

Nyhetsbrev nr.3, 2011



Debatten raser: Innleie av arbeidskraft og konkurranseutsetting av underentrepriser i det offentlige



Adv. Kari B. Andersen
Mobil: 951 48 721
kari@sbdl.no

Adecco-debatten har ført til mange tanker rundt innleie/utleie av arbeidskraft. Samtidig arbeider man med implementering av vikarbyrået i norsk rett, ved å ta inn vilkårene om at innleid arbeidskraft skal ha lik arbeidstid og like lønnsvilkår, samtidig som man beholder alle dagens vilkår som begrenser adgangen til innleie fra vikarbyrå. En av hovedhensiktene med direktivet, å sørge for større fleksibilitet både for virksomheter og arbeidstakere, ser ut til å være glemt eller sett bort ifra.

For oss ser det ut som om man i Adecco-debatten har glemt at disse sakene ikke dreier seg om innleie av arbeidskraft, selv om et vikarbyrå er involvert, men om underentrepriser hvor et byrå har drevet deler av virksomheten for det offentlige. Lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos leverandører av underentrepriser skal være regulert gjennom ILO-konvensjon 94. I Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter (ILO 94-forskriften) heter det:

"Oppdragsgiver skal gjennomføre nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Graden av kontroll kan tilpasses behovet i vedkommende bransje, geografiske område mv."

Forslag til endringer i ILO 94-forskriften har vært på høring. Bakgrunnen for endringsforslagene er at ESA har åpnet sak mot Norge, med påstand om at forskriftene er i strid med EØS-reglene.

Innhold

Debatten raser: Innleie av arbeidskraft og konkurranseutsetting av underentrepriser i det offentlige	1
Månedens tips	2
Rettspraksis fra lagmannsretten: Urettmessig avskjed og innsyn i e-post	2
Høring: Forslag til ny ordning for arbeidsgivers rapportering	2-3
Neste frokostmøte: Avslutning av arbeidsforhold – sykmeldte arbeidstakere	3
Følg oss på facebook!	3



Månedens tips

Har din virksomhet oversikter som viser hvor mye de ansatte faktisk arbeider?

Dette er et lovpålagt krav, jf. aml. § 10-7, som slår fast at det i alle virksomheter skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal føres fortløpende, og skal være tilgjengelig både for Arbeidstilsynet og for arbeidstakernes tillitsvalgte. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at føring av oversikten faktisk finner sted, og dermed også opp til arbeidsgiver å avgjøre hvordan oversikten utformes, såfremt den tilfredsstillende krav loven setter.

Endringene som er foreslått vil et stykke på vei imøtekomme ESAs innvendinger, men vil først og fremst bidra til å effektivisere reglene. ESA mener at de norske reglene, som pålegger stat og kommune å kreve at arbeidstakere som jobber på kontrakter for det offentlige skal ha norske lønns- og arbeidsvilkår, er i strid med direktivet om utsendte arbeidstakere og EØS-retten for øvrig.

Det er altså her debatten ligger, ingen er uenige om at alle skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø, uavhengig av posisjon og bransje, men hvor blir det av hensynet til parters ønske om og rett til fleksibilitet?

"Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund ANS (SBDL) is an extremely effective boutique firm." Legal 500, 2010

Rettspraksis fra lagmannsretten: Urettmessig avskjed og innsyn i e-post



Adv.film. Ine Hagen
Mobil: 915 50 682
ine@sbdl.no

Borgarting lagmannsrett avsa den 14. mars 2011 dom i en avskjedssak. Avskjeden var begrunnet i at arbeidstaker hadde utvist grov illojalitet overfor arbeidsgiver, herunder hadde han nektet bedriftens eiere og ansatte adgang til fabrikkens PC under sin sykmeldingsperiode.

Lagmannsretten kom, i likhet med tingretten, til at avskjeden var urettmessig, og arbeidstaker ble tilkjent kr. 60.000,- i oppreisning.

Lagmannsretten uttalte innledningsvis at hvorvidt det foreligger ordrenektelse vil være et sentralt moment i vurderingen av om det er avskjedsgrunnlag, men dette er likevel ikke avgjørende. Det må tas hensyn til både ansattes og bedriftens forhold, samt at rimelighetshensyn vil komme inn i vurderingen.

Når det gjaldt spørsmålet om arbeidstakerens opptreden i forbindelse med innsyn i e-posten, konkluderte retten med at denne ikke ga grunnlag for avskjed. Det ble tatt utgangspunkt i personopplysningsforskriften § 9-2 som uttømmende lister opp vilkårene for arbeidsgivers rett til innsyn mv. i e-post. Ett av vilkårene som hjemler en slik rett er bestemmelsens bokstav a, hvoretter arbeidsgiver gis rett til å gjennomføre, åpne eller lese e-post i arbeidstakers e-postkasse "når det er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten". Retten kom til at arbeidsgiver hadde rett til innsyn i henhold denne bestemmelsen, da bedriften hadde behov for dette bl.a. for å sikre kommunikasjon med de øvrige ansatte på produksjonsstedet, og arbeidstakerens e-postadresse var den eneste på produksjonsstedet. Likevel la lagmannsretten til grunn at arbeidstaker ikke var forpliktet til å samtykke til innsyn, og hans opptreden ga dermed ikke grunnlag for avskjed.

Høring: Forslag til ny ordning for arbeidsgivers rapportering

Finansdepartementet har sendt på høring et forslag til ny felles kommunikasjonsordning for arbeidsgiveres rapportering om ansettelser, lønn og trekk: Elektronisk dialog med arbeidsgivere (EDAG). EDAG skal være en felles innrapporteringsløsning for arbeidsgiveres rapportering til skatteetaten, NAV og Statistisk sentralbyrå.



Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund ANS

Haakon VII's gt. nr. 10
PB 1234, Vika
0110 OSLO

Telefon: 22 01 70 50
Faks: 22 01 70 51

mail@sbd.no
www.sbd.no

Dersom du har spørsmål til innholdet i dette nyhetsbrevet, eller har forslag til endringer eller forbedringer, ta kontakt med advokat Kari Bergeius Andersen på kari@sbd.no eller 95 14 87 21.

Høringsfrist er satt til den 4. juni 2011, og ordningen foreslås innført først fra den 1. januar 2014.

Forslaget med den nye ordningen har tre hovedbegrunnelser:

1. Den er ledd i et systematisk arbeid for å redusere arbeidsgiveres oppgavebyrde overfor det offentlige (reduere administrative kostnader).
2. Den skal bidra til økt effektivitet og bedre oppgaveløsning i etatene.
3. Den skal legge grunnlag for bedre tjenester fra det offentlige overfor inntektsmottakere og arbeidsgivere.

Forslaget går i hovedtrekk ut på at arbeidsgivere skal rapportere et sett med pliktige opplysninger om hver enkelt ansatt. Dette skal i hovedsak gjøres som en integrert del av avlønningsprosessen, men minimum én gang per måned. Opplysningene skal avgis via en "EDAG-oppgave", som vil erstatte flere av de oppgaver og skjemaer arbeidsgivere i dag må levere.

Departementet uttaler i høringsbrevet at det samlede omfanget av rapporteringsplikten vil bli noe større enn i dag. Dette skyldes dels at opplysningene i noen tilfeller skal rapporteres oftere enn i dag. Eksempelvis gjelder dette opplysninger om forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift. I tillegg foreslås at enkelte opplysninger skal gis om flere personer eller av flere arbeidsgivere enn i dag. Opplysningene skal i derfor all hovedsak leveres elektronisk, for å forhindre at rapporteringsplikten medfører en økt belastning for arbeidsgiverne.

Neste frokostmøte: Avslutning av arbeidsforhold – sykmeldte arbeidstakere

Tusen takk for stort oppmøte og inspirerende debatt i siste frokostmøte! Dagens tema var avvikling av arbeidsforhold når arbeidstaker ikke presterer, et tema som tydelig berører mange. Er du interessert i kopi av foilene våre er du velkommen til å ta kontakt på kari@sbd.no.

Neste frokostmøte vil bli avholdt 25. mai 2011, med temaet "Oppsigelse av sykmeldte", og vil ta opp problemstillinger knyttet til oppsigelse, oppsigelsesgrunner og praktisk håndtering både overfor arbeidstakere som er beskyttet mot oppsigelse begrunnet i sykdom og arbeidstakere som ikke er det. En viktig del av dette vil også være oppsigelse begrunnet i andre forhold enn sykdom, og kravene til at arbeidsgiver må bevise at det nettopp er andre forhold enn sykdom som er den reelle begrunnelse for en oppsigelse. Påmeldinger kan gjøres til Wenche-Line Bakke på wlb@sbd.no. Velkommen!

Mvh. Ine og Kari

Følg oss på facebook!

Alle facebook-brukere er hjertelig velkommen til våre nye facebook-sider, hvor vi deler våre inspirasjoner og tips og oppdaterer men enda flere nyheter både fra norsk og internasjonal arbeidsrett. Velkommen!

Mvh. Terje og Kari