

Arbeids- og sosialdepartementet

Oslo, 15. september 2019

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven mv

Innledning

Norges Juristforbund (NJ) har mottatt høring om endringer i håndheving av reglene i arbeidsmiljøloven om innleie og likebehandling m.v., jf. Arbeids- og sosialdepartementets høringsnotat av 6. juni 2019.

Forslaget innebærer at Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn med vilkårene for innleie og kravet til likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak. Forslaget innebærer også å oppheve arbeidsmarkedsloven § 27 nr. 2 om at en arbeidstaker ikke kan leies ut til tidligere arbeidsgiver før det har gått seks måneder siden vedkommende sluttet hos arbeidsgiveren.

Høringsnotatet har vært behandlet i NJs fagutvalg for arbeidsrett og tjenestemansrett. Innspill fra utvalget ligger til grunn for denne høringsuttalelsen.

NJ støtter endringsforslagenes mål om å styrke den offentlige håndhevingen av innleiereglene, for på den måten å trygge arbeidsvilkårene for innleide arbeidstakere. Vi støtter også intensjonen om å styrke og effektivisere tilsynskapasiteten og håndhevingen av innleiereglene.

Forslaget om endringer i håndheving av reglene i arbeidsmiljøloven om innleie og likebehandling

Forslaget om håndheving av grunnlaget for innleie innebærer at Arbeidstilsynet må avgjøre om det dreier seg om innleie fra bemanningsforetak etter § 14-12. Arbeidstilsynet må dermed avklare om det i stedet kan dreie seg om innleie fra produksjonsbedrift, eller om det foreligger et entrepriseforhold. Som det bl.a. er påpekt av Blaalid-utvalget (NOU 1998:15), kan det mange tilfeller "*være uklart hva som er selvstendige oppdrag (entreprise) [...], og hva som er utleie av arbeidskraft.*" At denne grensegangen er krevende også for domstolene, ble illustrert gjennom Høyesteretts avgjørelse i Norwegian-saken, HR-2018-2371-A.

Etter departementets forslag vil Arbeidstilsynet også måtte vurdere om vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt. I tillegg til skjønnsmessige, rettslige vurderinger krever dette vurderinger av de faktiske forholdene. Som departementet selv påpeker, vil det være en utfordring for Arbeidstilsynet å sikre at det har et tilstrekkelig faktisk grunnlag før vedtak eventuelt fattes.

Dette må sees opp mot at virksomhetene som i dag er involvert i innleie allerede har en selvstendig plikt til aktivt å vurdere om vilkårene for innleie og likebehandlingsreglene er oppfylt. Informasjonen som Arbeidstilsynet vil komme til å etterspørre skal allerede finnes både i bemanningsforetaket og i innleievirksomheten. Dessuten skal innleievirksomheten drøfte bruken av innleie med tillitsvalgte, herunder praktiseringen av likebehandlingsreglene, jf. aml. § 14-12 tredje ledd. Drøftingen med tillitsvalgte skal "*belyse det faktiske grunnlaget for og nødvendigheten av innleien, samt skape en bevissthet rundt*

beslutningsgrunnlaget for innleien og den videre anvendelsen av innleid arbeidskraft", (se Prop. 74 L (2012-2013) punkt 14.3).

Det fremgår videre av de samme forarbeider (se punkt 20.3) at

"Generelt må en kunne forvente at arbeidsgiver har oversikt over hvilke innleide arbeidstakere som benyttes i virksomheten, lengden på leieperiodene og grunnlaget for innleien samt opplysninger om hvorvidt de innleides vilkår er i samsvar med likebehandlingsprinsippet."

Av forarbeidene fremgår det også at arbeidsgiver i tilknytningen til drøftingen skal

"gi den informasjon og legge frem den dokumentasjon som setter partene i stand til å gjennomføre en reell drøfting av virksomhetens bruk av innleid arbeidskraft og praktiseringen av kravet om likebehandling".

NJ er enig med departementet i at det dermed allerede følger av dagens lovregulering at innleievirksomheten gjennom drøftingsplikten forutsettes å ha informasjon og dokumentasjon som gjør rede for omfang og grunnlag for bruken av innleid arbeidskraft. For den lovlydige innleievirksomheten innebærer derfor ikke lovforslaget at det kreves fremskaffet ny informasjon.

Slik NJ forstår høringsnotatet, er videre det sentrale formålet bak forslaget å avdekke de systematiske og grove brudd på innleiereglene, spesielt innenfor bygg- og anleggsbransjen. I tråd med forslagets formål forutsetter NJ at Arbeidstilsynet gjennom sitt vanlige risikobaserte tilsyn, velger ut tilsynsobjekter ut fra erfaringer med hvor det er sannsynlig å finne slike lovbrudd.

Forslaget innebærer videre et tosporet system hvor virksomhetene kan få prøvet sin sak for domstolene. Gjennom et slikt tosporet system kan man oppleve å få en dom som går i annen retning enn et forutgående forvaltningsvedtak om samme forhold. Slike muligheter finnes imidlertid også på andre rettsområder, hvor ett og samme rettsspørsmål kan håndheves både offentligrettslig og privatrettslig. Dette gjelder for eksempel konkurransereglene, som håndheves både av konkurransemyndighetene og av domstolene i sivile saker mellom private parter.

Holdt opp mot de samfunnsinteresser forslaget er ment å ivareta og som departementet utførlig har beskrevet gjennom statistikk og forskning, vil NJ derfor støtte til Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn med vilkårene for innleie og kravet til likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak.

NJ ser imidlertid at ved å legge den aktuelle myndighet til Arbeidstilsynet, må tilsynet tilføres tilstrekkelig juridisk kompetanse og ressurser til å håndtere myndigheten på en forsvarlig måte. NJ forutsetter derfor at forslaget, dersom det går igjennom, etterfølges av nødvendige bevilgninger og ressurser til å sikre den juridiske kompetanse innenfor Arbeidstilsynet.

Departementet har også bedt om høringsinstansenes syn på om Arbeidstilsynet bør gis tilsynskompetanse på innleiereglene i statsansatteloven, i likhet med etter arbeidsmiljøloven. Regelverket på dette området er tilnærmet likt for både privat og statlig sektor. NJs syn er derfor at offentlig tilsyn med etterlevelsen og håndhevingen av reglene om innleie også bør gjelde i staten. NJ mener Arbeidstilsynet vil være riktig etat for denne type offentlig tilsyn.

Forslaget om å oppheve arbeidsmarkedsloven § 27 nr. 2

Departementet foreslår å oppheve arbeidsmarkedsloven § 27 nr. 2 om at en arbeidstaker ikke kan leies ut til tidligere arbeidsgiver før det har gått seks måneder siden vedkommende sluttet hos arbeidsgiveren. NJ støtter denne endringen og viser til departementets begrunnelse om at det i dag ikke synes å være behov for bestemmelsen. Skulle det oppstå en uheldig utvikling på dette området vil det, som departementet viser til, være hjemmel i arbeidsmiljøloven til å regulere eventuelle tiltak.

Med vennlig hilsen

Håvard Holm
president