

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Deres ref: 12/3260-

Oslo, 05.12.2012
Vår ref: Stian Sigurdson/ 12-29310

HØRINGSSVAR - FORSKRIFT OM INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

Hovedorganisasjonen Virke viser til høringsbrev og [høringsnotat](#) av 25. oktober 2012. Virke støtter i all hovedsak forslagene fra departementet, men har noen kommentarer:

Innleie fra bemanningsforetak til enmannsbedrifter

For å sikre like konkurransevilkår bør alle virksomheter omfattes av likebehandlingsprinsippet, også enmannsbedrifter. Av samme grunn bør også de ulike elementene i tiltakspakken gjelde for enmannsbedrifter, herunder solidaransvaret. I tillegg til konkurransevridning, vil et unntak fra solidaransvaret for enmannsbedrifter kunne medføre kreative løsninger hvor useriøse aktører forsøker å organisere seg bort fra solidaransvaret. En slik utvikling vil være svært uheldig.

Virke er imidlertid enig med departementet om at reglene i arbeidsmiljøloven § 14-12 annet og tredje ledd og § 14-12a annet ledd ikke vil være aktuelle ved innleie i enmannsbedrifter. Virke mener dette bør fremgå av forskriftens § 1.

Innleiers opplysningsplikt overfor bemanningsforetaket

I praksis vil innleie- og utleievirksomhetene utveksle relevant informasjon, herunder opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår, før avtaleinngåelsen. Det synes derfor unødvendig å oppstille en frist for informasjonsutveksling etter avtaleinngåelsen. Virke mener det mest naturlige er at tidspunktet for informasjonsutveksling reguleres av avtalepartene selv. I verste fall kan en forskriftsfestet frist på 14 dager etter avtaleinngåelse virke som en "sovepute" for innleievirksomheten og medføre at utleievirksomheten får problemer med å etterleve likebehandlingsprinsippet (i hvert fall i en startfase).

Dersom departementet likevel mener det skal innføres en frist for innleiers opplysningsplikt, og denne fristen på en eller annen måte knytter seg til avtaleinngåelsen, bør det presiseres hva som menes med "avtalen om innleie", jf. forskriftens § 2.

Taushetsplikt

Reglene om taushetsplikt i § 14-12b femte ledd er svært viktige for å hindre misbruk av opplysninger man får kjennskap til gjennom de ulike opplysningspliktene. Virke støtter

Hovedorganisasjonen Virke

Besøksadresse:
Henrik Ibsens gate 90
NO 0255 Oslo
Postadresse:
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00
E-post
info@virke.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org nr.
970 134 646 MVA

www.virke.no

forslaget om at brudd på taushetspliktene skal kunne straffes med bøter, jf. straffeloven § 339 nr. 2.

Virke ser imidlertid ingen grunn til at taushetsplikten ikke skal omfatte den innleide. En slik utvidelse av taushetsplikten vil etter Virkes vurdering i større grad hindre spredning av konfidensielle opplysninger.

Virke savner også en forskriftsfesting av det nærmere innholdet i taushetsplikten etter § 14-12b femte ledd. En slik forskriftsfesting vil etter all sannsynlighet medføre en større bevissthet rundt taushetsplikten og dermed vil også faren for misbruk reduseres. Dersom det innføres en strafferettslig reaksjon for brudd på taushetsplikten, er det imidlertid viktig at innholdet i taushetsplikten er presisert i lov eller forskrift. Virke anbefaler derfor at det nærmere innholdet i taushetsplikten forskriftsfestes.

Forskriftsregulering av tillitsvalgtes innsynsrett

Etter Virkes mening er tillitsvalgtes innsynsrett svært uklar:

- ♦ hvordan og i hvilket omfang skal informasjonen gis; skal tillitsvalgte tilbys en gjennomgang av avtalen om innleie, herunder oppdragsbekreftelse?
- ♦ hvordan skal taushetsplikten ivaretas?, jf. ovenfor
- ♦ hvilke tillitsvalgte har innsynsrett i tilfeller hvor det er flere fagforeninger representert i innleievirksomheten; skal alle ha innsyn eller er innsynsretten begrenset til den mest representative fagforeningen?

Virke mener disse og eventuelt andre spørsmål knyttet til tillitsvalgtes innsynsrett bør forskriftsreguleres.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Stein Johnsen
Bransjedirektør, Virke Service

Stian Sigurdson
seniorrådgiver