skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie mellom ledelsen og bedriftsklubben slik loven krever.

Beskrivelse av innleiesituasjonen:

1. Antallet innleide?

2. Periode?

3. Hva jobber de med?

4. Hvilket bemanningsforetak leies de inn fra?

5. Annen relevant informasjon:



Innleie av arbeidstakere uten skriftlig avtale med tillitsvalgte er ulovlig og tariffstridig.

Bedriftsklubben gjør bedriften oppmerksom på at innleide arbeidstakere ved ulovlig innleie kan kreve fast ansettelse og erstatning.

Bedriftsklubben gjør med dette bedriften oppmerksom på at saken vil sendes til Fellesforbundet for videre oppfølging.

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

For bedriftsklubben

Tillitsvalgt

Mal: Oversendelsesbrev til Fellesforbundets lokale avdeling

Til avdeling _____

Vedrørende ulovlig innleie etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2)

Bedriftsklubben ber med dette om at avdelingen forfølger foreliggende sak vedrørende brudd på innleiebestemmelser i arbeidsmiljøloven § 14-12 (2).

Saken fremgår av vedlagt tvisteprotokoll.

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

Med vennlig hilsen

Bedriftsklubben
Tillitsvalgt

Entreprise

Noen ganger ønsker bedriften å sette ut deler av arbeidet som entreprise. Fellesforbundet har laget en sjekklister som vil gjøre det lettere å avgjøre om det er reell entreprise som utføres, eller om det er et forsøk på å dekke over innleie fra bemanningsbyrå. Sjekklisten finner du på neste side.

Fellesforbundets sjekklister, sammen med lovverket om innleie vil gjøre vurderingen til tillitsvalgte og klubb enklere når de skal prøve å skille mellom entreprise og innleie (arbeidsmiljøloven § 14-12 femte ledd):

Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet.

Andre relevante forhold er blant annet:

- Om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft
- Om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet
- Om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftbehov hos oppdragsgiver
- Om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet

Fellesforbundets sjekkliste, entreprise

Det er entreprise når:

- Underentreprenør stiller med egne arbeidstakere og er den som leder arbeidet
- Utfører et arbeid på oppdrag fra en oppdragsgiver
- Fast pris uavhengig av tidsbruk
- Underentreprenøren har ansvaret for resultatet av arbeidet som utføres
- Underentreprenøren benytter egne materialer og verktøy

Det er utleie når:

- Oppdragsgiver leder arbeidet
- Bestemt antall arbeidstakere til disposisjon
- Timepris eller timeavhengig pris
- Oppdragsgiver kontrollerer arbeidstid
- Ubestemte eller bare skisserte arbeidsoppgaver
- Oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeidet
- Oppdragsgivers materialer og verktøy benyttes

Forbud mot innleie fra bemanningsforetak på byggeplasser

Det er forbud mot innleie fra bemanningsforetak i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold.

På de neste sidene finner dere en mal som kan brukes for å innkalle ledelsen til et møte om ulovlig innleie, og en dere kan bruke for å purre på et slikt møte.

Bli dere ikke enige, må det skrives en tvisteprotokoll. En slik mal finnere dere på de neste sidene. I tillegg finner dere en mal for et oversendingsbrev om ulovlig innleie til den avdelingen i Fellesforbundet dere tilhører. Det er viktig at et slikt brev sendes raskt, slik at avdelingen kan sette i gang en prosess for å bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

Om bedriften ikke avslutter innleien, må det skrives tvisteprotokoll som umiddelbart må sendes til avdelingen. Hvis bedriften nekter å undertegne protokollen, skal den likevel sendes inn.

Mal: Kreve møte om ulovlig innleie (forbud Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold)

Til bedrift: _____

Vedrørende innleie av arbeidstakere fra bemanningsbyrå:

Bedriftsklubben er kjent med at bedriften leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak. Innleien er etter bedriftsklubbens oppfatning et brudd på forskrift om innleie fra bemanningsforetak, og må avsluttes.

Bedriftsklubben gjør oppmerksom på at innleide arbeidstakere ved ulovlig innleie kan kreve fast ansettelse og erstatning, jf. arbeidsmiljøloven § 14-14.

Bedriftsklubben ber med dette om snarlig møte etter Hovedavtalen § 2-3, og senest innen 8 dager for om mulig å finne en omforent løsning i denne saken.

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

Med vennlig hilsen

Bedriftsklubben

Mal: Purring møte om ulovlig innleie (forbud Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold)

Til bedrift: _____

Purring vedrørende innleie av arbeidstakere fra bemanningsbyrå:

Bedriftsklubben kan ikke se å ha fått innkalling til møte etter Hovedavtalen § 2-3 vedrørende ulovlig innleie, dette til tross for at det har gått mer enn åtte dager siden vår henvendelse.

Bedriftsklubben er kjent med at bedriften leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak. Innleien er etter bedriftsklubbens oppfatning et brudd på forskrift om innleie fra bemanningsforetak, og må avsluttes

Bedriftsklubben gjør oppmerksom på at innleide arbeidstakere ved ulovlig innleie kan kreve fast ansettelse og erstatning, jf. arbeidsmiljøloven § 14-14.

Bedriftsklubben ber med dette om snarlig møte og senest innen 8 dager for om mulig å finne en omforent løsning i denne saken.

Hører bedriftsklubben ikke noe innen 8 dager, vil saken oversendes Fellesforbundet for videre saksbehandling.

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

Med vennlig hilsen

Bedriftsklubben

Mal: Tvisteprotokoll ved ulovlig innleie (forbud Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold)

Bedriftsklubben mener:

Bedriftsklubben mener bedriften leier inn arbeidstakere i strid med forskrift om innleie fra bemanningsforetak, og må avsluttes.

Beskrivelse av innleiesituasjonen:

1. Antallet innleide?

2. Periode?

3. Hva jobber de med?

4. Hvilket bemanningsforetak leies de inn fra?

5. Annen relevant informasjon:



Innleie av arbeidstakere fra bemanningsbyrå er ulovlig i henhold til forskrift om innleie fra bemanningsforetak.

Bedriftsklubben gjør bedriften oppmerksom på at innleide arbeidstakere ved ulovlig innleie kan kreve fast ansettelse og erstatning.

Bedriftsklubben gjør med dette bedriften oppmerksom på at saken vil sendes til Fellesforbundet for videre oppfølging.

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

For bedriftsklubben

Tillitsvalgt

Mal: Oversendelsesbrev til Fellesforbundets lokale avdeling

Til avdeling _____

Vedrørende ulovlig innleie etter forskrift om innleie.

Bedriftsklubben ber med dette om at avdelingen forfølger foreliggende sak vedrørende brudd på forskrift om innleie.

Saken fremgår av vedlagt tvisteprotokoll

Sted: _____ Dato: _____ År: _____

Med vennlig hilsen

Bedriftsklubben
Tillitsvalgt

Det å være mange gir oss makt til å endre

Vi kan ha gode formuleringer og bestemmelser i lov og tariffavtaler som gir oss rettigheter og innflytelse på arbeidsplassen. Hvis vi ikke er i stand til å sette kraft bak disse bestemmelsene er de lite verdt.

Mange og engasjerte medlemmer er det viktigste virkemiddelet vi har for å bli hørt og få innflytelse på arbeidsplassen. For at flere skal bli engasjerte må de involveres i det klubben holder på med. Når det gjelder innleieproblematikken kan det være lurt å:

- Snakke med medlemmene om hvorfor det er i vår interesse å begrense innleie, og arbeide for flere faste stillinger
- Be medlemmene være på utkikk etter ulovlig innleie
- Rapportere ulovlig innleie til tillitsvalgte og Arbeidstilsynet
- Snakke med de som jobber i bemanningsbyråer og bedrifter uten tariffavtale om hvor viktig det er at de organiserer seg i Fellesforbundet, og blir med i jobben for å fjerne useriøsitet og arbeidslivskriminalitet fra bransjene våre

Del 3:

Fordekt innleie – er det innleie eller ikke?

Med det nye, innstrammede regelverket for om og når du kan leie inn, har bemanningsbransjen etter hvert også kommet med nye måter å tilby midlertidig arbeidskraft på.

Vi skal se på de vanligste, og gi en vurdering om de er lov å bruke eller ikke. Denne veiledningen er ment som et verktøy til våre tillitsvalgte for å gjøre denne vurdering.

Ikke la deg lure, innleie er innleie

For våre klubber i bedriftene er det et mål å ikke ha innleie. Hver gang bedriften ønsker midlertidig arbeidskraft er det vår oppgave å se om det isteden er mulig å ansette fast. Husk at vi aldri er pålagt å skrive en avtale om innleie; ingen avtale med klubben – ingen innleie!

Når du som tillitsvalgt skal vurdere om arbeidsgiver har lov til å leie inn, eller på annen måte engasjere folk som ikke er ansatt i bedriften på en vanlig måte, ha alltid følgende utgangspunkt:

Hvis det ser ut som innleie – så er det sannsynligvis innleie.

Det er også utgangspunktet til myndighetene når de har strammet inn lovverket. De sier blant annet i arbeidsmiljøloven (AML) § 14.12.4:

“Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. Andre relevante forhold er blant annet om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet, om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet.”

Her er noen eksempler på nye måter å tilknytte seg midlertidig arbeidskraft på, og hvordan du kan møte dem:

1. Formidling av arbeidskraft/rekruttering

Bemanningselskapet tilbyr bistand til å rekruttere arbeidere med rett kompetanse til bedrifter som har behov for mer folk i perioder med økt produksjon. Bemanningsselskapet tar på seg ansvar for alle deler av prosessen, men arbeiderne blir direkte ansatt i bedriften som har behov for ekstra personell.

Det finnes også eksempel på at bemanningsselskap har opprettet en pool med arbeidere som er tilknyttet bemanningsforetaket uten å være ansatt der. Bemanningsforetaket tilbyr disse arbeiderne til bedrifter for midlertidig ansettelse.

Vårt svar

Adgangen til midlertidig ansettelse reguleres i AML 14.9. Den paragrafen begynner med:

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

Det betyr at arbeidere som blir ansatt på denne måten, via et bemannings-selskap, har akkurat den samme beskyttelsen og rettigheter som alle andre i selskapet. Det betyr at det må være en saklig grunn ved oppsigelse. Om de skal ansettes i lavere stillingsbrøk enn 100 % må det reflekteres i den daglige arbeidstiden. Det kan også komme fram i en avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden hvis klubben har laget en avtale om det.

2. Formidling og bruk av selvstendig oppdragstakere

Bemannings-selskapet formidler selvstendige oppdragstakere til bedrifter som trenger arbeidskraft. Bemanningforetaket fremforhandler pris og betingelser på vegne av den selvstendige oppdragstakeren og tar på seg ansvaret for fakturering og oppgjør med oppdragstakeren. Bemanningsselskapet tar også på seg ansvaret for utbetaling av honorar/lønn, inklusiv moms og skatt i noen tilfeller.

Vårt svar

Hvis det skal være lov å engasjere selvstendige næringsdrivende er det en forutsetning at de virkelig er det. Her kom det strengere regler i arbeidsmiljøloven (§ 1-8) i 2024, for å forhindre bruk av falske selvstendige.

Hovedregelen er at det foreligger et arbeidstakerforhold, og at arbeidsgiver eventuelt må dokumentere at det ikke gjør det. Dersom en person løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll skal de regnes som ansatte.

Den selvstendige må altså være ansvarlig for kvaliteten og gjennomføringen av sitt eget arbeid. Avtalen med den selvstendige må dreie seg om hvilket arbeid som skal utføres (for eksempel en entreprise), og ikke bare angi en timepris. Hvis den selvstendige er underordnet bemanningssselskapet eller innleiebedriften gjennom styring, ledelse og kontroll er det sannsynlig at vedkommende er ansatt i bemanningssselskapet, og ikke «ekte» selvstendig næringsdrivende. Da vil han eller hun være å anse som innleid, og du må vurdere om innleie er tillatt i dette tilfellet.

3. Bemanningsforetak legger om driften til å bli entreprenørvirksomhet

Som en følge av innleiebegrensningene har noen bemanningsforetak besluttet å legge om driften til å drive entreprenørvirksomhet. De tar dermed på seg oppdrag som underentreprenør gjennom entrepriseavtale.

Noen bemanningssselskap har også lagt om til å bli produksjonsbedrift med egen selvstendig virksomhet, og tilbyr å leie ut folk til andre produksjonsbedrifter.

Vårt svar

For å finne ut om dette er å betrakte som innleie eller entreprise må vi vurdere det som står i AML § 14.12.4:

“Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. Andre relevante forhold er blant annet om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet, om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet.”

Det er viktig å merke seg at et stykke arbeid blir ikke entreprise bare fordi ledelsen kaller det entreprise. Det må være et klart avgrensa oppdrag som

selskapet som leies inn skal ha ansvaret for å utføre selv i forhold til arbeidsledelse, planlegging, gjennomføring og kvalitet.

Vi bør også være oppmerksomme på at i noen tilfeller kamouflerer oppdragsbedriften innleie som entreprise for å omgå likebehandlingsreglene for innleide (jfr. AML § 14-12-a).

Utleie mellom produksjonsbedrifter er lov hvis noen krav er innfridd. Det står det om i AML § 14.13:

«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.»

Dette betyr for eksempel at en tømrerbedrift kan leie folk fra en annen tømrerbedrift. Denne bestemmelsen er kommet inn i loven fordi vanlige produksjonsbedrifter i tider hvor det er lite å gjøre skal kunne leie ut folk til andre som et alternativ til å permittere eller si opp folk.

Bedriften skal ikke ha som formål å leie ut folk – det er noe de bare gjør i enkelte tilfeller av arbeidsmangel. Kriteriet om at utleieaktiviteten ikke kan omfatte mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier er viktig for å unngå bemanningsbyråer prøver å gi seg ut for å være produksjonsbedrifter. Hvis det leies inn fra produksjonsbedrift i mer enn et år og i et omfang som utgjør mer enn 10 prosent av innleiebedriftens ansatte, må det inngås avtale med klubben om innleien. Les mer om dette i paragrafen over.

4. Utlån av arbeidere

Noen bemanningsselskaper tilbyr bedrifter å låne ut arbeidere. Det vil si at arbeideren er ansatt i bemanningsselskapet, men får fri til å jobbe i en annen bedrift. Arbeideren blir da ansatt på ordinære vilkår i bedriften hun/han kommer til, men det betales et gebyr til bemanningsselskapet som låner vedkommende ut. Når arbeideren ikke trengs i bedriften lenger sies hun/han opp og går tilbake til sin stilling i bemanningsselskapet.

Vårt svar

Dette blir å betrakte som en hvilken som helst fast eller midlertidig ansettelse, og må behandles deretter av klubben. Det vil være samme krav til saklighet når bedriften vil avslutte arbeidsforholdet og reglene i AML § 14.9 som bestemmer om det er anledning til å benytte midlertidig ansatte i den aktuelle situasjonen.

Den eneste forskjellen mellom dette arrangementet og det å ansette folk fast direkte i bedriften som trenger arbeidskraft er, at det blir betalt et gebyr til bemanningsselskapet.

5. Innleier har kjøpt opp bemanningsforetaket og etablert det som et eget aksjeselskap i konsernet til innleier

De vedtatte innleiebegrensningene, herunder forbudet mot innleie fra bemanningsforetak for bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og Vestfold, vil også gjelde ved innleie mellom selskapene i samme konsern. Derfor vil denne løsningen ikke løse noen bemanningsproblemer for bedriften.

Hvis man kjøper opp hele eller deler av et bemanningsselskap og ansetter arbeiderne i eget selskap på ordinære vilkår er det helt i orden!



Fellesforbundet

Postboks 9199 Grønland
0134 Oslo

Telefon: 23 06 31 00
www.fellesforbundet.no
post@fellesforbundet.no