

Standard vilkår bemanning Glasspaper People AS

1. Betaling

Innleier faktureres månedlig basert på arbeidede timer og for fritid som utleier er forpliktet til å betale godtgjørelse for etter likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven § 14-12 a. Innleid arbeidstaker gis godtgjørelse for reiseutgifter og annen utgiftsdekning etter samme regler som ansatte hos innleier. Slike utgifter belastes med påslag for administrative kostnader.

Betalingsbetingelsene er netto kontant pr. 14 dager. Ved forsinket betaling betaler innleier forsinkelsesrente i henhold til lov av 17. desember 1976 nr. 100 om forsinket betaling.

1.1 Prisregulering og etteroppgjør

Timeprisen i den avtalte oppdragsperioden reguleres forholdsmessig tilsvarende endringer i lønns- og arbeidsvilkår for innleierens egne ansatte og derved for den innleide medarbeideren i oppdragsperioden etter likebehandlingsprinsippet i pkt. 2.2 nedenfor. Hvis innleieren ikke har gitt fullstendige og korrekte opplysninger, eller hvis innleieren ikke tidsnok informerer bemanningsforetaket om relevante endringer i egne lønns- og arbeidsvilkår, kan bemanningsforetaket endre prisen med tilbakevirkende kraft og kreve etterbetaling.

Dersom det etter at oppdraget er avtalt blir gjort endringer eller presiseringer regelverk eller tariffavtaler, kan bemanningsforetaket forholdsmessig justere prisen eller andre vilkår i oppdraget samt kreve etterbetaling for å få dekket nødvendige og dokumenterte merkostnader disse endringene medfører. Slik regulering skjer med virkning fra ikrafttredelsen av endringene.

Det samme gjelder ytelser som det ikke er mulig å beregne ved avtaleinngåelse eller under oppdragets varighet, herunder etterbetaling i forbindelse med lønnsregulering, lønnsytelser av typen bonusordninger som er omfattet av likebehandlingsreglene, o.a.

Hvis innleieren ikke har gitt fullstendige og korrekte opplysninger, eller hvis innleieren ikke tidsnok informerer bemanningsforetaket om relevante endringer i egne lønns- og arbeidsvilkår, kan bemanningsforetaket endre prisen med tilbakevirkende kraft og kreve etterbetaling.

Tilsvarende gjelder der relevant tilsynsmyndighet fatter vedtak som pålegger oppfyllelse av likebehandlingsreglene og dette avviker fra de opplysningene innleier har gitt til bemanningsforetaket.

2. Inngåelse av avtale om oppdrag

2.1 Kartlegging av behov og utvelgelse av kandidat

Etter mottatt skriftlig eller muntlig oppdragsbestilling, vil bemanningsforetaket finne en kandidat for oppdraget. Når egnet kandidat er funnet, kontaktes innleier for informasjon

om kandidatens kvalifikasjoner og bakgrunn. I den grad kunden ønsker flere aktuelle kandidater enn det som er avtalt, har bemanningsforetaket rett til en godtgjørelse pr. ekstra kandidat.

2.2 Innleierens opplysningsplikt om egne lønns- og arbeidsvilkår. Likebehandlingsprinsippet

Innleieren skal gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta lovens krav om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-12 b (1) og § 14-12 a, eventuelt statsansatteloven § 11.

Opplysningene skal omfatte de vilkår som ville ha kommet til anvendelse dersom den innleide medarbeideren hadde vært ansatt hos innleieren for å utføre samme arbeid, når det gjelder:

- a) arbeidstidens lengde og plassering
- b) overtidsarbeid
- c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder
- d) nattarbeid
- e) feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager
- f) lønn og utgiftsdekning

Innleieren skal også gi bemanningsforetaket opplysninger om egne felles goder og tjenester iht. pkt. 5 nedenfor.

Innleierens opplysningsplikt om lønns- og arbeidsvilkår og felles goder og tjenester gjelder både ved inngåelse av oppdragsavtaler og under oppdragenes fulle varighet samt etter at oppdraget er avsluttet dersom fastleggelse av lønns- og arbeidsvilkår blir klart på et senere tidspunkt. Så lenge oppdrag varer skal innleieren holde bemanningsforetaket løpende informert om forventede og relevante mulige endringer i egne lønns- og arbeidsvilkår tidligst mulig og i alle tilfeller før endringen iverksettes for innleierens egne ansatte når dette er mulig. Innleierens ansvar for å gi slik uttømmende og oppdatert informasjon er en betingelse for å oppfylle lovens likebehandlingskrav både for innleieren og bemanningsforetaket.

Tillitsvalgte hos innleieren kan under taushetsplikt kreve opplysninger/dokumentasjon fra innleieren som viser om den innleide medarbeiderens lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling etter aml. § 14-12 b, eventuelt statsansatteloven § 11. Den innleide medarbeideren kan kreve tilsvarende fra bemanningsforetaket. Slik utlevering kan omfatte opplysninger som innleieren har gitt bemanningsforetaket om egne lønns- og arbeidsvilkår.

I konkrete saker hvor Arbeidstilsynet fører tilsyn med om likebehandlingsreglene er oppfylt, skal innleier fremlegge nødvendige opplysninger når bemanningsforetaket etterspør dette. Med nødvendige opplysninger menes alle opplysninger som kan gi informasjon om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt direkte hos innleier for å utføre samme arbeid jf. annet avsnitt.

2.3 Skriftlig oppdragsbekreftelse

Etter bestillerens godkjenning sender bemanningsforetaket skriftlig oppdragsbekreftelse som bl.a. skal angi navn på den innleide medarbeideren, avtalt tid, sted, varighet, arbeidsoppgaver, pris, lønn – herunder eventuelle bonusordninger, feriepenger og andre vesentlige arbeidsvilkår. Innleieren skal gjennomgå oppdragsbekreftelsens innhold og er ansvarlig for å gi bemanningsforetaket beskjed uten ugrunnet opphold ved mulige feil eller mangler i innholdet.

2.4 Dokumentasjon på grunnlaget for innleie

Dersom grunnlaget for innleie er hjemlet i aml. § 14-12 (2) skal innleier på forespørsel fra bemanningsforetaket fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, og at det er inngått avtale med tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie. Dette slik at bemanningsforetaket kan oppfylle sin plikt overfor Arbeidstilsynet i henhold til aml. § 14-12 (2) annet punktum.

Det er innleier som er ansvarlig for å vurdere hvorvidt grunnlaget for innleie er lovlig. Dette gjelder alle grunnlag for innleie, og er ikke begrenset til innleie i henhold til aml. § 14-12 (2).

Dersom innleier får pålegg om at ulovlig innleie skal opphøre fra relevant tilsynsmyndighet (f.eks. Arbeidstilsynet) opprettholdes innleiers betalingsforpliktelse i henhold til denne avtales punkt 15.

3. Endringer

Innleier kan ikke avtale endring i oppdraget med den innleide medarbeideren uten at dette er skriftlig avtalt med bemanningsforetakets representant. Hvis arbeidet endres slik at det ville medført bedre lønn eller andre arbeidsvilkår hvis arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre de endrede arbeidsoppgaver, økes prisen/vilkårene forholdsmessig med virkning fra tidspunktet for endringen.

4. Forlengelse av oppdrag

Ønsker innleieren å forlenge oppdrag utover avtalt periode, skal dette meldes skriftlig til bemanningsforetaket snarest mulig. Bemanningsforetaket skal da forsøke å gjøre en forlengelsesavtale med arbeidstakeren. Ved aksept skal forlengelsen bekreftes skriftlig ved en ny oppdragsbekreftelse.

5. Tilgang til innleierens felles goder og tjenester

Innleieren skal gi bemanningsforetaket opplysninger om alle felles goder og tjenester som gjelder for innleierens egne arbeidstakere, som for eksempel, kantine, bedriftsbarnehage, bedriftshelsetjeneste, transport, fellesrom for trening, garderober mv. Slike felles goder og tjenester skal den innleide medarbeideren ha tilgang til på samme vilkår som for innleierens egne ansatte, med mindre objektive grunner tilsier noe annet etter aml. § 14-12 a (2), eventuelt statsansatteloven § 11.

Alle kostnader ved slik tilgang til innleierens felles goder og tjenester bæres av innleieren direkte i samme utstrekning som innleieren dekker dette for sine egne ansatte.

6. Ansvar for ledelse og oppfølging av arbeidstaker

Innleid medarbeider er undergitt innleierens ledelse og instruksjon og skal arbeide integrert i innleierens virksomhet. Bemanningsforetakets ansvar er å foreta en forsvarlig utvelgelse ved at formell kompetanse og referansesjekk er i samsvar med innleiers forespørsel. Bemanningsforetakets ansvar begrenses således til de tilfeller hvor det kan dokumenteres uaktsomhet i utvelgesprosessen. Innleieren er selv ansvarlig for eventuell skade/tap/manglende arbeidsutførelse den innleide medarbeideren ved feil eller forsømmelser under utførelsen av arbeidet måtte forårsake overfor innleieren eller måtte påføre tredjemann. Bemanningsforetakets ansvar overfor innleieren er uansett begrenset til de forhold som dekkes av bemanningsforetakets forsikringsordninger.

Innleide medarbeidere skal følge innleiers reglement og instruksjoner og arbeide under innleiers ledelse og kontroll. Innleier er ansvarlig for at arbeidsforholdene på arbeidsstedet er i overensstemmelse med arbeidsmiljølovens bestemmelser og at forholdene er lagt til rette for at den innleide medarbeideren får utført sitt arbeid.

7. Forutsatte kvalifikasjoner, tilstedeværelse

Bemanningsforetaket forplikter seg til å stille til rådighet personell som oppfyller innleiers kravspesifikasjoner. Dersom utleid medarbeider likevel ikke oppfyller de kvalifikasjonskrav som er oppgitt ved bestilling, misligholder oppdrag ved ikke å møte frem eller av annen grunn ikke kan fullføre oppdraget, skal utleier så raskt som mulig stille nytt kvalifisert personell til rådighet. Bemanningsforetaket har et kvalitetssikringssystem for å sikre at tjenestene tilfredsstiller innleiers behov og krav til kvalitet. Bemanningsforetaket har ikke noe ansvar dersom innleier eller tredje person forhindrer den utleide arbeidstakeren i å utføre arbeidet.

Bemanningsforetakets medarbeidere skal ikke uten bemanningsforetakets skriftlige samtykke arbeide med eller ha ansvar for nøkler, penger og verdipapirer.

8. Ansvar for Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS) og offentligrettslige verneregler

Innleier er å anse som hovedbedrift med ansvar for samordning etter aml. § 2 -2 og skal sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også for innleide medarbeidere etter aml. § 2-2 (1) b).

Innleieren skal informere, lære opp og kontrollere innleide medarbeidere på samme måte som sine egne ansatte bl.a. om innleierens HMS-regler, at medarbeideren er omfattet av innleierens vernetjeneste og informasjon om hvem som er medarbeiderens lokale verneombud hos innleieren.

Bemanningsforetakets konsulent og verneombud skal ved behov gis adgang til innleiers virksomhet for kartlegging av arbeidsmiljø et og til å kontakte innleierens vernetjeneste. Når samordningen av arbeidstidsordninger er nødvendig av sikkerhetsmessige grunner, er også dette innleierens ansvar.

9. Overtidsarbeid og tillegg for særskilt arbeidstid o.l

Innleieren skal sørge for at innleide medarbeideres arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i aml. Kap. 10, jfr. aml. § 2-2 (1) c). Ved overtidsarbeid skal bemanningsforetakets konsulent holdes løpende informert om omfanget.

Overtids-, skift-, ulempe- og andre tillegg til lønn blir fakturert i tillegg til den avtalte pris forholdsmessig som om den utleide medarbeideren hadde vært ansatt hos innleieren i tilsvarende stilling iht. likebehandlingsprinsippet foran i pkt. 2.2 og prisgrunnlaget i pkt. 1.1.

10. Solidaransvar

Innleieren er solidarisk ansvarlig med bemanningsforetaket for at den innleide medarbeideren får rett lønn, feriepenge og annen godtgjøring etter lovens krav om likebehandling iht. pkt. 2.2 foran, se aml. § 14-12 c, eventuelt statsansatteloven § 11.

Dersom innleier er forpliktet til å oppfylle solidaransvaret kan innleier søke regress hos bemanningsforetaket for alle kostnader i denne forbindelse, med mindre kravet skyldes innleierens mangelfulle opplysninger av betydning for likebehandlingsprinsippet iht. pkt. 2.2 foran. I så fall kommer misligholdsbestemmelsene nedenfor i pkt. 14 til anvendelse.

11. Taushetsplikt

Informasjon partene utveksler skal ikke overføres til tredje part uten den annen parts skriftlige samtykke. Dette gjelder også etter oppdragets avslutning.

Innleier kan ikke benytte seg av utleiebedriftens dokumenter, priskalkyler, planer med mer ved innhenting av konkurrerende pristilbud etc.

Bemanningsforetakets medarbeidere har taushetsplikt om bedriftshemmeligheter og for øvrig beskrivelser, oppskrifter, modeller, personlige opplysninger etc. som medarbeideren får kjennskap til under oppdraget. Bemanningsforetakets medarbeidere kan ikke bringe med seg skriftlige arbeidsmaterialer eller dokumenter ut av innleiers lokale uten etter å ha innhentet særlig tillatelse til dette.

Innleier, bemanningsforetaket og de tillitsvalgte hos innleieren har taushetsplikt om opplysninger de får om lønns- og arbeidsvilkår hos innleieren og bemanningsforetaket etter aml. § 14-12 b (5), eventuelt statsansatteloven § 11. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling.

12. Eiendomsrett/bruksrett og eksklusivitet

Innleier har full opphavs- og eiendomsrett til alt grunnlagsmateriale og ethvert resultat av arbeid utført av innleide medarbeidere for oppdragsgiver. Utleide medarbeidere har rett til å benytte tilegnet kunnskap i utførelsen av eget arbeid, også utenfor innleier. Konkurransesensitiv informasjon omfattes likevel ikke av ovennevnte.

Innleier forplikter seg til, så lenge kontrakten varer, å ikke treffe avtaler om tjenester som omfattes av denne kontrakt med andre bemanningsbedrifter eller konkurrerende virksomhet.

13. Mislighold fra bemanningsforetaket

13.1 Reklamasjon

Eventuelle reklamasjoner fra innleier skal omgående meddeles skriftlig til bemanningsforetakets representant. Hvis slik reklamasjon ikke foreligger kan misligholdet ikke påberopes.

13.2 Retting av mangler

Begge parter kan kreve at manglende kvalifikasjoner eller utleid medarbeiders manglende tilstedeværelse blir rettet ved bruk av en annen medarbeider hvis dette kan skje uten urimelig ulempe eller kostnad.

Dersom det avdekkes manglende dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår fra bemanningsforetakets side, eller at lønns- og arbeidsvilkår ikke oppfyller lovens likebehandlingsregler, og dette skyldes forhold på bemanningsforetakets side, har bemanningsforetaket anledning til å rette opp i forholdet gjennom etterbetaling av differansen til medarbeideren. Frist for dette er 14 dager fra misligholdet ble avdekket og påpekt skriftlig av innleieren.

13.3 Rett til å tilbakeholde betaling og prisavslag

Så lenge mislighold ikke er rettet, kan innleieren holde tilbake betalingen for den delen av arbeidet som er misligholdt. Blir misligholdet ikke rettet, kan innleier kreve forholdsmessig prisavslag. Innleier kan ikke kreve avslag i avtalt pris hvis innleier eller tredje person hindrer bemanningsforetaket i å levere den avtalte tjenesten eller å rette mangler.

13.4 Erstatning

Innleier kan kreve erstatning for dokumentert økonomisk tap som følge av det ansvar bemanningsforetaket har etter denne kontrakt. Bemanningsforetaket er ikke ansvarlig for konsekvenstap.

Bemanningsforetaket er kun ansvarlig for økonomisk tap som direkte følger av dokumentert uaktsomhet enten i forbindelse med utvelgelsen av medarbeider eller for det tilfellet at medarbeider ikke er valgt ut til avtalt tid. Den innleide medarbeideren er underlagt innleiers daglige ledelse, instruksjon og oppfølging iht. pkt. 6 foran, og bemanningsforetaket er ikke ansvarlig for arbeidsresultatet.

Har bemanningsforetaket vært uaktsom ved utvelgelse av arbeidstaker, har innleier ikke krav mot bemanningsforetaket hvis mangelen er rettet eller tilbud om dette er fremsatt. Bemanningsforetaket har uansett ikke ansvar når innleier har stått for utvelgelsen av innleid arbeidstaker.

Erstatning kan kun kreves for direkte fysisk forvoldt skade. Driftstap, avsnstap, erstatning overfor tredje person og lignende erstattes ikke. Skader forvoldt ved brann eller eksplosjon erstattes ikke. Hvis innleier utleverer nøkler/adgangskort er tap av dette innleiebedriftens ansvar.

13.5 Heving

Foreligger det vesentlig mislighold fra bemanningsforetaket, hvor misligholdet heller ikke blir rettet innen rimelig tid, kan innleier heve avtalen.

Ved inngåelse av rammeavtaler eller avtaler som består av flere leveranser/oppdrag vil mislighold av et oppdrag/en leveranse bare gi rett til heving eller andre misligholdsbeføyelser mot det oppdraget/ den leveransen som er misligholdt. Partenes kontraktsforpliktelser for den øvrige del av den totale kontrakten består uendret. Det kan således ikke gjøres misligholdsbeføyelser mot den øvrige del av den totale kontrakten som ikke er misligholdt.

14. Mislighold fra innleier

14.1 Misligholdt informasjonsplikt av betydning for likebehandlingsreglene

Innleieren er objektivt ansvarlig overfor bemanningsforetaket for ethvert økonomisk tap som følge av mislighold av plikten til å gi bemanningsforetaket alle opplysninger som er nødvendig for likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår iht. pkt. 2.2 foran under hele oppdragets varighet.

På bemanningsforetakets skriftlige forespørsel skal innleieren dokumentere de nødvendige opplysninger så snart det lar seg gjøre. Hvis innleieren ikke etterkommer krav fra bemanningsforetaket eller egne tillitsvalgte om slike opplysninger innen tre arbeidsdager, kan bemanningsforetaket heve den videre oppdragsavtalen og/eller kreve erstatning for sitt økonomiske tap.

For det tilfellet at relevant tilsynsmyndighet (f.eks. Arbeidstilsynet) gir pålegg eller treffer enkeltvedtak for gjennomføring og i medhold av aml. § 14-12 a første ledd og § 14-12 b første ledd, og dette skyldes at tilsynsmyndighetene eller eventuelle domstoler kommer til at arbeidstaker ikke har fått de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom vedkommende hadde vært direkte ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, og differansen kan spores tilbake til feilaktige eller mangelfulle opplysninger bemanningsforetaket har mottatt fra innleier, skal innleier svare for de kostnader bemanningsforetaket påføres i denne forbindelse. Dette omfatter kostnader til erstatning av lønn, overtid, feriepenger, godtgjøring på fridager samt utgiftsdekning i henhold til aml. § 14-12 a første ledd bokstav b, e og f, samt andre kostnader bemanningsforetaket måtte ha i forbindelse med saken slik som advokatbistand og eventuelt tvangsmulkt og overtredelsesgebyr.

14.2 Forsinket betaling

Ved forsinket betaling kan bemanningsforetaket holde tilbake sin ytelse til betaling finner sted. Ved vesentlig mislighold kan bemanningsforetaket heve kontrakten. Hvis innleier ikke betaler innen syv dager etter at han har mottatt skriftlig varsel, er dette et tilfelle som gir bemanningsforetaket rett til å heve kontrakten.

Ved betalingsmislighold påløper forsinkelsesrenter etter lov om renter ved forsinket betaling. Når innleier tidligere har misligholdt sin betalingsplikt, kan bemanningsforetaket kreve forskuddsbetaling for fremtidig utleie.

Ved betalingsmislighold hvor bemanningsforetaket hever kontrakten, har bemanningsforetaket rett til erstatning etter erstatningsrettslige regler og prinsipper. I mangel av dokumentasjon for annet, skal bemanningsforetaket ha rett til en erstatning tilsvarende 20 % av det avtalte vederlaget for resterende del av kontraktstiden.

14.3 Mislighold av taushetsplikt, eksklusivitet mv

Avtalens nærmere vilkår er beskyttet av lovfestede og ulovfestede regler om taushetsplikt, herunder beskyttelse av forretningshemmeligheter ovenfor andre selskap eller tredjepersoner. Det vises blant annet til Lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (markedsføringsloven) §28, personopplysningsloven, lov om forretningshemmeligheter og arbeidsmiljøloven § 14-12 b.

Brudd på bestemmelsene om taushetsplikt vil utløse erstatningsplikt etter disse reglene. Brudd på bestemmelsene om taushetsplikt i arbeidsmiljøloven er straffebelagt.

15. Avbestilling og oppsigelse i andre tilfeller enn ved mislighold

Ethvert bekreftet og/eller påbegynt oppdrag er å anse som forpliktende for begge parter og kan ikke avbrytes før den avtalte perioden er utløpt.

Dette gjelder også dersom relevant tilsynsmyndighet, f.eks. Arbeidstilsynet, skulle fatte vedtak overfor innleier om at ulovlig innleie må opphøre.

16. Forsikringer

Det er tegnet yrkesskadeforsikring for alle utleide medarbeidere.

17. Diverse bestemmelser

17.1 Utleid personell og personvernopplysninger

Det vil være nødvendig å behandle eller utveksle personopplysninger om utleide medarbeidere, for blant annet å ivareta lovpålagt arbeidsgiveransvar/innleieansvar etter arbeidsmiljøloven og forskrifter, skatteforhold og for å kunne gjennomføre de operative delene av denne avtale.

Når det gjelder personopplysninger om utleide medarbeidere som behandles (utveksles, lagres, registreres mv.) av og mellom bemanningsforetaket og innleieren, har hver av partene i denne avtalen selvstendig ansvar i henhold til *Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)*.

Bemanningsforetaket har arbeidsgiveransvaret for den utleide medarbeideren og vil være behandlingsansvarlig ovenfor sine ansatte. Med «behandlingsansvarlig» menes det en fysisk eller juridisk person som alene eller sammen med andre bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke behandlingsmidler som skal benyttes. Tilsvarende vil innleier være å anse som selvstendig behandlingsansvarlig. Dette betyr blant annet at begge parter har et eget ansvar for at:

- Personopplysninger kun behandles for spesifikke, uttrykkelige, angitte og legitime formål.

- Partene skal begrense mengden innsamlede personopplysninger til det som er nødvendig for å realisere formålet med innsamlingen. Opplysningene skal slettes eller anonymiseres når de ikke lenger er nødvendige for formålet de ble innhentet for.
- Personopplysninger skal behandles slik at opplysningenes *integritet*, *konfidensialitet* og *tilgjengelighet* beskyttes. Dette betyr at den behandlingsansvarlige må sørge for å iverksette tiltak mot utilsiktet og ulovlig ødeleggelse, tap og endringer av personopplysninger.

Hvis partene inngår tilleggsavtale f.eks. om rekruttering på vegne av innleier og respektive personopplysninger samles inn av oppdragsgiver, skal partene vurdere om personopplysningsloven krever databehandleravtale for denne delen.

18. Force Majeure

I tilfelle force majeure, herunder bl.a. streik i egen bedrift og alle andre typer arbeidskamp, bortfaller partenes forpliktelser så lenge force majeure virker forutsatt at innleier gir varsel til bemanningsforetaket uten ugrunnet opphold. Suspending av betalingsforpliktelser får tidligst virkning fra varsel er meddelt bemanningsforetaket. I forbindelse med streik skal innleiebedriften holde bemanningsforetaket fortløpende orientert om behovet for fortsatt innleie.