



Kontraktsparter vikartjenester

Deres ref.

Deres brev av:

Vår ref.

Emnekode

Dato

201611625-102

ESARK-17

14. september 2016

LHOP

Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak

Regelverket

Likebehandlingsreglene etter vikarbyrådirektivet er tatt inn i aml § 14-12 a. Bestemmelsen er som følger:

(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.

(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.

Vi gjør oppmerksom på at det er gitt forskrift etter tredje ledd: Forskrift om adgang til å fravike reglene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak. I henhold til forskriften kan bemanningsforetak fravike likebehandlingsreglene dersom foretaket er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. I henhold til § 39 første ledd i arbeidstvistloven, er en fagforening med innstillingsrett en forening med minst 10 000 medlemmer.

I tillegg til reglene som gjelder likebehandling av vikarer, har Bergen kommune kontraktsfestet bestemmelser etter forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og ILOs kjernekonvensjoner.

Bergen kommunes tariffavtaler

Bergen kommune skal gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling (jf. § 14-12 b (1)). Bergen kommune orienterer derfor her om oppbygningen av vår tariffavtale - Lokal stillingsoversikt, KS Hovedtariffavtalen og Lokal særavtale. Dokumentene inneholder informasjon om Bergen kommunes bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår. Dokumentene følger vedlagt, og vil oversendes når det gjøres endringer.

KS Hovedtariffavtalen:

- Bemanningsbyråene skal følge KS-avtalen når det gjelder skift-, ulempe- og overtidstillegg og bestemmelser om arbeidstid m.m. §§ 4, 5 og 6 er særlig relevante, men alle deler av tariffavtalen som omfattes av likebehandlingsreglene skal følges.
- Vi gjør spesielt oppmerksom på bestemmelsen om delt dagsverk (punkt 5.5.), da denne bestemmelsen erfaringsvis ikke har blitt fanget opp.

Lokal stillingsoversikt:

- Dette dokumentet utfyller KS avtalen, og går foran KS-avtalen ved avvik. Dokumentet gjelder kun for Bergen kommune.
- inneholder opplysninger om årslønn etter ansiennitet for ulike stillingsgrupper
- årslønn deles på 1846 timer for arbeidstakere med 35,5 timers arbeidsuke
- årslønn deles på 1950 for arbeidstakere med 37,5 timers arbeidsuke

Lokal særavtale:

- Dette dokumentet utfyller KS avtalen, og går foran KS-avtalen ved avvik. Dokumentet gjelder kun for Bergen kommune.
- Avtalen inneholder enkelte tilleggsbestemmelser, bl.a. bestemmelser om spisetid og pausetid og regler om arbeidstøy.

Utfyllende regler om arbeidstid

Aml. § 10-5 gjelder gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid. Bergen kommune tolker regelverket slik at bemanningsbyråene har anledning til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, under gitte vilkår:

- Det skal vises til hvilket ledd i § 10-5 som legges til grunn - (1), 2) eller 3). Første ledd gjelder avtale med den enkelte arbeidstaker, annet ledd gjelder avtale med tillitsvalgte og tredje ledd gjelder samtykke fra Arbeidstilsynet. Vilkårene i de ulike leddene må selvsagt oppfylles. Vi gjør oppmerksom på at avtale med arbeidstaker etter første ledd, ikke kan inngås med arbeidstaker som er midlertidig ansatt med grunnlag i § 14-9 første ledd bokstav f).

- Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide (jf. aml § 10-3). Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne. En slik arbeidsplan må ligge i bunn, slik at arbeidstaker har forutsigbarhet når det gjelder når fleksibiliteten (eller eventuelle friperioder) tas ut. Det innebærer at eksempelvis ringevikarer, som ikke har denne forutsigbarheten, ikke kan gjennomsnittsberegne arbeidstiden.
- Det skal godtgjøres at en slik avtale er til gunst for – og etter ønske fra arbeidstaker(ne). Dette er nødvendig for at formålet med likebehandlingsreglene skal kunne oppfylles ved at vikarer *minst* sikres de vilkår som ellers ville kommet til anvendelse.
- For å sikre at maksimal daglig og ukentlig arbeidstid ikke overskrides, slik det står beskrevet i § 10-5, er det nødvendig at en avtale om gjennomsnittsberegning definerer et døgnskille og et ukeskille og at det oppgis hvilken periode det gjennomsnittsberegnes for.
- Dersom det inngås avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid etter annet eller tredje ledd, ber Bergen kommune om å bli informert om ordningen. Dette fordi slike avtaler vil ha betydning for reglene om overtidsbetaling og er av relevans hvis vi skal kontrollere arbeidstiden til de ansatte.

Med hilsen

BYRÅDSAVDELING FOR FINANS, EIENDOM OG EIERSKAP

*Laila Hope - rådgiver
Birgitte Gullestad - innkjøpsjef*

Dette dokumentet er godkjent elektronisk.