



Rapport

Orange Helse AS

-etterlevelse av kontraktsbestemmelser,  
Vikartjenester Helsepersonell

# Innholdsfortegnelse

<b>1. Innledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Sammendrag</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Problemstillinger</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Metode og tilnærming</b> .....	<b>6</b>
4.1 Leverandørkontakt.....	6
4.2 Dokumentinnhenting.....	6
4.4 Verifiseringsprosesser .....	7
<b>5. Revisjonskriterier</b> .....	<b>8</b>
5.1 Arbeidsavtale .....	8
5.2 Utsendt arbeidstaker .....	9
5.3 Arbeidsrettslige reguleringer av ansettelsesforholdet.....	9
5.4 Lønn og annen kompensasjon.....	12
5.5 Arbeidstid.....	15
<b>6. Observasjoner og vurderinger knyttet til arbeidsavtale</b> .....	<b>19</b>
6.1 Innledning .....	19
6.2 Nettolønn .....	20
6.3 Bruttolønn .....	23
<b>7. Krav til kvalitetssystem</b> .....	<b>24</b>
7.1 Generelt om Orange Helse AS sitt kvalitetssystem .....	24
7.2 Oppdragshåndtering .....	25
7.3 Prosedyrer for oppfølging av arbeids- og hviletid .....	25
7.4 Kontroll av autorisasjon og merknader .....	26
7.5 Kontroll av referanser .....	26
7.6 Gjennomføring av intervjuer .....	27
7.7 Kontroll av HLR-kompetanse .....	27
<b>8. Observasjoner arbeidsvilkår</b> .....	<b>28</b>
8.1 Innledning.....	28
8.2 Arbeidstid per uke .....	28
8.3 Arbeidstid per døgn .....	28
8.4 Hviletid per uke.....	29
8.5 Hviletid per døgn .....	29
8.6 Søndagsfri minst hver 4. søndag .....	30
<b>9. Samsvar mellom arbeid og godtgjørelse</b> .....	<b>31</b>
9.1 Tariffønn og likebehandlingsprinsippet .....	31
9.2 Lønnsutbetaling.....	33
9.3 Innberetning av lønn.....	34
9.4 Trekk i lønn.....	35
9.5 Lønn til medarbeidere som driver med rekruttering og oppdragshåndtering .....	37
<b>Vedlegg I – Oppsummering av avvik</b> .....	<b>38</b>
<b>Vedlegg II - Forskrift om utsendte arbeidstakere</b> .....	<b>39</b>

# 1. Innledning

Deloitte har med utgangspunkt i avrop på rammeavtale om kjøp av revisjonstjenester, og oppdragsbeskrivelse fra Helseforetakenes Innkjøpsservice AS (heretter: HINAS), gjennomført en revisjon av Orange Helse AS<sup>1</sup>. Formålet med revisjonen har vært å undersøke i hvilken grad Orange Helse AS etterlever kontraktsvilkår som er regulert i kontrakten.

Orange Helse AS er et bemanningsselskap og leverandør av vikartjenester innenfor helsepersonell. Orange Helse AS er registrert hos Arbeidstilsynet AS som bemanningsforetak i Norge. For gjennomføring av avtalen med HINAS benytter Orange Helse AS seg av arbeidstakere med ansettelse hos Orange Helse AS filial Litauen<sup>2</sup>, som er en filial av Orange Helse AS. Orange Helse AS filial Litauen er samme juridiske enhet som Orange Helse AS. Leverandørens revisor avgir revisjonsberetning for Orange Helse AS og filialen i Litauen som en samlet juridisk enhet.

I punkt 9.20 i kontrakt for leveranse av vikartjenester helsepersonell – Sykepleiere (heretter: kontrakten) inngått mellom HINAS og Orange Helse AS går det fram at Orange Helse AS kan benytte seg av underleverandører når dette er opplyst i tilbudet. Av tilbudet fremkommer det at Orange Helse AS forplikter seg å se på erfaring (leverte timer) fra Orange Helse AB. Det er ikke benyttet medarbeidere med ansettelse i Orange Helse AB i kontrollperioden.

Deloitte's rapport bygger på dokumentasjon innsamlet fra Orange Helse AS i perioden desember 2015 - februar 2016.

---

<sup>1</sup> Org. nr. 991 394 885

<sup>2</sup> Reg. nr. 303212417,

## 2. Sammendrag

Orange Helse AS har, i henhold til kontrakten, et ansvar for å unngå at vikarer disponeres i strid med arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Orange Helse AS skal videre håndheve effektive kontrollsystemer for at vernebestemmelsene i samme lov overholdes.

Revisjonen har ikke identifisert tekniske forhold ved kvalitetssystemets funksjonalitet og innhold som ikke ivaretar de krav til kontroll av etterlevelse av arbeidsmiljøloven som følger av kontrakten. Revisjonen registrerer imidlertid at systemet likevel ikke gir sikkerhet for at arbeids- og hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven overholdes, da eksempelvis manglende kommunikasjon internt i Orange Helse AS har resultert i overstyring av kontrollsystemer og dermed brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Etter revisjonens vurdering er spesielt prosess for oppfølging av arbeidstidsbestemmelsene i stor grad basert på manuelle aktiviteter. For revisjonen fremstår det dermed som uklart hvordan kontroller og oppfølging av bestemmelser i arbeidsmiljøloven vil bli gjennomført dersom oppdragsmengde og antall vikarer øker.

Undersøkelsen viser at enkelte av de ansatte har alvorlige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeids- og hviletid. Bruddene gjelder spesielt:

- Antall timer hvile mellom arbeidsperioder/per døgn (per 24 timer)
- Antall timer sammenhengende hviletid per uke (per syv dager)

Orange Helse AS har etter revisjonens vurdering ikke etablert tilfredsstillende kontroll for oppfølging av vikarer som arbeider på flere ulike avtaler ved ulike virksomheter. Dette har blant annet medført at én av vikarene i kontrollperioden har jobbet 19 dager på rad. Dette underbygger vår påstand om at Orange Helse AS' kontrollsystemer samlet sett ikke er tilfredsstillende.

I tråd med kontraktens § 9-2 samt krav i arbeidsmiljølovens (aml) §14-12a er det et krav at bemanningsbyrået skal sørge for at vikarer får samme lønn som om de var ansatt direkte hos innleier. Etter revisjonens vurdering er det ikke mulig å fastslå om innleide arbeidstakere lønnes i samsvar med likebehandlingsprinsippet.

Etter revisjonens vurdering har ikke vikarer som har arbeidet i kontrollperioden lønn i samsvar med tariff. I revisjonen er det også identifisert en systematisk feil når det gjelder beregning av krav på kvelds-/natttillegg, slik at samtlige vikarer i utvalget har fått godtgjort for lite av dette tillegget. For én av de ansatte i utvalget er det også avdekket et større avvik når det gjelder økonomisk godtgjørelse for lønn per time.

Når det gjelder trekk i lønn for bolig mener revisjonen at avtalen om trekk må klargjøres og gjøres mer forutberegnelig for den ansatte.

Detaljerte vurderinger knyttet til arbeidsavtaler, kvalitetssystem, system for oppdragshåndtering samt arbeids- og lønnsvilkår følger i kapittel 6-9.

# 3. Problemstillinger

Deloitte har i revisjonen undersøkt om Orange Helse AS' kvalitetssystem er i samsvar med kontrakten mellom HINAS og Orange Helse AS og hvorvidt leverandøren har tilfredsstillende kontroll og oppfølging av vikarer.

Følgende problemstillinger er utledet for prosjektet:

1. I hvilken grad er Orange Helse AS' system, rutiner og kontroller som fremgår av kvalitetssystemet i tråd med beskrivelse gitt i pre-audit og tilbud for øvrig, herunder
  - a. Prosedyrer for oppfølging av vikarens arbeids- og hviletid?
  - b. Prosedyrer for å sikre at den enkelte vikar har kompetanse i samsvar med oppdragsgivers krav?
  
2. I hvilken grad etterlever Orange Helse AS krav i kontrakten og regelverk når det gjelder ansattes lønns- og arbeidsvilkår, herunder
  - a. I hvilken grad har Orange Helse AS etablert kontroller for å sikre overholdelse av arbeidstidsbestemmelser i lov og relevant tariffavtale?
  - b. Er vikarens arbeidstid i henhold til arbeidstidsbestemmelser i lov og relevant tariffavtale?
  - c. I hvilken grad er vikarers lønn i samsvar med minimumskrav i relevant tariffavtale og likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven?
  
3. I hvilken grad avlønnes medarbeidere som driver rekruttering og oppdragshåndtering i tråd med kontraktens punkt 9.6?

Revisjonen er gjennomført på bakgrunn av bestillinger til og leveranser fra Orange Helse AS på kontrakten med HINAS fra helseforetak tilknyttet Helse Sør-Øst, Helse Midt-Norge og Helse Nord. Revisjonen dekker tidsrommet 1. oktober - 31. desember 2015.

# 4. Metode og tilnærming

Ved gjennomføring av revisjonen har vi hatt følgende metodiske tilnærming:

## 4.1 Leverandørkontakt

Det ble gjennomført et oppstartsmøte med representanter for Orange Helse AS 5. januar 2016. I møtet ble leverandørens kvalitetssystem og system for oppdragshåndtering gjennomgått. Det har også vært kontakt med leverandør i løpet av revisjonen når det har vært behov for å innhente nødvendig supplerende informasjon eller dokumentasjon. I forbindelse med verifisering av rapporten, ble det gjennomført en videokonferanse med representanter fra Orange Helse AS 3. mars 2016.

## 4.2 Dokumentinnhenting

Undersøkelsen er i hovedsak basert på intervjuer samt analyse av innhentet og forevist dokumentasjon.

Fra leverandøren har revisjonen etterspurt og mottatt følgende dokumentasjon per ansatt omfattet av revisjonen:

- Arbeidsavtaler
- Oppdragsbekreftelser
- Timelister, dokumentasjon på arbeidet tid knyttet til det enkelte oppdrag/den enkelte ansatte
- Lønnsberegning og lønns slipper
- Dokumentasjon på overføring av lønn fra Orange Helse AS filial Litauen til vikaren

I tillegg har vi hentet inn følgende:

- Dokumentasjon på selskapets kvalitetssystem
- Dokumentasjon på selskapets system for oppdragshåndtering
- Tilbud fra Orange Helse AS, ferdig prekvalifisering og hovedanbud
- Kontrakt mellom Orange Helse AS og HINAS
- Eksempel på studieavtale
- Metode for omregning fra netto- til bruttolønn
- Registreringsdokumentasjon av Orange Helse AS filial Litauen
- Dokument vedrørende arbeidstidsregulering som signeres av vikar
- Korrespondanse mellom Orange Helse AS og Skatteetaten vedrørende innberetning av bolig- a- melding

Totalt er det ni vikarer fra Orange Helse AS som har arbeidet på oppdrag avropt på HINAS-avtalen i kontrollperioden 1. oktober – 31. desember 2015.

### 4.3 Gjennomgang av arbeidstid/overtidsgodtgjørelse per person

Revisjonen har gjennomgått arbeidstiden til sykepleiere som har hatt oppdrag ved de regionale helseforetak og underliggende foretak i kontrollperioden.

Følgende kontroller er utført:

- Arbeidstid per uke
- Arbeidstid per døgn
- Hviletid per uke
- Hviletid per døgn
- Søndagsfri
- Samsvar mellom arbeid og godtgjørelse

### 4.4 Verifiseringsprosesser

Utkast til rapport ble sendt til ledelsen ved Orange Helse AS for verifisering og uttalelse. Orange Helse AS sine kommentarer er innarbeidet i rapporten. Rapporten ble også supplert med opplysninger fra Orange Helse AS der det var hensiktsmessig for å belyse avvik omtalt i rapporten.

# 5. Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er normer og standarder som Orange Helse AS skal revideres/vurderes i forhold til. Kriterienes funksjon er å gi et grunnlag for å vurdere etablert praksis.

Revisjonskriteriene i denne revisjonen er bestemmelser i kontrakt mellom Orange Helse AS og HINAS, arbeidsmiljøloven (aml) med forskrifter og relevant tariffavtale, herunder særavtale inngått mellom Bedriftsklubben i Orange Helse AS og Orange Helse AS.

## 5.1 Arbeidsavtale

### 5.1.1 Krav til arbeidsavtale

Et ansettelsesforhold er et forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker der arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver mot at arbeidsgiver betaler den ansatte lønn. Den tid arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver kalles arbeidstid, mens den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver kalles fritid, jf. aml § 10-1.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til skriftlig arbeidsavtale i alle ansettelsesforhold, jf. aml § 14-5. Bestemmelsen er en ordensforskrift, men arbeidsgiver vil ha bevisbyrden dersom det ikke foreligger en skriftlig arbeidsavtale mellom partene. Bestemmelsen må ses i sammenheng med aml § 14-6, som regulerer minimumskrav til innhold i en skriftlig arbeidsavtale og aml § 14-8 som regulerer endringer i ansettelsesforhold.

Det er ikke uvanlig at en arbeidsgiver opererer med flere typer maler for arbeidskontrakt. Eksempelvis en mal for ansatte i salgsavdelingen, en mal for arbeidstakere i ledergruppen og en mal for utsendte arbeidstakere. Årsaken til dette, er at det ofte er hensiktsmessig med ulike reguleringer for den enkelte stillingskategori. Eksempelvis kan det være ønskelig å regulere konkurranseforbud og fritak fra arbeidstidsbestemmelsene for arbeidstakere i ledergruppen, noe det ikke er grunnlag for i salgsavdelingen.

Dersom det skulle foreligge flere ansettelsesavtaler som alle er ment å regulere samme ansettelsesforhold, vil det normalt være den siste kontrakten som får anvendelse. Ved tvil om hva som er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vil det være arbeidsgiver, som den «profesjonelle part», som har bevisbyrden for hva som er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Uavhengig av om den ansatte har én eller flere kontrakter, skal ingen avtale gi dårligere ansettelsesvilkår enn de minimumskrav som gis i lov eller tariffavtale.



## 5.1.2 Krav til innhold arbeidsavtale

Aml. § 14-6 regulerer minimumskrav til innhold i ansettelseskontrakter som benyttes i Norge. Bestemmelsens første ledd slår fast at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet<sup>3</sup>.

Ansettelsesavtalen skal også regulere lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid, pauser, eventuelt avtale om særlige arbeidstidsordninger (eksempelvis fleksible arbeidstidsordninger) og opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet.

## 5.2 Utsendt arbeidstaker

Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til, jf. aml § 1-7, første ledd. Aml § 1-7 annet ledd nr. 2 c) slår fast at utsending av arbeidstaker anses å foreligge når en utenlandsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting i egenskap av å være vikarbyrå eller annen virksomhet som stiller arbeidstakere til rådighet, sender arbeidstakere til Norge.

## 5.3 Arbeidsrettslige reguleringer av ansettelsesforholdet

### 5.3.1 Arbeidsmiljøloven – forskrift om utsendt arbeidstaker

Arbeidsgivers ansvar for å følge arbeidsmiljøloven følger av aml. § 1-2 og som utgangspunkt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser fra dag én ved alle ansettelsesforhold i Norge.

Forskrift om utsendte arbeidstakere § 1 slår fast at forskriften får anvendelse når utenlandsk virksomhet sender arbeidstaker til Norge i forbindelse med tjenesteyting, forutsatt at det foreligger et ansettelsesforhold mellom den utenlandske virksomheten og den utsendte arbeidstaker i utsendingsperioden.

Forskriftens § 2 regulerer arbeids- og ansettelsesvilkår. Første ledd slår fast at uansett hvilket lands rett som for øvrig regulerer ansettelsesforholdet, kommer blant annet følgende bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår til anvendelse for utsendt arbeidstaker som utfører arbeid i Norge:

- Aml kapitel 4 (krav til arbeidsmiljø), 10 (arbeidstid), 11 (arbeid av barn og ungdom), 13 (vern mot diskriminering), §12-1 til §12-9 (om permisjon), §14-15 (utbetaling av lønn og feriepenger), §14-6 (innhold arbeidskontrakt), §14-8 (endringer i arbeidsforholdet), §14-12 - § 14-14 (om innleie av arbeidstaker) og § 15-9 (oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon)
- Ferieloven

Med dette forstås at norsk arbeidsmiljølovgivning åpner for at annet lands arbeidsmiljølovgivning kan regulere ansettelsesforholdet, selv om arbeidet utføres i Norge, med unntak av bestemmelsene listet opp ovenfor. Dette er sentrale bestemmelser i norsk arbeidsmiljølovgivning og skal få anvendelse uavhengig av hvilket lands rett som ellers regulerer ansettelsesforholdet. I Orange Helse AS er det avtalt at litauisk arbeidsmiljølovgivning som utgangspunkt regulerer ansettelsesforholdet mellom Orange Helse AS og vikaren, jf. punkt 13.4 i nettolønnsavtalen.

---

<sup>3</sup> Herunder partenes identitet, adresse for arbeidsplassen, beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori, tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse, forventet varighet om arbeidet er av midlertidig karakter og grunnlaget for ansettelsen, eventuell avtalt prøvetid, arbeidstakerens rett på ferie, feriepenger og tidspunkt for ferie, arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister, avtalt lønn ved ansettelsesforholdets begynnelse med eventuelle tillegg og andre godtgjørelser som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsutbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling

Forskriften presiserer i § 2, annet ledd, at dersom arbeidsforholdet for en utsendt arbeidstaker faller inn under anvendelsesområdet for et vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler, skal de bestemmelser som er allmenngjort og som gjelder lønns eller arbeids- og ansettelsesvilkår gjelde for ansettelsesforholdet.

Bestemmelsene i forskrift om utsendt arbeidstaker kommer bare til anvendelse dersom utsendt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

### 5.3.2 Tariffavtale

Revisjonen har fått opplyst fra Orange Helse AS at de ansettelsesforhold som faller inn under denne revisjonen følger Overenskomst Spekter Helse (tariffperioden 1.5.2014 til 30.4.2016)<sup>4</sup> i forhold til lønns- og arbeidsvilkår. Orange Helse AS er ingen formell part i Overenskomsten, men er blant annet forpliktet til å følge overenskomstens reguleringer gjennom kontraktens punkt 9.1, som regulerer Orange Helse AS sine plikter, hvor det i tredje avsnitt fremkommer følgende:

*«På tjenesteområder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal lønns- og arbeidsvilkår minst være i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje».*

Ovennevnte tariffavtale regulerer blant annet arbeidstid og minimumslønn.

Videre regulerer tariffavtalen eksempelvis innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid i punkt 4. Generelt er reguleringene av mer overordnet karakter og inkluderer motarbeidelse av «sosial dumping», drøfting av behov for innleie med virksomhetens tillitsvalgte, forholdet til likebehandlingsprinsippet med flere.

Orange Helse AS har i tillegg inngått en lokal tariffavtale med Bedriftsklubben i Orange Helse AS. Sistnevnte tariffavtale gjelder til 31. oktober 2016. Revisjonen har også mottatt en lokal protokoll vedrørende retningslinjer for arbeidstid. Denne er datert 12. juni 2015.

Ingen av de ovennevnte tariffavtaler er gjennom vedtak allmenngjort.

### 5.3.3 Vikarbyrådirektivet - likebehandlingsprinsippet

Aml § 14-12a nr. 1 er et ledd i implementeringen av direktiv 2008/104/EF (Vikarbyrådirektivet) i norsk lov. Aml § 14-12a regulerer likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak (likebehandlingsprinsippet). Bestemmelsen slår fast at utleid arbeidstaker minst skal sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:

---

4

<https://www.fo.no/getfile.php/07%20L%C3%B8nn%20og%20arbeidsvilk%C3%A5r/Tariff/Tariffavtaler/FO%20Overenskomst%20Spekter%20helse%202015-2016.pdf>

1. arbeidstidens lengde og plassering
2. overtidsarbeid
3. varighet og plassering av pauser og hvileperioder
4. nattarbeid
5. ferie, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager, og
6. lønn og utgiftsdekning

Listen er uttømmende.

Bestemmelsens andre ledd slår fast at 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. Det er i etterarbeider til loven presisert at bestemmelsen «*først og fremst skal gjelde tilgang til lokaler og andre fysiske goder/tjenester som eksisterer hos innleier*», eksempelvis kantine, bedriftsbarnehage og treningsrom.

At ansatte i bemanningsforetak skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften følger også av Overenskomst Spekter Helse del IV, punkt 4.1.3.2. og kontraktens punkt 9.2.

Formålet med aml § 14-12a er å sikre beskyttelse av arbeidstakere som leies ut fra vikarbyrå, samt bedre deres vilkår gjennom å innføre et prinsipp om likebehandling. Innleide arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår fastsettes første gang ved innleieforholdets start. Vikarbyrået, her Orange Helse AS, plikter å sørge for at lønns- og arbeidsvilkår minst tilsvarer de vilkår som ville kommet til anvendelse ved direkte ansettelse gjennom hele innleieforholdets varighet. Eventuelle tariffavtalte tillegg i innleievirksomheten skal også gis den innleide arbeidstakeren samtidig med innleiers egne ansatte.

Utsendte arbeidstakere omfattes også av likebehandlingsprinsippet, jf. forskrift om utsendte arbeidstakere § 2 første ledd.

#### Ad 1 – arbeidstidens lengde og plassering

Kravet innebærer at bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering nedfelt i lov, forskrifter, tariffavtaler eller fast praksis som ville vært gjeldende for den innleide hvis han var direkte ansatt, skal gjelde for den innleide også som innleid. Har virksomheten for eksempel 37,5 timers ukentlig arbeidstid skal også den innleide ha dette.

Bestemmelsen skal ikke forstås slik at innleier automatisk er avskåret fra å benytte innleid arbeidskraft til å dekke ubekvem arbeidstid, høytider eller annen ugunstig arbeidstid som nattevakter osv. så lenge arbeidstiden plasseres som om den innleide var direkte ansatt i virksomheten.

#### Ad 2 – overtidsarbeid

Bestemmelsen innebærer at terskelen for når arbeidstaker har krav på overtidsbetaling (for eksempel etter 7,5 time per dag/37,5 time per uke) skal være den samme som om den innleide hadde vært direkte ansatt hos innleier. Videre innebærer bestemmelsen at innleier ikke kan pålegge innleide å utføre overtidsarbeid i større utstrekning enn direkte ansatte utelukkende fordi vedkommende er innleid.

#### Ad 3 – varighet og plassering av pauser og hvileperioder

Lengden og tidspunktet pauser og hvileperioder er lagt til skal likebehandles.

#### Ad 4 – nattarbeid

Til dette sier forarbeidene; «Her vil det være naturlig å vurdere forhold som for eksempel kompensasjon for nattarbeid, både økonomisk og annen kompensasjon. Den innleide må ikke få en uforholdsmessig nattarbeidsbelastning fordi vedkommende er innleid».

#### Ad 5 - feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager

Dersom den innleide ville hatt krav på ferie utover ferielovens minste krav ved direkte ansettelse i innleievirksomheten, skal han/hun også ha ferie utover ferielovens minstekrav som innleid.

«Fridager» omfatter etter forarbeidene «fridager på og i tilknytning til bevegelige helligdager og andre offentlige høytidsdager». Mange virksomheter praktiserer for eksempel fri enten julaften eller nyttårsaften samt én dag i romjulen i tillegg til 1. og 2. juledag. Med bakgrunn i forarbeidenes uttalelser om at også fridager i tilknytning til bevegelige helligdager og andre offentlige høytidsdager er omfattet av kravet om likebehandling, vil den innleide ha krav på fri ikke bare 1. og 2. juledag, men også julaften eller nyttårsaften og én dag i romjulen.

#### Ad 6 – lønn og utgiftsdekning

Kravet om likebehandling omfatter «lønn». Det finnes ingen generell definisjon av lønn i norsk lovgivning og i forarbeidene til loven er det lagt til grunn at alt «vederlag for arbeid» skal omfattes av lønnsbegrepet. Også bonus skal inkluderes i lønnsbegrepet dersom vedkommende ville hatt krav på den aktuelle bonusen ved en direkte ansettelse hos innleier.

En ren språklig forståelse av begrepet «vederlag for arbeid» indikerer at vederlaget må knyttes direkte opp mot utført arbeid for å inkluderes i lønnsbegrepet – et «ytelse mot ytelses prinsipp».

Krav om likebehandling omfatter «utgiftsdekning». Forarbeidene nevner som eksempler dekning av utgifter til kost, losji og arbeidstøy.

### 5.4 Lønn og annen kompensasjon

#### 5.4.1 Lønn og krav til minimumslønn

Lønnsbestemmelser under punkt IV Lønn i Overenskomst Spekter Helse slår fast følgende:

«Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønsmessige tillegg...».

Videre er det utarbeidet ansiennitetstabell for lønn både for sykepleiere og spesialsykepleier. Orange Helse AS har oppgitt at vikarer som faller inn under revisjonen lønnes etter stillingsgruppe 4 i overenskomsten, det vil si en startlønn på 371.000 kr per år for en sykepleier uten erfaring.

Utlendingsdirektoratet skriver om lønnsvilkår i rundskriv RS 2010-129<sup>5</sup> at det som hovedregel bare er vederlag i penger som skal tas med i betraktning i vurderingen av om lønnen er på det nivået utlendingsloven krever.

---

<sup>5</sup> <http://www.udiregelverk.no/no/rettskilder/udi-rundskriv/rs-2010-129/>

I særavtale inngått mellom Bedriftsklubben og Orange Helse AS er valuta og sted for utbetaling i punkt 6.3. Her fremkommer at lønnsutbetaling skjer i de respektive lands valuta, til konto i hjemlandet og i tråd med de myndighetskrav som gjelder i de respektive land.

#### 5.4.2 Avtale om trekk i lønn

Arbeidsmiljølovens § 14-15 nr. 2 bokstav c, slår fast at trekk i lønn og feriepenger ikke kan gjøres unntatt når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale. § 2 første ledd bokstav i forskrift om utsendt arbeidstaker åpner for unntak fra denne bestemmelsen og Orange Helse AS anfører at deres praksis, bruk av trekkavtale som vedlegg til ansettelsesavtale, er i samsvar med litauisk arbeidsrett. Vikarer som er omfattet av denne revisjonen har alle en trekkavtale for transport/bolig og studier som vedlegg til lønnsavtalen.

##### 5.4.2.1 Dekning av utgifter til transport, kost og losji

Aml regulerer ikke dekning av arbeidstakers utgifter til transport, kost og losji. Selv om aml ikke gir den ansatte, i dette tilfellet vikaren, en rett til å kreve dekke utgifter til transport, kost og losji kan slik rett følge av tariffavtale og likebehandlingsprinsippet. Det vises også til kontraktens punkt 9.1 tredje avsnitt som slår fast følgende:

*«På tjenesteområder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal lønns- og arbeidsvilkår minst være i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Med lønns- og arbeidsvilkår menes i denne sammenheng bestemmelser om minste lønn og arbeidstid, herunder overtidstillegg, skift- og turnus- og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen» (vår understrekning).*

Slik revisjonen forstår Overenskomst Spekter Helse og lokal tariffavtale inngått mellom Bedriftsklubben og Orange Helse AS, regulerer ikke tariffavtale dekning av utgifter til transport og bolig.

Overenskomst Spekter Helse del IV, punkt 4.4 slår imidlertid fast at bedriften på anmodning fra tillitsvalgte skal informere de tillitsvalgte hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandør som midlertidig utfører arbeid i bedriften, har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet. Revisjonens vurdering er at bestemmelsen er ment å sikre utsendte arbeidstakere en viss standard på bopel i Norge og ikke gi den ansatte økonomiske rettigheter.

Uavhengig av hva som er regulert i tariffavtale står arbeidsgiver og arbeidstaker fritt til å avtale hva arbeidstaker skal ha dekket i arbeidsforholdet.

##### 5.4.2.2 Dekning av utgifter til studier

Aml regulerer ingen rett for arbeidstaker til å få dekket studier, eller annen kompetanseheving for arbeidstaker. Revisjonen kan heller ikke se at arbeidstaker gis slik rett etter relevant tariffavtale. En rett til å få dekket studier kan imidlertid følge av likebehandlingsprinsippet slik at dersom innleid arbeidstaker ville få dekket studier som ansatt direkte i virksomheten vil vedkommende få dekket dette også som innleid.

#### 5.4.3 Brutto / netto lønn

Arbeidsgiver og arbeidstaker står fritt til å avtale nettolønnsordning (skattebeskyttelse), noe som heller ikke er uvanlig for utsendte arbeidstakere (uavhengig av bransje) hvor skattesituasjonen kan være uklar og/eller utfordrende for den ansatte. Skattesituasjonen kan oppleves som uklar og/eller utfordrende

dersom den utsendte arbeidstaker må forholde seg til flere skatteregimer i samme periode. I og med at en nettolønnsordning inngås for å gi den ansatte skattebeskyttelse, er dette en ordning som normalt anses å være til gunst for den ansatte og heller ikke i strid med arbeidsmiljølovgivningen og tariffavtaler, jf. aml §1-9.

Bruk av nettolønnsordning forutsetter imidlertid at avtalt nettolønn (innberettet lønn til norske skattemyndigheter) tillagt skatteforpliktelser i Norge tilsvarer en brutto lønn som møter de minimumskrav som fremkommer i gjeldende tariffavtale for den aktuelle stillingskategori og/eller, i utleiesituasjoner, de krav som følger av likebehandlingsprinsippet før eventuelle trekk. Revisjonen oppfatter at nettolønn vil være akseptabelt og i tråd med likebehandlingsprinsippet.

Aml § 14-15 nr. 5 krever at ved utbetaling av lønn, eller straks etter utbetalingen, skal arbeidstaker motta en skriftlig oppgave over beregning av lønn (lønns- og trekkoppgave). Ved beregning av lønn må det fremkomme beregning av lønnen fra netto til brutto, samt fra Euro til NOK, slik at det blant annet er mulig for arbeidstaker å kontrollere at utbetalt lønn møter de minimumskrav som fremkommer i tariffavtale og lov (likebehandlingsprinsippet).

Arbeidstilsynet skriver følgende om bruk av utenlandsk arbeidskraft i landbruket<sup>6</sup>;

*«Lønsslippen skal vise brutto lønn, med oppstilling for eventuelle trekk, som for eksempel husleie, forskudd, telefonbruk med mer. Eventuelle trekk må avtales skriftlig på forhånd. «Innbakte» ytelser kan være skattepliktige og verken skatteetaten eller Arbeidstilsynet kan akseptere slike lønsslipper. Feriepenger skal heller ikke inkluderes i timelønna.»*

§ 2 første ledd bokstav i forskrift om utsendt arbeidstaker åpner for unntak fra kravet om lønns- og trekkoppgave og Orange Helse AS anfører at deres praksis er i samsvar med litauisk arbeidsrett. Orange Helse AS viser også til at vikarer i Orange Helse AS, samt filialen i Litauen, har tilgang til et dokument som beskriver metode for omregning fra netto-til bruttolønn.

#### 5.4.4 Innberetning av lønn

Ved lønnsinnberetning skal netto lønn grosses opp i forhold til oppgrossingstabell basert på antall måneder i Norge og samlet lønn. Dette gjøres gjerne automatisk i lønnsystemet med egen modul for oppgrossing. Når oppgrossing baseres på tabell vil skatt (oppgrossing) variere avhengig av lønnen den aktuelle måneden samt om beregningen gjelder den første måneden i Norge det aktuelle inntektsår eller en senere måned. Årsaken til dette, er at netto lønn skal akkumuleres og beregnes for samlet totallønn hittil i år for den måneden oppgrossing skal foretas. Forskuddstrekk (oppgrossing) for den aktuelle måneden beregnes ved å beregne samlet oppgrossing hittil i år og trekke ut forskuddstrekk (oppgrossing) for tidligere måneder.

Dersom det er trekk i lønn på grunn av egenbetalinger avtalt på forhånd, skal likevel lønnsytelsen før trekket være en del av innberetningen. Det vil si at det er ikke korrekt å innberette kun beløpet som kommer til utbetaling der den ansatte trekkes i lønn for spesifiserte ytelser.

Etter a-ordningen skal nettolønnsytelse som er kontantytelse innberettes med en nettoverdi før oppgrossing mens oppgrossingen angis som egen ytelse med tabellnummer som tilleggsinformasjon.

---

<sup>6</sup> <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=97199>

## 5.5 Arbeidstid

Arbeidsmiljølovens (aml.) kapittel 10 regulerer arbeidstid, herunder flere muligheter til å avtale seg bort fra lovens utgangspunkt.

Aml § 10-2 (1) slår imidlertid fast at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Denne bestemmelsen er absolutt og kan således ikke unntas.

Det er hensynet til arbeidstakernes helse og velferd som ligger til grunn for begrensningen i arbeidstidskapitlet. Loven bygger på kunnskap om at for høy arbeidsbelastning kan gi alvorlige helse- og velferdsmessige belastninger.

### 5.5.1 Nærmere om arbeidstidsbestemmelser

#### 5.5.1.1 Alminnelig arbeidstid

Arbeidsmiljøloven slår fast at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer, og 40 timer i løpet av syv dager, jf. aml § 10-4 nr. 1.

#### 5.5.1.2 Samlet arbeidstid

Med «samlet arbeidstid» menes alminnelig arbeidstid tillagt overtid.

Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer, eller 48 timer i løpet av syv dager jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 8. Av dette kan inntil ni timer være alminnelig arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, nr.1.

#### 5.5.1.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Arbeidsmiljølovens § 10-5 nr. 1 åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig kan avtale at den alminnelige arbeidstiden kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i arbeidsmiljølovens § 10-4 nr. 1, det vil si ikke lenger enn 9 timer per 24 timer og 40 timer per syv dager. Med en slik ordning kan arbeidstaker jobbe lengre noen dager, mot at det jobbes tilsvarende kortere andre dager. Den alminnelige arbeidstiden kan uansett ikke overstige 10 timer per dag og 48 timer i løpet av syv dager. Grensen på 48 timer i løpet av syv dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke. Dersom den ansatte er ansatt for kortere tid enn gjennomsnittsperioden, må arbeidsforholdets varighet være utgangspunktet for beregning av den gjennomsnittlige arbeidstiden. Overtidsarbeid kommer i tillegg til den alminnelige arbeidstiden.

Når det gjelder den mer praktiske tilnærmingen til hvordan en gjennomsnittsberegning skal foretas, er oppfatningen at regelen er ment å praktiseres slik at det jevnlig gjennomsnittsberegnes alminnelig arbeidstid basert på hyppigere intervaller enn 52 uker. Eksempelvis vil det være vanlig å gjennomsnittsberegne per turnusperiode dersom dette er mulig.

I virksomhet bundet av tariffavtale kan det inngås en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte som utvider den alminnelige arbeidstiden ytterligere, jf. arbeidsmiljølovens § 10-5 nr. 2. Arbeidstilsynet kan etter søknad samtykke til ytterligere utvidelse av disse rammer, jf. arbeidsmiljølovens § 10-5 nr. 3.

I arbeidsavtale mellom Orange Helse AS og den enkelte ansatte, er det avtalt at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-5 nr. 1.

## 5.5.2 Nærmere om beregning av arbeidstid per døgn

### 5.5.2.1 Arbeidsfri – døgnskillet

Arbeidstaker skal ha minst elleve timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 nr. 1.

Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra lovens utgangspunkt. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperiode, eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer, jf. arbeidsmiljølovens § 10-8 nr. 3.

Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder. Dersom annet ikke er avtalt legges det til grunn at et døgn går fra 00.00-23.59. Orange Helse AS har i protokoll definert døgnskillet fra 00.00-24.00.

### 5.5.2.2 Arbeidsfri - ukeskillet

Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av syv dager, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 nr. 2. Den sammenhengende arbeidsfrie periode kan legges i starten eller slutten av en syv-dagers periode. For å kunne avgjøre om arbeidstaker får tilstrekkelig hvile i løpet av en syvdagers periode, er det nødvendig å definere ukeskillet. Ukeskillet skal defineres før planleggingen av en turnusplan, og med mindre annet er avtalt, løper uken fra mandag 00.00 til søndag 23.59. Dersom uken er definert fra mandag 00.00 til søndag 23.59, og den arbeidsfrie perioden er lagt til slutten av uken, betyr dette at arbeidstaker skal ha fri fra kl. 13.00 lørdag. Arbeidstaker vil da ha fri 11 timer lørdag + 24 timer søndag. Arbeidstaker som jobber utover kl. 13.00 på lørdag vil da eksempelvis ikke få tilstrekkelig hvile innenfor ukeskillet, dersom ukeskillet er definert som ovenfor. Hviletiden som faller etter søndag 24.00 vil tilhøre den neste uken.

Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra lovens utgangspunkt. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperiode, eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 28 timer i løpet av syv dager, jf. arbeidsmiljølovens § 10-8 nr. 3.

Ved ukeskillet mellom uke 1 og uke 2 vil beregning av arbeidstiden «nullstilles», slik at beregning av antall timer utført etter ukeskillet vil tilfalle denne uken.

Arbeidsmiljøloven § 10-8 nr. 4 slår fast at arbeidsfri skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn.- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn.- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale arbeidstidsordninger som i snitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn.- og helgedager over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke faller på en søn.- eller helligdag.

Det er adgang til å avtale at arbeidstaker med annen religion kan utføre arbeid på søn.- og helgedager mot tilsvarende fri på andre dager, jf. arbeidsmiljølovens § 10-10, femte ledd.



### 5.5.2.3 Arbeidstids- og hviletidsbestemmelser benyttet i revisjonen

Revisjonen har fått oversendt ordrebekreftelser mellom leverandøren og helseforetak. Enkelte av disse beskriver lokale avtaler og eventuelle avvik knyttet til arbeids- og hviletid. I tillegg er det fremlagt en lokal protokoll mellom Bedriftsklubben i Orange Helse AS og Orange Helse AS som regulerer arbeidstid:

- Hviletid mellom arbeidsperioder: 8 timer
- Sammenhengende hviletid per uke: 28 timer
- Arbeidstid per døgn: 13 timer
- Arbeidstid per uke: 54 timer + 10 timer overtid
- Arbeidsfri minst hver 4. søndag

## 5.5.3 Overtidsarbeid, overtidskompensasjon og andre tillegg

### 5.5.3.1 Overtidsarbeid

Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig tidsavgrenset behov for det, jf. arbeidsmiljølovens § 10-6 nr. 1.

Arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 2 definerer arbeid som utføres utover lovens grense for den alminnelige arbeidstid for overtidsarbeid.

Arbeid innenfor lovens grense for den alminnelige arbeidstid kvalifiserer ikke til overtidsarbeid. Annet kan imidlertid være avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker så fremt det avtalte er til gunst for den ansatte.

Arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 4 slår fast at overtidsarbeid ikke må overstige ti timer i løpet av syv dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer i innenfor en periode på 52 uker. Begrensningen beregnes fra alminnelig arbeidstid, slik denne er fastsatt i aml. § 10-4. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale overtidsarbeid i inntil 20 timer i løpet av syv dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må i så tilfelle ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

Arbeidstilsynet kan etter søknad gis ytterligere utvidede rammer for overtidsarbeid, jf. arbeidsmiljølovens § 10-6 nr. 6.

I virksomheter som har avtalt gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, har arbeidstaker krav på overtidstillegg for arbeid utover alminnelig arbeidstid etter § 10-4 nr. 1 og alminnelig arbeidstid etter § 10-5.

Overtidsarbeid kan foreligge på et tidligere tidspunkt dersom dette er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

### 5.5.3.2 Overtidskompensasjon

For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegg skal være på minst 40 %, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 11. Det kan avtales at overtidstimene kan avspaseres, men selve overtidskompensasjonen skal utbetales i kroner. Overenskomst Spekter Helse gir den ansatte en rett på 50 % og 100 % overtidskompensasjon ved overtidsarbeid.

100 % overtidskompensasjon gis for overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, ved overtidsarbeid på lørdager og søndager og for overtidsarbeid utført etter den ordinære slutt på dager før helgedager. 50 % overtidskompensasjon gis for overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt. Overtidskompensasjonen beregnes av basis lønn.

### 133,3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag gis et prosenttillegg på 133,3 % for overtidsarbeid.

### 5.5.3.3 Andre tillegg

#### *Kveldstillegg og tillegg for ordinært helgearbeid*

Det skal utbetales tillegg til arbeidstakere for arbeid som utføres på kveldstid, i helger og i høytider. Videre skal det gis kompensasjon for forskjøvet arbeidstid, herunder overtidsbetaling når forskjøvet arbeidstid er lengre enn ordinær vakt. Kveldstillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

# 6. Observasjoner og vurderinger knyttet til arbeidsavtale

På tidspunkt for revisjon har Orange Helse AS rekruttert totalt 13 vikarer som kan levere timer på avrop fra Helse Nord, Helse Midt-Norge og Helse Sør-Øst. Revisjonen har mottatt arbeidsavtaler for alle 13 vikarer. I tidsrommet fra kontraktsoppstart 1. oktober 2015 og til og med 31. desember 2015 har Orange Helse AS formidlet ni vikarer som har utført arbeid på forespørsel fra Helse Sør-Øst.

## 6.1 Innledning

Revisjonen har mottatt kopi av arbeidskontrakter for samtlige medarbeidere som har arbeidet på HINAS-avtalen i kontrollperioden. Arbeidsavtalene som foreligger er mellom vikar og Orange Helse AS, og med vikar og Orange Helse AS filial Litauen. Det foreligger to ulike typer kontraktsmaler, en bruttolønnsavtale og en nettolønnsavtale, som begge er vurdert i denne revisjonen. Orange Helse AS opplyser at bruttolønnsavtalen med Orange Helse AS, org. nr. 991 394 885, brukes ved lokal ansettelse i Norge. Nettolønnsavtalen med Orange Helse AS filial Litauen, reg. nr. 303212417, brukes i de tilfeller vikaren ansettes i Litauen og utstasjoneres i Norge.

Videre er det slik at bruttolønnsavtalen med Orange Helse AS er på norsk og nettolønnsavtalen med Orange Helse AS filial Litauen er på norsk og litauisk. Avtalen med Orange Helse AS gir ingen garantilønn mellom oppdrag, mens avtalen med Orange Helse AS filial Litauen gir en garantert minstelønn mellom oppdrag.

Det er innenfor arbeidsmiljølovens rammer å operere med flere kontraktsmaler i samme virksomhet/konsern, så lenge de enkelte kontraktsmaler følger lovens minimumskrav til innhold i en ansettelsesavtale. Videre er det innenfor arbeidsmiljølovens rammer å operere med egne kontraktsmaler i utstasjoneringsforhold og § 1 i forskrift om utsendte arbeidstakere<sup>7</sup> regulerer også de forhold der utenlandsk virksomhet sender arbeidstakere til Norge i forbindelse med tjenesteyting.

I de tilfeller hvor man står ovenfor tilfeller hvor den ansatte sendes ut av hjemlandet for å utføre arbeid for arbeidsgiver i et annet land, er det vanlig å operere med to ansettelseskontrakter; en avtale som regulerer ansettelsesforholdene ved arbeid i hjemlandet og en avtale som regulerer ansettelsesforholdet under utstasjonering. Årsaken til at man opererer med to kontrakter i disse tilfellene, er at den ansatte normalt har andre betingelser i utstasjoningsperioden (eksempelvis nettolønn, lokale arbeidstidsbestemmelser, andre lønnstillegg etc.).

Orange Helse AS opplyser til revisjonen at de tidligere opererte med to ansettelsesavtaler ved utsending av arbeidstakere fra Litauen til Norge. En avtale som regulerte ansettelsesforholdet i Litauen og en avtale som regulerte utstasjoningsperioden i Norge. Etter diskusjoner med de ansatte og etter

---

<sup>7</sup> § 1. Virkeområde

Forskriften gjelder når utenlandsk virksomhet sender arbeidstaker til Norge i forbindelse med tjenesteyting, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom den utenlandske virksomheten og den utsendte arbeidstakeren i utsendingsperioden.

innspill fra deres juridiske rådgiver, gikk de bort fra å bruke to avtaler til å regulere ansettelsesforholdet. Orange Helse AS opplyser at det ikke foreligger andre avtaler som regulerer ansettelsesforholdet mellom Orange Helse AS og arbeidstaker utsendt til Norge for å utføre arbeid i Norge.

## 6.2 Nettolønn

### 6.2.1 Data nettolønnsavtale

Samtlige ni vikarer som har arbeidet i kontrollperioden har en avtale om nettolønn. Avtalen oppgir Orange Helse AS filial i Litauen, som arbeidsgiver. Avtalen oppgir videre at den ansatte jobber i Norge via et bemanningsbyrå.

Avtalens punkt 4 regulerer lønn og punkt 4.1. slår fast at lønn for arbeid hos oppdragsgiver fastsettes i henhold til antall faktiske arbeidstimer som registreres i en timeliste eller ved hjelp av oppdragsgivers timeregistreringssystem. Avtalens punkt 4.2 regulerer en garantert minstelønn dersom den ansatte ikke har fått tildelt oppdrag innenfor en gitt periode.

Arbeidsavtalene til Orange er bygget opp som en hovedavtale med to vedlegg som regulerer lønn og trekk. Lønnsnivå reguleres i vedlegg til ansettelsesavtalen, jf. avtalens punkt 4.4. Det kommer her frem at mens den ansatte utfører oppdrag for oppdragsgiveren skal lønnen til den ansatte beregnes etter timelønn som er fastsatt i vedlegg 1 og 2 til arbeidsavtalen og arbeidstid registrert i timeliste som må bekreftes med underskrift av oppdragsgiveren og gis til arbeidsgiver.

Vedlegg 1 til nettolønnsavtale, som revisjonen har fått oversendt, regulerer følgende lønn:

- En sykepleier har en timelønn på [REDACTED] Euro etter fratrekk for skatt (nettolønn)
- Arbeidstaker får følgende tilleggslønn i disse tilfellene (alle satsene er etter skatt):
  1. for arbeid på kveld/nattskift – [REDACTED] Euro per arbeidstime
  2. for arbeid i helger – [REDACTED] Euro per arbeidstime
  3. for arbeid utført på norske helligdager skal arbeidstakeren få 133% av timelønnen
  4. overtid – 50% tillegg av timelønnen i henhold til retningslinjer for utfylling av timeliste
  5. overtid – 100% tillegg av timelønnen i henhold til retningslinjer for utfylling av timeliste

I vedlegg 2 er det avtalt at arbeidsgiveren har rett til å trekke [REDACTED] Euro per time for å dekke arbeidsgivers kostnader til reise og losji. I tillegg fremkommer trekk til studier på [REDACTED] Euro per time, begrenset oppad til [REDACTED] timer. Det er ingen av vikarene som har arbeidet i kontrollperioden som er trukket for studier.

Revisjonen har av Orange Helse AS fått opplyst at timelønn på [REDACTED] Euro er etter fratrekk av reise og boutgifter og at netto lønn per time før trekk er [REDACTED] Euro. Av arbeidskontrakt og vedlegg fremkommer det ikke direkte at nettolønn før avtalte trekk (unntatt skatt) er [REDACTED] Euro. I bankoverføring til den enkelte vikar fremkommer ikke satser eller antall timer, kun totalbeløp. Totalbeløpet inkluderer også arbeid på eventuelle andre oppdragsgivere og kan derfor ikke avstemmes direkte med arbeid på helseforetak som inngår i rammeavtalen.

Trekk i lønn behandles i kapittel 9.4.

## 6.2.2 Vurdering nettolønnsavtale

Revisjonen har ikke avdekket forhold som gir grunn til å tro at det foreligger mer enn én ansettelsesavtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

Det er mellom Orange Helse AS og den ansatte at litauisk arbeidsmiljølovgivning regulerer ansettelsesforholdet, med unntak av de begrensninger som fremkommer i § 2 første ledd i forskrift om utsendt arbeidstaker. Se også ovenfor i punkt 5.3. Det ikke er anledning til å avtale lønns- og ansettelsesvilkår som strider med arbeidsmiljølovens bestemmelser listet opp i § 2 første ledd i forskrift om utsendt arbeidstaker, tariffavtale og kontrakt inngått mellom HINAS og Orange Helse AS. Dette gjelder spesielt nettolønnsavtalen i Orange Helse AS filial Litauen. Uavhengig av hvilke stats rett som regulerer ansettelsesforholdet er det etter revisjonens vurdering nødvendig å ytterligere spesifisere enkelte forhold i nettolønnsavtalen:

- Første setning i avtalens punkt 4.6 slår fast følgende;

*«Partene er enige i at arbeidstakeren ikke skal få lønnen sin utbetalt på forhånd før forretningsreise, med mindre partene har avtalt skriftlig» (vår understrekning).*

Bestemmelsen kan gi inntrykk av å regulere den ansattes lønnsutbetaling. Orange Helse AS opplyser at bestemmelsen knytter seg til tidspunktet for utbetaling av utgifter i forbindelse med forretningsreise, herunder reise fra Litauen til Norge. Videre informerer Orange Helse AS at det er en uriktig forståelse at arbeidstaker har avtalt seg bort fra lønnsutbetaling som følge av forretningsreise. Revisjonen mener dette bør fremkomme tydeligere i ansettelsesavtalen.

- Avtalens punkt 4.7 slår blant annet fast følgende;

*«Dersom tiden for utplasseringen av arbeidstakeren overskrider en periode på 30 dager, skal reglene i Europaparlamentets- og rådsdirektiv 96/71/EF (heretter – «Direktiv 71») gjelder for arbeidstakerens utplassering».*

Bestemmelsen gir inntrykk av at forskrift om utsendt arbeidstaker får anvendelse ved utsending utover 30 dager. Etter revisjonens vurdering skal denne forskriften få anvendelse fra vikarens første arbeidsdag i Norge, jf. forskrift om utsendt arbeidstaker §2.

Siste setning i avtalens punkt 4.7 regulerer følgende;

*«Partene bekrefter at beløpene angitt i punkt 4.4. fullstendig dekker og inkludere alle utbetalingene som kreves i henhold til lovene i Republikken Litauen (inkludert dagpenger dersom dette må betales når du jobber under EUs trygdemodell) og kravet i norsk lovgivning om minstelønnsbeløpet garantert i Norge i henhold til Vikarbyrådirektivet».*

Orange Helse AS opplyser at formålet med bestemmelsen er å definere at avtalt lønn både skal være i tråd med Litauiske lov og minstelønnsbeløpet garantert i Norge i henhold til vikarbyrådirektivet. Basert på dette mener revisjonen at bestemmelsen må tydeliggjøres.

- Avtalens punkt 6.6. regulerer gjennomsnittsberegning av arbeidstid og tredje setning slår fast følgende;

*«Den gjennomsnittlige arbeidstiden per uke skal ikke overstige grensene for ukentlig arbeidstid».*

Orange Helse AS opplyser at reglene om beregning av arbeidstid er ufravikelig i litauisk rett og at reguleringen er i samsvar med litauisk rett. Revisjonens vurdering er at dette er upresist når

regulering av arbeidstid per 24 timer utelates. Aml. kap. 10 om arbeidstid gjelder fra første arbeidsdag ved arbeid i Norge, jf. § 2 første ledd i forskrift om utsendt arbeidstaker.

- Avtalens punkt 7 regulerer arbeidstakers rett til ferie. Utgangspunktet er at norsk ferielovgivning gjelder ved arbeid i Norge, med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker har avtalt ordning til fordel for den ansatte, jf. ferielovens § 3. Orange Helse AS har opplyst at ferielovgivningen i arbeidstakers hjemland er til gunst for vikaren det første ferieår, deretter går vikaren over på norsk ferielovgivning fra år 2.
- Avtalens punkt 8.2 slår fast at den ansatte skal ikke uten skriftlig avtale med Arbeidsgiver inngå ansettelsesavtale(r) med andre mens han/hun arbeider for Arbeidsgiver. Orange Helse AS opplyser at bestemmelsen skal forhindre den ansatte i å ha en arbeidsgiver nummer 2 mens ansettelsesforholdet med Orange Helse AS består. En slik rett tilligger Orange Helse AS. Revisjonen synes imidlertid formuleringen er uklar da den gir inntrykk av at arbeidstaker må be om samtykke fra Arbeidsgiver før den ansatte tar nytt arbeid. Revisjonens vurdering er at arbeidstaker står fritt til å bytte arbeidsgiver så lenge de forpliktelser som følger av eksisterende avtale følges, herunder lojalitetsplikten og plikt til å utføre arbeid i oppsigelsesperioden.
- Avtalens punkt 9.12 viser til inngått studieavtale. Det vises også til avtalens punkt 9.17 som binder den ansatte til arbeidsgiver på en på forhånd fastsatt periode som følge av at arbeidsgiver har hatt utlegg på vegne av den ansatte i forbindelse med studier. Revisjonen oppfatter ansettelsesavtalen motstridende på dette området da avtalen i et punkt legger opp til en «bindingstid» som følge av at arbeidsgiver har dekket den ansattes studier, mens vedlegg til samme avtale regulerer trekk i lønn per time med grunnlag i at arbeidsgiver forskuttert arbeidstakers studier. Avtalens punkt 12.2 viser til en sivilrettslig avtale, som Orange Helse AS opplyser er studieavtalen. Arbeidsavtalen må derfor tydeliggjøres på dette punktet slik at det ikke gis inntrykk av at det foreligger andre/flere sivilrettslige avtaler mellom partene som utenforstående ikke er kjent med.
- Avtalens punkt 11.1 regulerer arbeidstakerens ansvar. Avtalens punkt 11. slår blant annet fast

*«Hvis arbeidstakeren forårsaker tap hos arbeidsgiveren på grunn av hans/hennes fullstendige eller delvis manglende oppfyllelse av pliktene ...plikter den ansatte å erstatte tapene til arbeidsgiver.»*

Reguleringen kan gi inntrykk av at den ansatte kan komme i erstatningsansvar ovenfor arbeidsgiver dersom arbeidsoppgaver ikke utføres tilfredsstillende. En slik regulering vil ikke være i tråd med norsk arbeidsmiljølovgivning.

### **Kommentar fra leverandør:**

*«Garantilønnen er på 30 timer pr uke.*

*Vi har en pågående intern gjennomgang av ordlyden i arbeidsavtalene.»*

## 6.3 Bruttolønn

### 6.3.1 Data bruttolønnsavtale

Orange Helse AS informerer at avtale om brutto lønn benyttes for lokalt ansatte i Norge. Av de totalt 13 vikarene som er rekruttert til å arbeide mot Helse Sør-Øst, Helse Nord og Helse Midt-Norge er det 4 vikarer som har signert en bruttoavtale og har en ansettelse med Orange Helse AS<sup>8</sup>. Ingen av vikarene på bruttolønnsavtale har arbeidet i kontrollperioden. Vikarer som har arbeidet i kontrollperioden har alle en nettolønnsavtale med Orange Helse AS, filial Litauen.

Bruttolønnsavtalen regulerer lønn i avtalens punkt 3. Avtalen viser her til at timelønn skal være minst [REDACTED] kr per time og i samsvar med likebehandlingsprinsippet.

### 6.3.2 Vurdering bruttolønnsavtalen

Bruttolønnsavtalen møter de krav arbeidsmiljøloven stiller til innhold i en ansettelsesavtale og revisjonen har ingen kommentarer knyttet til bruttolønnsavtalen i Orange Helse AS.

---

<sup>8</sup> Org. nr. 991 394 885

# 7. Krav til kvalitetssystem

## 7.1 Generelt om Orange Helse AS sitt kvalitetssystem

Revisjonen beskriver i det følgende ulike områder knyttet til leverandørens kvalitetssystem, og revisjonshandlinger som er gjennomført for å kontrollere om utformingen og gjennomføringen av kvalitetssystemet er i samsvar med kontrakt.

Revisjonen har undersøkt i hvilken grad Orange Helse AS sitt kvalitetssystem er i samsvar med kvalitetssystemet som ble beskrevet i tilbudet levert i forbindelse med prekvalifiseringen til gjeldende kontrakt, samt i hvilken grad disse prosedyrene etterleves.

Orange Helse AS har tre hovedsystemer for kvalitetssikring:

[Redacted text block]

Ved gjennomgang av [Redacted] i oppstartsmøtet, observerte vi at systemet er tilrettelagt for historisk sporbarhet, med signaturfelt og dato på de ulike aktivitetene.

I forbindelse med revisjonen er vi forevist hvordan [Redacted] er satt opp og fungerer. Det er foretatt en stikkprøve for vikarer som er benyttet i kontrollperioden. Dette gjelder dokumentasjon av autorisasjon og merknader, intervju og referanser samt HLR.

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Vi er i tillegg gjort oppmerksomme på at Orange Helse AS benytter et «sidesystem/sideregnskap» i Excel hvor det er enklere å holde oversikt over hvor den enkelte medarbeider har hatt/skal ha vakter. Excel-oversikten benyttes fordi det [Redacted] kun er mulig å legge inn type vakt, ikke klokkeslett og sted.



## 7.2 Oppdragshåndtering

### 7.2.1 Data oppdragshåndtering

Orange Helse AS har etablert prosess for oppdragshåndtering. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

### 7.2.2 Vurdering oppdragshåndtering

Etter revisjonens vurdering er system for oppdragshåndtering i Orange Helse AS i tråd med krav i kontrakten. Revisjonen er imidlertid usikker på hvordan kvalitetssystem vil fungere dersom oppdragsmengde og antall vikarer øker.

#### **Kommentar fra leverandør:**

*«Orange Helse har siden 2007 levert vikarer til helsevesenet. Volumet har økt jevnt de siste årene. Internkontrollen er til kontinuerlig vurdering og forbedring i tråd med de kravene som oppdragsmengde og antall vikarer stiller. Dersom oppdragsmengden og antall vikarer øker, vil systemene for oppdragshåndtering tilpasses den økte aktiviteten».*

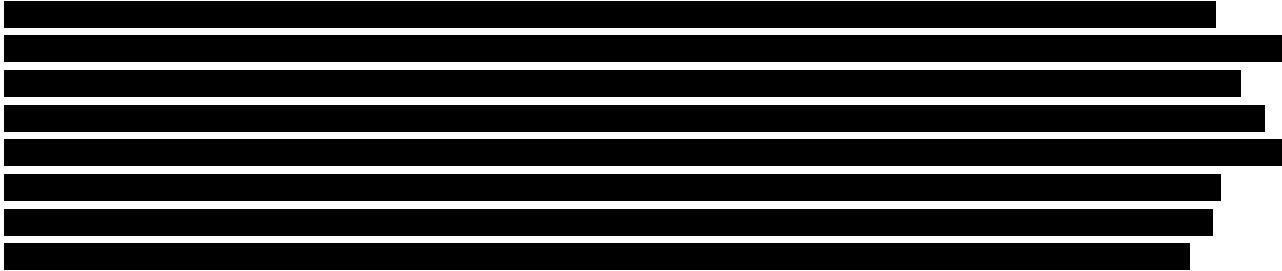
## 7.3 Prosedyrer for oppfølging av arbeids- og hviletid

### 7.3.1 Data prosedyrer for oppfølging av arbeids- og hviletid

Leverandøren har utarbeidet egne rutiner for oppfølging av arbeids- og hviletid ved kundestyrte vaktplanlegging og vaktplanlegging av Orange Helse AS. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



### 7.3.2 Vurdering - prosedyrer for oppfølging av arbeids- og hviletid

Revisjonen har ikke identifisert tekniske forhold ved kvalitetssystemets funksjonalitet og innhold som ikke ivaretar de krav til kontroll av etterlevelse av arbeidsmiljøloven som følger av kontrakten.

Revisjonen har likevel i kontroll av vikarers arbeidstid, identifisert brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser. Systemet gir dermed ikke sikkerhet for at arbeids- og hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven alltid overholdes, jf. kapittel 6.4 i denne rapporten. Eksempelvis manglende kommunikasjon internt i Orange Helse AS har resultert i overstyring av kontrollsystemer og dermed brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

#### **Kommentar fra leverandør:**

*«Vedrørende konklusjonen om at revisjonen har avdekket enkelte brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, så mener vi at bruddene skyldes menneskelige feil og overstyring av systemene, men ikke at det er systemene sine feil».*

### 7.4 Kontroll av autorisasjon og merknader

#### 7.4.1 Data kontroll av autorisasjon og merknader

I kontrakten med HINAS er det krav til at leverandøren utfører autorisasjonskontroll ved ansettelse og halvårlig, så langt mulig/tiltatt i opprinnelseslandet.

Orange Helse AS har utarbeidet prosedyrer for kontroll av autorisasjon og merknader til denne.



#### 7.4.2 Vurdering av autorisasjon og merknader

Revisjonen har ikke identifisert svakheter i leverandørens kvalitetssystem knyttet til å gjennomføre og dokumentere autorisasjonskontroll i samsvar med kontrakt.

### 7.5 Kontroll av referanser

#### 7.5.1 Data kontroll av referanser

Orange Helse AS opplyser at det gjennomføres kontroll av to referanser per vikar i forbindelse med rekruttering. Det er stilt krav om at minimum en av referansene skal være fra nærmeste leder i siste

arbeidsforhold. [redacted]  
[redacted]

[redacted]  
[redacted]

[redacted] For medarbeidere rekruttert etter at avtalen med HINAS ble inngått i oktober 2015 observerer vi at krav til referanser er i tråd med kontrakten, det vil si at det blir innhentet to referanser per vikar i forbindelse med rekruttering, hvorav minimum en fra vikarens leder.

### 7.5.2 Vurdering av kontroll av referanser

Revisjonen har ikke identifisert mangler i utforming av leverandørens kvalitetssystem knyttet til referansesjekk.

## 7.6 Gjennomføring av intervjuer

### 7.6.1 Data gjennomføring av intervjuer

[redacted]  
[redacted]

[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

### 7.6.2 Vurdering av gjennomføring av intervjuer

Revisjonen har ikke identifisert mangler i utforming av leverandørens kvalitetssystem knyttet til dokumentering av intervjuer.

## 7.7 Kontroll av HLR-kompetanse

### 7.7.1 Data kontroll av HLR-kompetanse

Orange Helse AS har utarbeidet prosedyre for gjennomføring av kurs i HLR. [redacted]

[redacted]  
[redacted]  
[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

### 7.7.2 Vurdering av kontroll HLR-kompetanse

Revisjonen har ikke identifisert mangler i etablert prosess knyttet til kontroll - og oppdatering av vikarers HLR-kompetanse.

# 8. Observasjoner arbeidsvilkår

## 8.1 Innledning

Revisjonen har vurdert hvorvidt Orange Helse AS etterlever kontrakten vedørende lønns- og arbeidsvilkår. Revisjonen har også vurdert i hvilken grad den ansattes arbeidstid samsvarer med bestemmelsene i den enkelte arbeidsavtale, arbeidsmiljølovgivning, inkludert relevante forskrifter og tariffavtale, og etablerte kontroller for å sikre overholdelse av arbeidstidsbestemmelser

Revisjonen viser til kapittel 5 vedrørende revisjonskriterier som danner grunnlag for lønns- og arbeidsvilkår i henhold til kontrakten mellom HINAS og Orange Helse AS.

Orange Helse AS informerer om at det er krevende å følge opp arbeidstidsbestemmelser for den enkelte vikar, spesielt i de tilfeller hvor arbeidstidsbestemmelsene er ulike mellom helseforetak og avdelinger. For eksempel kan et helseforetak ha avtalt hviletid på 8 timer, mens et annet foretak kan ha avtalt 10 timer minimumshvile.

## 8.2 Arbeidstid per uke

### 8.2.1 Data arbeidstid per uke

Det er foretatt en kontroll av om det er ansatte som bryter med bestemmelser vedrørende samlet arbeidstid per uke, det vil si alminnelig arbeidstid inkludert overtid.

### 8.2.2 Vurdering av arbeidstid per uke

Revisjonen har ikke identifisert tilfeller av at kontrollerte vikarer har samlet arbeidstid per uke, det vil si alminnelig arbeidstid med tillegg av overtidsarbeid, som er i brudd med arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og relevante tariffavtaler (opp til 64 timer total arbeidstid der ikke annet er protokollført hos bestiller).

## 8.3 Arbeidstid per døgn

### 8.3.1 Data arbeidstid per døgn

Det er foretatt kontroll av om det er ansatte som bryter med bestemmelser om samlet arbeidstid på mer enn 16 timer per 24 timer i tråd med lokal protokoll for Orange Helse AS. Det er identifisert ett avvik blant de innleide vikarer i kontrollperioden. Avviket er oppsummert i tabellen nedenfor:

Ansatt navn	Observasjon	Kommentar Deloitte
	Ansatt har 31. oktober samlet arbeidstid på 17 timer.	Arbeidet er utført på Vestre Viken HF, Ringerike Sykehus. Bemanningsenheten på Vestre Viken har 30. oktober sendt en forespørsel til Orange Helse AS om vikaren kan jobbe dobbelvakt 31. oktober. Orange Helse AS og vikar har godkjent denne dobbelvakten og bekreftet vekten tilbake til Vestre Viken.

### 8.3.2 Vurdering arbeidstid per døgn

Revisjonen har identifisert avvik på bestemmelser om maksimal arbeidstid per dag i kontrollperioden.

## 8.4 Hviletid per uke

### 8.4.1 Data hviletid per uke

Det er foretatt en kontroll av om det er ansatte som bryter med kravet til 28 timer sammenhengende hvile i løpet av syv dager. Observasjoner er oppsummert i tabellen nedenfor:

Ansatt navn	Observasjon	Kommentar Deloitte
[REDACTED]	Ansatt har kun 23,66 timer sammenhengende hvile i uke 43.	I uke 43 har vikar først jobbet 4 dager på Ahus (geriatrik) og deretter 3 dager på Vestre Viken HF. Vakt 22. oktober er en forlengelse av oppdrag for Ahus ved samme avdeling. På vikarforespørsel fra Vestre Viken HF for samme uke, har Orange Helse AS tilbudt denne vikaren 3 vakter. Vikaren har dermed jobbet 7 dager i uke 43.
[REDACTED]	Ansatt har kun 25 timer sammenhengende hvile både i uke 42 og uke 43. Ansatt har i perioden både hatt oppdrag for Ahus og Oslo kommune.	Vikaren har i perioden jobbet i Oslo kommune parallelt med vakter på Ahus. Flere dager har vikaren jobbet begge steder, for eksempel formiddag i Oslo kommune, deretter aftenvakt på Ahus.
[REDACTED]	Ansatt har kun 21 timer sammenhengende hvile i uke 51, og 25,5 timer sammenhengende hvile i uke 52.(desember).	Ansatt jobber 19 dager på rad i perioden 08.-26. desember. Bruddene gjelder arbeid på oppdrag fra Oslo kommune.

### 8.4.2 Vurdering hviletid per uke

Revisjonen har identifisert avvik på bestemmelser om minimum sammenhengende hviletid i henhold til gjeldene regelverk på kontrolltidspunktet.

## 8.5 Hviletid per døgn

### 8.5.1 Data hviletid per døgn

Det er foretatt en kontroll av om det er ansatte som har mindre enn 8 timer hvile mellom to hovedarbeidsperioder. Observasjoner er oppsummert i tabellen nedenfor.

Ansatt navn	Observasjon	Kommentar Deloitte
[REDACTED]	Ansatt har mindre enn åtte timers døgnhvile mellom hovedarbeidsperioder 4., 9., 10., 12., 15., 19., og 24. oktober.	Ansatt har flere av dagene hatt oppdrag for både Ahus og Oslo kommune.
[REDACTED]	Ansatt har mindre enn åtte timers døgnhvile mellom hovedarbeidsperioder 10., 21. og 25. desember.	Bruddet 10. des. gjelder arbeid ved ulike avdelinger på Ahus. Øvrige brudd er i tilknytning til arbeid på oppdrag for Oslo kommune.
[REDACTED]	Ansatt har kun 7 timers døgnhvile mellom to hovedarbeidsperioder 31.oktober ved arbeid på Vestre Viken HF.	Det fremkommer av ordrebekreftelse at vikaren skal jobbe N 30. oktober, S + N 31. oktober. Vikaren har gått av N kl. 0730 og på S kl. 1430.

## 8.5.2 Vurdering hviletid per døgn

Det er etter revisjonens vurdering et alvorlig brudd på arbeidstidsbestemmelsene at en av vikarene har jobbet 19 dager i strekk. Dette viser at etablert internkontroll i Orange Helse AS ikke klarer å forhindre brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid.

### **Kommentar fra leverandør:**

«En stor del av avvikene tilknyttet arbeidstid er i forbindelse med [REDACTED]. I forhold til han, så mener vi at det er viktig å få frem tydelig at selv om han har tatt enkelte vakter på Ahus i perioden oktober- desember 2015, så har hovedarbeidsplassen hans vært Hjemmesykepleien Oslo/Bærum (HSY).

Han har jobbet i disse tre månedene fordelt på hvert område slik:

Oktober: HSY – 139,5t Ahus – 37t

November: HSY – 157,5t Ahus – 0

Desember: HSY – 172t Ahus – 27,5

Hoveddelen av bruddene hans skyldes rett og slett dårlig koordinering/kommunikasjon mellom avdelingsleder i HSY og koordinator på HINAS-avtalen. Koordinator HINAS-avtalen har fått beskjed fra avdelingsleder i HSY når [REDACTED] har vært tilgjengelig for vakter ved andre HF. Koordinator for HINAS-avtalen har da trodd at det betyr at [REDACTED] ikke brøt med AML hvis han jobbet de dagene hun fikk beskjed om at han var tilgjengelig, da hun har tenkt at siden [REDACTED] har hatt hovedarbeidsplassen sin hos HSY og ikke andre HF. I våre vaktplaner så booker vi personene inn pr prosjekt og ikke på personnivå, derfor vil de ansatte som jobber for flere deler av selskapet (dette er veldig få) kreve god kommunikasjon mellom koordinatorene for å ha kontroll på AML brudd. Dette er først og fremst menneskelige feil og dårlig kommunikasjon mellom våre koordinatorene. Vi har gjennomgått våre rutiner for samtidig ajourhold av interne systemer, samt gjennomgått prosedyrer med våre medarbeidere på nytt, for å hindre at slike feil skal kunne oppstå i fremtiden. Til orientering så jobber kun [REDACTED] nå for HSY».

«Vedrørende kommentar om brudd på 19 dager i strekk til [REDACTED] så skyldes det dårlig kommunikasjon mellom våre koordinatorene for de ulike avtalene i forhold til hvem som ansvar følge opp dette. Det er nå iverksatt tiltak i forhold til at dette ikke skal skje i fremtiden. Hvis en kandidat skal jobbe for flere deler av Orange Helse AS, skal alltid planlagt arbeidstid fra et prosjekt informeres om over i det andre for å forebygge brudd på AML og samtidig være ajourført i våre systemer».

## 8.6 Søndagsfri minst hver 4. søndag

### 8.6.1 Data søndagsfri minst hver 4. søndag

Ifølge arbeidsavtaler har arbeidsgiver og arbeidstaker avtalt en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn.- og helgedag over en periode på 26 uker. Arbeidstaker skal ha søndagsfri minst hver fjerde uke uavhengig av gjennomsnittsberegningen, jf. aml. § 10-8 (4).

### 8.6.2 Vurdering søndagsfri minst hver 4. søndag

Det er i kontrollperioden ikke avdekket brudd på bestemmelsen om søndagsfri minst hver 4. søndag.

# 9. Samsvar mellom arbeid og godtgjørelse

## 9.1 Tariffønn og likebehandlingsprinsippet

### 9.1.1 Data tariffønn og likebehandlingsprinsippet

Hver måned lager Orange Helse AS en oppstilling over antall timer og lønn i NOK og i Euro. I ansettelsesforhold som gjør bruk av nettolønnsavtalen er det avtalt en nettolønn etter fratrukk av skatt på ■■■ Euro (ca. NOK ■■■ per 11. februar 2016) per time, men før trekk for bolig og reise. Når bolig- og reise er trukket fra, utgjør dette en innberettet lønn på ■■■ Euro (ca. NOK ■■■ per 11. februar 2016) netto per time.

Ettersom nettolønn i Euro for alle vikarer er den samme, innebærer dette at vikarer med lang ansiennitet får den samme lønnen som medarbeidere med kortere ansiennitet.

Punkt 9.2 i kontrakten mellom HINAS og Orange Helse AS slår fast følgende;

*«Leverandør skal sørge for at ansatte hos Leverandør og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, minst sikres lønns- og arbeidsvilkår som er i henhold til ufravikelige regler om likebehandling ved utleie av arbeidstakere, jf. bl.a. arbeidsmiljølovens § 14-12 a.»*

Når det gjelder fastsettelse av lønn opplyser Orange Helse AS følgende;

*«Vi har forholdt oss til Spekter sin hovedavtale når det gjelder lønnssetninger. Med bakgrunn i deres spørsmål ser vi nå at hvert enkelt HF har egne særavtaler. Dette har vi ikke vært oppmerksomme på. Vi holder på nå å få kartlagt de ulike protokollene slik at vi kan få etterjustert eventuelle differanser. Ut ifra den gjennomgangen vi har til nå ser vi at det er mindre justeringer.»*

*«Vi hadde sett det hensiktsmessig at HINAS i henhold til likebehandlingsprinsippet hadde sendt ut alle særavtalene for de involverte HF i forbindelse med kontraktinnføring av rammeavtalen. Men vi er bevisst vårt ansvar om å innhente denne informasjonen.»*

Revisjonen er forevist lønns slipper for den enkelte vikar som har arbeidet i kontrollperioden. Lønns slipper er i samsvar med oppstilling lønn som utarbeides hver måned. Orange Helse AS opplyser at det ikke foreligger tilbakebetalingsavtaler etter lønnsutbetaling for den enkelte vikar.

Vurderingen av hva som utgjør kontantlønn av ytelsene de ansatte mottar beror på en helhetsvurdering der flere momenter kommer inn. Orange Helse AS presiserer i revisjonen at samlet kontantlønn utgjør ■■■ Euro per time. Ved et tillegg for oppgrossing, vil en nettolønn på ■■■ Euro per time utgjøre en lønn som minst tilsvarer nivået for minimumslønn etter tariff. Slik vi ser det er det imidlertid flere momenter som trekker i retning av at ■■■ Euro per time skal legges til grunn for å være netto kontantlønn, mens bolig og hjemreiser skal anses for å være naturalytelser dekket skattefritt av Orange Helse AS.

### 9.1.2 Vurdering av tarifflønn og likebehandlingsprinsippet

Etter revisjonens vurdering er det flere forhold som taler for at lønn per time er [redacted] Euro:

1. Arbeidsavtalen viser til vedlegg 1 og 2 for beregning av timelønn. Vedlegg 1 til arbeidsavtale angir følgende: «En sykepleier har en timelønn på [redacted] euro etter fratrekk for skatt (nettolønn)». På vikarens lønnslipp fremkommer også en timelønn på [redacted] Euro per time, mens trekket for dekning av kostnader til trekk av transport/bolig ikke fremkommer. Av lønnslippen fremkommer overtidsarbeid med en sats på [redacted] Euro per time.
2. Vedlegg 2 til arbeidsavtalen (trekkavtale) regulerer trekk for dekning av transport og boutgifter med «opp til [redacted] Euro per arbeidstime for Orange Helse AS prosjektet i Norge».

Det synes som det er et misforhold mellom vedlegg 1 og vedlegg 2 til arbeidsavtalen når lønnen skal anses for å være [redacted] Euro per time før trekk for transport og boutgifter. Angivelse av [redacted] Euro som timelønn på lønnslipp er et moment i en helhetsvurdering som taler for at dette faktisk er regulær netto timelønn og at dekning av boutgifter og reise skal anses for å være naturalytelser. Orange Helse AS anfører at trekket for egenbetaling her er innbakt i lønnen på [redacted] Euro per time.

3. Lønnsinnberetning for 2015 etter a-ordningen. Ut fra tilbakemeldingene mottatt fra Orange Helse AS er [redacted] Euro per time angitt som kontantlønn i forbindelse med lønnsinnberetning.
4. Orange Helse AS har i korrespondanse med Skatteoppkrever utland forsøkt å avklare forhold rundt lønnsinnberetningen eller at a-ordningen og ny metode for lønnsinnberetning ble innført fra 2015. Det er stilt spørsmål om hvordan fri bolig skal innberettes for 2015 med henvisning til at dette ble innberettet i LTO-kode 526 for 2014.

Lønnsinnberetning for 2015 og 2014 er etter revisjonens vurdering blitt håndtert ved at [redacted] Euro er timelønnen og dekning av boutgifter har blitt ansett for å være naturalytelse fra Orange Helse AS sin side. Følgene for de ansatte er at bruttolønn ved lønnsinnberetningen har blitt lavere enn dersom [redacted] Euro hadde vært timelønn, med trekk for egenbetaling. Dette er et moment som taler for at [redacted] Euro er timelønnen og at dekning av boutgifter skal anses for å være naturalytelse.

Tariffestet minimumslønn utgjør kr 200,54 per time ut fra en årslønn på 371.000 og 1850 timer per år. Med en kontantlønnen på [redacted] Euro per time og dekningen av boutgifter og reise anses for å være naturalytelser, vil brutto timelønn utgjøre ca. [redacted] NOK per time og under kravet til minimumslønn.

Revisjonen vurderer at aktuelt grunnlag for sammenligning med kravet til minimumslønn er netto kontantlønn på [redacted] Euro per time. Tillegget for oppgrossing utgjør etter revisjonens beregning ca. [redacted] og når ikke opp til en timelønn på 200,54. I helhetsvurderingen er det særlig lagt vekt på ordlyd i vedlegg 1 til arbeidsavtale, oppstilling på lønnslipp til ansatte samt hvordan Orange Helse AS har innrettet seg ved lønnsinnberetningen. Revisjonen vurderer at arbeidsgivers dekning av boutgifter og reise ikke kan anses for å være betalt av de ansatte gjennom egenbetaling slik kontrakter og lønnslipp er utformet og innberetning er foretatt. Slike ytelser gitt av arbeidsgiver anses for å være skattefrie naturalytelser og må dermed holdes utenfor sammenligningsgrunnlaget i forhold til minimumslønn.

Kontrakten mellom HINAS og Orange Helse AS slår fast at det er leverandøren som skal sørge for at utleid arbeidstaker har lønn i samsvar med likebehandlingsprinsippet. Revisjonen observerer at det ikke innhentes informasjon fra innleier om hva utleid arbeidstaker ville fått i lønn per time dersom vedkommende hadde vært ansatt direkte hos innleier i samme stilling. Revisjonen kan derfor ikke se at det vil være mulig å oppfylle kravet om lik lønn, jf. likebehandlingsprinsippet, når utleier ikke er kjent med hvilke lønn utleid arbeidstaker ville fått om vedkommende var ansatt direkte hos innleier.



### **Kommentar fra leverandør:**

«Alle vikarene fra Litauen får █████ Euro etter skatt. Årsaken til at nettolønnen er █████ Euro er timesatsen som står i de ansattes arbeidskontrakter, og er minstelønnen etter skatt som de ansatte vil få utbetalt for hver arbeidstime. Slik situasjonen er nå, i forhold til valutakurs, ligger denne høyere enn norsk timelønn etter skatt uansett ansiennitet. Dersom situasjonen snur, og █████ Euro blir mindre enn norsk timelønn etter skatt, vil de ansatte få en «Add on» på lønnslippen hvor differansen blir lagt inn, og utbetalt. Ansiennitetstillegg ivaretas. Det er ansatte med lav ansiennitet som kommer "heldig" ut. På denne måten kommer alle ut med lønn og tillegg i henhold til vikarbyrådirektivet/Spekter sine satser eller høyere».

## 9.2 Lønnsutbetaling

### 9.2.1 Data lønnsutbetaling

Revisjonen har foretatt kontroll av vikarers lønn, og avstemt mot timelister fra █████ samt lønnslipp. Vikarene får i all hovedsak betalt for samme antall timer som de har registrert, og de får utbetalt kvelds-/natt-, helge- og helligdagstillegg.

Revisjonen har identifisert avvik mellom antall timer ført i timeliste og antall timer på lønnslipp. I de fleste tilfeller er avvik knyttet til at vikarer har fått utbetalt lønn for flere arbeidstimer enn det som er dokumentert i timelistene. Når det gjelder avvik mellom timelister og lønnslipp fikk vi følgende tilbakemelding fra leverandøren:

«Orange Helse AS startet leveranser mot HINAS-avtalen i oktober. Vi hadde dessverre noen uventede oppstartsproblemer. Ikke all aktivitet kom automatisk riktig over til lønn slik den skulle (på denne ene nye avtalen i systemet), dette har vi fått hjelp av tekniker fra vår systemleverandør til å få ordnet, og fungerer nå... Konsekvens har vært at for noen dager er det kommet for mange timer over til lønn, og noen få tillegg (beskjedent) er ikke kommet korrekt over.

Med andre ord, noen ansatte har fått litt for høy lønn for aktivitet i oktober/november, lønn november/desember. Vi har ikke funnet noen tilfeller hvor noen ansatte netto har fått for lav lønn.

Det skal ha blitt korrigert nå i lønn januar... Vi skal også ta en fullstendig gjennomgang og intern revisjon av alle oppdrag vs. lønn for HINAS nå i uke 4 (hele 4 kvartal 2015). Det for å dobbeltsjekke at alle har fått 100 % riktig lønn, og at alle feil er korrekt rettet opp.»

Revisjonen har imidlertid observert en vikar som har fått utbetalt for få timer i forhold til innsendt timeliste:

Ansatt navn	Observasjon
██████████	Utbetalt for få timer for oktober (utbetalt 44,93 timer, netto etter pauser utgjør 59,41 timer).

Videre har vi observert avvik knyttet til tidspunkt for utbetaling av kvelds-/natttillegg. Vikarer har bare fått utbetalt kvelds-/natttillegg tom kl. 06.00, mens overenskomsten med Spekter definerer tidsintervallet for kvelds-/natttillegg til kl. 17.00-07.00.

Ansatt navn	Observasjon
██████████	Nattillegg frem til 0600 17. oktober
██████████	Nattillegg frem til 0600 2. november, 29. november, 2. desember, 3. desember
██████████	Nattillegg frem til 0600 27. desember
██████████	Nattillegg frem til 0600 11. desember, 12. desember
██████████	Nattillegg frem til 0600 13. oktober, 14. oktober, 1. desember, 5. desember, 6. desember, 7. desember, 10. desember, 11. desember, 15. desember
██████████	Nattillegg frem til 0600 15. oktober, 16. oktober, 18. oktober, 19. oktober, 22. oktober, 23. oktober, 27. oktober, 7. november, 5. desember, 6. desember, 7. desember, 11. desember, 15. desember, 22. desember, 24. desember
██████████	Nattillegg frem til 0600 7. november, 14. november, 15. november, 17. desember, 30. desember
██████████	Nattillegg frem til 0600 6. oktober, 31. oktober, 30. desember

I bankoverføring og innberetning fremkommer det et totalbeløp, verken timesats eller antall timer fremkommer av disse dokumentene.

### 9.2.2 Vurdering kontroll av lønnsutbetaling

Det er identifisert systematisk avvik knyttet til beregning og utbetaling av kvelds-/nattillegg. Det er videre identifisert en medarbeider som ikke har fått betalt for alle arbeidede timer i oktober 2015.

#### **Kommentar fra leverandør:**

*«Vedrørende at nattillegg gjelder til kl. 07 og ikke 06 fra Spekter, er dette en inkurie fra vår side. Vi har nå rettet opp dette, og alle vaktene dette gjelder vil sykepleierne få etterbetalt for perioden ved neste lønnskjøring. Dette vil selvfølgelig bli lagt inn automatisk i våre systemer i forhold til lønn og fakturering for fremtiden. Vi hadde ikke rukket å gjennomføre internkontroll etter 3 måneders drift, da ville dette sannsynligvis blitt avdekket».*

## 9.3 Innberetning av lønn

### 9.3.1 Data innberetning av lønn

Vi har mottatt kopi av innberetning for en av medarbeiderne på nettolønnsavtalen. I innberetningen er "Fast lønn (nettolønn)" og "Beregnet skatt (nettolønn)" angitt som separate ytelser. Revisjonen har ikke hatt mulighet til å kontrollere selve oppgrossingen da dette krever at vi får se alle lønns slipper og innberetning til samme person gjennom året.

Dersom intensjonen er at nettolønn skal være ██████ Euro per time og et avtalt trekk for bolig på ██████ Euro per time som en egenbetaling, bør dette gjenspeiles ved lønnsinnberetningen. Den avtalte egenbetalingen bør da trekkes ut etter at oppgrossing er foretatt slik at grunnlag for skattetrekk og pensjonsgivende inntekt blir høyere enn om faktisk netto lønn til utbetaling på ██████ euro per time brukes i beregningen. Innberetning fra Orange Helse AS viser kun nettobeløpet på ██████ Euro per time. Orange Helse AS har bekreftet at lønnsinnberetning etter A-ordningen ikke er korrekt håndtert og at det arbeides med å få etablert en ordning hvor også naturalytelse kan innberettes. Ved innberetning fremkommer kun nettolønn etter trekk på ██████ Euro per time.

### 9.3.2 Vurdering innberetning av lønn

Etter revisjonens vurdering vil det være et poeng å kontrollere hvordan Orange Helse AS har innrettet seg i forhold til innberetning etter a-ordningen. Innberetningen danner blant annet grunnlag for rapportering til NAV og beregning av pensjonsgivende inntekt. Dersom det er ██████ Euro per time som tas inn i rapporteringen som nettolønn med fradrag for kontantytelse, er dette ikke i samsvar med avtalen om en nettolønn på ██████ Euro per time. Etter revisjonens vurdering er en slik rapportering ikke

korrekt når det er avtalt egenbetaling for losji og hjemreiser. I dette tilfellet burde [redacted] Euro multiplisert med antall timer og andre tillegg utgjøre nettolønningen ved lønnsinnberetningen slik at beregnet skatt (oppgrossing) baseres på dette.

## 9.4 Trekk i lønn

### 9.4.1 Data trekk i lønn

Det er fremvist protokoll mellom Bedriftsklubben i Orange Helse AS og Orange Helse AS knyttet til trekk i forbindelse med revisjonen. Protokoll er datert 9. desember 2013. Av protokoll fremkommer følgende:

#### Partene er enige om følgende:

Ved reiseoppdrag for personell som ikke bor hjemme, men som arbeider utenfor egen region kan det avtales trekk til dekning av reisen og bolig i Norge.

For personell som mottar kurs eller andre kompetansehevende tiltak kan det inngås avtaler om trekk. Personell fra Litauen, Latvia, Slovakia og Ungarn betaler tilbake lønnsforskudd og kurspenger med trekk i lønn.

Dette fremgår av individuelle avtaler. Dette inngås på individuelt nivå.

**Utsnitt fra protokoll datert 9. desember 2013 vedrørende trekk i lønn,**

### 9.4.2 Trekk i lønn for studier

I nettolønnsavtalene fremkommer det et trekk på [redacted] Euro per arbeidstime de første [redacted] arbeidstimer på prosjekt for Orange Helse AS i henhold til studieavtale. Trekket er, ifølge Orange Helse AS, en tilbakebetaling av lån fra arbeidsgiver til arbeidstaker for dekning av kursavgift. Orange Helse AS har informert om at dette er selvkost for kurs og opplæring i norsk i vikarens hjemland hvor Orange Helse AS arrangerer kurs. Ingen av vikarene som har arbeidet i kontrollperioden har trekk for studier i sin lønnsoppstilling og Orange Helse AS forklarer det med at denne kostnaden allerede er tilbakebetalt da vikarene har jobbet i Norge over flere år på tidspunkt for revisjon.

Hverken aml eller relevant tariffavtale med særavtaler regulerer en rett for arbeidstaker til å kreve dekket studieavgifter. Etter hva vi forstår gjelder dette norskundervisning. Punkt 10.4 i kontrakten mellom Orange Helse AS og HINAS regulerer krav til språk;

*«Vikaren skal beherske og kunne gjøre seg godt forstått, og forstå norsk, svensk eller dansk, muntlig og skriftlig.»*

Innleier stiller krav til at vikaren skal gjøre seg godt forstått på norsk. Et slikt krav vil bli stilt til alle som skal jobbe ved norske sykehus, uavhengig av nasjonalitet og bostedsadresse. Revisjonen oppfatter at dette også ville vært et krav for å bli ansatt direkte i helseforetaket. Revisjonen har ikke fått opplyst, og er heller ikke kjent med, om innleier ville dekket norsk språkopplæring om den innleide hadde vært ansatt direkte hos innleier.

### 9.4.3 Vurdering trekk i lønn for studier

Under forutsetning av at **innleier ikke dekker** språkopplæring for personell som ansettes eller er ansatt, vurderer revisjonen det slik at det ikke er i strid med norsk lovgivning at arbeidsgiver forskutterer studieavgift for arbeidstaker for så å kreve avgiften tilbake gjennom avtale om trekk i lønn.

Under forutsetning av at **innleier dekker** språkopplæring for ansatte kan det etter revisjonens mening være i strid med aml å trekke arbeidstaker for utgifter knyttet til norskopplæring. Dette er uansett et forhold Orange Helse AS må undersøke for å få avkreftet eller bekreftet av innleier for hvert enkelt oppdrag, med mindre det foreligger en gjennomgående praksis for utgifter knyttet til språkopplæring i norsk helsevesen.

#### 9.4.4 Trekk i lønn for transport/bolig

I nettolønnsavtalene fremkommer det et trekk på [REDACTED] Euro per time. Trekket er utført for samtlige medarbeidere i utvalget og dekker ifølge Orange Helse AS kostander for bolig og transport (flyreiser, buss, tog, ferger, osv.) i ved oppdrag i Norge. Orange Helse AS opplyser at bakgrunnen for at arbeidsgiver skal ha ansvar for trekk av utgifter til reise og bolig, hovedsakelig er for å sikre at arbeidstakerne benytter seg av kvalitative, forsvarlige reisetilbud, samt har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

I forbindelse med revisjonen har vi mottatt kopi av et utvalg forespørsler om vikaroppdrag fra ulike HF. I én av disse forespørslene har HF krysset av for at bolig dekkes av HF for den forespurte vikarperioden:

Ansatt navn	Observasjon
[REDACTED]	I forespørsel fra Vestre Viken HF, Ringerike sykehus, N 31/10 og N 1/11, er det krysset av for at oppdragsgiver stiller med bolig. Orange Helse AS har foretatt trekk for bolig/reise.

Orange Helse AS opplyser i denne sammenheng;

*«Trekk for reise og bolig dekker alle reiser fra hjem til Norge, alle reiser «internt» i Norge, samt alle bokostnader. I enkelttilfeller hvor oppdragsgiver har stilt med bolig har den ansatte fortsatt disponert bolig i Oslo.»*

I arbeidsavtalene med den enkelte vikar fremkommer det ikke hva faktisk månedlig husleie utgjør, annet enn at det skal foretas et trekk på [REDACTED] Euro per arbeidstime. En slik ordning er lite konkret og lite forutberegnelig for den ansatte. Det er ikke kjent hva som er arbeidsgivers faktiske kostnader med å dekke den enkelte arbeidstakers utgifter til transport og bolig, og her kan det ligge en potensiell fortjeneste for arbeidsgiver ved at det kan foretas trekk som utgjør totalt mer enn den faktiske kostnad. Ordningen kan også gi forskjellsbehandling. Dersom to vikarer har et like langt opphold i Norge, og den ene jobber mer enn den andre, så får den vikaren med flest arbeidstimer et høyere trekk. Så lenge det ikke fremkommer informasjon om hva de faktiske kostnader til bolig og reise utgjør, vil det ikke være mulig å kontrollere om den enkelte vikar trekkes mer, eller mindre, enn faktisk husleie betalt av arbeidsgiver. I forbindelse med verifisering, opplyser Orange Helse AS at husleie har en maks grense i forhold til maksimalt antall timer det er mulig å arbeide per periode.

#### 9.4.5 Vurdering trekk i lønn for transport/bolig

Revisjonens vurdering er at det er innenfor loves rammer å inngå avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om trekk i lønn for at arbeidsgiver stiller bopel til disposisjon for den ansatte under oppdrag i Norge. Revisjonen mener imidlertid at avtalen må klargjøres og gjøres mer forutberegnelig for den ansatte, noe som også gjør avtalen mer etterprøvable.

Når det gjelder trekk i lønn for bolig, har imidlertid Orange Helse AS ikke et tilfredsstillende system som fanger opp de tilfeller hvor innleier stiller med bolig for den enkelte medarbeider i innleieperioden.

## 9.5 Lønn til medarbeidere som driver med rekruttering og oppdragshåndtering

### 9.5.1 Data lønn til medarbeidere som driver med rekruttering og oppdragshåndtering

I kapittel 5, punkt 10, i kontrakten, Avlønning av personer hos Leverandøren som utfører oppdragshåndtering og rekruttering, er det blant annet fastsatt at:

*«Personer hos Leverandøren som utfører oppdragshåndtering, herunder mottak av bestillinger og utvelgelse av vikarer som tilbys for det konkrete oppdraget, og rekruttering skal ikke motta provisjons-/intensivbaserte lønn eller andre ytelser som overstiger 10 % av total godtgjørelse (...).»*

I revisjonen er det fra leverandøren etterspurt dokumentasjon på lønn for personer hos leverandøren som har utført oppdragshåndtering i kontrollperioden. Revisjonen har fra leverandøren mottatt lønnsdokumentasjon for seks ansatte. Alle nevnte medarbeidere er listet fra Orange Helse AS å drive rekruttering/oppdragshåndtering. Revisjonen har også mottatt korrespondanse knyttet til bestilling av oppdrag, utvelgelse og ordrebekreftelser for oppdrag i kontrollperioden. Det er ikke funnet avvik mellom hvem som har drevet oppdragshåndtering og medarbeidere som er oppgitt å gjøre dette.

Mottatte lønns slipper for november og desember viser at ingen av medarbeiderne har mottatt bonus i kontrollperioden. To av medarbeiderne i Orange Helse AS har mottatt bonus i løpet av 2015. Disse utbetalingene utgjør totalt mindre enn 10 % av total godtgjørelse.

I forbindelse med revisjonen har vi mottatt en bekreftelse vedrørende utbetalte bonuser i 2015 fra administrasjonsleder i Orange Helse AS:

*«Aktuelle bonusordninger ikke relaterer seg verken direkte eller indirekte til kontrakt med HINAS, eller drift i den forbindelse...Aktuelle bonusordninger (kvartalsvise) har Orange Helse AS hatt i flere år, og den relaterer seg til prosjekt, drift og leveranser mot diverse kommuner. Ordningene er utelukkende begrenset til dette, og påvirkes ikke på noen måte av aktivitet/resultater /annet ifht HINAS kontrakten».*

Revisjonen er videre informert om at dette er en muntlig avtale som ga medarbeideren █████ kr pr leverte time opp mot kommunehelsetjenesten.

### 9.5.2 Vurdering lønn til medarbeidere som driver rekruttering og oppdragshåndtering

Revisjonen har ikke identifisert avvik fra kontraktens kapittel 5 punkt 10 vedrørende avlønning av medarbeidere som driver rekruttering og oppdragshåndtering på HINAS-avtalen.

# Vedlegg I – Oppsummering av avvik

Revisjonen beskriver i kapittel 5.2-5.5 ulike områder knyttet til leverandørens kvalitetssystem, og revisjonshandlinger som er gjennomført for å kontrollere om utformingen og gjennomføringen av kvalitetssystemet er i samsvar med kontrakt. Tabellen nedenfor, tabell 5.0, viser en oppsummering av avvik per vikar innenfor ulike kategorier av kontraktsbestemmelsene.

En av vikarene har kun arbeidet i desember 2016, og det foreligger derfor ikke lønnsutbetaling på revisjonstidspunktet for denne vikaren.

**Tabell, oppsummering av avvik**

Helseforetak	Vikarnr	Avvik hviletid per døgn	Avvik arbeidstid per døgn	Avvik hviletid per uke	Avvik arbeidstid per uke	Avvik søndagsfri	Avvik lønns-utbetaling	Avvik kveldstillegg	Oppdragsgiver stiller med bolig
Ahus/Vestre Viken HF	██████████			X				X	
Vestre Viken HF	██████████	X	X					X	X
Ahus/Oslo kommune	██████████	X		X				X	
	██████████						X	X	
	██████████							X	
	██████████							X	
	██████████							X	

# Vedlegg II- Forskrift om utsendte arbeidstakere

## §1. Virkeområde

Forskriften gjelder når utenlandsk virksomhet sender arbeidstaker til Norge i forbindelse med tjenesteyting, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom den utenlandske virksomheten og den utsendte arbeidstakeren i utsendingsperioden.

Forskriften får ikke anvendelse på Svalbard.

## § 2. Arbeids- og ansettelsesvilkår

Uansett hvilket lands rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet, kommer følgende bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår til anvendelse for utsendt arbeidstaker:

- a) lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 4, 10, 11, 13, § 12-1 til § 12-9, § 14-5, § 14-6, § 14-8, § 14-12 til § 14-14 og § 15-9
- b) lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven)
- c) lov 16. juni 1972 nr. 43 om ferie for fiskere § 2, § 4 til § 6, § 9 og § 10
- d) lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 27
- e) lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) § 3 til § 6.

Hvis arbeidsforholdet for en utsendt arbeidstaker faller inn under anvendelsesområdet for et vedtak etter lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v., skal de bestemmelser som er allmenngjort og som gjelder lønn eller arbeids- og ansettelsesvilkår etter første ledd gjelde for arbeidsforholdet.

Bestemmelsene i første og annet ledd kommer bare til anvendelse dersom utsendt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

Hvis utsendingsperioden for utsendt arbeidstaker som er fag- eller spesialarbeider ikke overstiger åtte dager, gjelder ikke bestemmelsene i ferieloven og i arbeidsmiljøloven § 10-6 ellefte ledd, samt bestemmelser nevnt i andre ledd om feriefritid, feriepenger og lønn, herunder overtidsgodtgjørelse, når:

- arbeidet som utføres er førstegangsmontering eller installasjon som inngår i en avtale om levering av varer, og
- arbeidet er nødvendig for å kunne ta varen i bruk.

Dersom virksomheten i løpet av de siste 12 måneder har sendt ut andre arbeidstakere for det samme arbeidet, skal slike perioder medregnes ved beregningen av om utsendingsperioden overstiger åtte dager.

Unntaket kommer ikke til anvendelse for utsendt arbeidstaker som utfører arbeid innenfor byggebransjen som gjelder oppføring, reparasjon, vedlikehold, ombygging eller riving av bygninger.

### § 3. Informasjon

Direktoratet for arbeidstilsynet skal, i egenskap av samarbeidskontor, gi informasjon om hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som kommer til anvendelse for utsendt arbeidstaker. Direktoratet skal også kunne henvise til arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i tilfelle bestemmelser i en allmenngjort tariffavtale kommer til anvendelse, jf. § 2 andre ledd. Direktoratet for arbeidstilsynet skal samarbeide med tilsvarende samarbeidskontor i de øvrige EØS-landene.

### § 4. Domsmyndighet

For å gjøre gjeldende retten til arbeids- og ansettelsesvilkår etter § 2 kan utsendt arbeidstaker reise søksmål i Norge. Søksmålet kan reises i den rettskrets som arbeidstakeren har vært utsendt til.

### § 5. Utsending fra Norge

Når en norsk virksomhet sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal arbeidsgiveren sikre at arbeidstakeren omfattes av vertslandets bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår som er gitt for å gjennomføre direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting. Dette gjelder ikke dersom arbeidstakeren er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det landets rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet.

### § 6. Straffebestemmelser

Overtredelse av de lov- og forskriftsbestemmelser som kommer til anvendelse etter § 2 første ledd, straffes etter de straffebestemmelser som rammer overtredelser av de nevnte bestemmelser.

### § 7. Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft 1. januar 2006.