



haver_

Agenda Bygg

12. Januar 2023

Om Haver

Haver er det største advokatfirmaet i Stavanger-regionen med lokal forankring og lokalt eierskap.

Vi har vært en samarbeidspartner for regionens næringsliv og det offentlige i over hundre år.

Forretningsjuridiske tjenester



Fakta

- Stavangers største advokatfirma med lokal forankring
- På Jæren er vi den største tilbyder av forretningsjuridiske tjenester
- over 40 medarbeidere, hvorav 35 advokater og advokatfullmektiger



Kompetanseområder

A

Arbeidsrett

B

Bobehandling

E

Entrepriserett

E

Erstatningsrett

F

Eiendom

L

Landbruk

O

Offentlig anskaffelse

S

Skatt, corporate og M&A

T

Tvisteløsning

haver_

Ansvarlighet som forretningsstrategi



Ansvarlig og seriøs

Vi skal kun påta oss oppdrag fra ansvarlige og seriøse virksomheter og privatpersoner.



Gode arbeidsforhold

Tilby alle ansatte gode arbeidsforhold, der likeverd, toleranse og kompetanse skal stå som grunnsteiner for vår virksomhet.



Kompetanseheving

Vi skal tilby attraktive trainee-ordninger og være en aktiv bidragsyter til det juridiske miljøet ved universitetene.



Likestilling

Tilstrebe likestilling mellom kjønnene på alle nivå i virksomheten. Vi vil særlig arbeide med å få en større kvinneandel i partnerskapet.



Faglig sikkerhet

Sikre at alle er underlagt et disiplinærssystem og holder seg faglig oppdatert. Alle våre advokater og advokatfullmektiger er medlemmer av Advokatforeningen.



Miljø

Vi skal ha et bevisst og ansvarlig forhold til hvordan vår virksomhet påvirker miljø og klima.



Pro bono

Jevnlig påta seg pro bono-saker for ideelle organisasjoner eller sosiale entreprenører, der vår kompetanse kan ha nytte.



FNs bærekraftsmål

Følg opp FNs bærekraftsmål – særlig fokus på:
5 – Likestilling mellom kjønnene
11 – Bærekraftige byer og lokalsamfunn
16 – Fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner
17 – Samarbeid for å nå målene



Åpenhet

Hvert år rapportere innholdet og målene i disse retningslinjene i styrets årsberetning.

Hvert år bruke minimum 1% av vårt overskudd på å støtte lokale lag, foreninger, sosiale entreprenører og veldedige organisasjoner¹.



Kontaktpersoner arbeidsrett



Eli Sandanger
Partner / advokat
Leder Havers
arbeidsrettsgruppe
Tlf 414 71 898



Sigrun Sagedahl
Partner / advokat (H)
Tlf 951 49 888



Kontaktpersoner entreprise



Bjarne Bekkeheien
Partner / advokat
Tlf 913 31 436



Johan Helgø
Partner / advokat
Tlf 900 24 577



Dagens hovedtema

- Innstramming i adgang til innleie fra bemanningsforetak
- Hva betyr dette for byggenæringen i praksis?



Underpunkter

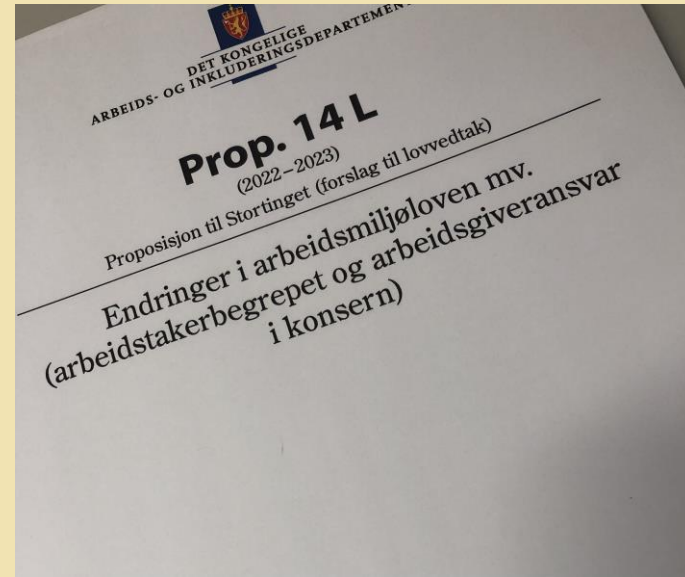
- Bakgrunnen
- Når er innleie fra bemanningsforetak tillatt – før og etter
- Når er innleie fra produksjonsbedrift tillatt
- Grensedragninger
- Konsekvenser ved feil
- Muligheter – tips

- Avgrenser mot lønnsvilkår



Tilleggstema

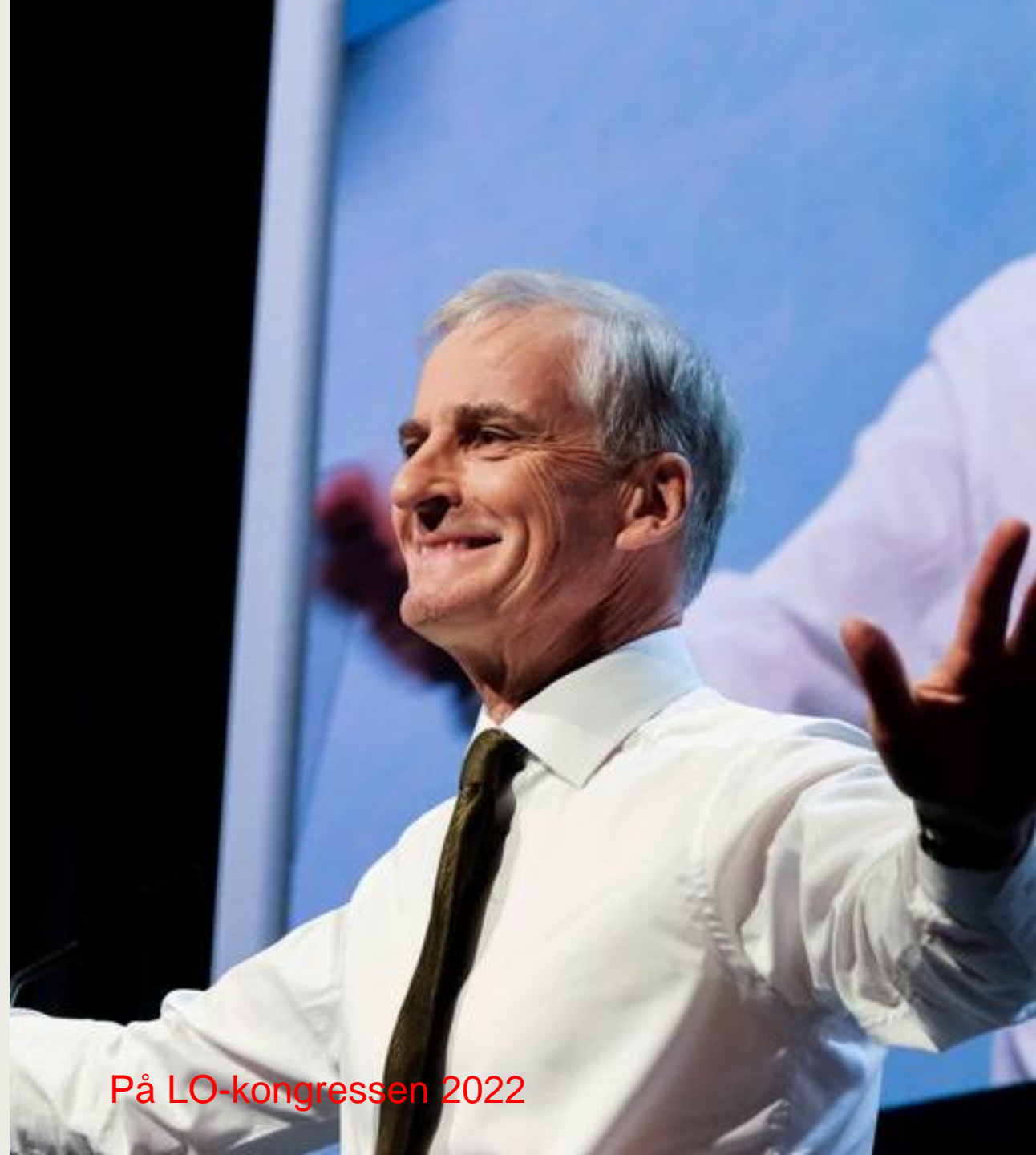
Arbeidsgiveransvar i konsern



BAKGRUNN

Jonas Gahr Støre:

Vi lovet en storrengjøring i arbeidslivet etter åtte år med høyrepolitikk. Nå vasker vi for harde livet!



På LO-kongressen 2022

Regjeringens mål

Flest mulig ansettelsesforhold:

- Faste
- Heltid
- Direkte i topartsforhold

A portrait of Marte Mjøs Persen, the Norwegian Minister of Labour and Inclusion. She has short, light-colored hair and is wearing a dark blazer over a light-colored top and a necklace with a small pendant. The background is a warm, blurred indoor setting.

Aml

• §§ 14-9 og 14-12

Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen

Hvorfor det?

«Fast og direkte ansettelse hos den virksomheten som skal ha arbeidet utført, er den tilknytningsformen som best legger grunnlaget for tillit, utvikling og samarbeid mellom partene, og som dermed best ivaretar interessefellesskapet rundt den norske arbeidslivsmodellen»

«..innleie er en tilknytningsform som fortrenger og utfordrer den faste ansettelsen på flere måter, og som kan medføre negative konsekvenser for de innleide arbeidstakerne, innleievirksomhetens egne ansatte og for arbeidsmarkedet»

Prop.131 L
(2021-2022)

Pkt 6.4.1

DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

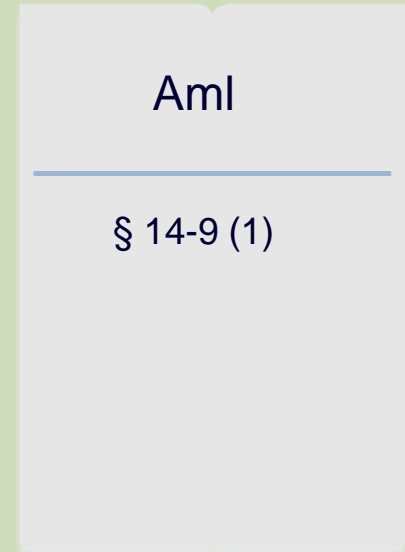
Prop. 131 L

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven m.m.
(inn- og utleie fra bemanningsforetak)

Hovedregelen



- Arbeidstaker skal ansettes fast og på heltid
 - Deltid må begrunnes
 - Midlertidig ansettelse godtas kun i bestemte tilfeller
- Innleie av arbeidskraft er også et unntak og godtas kun i bestemte tilfeller

Leier du inn fra en produksjonsbedrift?



Husk det er to helt ulike regelsett for innleie

- Innleie fra produksjonsbedrift
- relativt stor adgang -
- Innleie fra bemanningsforetak
- det er her det er innstramminger -

INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK – FØR OG ETTER LOVENDRING

Før lovendring

Reglene om når man kan leie inn arbeidskraft \approx reglene for når man kan ansette midlertidig

+

Lovlig innleie hvis skriftlig avtale med fagforening

- tariffbundet arbeidsgiver
- Fagforeningen må ha innstillingsrett
- Skriftlig og tidsbegrenset avtale



Lovteknisk

§ 14-12
Henviser til
§ 14-9 (2) a-e

ARBEIDSMILJØLOVEN (LOV OM ARBEIDSMILJØ, ARBEIDSTID OG STILLINGSVERN MV.)

av 17. juni 2005 nr. 62

med endringer, sist ved lov
av 8. april 2022 nr. 19
(i kraft 1. juli 2022)

med historiske noter

Før lovendring – to viktigste innleietilfeller

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter *
- b) vikariat

*Lite kunnskap om begrepet «midlertidig karakter»

- Konkret helhetsvurdering
- Inngående kunnskap om innleiebedrift
- Alt tyder på mange avvik (P-til og A-til tilsyn + andre undersøkelser)

Prop 131 L s. 28 og
henvising til Prop 39 L
(2014-2015) pkt 5.3.1.2

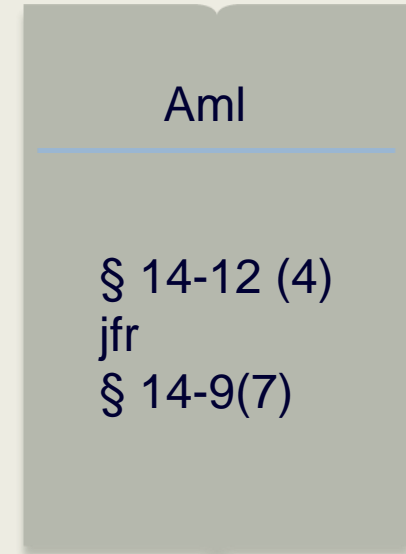
- Det er adgang til å ansette midlertidig for å dekke arbeidskraftbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger.
- Behov for tidsavgrenset ekstra arbeidskraft som er det normale og som gjentas årlig, for eksempel julehjelp, vil også gi grunnlag for å ansette midlertidig. Arbeidsgiver kan videre ansette midlertidig for topper som ikke er sesongavhengige, dersom det dreier seg om kortvarige og uforutsigbare situasjoner.
- Det er imidlertid ikke anledning til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller ved usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, med sikte på omorganisering eller lignende.
- Grensen mellom sesongvariasjoner og generelle variasjoner i arbeidsmengde kan være vanskelig å trekke. Grensen må vurderes og fastsettes i det enkelte tilfellet.
- Organiseringen av arbeidet i prosjekter eller enkeltstående oppdrag vil ikke i seg selv være nok til å begrunne midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven. Dersom arbeidsoppgavene som utføres er de samme i prosjekt etter prosjekt, tilsier ikke selve organiseringen midlertidig ansettelse
- midlertidig ansettelse når det trengs personell med særlige formelle kvalifikasjoner og det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere. Høyesterett har slått fast at dette er arbeidsforhold av en slik særegen karakter, at midlertidig ansettelse lovlig kan avtales når det er saklig behov for det og ansettelsen begrenses til det som er strengt nødvendig (Rt-1991-872 og Rt-1985-1141)

Før lovendring

Innleid skal anses som fast ansatt etter

- 4 år, hvis innleid grunnet midlertidig behov
- 3 år, hvis innleid som vikar eller tidligere ettårsregel
- 3 år, hvis en kombinasjon av de to forrige punktene

Gjelder ikke hvis grunnlaget for innleie er avtale med fagforening



Etter at lovendring trer i kraft 010423

Innleie fra bemanningsforetak :

- ~~• Midlertidig karakter – fra 010423~~
- Fortsatt lov å leie inn hvis avtale om innleie med fagforening med innstillingsrett forutsatt at arbeidsgiver er tariffbundet
- Vikar

Lovteknisk

Fjerner
henvisningen til §
14-9 bokstav a i §
14-12

Arbeidsgivers
styringsrett
krymper

Regler for innleie fra bemanningsforetak og adgang for midlertidig ansettelse skiller lag

- Kan fortsatt ansette midlertidig til arbeid av midlertidig karakter



Nytt etter 010423

Innleid skal anses som fast ansatt etter 3 år som innleid uansett grunnlag for innleie

også hvis grunnlaget er avtale med fagforening

Departementet om fleksibilitet

«Fleksibilitet i et topartsforhold kan oppnås gjennom deltidsansettelse, og at loven åpner for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden slik at det kan arbeides mer i enkelte perioder mot tilsvarende fritid i andre»

«I perioder uten oppdrag kan man leie ut egne arbeidstakere til andre produksjonsbedrifter etter § 14-13»

«Mulighet for overtid egne ansatte»

Samtidig - styrking av retten til heltidsansettelser

- Hovedregel ansettes på heltid
- Før ansettelse i deltid skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltid og drøfte dette med tillitsvalgte
- I kraft 1. januar 2023

Ny § 14-1b,
Vedtatt 091222

Prop. 133 L
(2021-2022)



Snevert unntak fra forbud om innleie ved midlertidig behov

- Innleie av arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulentteneste
 - Levering av spesialisert kunnskap og rådgivning innenfor et bestemt fagområde
 - Klart avgrenset prosjekt (snevrere enn «midlertidig karakter»)

Forskrift om innleie fra bemanningsforetak
FOR-2013-01-11-33, ny § 3

Forbud mot innleie fra bemanningsforetak til «byggningsarbeid» på «byggeplasser» i Oslo-regionen

Hvorfor?

«sterkt og tydelig tiltak rettet bransjemessig og geografisk mot en næring hvor det er behov for grunnleggende endring i hvordan bemanningen planlegges og organiseres»

«Forbud anses nødvendig for å sikre at det skapes varige endringer i virksomhetenes bemanningsmetoder»

Prop. 131 L

punkt 6.4.2

Nærmere om forbudet

- Innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold er ikke tillatt
- Med *byggeplass* menes enhver arbeidsplass hvor det utføres midlertidig eller skiftende bygningsarbeid av et visst omfang
- Både nybygg og renovering

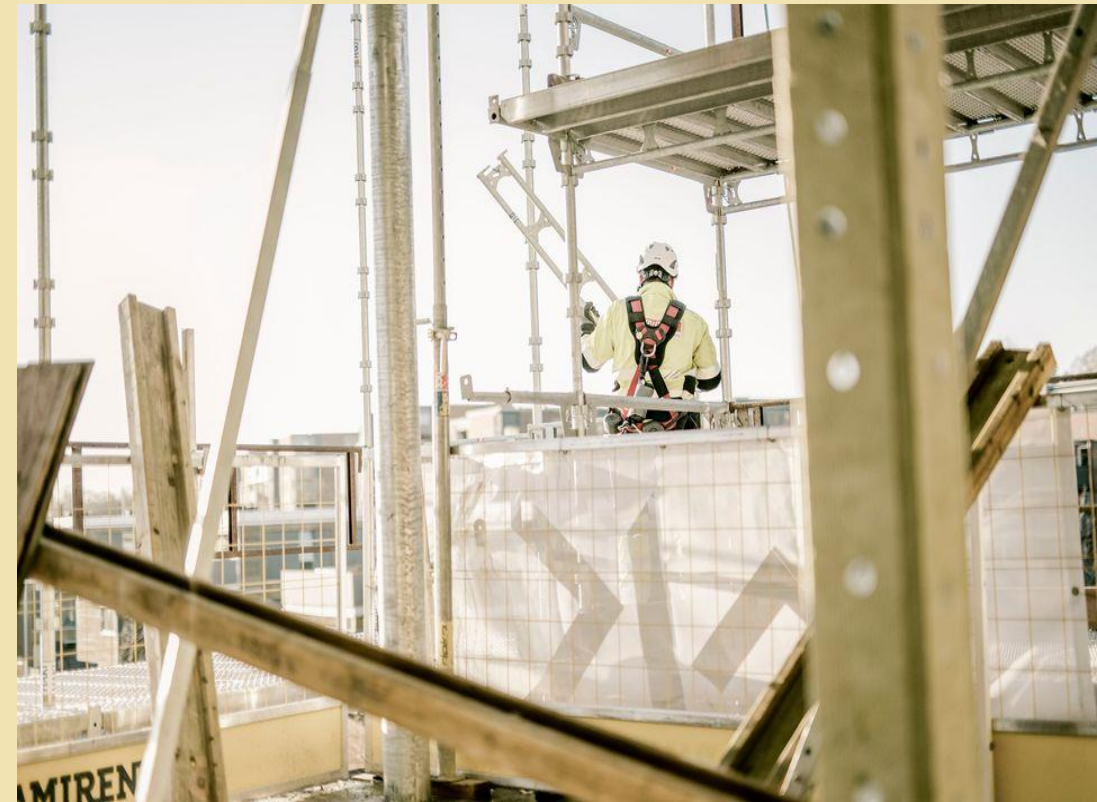
Forskrift om innleie
fra
bemanningsforetak
FOR-2013-01-11-33,
ny § 4

Hjemmel: aml § 14-
12(5)

FoU-prosjekt for å
belyse virkninger

«Bygningsarbeid»

- Oppføring av bygninger
- Innrednings, utsmykkings, og installasjonsarbeid
- Montering og demontering av prefabrikkerte elementer
- Riving, demontering, ombygging og istandsetting
- Sanering og vedlikehold, utenom arbeid som er rutinemessig eller mindre omfattende
- Graving, sprenging og annet grunnarbeid i tilknytning byggeplass
- Annet arbeid som utføres i tilknytning til byggearbeid



Trer i kraft

- 1. april 2023
- 1. juli 2023 for
 - Inngåtte konkrete avtaler som foreligger per 1. april
 - Oppdragskontrakter inngått eller hvor bindende tilbud er gitt før ikrafttredelse under forutsetning av at innleie kan benyttes i oppdragsgjennomføringen

INNLEIE FRA PRODUKSJONSBEDRIFT

Definisjon på produksjonsbedrift:

Bedrift som ikke har til formål å drive utleie:

- Utleie innenfor egne fagområder
- Utleie må ikke overstiger 50% av egne fast ansatte
+
- intensjonen er utleie av overskuddskapasitet
- Skjønnsmessig totalvurdering

Aml

§ 14-13

Vilkår for innleie fra produksjonsbedrift

- Den utleide må være fast ansatt
 - Innleier må drøfte med tillitsvalgte som representerer flertall av arbeidskategorien det leies inn til
 - Arbeidsgiver kan ikke beslutte innleie som overstiger 10% ansatte hos innleier (likevel ikke færre enn 3 personer) eller har varighet utover ett år
 - Innleie utover dette krever avtale med tillitsvalgte som representerer flertall
 - Gjelder ikke innleie fra samme konsern



Mulig marked for produksjonsbedrifter å leie ut til andre produksjonsbedrifter i Oslo som nå ikke kan leie inn fra bemanningsforetak?

SENTRALE GRENSEDRAGNINGER og konsekvenser ved å ta feil

Når det er strenge regler for innleie fra bemanningsforetak og stor adgang til innleie fra produksjonsbedrift vil grensen bli viktigere enn før

- Fagforeninger og tilsynene vil følge med
- Jo mer utleie, jo større risiko for at utleier reelt skal anses som et bemanningsforetak selv om utleieandel er lavere enn 50%
- Vanskelig for innleier å kontrollere utleier. Bør demme opp for denne risikoen i kontrakter og med kontroll

Dersom utleier opptrer som produksjonsselskap, men i realiteten skal klassifiseres som et bemanningsforetak

- Det er kun tillatt å leie inn fra et bemanningsforetak som er registrert som dette hos A-til – innleien er ulovlig hvis manglende registrering
- Forsettlig eller uaktsomt brudd på forskriften kan straffes med bøter

Forskrift om
Bemanningsforetak
§ 10

Arbeidsmarkeds-
loven § 30

Konsekvenser

- Risiko for ulovlig innleie også etter aml pga strenge reglene for innleie fra bemanningsforetak
- Arbeidstaker kan i tilfelle ha krav på fast ansettelse hos innleier og krav på erstatning
- Reglene om likebehandling gjelder – solidaransvar for innleier
- Arbeidstilsynet kan ilegge gebyr for brudd
- Hjemmel for straff for den som leder virksomheten eller foretaksstraff

Aml

§ 14-14
§14-12 a-c

§ 18-10
gebyr

Kap 19 om
straff

Hvordan kommer slike saker opp?

- Tilfeldig tilsyn fra A-til
- Fagforeningen tipser A-til eller tar ut søksmål i eget navn
- Den enkelte arbeidstaker tipser A-til eller fremmer krav om ansettelse



Grensedragning entreprise - innleie

- Inngåelse av «ekte» entreprisekontrakt reguleres ikke av arbeidsmiljøloven.
 - I utgangspunktet sette ut virksomhet/bruke underleverandører så mye man vil
 - Andre begrensninger som «Norgesmodellen», offentlige anskaffelser
- Grensen mellom innleie (strengt regulert) og hva som er «ekte» bemanningsentreprise blir mer aktuell

Departementet:

«Vi vil sannsynligvis se en dreining mot mer entreprise»

Grensen mellom entreprise og innleie

- Helhetsvurdering, klassiske momenter:
 - 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

HR-2018-2371-A
(Norwegian)

Grensen mellom innleie og entrepriser

- Ny definisjon som klargjør og flytter grensen – skal mer til for å være entrepriser
- Helhetsvurdering der ansvar for arbeidsresultat og arbeidsledelse har særlig tung vekt også i fortsettelsen
- Nye momenter trekker i retning av innleie:
 - I hovedsak leveres arbeidskraft
 - Arbeid i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet
 - Arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftbehov
 - Arbeid innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet
- Det skal utarbeides en veileder

Aml
§ 14-12 (5)

Konsekvens av å ta feil

Hvis kontrakten ikke holder som entreprise:

- Kan i verste fall bli vurdert som en kontrakt som skal følge reglene om innleie fra bemanningsforetak, selv om utleier ellers klart er en produksjonsbedrift
 - Arbeidstaker kan ha krav på ansettelse og erstatning
 - Kan bli gebyr eller straff
 - Reglene om likebehandling gjelder
 - Innleier solidaransvar for likebehandling lønn 3 mnd
 - Innleier solidaransvar for skatt og arbeidsgiveravgift
 - Arbeidstaker har krav på ansettelse etter 3 år

HR-2013 -2663-A
(YIT)

Ny definisjon arbeidstaker - oppdragstaker

- Arbeidstaker; enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen.
- Blant annet vektlegges:
 - Stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll
 - Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold

Aml

§ 1-8 (1)



Konsekvensen av å ta feil

- Skal vurderes som arbeidstaker
- Erstatning (lønn, pensjon og forsikring)
- Arbeidsgiveravgift



Oppsummert muligheter for å tilpasse bemanning

- Øke grunnbemanningen – kostbart.....
 - Heltid: gjennomsnittsberegning av arbeidstid – arbeidsperioder
 - Deltid: arbeids- og friperioder – deltid må begrunnes
 - Mertid/overtid
 - Risiko for permitteringer, nedbemanninger og uro
- Midlertidig (direkte) ansettelser ved midlertidig karakter
 - Se her redegjørelsen for «midlertidig karakter»
 - Utfordrende å administrere
- Leie inn fra «ekte» produksjonsbedrift
- Utsetting av «ekte» oppdrag/entrepriser

TIPS - MULIGHETER

Rutiner

- Gjør jevnlig en skriftlig vurdering av din bedrift – bemanning eller produksjonsbedrift?
- Er du innleier, be om en skriftlig avklaring fra utleier og sikre revisjonsadgang i kontrakt
 - Er utleier produksjonsbedrift, be dem om å innestå for det
 - Er utleier bemanningsforetak? – sjekk at registrert som det hos A-til
- Lag en rutine /sjekkliste/flytskjema som gjør vurderingen lettere



Sørg for gode kontrakter

Lag rutine / sjekklister / flytskjema for å sikre at den som beslutter innleie eller entreprise i praksis treffer planken med kontrakten

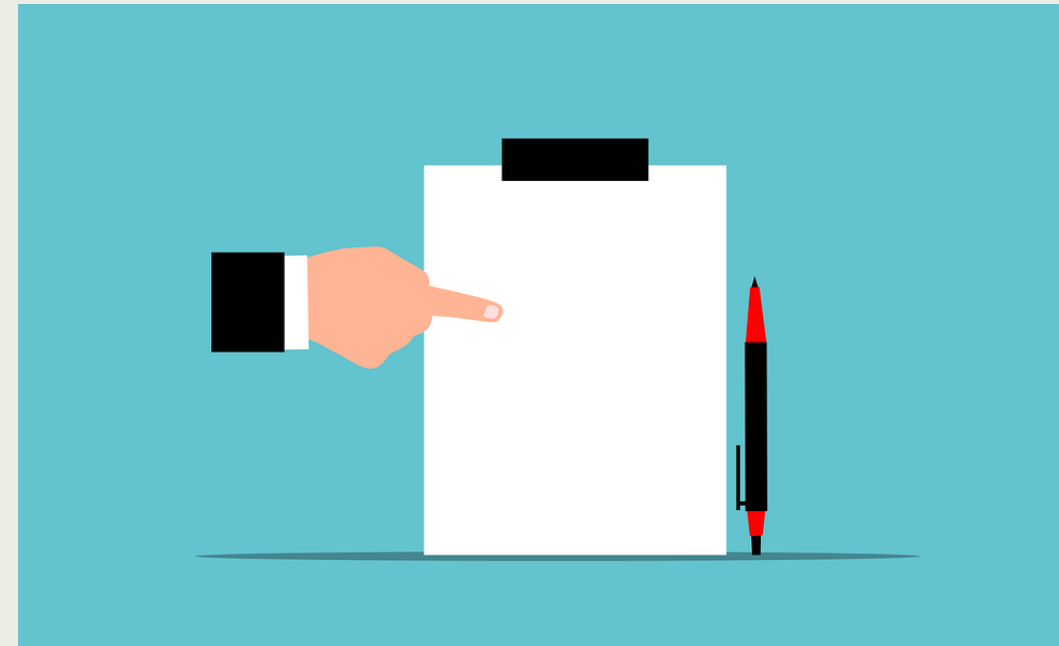
Lag gode standardkontrakter som er tydelige på

- om det er entreprise eller utleie
- Bemanningsforetak eller produksjonsbedrift
- Hva som er lovgrunnlaget for innleien

Sørg for at den som påstår å være produksjonsbedrift inntar for det.

Sikre avtale med tillitsvalgte om mulig

Lag redegjørelse hvis innleie er forankret i ny forskrift



- Den som i praksis tar beslutning om «å få tak i folk» må læres opp i nye regler og må forstå kontraktene

Arbeidsgiveransvar i konsern

Frist høring 14.02.23

Foreløpig dato stortingsbehandling 21.02.23

Fortrinnsrett i hele konsernet

- Egen definisjon av «konsern» i aml
- Arbeidstaker får fortrinnsrett til annet passende arbeid i hele konsernet. Gyldighetskrav for oppsigelsen
- Forutsatt at kan lage utvelgelseskretser
- Krav om forhandlinger og søksmål rettes mot selskapet som har det andre passende arbeidet



haver_

Sigrun Sagedahl

Advokat (H) /partner

sigrun.sagedahl@haver.no

951 49 888