

# Utenlandsk arbeidskraft i landbruket

Seminar i Steinkjer, 26.02.2013. Innlegg ved advokat Anne Løken

# Temaer for mitt innlegg

- Innledning
  - Helt kort om NHO Mat og Landbruk
- Plikter overfor myndighetene ved ansettelse av utenlandsk arbeidskraft
  - Oppholdstillatelse, registrering av arbeidstaker etc.
- Nye innleieregler
  - Likebehandlingsprinsippet
  - Tiltak for etterlevelse: opplysningsplikt, innsynsrett, solidaransvar
- Arbeidstidsregler
  - Alminnelig daglig og ukentlig arbeidstid
  - Overtid
  - Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden
  - Pauser og perioder med fri



# NHO MAT OG LANDBRUK

- landsforeningen for matindustrien og landbrukssektoren



# NHO Mat og Landbruk

## Landsforeningen for matindustri og landbruk



1. Økt lønnsomhet og konkurransekraft hos medlemmene gjennom en god tariff og arbeidsgiverpolitikk
2. Styrke Helse-, miljø- og sikkerhet (HMS) i medlemsbedriftene
3. Sikre rekrutteringen og kompetanse hos medlemsbedriftene
4. Bidra til å styrke de næringspolitiske og matpolitiske rammebetingelsene for foredling av produkter og tjenester med basis i norske råvarer.



# Noen av NHO Mat og Landbruks medlemmer

*Som medlemmer kan opptas virksomheter som deltar i produksjon og foredling av mat og andre produkter og tjenester med basis i landbruk, arealbruk og dyrehold.*



- Ca. 850 medlemmer med ca. 22.500 ansatte
- Hele verdikjeden representert

# MÅL

NHO Mat og Landbruk skal sikre medlemmene konkurransedyktige rammebetingelser, utviklingsmuligheter og kompetanse.

- NHO Mat og Landbruk skal nå målet ved å:
  - arbeide helhetlig med arbeidsgiver-, tariff-, kompetanse og næringspolitikk
  - ivareta helheten i verdikjedene som er representert i foreningen
  - samarbeide tett med medlemmene og relaterte bransjeorganisasjoner
  - samarbeide med politiske organer, offentlig forvaltning, partene i arbeidslivet, faglag og andre relevante interesseorganisasjoner
  - spille sammen med det øvrige NHO-fellesskapet
  - ha en gjennomslagskraftig samfunnskontakt og kommunikasjon

God medlemsservice er det viktigste verktøyet for å nå våre mål!

# Plikter overfor myndighetene ved ansettelse av utenlandsk arbeidskraft

- Arbeidstillatelse/registrering av arbeidstaker
- Skattekort
- Bankkonto
- Inngåelse av arbeidskontrakt
- Innmelding i Aa-registeret
- Yrkesskadeforsikring
- Evt. opprette OTP



# Sjekkliste for deg som skal ansette utenlandsk arbeidskraft innenfor næringen jordbruk og gartneri

Oppdatert per 15. februar 2013.

## 1. Innledning

Denne sjekklisten omhandler de mest sentrale problemstillinger du som arbeidsgiver innenfor næringen jordbruk og gartneri må ta stilling til og ha på plass i forbindelse med ansettelse av utenlandsk arbeidskraft. Sjekklisten omhandler ikke problemstillinger knyttet til innleie av arbeidskraft.

### **Som arbeidsgiver må du :**

- **sørge for at arbeidstaker har gyldig oppholdstillatelse eller har registreringsbevis** når dette trengs, jf. punkt. 1.1
- **inngå skriftlig arbeidskontrakt med arbeidstaker**, jf. punkt 1.3
- **melde arbeidstaker inn i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret**, jf. punkt 1.4
- **betale lønn tilsvarende minstelønnen** i Jordbruks- og gartnerioverenskomsten, jf. punkt 1.5



# Noen nyttige nettsider...

- <http://www.arbeidstilsynet.no>
- [www.udi.no](http://www.udi.no)
- [www.udi.no/arbeidsgivere](http://www.udi.no/arbeidsgivere)
- [www.sua.no](http://www.sua.no)
- [www.nhoml.no](http://www.nhoml.no)
- <http://www.nav.no/NAV+EURES+mobilitet+i+Europa>
- [www.skatteetaten.no](http://www.skatteetaten.no)
- [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)
- [www.regelhjelp.no](http://www.regelhjelp.no)

# Tema

- Bakgrunn for de nye reglene – vikarbyrådirektivet
- Likebehandlingsprinsippet
- Tiltak for å sikre etterlevelse
- Hvor finner vi reglene?
- Bemanningspolitikk i tariffavtale

# Bakgrunn for innføring av de nye reglene om innleie

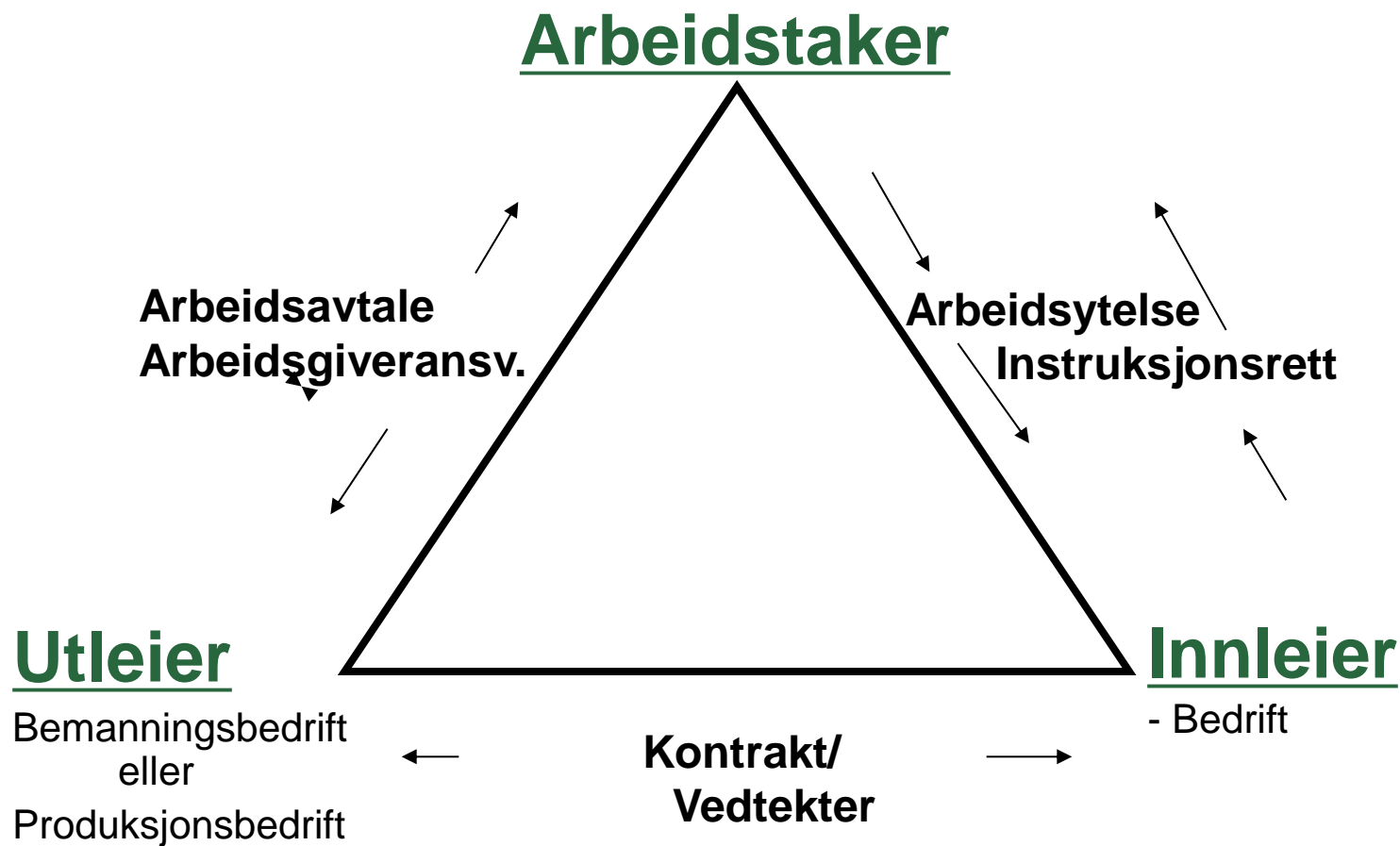
- Gjennomføring av EUs vikarbyrådirektiv

*Formålet med dette direktiv er å sikre vern av vikarer og å forbedre kvaliteten på vikararbeid ved å sikre at prinsippet om likebehandling[...]anvendes på vikarer og ved å anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere, samtidig som det tas hensyn til behovet for å opprette egnede rammer for bruk av vikararbeid med sikte på å bidra effektivt til å skape arbeidsplasser og til å utvikle fleksible arbeidsformer.*



**LO går enstemmig imot vikarbyrådirektivet**





# Innleie fra vikarbyrå

- Ny regel i aml. § 14-12 a:

(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

# Likebehandlingsprinsippet

- Hvordan sikre likebehandlingsprinsippet i praksis?
  - Alle relevante generelle bestemmelser i lov, forskrift, tariffavtale og andre retningslinjer/bestemmelser om arbeids- og lønnsvilkår hos innleier som gjelder på det tidspunkt arbeidstaker leies inn
    - Virksomhetsinterne og ensidige bestemmelser i personalhåndbøker
    - Fastlagte retningslinjer og rutiner for lønnsfastsettelse ved nyansettelser
  - Individuelle vilkår faller utenfor
  - Hvis det ikke finnes slike generelle bestemmelser hos innleier:
    - Hypotetisk vurdering av hva innleievirksomheten sannsynligvis ville tilbudt en ansatt arbeidstaker som vederlag for det aktuelle arbeidet på stedet der det utføres
    - Foreligger det sammenlignbare ansatte hos innleier?
    - Hvis ikke sammenlignbare ansatte: gjeldende tariffavtaler for tilsvarende arbeid i området, skjønnsmessig vurdering – skal være en reell vurdering

# Likebehandlingsprinsippet bokstav f) "lønn og utgiftsdekning"

- Ingen helhetlig, generell definisjon av lønn i norsk lovgivning
- Utgangspunkt: alt vederlag for arbeid
  - Faste vederlag – fastlønn og naturalia
    - Kompetansetillegg, andre faste personlige tillegg hvis regler rutiner eller praksis for dette
  - Uregelmessige tillegg
    - Eksempelvis overtidsbetaling, skifttillegg, utkallingstillegg etc.
  - Det avgjørende er hva som er vederlag for utført arbeid
    - Prestasjonslønn eller akkordlønn også hvis vanlig avlønningsform
    - Bonus?
    - Forsikring og pensjon omfattes ikke!

# Likebehandlingsprinsippet

## - arbeidstid og pauser/hvileperioder

- Ordlyden i bestemmelsen:

*a) arbeidstidens lengde og plassering, b) overtidsarbeid, c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder, d) nattarbeid*



- Arbeidstiden må plasseres som om han eller hun var ansatt i virksomheten
- Forskjellsbehandling tillatt dersom begrunnet i andre forhold enn selve innleien, for eksempel kompetanse, erfaring etc
- Gjelder også for tillatelser til avvik fra arbeidstidsreglene, tariffavtalevilkår, gjennomsnittsberegning



# Likebehandlingsprinsippet ferie og fridager

- Ordlyd: e) feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager



- Omfatter både feriefritid og opptjening av feriepenger
- Hva med ulike ferieordninger?



# Likebehandlingsprinsippet samme tilgang til felles goder og tjenester

- *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*



- Kantine, barnehage, transport, treningsrom, parkeringsplass etc.
- Felles goder og tjenester/individuelle fordeler som rutinemessig tilbys
- Unntaket for "objektive grunner"
  - Lite veiledning utover at det ikke kan forskjellsbehandles på bakgrunn av statusen som innleid arbeidstaker. Kreves *saklig grunn*

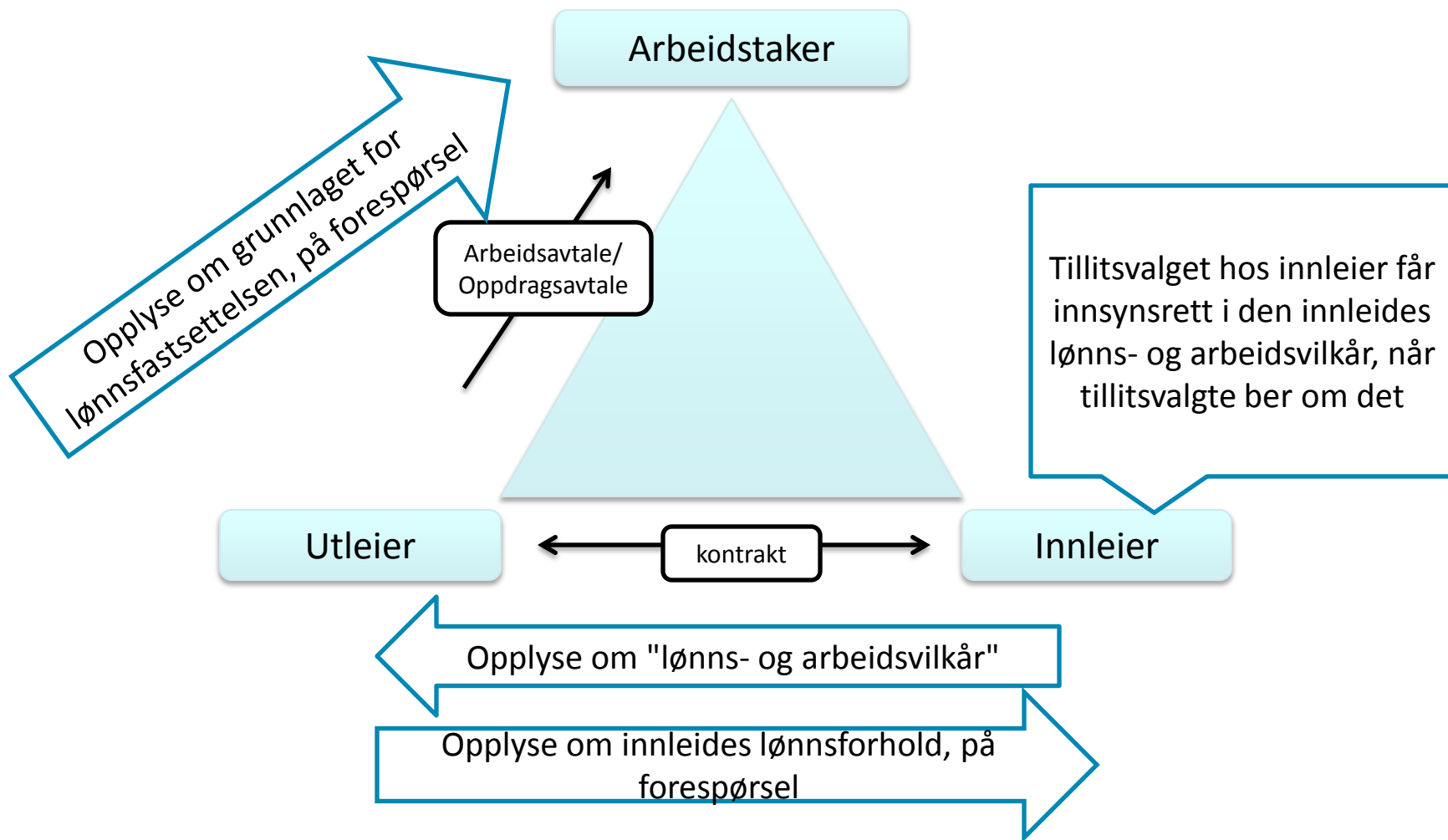
# Tiltak for å sikre etterlevelse

- Nye regler i arbeidsmiljøloven §§ 14-12 b, 14-12 c og endret 14-12
- Formål med tiltakene
  - Sikre etterlevelse av likebehandlingsprinsippet
  - Legge praktisk til rette for at likebehandlingskravet kan bli fulgt
  - Klargjøre ansvarsforhold

# Tiltak for å sikre etterlevelse

- Opplysningsplikt for innleier overfor utleier: må gi de opplysningene som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta likebehandlingsprinsippet
- Opplysningsplikt for utleier overfor utleid arbeidstaker: for at arbeidstaker skal kunne vurdere om likebehandlingsprinsippet overholdes. Opplysningsplikt for utleier overfor innleier: hvilke vilkår som er avtalt med utleid arbeidstaker
- Innsynsrett for tillitsvalgte hos innleier i lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom utleid arbeidstaker og utleier
- Solidaransvar og drøftingsplikt

# Opplysningsplikt og innsynsrett



# Solidaransvar

- Av loven fremgår at innleier *"hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a"*.



- Arbeidstaker kan gå rett på innleier
- Gjelder avlønning mv. etter likebehandlingsprinsippet
- Ansvar også for feriepenger opptjent i tilknytning til kravet

# Solidaransvar – formkrav og frister

- Ny aml. § 14-12 c annet ledd: *"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"*
- Arbeidstaker må rette skriftlig krav
- Tremånedersfrist fra kravets forfall
- Arbeidstaker må dokumentere kravet
- Innleier har tre uker på seg til å betale etter at kravet er mottatt

# Andre endringer

- Ansvar for arbeidstiden
- 4-års regelen
- Drøftingsplikt
- Informasjon om ledige stillinger hos innleier





# Ansvar for arbeidstiden

- Ny bestemmelse i aml. § 2-2
- Innleier skal "*sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10*".



# 4-års regelen praktiseres likt også for innleide

- Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år [...] skal anses som fast ansatt [...]. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.



# Drøftingsplikt, aml. § 14-12 (3)

- *Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft [...], herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med tillitsvalgte*



# Informasjon om ledige stillinger

- Informasjon til innleide arbeidstakere om ledige stillinger
- § 14-1 nytt andre punktum



# Hva er arbeidstid?

" Den tid arbeidstaker *står til disposisjon* for arbeidsgiver",  
**Aml. § 10-1 (1)**

## Hvor finnes det bestemmelser som regulerer arbeidstid?

- **Arbeidsmiljøloven kap. 10**
- **Overenskomsten for Jordbruk og Gartneri kap. II + bilag 5**
- **Arbeidsavtalen/ansettelsesavtalen**, konf. Aml. § 14-6 bokstav j), k), og l).
  - lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid
  - lengden av pauser
  - avtale om særlige arbeidstidsordninger, jfr. § 10-2.
- **Arbeidsreglement**
- **Arbeidstidsplaner**, konf. Aml. § 10-3.

# Daglig og ukentlig arbeidstid

## AML. "Alminnelig arbeidstid"

### ■ Ordinært dagarbeid

- Aml: **9t / 40** timer, jfr. **aml. § 10-4 nr 1.**

### ■ Døgnkontinuerlig skift, arbeid minst hver tredje søndag, mm.

- Aml. **9t / 38** timer, jfr. **aml. § 10-4 nr 5**

### ■ Helkontinuerlig skift/sammenlignbar turnus

- Aml: **9t / 36** timer, jfr. **aml. § 10-4 nr 6**

# Arbeidsavtalen

## Aml. § 14-6:

- j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid
- k) lengden av pauser
- l) avtale om særlige arbeidstidsordninger, jfr. § 10-2.

Eks. på regulering av ARBEIDSTID

***Den alminnelige arbeidstid er på 40 timer/37,5 timer pr. uke eks. pauser. Lengden av pausene utgjør 0,5 timer pr dag. Eventuelle øvrige pauser fremgår av til enhver tid gjeldende lokale avtaler.***

***Arbeidstiden legges innenfor det tidsrom som Arbeidsmiljøloven, **gjeldende tariffavtale** og lokal ordning regulerer.***

***Arbeidstaker aksepterer at bedriften benytter gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-5. Arbeidstid og fritid vil fremgå av den til enhver tid gjeldende arbeidsplan.***

***Eventuell avtale om særlig arbeidstidsordning etter Arbeidsmiljøloven § 10-2 nedfelles skriftlig i et eget dokument som vedlegges arbeidsavtalen.***

***Arbeidstaker har ikke rett til kompensasjon for overtid uten at overtiden er pålagt eller godkjent av nærmeste overordnede. Arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om at overtid kan/skal avspaseres, og at eventuelt tidspunkt for avspasering fortløpende avtales skriftlig med Arbeidstakers nærmeste leder***

# Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Aml § 10 – 5

- Hva vil det si å gjennomsnittsberegne arbeidstiden?
- Svar:
  - Man øker arbeidstiden i perioder hvor det er stor arbeidsmengde/aktivitet, mot å ha økt fritid/lavere arbeidstid i perioder med mindre aktivitet.



# Muligheter for gjennomsnittsberegning?

## AML

1. Avtales skriftlig individuelt, aml. § 10-5 nr 1.  
**9 t. / 48 timer.** (52 ukers periode = alm. arb.tid).
2. Tariffavtale – inngå særavtale med tillitsvalgte, aml. § 10-5 nr 2.  
**10 t. / 48 timer.** (52 ukers periode = alm. arb.tid).
  - ikke overstige 48 timer i løpet av 7 dager, MEN det kan arbeides opptil **54** timer enkelte uker så lenge gjennomsnittet blir 48 t. /uke over en periode på 8 uker.
3. Arbeidstilsynet, aml. § 10-5 nr 3.  
**13 t. / 48 timer,** (26 ukers periode = alm. arb.tid).
  - 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker.

NB! Ferie, sykdom ....

# Hvile/Pauser

Aml.

## Pauser

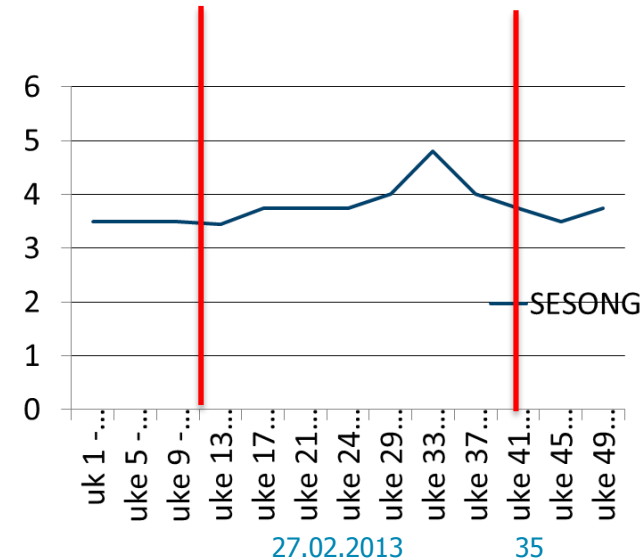
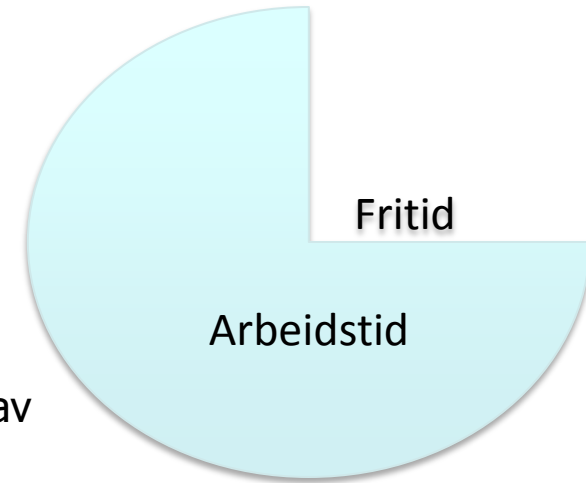
- **Aml. § 10-9:**
- Minst **en pause** hvis over 5,5 timer
- Minst en **30 min** pause hvis minst 8 timers arbeidsdag
  
- "Tilfredsstillende pauserom"

# Pauser og daglig/ukentlig arbeidsfri

Aml. § 10-8

## ▪ Daglig og ukentlig arbeidsfri

- Minst **11** timer fri i løpet av 24 timer (daglig).
- Minst **35** timer fri i løpet av 7 dager (ukentlig).
- Tariffavtale + avtale med tillitsvalgte:
  - minst **8** timer fri i løpet av 24 timer, minst **28** timer i løpet av 7 dager.
- Ukentlig arbeidsfri skal så vidt mulig omfatte søndag .....
- AT utført søn-/helgedagsarb. skal ha neste søn-/helgedag fri.
  - AT og AG kan avtale gjennomsnittlig arbeidsfri annenhver søn-/helgedag i løpet av 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn-/helgedag.



# Plassering av ordinær arbeidstid?

Aml.

- **Nattarbeid – aml. § 10-11**

Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid.

Mulig å avtale annet tidsrom dersom virksomheten er bundet av tariffavtale

- Nattarbeid er ikke tillatt med mindre *arbeidets art gjør det nødvendig*

# Plassering av ordinær arbeidstid?

Aml.

- **Søndagsarbeid – aml. § 10-10**

Det skal være arbeidsfri fra kl. 1800 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag

- Arbeid på søn - og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.
- Jul-, påske- og pinseften skal det være arbeidsfri fra kl. 1500 til kl. 2200 dagen før neste virkedag

# Plassering av ordinær arbeidstid?

## Arbeidsmiljøloven:

- Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid
  - Indirekte av **aml**.  
Arbeid mellom kl. 06.00 – 21.00 er dagarbeid
  
- Arbeid fra kl. 1800 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag er søn-/helgedagsarbeid.
  - Indirekte av **aml**.  
Arbeid fra kl. 06.00 – 18.00 er lørdagsarbeid

# Beredskapsvakt m.m.

## Aml.

### Arbeid av "passiv karakter"

- Regulert i **aml. § 10-4 (2)**
- Arbeidstiden kan forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men maksimalt 2 timer i løpet av 24 timer, og 10 timer i løpet av sju dager

### Beredskapsvakt

- Regulert i **aml. § 10-4 (3)**
- Hovedregel: minst 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Adgang til å fravike hovedregelen i tariffbundet bedrift ved avtale med tillitsvalgte

# Arbeidsplaner, § 10 – 3.

- Arbeider til ulike tider på døgnet
  - Skal utarbeides arbeidsplan som viser:
    - Hvilke uker
    - Hvilke dager
    - Hvilke tider
- den enkelte skal arbeide og hvile.
- Drøftes med de tillitsvalgte
  - Senest to uker før iverksettelsen



# Arbeidsplan

## ■ EKSEMPEL

- uke 1 - uke 4 35,0 timer
- uke 5 - uke 8 35,0 timer
- uke 9 - uke 12 35,0 timer
- uke 13 - uke 16 34,5 timer
- uke 17 - uke 20 37,5 timer
- uke 21 - uke 24 37,5, timer
- uke 25 - uke 28 37,5 timer
- uke 29 - uke 32 40,0 timer
- uke 33 - uke 36 48,0 timer
- uke 37 - 40 40,0 timer
- uke 41 - 44 37,5 timer
- uke 45 - uke 48 35,0 timer
- uke 49 - uke 52 37,5 timer
- = grovt regnet "37,5 timer"

### Eks. Uke 1:

Mandag kl. 06.00 – 13.30 = 7,0 timer  
Tirsdag kl. 09.00 – 17.00 = 7,5 timer  
Onsdag kl. 09.00 – 17.00 = 7,5 timer  
Torsdag kl. 09.00 – 17.00 = 7,5 timer  
Fredag kl. 06.00 – 12.00 = 5,5timer  
= 35 timer

Lørdag fri  
Søndag fri

### Eks. Uke 33:

Mandag kl. 06.00 – 15.30 = 9,0 timer  
Tirsdag kl. 09.00 – 17.00 = 7,5 timer  
Onsdag kl. 09.00 – 17.30 = 8,0 timer  
Torsdag kl. 09.00 – 17.30 = 8,0 timer  
Fredag kl. 06.00 – 15.30 = 9,0 timer  
Lørdag kl. 06.00 – 13.00 = 6,5 timet  
= 48 timer

Søndag fri

## § 10-7. Oversikt over arbeidstiden

Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet.

Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte.

- **Begrepet overtid:**
  - "ut over lovens grense for alm.arbeidstid."
- **Vilkår/Krav:** "særlig og tidsavgrenset behov".
  - Dvs. kan ikke gjennomføres som en fast ordning.
  - Må være "pålagt" av arbeidsgiver?
- **Drøfte** nødvendigheten med tillitsvalgte, "dersom det er mulig".
- **Godtgjørelse** for overtidsarbeid.
  - Forutsetter "pålagt" overtid ?
  - Aml. **40 %**
- Mulig å skriftlig avtale **avspasering** av overtidstimer, time for time. Må utbetale overtidsgodtgjørelsen.

# Hvor mye overtid kan det arbeides ?

## ■ § 10-6 (4)

- 10 t i løpet av 7 dager.
- 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker.
- 200 timer innenfor 52 uker.

## ■ § 10-6 nr. 5. (Tillitsvalgte/tariffavtale)

- 15 timer i løpet av 7 dager.
- 40 timer i løpet av 4 smh. uker.
- Totalt 300 timer i overtid i løpet av 52 uker.

## ■ § 10-6 nr 6 (Arbeidstilsynet)

- etter søknad i særlige tilfelle:

- 20 timer i løpet av 7 dager.
- 200 timer i løpet av 26 uker.

➤ Overtid etter nr. 5 og 6 må AT ha sagt seg villig til å arbeide

# Overtid forts.

- **Fritak for overtid**, § 10-6, 10. ledd.
  - Helsemessige eller sosiale grunner
  - Se også § 10-6, 7. ledd – frivillighet ut over lovens normalordning
  
- **MERK:**  
Samlet arbeidstid (normal + overtid) kan ikke overstige:
  - 13 t. i løpet av 24 timer og
  - 48 timer i løpet av 7 dager, kan dog gjennomsnittsberegnes.

# Mulige løsninger på sesongutfordring

## Midlertidig /innleie

- Ansette midlertidig/leie inn ekstra arbeidskraft i sesong.

## Med egne faste ansatte

- Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.
- Arbeidstidsordninger hvor det jobbes skift/turnus i sesong og/eller etableres vaktordninger.
- Bruk av overtid

Begrensninger i overenskomst og/eller arbeidsavtalen?  
Kostnadsspørsmål?



Takk for meg!