

# Hvilke rettigheter har du som utleid? Kan du kreve å bli behandlet på lik linje med de fast ansatte der du jobber?

**S**ett at du blir arbeidsledig, og den eneste muligheten til å komme ut i ny jobb er å takke ja til vikariater og tidsavgrensede oppdrag gjennom et bemanningsbyrå. Men lønnen du sitter igjen med er lavere enn tidligere, og de fast ansatte har flere fridager enn deg. Hva har du egentlig krav på?

## Du skal behandles likt

Norge følger EUs vikarbyrådirektiv i arbeidsmiljøloven og i statsansatteloven. Det betyr blant annet at innleide arbeidstakere skal behandles på samme måte som de fast ansatte. Selv om du er ansatt i og leies ut fra et bemanningsforetak, har du altså krav på samme arbeidsvilkår som de ansatte i virksomheten du er utleid til.

Som eldre arbeidstaker er det spesielt viktig å være klar over at du skal ha samme lønn og arbeidsvilkår, basert på din kompetanse og erfaring, som om du hadde vært ansatt direkte.

Likebehandlingen skal etter loven skje på de fleste områder, for eksempel ved fastsettelse av arbeidstid, overtid, pauser og hvileperioder, ferie, fridager, lønn og utgiftsdekning. Det er bemanningsforetaket, altså den formelle arbeidsgiveren, som har ansvaret for at en utleid person får den likebehandlingen vedkommende har krav på.

## ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Har vært medlem av Statens seniorråd siden 2004 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.



Hva du konkret har krav på vil blant annet avhenge av hva som er vanlig hos innleier. Grunnlaget finnes blant annet i lover/forskrifter, tariffavtaler, personalhåndbok, arbeidsreglement og fast praksis.

Likebehandlingsprinsippet gjelder også for arbeidstakere fra andre land som jobber i Norge.

## Arbeidstiden skal være lik

Du skal også likebehandles med hensyn til arbeidstidens lengde og plassering. Samlet sett skal du ikke ha lengre arbeidstid enn det du ville fått som ansatt. Er den alminnelige arbeidstiden kl. 08–16, kan du ikke bli pålagt å arbeide fra kl. 07–17.

Likebehandling av arbeidstidens plassering betyr for eksempel at dersom bedriften du er utleid til praktiserer sommer- og vintertid, gjelder dette også for deg. Men hvis du vikarierer for en ansatt som kun har nattevakter, vil det ikke være i strid med likebehandlingsprinsippet at du også kun må jobbe natt. Hvis stillingen du fyller inngår i en turnusordning, kan du som innleid ikke tildeles flere ubekvemme vakter enn de fast ansatte.

Har du fylt 62 år vil du, på lik linje med de ansatte, kunne kreve redusert arbeidstid dersom dette ikke er til vesentlig ulempe for bedriften.



**IKKE LOV.** Som innleid kan du ikke ha dårligere arbeidsvilkår enn fast ansatte.

Det er heller ikke lov å pålegge deg betydelig mer overtid enn andre ansatte bare fordi du er innleid, og du har krav på kompensasjon for overtidarbeidet. Du kan, på lik linje med de ansatte, be om å bli fritatt fra overtidarbeid av helsemessige grunner.

Det samme gjelder om du blir pålagt å jobbe om natten. Som innleid må du ikke akseptere mer belastende nattarbeid enn de fast ansatte, og du kan kreve kompensasjon, både økonomisk og på annen måte, på lik linje med dem.

## Pauser og fridager

Du kan forlange å ha pauser på samme tid på dagen som de andre ansatte, og du har i utgangspunktet krav på fri i helgen. Selv om du er innleid, kan du ikke bli pålagt å ta fri to dager midt i uken for i stedet å arbeide hver helg, hvis dette ikke er vanlig i bedriften.

Du vil ha krav på samme rett til ferie og fridager som de fast ansatte. Dette gjelder også opptjening av feriepenger og kompensasjon ved eventuelt arbeid helligdager og fridager. Dersom de fast ansatte har rett på fri hele påskeuken, har du det også, med samme godtgjøring som de fast ansatte.

Er du over 60 år, har du selv sagt krav på en ekstra ferieuke som alle andre arbeidstakere i samme alder.

## Lønn og tillegg

Du har krav på minst samme lønn og utgiftsdekning som du ville fått om du var fast ansatt. Vær obs på at lønnsbegrepet dekker alt vederlag for arbeid, uavhengig av i hvilken form ytelsen eller opparbeidingen skjer. Det omfatter dermed faste tillegg på grunnlag av kompetanse og andre personlige kvalifikasjoner, når det er regler, rutiner eller praksis for å gi slike faste tillegg i virksomheten. Det kan dessuten være tillegg som kompenserer for ugunstig arbeidstid eller vanskelig eller ubehagelig arbeid. Normalt vil du også omfattes av uregelmessige tillegg i lønnen som bonus.

Får de andre ansatte dekket kostnader til arbeidstøy, kost og losji og eventuelt andre utgifter, har du krav på det samme.

Høyesterett kom tidligere i år til at en arbeidstaker som var ansatt i bemanningsforetaket Manpower og utleid til Statens vegvesen, hadde krav på samme reisetidsgodtgjørelse som de fast ansatte i veivesenet. I motsatt fall ville det ikke foreligge reell likebehandling.

### Unntak for pensjon og forsikringer

Det finnes noen unntak. Kravet til likebehandling omfatter ikke innleievirksomhetens pensjonsordning eller kollektive forsikringsordninger.

Derimot skal du kunne benytte deg av felles goder og tjenester på like vilkår som direkte ansatt, med mindre forskjellsbehandlingen er objektivt begrunnet. Hva som omfattes av begrepet kan være noe uklart, men kantine, bedriftsbarnehage og transport er nevnt. Det samme gjelder sannsynligvis bedriftshytter og treningsfasiliteter. Det er bedriften du er utleid til som skal sørge for at du får tilgang til felles goder og tjenester.

### Hvem skal informere?

For å sikre at reglene om likebehandling blir etterlevd, må alle parter kunne innhente informasjon. Bedriften som leier inn ansatte skal gi bemanningsforetaket de opplysningene som er nødvendige. Det samme gjelder motsatt vei, innleier kan be om å få dokumentert hvilke vilkår arbeidstaker har hos foretaket.

Dessuten skal bemanningsforetaket, når du som arbeidstaker ber om det, gi deg den informasjonen som er nødvendig for at du skal kunne vurdere om dine lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling.

I tillegg kan lokale tillitsvalgte hos innleier be om å få dokumentert hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom deg og bemanningsbyrået.

Det er også verdt å merke seg at både utleier og innleier er solidarisk ansvarlig for arbeidstakers lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjørelse. Det betyr at både bemanningsforetaket og bedriften du jobber hos, vil være ansvarlige for lønnskravet. Solidaransvaret vil inntre så snart ditt krav er misligholdt. Det er ikke et krav at du først må forsøke å få det du har til gode utbetalt hos bemanningsforetaket.

### Gjelder ikke konsulenter

Reglene om likebehandling gjelder bare for innleie fra et vikarbyrå eller et bemanningsforetak. Når en produksjonsbedrift leier ut arbeidskraft for kortere eller lengre perioder, eller når en virksomhet leier inn en konsulent eller selvstendig næringsdrivende, gjelder ikke reglene.

Det er også viktig å være klar over at arbeidsmiljøloven stiller strenge krav til midlertidig ansettelse, enten det gjelder innleie eller direkte ansettelse.

Det kan synes som vikarbyråene og bemanningsforetakene går tøffere tider i møte. I tillegg til likebehandlingsreglene har Stortinget bestemt at det fra og med nyttår blir forbudt med såkalte faste ansettelsesavtaler uten garantert stillingsprosent eller lønn mellom oppdragene, såkalte «nulltimerskontrakter». Dette vil, som beskrevet i juni-utgaven av Vi over 60, medføre utfordringer for arbeidssøkende som er ansatt i et bemanningsforetak og som kun ønsker å arbeide i ny og ne.

• Fakta/kilder: Arbeidsmiljøloven §§ 14-12, 14-12 a, 14-12 b og 14-12 c

• Artikkel på nettsidene regjeringen.no: EUs vikarbyrådirektiv-gjennomføring i norsk rett fra 1.1.2013

## DETTE HAR DU KRAV PÅ

- Lik lønn
- Likt antall ferie- og fridager
- Lik overtidsbetaling
- Tilgang til goder som barnehage og kantine