

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

E-post: postmottak@ad.dep.no

Deres ref.
11/2524

Arkiv/Saksnr.
/10/01096-4

Oslo
30. januar 2012

hah
750

Høring – Forslag til tiltak for å sikre at regler vedrørende inn- og utleie av arbeidskraft etterlevs

Innledning

Norges Rederiforbund (NR) viser til brev av 12.12.2011 med tilhørende høringsnotat.


Norges Rederiforbund representerer rederier med skip i utenriksfart og offshore, samt offshoreentreprenører. I departementets høringsnotat av 10.9.2010 – *Høring om konsekvenser av vikarbyrådirektivet* – fremgår det av bemerkninger til direktivets art. 1 at Nærings- og handelsdepartementet (NHD) vil avklare om direktivet får anvendelse på sjøfarten, og hvis så, i hvilken grad det er behov for å gjøre tilsvarende, relevante endringer i sjømannsloven. Norges Rederiforbund har vært i kontakt med NHD som fortsatt har spørsmålet til vurdering. Ettersom vi ikke har fått signaler om at skipsfarten er omfattet av denne høringsrunden, avgrenses følgende kommentarer mot skipsfart og sjømannsloven og er kun knyttet opp mot forslag til endringer i arbeidsmiljøloven.

Norges Rederiforbund uttalte i forrige høringssvar at bemanningsbyrådirektivet hadde beskjeden betydning for offshore entreprenørvirksomhet fordi tariffavtalene på sokkelen allerede er tilnærmet allmenngjort. I nærværende høringsnotat foreslår imidlertid departementet vidtgående tiltak/restriksjoner for å sikre likebehandlingsprinsippet og Norges Rederiforbund finner det er nødvendig å kommentere disse nærmere.

Ad. 3.2 Opplysningsplikt

Ad. 3.2.1 Opplysningsplikt for innleievirksomheten overfor vikarbyrået

I høringsrunden fra 2010 ble det fra departementets side lagt til grunn at informasjonsutvekslingen mellom bemanningsbyrået og innleiebedriften skulle reguleres gjennom kontrakt. I nærværende høringsrunde har departementet snudd og begrunner innføringen av opplysningsplikt for innleievirksomheten med at det vil kunne bli byrdefullt for utenlandske bemanningsvirksomheter å sikre seg nødvendig informasjon ved hjelp av kontraktsvilkår. NR finner ikke denne begrunnelsen særlig overbevisende og mener partene i et innleiesamarbeid åpenbart er i stand til å regulere pliktene kontraktsrettslig. NR har videre vanskelig for å se hvorfor departementet finner det mer byrdefullt for



utenlandske/europeiske bemanningsbyråer å kontraktsfeste informasjonsutveksling med norske innleiebedrifter så lenge reglene om likebehandling stammer fra et EU-direktiv.

Dersom departementet likevel faller ned på at det er nødvendig å innføre en lovpålagt opplysningsplikt, er det naturlig atplikten til å avgi informasjon først inntretr på forespørsel fra bemanningsbyrået. En slik løsning vil ivareta informasjonsbehovet bemanningsbyrået har for å kunne oppfylle likebehandlingsprinsippet, samtidig som aktivitetsplikten legges på den som har behov for informasjon. NR kan ikke se at departementet har gitt noen begrunnelse for hvorfor det er nødvendig at opplysningsplikten skal inntre automatisk.

NR's syn samsvarer dessuten best med departementets forslag til ny § 14-12 b (2).

Opplysningsplikten må selvsagt begrenses til strengt nødvendig informasjon og det bør knyttes en bestemmelse om taushetsplikt til den mottatte informasjonen.

Ad. 3.2.2 Opplysningsplikt for bemanningsbyrået overfor den bemanningsbyråansatte

I likhet med våre kommentarer under punkt 3.2.1 finner NR det formålstjenlig at opplysningsplikten først inntretr dersom arbeidstaker krever å få opplysninger.

Ad. 3.2.3 Opplysningsplikt for bemanningsbyrået overfor innleievirksomheten

Regelverket om opplysningsplikt bør langt på vei være likeartet for innleiebedrift og for bemanningsbyrå. Dersom departementet går inn for å innføre en opplysningsplikt for innleiebedriften overfor bemanningsvirksomheten jfr. punkt 3.2.1 mener NR det også bør innføres en opplysningsplikt for bemanningsbyrået overfor innleievirksomheten. Dette gjelder særlig hvis det blir innført et solidaransvar for innleiebedriften.

Ad. 3.3 Solidaransvar

Innføring av solidaransvar for innleier er et svært inngripende virkemiddel hvor de hensyn som eventuelt taler for solidaransvar veier langt mindre enn de mothensyn som gjør seg gjeldende. NR er sterkt imot å innføre et solidaransvar for innleiebedriften.

Arbeidsgiverrollen og offentligrettslige bestemmelser om solidaransvar

Ved opprettelsen av en utleieavtale etableres det et trepartsforhold hvor bemanningsbyrået er arbeidsgiver, den utleide arbeidstaker er ansatt i bemanningsbyrået og innleiebedriften er kjøper av en tjeneste – oppdragsgiver. Ved innføringen av bemanningsbyrådirektivets bestemmelser i arbeidsmiljøloven er det viktig at det ikke oppstår tvil om hvem som har plikt til å utøve arbeidsgiverrollen. Det er bemanningsbyrået som inngår ansettelsesavtalen med den enkelte arbeidstaker og som i den forbindelse har lønnsplikt og adgang til å avslutte arbeidsforholdet. Utøvelsen av styringsretten deles derimot mellom bemanningsbyrået og innleiebedriften, men hoveddelen av styringsretten forblir hos bemanningsbyrået. Bemanningsbyrådirektivet har ikke ment å gjøre noen materielle endringer i det grunnleggende forholdet mellom partene.

Innføring av solidaransvar vil innebære en pulverisering av arbeidsgiverrollen til bemanningsbyrået. Et av hensynene med innføringen av bemanningsbyrådirektivet er å legge til rette for økt bruk av arbeidskraft fra bemanningsbyråer og dette hensynet blir underminert ved innføring av solidaransvar. Solidaransvar for innleiebedriften går langt utover bemanningsbyrådirektivets rekkevidde og er etter vårt syn i strid med direktivets art. 4 som nedlegger forbud mot innføring av restriksjoner knyttet til bruken av innleid

arbeidskraft. Innføring av solidaransvar bidrar ikke til å fremme likebehandling av innleide vikarer, men vil i realiteten bidra til å svekke innleides tilgang til markedet ettersom terskelen for innleie blir satt kunstig høyt.

Departementet begrunner forslaget om innføring av solidaransvaret med at et slikt ansvar allerede følger av skattebetalingsloven § 4-1 (2) og folketrygdloven § 24-3 og § 24-4. Solidaransvaret etter disse bestemmelsene gjelder det offentlige krav på skatter og avgifter og kan ikke tas til inntekt for å regulere private parters interne plikt til å yte lønn til en arbeidstaker. Departementet blander her ulike størrelser og det kan stilles spørsmålstegn ved om lovforslaget fremmes for å imøtekomme arbeidstakersidens krav om å ansvarliggjøre innleiebedriften utover hans naturlige rolle og pålegge ham plikter som hører inn under arbeidsgiverrollen til den egentlige arbeidsgiver etter AML § 1-8, nemlig bemanningsbyrået.

Allmenngjøringsloven og problemer knyttet til uklare krav

Departementet begrunner videre forslaget om innføring av solidaransvar med at et slikt ansvar allerede er inntatt i allmenngjøringsloven. Utvidelse av solidaransvarets rekkevidde til å gjelde innleieforhold generelt har flere betenkeligheter som NR vil anmode departementet om å ta hensyn til i sin vurdering. Allmenngjøringsloven åpner for at Tariffnemnda i spesielle tilfeller kan vedta å allmenngjøre en tariffavtale på et konkret felt. Allmenngjøring er unntaket og NR har vanskelig for å se hvorfor forpliktelser som er vedtatt for særskilt unntatte bransjer skal danne modell for hele arbeidslivet.

Departementet påpeker selv at vederlagskrav i innleietilfellene vil bero på en skjønnsmessig vurdering fra tilfelle til tilfelle som ikke kan sammenliknes med allmenngjøringsforskriftens system med objektive satser som en utbetaling baseres på. Til tross for den åpenbare uklarheten omkring hva den ansattes krav til lønn vil være, foreslås det innføring av solidaransvar med tre ukers betalingsfrist for innleiebedriften.


Vi legger til grunn at de alminnelige bevisbyrdereglene vil gjelde på dette feltet. Det betyr at det er den arbeidstaker som mener han har fått for lite utbetalt som må kunne dokumentere sitt krav. Flere spørsmål gjør seg i så fall gjeldende: Hva vil skje hvis arbeidstakeren fremmer et krav innen fristen, men uten at det er dokumentert? Og hva om det er uenighet om hva som er rett lønnsnivå? Hva som er riktig avlønning vil i det enkelte tilfellet kunne være komplisert å fastslå – ikke bare skal det foretas en objektiv vurdering av hva vedkommende stillingskategori berettiger, men også den enkelte arbeidstaker skal vurderes. Hva skjer dersom partene er uenige i hvordan arbeidstakers kompetanse skal "belønnes"? Skal arbeidstaker da først gå til sivil sak for å få fastslått hva som er rett avlønning for så å gjøre solidaransvaret gjeldende?

Unntak i lovteksten?

NR ber om at siste setning i den foreslåtte § 14-12 b (3) avklares nærmere, da meningsinnholdet er høyst uklart. Dersom departementet har ment å innføre en unntaksregel, bør denne ikke gi rom for tvil slik lovteksten gjør i høringsnotatet.

Ad. 3.4 Innleievirksomhetens ansvar for den innleides arbeidstid

NR legger til grunn at den foreslåtte endringen i AML § 2-2 kun er en presisering av gjeldende rett. Vi ønsker samtidig å påpeke at begrepsbruken i bestemmelsen ikke er treffende for innleie- og oppdragsforhold. Bestemmelsen angir hvilke forpliktelser "arbeidsgiver" har. I innleietilfellene vil den som i bestemmelsen betegnes som



"arbeidsgiver" tvert i mot ikke være den innleides/arbeidstakers "arbeidsgiver", men vil være innleier eller oppdragsgiver. Vi ber derfor departementet vurdere en omformulering av ordlyden i § 2-2.

NR støtter at det inntas en bestemmelse i arbeidsmiljøloven som presiserer at også innleier skal sørge for at den innleides arbeidstid er i samsvar med bestemmelsen i kapittel 10 i AML i den perioden den innleide arbeider i virksomheten. Forutsetningen er at dette må ses i sammenheng med AML § 10-12 nr. 5 slik at innleiers arbeidstidsordning på de vilkår som fremgår av bestemmelsen også kan gjøres gjeldende for de innleide arbeidstakerne.

Imidlertid mener vi det kan stilles spørsmål ved om det i lovteksten er tilstrekkelig synliggjort at det er snakk om et delt ansvar for innleiebedriften og bemanningsbyrået. Vi ber derfor om at departementet vurderer dette spørsmålet nærmere.

Ad. 3.5 Drøftingsplikt ved bruk av innleid arbeidskraft

Drøftingsplikt ved bruk av innleid arbeidskraft er allerede en del av de tariffavtaler som gjelder på norsk sokkel for virksomhet som er omfattet av arbeidsmiljøloven. Etter vårt syn bør bestemmelsen derfor utformes slik at bestemmelsen kun kommer til anvendelse dersom ikke annet følger av tariffavtale.

Ad. 4. Fireårsregelen

4.1 Fireårsregelen

NR er motstander av den foreslåtte fireårsregelen for innleide arbeidstakere. Regelen medfører at arbeidstakeren vil kunne gjøre krav på fast ansettelse i to bedrifter, både i bemanningsbyrået og i innleiebedriften. Vi kan ikke se at det er gode grunner for en slik valgmulighet, og ber om at departementet avklarer rettstilstanden på området.

Når gjelder det som tas opp under dette punktet i departementets høringsnotat, oppfatter NR at det i liten grad henger sammen med resten av høringsnotatet. Vi oppfatter det mer som at departementet benytter anledningen til å rette opp en forglemmelse fra en tidligere lovendring.

Med hilsen
Norges Rederiforbund
Kristin Mørkedal
(Sign.)