



Bruk av utenlandsk arbeidskraft

NHO Mat og Bio registrerer at bruk av utenlandsk arbeidskraft både har og ventelig vil ha et visst omfang i våre bransjer. Temaet opptar av den grunn mange av våre medlemsbedrifter. Regelverket knyttet til innleie og bruk av utenlandsk arbeidskraft¹ er imidlertid komplisert, men det må overholdes skal vi fremstå som attraktive og seriøse bransjer. Styret i NHO Mat og Bio har gjentatte ganger understreket viktigheten av at medlemsbedriftene overholder gjeldende lov- og avtaleverk ved bruk av utenlandsk arbeidskraft.

For å hjelpe medlemsbedriftene i oppfølgingen av regelverket, har vi i denne utgaven av "Aktuelt fra NHO Mat og Bio" utarbeidet en kortfattet fremstilling av enkelte regler knyttet til innleie og bruk av utenlandsk arbeidskraft. Da reglene stadig endres/utvikles, oppfordrer vi våre medlemmer til å holde seg oppdatert. På www.udi.no finnes mer informasjon om regelverket og de endringer som foretas. I tillegg svarer Arbeids- og velferdsetaten på spørsmål om trygdeytelser og det å være arbeidssøker i Norge, jfr. www.nav.no. Ditt lokale likningskontor kjenner til skattereglene. Adressen finner du på www.skatteetaten.no. Det vises også til www.nho.no/arbeidsliv for en detaljert sjekklister for bruk av utenlandsk arbeidskraft. Denne kan lastes ned av medlemsbedrifter.

Foruten den stadige endring som gjøres i regelverket, varierer reglene også etter hvilken måte og metode bedriften velger å knytte til seg utenlandsk arbeidskraft på. Norske bedrifter kan for eksempel velge å:

- A. Ansette utenlandske arbeidstakere i egen bedrift (fast eller midlertidig).
- B. Leie inn fra utenlandsk produksjonsbedrift.
- C. Leie inn fra utenlandsk bemanningsbyrå (vikarbyrå).
- D. Leie inn fra norsk bemanningsbyrå (vikarbyrå) som har ansatt utenlandske arbeidstakere.



Situasjon A:

Ansettelse av borgere fra EU-/EØS-/EFTA-land i egen bedrift.

Et ansettelsesforhold, fast eller midlertidig, forutsetter en skriftlig ansettelseskontrakt.

1. Oppholds-/arbeidstillatelse

Bedrifter som vurderer å ansette arbeidstakere fra EU/EØS/EFTA, må i dag skille mellom borgere fra de "gamle" og de "nye" EU-landene. Dette fordi det er ulike regler knyttet til deres adgang til arbeidsmarkedet.

1.1. Arbeidstakere fra de "gamle" EU-landene

Borgere fra de "gamle" EU-landene samt Kypros og Malta, kan uten tillatelse reise inn i landet og ta opphold og arbeid her i inntil tre måneder. Oppholdstillatelse kreves ved arbeid utover tre måneder. Som arbeidssøker kan vedkommende oppholde seg i landet i seks måneder uten oppholdstillatelse. Nordiske borgere er unntatt fra kravet om oppholdstillatelse.

¹ Utlendingsloven av 15.5.2008 nr. 35, Utlendingsforskriften av 21.12.1990 nr. 28 og Forskrift om utsendte arbeidstakere av 16.12.2005 nr. 1566.



Søknad om oppholdstillatelse kan fremsettes etter innreise og gjøres på standard skjemaer utarbeidet av UDI. Sammen med søknaden vedlegges bekreftet kopi av pass eller gyldig reisedokument og passfoto. I tillegg kreves dokumentasjon for at:

- Søkeren i hovedsak skal være arbeidstaker i Norge
- Vedkommende har et arbeidstilbud/ansettelse.
- Arbeidstilbudet skal normalt tilsvare minst en halv stilling i vedkommende yrke.
- Arbeidstilbudet, hvis det ikke er heltidsarbeid, er reelt og av et visst omfang.
- Lønnen er tilstrekkelig til søkerens underhold.

Det stilles ikke krav til type arbeid, og det er tillatt å ha flere arbeidsgivere.

Tillatelsen gir adgang til å arbeide. Første gangs oppholdstillatelse gis vanligvis for 5 år. Er arbeidstilbudet på under ett år, gis tillatelsen lik lengden av arbeidstilbudet. Tillatelse kan fornyes og gjøres da som hovedregel for fem år om gangen.

⇒ *Du må som arbeidsgiver påse at det foreligger gyldig oppholdstillatelse dersom arbeidsforholdet vedvarer utover 3 måneder. I tillegg må du påse at det i rett tid søkes om fornyelse av oppholdstillatelsen.*

1.2. Arbeidstakere fra de "nye" EU-landene

For de nye EU-landene (Polen, Tsjekkia, Ungarn, Estland, Latvia, Litauen, Slovakia, Slovenia, Bulgaria og Romania), gjelder egne overgangsregler. Fra 1.5.09 vil

overgangsreglene kun gjelde arbeidstakere fra Bulgaria og Romania. Reglene innebærer strengere krav til arbeidsforholdet enn det som gjelder etter det vanlige EU-/EØS-/EFTA-regelverket.

Borgere fra de "nye" EU-landene har, etter at søknad om oppholdstillatelse er levert, rett til å ta arbeid i Norge forutsatt at søknaden er fullstendig utfylt og nødvendige vedlegg følger med:

- Det må foreligge et konkret arbeidstilbud utstedt på fastsatt skjema fra arbeidsgiver eller standardisert arbeidskontrakt undertegnet av søker og arbeidsgiver.
- Det må være heltidsarbeid.
- Lønns- og arbeidsvilkårene må ikke være dårligere enn norske arbeidstakere i samme type jobb, dvs. i henhold til gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke.

Kopi av pass eller godkjent identitetskort, passfoto/bilde og ansettelsesbevis som viser arbeidets omfang og varighet må vedlegges søknaden.

Det stilles ikke krav til type arbeid, og det er tillatt å ha flere arbeidsgivere som til sammen utgjør en heltidsstilling.

Oppholdstillatelsen gir adgang til å arbeide og gis for ett år. Er arbeidstilbudet på under ett år, gis tillatelsen lik lengden av arbeidstilbudet. Tillatelsen kan fornyes for ett år om gangen hvis søkeren fortsatt er underlagt overgangsreglene. Har søkeren hatt en tillatelse etter overgangsreglene i 12 måneder og faktisk vært i arbeid det året, vil søknad om ny oppholdstillatelse gis for fem år etter det vanlige EU/EØS/EFTA-regelverket. Det forutsetter dokumentasjon for at vilkårene etter overgangsreglene har vært oppfylt i 12 måneder.

⇒ *Du må som arbeidsgiver påse at arbeidstakeren har sendt en fullstendig utfylt søknad og vedlagt nødvendig dokumentasjon før du tar vedkommende i arbeid. I tillegg må du påse at det i rett tid søkes om fornyet oppholdstillatelse dersom arbeidsforholdet vedvarer utover gitt oppholdstillatelse.*

² Dagens overgangsregler gjelder fram til 1.5.2009. Overgangsreglene videreføres for arbeidskraft fra Bulgaria og Romania etter dette tidspunkt. Informasjon finnes på www.udi.no.

1.3. Hvordan søke om oppholdstillatelse i Norge?

Søknad om oppholdstillatelse sendes på fastsatte skjemaer utarbeidet av UDI. Disse finnes på UDIs hjemmesider³. Søknaden leveres nærmeste norske utenriksstasjon i søkerens hjemland, eller annet land hvor søkeren har hatt lovlig opphold i minimum 6 måneder. Søknaden kan også fremmes fra Norge ved personlig frammøte i det politidistriktet søker bor i. Politiet kan innvilge søknaden hvis det ikke er tvil om at vilkårene er oppfylt. Er politiet i tvil sendes søknaden til UDI for avgjørelse.

Søknad om fornyelse av oppholdstillatelse må fremsettes minimum én måned før oppholdstillatelsen utløper og innleveres til politiet i det distrikt søkeren bor. Ved fornyelse må skjemaene være fullstendig utfylt og dokumentasjon på fortsatt arbeid må vedlegges. Manglende dokumentasjon kan føre til avslag.

2. Rapporteringsplikt

Alle ansatte i Norge skal innmeldes i arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret). Melding til AA-registeret skal skje senest fredag i uken etter arbeidsforholdets påbegynnelse. Det skal også gis melding om endringer og opphør av arbeidsforholdet. Uteblir meldingen, kan arbeidsgiver ilegges gebyr, tvangsmulkt eller begge deler⁴.

Det å ansette en utenlandsk arbeidstaker utløser ikke i seg selv rapporteringsplikt til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Mer informasjon finnes på skatteetatens hjemmesider⁵.

⇒ Husk å melde inn/ut ansatte, også utenlandske arbeidstakere, til AA-registeret.

2.1. Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift.

Er arbeidstakere fra EU/EØS/EFTA omfattet av trygdesystemet i hjemlandet, for eksempel ved kortvarige opphold i Norge, må dette dokumenteres ved skjema E101 fra utenlandske trygdemyndigheter, slik at det ikke betales trygdeavgift og arbeidsgiveravgift til Norge. Avgift skal da betales til hjemlandet.

⇒ Avklar om arbeidstakeren fortsatt arbeider også i hjemlandet, og om vedkommende fortsatt er knyttet til hjemlandets trygdesystem. Innhent i så fall skjema E101.

3. Lønns - og arbeidsvilkår

Utenlandske arbeidstakere som arbeider i en bedrift som er fast etablert i Norge, er omfattet av det samme regelverket som norske arbeidstakere. Norge har ingen lovfestede regler om minstelønn. Bestemmelser om lønn og arbeidsvilkår er nedfelt i tariffavtaler og/eller individuelle arbeidsavtaler.

I forbindelse med inngåelsen av EØS-avtalen vedtok Norge lov om allmenngjøring av tariffavtaler⁶. Loven åpner for at landsomfattende tariffavtaler, herunder tariffavtalens bestemmelser om lønn, utgifter til reise, kost og losji, på visse vilkår gjøres gjeldende for alle som utfører arbeid innenfor en bransje eller en del av en bransje. Et eventuelt allmenngjøringsvedtak skal også gjelde for utenlandske arbeidstakere som arbeider innenfor den bransjen allmenngjøringsvedtaket gjelder for. Pr. i dag er ingen av tariffavtalene NHO Mat og Bio (KIFF og SL) er part i, allmenngjort.

I den grad bedriften er tariffbundet, må den forholde seg til tariffavtalens bestemmelser. Krav om lønn følger også av utlendingsregelverket. Utlendingsforskriftens § 175 setter, som vilkår for oppholdstillatelse, at "lønnen er tilstrekkelig til søkerens underhold". For arbeidstakere fra de "nye" EU-landene er vilkåret at lønns- og arbeidsvilkårene ikke er "dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke". Det er du som arbeidsgiver som har ansvaret for å gi opplysninger om lønn.

Situasjon B, C, og D:

Innleie av borgere fra EU-/EØS-/EFTA-land

Innleie er et trepartsforhold mellom oppdragstaker/utleier/arbeidsgiver, arbeidstaker og oppdragsgiver/innleier. En relasjon betraktes som innleie dersom arbeidstakeren:

- leies inn av et foretak etter en privat eller offentlig avtale,

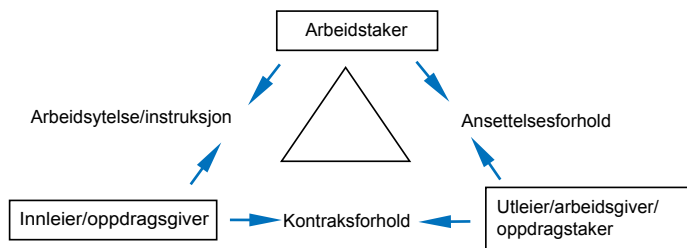
³ www.udi.no

⁴ Nærmere informasjon finnes hos Velferds- og trygdeetaten, www.nav.no

⁵ www.skatteetaten.no

⁶ Lov om allmenngjøring av tariffavtaler av 4. juni 1993 nr. 58.

- har et ansettelsesforhold hos en annen arbeidsgiver enn den oppdraget utføres hos/innleier,
- mottar godtgjørelse for sitt arbeid fra sin egen arbeidsgiver og ikke fra den norske oppdragsgiveren/innleieren.



Oppdragsgiver/innleier leder og kontrollerer den innleides arbeid på samme måte som oppdragsgiver/innleier gjør i forhold til egne ansatte. Oppdragsgiver/innleier har også ansvaret og risikoen for utførelsen av arbeidet.

Det understrekes at innleie må skje i samsvar med arbeidsmiljølovens regler.

1. Når kan innleie av arbeidstakere forekomme?

Arbeidsmiljøloven⁷ skiller mellom innleie fra henholdsvis vikarbyrå, virksomhet som har til formål å drive utleie (situasjon C og D), og innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, typisk produksjonsbedrift (situasjon B). Lovreglene og vilkårene er forskjellige i de to tilfellene.

1.1. Situasjon B: Innleie fra produksjonsbedrift/bedrift som ikke har til formål å drive utleie

Arbeidsmiljøloven oppstiller flere vilkår for innleie fra produksjonsbedrift:

- Utleien må skje blant arbeidstakere som normalt er beskjeftiget innenfor det fagområdet som utgjør hovedbeskjeftigelsen til utleieren/produksjonsbedriften.
- Den utleide må være fast ansatt i produksjonsbedriften som leier ut.
- Produksjonsbedriften kan ikke leie ut mer enn 50% av de ansatte.
- Bedriften som ønsker å leie inn arbeidstakere skal før beslutning om innleie fattes drøfte med tillitsvalgte, som til sammen representerer et flertall av

den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Har bedriften ikke tillitsvalgte, kan det velges tillitsvalgte for anledningen. Det er ikke krav om at bedriften skal være tariffbundet. Det skal settes opp protokoll fra møtet med de tillitsvalgte som foruten formalia angir hvilket prosjekt det gjelder, hvor mange arbeidstakere og hvilket fagområde som innleieforholdet gjelder for. Protokollen signeres fra begge parter side.

- Overstiger innleien 10 prosent av de ansatte hos innleier eller har innleien en varighet utover 1 år, må innleiebedriften drøfte innleien og inngå en skriftlig avtale med tillitsvalgte. Det er et unntak fra avtalekravet hvis innleien utgjør mindre enn 3 personer.



På anmodning fra de tillitsvalgte må innleiebedriften dokumentere at arbeidstakerne som leies ut arbeider innenfor utleiers/produksjonsbedriftens hovedbeskjeftigelse og ikke utgjør mer enn 50% av de faste ansatte hos utleier.

Brudd på ovennevnte vilkår har ikke den konsekvens at ”innleide” kan kreve fast ansettelse i innleiebedriften eller erstatning, men straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse.

⁷Arbeidsmiljøloven §§ 14 – 12 og 14 – 13.

⇒ *Oppdragsgiver/innleier bærer ansvaret for at utleieren oppfylder lovens krav til å være en produksjonsbedrift. Skaff deg kunnskap om og krev eventuelt dokumentasjon fra utleieren som viser at virksomheten faktisk er en produksjonsbedrift og ikke et bemanningsbyrå.*

1.2. Situasjon C og D: Innleie fra norsk eller utenlandsk bemanningsbyrå (vikarbyrå).

Har en virksomhet et udekket arbeidskraftbehov og/eller kompetansebehov, kan det være aktuelt å leie inn personell fra bemanningsbyrå. Dette er lovlig forutsatt at arbeidsmiljølovens vilkår for innleie er oppfylt. Bedriften bør vurdere grundig hvilket bemanningsbyrå man ønsker å inngå avtale med.

Innleie fra bemanningsbyrå er som hovedregel bare tillatt i samme utstrekning som midlertidig ansettelse. Det betyr at vikarer kan leies inn som erstatning for andre arbeidstakere, for eksempel på grunn av sykdom eller annet fravær. Arbeidstakere kan også leies inn ved sesongsvingninger og andre tidsbegrensede prosjekter som krever spesiell kompetanse. Bedrifter med et fast, stabilt og varig arbeidskraftbehov skal som utgangspunkt ansette egne medarbeidere fast.



Arbeidsmiljøloven åpner for innleie av arbeidskraft fra et bemanningsbyrå uten at vilkårene for midlertidig ansettelse er til stede. Dette forutsetter at:

- Bedriften er bundet av tariffavtale.
- En skriftlig, tidsbegrenset avtale om innleie inngås med bedriftens tillitsvalgte.

- Tillitsvalgte representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder.

Sett opp protokoll fra møtet med de tillitsvalgte. Protokollen skal inneholde formalia, hvilket prosjekt det gjelder, hvor mange arbeidstakere, hvilket fagområde som innleieforholdet gjelder for og om det foreligger enighet. Protokollen signeres fra begge parter side. Kommer man ikke til enighet er innleie bare tillatt i samme utstrekning som midlertidig ansettelse.

Leier bedriften inn arbeidstakere i strid med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, kan de innleide arbeidstakerne kreve fast ansettelse i innleiebedriften og/eller erstatning.

1.3. Informasjons- og drøftingsplikt før innleie besluttes og krav til ordnede lønns- og arbeidsforhold. (Situasjon B, C og D.)

Foruten Hovedavtalens bestemmelse om informasjon og drøfting⁸, foreligger det tariffestede bestemmelser om innleie som gjelder tariffbundne bedrifter⁹. Disse regulerer bl.a. innleiebedriftens plikt til å forhandle og informere de tillitsvalgte før avtale om innleie inngås/innleie iverksettes. Informasjon og forhandling skal skje så tidlig at de tillitsvalgte kan øve innflytelse på beslutningen. Sett opp protokoll fra møtet med de tillitsvalgte. Få inn bl.a. dato, tema for møtet, hvem som var til stede, hvilket prosjekt det gjelder, antallet arbeidstakere det kan være aktuelt å leie inn og hvilket fagområde innleieforholdet gjelder for. Protokollen skal signeres av alle tilstedeværende.

Vær også oppmerksom på at mange overenskomster har nedfelt regler om dokumentasjonsplikt for lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med innleie. Vilkårene må være oppfylt før man kan gjøre bruk av innleid arbeidskraft.

⇒ *Påse at du overholder tariffestede bestemmelser som gjelder for din bedrift.*

⁸ Hovedavtalen (HA) kap. 9.

⁹ Overenskomsten for kjøttindustrien § 14 nr. 5, Overenskomsten for Egg- og Fjærfekjøttindustrien § 8 nr. 5, Overenskomsten for Møller- og fôrblenderier § 11 A), Grossistoverenskomsten NHO Mat og Bio § 16, Naturbruksoverenskomsten pkt. 6.7.

2. Oppholds-/arbeidstillatelse

2.1. Situasjon B og C - Innleie av utenlandsk person ansatt i utenlandsk selskap.

Overgangsreglene for arbeidstakere fra de "nye" EU-landene gjelder ikke ved tjenesteyting, dvs. de tilfeller der en arbeidstaker leies ut fra en utenlandsk utleiebedrift eller produksjonsbedrift. For at utleieforholdet skal regnes som tjenesteyting har UDI lagt følgende kriterier til grunn:

- Gyldig ansettelsesavtale mellom den som leies ut og den utenlandske virksomheten.
- Gyldig oppdrags/utleieavtale mellom den utenlandske virksomheten og den norske oppdragsgiveren/innleiebedriften.
- Oppdraget skal være av en tidsbegrenset karakter.
- Det skal være sannsynliggjort at den utenlandske virksomheten er reell og ikke opprettet utelukkende i anledning oppdraget.



Når utleie anses som tjenesteyting, kreves ikke oppholdstillatelse for EU-/EØS-/EFTA-borgere med mindre arbeidet varer utover 3 måneder. Søknad om oppholdstillatelse som tjenesteyter gjøres på skjema utarbeidet av UDI. I tillegg til pass eller reisedokumentet må opplysninger om arten og varigheten av tjenesteytelsen fremlegges, samt dokumentasjon på at søkeren er ansatt i det utenlandske firmaet. Oppholdstillatelse som tjenesteyter krever at formålet med oppholdet er å yte en tjeneste, at tjenesten er av begrenset varighet og at tjenesten utføres med sikte på å oppnå inntekt¹⁰. Det vises til UDIs hjemmeside for nærmere

¹⁰ Utlendingsforskriften § 176 bokstav b).

¹¹ www.udi.no

detaljer¹¹. Nordiske borgere er unntatt fra kravet om oppholdstillatelse.

Søknaden leveres nærmeste norske utenriksstasjon i hjemlandet eller ved personlig fremmøte hos politiet i det politidistriktet tjenesteyteren bor dersom søkeren er i Norge. Oppholdstillatelse som tjenesteyter gir adgang til å yte den tjenesten det er søkt om. Tillatelsen gis for samme varighet som tjenesteytelsen. Søknad om fornyelse må fremsettes minimum en måned før utløpet av den tidligere tillatelsen.

2.2. Situasjon D: Innleie av utenlandsk person ansatt i norsk selskap.

Det norske bemanningsbyrået har ansvaret for at arbeidstakeren har tillatelse til opphold og arbeid her i landet. Dette fordi arbeidsforholdet består mellom det norske bemanningsbyrået og den utenlandske arbeidstakeren. Regelverket er behandlet tidligere under situasjon A.

⇒ Når du skaffer deg arbeidskraft ved innleie, sjekk at de utenlandske arbeidstakerne som benyttes har gyldig oppholdstillatelse der det kreves.

3. Rapporteringsplikt

3.1. AA registeret.

Arbeidsgivere som har arbeidstakere som utfører arbeid i Norge, skal registreres som arbeidsgivere i Enhetsregisteret. Et utenlandsk bemanningsbyrå/den utenlandske produksjonsbedriften vil bli registrert som en norsk filial av utenlandsk selskap pga. sin arbeidsgiverposisjon selv om firmaet ikke har noen tilstedeværelse i Norge.

Arbeidsgiver plikter å sende melding om arbeidstakere til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA registeret) etter de samme regler som gjelder for norske arbeidstakere. Den norske innleiebedriften anses ikke som arbeidsgiver i denne sammenheng, men bør undersøke om melding er sendt.

⇒ Den som skaffer seg arbeidskraft gjennom innleie bør sjekke om melding er sendt og eventuelt gjøre det selv hvis det ikke er gjort

3.2. Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU)

Alle næringsdrivende som gir oppdrag til utenlandske oppdragstakere skal som utgangspunkt ukrevet gi skattekontoret (Skatt Vest v/SFU) opplysninger om dette.¹² Opplysningene gjør det mulig for myndighetene å kontrollere hvorvidt det er skatteplikt til Norge for oppdragstaker og/eller arbeidstakerne som utfører oppdraget. Arbeidsinnleie anses i denne sammenheng som et oppdrag.

Fra 1. september 2008 skal det ikke lenger rapporteres særskilt om innleie av utenlandske arbeidstakere ansatt hos norske arbeidsgivere (situasjon D). Utenlandske aktører som utfører oppdrag på sted som står under oppdragsgivers kontroll og deres arbeidstakere skal fortsatt rapporteres inn til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (situasjon B og C).

Rapporteringsplikten gjelder oppdrag gitt til personer bosatt i utlandet eller selskaper hjemmehørende i utlandet. Både oppdragsgiver/innleier og oppdragstaker/utleier er ansvarlig for og har opplysningsplikt om arbeidstakere som den utenlandske oppdragstakeren/utleieren benytter for å utføre oppdraget. I arbeidsinnleie kan det være flere ledd i kontraktskjeden dersom arbeidstakerne er leid videre. Det er derfor viktig å være oppmerksom på at opplysningsplikten omfatter oppdrag gitt til alle utenlandske oppdragstakere nedover i kontraktskjeden.

Arbeidstaker som omfattes av rapporteringsplikten skal rapporteres i tilknytning til hvert enkelt oppdrag vedkommende deltar på.

Rapportering skal skje snarest og senest 14 dager etter at arbeidet er påbegynt. Opplysninger om arbeidets avslutning skal gis snarest og senest 14 dager etter avslutning. Rapporteringen skal skje elektronisk.

Dersom rapportering ikke gjøres i henhold til reglene, har skattemyndighetene ulike sanksjonsmuligheter bl.a. løpende dagmulkt, gebyr og solidaransvar - den som ikke har oppfylt sin opplysningsplikt kan pålegges ansvar for oppdragstakers manglende betaling av skatter og avgifter.

¹² Ligningsloven § 6-10.

⇒ Skaffer du deg utenlandsk arbeidskraft gjennom innleie (situasjon B og C) må du overholde rapporteringsplikten til SFU. I en kontraktskjede er oppdragsgiver/innleier ansvarlig for at alle rapporteringspliktige ledd nedover i kjeden faktisk blir rapportert. Rapporteringen kan skje elektronisk via www.altinn.no eller blanketter hentes fra www.skatteetaten.no. Det er også en god sikkerhetsregel å kreve at utleiefirmaet legger frem kemnerattest som fritar oppdragsgiver for solidaransvar for skatter og avgifter knyttet opp til utleiefirmaet.

3.3. Trygdeavgift og arbeidsgiveravgift.



Er arbeidstakere fra EU/EØS/EFTA omfattet av trygdesystemet i hjemlandet, for eksempel ved kortvarige opphold i Norge, må dette dokumenteres ved skjema E101 fra utenlandske trygdemyndigheter, slik at det ikke betales trygdeavgift og arbeidsgiveravgift til Norge. Avgift skal da betales til hjemlandet.

⇒ Avklar om arbeidstakeren fortsatt arbeider også i hjemlandet, og om vedkommende fortsatt er knyttet til hjemlandets trygdesystem. Innhent i så fall skjema E101.

4. Lønns- og arbeidsvilkår

4.1. Situasjon B og C - Innleie av utenlandsk person ansatt i utenlandsk selskap.

For utenlandske arbeidstakere som er ansatt i en utenlandsk bedrift, men sendt til Norge for å utføre et tjenesteoppdrag, vil lønns- og arbeidsvilkår være regulert etter hjemlandets rett. Dette er likevel bare et utgangspunkt.

I et EU direktiv, utsendingsdirektivet, er det gjort uttrykkelig unntak fra regelen om at det er hjemlandets rett som gjelder ved kortvarige oppdrag. Utsendingsdirektivet¹³ har blitt norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere¹⁴. Viktige bestemmelser om arbeidstid, overtid, helse, miljø og sikkerhet, ferie, fritid, likebehandling m.m. gjelder derfor også for utenlandske arbeidstakere som blir sendt til Norge. Det er den utenlandske bedriften som har arbeidsgiveransvaret for arbeidstakeren som leies ut og dermed ansvaret for at regler om lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Et visst arbeidsgiveransvar, herunder bl.a. HMS forpliktelser, påhviler også innleiebedriften når den innleide arbeider under dennes ledelse og kontroll.



Videre er det i NHO Mat og Bios (KIFF og SL) tariffavtaler et krav om at innleiebedriften fremlegger ”nødvendig dokumentasjon, slik at tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk når det gjelder bakgrunn og mulig omfang av innleien – herunder lønns- og arbeidsvilkår.” Det anbefales at innleiebedriften har interne retningslinjer/policy på at dette gjøres rutinemessig. Norge har i dag ingen lovfestende regler om minstelønn og ingen av tariffavtalene som NHO Mat og Bio er part i er allmenngjort. Utlendingsregelverket stiller heller ikke krav til lønn for oppholdstillatelse som tjenesteyter når borgerne er fra EU-/EØS-/EFTA-land. Innleiebedriften vil med

interne retningslinjer sikre seg mot useriøse aktører og at de utenlandske arbeidstakerne har kritikkverdige lønns- og arbeidsbetingelser.

4.2. Situasjon D: Innleie av utenlandsk person ansatt i norsk selskap

Ved innleie av arbeidskraft fra norsk bemanningsbyrå består ansettelsesforholdet mellom det norske bemanningsbyrået og den utenlandske arbeidstakeren. Det norske bemanningsbyrået har arbeidsgiveransvaret for arbeidstakeren og må påse at reglene om lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Også her påhviler det innleiebedriften et visst arbeidsgiveransvar når den innleide arbeider under dennes ledelse og kontroll.

Når ikke tariffavtaler på området er allmenngjort og det ikke foreligger lovfestet minstelønn, vil kravet til lønn for utenlandske arbeidstakere som ansettes i et norsk bemanningsbyrå følge av utlendingsregelverket¹⁵. Det vises til det som tidligere er sagt om lønn og arbeidsvilkår i pkt. 3 under situasjon A. Det er det norske bemanningsbyrået som har ansvaret for å etterleve dette. Tariffbundne innleiebedrifter må også ved innleie fra norske bemanningsbyråer fremlegge nødvendig dokumentasjon slik at tillitsvalgte kan kontrollere at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk herunder lønns- og arbeidsvilkår.



Kontaktperson:

Camilla Schrader Roander

E-mail: camilla.roander@nhomatogbio.no

Tlf. 23 08 86 89 - 90 29 44 73

NHO Mat og Bio

Postadresse: Postboks 5469 Majorstuen, 0305 Oslo

Besøksadresse: Middelthunsgate 27 - Tlf. 23 08 86 80

E-mail: firmapost@nhomatogbio.no

Internett: www.nhomatogbio.no

¹³ Rådsdirektiv 96/71 EF om utsendte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (utsendingsdirektivet)

¹⁴ Forskrift om utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005 nr. 1566.

¹⁵ I tillegg er det en bestemmelse om avlønning av innleid personell i Egg – og fjærfekjøttoverenskomsten, avtale nr. 135, se § 8 nr. 5, 8. avsnitt.