



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 54 L

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven (søksmålsrett
for fagforeninger om ulovlig innleie)

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	6	Departementets vurdering og forslag	12
2	Bakgrunnen for lovforslaget	5	7	Økonomiske og administrative konsekvenser	14
2.1	Kartlegginger av innleie	5			
2.2	Tidligere regulering av kollektiv søksmålsrett for fagforeninger	7	8	Oppdatering av henvisninger i arbeidsmiljøloven § 14-15	15
2.3	Høring	7			
3	Gjeldende rett	9	9	Merknader til de enkelte bestemmelsene	15
4	Departementets høringsforslag	10			
5	Høringsinstansenes syn	11		Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie)	17



Prop. 54 L

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven (søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie)

Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 21. januar 2022, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Støre)

1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår i denne lovproposisjonen endringer i arbeidsmiljøloven.

Departementet foreslår å gjeninnføre regler om at fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. Slike regler ble innført i arbeidsmiljøloven i 2013 og opphevet i 2015, jf. Prop. 83 L (2012–2013), Innst. 348 L (2012–2013), Prop. 48 L (2014–2015) og Innst. 207 L (2014–2015).

Et formål med regler om søksmålsrett for fagforeninger på innleieområdet, er å bidra til styrket etterlevelse av reglene om innleie. Forslaget er en viktig del av regjeringens arbeid med å styrke arbeidstakeres rett til faste ansettelser og legge til rette for et trygt, seriøst og organisert arbeidsliv.

2 Bakgrunnen for lovforslaget

2.1 Kartlegginger av innleie

Det har vært en betydelig vekst i bruken av innleie fra bemanningsforetak fra starten av 2000-tallet og frem til i dag. Mye av veksten i beman-

ningsbransjen har kommet innen utleie til bygg og anlegg. Arbeidstakere med innvandringsbakgrunn utgjør nå flertallet av de innleide. Nergaard (Fafo-notat 2021:17) har sammenstilt tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) og bemanningsbransjen i NHO Service og Handel som viser at samlet omfang av innleie fra bemanningsforetak var 1,7–1,9 prosent i 2018–2019. I byggenæringen utgjorde innleie fra bemanningsforetak i overkant av 8 prosent av timeverkene i næringen i 2019 ifølge SSB. Bemanningsbransjen i NHO Service og Handel publiserer omsetningstall for sine medlemsbedrifter i sitt kvartalsvise bemanningsbarometer. Utviklingen fra 2010 og fremover viste en markant vekst i utleie til bygg og anlegg. Omfanget har vært særlig høyt i håndverkeryrker. I Oslo-området har innleieandelen i byggenæringen gjennom lengre tid ligget betydelig over landsgjennomsnittet. Også i deler av industrien benyttes mye innleie, dette gjelder i all hovedsak skipsbygging, leverandørindustri og landanlegg i petroleumsvirksomheten. Bruken av innleie i disse delene av industrien har hatt betydelige svingninger som følge av konjunkturer og skiftende oppdragsmengde. Også i næringer som lager, logistikk og transport, ulike administrasjons- og økonomitjenester, oppvekst og helse/omsorg benyttes det en del innleie. Ifølge Nergaard (2021) har andelen innleide sykepleiere og jordmødre i helsesektoren gått ned fra 1,5–2

prosent av årsverkene for noen år siden til om lag 1 prosent nå.

I 2020 var det en generell nedgang i omfanget av innleie som følge av koronapandemien. Tallene fra bemanningsbransjen for 2021 viser at det igjen er økende utleie til alle næringer unntatt bygg og anlegg. De siste årene har det vært en reduksjon i bemanningsforetakenes utleie til bygg og anlegg. Bemanningsbransjen trekker frem innstramming av regelverket som en av forklaringene. I 2018 utgjorde utleie til bygg og anlegg 35 prosent av markedet for bemanningsforetakene. Ifølge bemanningsbransjens rapport for tredje kvartal 2021 har denne andelen falt til 23 prosent.

Det foreligger ingen samlede tall eller anslag for organisasjonsgraden blant ansatte i bemanningsforetak. Opplysninger fra ulike kilder tyder på svært lav organisasjonsgrad, og på at fravær av fagforeninger og tillitsvalgte på arbeidsplassen er et gjennomgående kjennetegn ved bemanningsbransjen.

Det er gjort enkelte kartlegginger, men få systematiske undersøkelser om hvordan regelverket om innleie etterlevs. Resultatene fra de kartleggingene som er gjort kan tyde på at det forekommer en del brudd på regelverket når det gjelder innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak.

Likebehandlingsreglene som ble innført i 2013 har ifølge Alsos mfl. (Fafo-rapport 2016:15) bidratt til at det er blitt mer likebehandling mellom innleide og fast ansatte. Det var imidlertid store variasjoner i bemanningsforetakenes egen oppfølging og innleievirksomhetenes kontroll med hvilke vilkår de innleide arbeidet under. Få bemanningsforetak opplevde å bli kontrollert av sine kunder. Statsbygg har gjennomført kartlegginger av hvordan entreprenører på deres prosjekter benytter innleie. I november 2020 ble 44 virksomheter kontrollert. Av disse var det halvparten, 21 virksomheter, som kunne dokumentere at innleien var lovlig. Proba Samfunnsanalyse (rapport 2022-2) har på oppdrag fra departementet gjennomført en kartlegging av hvordan offentlige byggherrer generelt følger opp bruken av innleie på sine prosjekter. Deres funn tyder på at det er få oppdragsgivere som kontrollerer om selve grunnlaget for innleien er lovlig. Blant offentlige byggherrer er det mange som gir uttrykk for at deler av regelverket om innleie er vanskelig å kontrollere. Dette gjelder blant annet om det foreligger et midlertidig behov for arbeidskraft som gir grunnlag for å benytte innleie fra bemanningsforetak. Samtidig peker flere av aktørene på at det ser ut til å ha skjedd forbedringer de siste årene som følge av

innstramminger i regelverket og større oppmerksomhet om temaet.

En gruppe fagforeninger har i flere omganger gjennomført egne kartlegginger på enkelte byggeplasser i Oslo-området. Deres funn tyder på at mye av innleien har vært i strid med loven. I mange tilfeller manglet det avtaler med tillitsvalgte.

Svalund mfl. (Fafo-rapport 2019:38) spurte arbeidsgivere om hvilke begrunnelser som er benyttet for bruk av innleie. De vurderte at svarene tyder på at mellom 23 og 36 prosent av de som hadde benyttet innleie kan ha leid inn uten å ha adgang til dette etter regelverket, og uten å ha avtale med tillitsvalgte. Denne analysen innebærer ikke at begrepene er vurdert i rettslig forstand. I den samme kartleggingen ble det også gjennomført intervjuer for å belyse hvordan, og i hvilken grad, arbeidstakere følger opp saker som gjelder eventuelle brudd på regelverket. Her kom det frem at mange vegrer seg for å ta slike spørsmål opp av frykt for å miste fremtidige oppdrag.

Svalund mfl. gjennomførte også en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte. Svarene deres tyder på at arbeidstakeres manglende kjennskap til regelverket, og frykt for å ikke få forlenget kontrakt, er grunner til at mange innleide velger å ikke ta opp saker som gjelder eventuelle brudd på regelverket. I de tilfeller hvor saker følges opp er det gjerne med støtte fra en fagforening. 15 prosent av de LO-tillitsvalgte som ble intervjuet svarte at de hadde opplevd at innleide arbeidstakere har fått fast ansettelse i deres virksomhet fordi innleie var gjort på et ulovlig grunnlag.

Etter arbeidsmiljøloven skal virksomhetens bruk av innleie drøftes med tillitsvalgte eller representanter for de ansatte. Ifølge en spørreundersøkelse til virksomheter som ble gjort i 2016 (Nesheim, 2017) ble dette gjort blant to tredjedeler av virksomhetene, mens øvrige ikke gjennomfører slike drøftinger. Trygstad mfl. (Fafo-rapport 2021:10) kartla arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning på arbeidsplassen. Her svarte 20 prosent av de tillitsvalgte at de ønsker mer drøfting av bruken av innleie i dialogen med virksomhetens ledelse. 25 prosent av de tillitsvalgte svarte at de opplevde at innspill på dette området ble tatt lite hensyn til.

Arbeidstilsynet har fått utvidet myndighet til å føre tilsyn med ulovlig innleie. Av Arbeidstilsynets årsrapport for 2020 fremgår det at det høsten 2020 ble gjennomført et pilotprosjekt ved bygge- og anleggsvirksomheter i Oslo og omegn. Det ble her funnet brudd på regelverket ved 20 prosent av alle tilsyn. Arbeidstilsynet er nå i gang

med en omfattende tilsynsinnsats når det gjelder innleie.

2.2 Tidligere regulering av kollektiv søksmålsrett for fagforeninger

Som et tiltak for å styrke etterlevelsen av innleiereglene ble det, med virkning fra 1. juli 2013, innført en regulering i arbeidsmiljøloven om at fagforeninger som hadde medlemmer i en virksomhet som leide inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, kunne reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie, jf. Prop. 83 L (2012–2013). Denne reguleringen blir gjerne omtalt som kollektiv søksmålsrett.

I Prop. 83 L (2012–2013) punkt 3.2.6.1 ble det som begrunnelse for reglene blant annet vist til:

«I saker der den innleide selv ikke ønsker belastningen med å gå til sak, vil man likevel kunne få spørsmålet opp for domstolene. Man vil også kunne få behandlet spørsmålet der søksmål er mindre interessant for den berørte arbeidstakeren, men den ulovlige praksisen har betydning for virksomhetens egne ansatte og for de totale forholdene på arbeidsplassen. I noen tilfeller kan det også tenkes å være mindre tydelig for en enkelt innleid enn en fagforening å se at arbeidsgiver opptrer rettsstridig. Ett eksempel kan være at en virksomhet over tid dekker et stabilt sykefravær med vikarer. En fagforening vil kunne se an utviklingen over tid, og så vurdere lovligheten av virksomhetens praksis. For det første kan det være tilstrekkelig at varsel om søksmål fra en fagforening kan bidra til omlegging av praksis. Videre vil en dom som konstaterer ulovlig innleie, kunne få en bedrift til å legge om sin praksis/unngå lignende situasjoner fremover.

Regler om slik søksmålsrett for fagforeninger kan også bidra til at flere ulovlig innleide får fast ansettelse og/eller erstatning, både ved at virksomheter i noen tilfeller tilbyr dette i etterkant av en dom som konstaterer ulovlig innleie, og ved at det kan bli lettere å reise krav etter en slik dom. Belastningen for den enkelte innleide kan også bli mindre enn hva som kan være tilfellet dersom vedkommende må reise eget søksmål mot innleieren.»

Regelen om søksmålsrett for fagforeninger fremgikk av arbeidsmiljøloven § 17-1 tidligere femte ledd. Søksmål kunne fremmes uavhengig av kravet til partstilknytning etter tvisteloven § 1-4, jf. § 1-3.

Kravene i tvisteloven § 1-3 til søksmålsgjenstand («rettskrav») og søksmålsituasjon («kravets aktualitet») måtte likevel være oppfylt. Søksmålsretten gjaldt kun fastsettelsessøksmål om lovligheten av innleie, og ikke søksmål om fast ansettelse/erstatning for innleide. Begrepet «fagforening» skulle i utgangspunktet forstås på samme måte som i arbeidstvisteloven § 1 c. Søksmålsretten tillå fagforening som hadde medlemmer i en virksomhet som «har leid inn» fra bemanningsforetak, og var begrenset til fagforeninger med partsevne etter tvisteloven § 2-1.

Det var også særskilt regulert at mekling i forliksrådet ikke skulle finne sted, jf. arbeidsmiljøloven § 17-1 tredje ledd tidligere andre punktum, men at både fagforeningen og innleievirksomheten kunne kreve forhandlinger etter § 17-3, jf. § 17-1 tidligere femte ledd andre punktum. Videre var det inntatt en bestemmelse i § 17-4 tidligere tredje ledd om at søksmålsfristen for erstatningskrav for navngitte enkeltpersoner ble avbrutt fra fagforeningens søksmål frem til rettskraftig dom.

Lovfestingen den gang innebar en klargjøring og utvidelse av fagforeningers adgang til å ta ut representative fastsettelsessøksmål som fulgte av den ordinære søksmålsadgangen etter tvisteloven. Det vises for øvrig til Prop. 83 L (2012–2013) kapittel 3.

Reglene om kollektiv søksmålsrett i arbeidsmiljøloven ble senere opphevet med virkning fra 1. juli 2015, jf. Prop. 48 L (2014–2015) og Innst. 207 L (2014–2015).

2.3 Høring

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 2. november 2021 forslag til endringer i arbeidsmiljøloven på høring med høringsfrist 14. desember 2021.

Høringsbrevet ble sendt til følgende instanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsetaten (NAV)

Arbeidsretten

Datatilsynet

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

Direktoratet for arbeidstilsynet (Arbeidstilsynet)

Diskrimineringsnemnda

Domstoladministrasjonen

Finanstilsynet

Forbrukerrådet

Forbrukertilsynet

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)	Universitets- og høgskolerådet
Likestillings- og diskrimineringsombudet	
Luftfartstilsynet	Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) – Oslo Met
Petroleumstilsynet	By- og regionforskningsinstituttet NIBR
Regelrådet	Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og
Regjeringsadvokaten	Åndsfrihet
Riksmekleren	Forskningsinstituttet IRIS
Statens arbeidsmiljøinstitutt	Forskningsstiftelsen Fafo
Statens helsetilsyn	Frischsenteret
Statens seniorråd	Institutt for samfunnsforskning (ISF)
Statistisk sentralbyrå	Nordlandsforskning
Statsforvalterne	Samfunns- og næringslivsforskning
Stortingets ombudsmann for forvaltningen	SINTEF AS
Sjøfartsdirektoratet	Stiftelsen Rogalandforskning
Skatteetaten	AFF
Trygderetten	
Tvisteløsningsnemnda	Akademikerne
Utdanningsdirektoratet	Aksjonærforeningen
	ALT c/o Industri Energi
Sametinget	AOF Norge
	Apotekforeningen
Oslo kommune	Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
	Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter)
Helse Midt-Norge RHF	Arbeidsmiljøsentret
Helse Sør-Øst RHF	Arbeidssamvikernes Landsforening (ASVL)
Helse Vest RHF	Arbeidssøkerforbundet (AOF)
Innovasjon Norge	Befalets Fellesorganisasjon
	Coop Norge SA Hovedkontor
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	De samarbeidende organisasjoner
Handelshøgskolen BI Oslo	Den Norske Advokatforening (Advokatforeningen)
Høgskolen i Innlandet	Den norske jordmorforening
Høgskolen i Molde – Vitenskapelig høgskole i logistikk	Den norske revisorforening
Høgskulen på Vestlandet	Elevorganisasjonen i Norge
Høgskulen i Volda	Finans Norge
Høgskolen i Østfold	Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
Høgskolen Kristiania	Forsvarsbygg
Institutt for offentlig rett (UiO)	Hovedorganisasjonen Virke (Virke)
Institutt for privatrett (UiO)	HR Norge
Kunsthøgskolen i Oslo	IKT-Norge
Nord Universitet	Junit
Norges Handelshøgskole	Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
Norges Idrettshøgskole	Jussbuss
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Jussformidlingen i Bergen
Norges Musikkhøgskole	Jusshjelpa i Nord-Norge
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA)
OsloMet – storbyuniversitetet	Kommunesektorens organisasjon (KS)
Samisk høgskole	Kompetanse Norge
Universitetet i Agder	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Universitetet i Bergen	Lederne
Universitetet i Oslo	Maskinentreprenørenes Forbund
Universitetet i Stavanger	Mental Helse
Universitetet i Sørøst-Norge	Norges Bondelag
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet	Norges Farmaceutiske Forening
	Norges Fleridrettsforbund

Norges Handikapforbund
 Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)
 Norges Kommunerevisorforbund
 Norges Kvinne- og familieforbund
 Norges Lastebileier-Forbund
 Norges Rederiforbund (Rederiforbundet)
 Norges Røde Kors
 Norges Skogeierforbund
 Norges Taxiforbund
 Norsk Bonde- og Småbrukarlag
 Norsk Brannvernforening
 Norske Boligbyggelags Landsforening
 Norske Meierifolks Landsforening
 Norsk Elektroteknisk Komite
 Norsk Flygelederforening
 Norsk Flytekniker Organisasjon
 Norsk Folkehjelp
 Norsk Journalistlag
 Norsk kritikerlag
 Norsk Kvinnesaksforening
 Norsk Landbrukssamvirke
 Norsk Regnesentral
 Norsk Sjøoffisersforbund
 Norsk Skuespillerforbund
 Norsk sosiologforening
 Norskog
 Norsk yrkeshygienisk forening
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
 Næringslivets sikkerhetsorganisasjon
 Oslo Economics
 Pensjonistforbundet
 Private Barnehagers Landsforbund
 Profesjonelle Vergers Interesseorganisasjon
 Rådgivende Ingeniørers Forening
 Samfunnsbedriftene
 Simployer
 SMB Norge
 Sparebankforeningen i Norge
 Transportbrukernes Fellesorganisasjon
 Transportøkonomisk institutt
 Uføres Landsorganisasjon
 Ungt Entreprenørskap
 Unio
 Utdanningsforbundet
 Velferdsalliansen
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Høringen ble også lagt ut på regjeringens nettsider, hvor det ble gjort oppmerksom på at høringer er åpne, og at alle kan sende innspill.

Departementet mottok høringsuttalelser med realitetsmerknader fra følgende instanser:

Direktoratet for arbeidstilsynet (Arbeidstilsynet)
 Domstolsadministrasjonen

Likestillings- og diskrimineringsombudet
 Petroleumstilsynet
 Levanger kommune
 Helse Vest
 Akademikerne
 Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter)
 Den Norske Advokatforening (Advokatforeningen)
 Forskerforbundet
 Hovedorganisasjonen Virke (Virke)
 Jussbuss
 Kommunesektorens organisasjon (KS)
 Landsorganisasjonen i Norge (LO)
 Maskinentreprenørenes forbund
 Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)
 Norges Rederiforbund (Rederiforbundet)
 Norsk Industri
 NTL Skatt
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
 Parat
 Samfunnsbedriftene
 Unio
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Følgende høringsinstanser har uttalt at de ikke har merknader:

Forsvarsdepartementet
 Helse- og omsorgsdepartementet
 Justis- og beredskapsdepartementet
 Klima- og miljødepartementet
 Landbruks- og matdepartementet
 Samferdselsdepartementet
 Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
 Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
 Sjøfartsdirektoratet
 Statens arbeidsmiljøinstitutt
 Statistisk sentralbyrå

Velferdsalliansen

3 Gjeldende rett

Innleie fra bemanningsforetak er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12. Hovedregelen er at innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav a til e, jf. § 14-12 første ledd. I tillegg fremgår det av § 14-12 andre ledd at virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven, kan

avtale innleie med tillitsvalgte selv om vilkårene i § 14-12 første ledd ikke er oppfylt. Adgangen til å leie inn etter andre ledd ble strammet inn med virkning fra 1. januar 2019, ved at det ble stilt nye krav til nivået på tariffavtalen innleiebedriften må være bundet av for å inngå slik avtale. Ved brudd på innleiereglene kan innleid arbeidstaker kreve fast ansettelse hos innleier og erstatning, jf. § 14-14.

Ved innleie fra bemanningsforetak gjelder også likebehandlingsreglene, jf. §§ 14-12 a til 14-12 c. Likebehandling innebærer at bemanningsforetaket må sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder visse lønns- og arbeidsvilkår.

Brudd på reglene i § 14-12 kan forfølges ved at den enkelte innleide arbeidstaker bringer sak inn for domstolene med krav om fast ansettelse og/eller erstatning, jf. § 14-14. Med virkning fra 1. juli 2020 ble innleie- og likebehandlingsreglene også underlagt offentlig tilsyn, jf. § 18-6. Sistnevnte innebærer at Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet har myndighet til å føre tilsyn med at vilkårene for innleie fra bemanningsforetak og kravet til likebehandling ved utleie av arbeidstakere er oppfylt, herunder har tilsynsmyndighetene kompetanse til å gi pålegg og reaksjoner ved brudd på disse reglene.

Denne lovproposisjonen gjelder innføring av en særskilt regel i arbeidsmiljøloven om søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie. Spørsmålet om fagforeningers adgang til å reise slike søksmål i dag, vil bero på om søksmålsbetingelsene i tvisteloven er oppfylt. Disse reglene stiller blant annet krav til partsevne, at søksmåls-gjenstanden gjelder et rettskrav, at kravet har en aktualitet, og krav om partstilknytning. Det vises til Prop. 83 L (2012–2013) punkt 3.2.3, hvor dette er nærmere omtalt og vurdert i relasjon til fagforeningers adgang til å ta ut søksmål om lovligheten av innleie.

Departementet vurderte den gang at en fagforening normalt vil oppfylle kravet til *partsevne*, jf. tvisteloven § 2-1. Departementet la videre til grunn at en påstand om at en eller flere konkrete innleiesituasjoner er lovstridige, normalt vil være et *rettskrav*, jf. tvisteloven § 1-3 første ledd. Når det gjelder kravet til *aktualitet*, jf. tvisteloven § 1-3 andre ledd, vurderte departementet at dette må vurderes konkret og at aktualiteten (det reelle behovet for å få kravet avgjort) blant annet kan variere ut ifra hvordan innleiesituasjonen er på domstidspunktet.

Når det gjelder kravet til *partstilknytning*, viste departementet til at dette vil være et sentralt vilkår i vurderingen, og at tvistelovens regel i § 1-4 om søksmålsadgang for organisasjoner er sentral i denne sammenheng. Tvisteloven § 1-4 første ledd oppstiller en regel om at «foreninger og stiftelser kan reise søksmål i eget navn om forhold som det ligger innenfor organisasjonens formål og naturlige virkeområde å ivareta, når vilkårene ellers i § 1-3 er oppfylt». Departementet vurderte den gang (jf. Prop. 83 L (2012–2013) punkt 3.2.3.2) at

«en fagforening neppe vil ha adgang til å reise fastsettelsessøksmål på vegne av én enkelt innleid arbeidstaker med krav om at innleien er urettmessig i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-12. Domstolen kan da tenkes å ville konkludere med at et slikt krav er for nært knyttet til en enkelt arbeidstaker. Høyesterett har imidlertid som nevnt akseptert at en organisasjon kan prøve hjemmelen som er grunnlag for et individuelt krav. Det kan tale for at en fagforening kan reise søksmål om det er rettslig grunnlag for innleien. Dersom det i tillegg ved et slikt søksmål kan påvises at det, av hensyn til fagforeningens medlemmer, eksisterer et behov for å få konstatert at en virksomhet praktiserer innleiebestemmelsene uriktig, så vil det ytterligere kunne tale for at søksmålsbetingelsene er til stede.»

Etter departementets vurdering må spørsmålet om fagforeningers adgang til å reise kollektive søksmål om ulovlig innleie, etter gjeldende rett fortsatt tas med utgangspunkt i disse vurderingene. Spørsmålet må vurderes konkret i lys av tvistelovens bestemmelser, og det kan variere fra sak til sak om søksmålsbetingelsene er oppfylt eller ikke.

4 Departementets høringsforslag

Departementet foreslo i høringen at reglene om kollektiv søksmålsrett, som ble opphevet i 2015, gjeninnføres i arbeidsmiljøloven.

Forslaget innebærer at en fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12, skal kunne reise fastsettelsessøksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie.

I tilknytning til slike saker vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3. Mekling finner ikke sted.

Videre ble det foreslått en regel om at søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav avbrytes fra tidspunktet for et søksmål fra fagforeningen som nevnt, og frem til rettskraftig dom foreligger.

5 Høringsinstansenes syn

Hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden, med unntak av *Akademikerne*, støtter i hovedsak forslaget. Også *NITO*, *Forskerforbundet*, *NTL Skatt*, *Arbeidstilsynet*, *Petroleumstilsynet*, *Jussbuss* og *Likestillings- og diskrimineringsombudet* støtter forslaget.

LOs erfaring er at det tross innstrammingene i arbeidsmiljøloven, fortsatt foregår ulovlig innleie i et betydelig omfang. Det er derfor viktig med flere virkemidler for å hindre ulovlig innleie. *LO* viser til at organisasjonsgraden blant ansatte i bemanningsforetak er relativt lav, og at det ikke kan forventes at ulovlig innleie vil bli hindret av uorganiserte arbeidstakere med kortvarige innleieforhold. Når det gjelder detaljer i forslaget, har *LO* innvendinger mot at kravet til rettslig interesse skal foreligge frem til domstidspunktet. Mange innleieforhold er av kort varighet, og *LO* mener en slik regel åpner for at innleievirksomheten kan tilpasse situasjonen i perioden mellom stevning og hovedforhandling. *LO* mener det bør inntas en bestemmelse i lovteksten som uttrykkelig sier at kollektive søksmål også kan reises etter at de omstridte innleieavtalene er avvirket. Alternativt må det presiseres at kravet til aktualitet må være oppfylt på søksmålstidspunktet. Når det gjelder forslaget om avbrytelse av søksmålsfristen for erstatningssøksmål, mener *LO* blant annet at denne også må omfatte retten til fast ansettelse.

Unio mener kollektiv søksmålsrett er et av flere virkemidler i arbeidet for å sikre etterlevelse av innleiereglene og styrke hovedregelen om fast ansettelse og et seriøst arbeidsliv i Norge. *Unio* mener at gode grunner taler for at fagforening som har medlemmer i et bemanningsforetak som leier ut arbeidstakere også bør kunne reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. Etter *Unios* oppfatning bør reglene om kollektiv søksmålsrett også gjøres gjeldende for statlig sektor, og det bør vurderes å innføre kollektiv søksmålsrett for fagforeninger om ulovlige midlertidige ansettelser.

Akademikerne støtter fullt ut intensjonen om å komme ulovlig innleie til livs, men kan ikke stille seg bak et forslag som innebærer at ansatte skal

kunne bli omfattet av søksmål mot sin vilje av en fagforening de ikke er medlem av.

YS er opptatt av å begrense omfanget av innleie, og mener innleie er negativt for den innleide og for det organiserte arbeidslivet. *YS* påpeker at innleide sjelden er organisert og at de tillitsvalgte i innleievirksomheten ikke vil ha rett til å representere den innleide, ettersom vedkommende formelt er ansatt i en annen virksomhet. *YS* mener fordelene ved å gjeninnføre den kollektive søksmålsretten er langt større enn ulempene.

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter forslaget og peker på at forslaget vil være med på å flytte byrden fra enkeltpersoner som ofte vil være i en marginalisert posisjon på arbeidsmarkedet, over til mer ressurssterke aktører som fagforeninger. En regel om kollektiv søksmålsrett vil også kunne virke preventivt og bidra til mindre ulovlig innleie.

Organisasjonene på arbeidsgiversiden går imot forslaget. Hovedorganisasjonene fremhever særlig at forslaget innebærer et brudd med tvistelovens grunnleggende krav om partstilknytning, jf. tvisteloven § 1-3. De mener det ikke er behov for å innføre kollektiv søksmålsrett, ettersom fagforeningene allerede har mulighet til å gå til søksmål etter gjeldende regler i tvisteloven, jf. tvisteloven §§ 1-3 og 1-4.

NHO viser til at innleieregelverket har vært gjenstand for flere innstramminger siden 2013 og at Arbeidstilsynet er gitt tilsynskompetanse med innleiereglene. *NHO* mener disse innstrammingene må ses i sammenheng og gis tid til å virke og evalueres før det vurderes å innføre kollektiv søksmålsrett. *NHO* mener forslaget bryter med grunnleggende sivilprosessuelle prinsipper. *NHO* viser til at forslaget innebærer at fagforeningen gis herredømme til å iverksette søksmål uten den innleides samtykke og mot den innleides eget ønske. Videre mener *NHO* at forslaget undergraver tariffbaserte tvisteløsningsordninger, og at det vil være konflikt- og prosesskapende. Det vises til at partene i arbeidslivet har utviklet gode mekanismer for drøftelser og tvisteløsning gjennom tariffavtaleverket, uten involvering av de ordinære domstoler. Ifølge *NHO* vil forslaget innebære at fagforeninger tillegges tilsynsoppgaver, som overlapper med Arbeidstilsynets tilsynsmyndighet, ved saklig uenighet om innleie. Forslaget vil derfor være konflikt- og prosesskapende.

KS viser til at Arbeidstilsynet har fått myndighet til å føre tilsyn med innleiereglene, og at behovet for en kollektiv søksmålsadgang derfor ikke er like stort som tidligere. Det vil også føre til

et tosporet system hvor Arbeidstilsynet har kompetanse til å gi pålegg og ilegge overtredelsesgebyr, og fagforeninger har adgang til å ta ut søksmål om de samme forhold. KS fremhever at forslaget reiser prinsipielle spørsmål knyttet den innleides personvern, ved at det ikke er behov for den innleides samtykke før sak reises.

Virke mener at behovet for kollektiv søksmålsrett ikke er tilstrekkelig dokumentert. Etter det *Virke* kjenner til, foreligger det ingen evaluering av Arbeidstilsynets utvidede kompetanse som tilsier at det er nødvendig med en søksmålsadgang for fagforeningene. *Virke* mener forslaget bryter med grunnleggende prosessprinsipper og personvern hensyn.

Spekter mener at forslaget setter til side Tvistemålsutvalgets forutsetninger om videreutvikling av søksmålsreglene gjennom rettspraksis på et mer skjønnsmessig grunnlag. *Spekter* støtter ikke forslaget om avbrytelse av søksmålsfristen for det individuelle erstatningskravet. *Spekter* peker på at dagens fristregler er fastsatt ut fra en avveining av hensyn til begge parter, og mener det bærende prinsipp må være at det enkelte rettssubjekt avbryter egen søksmålsfrist.

Rederiforbundet viser til at deres erfaring med kollektiv søksmålsrett fra den korte perioden disse reglene gjaldt tilsier at forslaget vil føre til økt rettsliggjøring på bekostning av partssamarbeidet og at domstolene i større grad vil bli en arena for politiske kamper og interesse tvister.

Advokatforeningen mener at lovforslaget bryter med grunnleggende sivilprosessuelle og arbeidsrettslige prinsipper. Fagforeningene har tilstrekkelige muligheter innenfor dagens regelverk og tariffestede ordninger til å løfte frem og forfølge mulig ulovlig innleie. Styrkingen av materielle verneregler vil redusere behovet for ekstraordinære, prosessuelle regler for å ivareta arbeidstakerinteresser i innleiespørsmål. Det vises også til at Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet er tillagt tilsyn med om vilkårene for innleie er oppfylt, samt at fagforeninger har mulighet til å varsle direkte til tilsynsmyndigheten dersom man mener reglene brytes.

Flere høringsinstanser, herunder *NHO*, *KS*, *Virke*, *Rederiforbundet* og *Advokatforeningen* viser til at forslaget kan være i strid med Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 11 om negativ organisasjonsfrihet. *Virke*, *Advokatforeningen* og *Rederiforbundet* mener også at forslaget potensielt bryter med retten til rettfærdig rettergang etter EMK artikkel 6.

6 Departementets vurdering og forslag

Det er bred enighet om at fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Fast ansettelse gir den enkelte arbeidstaker trygghet og forutsigbarhet med hensyn til fremtidig arbeidssituasjon og inntekt. Høy grad av faste og direkte ansettelser kan også bidra til mer produktive, omstillings- og konkurransedyktige virksomheter, blant annet som følge av at det investeres i de ansattes kompetanse. Et arbeidsliv preget av trygge, faste ansettelser hos den virksomheten som skal ha arbeidet utført gagnar både arbeidstakerne, virksomhetene og samfunnet som helhet. Regjeringen mener at dette er den tilknytningsformen som best legger grunnlaget for tillit, utvikling og samarbeid mellom partene, og som dermed best ivaretar interessefellesskapet rundt den norske arbeidslivsmodellen.

Innleie er en tilknytningsform som fortrenger og utfordrer den faste ansettelsen på flere måter. Innleie kan i dag benyttes når visse vilkår er oppfylt, jf. punkt 3 ovenfor. Selv når de innleide er fast ansatt i bemanningsforetaket, fungerer dette mest som et mellomledd. Selve arbeidet utføres hos en annen virksomhet. På denne måten oppstår det et trepartsforhold mellom bemanningsforetaket som formell arbeidsgiver, den enkelte arbeidstaker og innleievirksomheten, som ikke nødvendigvis samsvarer godt med sentrale reguleringer av norsk arbeidsliv, gjennom lovgivning og tariffavtaler.

Departementet viser til at innleie kan ha noen negative konsekvenser for arbeidsforhold, blant annet på grunn av kortvarige kontrakter og usikkerhet om fremtidige muligheter for arbeid. Arbeidstilsynets gjennomgang av tilsynssaker som gjelder arbeidsskader og ulykker viser at innleide arbeidstakere har en høyere risiko for å bli utsatt for ulykker. De innleide arbeidstakerne er sjeldnere organisert og svakere involvert i medvirknings- og samarbeidsordninger på arbeidsplassene, jf. punkt 2.1.

Det har i senere år blitt foretatt flere innstramminger i innleiereglene. Med virkning fra 1. januar 2019 ble vilkårene for innleie i arbeidsmiljøloven § 14-12 andre ledd strammet inn. Samtidig ble det inntatt en definisjon av fast ansettelse i arbeidsmiljøloven, som gjelder generelt, men som særlig var rettet mot ansettelseskontraktene i bemanningsbransjen. Fra 1. juli 2020 har også håndhevingen blitt styrket ved at innleie- og likebehandlingsreglene er underlagt offentlig tilsyn.

Til tross for disse endringene synes det å forekomme en del brudd på reglene om innleie fra

bemanningsforetak i deler av arbeidslivet, jf. punkt 2.1 ovenfor. Brudd på innleiereglene er ikke bare uheldig for den enkelte arbeidstaker, men kan også få samfunnsmessige konsekvenser og påvirke konkurranseforholdene for seriøse virksomheter som følger reglene. Kartlegginger viser også at få slike saker bringes inn for domstolene. Dette kan skyldes at arbeidsoppdragene er kortvarige, og at mange av de innleide er utenlandske arbeidstakere og i liten grad organisert. Frykt for å skape konflikt og å gå glipp av fremtidige oppdrag, kan også være medvirkende årsaker til at brudd ikke forfølges rettslig. Dette kan tale for at det er behov for forsterkede tiltak for å reagere mot ulovlig innleie.

Departementet viser til at reglene om kollektiv søksmålsrett om ulovlig innleie ble grundig utredet og hørt i 2012–2013. Departementet viser til at de samme vurderinger og begrunnelser for reglene den gang langt på vei fortsatt gjør seg gjeldende. Det vises særlig til at innleide arbeidstakere med en slik ordning vil kunne slippe belastningen med å gå til sak selv, og at fagforeninger generelt kan ha en bedre innsikt i innleievirksomhetens innleiepraksis, også over tid. *LO* viser i sin høringsuttalelse til at organisasjonsgraden blant ansatte i bemanningsforetak er relativt lav, og at det derfor ikke kan forventes at ulovlig innleie vil bli hindret av uorganiserte arbeidstakere med kortvarige innleieforhold. Også *YS* påpeker at innleide sjelden er organisert og at de tillitsvalgte i innleievirksomheten ikke vil ha rett til å representere den innleide, ettersom vedkommende formelt er ansatt i en annen virksomhet. Departementet er enig i at dette er sentrale forhold og hensyn som støtter opp om forslaget.

Flere høringsinstanser har stilt spørsmål ved behovet for en slik regel. Noen høringsinstanser mener faktagrunnlaget ikke i tilstrekkelig grad tilsier behov for ytterligere håndhevingsmekanismer på innleieområdet, og viser særlig til at Arbeidstilsynet fikk kompetanse til å føre tilsyn med innleiereglene fra 1. juli 2020. Departementet viser i denne sammenheng til at offentlig tilsyn med innleiereglene og en søksmålsadgang for fagforeninger på området vil være to ulike mekanismer som samlet må antas å styrke etterlevelsen av innleiereglene. Forslaget vil dermed være et supplement til dagens ordning med offentlig tilsyn. Flere høringsinstanser stiller også spørsmål ved behovet for en slik særskilt regel ved siden av de alminnelige regler i tvisteloven, som allerede i dag til en viss grad tillater at fagforeninger kan opptre i eget navn i saker om ulovlig innleie. Etter departementets syn vil en regel som foreslått

virke oppklarende og mer forutsigbar sammenlignet med den mer skjønsmessige søksmålsadgangen som følger av de alminnelige reglene i tvisteloven.

Flere høringsinstanser peker også på at en slik søksmålsrett for fagforeninger vil kunne reise noen prinsipielle spørsmål. I denne sammenheng pekes det særlig på at kravet til partstilknytning i forslaget settes til side, og at det er problematisk at fagforeningene vil kunne saksøke virksomheten uten at det er etterspurt av, eller gitt samtykke fra, den innleide selv. Høringsinstansene viser i denne sammenheng også til at dette kan være problematisk i relasjon til grunnleggende menneskerettigheter om blant annet negativ organisasjonsfrihet og krav til rettferdig rettergang.

Departementet viser til at dette også var forhold som ble problematisert og belyst forrige gang regelen ble innført. Departementet viser til sine uttalelser den gang, jf. Prop. 83 L (2012–2013) punkt 3.2.6.1, som fortsatt gjør seg gjeldende:

«Når det likevel foreslås å innføre slike regler, må dette blant annet ses i sammenheng med at reglene om adgangen til innleie må sies å ivareta hensyn også utover den enkelte innleides interesser i en konkret sak. Begrensningen i adgangen til innleie har bakgrunn i et ønske om et arbeidsmarked hvor faste ansettelser er normen, og med størst mulig utbredelse av relasjoner direkte mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Etter departementets oppfatning er det dessuten ikke nødvendigvis gitt at det kun bør være opp til den enkelte innleide om brudd skal påberopes, all den tid mange innleide kanskje verken tør eller ønsker å ta opp en slik sak. Departementet har naturligvis også lagt vekt på at en slik regel i hovedsak må antas å være en fordel for den enkelte innleide, da en oppfølging fra fagforeningens side kan bidra til at vedkommende får fast ansettelse, eventuelt erstatning, uten at den innleide selv behøver å «fronte» en sak.

Departementet mener dessuten at det er naturlig og hensiktsmessig at fagforeningen som vurderer å reise søksmål har god kontakt og dialog i forkant med den/de innleide saken vil berøre. Departementet antar at det i mange tilfeller vil være også til fagforeningens beste at den «har med seg» de aktuelle innleide i prosessen. Selv om det ikke vil gjelde et krav om samtykke fra den/de innleide for at sak skal kunne reises, mener departementet at fagforeningen bør tilstrebe å få en aksept fra/enighet

med de aktuelle innleide før det reises søksmål som angår deres innleieforhold.»

Når det gjelder forholdet til EMK, vurderte departementet i Prop. 83 L (2012–2013) at forslaget ikke ville være i strid med artikkel 11 om organisasjonsfrihet. Departementet viste blant annet til at det i den foreslåtte søksmålsretten ikke vil ligge noen form for press på den enkelte til å slutte seg til, eller la være å slutte seg til, en bestemt organisasjon. Departementet kan ikke se at det har skjedd en rettsutvikling som tilsier en annen vurdering nå.

Hva gjelder EMK artikkel 6 om rettfærdig rettergang, viser departementet til at forslaget ikke innebærer en regel om utvidet rettskraft. Dette ble vurdert i forbindelse med innføringen i 2013, men ikke tatt med. Domstolens avgjørelse i fagforeningens fastsettelsessøksmål vil formelt bare være bindende for partene, og vil derfor ikke få rettskraftvirkning for den enkelte innleide. *Virke* og *Rederiforbundet* har fremhevet at forslaget vil være i strid med retten til å bli hørt og føre bevis og motbevis i egen sak. Ettersom de innleide ikke vil være avskåret fra å gå til nytt søksmål med krav om erstatning eller fast ansettelse, kan ikke departementet se at forslaget vil være i strid med EMK artikkel 6. De innleide vil i eventuelle etterfølgende søksmål få mulighet til å opplyse saken og føre egne bevis og motbevis.

Departementet viser dessuten til at bestemmelser som regulerer innleie også kan være innført i tariffavtaler, og at også disse reglene gir fagforeningene muligheter til å forfølge tvister om arbeidsleie som også vil kunne omfatte andre arbeidstakere enn egne medlemmer.

I høringsrunden har det også kommet innspill knyttet til ulike sider av selve innretningen på og innholdet i reglene som foreslås. Det har blant annet kommet innspill knyttet til hvem som bør ha søksmålsrett, suspensjon av søksmålsfrist, aktualitetskravet i søksmålsbetingelsene og rettsgebyr, jf. ovenfor i punkt 5. Departementet viser til at alle disse spørsmålene er grundig behandlet i Prop. 83 L (2012–2013), og departementet har ikke vurdert disse spørsmålene annerledes denne gang. *LO* mener at proposisjonen bør klargjøre at de alminnelige reglene om partshjelp kommer til anvendelse og at en hovedorganisasjon kan være partshjelper etter vanlige regler. Etter departementets vurdering er det naturlig at dette løses på samme måte som om en fagforening hadde tatt ut søksmål etter dagens regler i tvisteloven § 1-4.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at tilsvarende regler som ble vedtatt av Stortinget

4. juni 2013, jf. lovvedtak 78 (2012–2013), gjeninnføres. Prop. 83 L (2012–2013) og Innst. 348 L (2012–2013) vil være de sentrale forarbeider til lovendringene som foreslås i denne proposisjonen.

Flere høringsinstanser mener at regjeringen bør vurdere å innføre kollektiv søksmålsrett for fagforeninger også på andre områder, herunder ved ulovlige midlertidige ansettelser. Departementet viser til at det fremgår av Hurdalsplattformen at regjeringen vil vurdere kollektiv søksmålsrett også på andre områder. Eventuelle forslag vil komme i egen prosess.

7 Økonomiske og administrative konsekvenser

Formålet med å gjeninnføre bestemmelsen om søksmålsrett for fagforeninger ved ulovlig innleie er å bidra til at regelverket etterleves og å redusere de samfunnsmessig uheldige konsekvensene av ulovlig innleie. Kartlegginger tyder på at arbeidstakere som er ansatt i bemanningsforetak, vegrer seg for å ta opp spørsmål om eventuelle brudd på regelverket av frykt for å miste fremtidige oppdrag. I de tilfeller hvor saker følges opp, skjer det gjerne med støtte fra en fagforening. Forslaget vil kunne styrke arbeidstakernes beskyttelse mot ulovlig innleie og bidra til å øke mulighetene for at slike saker faktisk tas opp. Departementet vil følge opp med kartlegging av hvordan bestemmelsen benyttes.

Forslaget kan innebære at det reises flere krav mot virksomheter når det gjelder ulovlig innleie og føre til økte prosesskostnader. For domstolene kan det komme noen flere saker, men neppe i et slikt omfang at det påvirker deres ressurs-situasjon vesentlig. I sitt hørings svar peker *Domstoladministrasjonen* på at en eventuell økt saksinn gang til domstolene kan føre til at deres samlede saksbehandlingstid øker, dersom det ikke tilføres økte ressurser. Basert på tidligere erfaringer med en tilsvarende bestemmelse vurderer departementet det som lite sannsynlig at denne skulle føre til en merkbar økt saksinn gang som skulle tilsi slike konsekvenser. Eventuelle merutgifter må dekkes innen gjeldende budsjett-rammer.

Det nevnes fra blant annet *NHO* at forslaget vil kunne ha noen negative konsekvenser knyttet til etablerte drøftelses- og tvisteløsningsmekanismer mellom partene i arbeidslivet, ved at oppmerksomheten flyttes fra dialog og tvisteløsning og over på et rettslig spor om å prøve sakene for

domstolene. NHO uttrykker bekymring for at forslaget kan være konfliktskapende og at det vil kunne forrykke balansen i det partsutviklede samarbeidet. Departementet viser til kartlegginger som tyder på at drøftingsbestemmelser som følger av lov og avtale har mindre gjennomslag i enkelte deler av arbeidslivet, og at det kan fremstå som særlig krevende for arbeidstakere i bemanningsforetak å selv skulle følge opp saker som gjelder eventuelle brudd på regelverket.

Resultater fra ulike kartlegginger kan tyde på at det forekommer en del brudd på regelverket når det gjelder innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. Over tid må det antas at forslaget vil kunne bidra til økt etterlevelse av regelverket i berørte næringer.

8 Oppdatering av henvisninger i arbeidsmiljøloven § 14-15

Med virkning fra 1. januar 2022 kom det inn en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-15 andre ledd, jf. lov 11. juni 2021 nr. 59 om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (tiltak for å bekjempe arbeidslivskriminalitet), jf. Prop. 153 L (2020–2021). Som følge av at bestemmelsen ble tatt inn som nytt andre ledd i § 14-15, ble dagjeldende andre til femte ledd nye tredje til sjette ledd. Ved en inkurie ble ikke lovhensvisningene i någjeldende fjerde og femte ledd oppdatert samtidig. Riktig henvisning i bestemmelsene skal etter lovendringen være til «tredje ledd» og ikke til «andre ledd» som nå står. Departementet foreslår at dette rettes.

9 Merknader til de enkelte bestemmelsene

Til § 14-15 fjerde og femte ledd

På grunn av at paragrafen fikk et nytt andre ledd, og dagjeldende andre ledd ble nytt tredje ledd, jf. Prop. 153 L (2020–2021), må henvisningene i fjerde og femte ledd endres slik at det blir korrekt henvisning til tredje ledd.

Til § 17-1

Tredje ledd nytt andre punktum innebærer at mekling i forlikrådet ikke skal finne sted i saker mellom en fagforening og en virksomhet om lovstridig innleie fra bemanningsforetak, jf. § 17-1 femte ledd. Dette vil tilsvare situasjonen ved indi-

viduelle saker om ulovlig innleie, jf. § 17-1 tredje ledd første punktum.

Nytt femte ledd første punktum innebærer at fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, vil kunne reise søksmål mot denne virksomheten om lovligheten av slik innleie uavhengig av kravet til partstilknytning etter tvisteloven § 1-4, jf. § 1-3. Kravene i tvisteloven § 1-3 til søksmålgjenstand («rettskrav») og søksmålsituasjon («kravets aktualitet») må fortsatt være oppfylt.

Bestemmelsen omfatter kun fastsettelsessøksmål om lovligheten av innleie; ikke søksmål om fast ansettelse/erstatning for innleide. Når det gjelder begrepet «fagforening», legges i utgangspunktet samme forståelse til grunn som i arbeidstvisteloven § 1 c. Det er en forutsetning at fagforeningen har partsevne etter tvisteloven § 2-1.

Søksmålsretten tilligger fagforening som har medlemmer i en virksomhet som «har leid inn» fra bemanningsforetak. Uttrykket knytter seg til hvem som kan reise søksmål. Hvorvidt fagforeningen kan reise søksmål om avsluttede innleieforhold, vil bero på om de aktuelle søksmålsbetingelsene i tvisteloven er oppfylt i den konkrete saken, jf. ovenfor. Det vises til nærmere omtale av forslaget i Prop. 83 L (2012–2013) punkt 3.2.6.2. Om forholdet til søksmål om entrepris samt om innleie etter § 14-13, se Prop. 83 L (2012–2013) punkt 3.2.6.3.

Andre punktum innebærer at reglene i arbeidsmiljøloven § 17-3 om rett til å kreve forhandlinger vil gjelde mellom fagforeningen og virksomheten, på tilsvarende måte som ved individuelle saker. Se nærmere omtale i Prop. 83 L (2012–2013) punkt 3.2.6.5.

Til § 17-4 tredje ledd

Bestemmelsen innebærer at søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav avbrytes fra tidspunktet for søksmålet etter § 17-1 femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger. Søksmålsfristen avbrytes kun for de navngitte enkeltpersoner saken gjelder. Fristen vil løpe både i forkant av søksmålstidspunktet og etter at rettskraftig dom foreligger. Reglene om foreldelse i foreldelsesloven vil uansett gjelde, og kan innebære at erstatningskrav vil måtte reises før søksmålsfristen etter § 17-4 løper ut.

Til ikrafttredelse

Departementet foreslår at lovendringene trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.

Endringer i arbeidsmiljøloven (søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie)

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven (søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie).

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 14-15 fjerde og femte ledd skal lyde:

(4) Trekk i lønn eller feriepenger etter tredje ledd bokstav c, e og f skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

(5) Før trekk etter tredje ledd bokstav e foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

§ 17-1 tredje ledd nytt andre punktum skal lyde:
Mekling i forliksråd finner ikke sted i saker etter § 17-1 femte ledd.

§ 17-1 nytt femte ledd skal lyde:

(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.

§ 17-4 tredje ledd skal lyde:

(3) Ved søksmål etter § 17-1 femte ledd avbrytes søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav for de navngitte enkeltpersoner saken gjelder fra tidspunktet for søksmålet etter § 17-1 femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger.

Nåværende § 17-4 tredje, fjerde, femte og sjette ledd blir fjerde, femte, sjette og nytt sjuende ledd.

II

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.
