
Fra: Svein Konstali <svein.konstali@konstali.no>
Sendt: fredag 9. februar 2018 14.18
Til: Jarle Landås
Kopi: Britta Konstali; Postmottak Radøy
Emne: Arbeidslivskriminalitet
Vedlegg: 180209 Usignert kontrakt.pdf; 170308 Innspill.pdf; 170217
Tilknytningsformer i arbeidslivet.pdf; omsetning bransje 2016 brreg.pdf

Til kommunen ved Rådmann

Jf.

- Likebehandlingsreglene i aml, se epost nedenfor
- vedlagte kontrakter fra Focus, se våre kommentarer nedenfor
- fjorårets omsetningstall mht helsevikar-innleie i din kommune nederst på denne epost.

Benytter Focus vedlagte kontrakter for vikarer hos der? I så fall er kommunen solidarisk ansvarlig i hht aml § 14-12 c) – og kan når som helst bli møtt med krav fra Focus-vikarene om etterbetaling av lønnsdifferanse fra utbetalt lønn opp til lønn i hht likebehandlingsreglene.

I den grad kommunen – ut over ovennevnte kontrakts-kontroll – i ettertid også vil ta stikk-prøver av alle sine vikar-tilbydere, gjøres dette enklest og mest effektivt slik:

1. Be leverandør om
 - a. Eventuelle tariffavtaler, jf tariffavtaleskrift nedenfor
 - b. opplisting av alle 2017-vikarer levert Kristiansund
2. Plukk ut de vikar-leveranser dere vil kontrollere mht. lønn
3. Innhent
 - a. Vikarens CV
 - b. Vikarens lønsslipp
 - c. Banktransaksjon til vikarens konto
 - d. Tilbyders redegjørelse om – og bekreftelse på - ivaretagelse av likebehandlingsreglene, dokumentert på to kolonner i regneark (hhv hva vikaren skulle fått på konto som direkteansatt hos innleier og hva vikaren faktisk fikk fra utleier)
4. Fastsett vikarens ansiennitet ifølge lokale bestemmelser
5. Kontroller på lønsslipp at lokale bestemmelser er fulgt – herunder mht
 - a. Bruttolønn
 - b. Gjennomsnittsberegning av arbeidstid
 - c. Trekk i lønn (kun trekk for skatt, pensjon og evt fagforeningskontigent)
 - d. Nettolønn
6. Kontroller på banktransaksjon at vikaren minst fikk på konto det vedkommende **ville fått som ansatt hos innleier** (kommunen). Er beløpet lavere, foreligger det et brudd på likebehandlingsreglene.

For en nærmere generell redegjørelse hva gjelder arbeidslivskriminalitet, se vedlagte brev til/fra Dep. Omsetningstall hos dere i 2017, ifølge kommunens egne tall:

Totaler

| <u>Leverandør</u> | <u>Beløp</u> | <u>%</u> |
|-------------------|--------------|----------|
|-------------------|--------------|----------|

| | | |
|-------------------------|---------------------|----|
| Focus Care AS | kr 1 532 462 | 43 |
| Kooperativ Bemanning AS | kr 1 520 482 | 43 |
| Ambio Helse AS | kr 296 616 | 8 |
| Konstali Helsenor AS | kr 202 301 | 6 |
| | kr 3 551 861 | |

Med vennlig hilsen

Svein Konstali

adm dir

Konstali Helsenor AS



+47 9546 1362
Bryggegate 9, 0250 Oslo

www.helsenor.no

Fra: Svein Konstali

Sendt: 8. februar 2018 12:52

Til: Eivind Haukaas <Eivind.Haukaas@helsenor.no>

Kopi: Britta Konstali <britta.konstali@konstali.no>; Kim Martinsen <Kim.Martinsen@helsenor.no>

Emne: Ansettelseskontrakt Focus Care, tidligere Valmon Helsevikar AS

Jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 a) <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

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

Jf. også Forskrift om adgang til ved tariffavtale å fravike reglene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-07-06-874>

Et bemanningsforetak, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12, kan fravike reglene om likebehandling etter arbeidsmiljøloven § 14-12a første ledd, dersom bemanningsforetaket er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven

Ingen fagforeninger med innstillingsrett inngår slike avtaler. Så denne veien er stengt. Likebehandling er altså en plikt.

Jf. vedlagte kontrakter. Kontraktspart er Valmon Helsevikar AS, som nå heter Focus Care AS. Valmon (Focus) – i motsetning til Orange – benytter tilsynelatende ikke underleverandører/filialer for sine ansettelsesforhold. Ansettelseskontraktsforholdet blir dermed enklere å kontrollere.

De vedlagte kontraktene tilfredsstillter ikke minimumskravene til en arbeidsavtale jf. AML 14-6 (j-m). Dertil bryter de med likebehandlingsreglene i aml § 14-12 a) – herunder også hva gjelder ansiennitetsregler. Ei heller er de i samsvar med NHO sin standardkontrakt.

1. Ansettelseskontrakt

- a. 1a. *Timelønn: Vel NOK 200* for alle sykepleiere (ansiennitet null i KS HTA er i skrivende stund 203,79). Ansiennitetsregler følges altså ikke. Følgelig brytes ovennevnte likebehandlingsregler
- b. 1e. *Sykepenger i hht arbeidsmiljøloven* (sykepenger reguleres av folketrygdloven)
- c. 1f. *Evt merkostnader ved evt konto i utenlandsk bank er arbeidstakers egen risiko* (arbeidsgivers risiko ihht regelverket)
- d. 1h. *Lønnsbetingelsene endres fortløpende i forbindelse med endringer i KS tariff* (Valmon følger ikke KS tariffen, jf. ovennevnte 1a. Ei heller følger de den lokale tariff, som de er forpliktet til ihht ovennevnte likebehandlingsregler
- e. 3a. *Avtalen gjelder i minimum 27 måneder*. Denne bindingstid kan kun sees i lys av det økonomiske aspektet ved norskopplæringen. Det påberopes en utgift på NOK 50 000,- for et språkkurs som gjennomføres over 8 måneder (2 kvelder á 2 timer på Skype i uken pluss 2 ukers klasseromsundervisning i mai). Dette kan fremstå som en urimelig kontraktsklausul da vikarene har mottatt et språkkurs i firmaet sin regi uten å ha innsikt i hva dette språkkursets reelle kostnad er. Andre tilbyr tilsvarende språkkurs til en brøkdel av denne prisen:
<https://www.folkeuniversitetet.no/Spraakkurs?city%5B%5D=Oslo>
- f. 3c. *Arbeidstaker kan ikke ta jobb hos kunden før tidligst 13 måneder etter at den opprinnelige arbeidskontrakten med Valmon er utløpt*. Karantenebestemmelse, forutsetter 100% lønn i hele karantenetiden (som ikke kan overskride 12 mnd), jf. aml § 14A
- g. 5a ii). *Arbeidstakeren må påregne liten grad av forutsigbarhet rundt sine vakter/turnus*. Hvilket kan stride mot flere aml-bestemmelser – herunder ovennevnte likebehandlingsregler
- h. 5a vi). *Overtidsbestemmelser i strid med lokale regler – hvilket innebærer brudd på likebehandlingsreglene*
- i. Samme punkt: *Dette i henhold til vikarbyrådirektivet*. Nei dette punkt er ikke i henhold til vikarbyrådirektivet (likebehandlingsreglene)
- j. 5a vii). *Arbeidstakeren har minimum garantilønn på NOK 19.500,- brutto per måned i perioder han/hun er på oppdrag i Norge. Forutsatt er at arbeidstakeren er til disposisjon for Valmon. Tilsvarende garanteres minimum NOK 7.500,- brutto per måned i perioder han/hun er standby i hjemlandet i påvente av oppdrag. Dette fratrukket 1 ukes qvspasering hver 7. uke, samt eventuell brutto lønn fra annen arbeidsgiver opptjent i samme periode*. Brudd på likebehandlingsreglene i aml § 14-12 a).
- k. 5a viii). *Overtid utbetales ved første avlønning etter kvartalsavregning*. Brudd på ovennevnte likebehandlingsregler og forskrift om adgang til ved tariffavtale å fravike reglene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak

2. Vedlegg til ansettelseskontrakt / avtale vedrørende språkkurs

- a. *Arbeidstakeren går/har gått norsk språkkurs i regi av Valmon. Arbeidstakeren betaler en egenandel til Valmon på inntil NOK 50.000,- for deltakelse på kurset. NOK 10.000,- trekkes over fire måneder a NOK 2.500,- fra arbeidstakerens fire første månedslønner hos Valmon som overskrider garantilønn*. Trekk i vikarens lønn for språkkurs bryter med ovennevnte likebehandlingsregler da språkkurs-trekk ikke er hjemlet i lokale bestemmelser hos innleier. Men her er det flere problemer: Kursgebyret er urimelig høyt, dertil er «inntil» ikke forutberegnelig for vikaren, jf. avtaleloven
- b. *Hvis arbeidstakeren velger å slutte på kurset etter 30.09.2016, vil Valmon kunne kreve NOK 10.000,- av arbeidstakeren med umiddelbart forfall og arbeidstakeren kan*

ikke jobbe som sykepleier i Norge før den opprinnelige kontraktperioden er over, dvs. ikke før 31.08.2019. Karantenebestemmelse, forutsetter 100% lønn i hele karantenetiden (som ikke kan overskride 12 mnd), jf. aml § 14A

- c. *Hvis så skjer skal arbeidstakeren betale Valmon resterende del av kurssets kostnad, dvs NOK 40.000,-. Hvis arbeidstakeren velger å avslutte arbeidsforholdet før kontraktperioden utløper, vil Valmon kunne trekke resterende egenandel fra arbeidstakeren sitt ev. tilgodehavende (lønn, feriepenges). Enhver differanse plikter arbeidstakeren å betale Valmon innen arbeidsforholdet opphører. Evt. sluttoppgjør kan ikke avregnes som regulert her. Uansett må et sluttoppgjør innebære at Valmon først etterbetaler vikaren for ovennevnte brudd på likebehandlingsreglene*

3. Avtale om leie av innkvartering på oppdragssted

- a. Arbeidstakeren betaler Valmon en egenandel for leie av innkvartering. I de første 6 måneder betaler arbeidstakeren en husleie på NOK 6.500,- pr. måned, og fra den 7. måneden og resterende del av ansettelsesperioden betaler arbeidstakeren en husleie på NOK 3.500,-
- i. Lønnstrekk? I så fall: Brudd på likebehandlingsreglene
 - ii. Fakturering? I så fall brudd på standard betingelser i offentlige helsebemanningsanskaffelser, hvor det gjerne heter at utleier dekker vikarens bolig på oppdragssted

Med vennlig hilsen

Svein Konstali

adm dir

Konstali Helsenor AS



+47 9546 1362

Bryggegate 9, 0250 Oslo

www.helsenor.no