

## Veiledning til maler for utleie av arbeidstakere til andre enn medlemmer i avløserlag/landbrukstjeneste

NHO Mat og Drikke har i samarbeid med Norske Landbrukstenester og NLT Hordaland utarbeidet følgende dokumenter til bruk ved utleie av arbeidskraft til andre enn medlemmer i avløserlag/landbrukstjeneste:

- Generelle kontraktsbestemmelser vedr. utleie av arbeidskraft
- Oppdragsbekreftelse
- Oppdragsavtale

De generelle kontraktsbestemmelsene regulerer forholdet mellom utleier og innleier, og undertegnes kun én gang for hver kunde. Oppdragsbekreftelsen inneholder de praktiske opplysninger om det enkelte oppdrag, og undertegnes for hvert oppdrag.

Oppdragsavtalen beskriver det enkelte utleieoppdrag overfor den aktuelle arbeidstakeren, og sendes arbeidstaker av utleier.

Vi presiserer at malene er utarbeidet for utleie av arbeidstakere ansatt hos utleier. Utleier er således arbeidsgiver, selv om innleier har det daglige tilsynet med arbeidet. Dersom utleier kun skal utbetale lønn, sørge for forsikring med mer, men ikke være arbeidsgiver, vil ikke våre maler passe.

Nedenfor følger veiledning til de ulike dokumentene.

Det presiseres at dokumentene er standardmaler, hvor vi ikke har lagt inn alle forhold som kan tenkes å bli aktuelle. Malene bør derfor benyttes med dette forbeholdet; og følgelig kan det være aktuelt å tilpasse innholdet noe. Vi anbefaler å ta kontakt med NHO Mat og Drikke for bistand ved endringer.

I de tilfellene det fremgår av veiledning og dokument at det skal sendes skriftlig melding, anbefales det å sende rekommandert med mindre mottak av skriftlig melding kan bekreftes på annen måte av innleier.

Dersom noe er uklart eller det er noe dere ønsker å diskutere med oss, tar vi gjerne imot henvendelser.

Oslo 16.10.2013

## Generelle kontraktsbestemmelser vedr. utleie av arbeidskraft til andre enn medlemmer i avløserlag/landbrukstjeneste

Kontrakten er utformet med tanke på utleie av én bestemt/bestemte arbeidstaker(e). Det er derfor ikke lagt inn noen garanti for at utleier kan skaffe erstatting hvis utleid arbeidstaker slutter/blir langtidssykemeldt med mer. (Merk imidlertid at det trolig vil anses som kontraktsbrudd fra utleiers side dersom utleid arbeidstaker uteblir fra arbeidet ureglementert) Hvis kontrakten benyttes i utleieforhold som ikke er knyttet til bestemte arbeidstakere bør det foretas endringer både her og i andre punkter i avtalen.

### Punkt 2: Pris

Dersom det som fremgår av dette punktet fravikes, bør det gjøres tydelig hva som inngår i timeprisen, og hva som kommer i tillegg.

### Punkt 3: Betaling

Dersom månedlig fakturering, eller betalingsfrist på 10 dager ikke passer, kan naturligvis dette endres. For beregning av forsinkelsesrente, se: <http://www.forsinkelsesrente.no/>

### Punkt 4: Lønns- og arbeidsvilkår

Det følger av ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-12 a, som trådte i kraft 01.01.2013, at "*[b]emanningsforetak 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*". Det er derfor viktig at utleier får nødvendig informasjon for å fastsette rett pris for oppdraget ut fra hvordan arbeidstaker skal lønnes.

Det kan være noe tvil om den nærmere avgrensningen av likebehandlingskravet i arbeidsmiljøloven § 14-12 a, men det understrekes at pensjon ikke er omfattet. Når det gjelder felles goder og tjenester, vil dette eksempelvis være kantine og garderobe. Ta kontakt ved spørsmål omkring dette. For nærmere informasjon om likebehandlingsprinsippet og de nye innleiereglene generelt, se her:

<http://nhomatogdrikke.no/innleie/category423.html>

<https://www.nho.no/veiledere/Innleie-av-arbeidskraft/>

I tillegg til ovennevnte bestemmelse om likebehandling i henhold til implementeringen av vikarbyrådirektivet, er det i noen bransjer allmenngjorte tariffavtaler. Dette gjelder eksempelvis innen byggebransjen. Ettersom allmenngjorte tariffsatser innebærer at utleier må sørge for et bestemt lønnsnivå, er det viktig å avklare dette før lønn til utleid arbeidstaker fastsettes.

### Punkt 5: Ansvarsfordeling

Merk at det er utleier som er arbeidsgiver, og som således har ansvar for blant annet permittering og oppsigelse. Det oppfordres til samarbeid med innleier, for hensiktsmessig gjennomføring av de deler av arbeidsgiveransvaret som ikke uttrykkelig er plassert hos innleier.

Selv om hovedansvaret for overholdelse av arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid etter utleiekontrakten er lagt til innleier, har utleier samtidig et ansvar overfor sine ansatte for at arbeidstiden er i tråd med arbeidsmiljøloven. Vi anbefaler derfor avløserlaget/landbrukstjenesten å kontrollere timelistene som sendes inn.

Når det gjelder arbeidsmiljøloven § 14-9, vises det til lovteksten: <http://lovdata.no/all/tl-20050617-062-014.html#14-9> Det bemerkes samtidig at det etter arbeidsmiljøloven § 14-12 kun er tillatt med *"innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie" "i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd"*.

Det er i visse bransjer pålagt at arbeidsgiver er tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste. For nærmere informasjon, se Arbeidstilsynets nettside:

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78175>. Denne plikten tilligger i utgangspunktet arbeidsgiver, altså utleier. Det er imidlertid valgfritt om utleier tilbyr bedriftshelsetjeneste direkte, eller om det avtales med innleier at utleid arbeidstaker får tilgang til bedriftshelsetjeneste hos innleier. Hvilket alternativ som velges, bør tas hensyn til ved prissetting.

### Punkt 6: Avtalebrudd

Avtalebrudd fra innleiers side vil, som det fremgår av kontrakten, typisk være manglende betaling til utleier. Merk at også andre forhold kan innebære avtalebrudd.

Hva som ligger i uttrykket "rimelig tid" når det gjelder skriftlig melding om dokumenterte avtalebrudd, må avgjøres konkret. Vi anbefaler derfor å melde avtalebrudd så snart som det lar seg gjøre. At det ikke er satt noen mer nøyaktig frist, medfører imidlertid at man har en viss fleksibilitet med hensyn til hvor lang tid det kan gå før skriftlig melding gis.

Som nevnt innledningsvis, vil det trolig anses å innebære avtalebrudd dersom utleid arbeidstaker ureglementert ikke møter på arbeid. Retting vil derfor i slike tilfeller typisk være at utleier skaffer en annen arbeidstaker. Ettersom kontraktsbestemmelsene er utformet ut fra utleiers behov, har vi ikke presisert dette i teksten i kontraktsbestemmelsene. Dersom innleier hevder at ureglementert uteblivelse fra arbeidet er avtalebrudd, anbefaler vi ikke å bestride dette.

Å holde tilbake sin ytelse, innebærer for utleier at utleid arbeidstaker ikke arbeider, og for innleier ikke å foreta betaling til utleier.

At kontrakten heves, medfører her at partenes forpliktelser etter avtalen opphører fra hevingstidspunktet. Ta kontakt for nærmere veiledning omkring hva som skal til for at det foreligger vesentlig mislighold.

Det er naturligvis mulig å endre prosentsummene som er oppgitt som standarderstatning. 20 % av avtalt vederlag for resterende kontraktstid, og 30 % av årlig kontraktssum er fastsatt i NHO Service sin mal for vikarbyråer, så dette er imidlertid benyttet i andre deler av bransjen.

#### Punkt 7: Endringer

For SSBs tabell for konsumprisindeks for varer og tjenester "med arbeidslønn som dominerende faktor", se: <http://www.ssb.no/kpi/tab-03.html>

Avsnittet om ansettelse i innleiebedriften er hentet fra bilag vedrørende ansatte i vikarbyråer i overenskomst for jordbruk og gartneri mellom NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet. Avløserlag/landbrukstjenester som er bundet av denne, kan dermed ikke fjerne dette fra avtalen (de vil i så fall uansett være bundet av dette.) Se uansett § 27 i arbeidsmarkedsloven om dette: <http://lovdata.no/all/tl-20041210-076-008.html#27>

#### Punkt 8: Permittering

Det presiseres at det ikke foreligger saklig grunnlag for permittering dersom det finnes annet arbeid utleier kan sette utleid arbeidstaker til i avløserlaget/landbrukstjenesten. Ta kontakt med NHO Mat og Drikke for nærmere veiledning om permitteringsadgang.

Arbeidsgiverperioden utgjør for tiden 10 dager ved permittering. At innleiers betalingsforpliktelser løper frem til utløpet av arbeidsgiverperioden, innebærer at innleier betaler iht oppdragsbekreftelsen både i tiden fra permitteringsvarsel sendes, til og med utløpet av arbeidsgiverperioden etter at permitteringen er iverksatt. Selv om det er utleier som har ansvar for gjennomføring av permittering, er det derfor i innleiers interesse å samarbeide med utleier om dette.

#### Punkt 9: Taushetsplikt

Forsettlig eller uaktsom overtredelse av reglene om taushetsplikt i aml. § 14-12 b, er etter forskrift om innleie fra bemanningsforetak straffesanksjonert. Forskriften finner du her: <http://lovdata.no/for/sf/ad/xd-20130111-0033.html>

Med bedriftsensitiv informasjon menes eksempelvis informasjon om en bedrifts kundeforhold. Lov om personopplysninger definerer begrepet personopplysninger som "opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson".

### Punkt 10: Oppsigelse

Dersom permittering blir aktuelt, fremgår det av punkt 8 at innleiers betalingsforpliktelser kun løper ut arbeidsgiverperioden. Det er således ikke nødvendig å si opp avtalen ved permittering.

### Punkt 11: Tvister

At partene skal forsøke å komme til enighet ved forhandlinger før en eventuell rettslig tvist, innebærer at partene plikter å søke enighet i møter eller andre former for forhandlinger før saken bringes inn for rettsapparatet.

### Oppdragsbekreftelse

Her fremgår de praktiske opplysninger for hvert enkelt oppdrag.

De ulike punktene skulle være relativt greie, men det bemerkes at når det gjelder "avtalt arbeidstid", skal det stå antatt arbeidstid. Hvis det ikke er avtalt nøyaktig antall timer/stillingsprosent, skal det stå hva som er antatt. For eksempel "minst 40 % stilling per måned". Arbeidstiden bør stemme overens (med mindre arbeidstaker leies ut til flere innleiere) med det som er avtalt i arbeidskontrakten med arbeidstaker, slik at utleier ikke må betale arbeidstaker for flere arbeidstimer enn innleier faktureres for. At "plassering" av arbeidstid også må fylles ut, innebærer at det må skrives for eksempel "dagtidsarbeid", "arbeid på 2-skift", etc.

### Oppdragsavtale

For arbeid som omfattes av overenskomst for jordbruk og gartneri mellom NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet i tariffbundne virksomheter, følger det av bilag om ansatte i vikarbyråer at det skal skrives en "skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet". Andre virksomheter er således ikke forpliktet til å skrive oppdragsavtale. Vi anbefaler imidlertid alle å skrive slik oppdragsavtale, da "alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet" bør gjøres kjent for arbeidstaker.

Det anbefales ikke å låse seg til en unødvendig snever beskrivelse av stillingen. Dette gjelder også for arbeidsavtalen.

Når det gjelder personalhåndbok/arbeidsreglement, så strykes dette dersom det ikke er aktuelt.