



Utenlandsk arbeidskraft i landbruket

Denne brosjyren er for arbeidsgivere i landbruket og landbruksrelatert virksomhet som bruker utenlandsk arbeidskraft.

Tema er ansettelsesvilkår, lønn og arbeidstid.
Sikkerhetskrav m.m. dekkes ikke her.

Utarbeidet av Arbeidstilsynet, mars 2008

1: Skriftlig arbeidsavtale (arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6)

Skriftlig arbeidsavtale skal opprettes i alle arbeidsforhold.

For kortere arbeid enn 1 måned skal avtalen foreligge straks. For arbeid utover 1 måned skal arbeidsavtalen foreligge snarest mulig og innen én måned.

NB: Ansettelsesbeviset/”søknaden” og vedtak om opphold fra utlendingsmyndigheten tilfredsstiller ikke kravene til en arbeidsavtale.

§ 14-6 (1) bokstavene a-m angir minimumsinnhold i arbeidsavtalen. Men alle vilkår i arbeidsforholdet bør framgå skriftlig, enten i arbeidsavtalen eller i annet dokument. Eksempler på slike vilkår er husleie/fritt hus, andre ytelser, forskuddsutbetaling.

Skriftlig arbeidsavtale kan med fordel opprettes *før* den ansatte kommer til landet. Da vet arbeidstakeren hva som gjelder før han/hun får utgifter til reise m.m.

Arbeidsavtale signert av begge parter kan brukes som del av søknad til politiet, i stedet for ansettelsesbevis.

Merk at arbeidsvilkår som er *dårligere* enn lovens minimumskrav, ikke er rettslig bindende, selv om det er skriftlig avtalt. Dette vil også kunne være straffbart.

På www.arbeidstilsynet.no finner dere tospråklige arbeidsavtaler med lovtekst på norsk og flere andre språk. Tospråklighet bidrar til felles forståelse og forebygger konflikter.

2: Midlertidig arbeid (arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav e) og § 14-9 nr 5)

Sesongarbeidskraft er ansatt midlertidig, jf også tidsavgrensning i UDI/politiets tillatelse. Arbeidstilsynet anbefaler at partene setter opp tydelig sluttdato i arbeidsavtalen. Dersom det er usikkert hvor lenge sesongen og arbeidet vil vare, kan partene avtale at arbeidsforholdet opphører når det bestemte arbeidet er avsluttet. Det er viktig at formuleringen gir begge parter en lik forståelse av hvor lenge arbeidsforholdet skal vare for hver enkelt person, for eksempel ved en gradvis nedtrapping av arbeidsstokken på slutten av sesongen.

Skriftlig oppsigelse er ikke nødvendig når sluttdato er nådd eller det bestemte arbeidet er avsluttet.

3: Prøvetid (arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav e), § 15-3 (7) og § 15-6)

Partene kan avtale prøvetid. Dette skal i så fall framgå av arbeidsavtalen. Avtale om prøvetid vil normalt bare rettsgyldig kunne inngås ved første gangs ansettelse. Prøvetid kan avtales i inntil seks måneder. I prøvetid kan den ansatte sies opp med kort frist pga manglende tilpasning, faglig dyktighet eller pålitelighet. Oppsigelsesfristen er 14 dager dersom man ikke har avtalt kortere eller lenger oppsigelsesfrist.

Merk at oppsigelse i prøvetid som er begrunnet i andre forhold enn tilpasning, dyktighet eller pålitelighet, (eksempelvis lite arbeid), må være saklig begrunnet. Da gjelder vanlig oppsigelsestid, normalt på én måned regnet fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, se under.

4: Oppsigelse (arbeidsmiljøloven kapittel 15)

Før oppsigelse finner sted, skal saken drøftes med den ansatte og eventuell tillitsvalgt, (§15-1).

Oppsigelsen skal skje skriftlig. For oppsigelse fra arbeidsgivers side har lovens § 15-4 (2) en rad formelle krav til form og innhold, blant annet om arbeidstakers rett til kreve forhandlinger etter at oppsigelse er mottatt.

Korteste oppsigelsestid er som hovedregel 1 måned regnet fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. se (§ 15-3 (1)).

Det betyr i praksis at sesongansatte som sies opp, har krav på å bli i jobben inntil oppsigelsestiden er utløpt. I oppsigelsestiden vil arbeidsgiver ha lønnsplikt selv om det ikke er arbeid til arbeidstakeren. Arbeidstaker har på sin side arbeidsplikt.

Arbeidstilsynet gir veiledning omkring regelverket, men avgjør ikke om en oppsigelse er saklig begrunnet. Det er en privatrettslig sak mellom partene som til slutt eventuelt vil måtte avgjøres i forliksrådet eller ved domstolsbehandling.

5: Avløserlag/landbrukstjenester

Når arbeidsforholdet organiseres gjennom avløserlag/landbrukstjenester, er arbeidsgiveransvaret delt mellom gardbruker og avløserlaget, normalt slik:

- Avløserlaget er ansvarlig for formalia eller ”papirdelen” (arbeidsavtaler, ansettelse, oppsigelse, lønn, feriepenger og samlet arbeidstid).
- Den enkelte gardbruker må sørge for at arbeidstaker ikke jobber utover lovens grenser, at det gis forsvarlig opplæring, og at alle praktiske forhold og sikkerheten til ansatte ivaretas.

Avløserlaget må inngå og kvalitetssikre arbeidsavtalen og innestå for at den blir etterlevd. Der samme arbeidstaker er hos flere gardbrukere, har avløserlaget overordnet ansvar for at den totale arbeidstiden til avløseren ikke overstiger det som er tillatt etter arbeidsmiljøloven. Se punkt 9. Dersom avløserlaget får inn timelister som viser at arbeidstakeren ikke oppnår minimum timelønn i full stilling, er laget forpliktet til likevel å utbetale korrekt og avtalt lønn. Det samme gjelder for overtidsbetaling og feriepenger.

6: Akkordlønn eller timelønn?

Arbeidstakerne har etter utlendingsforskriften krav på lønn- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn etter gjeldende tariffavtale eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke. Etter UDIs retningslinjer kreves det at det betales en minimumslønn i landbruket, pr. februar 2008 kr 90,50 pr time. Denne lønnen skal framgå av den skriftlige arbeidsavtalen.

Merk at satsen kan bli justert ved vårens lønnsoppgjør.

Akkordlønn er arbeidstakers mulighet til å tjene mer, ikke mindre. Akkordlønn må derfor avtales slik at minimumslønna ligger i bunn. Akkord er altså ikke en akseptabel begrunnelse for å gi arbeidstaker lavere inntjening enn den lønna som går fram av utlendingsmyndighetens vedtak. Arbeides det akkord må det skriftlig avtales avregningstidspunkt. Arbeidstakeren vil imidlertid i arbeidsperioden ha krav på utbetaling av lønn med utgangspunkt i avtalt timelønn to ganger i måneden hvis ikke annet er avtalt.

7: Full stilling

Det vil normalt være brudd på vilkårene for oppholdstillatelsen/arbeidstillatelsen dersom man ikke kan gi full arbeidstid gjennom perioden, med 37,5 eller 40 timer pr uke. Dersom to eller flere gardsbruk sammen tilbyr full stilling, vil det være opp til utlendingsmyndigheten om de etter søknad vil gi tillatelse på dette grunnlag. Arbeidsavtale må i så fall inngås skriftlig med hver enkelt arbeidsgiver.

8: Arbeid hos andre

Arbeidstillatelsen fra politi/UDI gir anledning til å ta arbeid hos flere arbeidsgivere. Hver enkelt arbeidsgiver er ansvarlig for å korrekte arbeidsavtale, lønn m.m.

9: Arbeidstid

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 omtaler arbeidstid. Noen hovedregler er:

- Alminnelig arbeidstid er 9 t dag og 40 t uke, (se nedenfor om overtid)
- Minst 11 timers daglig arbeidsfri
- Minst 35 timers ukentlig arbeidsfri, med søndagsfri som hovedregel
- Pausetid er normalt ikke medregnet i arbeidstiden

Arbeidsgiver plikter å styre arbeidstiden innen lovens rammer, selv om den ansatte ønsker å jobbe så mye som mulig. Arbeidsgiver kan bli straffet for ulovlig arbeidstid, også om det var ønsket av arbeidstaker.

Arbeidsgiver vil også være juridisk forpliktet til å betale ut minst 40 % overtidstillegg, selv om man har avtalt å arbeide med ”flat lønn”. Se punkt 11.

Arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven gjelder for hver enkelt arbeidsgiver. Loven er derfor ikke til hinder for at arbeidstakeren arbeider for flere arbeidsgivere. Dette er imidlertid ikke å anbefale da dette kan gå utover både sikkerhet og effektivitet.. Når et avløserlag er formell arbeidsgiver for en arbeidstaker som arbeider på flere gardsbruk, er denne muligheten ikke til stede, fordi man da har én og samme formelle arbeidsgiver (avløserlaget). Se punkt 5.

10: Gjennomsnittsberegning av arbeidstid (arbeidsmiljøloven § 10-5)

Innhøstingsarbeid kan kreve ekstra innsats i perioder, og lavere innsats til andre tider. Skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning bør derfor primært etableres i selve arbeidsavtalen.

Etter aml. § 10 -5(1) kan gjennomsnittsberegning over en periode på høyst 52 uker skriftlig avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Lengden på den daglige arbeidstiden kan imidlertid ikke overstige 9 t i løpet av 24 timer og 48 t i løpet av sju dager.

Etter § 10-5(2) kan gjennomsnittsberegning, dersom virksomheten er bundet av tariffavtale, avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte med hhv 10 t og 48t i løpet av sju dager. Gjennomsnittsperioden kan høyst være på 52 uker

Grensen på 48 t kan videre beregnes som et snitt av åtte uker, med maksimalt 54 t i enkelt uke.

Etter 10-5(3) kan Arbeidstilsynet etter søknad fra arbeidsgiver og etter drøftelse med arbeidstakernes tillitsvalgte samtykke i en arbeidstidsordning som gjennomsnittsberegnes for høyst 26 uker. Den daglige og ukentlige arbeidstida kan ikke overstige hhv 13 timer og 48 t.

Grensen på 48 timer kan imidlertid gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker..

Dersom det legges opp til gjennomsnittsberegning av arbeidstida, skal det lages en arbeidsplan hvor det skal framgå når arbeidstakeren skal jobbe, både dag og uke.

For arbeidstakere som er tilsatt for en sesong må arbeidstida ikke beregnes gjennomsnittlig over et tidsrom som er lenger enn arbeidsforholdes varighet.

11: Overtid og overtidsbetaling (arbeidsmiljøloven § 10-6, jf §§ 10-4 og 10-5)

Overtid er alt arbeid ut over alminnelig arbeidstid eller utover arbeidstiden som er avtalt for gjennomsnittsberegning.

Arbeides det overtid har arbeidstakeren et lovmessig krav på overtidstillegg på 40 % av ordinær timelønn. Dette beløpet skal alltid betales ut, mens selve overtidstimerne kan avspaseres. Dette må i så fall avtales skriftlig.

Selv om partene har avtalt ”flat lønn” for overtidstimer, så er vil arbeidstaker i ettertid kunne ha et juridisk krav mot arbeidsgiver om overtidsbetaling for arbeid ut over normal arbeidstid eller det som var avtalt om gjennomsnittsberegning. Se punkt 9.

12: Timelister

Det skal alltid føres timelister, også for akkordarbeid. Disse skal være tilgjengelige for Arbeidstilsynet. Timelistene gir grunnlag for utbetaling av minimum timelønn dersom dette ikke kan oppnås ved akkord, pga dårlig avling eller dårlig vær.

Det må altså føres både plukkelister (akkord) og timelister.

13: Helg og natt (arbeidsmiljøloven § 10-10 og § 10-11)

Arbeidsmiljøloven har *ikke* regler om tilleggsbetaling for arbeid på lørdag, søndag eller natt, når arbeidstiden ellers er innenfor normal arbeidstid. Slike tillegg må eventuelt gå fram av arbeidsavtalen, eller ved at partene er organiserte og følger tariffavtale.

Arbeid på søn- og helgedager og natt er kun tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig. Søndag inngår normalt som del av ukentlig fritid, se pkt 9.

14: Arbeid ”på anbud”

Det skjer at partene avtaler for eksempel å gjennomføre rydding av et bærfelt på ”anbud”, til en avtalt fast pris der arbeidstakerne styrer innsatsen selv. Dette fritar ikke arbeidsgiveren for sine plikter, verken for å følge med på arbeidstid, utbetale riktig timelønn eller andre forhold, så lenge de er ansatt i hos gardbrukeren.

15: Feriepenger (ferieloven)

Feriepenger skal ikke regnes inn i lønna. Feriepenger med lovbestemt sats 10,2 % kommer alltid i tillegg til brutto lønn. En sesongarbeidstakers arbeidsforhold opphører normalt når arbeidsavtalen går ut. Feriepenger utbetales derfor ved siste lønnsoppgjør når arbeidstakeren slutter, jf ferielovens § 11 (3).

Se punkt 16.

16: Lønnslippen skal vise bruttotall

Lønnslippen skal vise brutto lønn, med oppstilling for eventuelle trekk, som for eksempel husleie, forskudd, telefonbruk med mer. ”Innbakte” ytelser kan være skattepliktige og verken skatteetaten eller arbeidstilsynet kan akseptere slike lønnslipper. Feriepenger skal heller ikke legges inn i timelønna, se pkt 15.

17: Bygningsarbeid (forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser)

Bygningsarbeid kan utføres som periodevis og naturlig del av gardsdrifta (maling, enkelt vedlikehold, avgrenset byggevirkosomhet).

Når arbeidstillatelse er gitt for landbruksarbeid, er det brudd på vilkårene om arbeidstakeren hovedsaklig brukes til bygningsmessig arbeid men lønnes etter landbrukslønn. Det gjelder også for videre utleie. Slike forhold kan bli politianmeldt. Allmenngjort lønnsnivå gjelder for øvrig også norske arbeidstakere.

Satsene pr februar 2008 er:

- ufaglærte bygningsarbeidere uten bransjeerfaring: kr 120,50
- ufaglærte med over ett års bransjeerfaring (også fra hjemlandet): 125,50
- faglærte: kr 134,75

Merk at satsene kan bli justert ved vårens lønnsoppgjør.



Merk også at bygningsarbeidere skal ha minst 50 % overtidstillegg, ikke 40 % som arbeidsmiljøloven ellers sier. Allmenngjøringsforskriften kan du finne på <http://www.lovdata.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20061121-1291.html>

Arbeidstilsynets informasjonsside om allmenngjøringsforskriften ligger her: <http://www.arbeidstilsynet.no/c26976/faktaside/vis.html?tid=40849>

18: Innleie av firma med ansatte (arbeidsmiljøloven § 2-2)

En oppdragstaker er et selvstendig firma som leverer tjenester til deg, og fakturerer etter avtale. Oppdragstakeren er arbeidsgiver for sine ansatte, og har ansvar for lønn, feriepenger m.m. Som arbeidsgiver og innleier har du et selvstendig ansvar etter arbeidsmiljøloven § 2-2 for å innrette egen virksomheten og samtidig samarbeide med andre arbeidsgivere slik at både egne og alle andre arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Du anbefales å sjekke ut at oppdragstakeren er registrert hos skattemyndigheter og i Brønnøysundregisteret, og du kan som oppdragsgiver be dem dokumentere lønnsnivå m.m.

19: Innleie av «enmannsbedrifter»

Er det aktuelt å inngå kontrakt med et eller flere enkeltpersonsforetak, må oppdragsgiveren vurdere særskilt om foretakene opptrer som reelle virksomheter eller om de bare formelt opptrer slik mens de egentlig er å betrakte som arbeidstakere. Dersom en etter en vurdering kommer til at personen(e) reelt sett står i et slikt forhold til oppdragsgiveren at det tilsier et vern av arbeidsrettslig art som arbeidsmiljøloven gir, vil ofte konklusjonen bli at arbeidet i sterkere grad har preg av et ansettelsesforhold enn av et selvstendig oppdragsforhold. Konsekvensen blir da at de regler som gjelder for arbeidstakere også vil gjelde her uavhengig av de kontrakter som er inngått.

20: Innkvartering (arbeidsmiljøloven § 4-4 (4) og forskrift 529 om arbeidsplasser og arbeidslokaler)

Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker, skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Arbeidstilsynet fører tilsyn med dette og kan gå inn i slike boliger. Manglende brannsikkerhet vil bli rapportert til brannmyndigheten.

Der arbeidstakeren på egen hånd leier bolig, har arbeidsgiveren ikke ansvar, og Arbeidstilsynet fører følgelig ikke tilsyn.

Omdisponering av driftsbygning til boliger og reising av "brakkebygg" krever melding og/eller godkjenning av bygningsmyndighet og brannmyndighet. (Landbruket har derimot ikke søknadsplikt til arbeidstilsynet slik andre næringer har for yrkesbygg etter arbeidsmiljøloven § 18-9.)

Innkvartering skal ha alminnelig god norsk standard. Kravene finnes i forskrift "Arbeidsplasser og arbeidslokaler bestillingsnr. 529.

Testspørsmål: Kan du innkvartere familiens gjester der? Ville det være ok om dine kjære bodde slik om de var på jobb i et fremmed land? Kan du trygt svare «ja», da er boligen trolig god nok!

Størrelsen av trekk for husvære (husleie) er en sak mellom partene. Jf opplysning om dette i ansettelsesbeviset/søknaden til UDI/politiet. Verdi for husleie kan ikke inngå som "usynlig" del av lønn. Det kan altså ikke betales eksempelvis kun kr 80,- pr time under henvisning til at ansatte har fritt hus. Bruk bruttotall med trekk som framgår av lønnslippen, se punkt 16.

21: Ved uenighet

Uenighet om økonomiske forhold må primært løses mellom partene. Parter som er organisert i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjon, bør løse saken på organisasjonsnivå. Om partene ikke blir enige, kan saken bringes inn til forliksrådet i kommunen. Saker som ikke løses på lavere nivå, må løses ved domstolen.

22: HMS - regler

For utenlandsk arbeidskraft er det ekstra viktig at arbeidsgiveren forsikrer seg om at god opplæring er gitt og forstått. Arbeidstaker plikter å benytte verneutstyr og følge sikkerhetsinstruksjoner. Språk- og kulturbarrierer kan være en stor utfordring.

For regler omkring sikkerhet, opplæring, maskinbruk osv, viser vi til andre kilder, se under. Landbruksnæringen har også utviklet eget materiell, for eksempel i HMS-delen under KSL-systemet.

Mer informasjon?

Lover, forskrifter, arbeidsavtaler og informasjon kan dere lese, ta ut og bestille på våre internettsider www.arbeidstilsynet.no. Her finner du også sider på engelsk og polsk.

Svartjenesten i Arbeidstilsynet 815 48 222 svarer på spørsmål og kan også vise til polskspråklige konsulenter.

Se også www.udi.no og deres informasjonstelefon for arbeidsgivere tlf 23 35 15 33.

For regelverket til andre etater som skatt, brann og bygning, kontakt nærmeste kontor.