

Vikarbyrådirektivet - nye regler om innleie/utleie

Ved advokat i NHO Mat og Landbruk, Anne Løken. NLTs høstsamling 2012

Tema

- Bakgrunn for de nye reglene – vikarbyrådirektivet
- Likebehandlingsprinsippet
- Tiltak for å sikre etterlevelse
- Når kommer reglene? Hvor finner vi reglene?
- Bemanningspolitikk i tariffavtale

Bakgrunn for innføring av de nye reglene om innleie

- Gjennomføring av EUs vikarbyrådirektiv

Formålet med dette direktiv er å sikre vern av vikarer og å forbedre kvaliteten på vikararbeid ved å sikre at prinsippet om likebehandling[...]anvendes på vikarer og ved å anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere, samtidig som det tas hensyn til behovet for å opprette egnede rammer for bruk av vikararbeid med sikte på å bidra effektivt til å skape arbeidsplasser og til å utvikle fleksible arbeidsformer.



LO går enstemmig imot vikarbyrådirektivet





Administrerende direktør Stein Lier-Hansen i Norsk Industri er opprørt over at Norge innfører vikarbyrådirektivet uten dssens på et eneste punkt. Foto: Peder Qvale



- Konsekvensene av dette er at mer produksjonsarbeid vil foregå ute, sier administrerende direktør Kristin Færøvik i Bergen Group Rosenberg, som må betale vesentlig mer for innleid arbeidskraft enn for lokalt ansatte etter nyttår. Foto: Thomas Alf Larsen

NORSK INDUSTRI OM VIKARBYRÅDIREKTIVET

Langer ut mot vikarbyrådirektivet

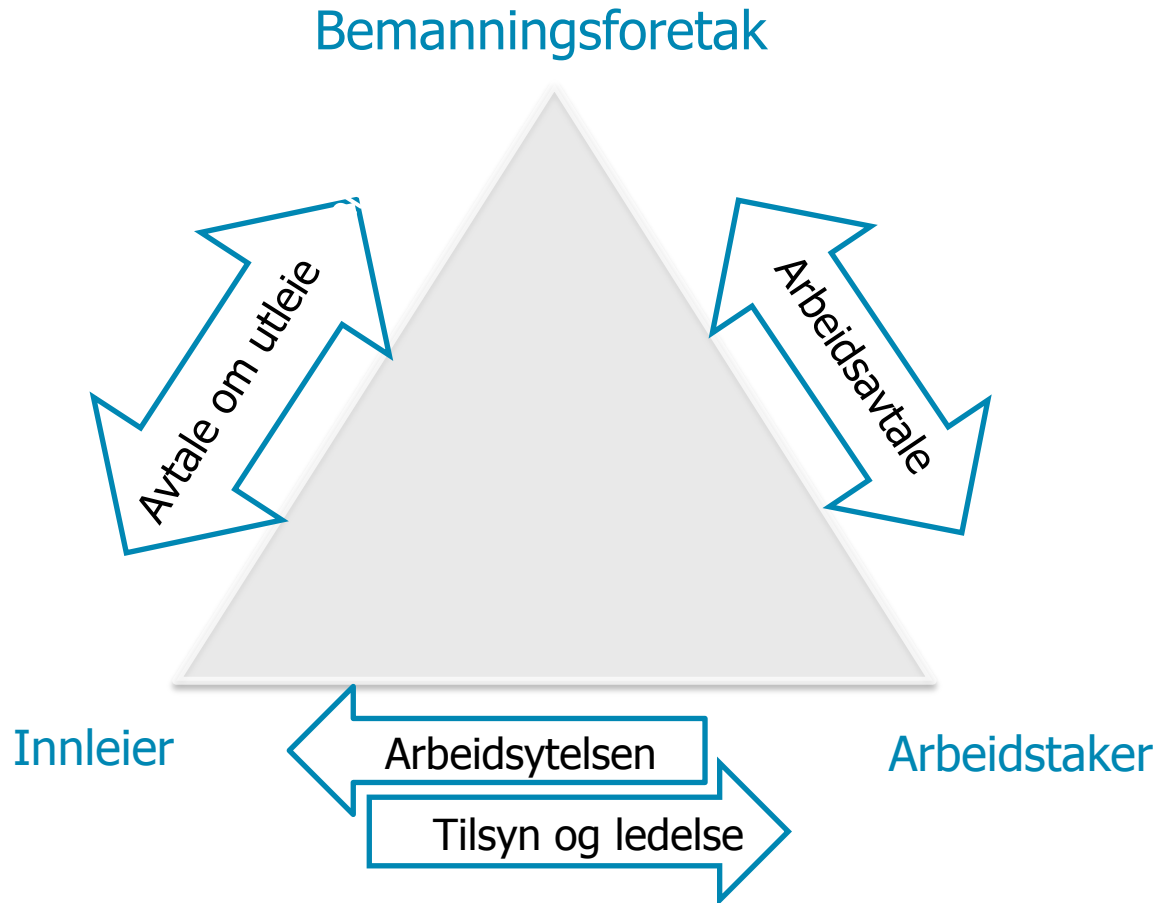
Norge er i ferd med å prise seg fullstendig ut av viktige industrier. Vikarbyrådirektivet kan bli spikeren i kista, mener Stein Lier-Hansen.

PROFILERTE STILLINGER

Polakker blir dyrere enn nordmenn fra nyttår

- Innføring av vikarbyrådirektivet vil føre til at tilreisende innleide arbeidstagere vil få langt høyere lønn enn egne, fast ansatte, sier administrerende direktør Kristin Færøvik i Bergen Group Rosenberg

Virkeområde, begreper



Likebehandlingsprinsippet

▪ Ny regel i arbeidsmiljøloven 14-12 a

(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, og
- 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.

Likebehandlingsprinsippet

- Hvordan sikre likebehandlingsprinsippet i praksis?
 - Alle relevante generelle bestemmelser i lov, forskrift, tariffavtale og andre retningslinjer/bestemmelser om arbeids- og lønnsvilkår hos innleier som gjelder på det tidspunkt arbeidstaker leies inn
 - Virksomhetsinterne og ensidige bestemmelser i personalhåndbøker
 - Fastlagte retningslinjer og rutiner for lønnsfastsettelse ved nyansettelser
 - Individuelle vilkår faller utenfor
 - Hvis det ikke finnes slike generelle bestemmelser hos innleier:
 - Hypotetisk vurdering av hva innleievirksomheten sannsynligvis ville tilbudt en ansatt arbeidstaker som vederlag for det aktuelle arbeidet på stedet der det utføres
 - Foreligger det sammenlignbare ansatte hos innleier?
 - Hvis ikke sammenlignbare ansatte: gjeldende tariffavtaler for tilsvarende arbeid i området, skjønnsmessig vurdering – skal være en reell vurdering

Likebehandlingsprinsippet bokstav f) "lønn og utgiftsdekning"

- Ingen helhetlig, generell definisjon av lønn i norsk lovgivning
- Utgangspunkt: alt vederlag for arbeid
 - Faste vederlag – fastlønn og naturalia
 - Kompetansetillegg, andre faste personlige tillegg hvis regler rutiner eller praksis for dette
 - Uregelmessige tillegg
 - Eksempelvis overtidsbetaling, skifttillegg, utkallingstillegg etc.
 - Det avgjørende er hva som er vederlag for utført arbeid
 - Prestasjonslønn eller akkordlønn også hvis vanlig avlønningsform
 - Bonus?
 - Forsikring og pensjon omfattes ikke!



Likebehandlingsprinsippet

- arbeidstid og pauser/hvileperioder

- Ordlyden i bestemmelsen:

a) arbeidstidens lengde og plassering, b) overtidsarbeid, c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder, d) nattarbeid



- Arbeidstiden må plasseres som om han eller hun var ansatt i virksomheten
- Forskjellsbehandling tillatt dersom begrunnet i andre forhold enn selve innleien, for eksempel kompetanse, erfaring etc
- Gjelder også for tillatelser til avvik fra arbeidstidsreglene, tariffavtalevilkår, gjennomsnittsberegning

Likebehandlingsprinsippet ferie og fridager

- Ordlyd: e) feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager



- Omfatter både feriefritid og opptjening av feriepenger
- Hva med ulike ferieordninger?



Likebehandlingsprinsippet samme tilgang til felles goder og tjenester

- *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*



- Kantine, barnehage, transport, treningsrom, parkeringsplass etc.
- Felles goder og tjenester/individuelle fordeler som rutinemessig tilbys
- Unntaket for "objektive grunner"
 - Lite veiledning utover at det ikke kan forskjellsbehandles på bakgrunn av statusen som innleid arbeidstaker. Kreves *saklig grunn*

Tiltak for å sikre etterlevelse

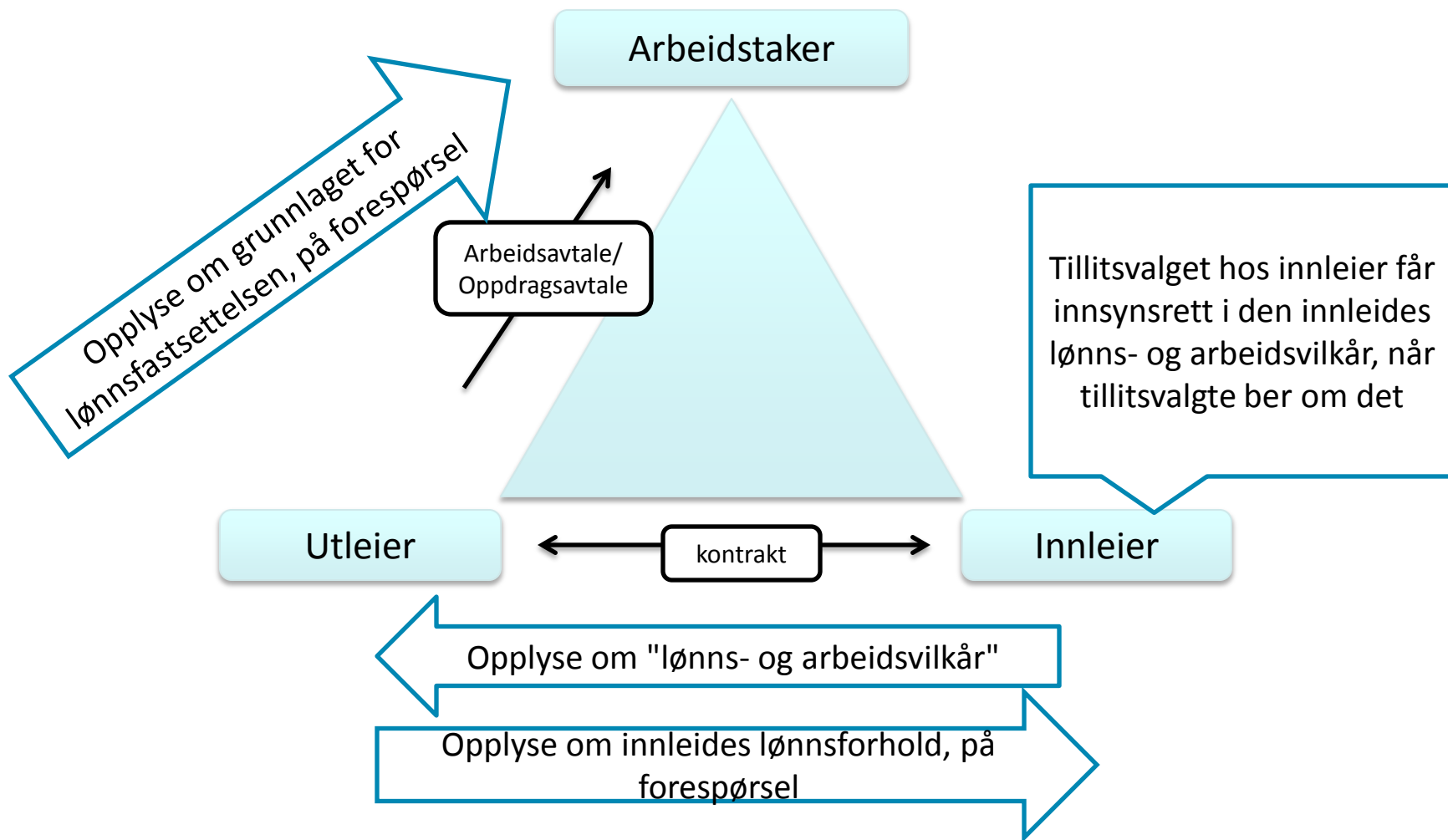
- Nye regler i arbeidsmiljøloven §§ 14-12 b, 14-12 c og endret 14-12
- Formål med tiltakene
 - Sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet
 - Legge praktisk til rette for at likebehandlingskravet kan bli fulgt
 - Klargjøre ansvarsforhold



Tiltak for å sikre etterlevelse

- Opplysningsplikt for innleier overfor utleier: må gi de opplysningene som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta likebehandlingsprinsippet
- Opplysningsplikt for utleier overfor utleid arbeidstaker: for at arbeidstaker skal kunne vurdere om likebehandlingsprinsippet overholdes. Opplysningsplikt for utleier overfor innleier: hvilke vilkår som er avtalt med utleid arbeidstaker
- Innsynsrett for tillitsvalgte hos innleier i lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom utleid arbeidstaker og utleier
- Solidaransvar og drøftingsplikt

Opplysningsplikt og innsynsrett



Solidaransvar

- Av loven fremgår at innleier *"hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a"*.



- Arbeidstaker kan gå rett på innleier
- Gjelder avlønning mv. etter likebehandlingsprinsippet
- Ansvar også for feriepenger opptjent i tilknytning til kravet

Solidaransvar – formkrav og frister

- Ny aml. § 14-12 c annet ledd: *"arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor innleievirksomheten senest innen tre måneder etter kravets forfallsdato. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem"*
- Arbeidstaker må rette skriftlig krav
- Tremånedersfrist fra kravets forfall
- Arbeidstaker må dokumentere kravet
- Innleier har tre uker på seg til å betale etter at kravet er mottatt

Andre endringer

- Ansvar for arbeidstiden
- 4-års regelen
- Drøftingsplikt
- Informasjon om ledige stillinger hos innleier

Ansvar for arbeidstiden

- Ny bestemmelse i aml. § 2-2
- Innleier skal "*sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10*".



4-års regelen praktiseres likt også for innleide

- Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år [...] skal anses som fast ansatt [...]. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidsgivers fravær.



Drøftingsplikt, aml. § 14-12 (3)

- *Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft [...], herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med tillitsvalgte*



Informasjon om ledige stillinger

- Informasjon til innleide arbeidstakere om ledige stillinger
- § 14-1 nytt andre punktum



Ikrafttredelse

- De nye reglene trer i kraft fra 01.01.2013
- Solidaransvar fra 01.07.2013
- Forskrifter?

Tariffavtale – frontfaget 2012 – overenskomst for jordbruk og gartneri



Utvidelse av bilag 9 i tariffavtalen – "innleie av arbeidstakere mv"
Eget bilag 13 for vikarbyråer – " ansatte i vikarbyråer"

Tariffavtale – Bilag 9 om innleie av arbeidstakere

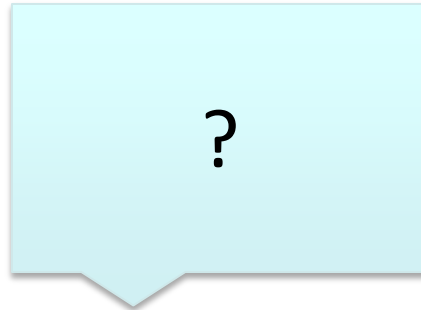
- *"Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a (forslag i Prop 74 L)"*
- Presisering om at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.
- Innleier plikter å gi utleier de nødvendige opplysninger for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 6 kan oppfylles
- På anmodning fra tillitsvalgte skal innleier dokumentere lønns- og arbeidsvilkår hos utleier når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

Tariffavtale , bilag 12 om ansatte i vikarbyråer

- Tariffavtalen kan gjøres gjeldende i vikarbyrå hvor utleide arbeidstakere utfører arbeid som er omfattet
- Skriftlig oppdragsavtale med alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet
- *"Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består"*
- Utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten: lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. bilag 9, pkt 6 (likebeh.prinsippet)
- Utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomsten: lønns- og avtalevilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven

Tilbakemeldinger

- NHO er i dialog med departementet. Gi oss tilbakemeldinger om det oppstår konkrete problemer i forbindelse med de nye reglene!



Maler for utleie av arbeidskraft

- Kontrakt mellom utleier og innleier vedrørende utleie av arbeidstakere
- Oppdragsavtale som sendes arbeidstaker for hvert oppdrag
- Veiledning til malene