



Norsk olje & gass

HOVEDKONTOR /
Postboks 8065, 4068 Stavanger
besøk / Vasshotnen 1, 4313 Sandnes

OSLO /
Postboks 5481 Majorstuen, 0305 Oslo
besøk / Middelthunsgate 27, 0368 Oslo

TROMSØ /
Postboks 448, 9008 Tromsø
besøk / Bankgata 9/11, 9008 Tromsø

TEL / +47 51 84 65 00
www.norskoljeoggass.no
Org. nr.: 956 685 818

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres referanse

Deres dato

Vår saksbehandler Elisabeth Brattebø Fenne

Vår referanse 19-7060

Vår dato 16.09.2019

Høring - håndheving av reglene i arbeidsmiljøloven om innleie og likebehandling mv.

1. Innledning og oppsummering

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev av 6. juni 2019. Norsk olje og gass er kjent med høringssvaret utarbeidet av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), og i all hovedsak kan Norsk olje og gass slutte seg til de synspunkter som fremkommer i nevnte hørings svar. Norsk olje og gass støtter imidlertid ikke departementets forslag om lovendring i den utstrekning som er foreslått i høringsbrevet.

Norsk olje og gass er av den oppfatning at formålet om "å redusere de samfunnsmessige konsekvensene av ulovlig innleie, herunder å få avdekt systematiske og grove brudd på innleiereglene" kan oppnås ved å gi Arbeidstilsynet mindre omfattende håndhevingskompetanse av "vilkårene for innleie" enn foreslått i høringsbrevet.

Norsk olje og gass mener at Arbeidstilsynets foreslåtte adgang til håndhevelse av vilkårene for innleie, knyttet til enkeltpersoner og vanlig virksomhetsdrift, svekker rettssikkerheten til utleier, innleier og den enkelte arbeidstaker som innleieferholdet berører.

Formålet med å gi tilsynet håndhevingskompetanse synes først og fremst å være begrunnet i å få avdekket systematiske brudd på innleiereglene. En tilsynsaktivitet innen dette området vil være belastende for innleier – ikke minst i forhold til administrative ressurser for å følge opp tilsyn fra Arbeidstilsynet. Slik ordlyden i forslaget er utformet synes risikoen stor for at tilsynsaktivitet knyttet til innleie i praksis vil rette seg mot de "seriøse bedrifter" og mindre grad de useriøse.

Norsk olje og gass har forståelse for at tilsynet i noen grad bør ha adgang til å gripe inn overfor ulovlig innleie, men vi mener at adgangen bør begrenses til systematiske brudd på innleiereglene. Dette kan gjennomføres ved at det tas inn et nytt siste punktum i § 18-6 første ledd (alternativt nytt ledd);

Arbeidstilsynet kan ved systematiske brudd på § 14-12 første ledd gi pålegg om at ulovlig innleie skal opphøre.

2. Tilsyn rettet mot bemanningsforetak

Alle bemanningsforetak som driver med utleie av arbeidskraft skal være registrert i bemanningsforetaksregisteret. I henhold til bemanningsforskriften § 10 vil innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak kun være tillatt fra foretak som er registrert i henhold til § 6. Arbeidstilsynet og Petroleurstilsynet har i dag håndhevingskompetanse etter bemanningsforskriften § 10 andre ledd til å stanse innleie som skjer fra ikke-registrert bemanningsforetak. Norsk olje og gass mener det er viktig at denne håndhevingsadgangen faktisk benyttes. Etter Norsk olje og gass' syn burde det både vært utredet i hvilken grad håndhevingsadgangen benyttes, samt at det burde vært utredet i hvilken grad ulovlig innleie skjer fra henholdsvis uregistrerte og registrerte bemanningsforetak. Departementets forslag til strengere kontroll med innleiereglene vil i realiteten kun gjelde for innleie fra bemanningsforetak registrert i bemanningsforetaksregisteret. Dermed er det sentralt å ha kjennskap til om ulovlig innleie i hovedsak relaterer seg til innleie fra registrerte eller ikke-registrerte bemanningsforetak.

Overfor registrerte bemanningsforetak foreligger det allerede i dag en omfattende mulighet til å føre kontroll og vi viser bl.a til meldeplikten, jf. bemanningsforskriften § 5. Norsk olje og gass savner en gjennomgang av erfaringer med denne kontrollen og hvilken grad den følges opp av tilsynsmyndighetene.

Ved tilsynsadgang med likebehandlingsreglene vil tilsyn i all hovedsak rette seg mot bemanningsforetakene – og ikke oppdragsgivere som kan være flere ulike rettssubjekt. Videre vil pålegget ved brudd på likebehandlingsreglene være at bemanningsbyrået må gi arbeidstakerne vilkår som innebærer likebehandling.

Vårt syn er at kompetanse til å føre tilsyn med likebehandlingsreglene i stor grad vil medføre at den enkelte arbeidstaker blir ivaretatt og at useriøse bedrifter får pålegg som gjør at konkurransesituasjonen for seriøse bedrifter ivaretas.

3. Tilsyn rettet mot innleievirksomheten – rettssikkerhetsmessige utfordringer

Håndhevelse av ulovlig innleie følges i dag opp, med unntak av innleie fra ikke-registrerte bemanningsforetak, kun privatrettslig gjennom domstolene om innleievirksomhet og innleid arbeidstaker ikke blir enige. Det er mange rettssikkerhetsmessige grunner til at det bør være slik, og Norsk olje og gass viser blant annet til reglens skjønnsmessige og juridiske karakter som ofte underbygges med omfattende faktainnhenting og bevisførsel. Domstolen har en objektiv stilling overfor partene (innleievirksomheten og arbeidstaker).

Formålet med å gi Arbeidstilsynet og Petroleurstilsynet håndhevingskompetanse av innleiereglene begrunnes i et ønske om å redusere de samfunnsmessige konsekvensene av ulovlig innleie. Dersom ulovlig innleie avdekkes skal det gis pålegg om at virksomheten opphører. En slik håndhevingskompetanse reiser flere rettssikkerhetsmessige spørsmål. Nedenfor er kun enkelte utfordringer knyttet til rettssikkerhet påpekt.

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynets tilsyn med innleie har som formål å redusere de samfunnsmessige konsekvenser av ulovlig innleie. Selv om det foreligger et krav til kontradiksjon er det stor sannsynlighet for at tilsynet ikke vil innta en objektiv rolle når tilsynet skal veie statens hensyn mot hensynet til innleievirksomheten. Dertil kommer at tilsynet ikke har samme juridiske kompetanse som domstolen, samt at den innleide arbeidstaker og bemanningsforetaket ikke vil være part når tilsyn gjennomføres.

Den innleide arbeidstaker vil som følge av et pålegg om opphør av innleie miste sin rett til å arbeide for innleievirksomheten. Dette vil, forutsatt at arbeidstaker er enige i det faktiske grunnlaget og de rettslige premissene for tilsynets vedtak, kunne medføre krav fra innleid arbeidstaker om ansettelsesforhold i innleiebedriften med etterfølgende domstolsbehandling. Det er ingen garanti for domstolen er enig i tilsynets konklusjoner. Et feilaktig eller lite gjennomarbeidet vedtak fra tilsynet kan medføre at arbeidstakeren har fått uberettiget tro på å nå frem med et søksmål. Dersom arbeidstakeren er uenig i tilsynets vedtak vil vedkommende riktignok kunne påklage vedtaket og eventuelt reise søksmål mot staten, men dette vil kreve omfattende ressurser. For mange arbeidstakere har en slik klageadgang kun teoretisk karakter. Det er også eksempler på at den innleide ikke er interessert i noe ansettelsesforhold, selv om det foreligger en teoretisk rett for arbeidstakeren til å kunne kreve fast ansettelse etter innleiereglene. Rådsdirektiv 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid er implementert i EØS-avtalen. Det følger av direktivets formålsbestemmelse at formålet med direktivet er å sikre vern av vikarer – samtidig som det tas hensyn til behovet for å opprette egnede rammer for bruk av vikararbeid med sikte på effektivt å bidra til å skape arbeidsplasser, og til å utvikle fleksible arbeidsformer. En håndhevingspraksis av innleiereglene uten å ta hensyn til den innleide arbeidstaker vil kunne være i strid med vikarbyrådirektivet.

For innleiebedriften vil et pålegg av opphør av et innleieforhold kunne påklages. Avveid mot ressursbruk er det likevel stor sannsynlighet for at innleiebedriften innretter seg etter vedtaket – selv om innleier er uenig og vedtaket ellers lider av store mangler. En mulig vurdering kan være at innleiebedriften heller avventer et eventuelt søksmål fra arbeidstaker før det settes inn ressurser på saken.

Bemanningsbyrået er ikke direkte part i et vedtak om opphør av innleieforhold, men vil kunne påklage et vedtak eller følge dette opp rettslig mot staten. En slik klageprosess vil være ressurskrevende, samt kreve en forutgående aktivitet for å få innsyn i sakene. I mange sammenhenger vil bemanningsforetaket sannsynligvis heller passivt innrette seg etter vedtaket, selv om vedtaket rent faktisk lider av store feil eller mangler.

Norsk olje og gass konstaterer at rettssikkerhetsmessige utfordringer i liten grad er berørt i høringsnotatet. Slike utfordringer må etter vårt syn utredes nærmere dersom departementet ønsker å gå videre med den delen av forslaget som gjelder tilsyn rettet mot innleievirksomheten.

4. Tilsyn rettet mot innleievirksomheten – formål

Ifølge departementet er et "viktig formål (...) å få ned innleieandelen i bransjer hvor man har sett økende bruk av innleie, særlig i bygge- og anleggsbransjen"¹. Dermed bør det etter Norsk olje og gass' syn hensyntas i lovteksten at "det sentrale" ved å gi Arbeidstilsynet økt håndhevingsadgang er "å få avdekket systematiske og grove brudd på innleiereglene". Ifølge departementet "vil" det "kunne få betydning for hvilke saker Arbeidstilsynet prioriterer og følger opp"². Når formålet er å få bukt med useriøse aktører er det Norsk olje og gass' oppfatning at lovteksten formuleres på en slik måte at det nettopp er i slike tilfeller Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet gis håndhevingsadgang. Den foreslåtte håndhevingsadgangen vil etter vårt syn trolig ramme seriøse bedrifter – i minst like stor grad som useriøse. Det vil være svært ressurskrevende for innleievirksomheter å følge opp tilsyn – og dokumentere at innleie er i tråd med innleieregelverket.

5. Norsk olje og gass forslag til en alternativ håndhevingsbestemmelse av ulovlig innleie.

Norsk olje og gass vil be om at gjeldene henvisning til - § 14-12 andre ledd andre punktum, 14-12 tredje ledd - i arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd blir stående uforandret.

Alternativt kan det tas inn et nytt siste punktum i § 18-6 første ledd (alternativt nytt ledd);

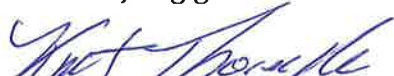
Arbeidstilsynet kan ved systematiske brudd på § 14-12 første ledd gi pålegg om at ulovlig innleie skal opphøre.

Det må i forarbeidene tydelig fremkomme at det med systematiske brudd på innleiebestemmelsene vises til gjentatte, grove brudd – som har skjedd over tid. Dertil kommer at det må presiseres at Arbeidstilsynet har en håndhevingsadgang, og ikke plikt i slike saker.

Ta gjerne kontakt med undertegnede ved spørsmål til ovennevnte, eller dersom det er ønskelig med ytterligere kommentarer eller merknader.

Med vennlig hilsen

Norsk olje og gass



Knut Thorvaldsen

Viseadministrerende direktør

¹ Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev av 6. juni 2019 side 23

² Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev av 6. juni 2019 side 29