



**Fellesforbundet**

Styrke og troverdighet

# Innleie

– en veileder for  
innleide og tillitsvalgte



# Innleie

– en veileder for innleide og tillitsvalgte



# Om heftet

Fra 1. januar 2013 blir innleide fra vikarbyrå eller bemanningsselskap omfattet av overenskomsten i innleiebedriften og skal ha lønns- og arbeidsvilkår som om de var ansatt i innleiebedriften. Fra samme tidspunkt kan bemanningsselskap omfattes av de ordinære overenskomstene, ut fra hva de utleide arbeidstakerne jobber med (arbeidets art).

Dette passer godt med vedtaket fra Fellesforbundets landsmøte i 2011:

*Landsmøtet mener at lønns- og arbeidsvilkår, og rettigheter ellers, for innleide arbeidstakere fra bemanningsselskaper, skal følge de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i bedriften de er leid inn til.*

*Omfangsbestemmelsene i overenskomstene må derfor utvides slik at de også omfatter innleide arbeidstakere.*

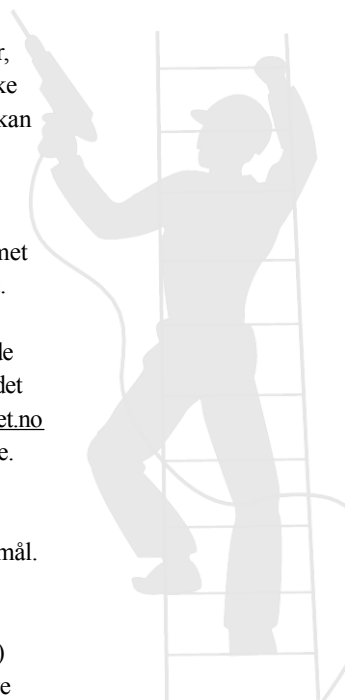
Dette er nye bestemmelser i våre overenskomster og i **arbeidsmiljøloven**. Bestemmelsene er viktige, både for de innleides vilkår, men ikke minst i arbeidet for et seriøst arbeidsliv. Redskap som ikke brukes har liten verdi. Hvis bestemmelsene ikke følges opp aktivt kan vi heller ikke regne med at de vil bli respektert.

Som tillitsvalgt på arbeidsplassen vil det bli din jobb å følge opp bestemmelsene! Dette kan bli en krevende jobb, men det har kommet regler som skal gi deg ressurser med å få tid og til å få jobben gjort.

Dette heftet skal hjelpe deg med denne jobben. Det er en grunnleggende veileder til de viktigste bestemmelsene om innleie. Vi har lagt vekt på det som er nytt og hvordan regelverket kan brukes. På [www.fellesforbundet.no](http://www.fellesforbundet.no) vil du finne oppdatert stoff og artikler som går dypere inn i spørsmålene.

Regelverket er nytt – og det finnes ikke klare svar på alle spørsmål. Hvis du er i tvil er det bedre å spørre enn å brenne inne med et spørsmål.

Nesten alle overenskomster har innarbeidet de nye bestemmelsene fra frontfaget. I dette heftet bruker vi Industriooverenskomsten (IO) som referanse, selv om nummereringen kan være forskjellig i andre overenskomster.



# Før innleie: Drøfting er viktig!

Hovedavtalens (HA) regler om drøfting gjelder også forhold knyttet til innleie og bortsetting av arbeid. I tillegg er det en helt konkrete bestemmelse om drøfting i overenskomstene:

## 1. Innleie av arbeidstakere

*Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 - 9-6.*

Industrioverenskomsten Bilag 8 – 1

Kravet om at det skal være en regelmessig drøfting om bruk av innleie har også kommet inn i Arbeidsmiljøloven:

*Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.*

(AML § 14-12 (3))

Overenskomstene krever drøfting før innleie avtales, mens loven stiller krav om regelmessig drøfting om bruken av innleie.

Før man går inn i slike drøftinger må klubben gjøre seg opp sin egen mening.

- *er det virkelig behov for innleie?*
- *kan bemanningsbehovet løses gjennom vanlige ansettelser?*

Under drøftingen må det avklares hva slags firma som skal stå for utleien, hvilke regler som skal gjelde og hvordan de innleide skal møtes. Hvis innleie har noe større omfang skal det også drøftes om de tillitsvalgte trenger mer ressurser; både til tillitsvalgtarbeid og for eksempel til opplæring eller tolking.

Industrioverens-  
komsten Bilag 8 pkt  
1.3.4 siste ledd.

Fra slike drøftinger skal det alltid skrives protokoll:

*I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.*

Fellesoverenskomst for byggfag Bilag 14 – 1.2

Utenlandske arbeidstakere er mer utsatt for arbeidsskader enn andre. De arbeider ofte i de mest risikoutsatte næringer med kommunikasjonsvansker, språklige barrierer og ulik sikkerhetskultur.

Innleie av arbeidstakere krever derfor særskilte tiltak for at et godt og sikkert arbeidsmiljø blir ivaretatt.

Tillitsvalgte og verneombud må derfor sikre at bedriften har rutiner og en praksis som ivaretar dette. Arbeidsoperasjonene skal beskrives og risikovurderes av både inn- og utleiebedriften før innleide blir satt til å utføre arbeidet. Viktige bestemmelser her er AML § 3-2 og HMS-forskriften § 5-2.

**Før bedriften beslutter å leie inn arbeidskraft skal drøfting ha vært gjennomført.**

# Innleie fra produksjonsbedrift eller bemanningsforetak – eller entrepriser?

Regelverket skiller klart mellom innleie fra produksjonsbedrifter og innleie fra bemanningsforetak eller vikarbyråer. Både i loven og i overenskomstene er det strengere krav til innleie fra et bemanningsforetak enn fra en produksjonsbedrift. Konsekvensen ved brudd på loven er også forskjellig.

Tillitsvalgte møter ofte påstanden om at dette ikke er innleie, men entrepriser, utsetting av arbeid. Hvis det er riktig, gjelder andre regler. Vi er derfor nødt til å forstå forskjellene.

Arbeidsmiljøloven skiller mellom de to formene for innleie ved om (utleie-) bedriften ”har til formål å drive utleie”:

*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.*

AML §14-13 (1)

Innleiebedriften har **ansvaret for å vite forskjellen**, og skal kunne dokumentere for de tillitsvalgte om man skal leie inn fra en produksjonsbedrift eller et bemanningsforetak (AML § 14-13 (3)).

Loven beskriver utleie av arbeidskraft som å «**stille egne ansatte til disposisjon for en oppdragsgiver når disse er underlagt oppdragsgivers ledelse**». Ofte kan det være uklart hva som er selvstendige oppdrag (entrepriser) og hva som er utleie av arbeidskraft, men dette er noen holdepunkter:

Entreprise er det når:

- *ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver*
- *antall arbeidstakere som nyttes på oppdraget er uvedkommende for oppdragsgiver*
- *det er avtalt en fast pris*
- *oppdraget er klart avgrenset*
- *entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet, og entreprenøren nytter egne materialer og verktøy*

Utleie er det når:

- *oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet*
- *et bestemt antall arbeidstakere er stilt til disposisjon for oppdragsgiver*
- *det er fastsatt en timepris eller timeavhengig pris*
- *det er ubestemte eller kun skisserte arbeidsoppgaver*
- *oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeid, og oppdragsgivers materialer og verktøy brukes under oppdraget.*

Ot-prp. nr 70 (1998-1999) s. 16

Det er de faktiske forholdene som er avgjørende .

### **Når er innleie fra produksjonsbedrift tillatt?**

Bare arbeidstakere som er fast ansatt kan leies ut fra en produksjonsbedrift. Hvis en bedrift skal leie inn mer enn tilsvarende 10% av ansatte i innleie-bedriften (ikke færre enn tre personer) **eller** innleien varer i mer enn et år, **skal** det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte (AML §14-13 (2)).

Slik innleie er ulovlig hvis det ikke foreligger en avtale. Tillitsvalgte kan kreve at innleien avsluttes.

### **Når er innleie fra bemanningsforetak tillatt?**

Det er strengere regler for innleie fra bemanningsforetak. Hovedregelen er at slik innleie bare er tillatt **hvis det hadde vært tillatt med midlertidig ansettelse** (AML § 14-12 (1) og 14-9)

Innleie skal være midlertidig.



Det betyr at man kan bruke innleie:

- a. når arbeidets karakter tilsier det **og** arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- b. for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c. for praksisarbeid, (...)

Innleie fra bemanningsforetak er også lovlig etter avtale med tillitsvalgt: *I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte (...), inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.*

(AML 14-12 (2))

Hvis innleie er foretatt i strid med disse bestemmelsene kan den innleide arbeidstakeren reise søksmål med krav om fast ansettelse eller erstatning fra innleier (AML §14-14).

### **Krav til bemanningsforetak**

Det er ikke bare i innleiebedriften det må være grunnlag for innleie. Bemanningsforetak må også oppfylle krav som er regulert i en egen [forskrift](#).

Bemanningsforetak skal stå i Arbeidstilsynets register for bemanningsforetak.

Bemanningsforetaket må være registrert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap i Norge eller et annet EØS-land, eller stille bankgaranti. Bemanningsforetak skal dessuten være registrert i Arbeidstilsynets [register for bemanningsforetak](#).

### **Hvem har ansvaret for innleide?**

Etter arbeidsmiljø loven har bemanningsforetaket arbeidsgiveransvaret for egne ansatte. Innleiebedriften har imidlertid også et ansvar. Det gjelder spesielt at Arbeidsmiljølovens krav til et forsvarlig arbeidsmiljø og at arbeidstidsbestemmelsene overholdes. Innleiebedriften kan også holdes ansvarlig for at innleide har riktig lønn.

### **Hvilken lønn skal innleide ha?**

Reglene om likebehandling gjelder **bare for innleide fra bemanningsforetak/vikarbyråer**. For innleide fra **produksjonsbedrifter** har tillitsvalgte rett til innsyn i arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår.

**Lønnsvilkårene vil følge det som er avtalt i utleiebedriften** – og i allmenngjorte områder skal de minst oppfylle kravene i gjeldende allmenngjøringsforskrift.

Innleide fra **bemanningsforetak** skal ha **de lønns- og arbeidsvilkår som om de hadde vært ansatt i innleiebedriften for å utføre samme arbeidsoppgave**. Det er ikke adgang til forskjellsbehandling. Hvis de har dårligere vilkår kan det utløse erstatningskrav overfor innleiebedriften.

Kravet til likebehandling dreier seg ikke bare om lønn, men de fleste andre vilkår i arbeidsforholdet:

*Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak*

*(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, feriepenge, fridager og godtgjøring på slike dager,*
- 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.*

(AML § 14-12 a)

Mens loven fastsetter at dette er minstekravet, sier overenskomstene (se Industriooverenskomsten bilag 8 pkt 1.3.2) at innleide skal ha det samme som de ville hatt som ansatt i innleiebedriften.



	HVILKE LØNSVILKÅR	TILLITSVALGTES RETT TIL INNSYN
Innleie fra bemanningsbyrå	Etter avtale i innleiebedrift	JA
Innleie fra produksjonsbedrift	Etter avtale i utleiebedrift	JA
Underleverandør/entreprise	Etter avtale hos underleverandør	JA

Det enkleste er å tenke: **Hva ville gjelde hvis den innleide var ansatt i bedriften?** Det gjelder alt fra arbeidstidsordninger, rett til fri og adgang til kantine. Dette gjelder ikke bare rettigheter som er avtalt – ordninger som er besluttet administrativt, eller bare praktiseres skal også gjelde for innleide så langt det er aktuelt.

En oversiktlig lokalavtale gjør likebehandling lettere.

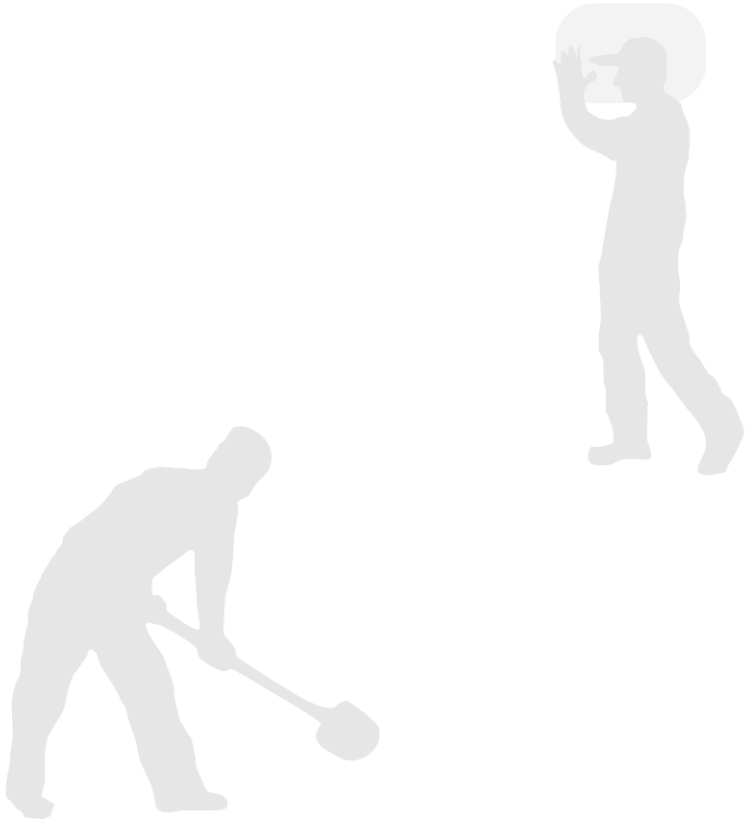
I mange bedrifter er mye uformelt, man har ikke skrevne lokale lønnsavtaler, eller så finnes de i mange forskjellige løse (og gamle) protokoller. Nå har alle parter interesse av å oppdaterte lokale avtaler. Det vil være viktig når bemanningsforetaket skal informeres om gjeldende lønns- og arbeidsvilkår. En samlet lokalavtale vil også være viktig dersom det senere oppstår en uenighet om hva som virkelig er gjeldende vilkår.

At du som innleid skal ha lønn som om du var ansatt i bedriften innebærer at dersom du etter overenskomsten har rett til dekning av reise, kost og losji , gjelder dette fullt ut selv om det ikke er aktuelt for de fast ansatte i bedriften.

Så langt det er mulig skal innleide innplasseres i det lokale lønns-systemet. Hvis det ikke er mulig, for eksempel på grunn av innleides spesialkompetanse, skal det avklares hvilke lønnsvilkår vedkommende ville hatt som ansatt i bedriften.

Det er partene i innleiebedriften, klubb og ledelse, som er part og dermed eier de lokale avtalene. Dermed har de avgjørende innflytelse på vilkårene for lønningene også for de innleide – det er viktig å huske at likebehandling må være utgangspunktet for slike avtaler.

Det er gjort et uttrykkelig unntak for pensjon. Dessuten er det flere ordninger som forutsetter at arbeidsgiver er bundet av tariffavtale – for eksempel AFP og sluttvederlag. Disse ordningene er ikke omfattet av likebehandlingskravet – og avhenger av om det er tariffavtale i bemanningsforetaket.



# Den tillitsvalgtes rolle

Når innleide skal presenteres for de tillitsvalgte i innleiebedriften, er ikke det bare for at de skal bli kjent med hverandre, men også fordi det skal gjøres en aktiv innsats for å rekruttere innleide til Fellesforbundet.

Bemanningselskap kan nå omfattes av våre vanlige tariffavtaler. Det forutsetter at vi har medlemmer i bemanningselskapet. Ingen er nærmere til å bidra til dette enn de tillitsvalgte i innleiebedriften.

De tillitsvalgte i innleiebedriften har fått et ansvar for å sikre likebehandling for de innleide. Da er retten til innsyn viktig. Den må brukes aktivt.

## Innsyn i innleides lønnsforhold

Hvem skal ha innsyn	Innsyn i hva	Hvem skal gi opplysninger	Lov-/avtalegrunnlag	Bare etter krav?
Innleiebedrift	Innleides lønns- og arbeidsvilkår	Bemanningsforetak	AML §14-12b(3)	Nei
Tillitsvalgte i innleiebedriften	Innsyn i innleides lønnsvilkår så lenge innleieforholdet varer.	Innleiebedrift	AML §14-12b (4), IO B8 1.3.2	Ja
Utleiebedrift/ bemanningsforetak	Nødvendige opplysninger om lønnsforhold i innleiebedrift	Innleiebedrift	AML §14-12b (1)	Ja
Utleid arbeidstaker	Nødvendige opplysninger om lønnsforhold i innleiebedrift	Bemanningsforetak	AML §14-12b (2)	Ja

Tillitsvalgte kan inngå avtaler som binder de innleide i alle saker som har sammenheng med innleides forhold som innleid, uansett om de er organisert eller ikke. Det er en god organisasjonspraksis å sikre at medlemmer som blir omfattet av avtaler kan bli hørt før det inngås slike avtaler. Dette gjelder også for innleide medlemmer.

Motparten i slike forhandlinger er utleiebedriften. Det er utleiebedriftens oppgave å ta opp eventuelle saker videre med utleiebedriften.

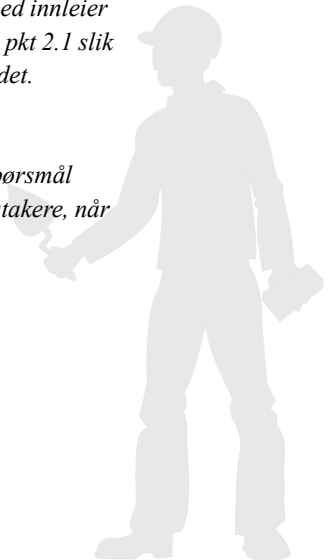
Hvis det er tariffavtale i utleiebedriften skal tvister reises og behandles med utgangspunkt i utleiebedriften – hvis ikke, skjer også tvistebehandlingen med utgangspunkt i innleiebedriften.

*Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.*

*Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.*

Hovedavtalen § 6-2 (2) sier at

*De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette.*



# Rett til ansettelse i innleiebedriften?

**Innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak** kan kreve ansettelse i innleiebedriften dersom vedkommende har vært innleid i fire år sammenhengende (tilsvarende for midlertid ansatte). De kan også kreve fast ansettelse dersom innleien har skjedd i strid med kravene i AML § 14-12. Det kan også reises erstatningskrav. (AML §14-14)

**Innleide fra produksjonsbedrifter** kan ikke stille samme krav. De skal ha en fast ansettelse i egen bedrift. En ugyldighet av utleien vil i første omgang bety at utleien opphører og at de går tilbake til ordinært arbeid.

For **begge grupper innleide gjelder** at utleier ikke kan begrense adgangen til å ta ansettelse i innleiebedriften:

*Virksomhet som har leiet ut en arbeidstaker, kan ikke begrense arbeidstakerens mulighet til å ta arbeid hos innleier etter at ansettelsesforholdet hos utleier er avsluttet.*

Arbeidsmarkedsloven §27-1

En sterkere bestemmelse finnes i overenskomstene. Se IO bilag 8A pkt. 4.



# Fra Meklingsforslaget Industrioverenskomsten 2012

(Bilagene er nå Fellesbilag 8 og 8A i Industrioverenskomsten (s. 72-77))

## **Omfangsbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:**

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/-vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1.1.

Se bilag 2 og 2A

## **Endring i 1.3.1**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

## **Ny 1.3.2**

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 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilag 1,2,3,4,5,6 og 8 i VO.

## **Ny 1.3.3**

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 1.3.2 kan

oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

## **Ny 1.3.4**

Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i for-handlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften. Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 6-6



**Merknad:**

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

**Bilag 2A Ansatte i vikarbyråer**

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr § 2.3.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 2.3.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf Bilag 2 pkt 1.3.2.

7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

**Protokolltilførsel :**

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

# Endringer i AML fra 1. januar 2013

(§14-12c fra 01.07.2013)

§ 2-2 første ledd:

- b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- c) sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

§ 14-1 nytt andre punktum :

Innleid arbeidstaker skal informeres på tilsvarende måte.

**§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)**

§ 14-12 nytt tredje ledd:

Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

§ 14-12 nåværende tredje ledd blir nytt fjerde ledd:

Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd andre og tredje punktum tilsvarende.

**§ 14-12a. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak**

(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) overtidsarbeid,
- 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.

(3) Departementet kan i forskrift bestemme om og i hvilken utstrekning bestemmelsene om likebehandling kan fravikes ved tariffavtale. Den generelle beskyttelse av arbeidstakerne må i alle tilfelle respekteres.

**§ 14-12b. Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak**

(1) Ved leie av arbeidstaker skal innleier gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling i § 14-12 a.

(2) Bemanningsforetaket skal, når arbeidstaker ber om det, gi de opplysninger som er nødvendige for at arbeidstaker skal kunne vurdere om egne lønns- og arbeids-

vilkår oppfyller kravet om likebehandling i § 14-12 a.

(3) Bemanningsforetaket skal, når innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt med arbeidstaker som leies ut til innleier.

(4) Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver.

(5) Plikten til å gi opplysninger etter tredje og fjerde ledd gjelder bare vilkår som nevnt i § 14-12 a første ledd. Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte som mottar opplysninger i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt om opplysningene. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling i § 14-12 a eller til å oppfylle plikter etter bestemmelsen her.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om innsynsrett, opplysningsplikt og taushetsplikt etter denne paragraf, samt om taushetsplikt for innleide arbeidstakere. Departementet kan i forskrift også gi regler om eventuell bruk av rådgivere og taushetsplikt for disse.

### § 14-12c. Solidaransvar for innleier

(1) Virksomheter som leier inn arbeidstaker etter § 14-12, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a. Ved solidaransvar etter første

punktum hefter solidaransvarlig også for feriepenger opptjent i tilknytning til kravet.

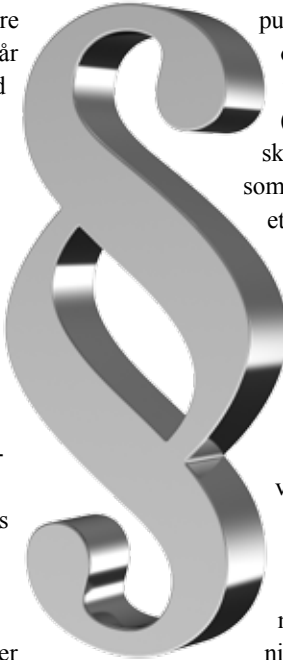
(2) Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor innleievirksomheten senest innen tre måneder etter kravets forfallsdato. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem.

(3) Solidaransvarlig kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige.

(4) Solidaransvaret gjelder ikke når det er åpnet konkurs i bemanningsforetaket.

§ 18-6 første ledd første punktum:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd tredje punktum, 14-12 tredje ledd, 15-2 og 15-15.









Besøksadresse: Lilletorget 1, 0184 OSLO  
Postadresse: Postboks 9199 Grønland, 0134 OSLO  
Telefon: 02306 Telefaks: 23 06 31 01

E-post: [post@fellesforbundet.no](mailto:post@fellesforbundet.no) Internett: [www.fellessforbundet.no](http://www.fellessforbundet.no)  
Facebook: [www.facebook.com/fellessforbundet](http://www.facebook.com/fellessforbundet) Twitter: [@fellessforbundet](https://twitter.com/fellessforbundet)