

STEIN EVJU

Professor i arbeidsrett, Universitetet i Oslo
Honorær professor, Handelshøjskolen, Aarhus Universitet

Kontor:
Institutt for privatrett
Universitetet i Oslo
Postboks 6706 St. Olavs pl.
0130 OSLO

Privat:
Stertebakke 4 B
3612 KONGSBERG

Besøksadresse: St. Olavs gate 23^{III}

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep

Tlf.: 22 85 93 25 Tlf.: 32 98 52 99
Fax: 22 85 97 20 Mobil: 909 82 695
E-post: stein.evju@jus.uio.no E-post: stein@evju.co

0030 OSLO

13. desember 2011

Deres ref.: 11/2524

Min ref.: AD 11/002

HØRING – FORSLAG TIL TILTAK FOR Å SIKRE AT REGLER VEDRØRENDE INN- OG UMLEIE AV ARBEIDSKRAFT ETTERLEVES

Jeg ser at jeg er ført opp som høringsinstans med appellasjonen Universitetet i Oslo v/Stein Evju. Det er en lite hensiktsmessig adressering. Universitetet i Oslo vil nok forbeholde seg å selv bestemme hvem som eventuelt skal uttale seg på vegne av institusjonen. Det samme gjelder Det juridiske fakultet. Hvis det er min uttalelse som ønskes, ikke en institusjonell høringsuttalelse, bør høringsinstansen heller betegnes Stein Evju, Institutt for privatrett, UiO. Adresseinformasjon fremgår i brevhodet ovenfor.

Til høringsnotatet har jeg noen enkle bemerkninger.

Høringsnotatet byr på et rikholdig utvalg av sprogfeil og ortografiske feil. Det er uheldig fordi det tynger lesningen. Men det er enn mer uheldig når det forplanter seg til lovtekstforslagene. I forslagene til formuleringer av en ny § 14-12 b første og annet ledd heter det: «...skal ... gi de opplysninger som er nødvendig ...». Her brukes ordet «nødvendig» adjektivisk, det står til substantivet «opplysninger». Da må adjektivet bøyes i samsvar med substantivet, i dette tilfellet altså i flertallsform. Passasjen skal rettelig lyde «...skal ... gi de opplysninger som er nødvendige ...» (uthevelsen av 'e' kun for illustrasjonens skyld, ikke til en endelig tekst).

Jeg er enig i departementets syn på at bestemmelser om opplysningsplikt kan ha gode grunner for seg. En fasett synes imidlertid å mangle i forslaget, den temporale. Når den ene eller annen skal gi hverandre opplysninger, er ikke drøftet. Her ligger det imidlertid en «hake» som rimeligvis må tas i betraktning.

Forslaget vil legge en opplysningsplikt overfor utleier på innleieforetaket. Utleieforetaket foreslås derimot ikke gitt noen opplysningsplikt overfor innleier, bare overfor egne arbeidstager.

Dette er problematisk i forhold til etterlevelse av likebehandlingskravet. Innleieren kan ikke gi de adekvate opplysninger til utleier uten å vite *hvordan* en utleid arbeidstager skal lønnplasseres. Lønnplassering er ikke en mekanisk funksjon, hvilket høringsnotatet også

bygger på (s. 11). Men det er ikke bare slik at det kan være vanskelig for en utenforstående – her utleieforetaket – å vite hvordan lønnsplassing i en annen virksomhet foretas. Det kan også være en kompleks affære for den som skal fastsette lønn – her innleievirksomheten, i den forstand at den skal angi tilstrekkelige opplysninger for utleieren til å fastsette «lik lønn». For å kunne gjøre det, kan innleieforetaket være avhengig av opplysninger om alder, tjenestetid (ansiennitet) i den ene eller annen form, utdanning, fagkompetanse, osv.

Skal man holde seg arbeidsmiljølovens § 14-15 etterrettelig, må det sørges for at informasjonsutvekslingen skjer i løpet av høyst to uker. Man kan ikke godt legge til grunn at ethvert utleieforetak har avtale om andre utlønningsterminer.

Mitt enkle synspunkt er altså: Utleier må gis en plikt til å informere innleier om de forhold som kan være av betydning for lønnsfastsettelsen. Uten en slik plikt i første omgang vil innleieren få en unødig omfattende informasjonsplikt og/eller risikere å informere «i blinde» og ikke treffe det informasjonsbehovet utleieren har. Mitt forslag vil være at når en inn/utleieavtale inngås, skal utleieren snarest mulig informere innleieren om de relevante kjennetegn ved den/de arbeidstager(e) som skal arbeide hos innleieren. Innleieren skal da snarest mulig og inne fjorten dager informere utleier om det nødvendige for en lønnsfastsettelse i samsvar med likebehandlingsnormen.

Følger man en slik linje, vil antagelig de innvendingene som kan reises, og som er diskutert i høringsnotatet (s. 11), om konfidensialitet m.v. ihvertfall avdempes adskillig. Uansett vil jeg mene at det er god grunn til å ta inn bestemmelser tilsvarende § 10 og § 11 i forskriften om påseplikt og innsynsrett. Informasjon om lønssystemer og lønnsfastsettelser er sensitiv informasjon, også i tariffregulerte forhold, både innad i en virksomhet og i konkurransemessig henseende.

En liten teknikalitet til slutt: På s. 14 i høringsnotatet uttaler departementet seg i favør av å innføre «saksbehandlingsregler ...». Som eksempel nevnes så bestemmelsen i almenngjøringslovens § 13 annet ledd om at «Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor solidaransvarlig senest innen tre måneder etter lønnens forfallsdato». Men dog: Dette er ikke en saksbehandlingsregel, det er en **formregel** og en **fristregel**. Formkravet gjør ikke regelen til en saksbehandlingsregel; og preklusive frister er noe ganske annet enn saksbehandling.

Med vennlig hilsen

Stein Evju

(s.)