

# VIKARBYRÅDIREKTIVET OG ENDRINGENE I ARBEIDSMILJØLOVEN

 Bedriftsforbundet



<b>1</b>	<b>HOVEDINNHOOLD.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>LOVBESTEMMELSENES ANVENDELSESOMRÅDE.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>LIKEBEHANDLINGSPRINSIPPET .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>LIKEBEHANDLINGSPRINSIPPETS NÆRMERE INNHOLD.....</b>	<b>4</b>
	4.1 Arbeidstidens lengde og plassering .....	4
	4.2 Overtidsarbeid.....	5
	4.3 Varighet og plassering av pauser og hvileperioder	
	4.4 Nattarbeid .....	5
	4.5 Feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager ..	5
	4.6 Lønn og utgiftsdekning .....	5
	4.7 Adgangen felles goder etc.....	6
<b>5</b>	<b>INFORMASJON OM LEDIGE STILLINGER .....</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>TILTAK FOR ETTERLEVELSE AV LIKE- BEHANDLINGSPRINSIPPET - AML. § 14-12 B .....</b>	<b>7</b>
	6.1 Innsynsrett for tillitsvalgte hos innleier .....	7
	6.2 Opplysningsplikt for vikarbyrået overfor innleier .....	7
	6.3 Innleiers opplysningsplikt overfor vikarbyrå.....	7
	6.4 Vikarbyråets opplysningsplikt overfor vikaren.....	7
	6.5 Taushetsplikt.....	7
	6.6 Solidaransvar:.....	7
<b>7</b>	<b>FAST ANSETTELSE AV VIKAREN HOS INNLEIER .....</b>	<b>8</b>
<b>8</b>	<b>ANBEFALINGER .....</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>VIKARBYRÅDIREKTIVET - FAKTISKE OPPLYSNINGER .....</b>	<b>8</b>



## 1 HOVEDINNHold

Vikarbyrådirektivet innebærer at vikarer har krav på lønns- og arbeidsvilkår som om han/hun var ansatt direkte hos innleier (arbeidsmiljølovens § 14-12 a). Det er viktig at det er utleier - dvs. vikarbyrået - som er hovedansvarlig for at likebehandlingsprinsippet overholdes. Vikaren vil fortsatt, som tidligere, ha sitt ansettelsesforhold hos vikarbyrået.

Aml. §14-12 a knesetter et likebehandlingsprinsipp. Et prinsipp som i korthet går ut på at den innleide vikaren skal ha de samme lønns- og arbeidsvilkår som om han/hun var ansatt hos innleier. Ansvar etter bestemmelsen er utleier. Bestemmelsen trer i kraft den 1.1.2013. For at likebehandlingen skal bli reell må informasjon utveksles. De nye bestemmelsene krever at innleieren skal informere vikarbyrået, at vikarbyrået skal informere vikaren etc. (se mer detaljert under pkt. 6). Reglene om innsynsrett og opplysningsplikt finnes i arbeidsmiljølovens § 14-12b.

Dersom vikarbyrået ikke gir vikaren riktige lønns- og arbeidsvilkår kan vikaren kreve at innleier betaler - dette kalles solidaransvar. Dette ansvaret betyr at innleieren hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist. Den utleide arbeidstaker må gå frem på en spesiell måte for at solidaransvaret skal kunne gjøres gjeldende (se mer om solidaransvaret under pkt. 6.5). Det er viktig å vite at dette solidaransvaret først trer i kraft fra 1.7.2013.

## 2 LOVBESTEMMELSENS ANVENDELSESOMRÅDE

De nye reglene kommer til anvendelse ved «... utleie fra bemanningsforetak». Et bemanningsforetak vil som oftest være det samme som et vikarbyrå. Arbeidsmiljøloven har regler for vikarbyrå/bemanningsforetak i bestemmelsene 14-12. Overskriften til bestemmelsen er «Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)». Som kjent er det strenge regler for når bedriftene kan ansette arbeidstakere midlertidig. Reglene for dette er gitt i arbeidsmiljølovens § 14-9. Arbeidsmiljøloven viser tilbake til arbeidsmiljølovens § 14-9, og det er fortsatt slik at bruk av vikarer fra vikarbyrå må være innenfor reglene i arbeidsmiljølovens § 14-9. Husk at f.eks. 4-års regelen i aml. § 14-9 (5) 2.pkt. gjelder.

At de nye bestemmelsene konkret er knyttet opp mot bestemmelsen vikarer innleid fra bemanningsforetak i § 14-12, innebærer det at andre former for innleie ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Eksempler på andre former for «atypiske» arbeidsforhold som ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet:

- Direkte midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 omfattes i utgangspunktet ikke. For eksempel vil ikke ansettelse av vikar i et svangerskapsvikariat omfattes dersom bedriften foretar ansettelsen selv. Dersom vikaren rekrutteres fra et vikarbyrå vil likebehandlingsprinsippet gjelde. Ikke-diskrimineringsreglene i aml. kap. 13 vil uansett representere en skranke. Det er og viktig å være klar over at eventuelle tariffavtaler kan gjelde, og at disse regulerer lønns- og arbeidsvilkårene til vikaren.
- Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie - såkalte produksjonsbedrifter - etter aml. § 14-13 omfattes heller ikke av likebehandlingsprinsippet. Kravet for at slik innleie skal være gyldig er at det ikke leies ut mer enn 50 % av de faste ansatte hos utleier, og at utleien skjer «... innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse». Videre må innleien drøftes med de tillitsvalgte etter nærmere fastsatte regler. Som eksempel her kan nevnes en entreprenør som ikke har nok oppdrag. I stedet for å si opp egne ansatte, eller permittere dem, kan han leie ut sine egne ansatte til andre entreprenører som har oppdrag. Vikarbyrådirektivet gjelder ikke for slik innleie/utleie.
- Entrepriseforhold faller også på utsiden. Det er å anta at slik bruk av arbeidskraft sannsynligvis vil bli mer aktuelt. Det er da viktig å poengtere at innleier vil bære risikoen ved feilaktig bruk av entreprisekontrakter. Dette innebærer at arbeidskraften vil kunne bli ansatt som innleid arbeidskraft etter aml. § 14-12. I slike tilfeller vil likebehandlingsprinsippet kunne komme til anvendelse. Entreprise kjenntegnes typisk ved at ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver, det er avtalt fast pris, oppdraget er klart avgrenset, entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet, og entreprenøren nytter egne materialer og verk-tøy.
- Selvstendige oppdragstakere, konsulenter og kontraktører berøres heller ikke av likebehandlingsprinsippet. Forutsatt at de faktiske forhold tilfredsstiller de formelle krav. Konstruksjoner kan bli satt til side.

### 3 LIKEBEHANDLINGSPRINSIPPET

Likebehandlingsprinsippet etter aml. § 14-12a innebærer at «...*utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid...*». Dette stiller i første rekke krav om en sammenligningsperson. Det er her viktig at sammenligningspersonen ikke nødvendigvis trenger å være fast ansatt. Rettighetene etter likebehandlingsprinsippet er ivaretatt dersom den innleide får like lønns- og arbeidsvilkår som midlertidige ansatte. Dette forutsetter at det kan identifiseres en forskjell mellom lønns- og arbeidsvilkårene til faste- og midlertidig ansatte. Det er viktig her å være klar over at ikke-diskrimineringsprinsippet gjelder for midlertidig ansatte.

For å finne riktig nivå på likebehandlingsprinsippet anbefales det at det tas utgangspunkt i bedriftens skriftlige materiale. Gjeldende lover skal respekteres på samme måte som tariffavtalene. Rettigheter etter allmenne bedriftshåndbøker og/eller personalbøker inngår også i vurderingen. Det anbefales derfor at det tas et utgangspunkt i alle bindende generelle bestemmelser som gjelder i bedriften. Likebehandlingsprinsippet omfatter ikke individuell likebehandling. Det er bare de generelle vilkårene som kommer til anvendelse. Det er ikke alltid at slike bindende generelle bestemmelser er nedfelt skriftlig. Ordninger som «bare praktiseres» omfattes også. Dersom det ikke finnes generelle bestemmelser, må bedriften foreta en hypotetisk sammenligning. Riktig spørsmål bli da: Hva ville jeg ha tilbudt denne aktuelle arbeidstaker i lønns- og arbeidsvilkår dersom han/hun hadde blitt direkte ansatt, fast eller midlertidig, i min bedrift? Her presiseres det at med tyngde at ansvaret for lønns- og arbeidsvilkårene ligger hos vikarbyrå. I utgangspunktet skal innleier kun sørge for å gi vikarbyrået tilstrekkelig informasjon slik at lønnsinnplassering og annet blir korrekt.

### 4 LIKEBEHANDLINGSPRINSIPPETS NÆRMERE INNHOLD

Likebehandlingsprinsippet omfatter lønns- og arbeidsvilkår. For å oppfylle prinsippet har lovgiver vedtatt et sett med kriterier i aml § 14-12a (1) bokst. a-f. Kriteriene er uttømmende. Kriteriene må også vurderes hver for seg. Det vil ikke være anledning til å foreta en «gjennomsnittsberegning» av lønns- og arbeidsvilkårene. Hvert enkelt punkt må derfor oppfylles.

#### 4.1 Arbeidstidens lengde og plassering

Vilkåret omfatter både lengden og plasseringen av arbeidstiden. Hva gjelder lengden vil den alminnelige arbeidstidsordningen hos innleiebedriften være avgjørende for hvilken arbeidstid den innleide skal ha. Rent praktisk vil dette ofte knyttes opp til arbeidsmiljølovens bestemmelse om 40 timer pr. uke, sett opp mot en bedriftsintern fastsatt arbeidstid på 37,5 timer. Nedsatt arbeidstid til 37,5 timer pr. uke kan ha mange ulike hjemmelsgrunnlag. Selv om utleier i sin kontrakt med vikaren har avtafestet 40 timers uke skal vikaren ha 37,5 timers uke dersom dette er den alminnelige lengde på arbeidstiden hos innleier. Her er det viktig å være klar over at samme årslønn kan gi ulik timelønn avhengig av hvilket årstimetall som benyttes. Dette vil for eksempel kunne skje der innleieren har en ordning med 37,5 timer pr. uke. I løpet av året gir dette 1950 timer. Vikarbyrået i sin avtale med vikaren har 40 timers arbeidsuke. Dette gir 2080 timer pr. år. Dersom vikarbyrået benytter 2080 timer pr. år når han skal finne frem til timelønnen vil det gi for liten lønn. Riktig blir da å dele på 1950 timer.

I forhold til arbeidstidens plassering er poenget at det skal være full likebehandling mellom den innleide og de andre fast ansatte. Dette innebærer at der det er fastsatt en turnusordning, så skal f.eks. den innleide ikke bli satt til kun de ubekvemme vaktene. Dersom den innleide skal vikariere for en nattevakt er det dog kun nattevakt han/hun skal gå i.

Inn under likebehandling av arbeidstid ligger også spesielle arbeidstidsordninger hos innleier. Foreligger det alternative arbeidstidsordninger som kun kan gjennomføres etter godkjenning eller ved avtale med arbeidstakerorganisasjon legges det til grunn at slike tillatelser kan gjøres gjeldende ovenfor den innleide også. Det vil derfor ikke være nødvendig for vikarbyrået å ha de samme tillatelser. Slike tillatelser eller avtaler vil typisk være tariffavtalte unntak fra aml. kap. 10, eller konkrete vedtak fra Arbeidstilsynet.

Ofte dreier slike unntak seg om utvidet gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, omregningsfaktor ved passiv arbeidstid etc.

#### 4.2 Overtidsarbeid

Denne bestemmelsen gjelder likebehandling «... med hensyn til alle de bestemmelser, bindende og ensidig fastsatte, som gjelder ved virksomheten vedrørende overtidsarbeid» (Prop. 74 L s 55). Noen ytterligere forklaring på innholdet av likebehandlingsprinsippet er ikke gitt. Aml. § 10-6 danner rammen for overtidsarbeidet, og det forutsettes at alle avtaler gjort på overordnet nivå om f.eks. utvidede overtidsrammer også vil gjelde for vikaren. Vikaren skal ha samme kompensasjon som de innleiers ansatte når han/hun utfører overtidsarbeid. Videre skal pålegg om overtidsarbeid gjøres etter de samme prinsipper som gjelder for de ansatte hos innleier. Dette betyr at det ikke bare er vikaren som kan pålegges overtid.

#### 4.3 Varighet og plassering av pauser og hvileperioder

Etter Prop 74 L s. 105 omfatter dette punkt «... pausenes lengde og tidspunktet de er lagt til på dagen og i uken. For eksempel må det som et utgangspunkt anses som om fordel å ha ukehvilen i størst mulig utstrekning lagt til helg». Hvorvidt vikaren anser dette som en fordel er i utgangspunktet irrelevant. Etter prinsippet om likebehandling innebærer en turnus med frihelg annenhver søndag at denne gyldig kan legges til grunn også for vikaren. Pauser reguleres av arbeidsmiljølovens § 10-9, og hvileperioder av § 10-8 om daglig og ukentlig arbeidsfri. Har bedriften andre, og bedre ordninger, skal slike ordninger også gjelde for vikaren. Denne bestemmelse gir dog ikke vikaren rett til lønnet pause. Se allikevel under punktet om lønn.

#### 4.4 Nattarbeid

Likebehandling av nattarbeid innebærer at vilkårene for slikt arbeid, samt den kompensasjon som ytes skal være lik. Kompensasjonen vil primært være av økonomisk art. Nattarbeidsbelastningen skal ikke være større for vikaren bare fordi han er innleid.

#### 4.5 Feriefritid, feriepenges, fridager og godtgjøring på slike dager

Her innebærer likebehandlingsprinsippet at den utleide arbeidstakeren vil ha krav på ferie og fri som om han/hun hadde vært direkte ansatt hos innleier. Departementet er tydelige på at bestemmelsen gjelder «... både feriefritid og opptjening av feriepenges, fridager i tilknytning til bevegelige helligdager og andre offentlige høytidsdager, samt godtgjøring i denne sammenheng». Her vil for eksempel

bedriftsinterne ordninger med fri før helgedager inngå i likebehandlingsprinsippet. Tilsvarende vil betaling for fri på helgedager inngå.

Der utleier og innleier har forskjellige ferieordninger vil det være innleiers ordning som legges til grunn. Dette vil typisk være at der det er ulike ordninger hva gjelder utleiers og innleiers feriefritid og feriepengesats. I slike tilfeller skal innleiers bestemmelser legges til grunn. Dersom utleier praktiserer ferielovens bestemmelser om 4 uker + 1 dag, men innleier praktiserer 5 uker, skal 5 uker benyttes. Størst praktisk betydning har dette for spørsmålet om feriepengesats. Det korrekte vil være at vikaren vil tjene opp feriepengesats ut fra den sats som gjelder på det sted han/hun arbeider. Dette kan gi en differanse mellom avsatte feriepengesats og feriefritiden. F.eks. der arbeidstaker har opparbeidet feriepengesats etter ferielovens system, men avvikler 5 ukers ferie. I slike tilfeller vil ikke innleier med 5 ukers ferie være forpliktet til å kompensere for lønnsbortfall. Departementet kommenterer dette slik i prop. 74 I s. 55 «Etter departementets syn kan dette sammenlignes med den situasjon man har når en arbeidstaker tar arbeid i en ny virksomhet og det er ulike ferieordninger hos tidligere og ny arbeidsgiver, selv om dette vil kunne skje mer regelmessig for arbeidstakere i bemanningsbransjen»,

#### 4.6 Lønn og utgiftsdekning

Direktivet legger an til at det er det enkelte lands sedvanlige lønnsbegrep som skal anvendes. I Norge finnes det ikke en nasjonal definisjon av lønn. Det legges til grunn at begrepet lønn omfatter «alt vederlag for arbeid». Dette betyr først og fremst faste vederlag for utført arbeid. Vederlaget kan anta ulike former, og det er ikke kun kontant lønn som omfattes. Naturalytelser vil også være en del av lønnsbegrepet dersom slike ytelser gis. Dersom det i innleiebedriften gis eventuelle kompetansetillegg og/eller faste personlige tillegg basert på kompetanse og erfaring inngår dette i lønnsbegrepet. Forutsetningen er at det er regler, rutiner eller praksis for å gi dette i innleiebedriften. Individuelle tillegg gitt virksomhetens egne ansatte omfattes ikke.

For å få hånd om lønnsbegrepet vil det være naturlig å ta et utgangspunkt i arbeidstidsbestemmelsene. Lønnen vil typisk variere f.eks. mellom natt og dag. Videre vil kompensasjon for natt være en del av lønnsbegrepet. På samme måte vil bedriftens regler om lønnede pauser inngå i lønnen. Av spesiell interesse er derfor tillegg gitt for arbeid utført på særskilt ugunstig tid. Slike tillegg omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Eksempler i forarbeidene er tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg og skifttillegg. Departementet inkluderer også en rekke uregelmessige tillegg på grunn av særskilte arbeidsforhold eller oppgaver. Som eksempler nevnes smusstillegg eller risikotillegg.

Det fastslås videre at måten lønnen opptjenes på i utgangspunktet er irrelevant. Dette har betydning for eventuell lønn som fastsettes ut fra akkord, resultatlønn eller prestasjon. Departementet kommenterer om dette på side 56 i proposisjonen at «Dersom dette er «gjengs» avlønningsform for den type arbeid arbeidstaker leies inn for å utføre, vil innleide også måtte avlønnes på grunnlag av slik ordning» Det påhviler i så tilfelle innleievirksomheten et stort ansvar å informere utleier om måten slik lønn/ vederlag beregnes på.

Spørsmålet om bonus er derimot ikke helt klart. Departementet uttaler at «... avgjørende vil også her være om vedkommende ville ha krav på den aktuelle bonusen ved en direkte ansettelse hos innleier, sett hen til type arbeid, varighet av oppdraget/arbeidet o.l.». Dette kan gi utfordringer der det stilles som vilkår om at den ansatte skal være ansatt på tidspunktet for utbetaling av bonus for å være berettiget til bonus. Her anbefales det at det foretas en konkret vurdering.

I og med at lønnsbegrepet avgrenses til vederlag for arbeid vil for eksempel ulike forsikringsordninger som hovedregel falle på utsiden.

Inn under lønn faller også utgiftsdekning. Dette er spesielt nevnt i bestemmelsen. Dette vil kunne utgjøre relativt store beløp. Kravet til likebehandling omfatter således også kost, losji, utgifter til arbeidstøy etc.

Pensjon er spesielt unntatt likebehandlingsprinsippet. Her ser departementet de praktiske utfordringene, og falt ned på at det er tilstrekkelig at utleievirksomheten er forpliktet til å opprette OTP for den ansatte.

#### 4.7 Adgangen felles goder etc.

I aml § 14-12 a (2) fremkommer det at:

*Arbeidstaker som blir leid ut skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne ansatte, med mindre objektive grunner tilsier noe annet*

Med felles goder og tjenester siktes det primært til adgang til kollektive goder som kantine, bedriftsbarnehage og transport. I utgangspunktet kan ingen kollektive goder unntas fra likebehandlingsprinsippet. Således skal den innleide ha samme tilgang til kantine, trimrom etc. som andre. Det er antatt at også firmahytter omfattes. Det anbefales at det foretas et tydelig skille mellom finansielle goder og f.eks. retten til adgang til trimrom. Der bedriften gir økonomisk tilskudd til f.eks. medlemskap på treningscenter vil dette kunne falle på utsiden. På den annen side vil vikaren måtte tilbys adgang til kantinen selv om denne ikke er eid av bedriften selv.

Det kan gjøres unntak dersom «objektive grunner tilsier noe annet». I dette ligger det kun en henvisning til egne bestemmelser om hvem som får tilgang til de kollektive godene. Det vil f.eks. ikke være uvanlig at man for enkelte goder, som bedriftsbarnehage, må stå i noe kø for det blir aktuelt med plass. Dersom plassene trekkes ved loddtrekning, som ofte kan skje med bedriftshytter, skal derimot vikaren kunne delta på lik linje som de andre ansatte. Forarbeidene uttrykker på side 106 at «... den innleides krav vil være begrenset til de felles goder som arbeidstaker ville hatt tilgang til ved ansettelse i samme stilling som han eller hun er innleid i»

## 5 INFORMASJON OM LEDIGE STILLINGER

Etter ny aml. § 14-1 vil innleievirksomheten måtte informere den innleide om ledige stillinger i virksomheten. Plikten til å informere er den samme som overfor egne ansatte.

## 6 TILTAK FOR ETTERLEVELSE AV LIKE-BEHANDLINGSPRINSIPPET - AML. § 14-12 B

### 6.1 Innsynsrett for tillitsvalgte hos innleier

Den tillitsvalgte hos innleier har rett til å be sin egen arbeidsgiver (innleieren) om innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt mellom vikaren og vikarbyrået. Innsyn skjer ved at bedriften dokumenterer hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom vikaren og vikarbyrået. Tillitsvalgte må be om innsyn. Retten til opplysninger for tillitsvalgt henger nøye sammen med vikarbyråets opplysningsplikt overfor innleier (se pkt. 6.2.)

Retten til innsyn gjelder kun for de lokale tillitsvalgte. Det betyr at en organisasjons sentrale ledd ikke kan kreve slikt innsyn. Den tillitsvalgte er pålagt taushetsplikt om opplysningene.

### 6.2 Opplysningsplikt for vikarbyrået overfor innleier

Denne plikten samsvarer med, og er en nødvendig forutsetning for, innleiers plikt til å gi egen tillitsvalgte informasjon. Det presiseres at det heller ikke her er automatikk i at slik informasjon skal fremlegges. Innleier må fremsette krav om informasjon.

Det bør i kontrakten mellom vikarbyrå og bedriften spesifiseres nærmere hvilken type informasjon som skal gis, og hvor detaljert den skal være. Spesielt der hvor vikarbyrået lønner vikaren høyere enn det bedriften ville gitt egne ansatte vil vikarbyrået være ganske så motvillige til å opplyse om faktisk lønnsnivå.

Det bør kreves jevnlige garantier fra vikarbyrået om at de oppfyller forpliktelsen etter vikarbyrådirektivet.

### 6.3 Innleiers opplysningsplikt overfor vikarbyrå

Denne plikt innebærer at bedriften skal gi vikarbyrået de opplysninger som er nødvendig for likebehandling. Med «nødvendig» menes både objektive kriterier og subjektive elementer, dvs. alle forhold som må hensyntas for å ivareta likebehandlingsprinsippet. Vikarbyrået må tilføres tilstrekkelig informasjon slik at de har et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag. Det er viktig her at det er vikarbyrået som beslutter vikarens lønns- og arbeidsforhold basert på den informasjon som mottas fra bedriften. Det er følgelig ikke bedriftens ansvar å foreta lønnsinnplassering.

I kontakten med vikarbyrået bør det komme klart frem at det er vikarbyrået som har ansvaret for lønns- og arbeidsvilkårene. Det bør og sies noe om hvem som skal betale dersom vikarbyrået ikke oppfyller sine forpliktelser. Vanlig

her vil være at partene avtaler regress dersom innleieren må betale etter det såkalte solidaransvaret.

Det kan her være at bedriften må dele konfidensiell informasjon med vikarbyrået. Det er derfor viktig at partene, i kontrakten, regulerer taushetsplikt for vikarbyrå.

### 6.4 Vikarbyråets opplysningsplikt overfor vikaren

Opplysningene omfatter forhold som innleier har plikt til å gi vikarbyrået som grunnlag for deres fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkårene. Slik informasjon skal gis først når vikaren ber om det. Vikaren trenger ikke å påvise en mistanke om at han/hun ikke har lønns- og arbeidsvilkår i henhold til likebehandlingsprinsippet.

Vikaren har ingen lovpålagt taushetsplikt, og det anbefales at slik taushetsplikt reguleres i kontrakten mellom innleier og vikarbyrået.

### 6.5 Taushetsplikt

I tillegg til arbeidsmiljølovens § 14-12 b reguleres taushetsplikt i forskrift til arbeidsmiljøloven. I forskriften kommer det frem at «... bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysninger mottatt i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-12b.» det er også tydelig presisert at de opplysninger som mottas kun skal benyttes for å sikre eller undersøke at lønns- og arbeidsvilkårene til vikaren er korrekte. Husk at vikaren har ikke samme pålagte taushetsplikt.

Det anbefales at kontrakten mellom vikarbyrå og bedriften også regulerer taushetsplikten for alle parter; også taushetsplikt for vikaren.

### 6.6 Solidaransvar:

Som en del av tiltakspakken besluttet Stortinget at bedriften (innleier) skal «... hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a.» Solidaransvaret omfatter også feriepenger opptjent i tilknytning til kravet.

Vikaren må fremme sitt krav senest tre mnd. etter kravets forfallsdato. Dette betyr for eksempel tre måneder etter at kravet om korrekt lønn forfalt. Bedriften har, etter at kravet kom frem, tre uker til å betale.

Solidaransvaret gjelder ikke dersom det avklares at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige.

Det er viktig at solidaransvar ikke gjelder når det er åpnet konkurs hos vikarbyrået. Dersom

bedriften allerede har innfridd kravet trer han inn i arbeidstakernes krav mot konkursboet. Bedriften kan i slike tilfeller kreve dekning av lønnsgarantiordningen. Det er her viktig å ha et bevisst forhold til de frister lønnsgarantiloven setter.

## 7 FAST ANSETTELSE AV VIKAREN HOS INNLEIER

Det er ikke ukjent at det i avtalen mellom utleier-innleier eller utleier-vikar kan inneholde bestemmelser som er til hinder for fast ansettelse hos innleier. Dette gjelder f.eks. krav fra utleier om gebyr dersom den innleide blir fast ansatt direkte hos innleier. Plikten til å betale gebyr kan etter avtalen enten ligge hos innleier eller hos vikaren. Etter direktivets artikkel 6 nr. 3 forbyr det at utleier krever betaling av arbeidstakere som blir ansatt hos innleier. Slikt forbud kan også utledes av arbeidsmarkedslovens § 27 1.ledd. Det samme er forutsatt å gjelde mellom innleier og utleier. Prop. 74 L viser tilbake til forarbeidene til lov om arbeidsmarkedstjenester (ot.prp.nr.62 (2003-2004) som uttaler følgende om spørsmålet:

*En klausul i avtalen mellom utleier og innleier om at innleier må betale utleier noe ekstra dersom arbeidstaker ansettes hos innleier etter at «leieforholdet er avsluttet», vil etter departementets mening også innebære en slik begrensning i arbeidstakerens «rett» til å ta ansettelse hos innleier. Gebyret blir etter departementets oppfatning et hinder for arbeidstaker i å skifte arbeidsgiver, noe som i hvert fall indirekte må sies å innebære en begrensning i arbeidstakers «rett». Formålet med bestemmelsen innebærer etter departementets oppfatning at også dette tilfellet må omfattes av bestemmelsen»*

## 8 ANBEFALINGER

Sentralt og viktig tiltak er å utarbeide overordnet policydokument basert på strategiske vurderinger og valg. Herunder lage/revidere rutiner for innleie. Her vil det være sentralt å avklare hvor myndighet og ansvar skal plasseres.

Det anbefales at det utarbeides en standard kontraktsmal for innleie fra vikarbyrå. Dersom kontrakten kommer fra vikarbyrået bør det foretas en kritisk gjennomgang. Til en slik gjennomgang bør det vurderes om det skal kontraktsreguleres tydelig hva som er vesentlig mislighold, herunder en klar tilbakesøkingsrett dersom solidaransvaret utløses. Det kan også vurderes hvorvidt det skal stilles krav om at vikarbyrået skal stille en eller annen form for sikkerhet, f.eks. i form av en bankgaranti.

Inn under den strategiske tilnærmingen hører også en vurdering av fremtidig bemanningsbehov. Som følge av en potensiell kostnadsøkning på grunn av likebehandlingsprinsippet bør det vurderes om antall faste ansatte kan økes.

## 9 VIKARBYRÅDIREKTIVET - FAKTISKE OPPLYSNINGER

Vikarbyrådirektivet (2008/104/EF) ble vedtatt i EU november 2008. I EU ble det satt en implementeringsfrist til den 5.12.2011. Rettsgrunnlaget er EF-traktatens art 137 2.ledd. I Norge er direktivet ansett å være EØS-relevant, og regjeringen startet årsskiftet 2010/2011 et arbeid med å foreslå endringer i arbeidsmiljøloven.

Selve direktivet og implementeringen av direktivet i norsk var på høring høsten/vinteren 2010/2011. Som følge av uttrykt motstand fra noen parter sendte regjeringen ut en ny høring 12.12.2011. Denne høringen omhandlet tiltak for å sikre etterlevelse av vikarbyrådirektivet - den såkalte tiltakspakken. Regjeringen avga den våren 2012 en proposisjon (Prop. 74 L (2011-2012)). Andre relevante forarbeider er Innst. 326 L (2011-2012). Stortinget vedtok den 12.6.2012 endringene i arbeidsmiljøloven. De nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er tatt inn i aml. § 14-12 a-c. Hovedprinsippet om likebehandling trer i kraft fra og med 1.1.2012, mens solidaransvaret for innleier trer først i kraft fra og med 1.7.2012.