

SPØR JURISTENE

Spør noen av landets toppjurister innen forretningsjuss. Advokatene til **FØYEN Advokatfirma DA** svarer. Send spørsmål om næringsliv til: juss@ukeavisen.no.

Av advokat/partner Arve Føyen i FØYEN Advokatfirma DA. E-post: arve.foyen@foyen.no



Arve Føyen

OM FORRETNINGSJUSS

SOSIALE MEDIER

- nye utfordringer for bedriftene

Spørsmål: Hvorfor er dette temaet blitt så aktuelt for bedrifter?

Svar: Sosiale medier (WEB 2.0) er den nye himmelen og «alle» må ha en linkdin-, plaxo-, facebook- eller twitter-account (eller helst alle sammen). Nye generasjoner arbeidstakere er sterkt opptatt av at de må ha full tilgang, og anledning til å bruke, sosiale medier uten restriksjoner av noe slag. Det er behov for noen avklaringer og for en bevisstgjøring om spilleregler for bruk og deltakelse.

Spørsmål: Hvordan bør bedrifter forholde seg til ansattes bruk av sosiale medier?

Svar: Bedrifter bør ta en aktiv holdning til ansattes bruk av slike medier, og hvilken informasjon av betydning for bedriften og bedriftens omdømme som legges ut av ansatte. Bedriftene bør følge med og lage retningslinjer.

Spørsmål: Er det forskjeller på ulike typer nettverk?

Svar: Det går et klart skille mellom de åpne nettverkene som er tilgjengelig for alle, og bedriftsinterne nettverk. Interne nettverk bygges normalt opp med policies og instruksjoner for bruk, og kan være til stor og kontrollbar nytte i bedriftene. De åpne nettene kan også være til stor nytte, men har noen haker ved seg som foranlediger en bevisstgjøring av bedriftene om hva de bør kreve av sine ansatte ved bruk.

Spørsmål: Hvilke særlige problemstillinger reiser seg ved informasjonsdeling i åpne nettverk?

Svar: Åpne sosiale medier kan benyttes til ulovligheter eller skade for bedriften. De legger opp til en massedeling av informasjon. De ligger til enhver tid under fingertuppene til individene, og kan brukes på impuls – uten at nødvendig og ønskelig tid til ettertanke brukes på det budskap eller de dokumenter eller bilder mv. som deles med verden. Dette gjør effektene svært omfattende og kan medføre ulovlig og uønsket atferd som det er grunn for bedrifter til å være på vakt mot og ta forholdsregler for å hindre.

Spørsmål: Hvilke andre problemstillinger bør bedriftene være særlig oppmerksomme på når det gjelder ansattes bruk av sosiale medier?

Svar: En foredragsholder på Itechlaw-konferansen (Advokat Gerrit Vandendriessche – Altius – Brussel) stilte i tilknytning til Twitter det retoriske



Nye generasjoner arbeidstakere er sterkt opptatt av å bruke sosiale medier.

spørsmålet «Hvordan 140 karakterer kan forårsake juridiske problemer». Svaret han selv ga, var en gjennomgang av følgende problemstillinger:

- Tilgjengeliggjøring av konfidensiell informasjon (om personer eller bedriftshemmeligheter)
- Personvernovertrædelser
- Spam
- Brudd på opphavsrett ved ulovlig kopiering av andres materiale
- Krenkelse av varemerke eller
- Ulovlig eller uønsket innhold
- Ærekrenkelser
- Identitetstyveri eller det som kalles «Twitterjacking».

«Dette er etter min oppfatning bare noen eksempler, og andre nettverk gir større mulighet for utlegging av informasjon og bilder mv. enn Twitter.

Spørsmål: Har det noen betydning at kommunikasjonen til sosiale medier skjer fra en jobb-pc og ikke fra en privat pc?

Svar: Ja. Kommunikasjon fra jobb-pc på de sosiale mediene omfattes av de innsynsregler for arbeidsgiver som nå står i «e-postforskriften». Dette innebærer at arbeidsgiver etter omstendighetene har rett til innsyn i korrespondansen til elektroniske kommunikasjonsmedier, f.eks. for å ivareta bedriftens berettigede interesser, eller ved begrunnet mistanke om at korrespondansen medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet.

Spørsmål: Finnes det et enkelt råd til bedriftene?

Svar: En aldri så liten intern instruks med kjøregler for bruk er nok ikke så dumt! Det kan nevnes at en rekke større bedrifter nå er i ferd med å innføre slike instruksjoner, slik at mediene kan utnyttes fornuftig til bedriftens beste, og slik at ansattes deltakelse ikke skal reflektere negativt på bedriften.

NYTT FRA EU

Tre EU-eksperter i NHO forklarer og kommenterer aktuelle saker som får betydning for samfunn og næringsliv i Norge.

Henrik Munthe, advokat; **Trine Radmann**, direktør for NHOs Brussel-kontor og **Espen Søylen**, direktør for avdeling for internasjonalisering og samfunnsøkonomi.



Denne uken: Henrik Munthe
E-post: henrik.munthe@nho.no

Vikarbyrådirektivet - til glede eller besvær?

EU vedtok i november 2008 et eget direktiv om vikarbyråer. Arbeidet med å implementere direktivet i norsk rett har så smått begynt i Arbeidsdepartementet. Vil dette arbeidet gå som smurt, eller er det grunn til å frykte skumle skjær i sjøen?

Bakgrunn og formål

Det er flere grunner til at EU vedtok et direktiv, og ikke overlot rettsutviklingen til de enkelte medlemslandene. Arbeidsvilkårene og den rettslige stillingen for vikarbyråansatte varierer sterkt innen EU, og lovgiverne i Brussel ønsket å verne de vikaransatte. Men i tillegg er det et uttalt mål å legge til rette for bruk av vikarbyråer for på den måten å skape flere arbeidsplasser og bidra til økt fleksibilitet. Hvordan skal man klare å forene disse hensynene?

Direktivet inneholder mange ulike bestemmelser, men det er to hovedprinsipper som er ment å ivareta de ulike hensynene. For det første skal arbeidstakere som er innleid fra et vikarbyrå ikke diskrimineres, de skal behandles på samme måte som de ansatte i innleiebedriften. For det andre kan myndighetene bare i begrenset grad legge restriksjoner på vikarbyråenes virksomhet.

Likebehandlingsprinsippet

Den viktigste bestemmelsen på området knesetter prinsippet om likebehandling og slår fast at de vikaransattes minst skal ha de samme betingelser som de ordinært ansatte i innleiebedriften. Dette er riktignok begrenset til «vesentlige arbeids- og ansettelsesvilkår». Hva det innebærer i praksis, kan by på problemer å fastslå. Det er jo et sant villnis av tariffavtaler rundt om i norske bedrifter, og hvis vikarbyråene skal måtte forholde seg til alle disse, vil det legge en blytung administrativ byrde på skuldrene deres. I praksis vil det ikke være mulig å tilpasse seg til alle de ulike avtalene. Forhåpentlig vil det bli innført norske lovregler som gir et visst slakk, men hvor formålet om likebehandling er ivaretatt. Likeledes må det være rom for å forskjellsbehandle de ulike gruppene av arbeidstakere på enkelte felt. Eksempelvis vil flere oppleve det som unaturlig at en vikar som er inne i bedriften et par måneder gis anledning til å kjøpe aksjer i bedriften på samme vilkår som de fast ansatte. Direktivet åpner for unntak hvis det skjer gjennom en tariffavtale, og mye taler for at partene vil være bedre tjent med å inngå en avtale enn å overlate problemene til lovgiverne. Men eventuelle forhandlinger med sikte på å komme til enighet om en tariffavtale, vil på ingen måte bli enkle.



Forbud mot restriksjoner

Etter direktivet kan det i liten grad inntas nasjonale lovregler som inneholder restriksjoner i anvendelsen av vikararbeid. Slike restriksjoner kan bare opprettholdes eller innføres hvis det skjer ut fra allmenne hensyn, og det er bl a vist til et velfungerende arbeidsmarked som et slikt allment hensyn. Etter norsk rett er det i dag kun tillatt med innleie fra vikarbyråer hvis bedriften har lovlig anledning til å ansette folk midlertidig. Som kjent er det etter arbeidsmiljøloven og tilhørende rettspraksis svært snevre rammer for når det er tillatt med midlertidig ansettelse. Denne koblingen mellom innleie og vilkår for midlertidig ansettelse er åpenbart en restriksjon i direktivets forstand. Spørsmålet er om den kan opprettholdes når direktivet skal implementeres. Fra enkelte hold har det vært lagt til grunn at begrensningen må fjernes, og ropet på reservasjonsretten mot direktivet kan allerede høres.

Det er også verdt å merke seg at det også finnes en ILO-konvensjon om vikarbyråer. Norge har riktignok ikke ratifisert denne konvensjonen, men det er det en rekke EU-land som har gjort. På samme måte som for direktivet er hovedhensynene bak konvensjonen dels å verne arbeidsvilkårene for de vikaransatte, og dels å sikre vikarbyråene en plass i arbeidsmarkedet. Da konvensjonen ble vedtatt, var det bred enighet om at den ville bidra til et mer velfungerende arbeidsmarked ved at vikarbyråene fikk en friere stilling. Men Norge kan ikke ratifisere konvensjonen fordi koblingen til vilkårene for midlertidig ansettelse blir sett på som uforenlig med konvensjonen. Hvis Norge skulle velge å opprettholde denne koblingen, til tross for direktivets skranker, ut fra hensynet til et velfungerende arbeidsmarked, vil det fortone seg temmelig paradoksal i forhold til ILO-konvensjonen: Den ble jo innført nettopp for å sørge for et mer velfungerende arbeidsmarked.

Er det så noe å lære av disse betraktningene? I hvert fall at det langt fra er sikkert at implementeringen av vikarbyrådirektivet kommer til å gå som smurt uten protester fra noe hold.