

Arbeidsdepartementet  
Pb. 8019 Dep  
0030 Oslo

Deres ref.: 11/3509-  
Vår ref.:  
Dato: 8. februar 2013

postmottak@ad.dep.no

## Høring tiltak mot ufrivillig deltid

Det vises til høringsbrev fra Arbeidsdepartementet av 13. desember 2012.

SAMFO er arbeidsgiverforening for samvirkeforetak med 216 medlemsbedrifter som sysselsetter i overkant av 23 000 ansatte. Medlemmene kommer fortrinnsvis fra forbrukerkooperasjonen (Coop) og boligsamvirket.

Det bemerkes at det er gitt kort høringsfrist på dette forslaget, og at dette ble sendt ut tett opp under jul. Lovforslaget er omfattende og byr på tildels innfløkte problemstillinger Dette gjør at det burde vært gitt en lengre høringsfrist.

### 1. Innledning

Ufrivillig deltid eller undersysselssetting er et betydelig problem for de det angår og det er viktig at lovgiver og partene i arbeidslivet har fokus på dette og søker å minimere antallet undersysselsatte. Det er en kjensgjerning at detaljhandel er en av de næringer hvor mange ansatte er undersysselsatte og at dette er et område som krever systematisk fokus og innsats både fra arbeidsgiver og arbeidstaker.

**Som en overordnet kommentar er det SAMFOs vurdering at utfordringer knyttet til undersysselssetting best løses lokalt, innen for de rettslige rammer som lovgiver allerede har trukket opp og de reguleringer mv som fremkommer av tariffavtaler.**

Begrepene ufrivillig deltid og undersysselsatt vil nedenfor bli benyttet om hverandre. I denne sammenheng er det vår vurdering at det er viktig og hensiktsmessig å benytte samme definisjon som SSB:

*”Deltidssysselsatte som har forsøkt å få lengre arbeidstid, og som kan starte med økt arbeidstid innen en måned.”*

Bakgrunnen for dette er at denne definisjonen setter som krav at den ansatte kan tiltre i ny stilling i løpet av en måned. I varehandelen er det mange ansatte som antakelig kunne ønske seg mer arbeid dersom dette kunne skje på premisser som fastlegges av den ansatte selv, herunder at økt arbeidstid ikke medfører flere kvelds- og helgevakter.

Det er utarbeidet mange rapporter knyttet til ufrivillig deltid hvor man forsøker å se på ulike bakenforliggende årsaker og systematiske sammenhenger i forbindelse med deltid. En del faktorer synes imidlertid systematisk utelatt når man søker å analysere årsakene til bruk av deltidsansatte; herunder den ansattes rett til redusert arbeidstid etter Arbeidsmiljøloven (heretter aml) § 10-2 (4), begrensinger knyttet til helgearbeid, adgang til lengre arbeidstid innenfor det enkelte døgn mv uten at dette utløser overtid, strenge vilkår for midlertidig tilsetning, de ansattes rettigheter ved sykdom mv.

Det er klare sammenhenger mellom vid adgang for arbeidstakere til å kreve redusert arbeidstid, og strenge regler for plassering av og lengden på arbeidstiden på den ene siden og arbeidsgivers behov for mindre stillingsbrøker for å få bemanningsplaner til å "gå opp" på den andre siden.

Lovgiver har valgt å gi ansatte en rekke rettigheter med hensyn til redusert arbeidstid, plassering av arbeidstid og begrensinger på adgang til å arbeide utover avtalt arbeidstid. Det er således en omfattende regulering av rettigheter for ansatte som gir ansatte stor fleksibilitet. Summen av dette blir et svært begrenset handlingsrom for arbeidsgiver. Departementet er opptatt av den fleksibilitet som deltid gir de ansatte. Fleksibilitet kan ikke være statisk for den ene parten uten at den da blir mer statisk også for den andre.

Det fremgår av høringsnotatet at departementet ikke ser store problemer knyttet til dagens rettstilstand hva angår ansattes rettigheter dersom det er et avvik mellom avtalt og faktisk arbeidstid. Det synes som om departementet mener dette først og fremst er et håndhevingsproblem. De tiltak departementet nå foreslår virker derfor noe overdimensjonerte.

Problemet med undersysselsetting synes også noe overdrevet. Det vises til Høringsnotatet side 6 hvor det fremgår at bare 4 % av de som anser seg som undersysselsatte er undersysselsatte i mer en 16 måneder. Etter 24 måneder er dette redusert til 1 %. Blant alle de som er ansatt utgjør dette således en svært liten andel. Dette betyr ikke at man ikke skal ha fokus på dette problemet, men problemer knyttet til undersysselsetting synes å løse seg for de fleste i løpet av relativt kort tid. Sett hen til det begrensede omfanget og den korte varigheten av undersysselsetting for den enkelte er det vår vurdering at dette best kan løses lokalt innenfor dagens lov- og avtaleverk.

Det må også tas hensyn til at det er ansatte som ønsker å jobbe deltid ut fra familiesituasjon eller at det ut fra personlig forhold er en ønsket og optimal situasjon.

Det bemerkes også at lovgiver ikke gjennom å lage strengere regler for deltidsansatte med rapporteringsplikter, møter og rett til å kreve høyere stillingsbrøk mv ikke kan gjøre noe med det underliggende behovet og den avgjørende faktoren som er den enkelte virksomhets behov for arbeidskraft. Dersom man får flere større stillinger eller øker antall fulltidstilsatte så vil dette medføre at antall ansatte må reduseres. Departementets forslag har også den – antakelige utilsiktede – konsekvens at arbeidsgiver med deltidsansatte nærmest automatisk vil pådra seg en overbemanning. Dette vil øke behovet for nedbemanning. Dette vil enten medføre at noen mister sitt arbeid helt eller at man må redusere arbeidstiden for alle. Paradoksalt nok kan således forslaget medføre et økt antall deltidsansatte, dog på større stillingsbrøker.

Vi vil nedenfor kommentere høringsforslaget kronologisk med bakgrunn i fremstillingen i høringsnotatet.

## 2. Drøftingsplikt ved bruk av deltidsstillinger

SAMFO har allerede en slik drøftingsbestemmelse på de tariffområder hvor undersysselsetting er aktuelt, og vi har ingen innvendinger mot at dette også lovfestes. SAMFO er enige med departementet i at det er viktig at virksomheter har fokus og tvinges til å ha fokus på utfordringer knyttet til undersysselsetting. Det at det skapes økt bevissthet rundt ufrivillig deltid er etter vårt syn et effektivt og fornuftig virkemiddel.

Når det gjelder formkrav med videre til drøftinger er SAMFO kritiske til at det gjøres en omfattende regulering av hvordan dette skal gjennomføres samt at det lovreguleres hvilke dokumenter mv som skal fremlegges. Dette bør reguleres på samme måte som drøftingsplikten etter aml § 14-9. Dette er en modell som er innarbeidet og har fungert tilfredsstillende og som ivaretar behovet for fleksibilitet.

### Spørsmål fra Departementet:

1. *Bør tillitsvalgte i enkelte situasjoner ha rett til å kreve hyppigere drøftinger enn en gang per år?*

Det er SAMFOs vurdering at tillitsvalgte ikke bør kunne kreve hyppigere møter. Det er viktig at slike møter ikke bør bli for tallrike da dette går utover kvaliteten på møtene. Det er vår vurdering at man ved å møtes en gang i året vil få mulighet til på en god måte å drøfte forholdt knyttet opp mot bruk av deltid.

Det er liten grunn til at det skal være mer vidtgående drøftingsforpliktelser i tilknytning til deltid enn det som er tilfellet for midlertidig ansettelse og innleie. Det at drøftingsforpliktelsen etter disse bestemmelsene er sammenfallende bidrar også til ett enklere regelverk.

Dersom det skulle skje store endringer i virksomheten i løpet av denne perioden som dramatisk endrer antall deltidsansatte så vil dette gjennomgående bli fanget opp av andre drøftingsbestemmelser i tariffavtaler eller drøftingsbestemmelsene i aml kapittel 8 og/eller kapittel 15.

2. *Bør det fastsettes nærmere krav til innholdet av drøftelsene og hvilken dokumentasjon som bør fremlegges?*

Det er SAMFOs vurdering at det ikke vil være hensiktsmessig å lovregulere hva som skal behandles i drøftelsene og hvilken dokumentasjon som skal fremlegges. De tillitsvalgte må få de opplysninger og den dokumentasjon som er nødvendig for at det skal kunne gjennomføres reelle og gode drøftelser. Hva som bør drøftes og hva slags dokumentasjon som er nødvendig vil variere avhengig av type og størrelse på virksomheten. En regulering av innholdet i drøftingene og hvilken dokumentasjon som skal fremlegges bør derfor gjøres slik at den nødvendige fleksibilitet ivaretas. En eventuell lovfesting av krav til dokumentasjon må eventuelt begrenses til at det må fremlegges en oversikt over antall deltidsansatte i virksomheten. Det er viktig at regulering av en drøftelsesforpliktelse og innholdet i drøftelsene gir rom for lokal tilpassning.

### **Arbeidstilsynets kontroll – gjennomføring av drøftinger**

SAMFOs vurdering er at det er unødvendig byråkratisk at Arbeidstilsynet skal føre slik kontroll, men har utover dette ikke store innvendinger til prinsippet om at Arbeidstilsynet fører tilsyn med at det gjennomføres slike drøftinger.

Når det gjelder hva Arbeidstilsynet skal føre kontroll med så uttales det i høringsnotatet at Arbeidstilsynet bare skal føre tilsyn med at det gjennomføres drøftinger, men ikke med innholdet i, og resultatet av drøftingene. Departementet har imidlertid foreslått at Arbeidstilsynet skal kunne komme med pålegg om at drøftinger gjennomføres på nytt. En slik kompetanse til å pålegge at det gjennomføres nye møter kan vanskelig gjennomføres uten at det samtidig gjennomføres en innholdskontroll.

Det er SAMFOs vurdering at Arbeidstilsynet utelukkende skal kunne føre tilsyn med at det er gjennomført drøftinger. Dersom drøftinger er gjennomført kan ikke Arbeidstilsynet pålegge at det gjennomføres nye drøftinger da dette vil medføre at Arbeidstilsynet også gjennomfører innholdskontroll av drøftingene. Dette ville etter vårt syn også bryte med prinsippet og den sentrale sontringen som ligger bak aml § 18-6 om skille mellom de forhold som er av offentligrettslig og privatrettslig karakter.

Det vises også til høringsforslag om tiltak mot ulovlig innleie av arbeidskraft - søksmålsrett for fagforeninger og utvidet kompetanse for Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet får også der forutsetningsvis en utvidet kompetanse til å føre kontroll med innholdet i drøftinger. Samlet medfører disse to forslagene en nedbrytning av det sentrale skillet som fremkommer av aml § 18-6.

### **3. Rett til utvidet stilling for deltidsansatte som tilsvarer deres faktiske arbeidstid**

SAMFO er enige i at det er uheldig dersom det er et avvik mellom avtalt arbeidstid og faktisk arbeidstid, men vi er ikke enige i at de foreslåtte endringene på en fornuftig måte løser eller reduserer dette problemet. Det er vår vurdering at dagens regelverk på en fornuftig måte veier hensynet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver interesser.

I våre tariffavtaler er det bestemmelser hvor det uttales at det skal være samsvar mellom avtalt arbeidstid og faktisk arbeidstid.<sup>1</sup> Det er vår vurdering at utfordringer knyttet til ufrivillig deltid er tilstrekkelig ivare tatt gjennom det og at dette best kan løses lokalt.

#### **Ad begrepsbruk i høringsnotatet**

Det er i høringsnotatet en uheldig og unøyaktig begrepsbruk hvor man ikke klart skiller mellom begrepene overtid, merarbeid, ekstraarbeid, vikartimer og vikariater. Dette gjør at man ikke får en klar sontring mellom de ulike begrepene, særlig vikariater og merarbeid, og de ulike rettsvirkninger av at man har utført merarbeid eller om man har vært ansatt i et vikariat / i en midlertidig stilling. Det er av stor betydning at departementet har en stringent begrepsbruk og at det sondres mellom rettsvirkninger. En uklar begrepsbruk kan medføre usikkerhet knyttet til rettsvirkningene og dermed få stor betydning for omfanget av de foreslåtte endringene.

<sup>1</sup> Se f. eks Landsoverenskomsten mellom SAMFO og Handel og Kontor 13.2 4. ledd.

Det er særlig viktig å sondre mellom merarbeid, vikariater og ulovlig merarbeid / ekstraarbeid. Dersom det er inngått lovlig vikariater som kommer i tillegg til den deltidsansattes avtalte stillingsbrøk kan dette på ingen måte danne grunnlag for økt stillingsbrøk med mindre dette skulle følge av § 14-9. En annen fortolkning ville utilsiktet redusere en allerede svært begrenset mulighet til å ansette personer midlertidig.

Videre bemerkes det at dersom vilkåret for å benytte merarbeid etter aml 10-6 er oppfylt ”særlig og tidsavgrenset behov” vil det være en høyst uheldig rettsvirkning at dette skulle lede til at også dette merarbeidet medfører krav på utvidet stilling og skal inngå i beregningsgrunnlaget for den eventuelle høyere stillingsbrøk. Dersom også merarbeid, hvor vilkårene for å benytte merarbeid er oppfylt skal danne grunnlag for høyere stillingsbrøk vil dette medføre at arbeidsgivere, som på lovlig måte forsøker å avhjelpe bemanningsproblemer, stadig vil pådra seg for stor bemanning. En slik regel vil også kunne få den utilsiktede konsekvens at man heller vil benytte fulltidsansatt til overtidsarbeid da overtidsarbeid ikke kan påføre virksomheten en økt bemanning.

### **Kommentar til departementets forslag**

Departementet har foreslått at det tas inn en bestemmelse i arbeidsmiljøloven som regulerer deltidsansattes rett til å kreve utvidet stilling. Denne bestemmelsen er foreslått formulert på følgende måte:

*”Deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid i mer en 12 måneder har rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i denne perioden”*

Begrunnelsen for innføring av regelen er i realiteten at terskelen for å gå til sak mot arbeidsgiver er høy og at det er belastende for ansatte å saksøke egen arbeidsgiver samt at dette for uorganiserte arbeidstakere medfører en betydelig økonomisk risiko. Det er vår vurdering at en lovfesting av denne rettigheten i liten grad avhjelper disse problemene og at de nevnte problemer gjør seg gjeldende på en rekke andre områder innenfor arbeidsretten, for eksempel i tilfeller der den ansatte mener å ha blitt endringsoppsagt.

Den foreslåtte regelen skaper en rekke vanskelige avgrensinger og mangler fleksibilitet.

Videre vil lovforslaget ha den konsekvens at også lovlig bruk av merarbeid og vikariater kan medføre en rett til utvidet stilling. I de tilfeller hvor arbeidsgiver har anledning til å benytte for eksempel vikariater, men har forsømt seg og ikke skrevet kontrakt, vil virkningen være at den ansatte automatisk har rett til utvidet stilling. Dette vil medføre en overbemanning når vedkommende som besitter stillingen kommer tilbake.

Dette er en streng reaksjon mot brudd på en ordensforkrift, jf aml § 14-5. Det er vår vurdering at også dette må være et bevissspørsmål og at arbeidsgiver må ha bevisbyrden for at vilkårene for å avtale vikariat faktisk var til stede, Rt. 2004 s. 53 og Rt. 2006 s. 1158 avsnitt 37, med henvisning til forarbeidene.

Det er vår vurdering at retten til å kreve utvidet stilling er fornuftig løst i den ulovfestede lære som har utviklet i tilknytning retten til å kreve fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf Rt. 1989 s. 1116, Rt. 2006 s. 1158 og Rt. 2009 s. 578.

### Vilkår for rett til utvidet stilling

Departementet skriver at retten til utvidet stilling må gjelde uavhengig av hva som er årsaken til merarbeidet. Det vises her til det som er utalt over knyttet til rettsvirkningen av å benytte lovlig løsninger som vikariater, merarbeid og overtid. Det er svak lovgivningsteknikk å innføre sanksjonsvirkninger av institutter som det er lovlig adgang til å benytte. Det bør presiseres at det ikke skal medføre rett til utvidet stilling i de tilfeller der hvor det er inngått lovlige avtaler om vikariater, midlertidig ansettelse eller der hvor vilkårene for å benytte merarbeid er oppfylt og at slik arbeidstid ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget for størrelsen på den utvidede stillingen.

Det er SAMFOs vurdering at begrepet "jevnlig" ikke gir et presist nok meningsinnhold og at man i stedet bør benytte begrepet systematisk. Slik vi har forstått det så er det man søker å oppnå gjennom denne reguleringen å gi ansatte i virksomheter hvor ledelsen systematisk benytter en for lav bemanning mulighet til å kreve stilling tilsvarende det de faktisk jobber. Det sentrale er hvorvidt arbeidsgiver har tilstrekkelig antall ansatte til utføre det arbeidet som skal utføres i virksomheten. Arbeidsgiver må da også ha tatt hensyn til et påregnelig sykefravær.

Det bør derfor være slik at det bare er det ekstraarbeid som ikke er "lovlig" (ikke vikariater eller merarbeidet hvor vilkårene etter 10-6 er oppfylt) som kan danne grunnlag for utvidet stilling. Dette har betydning i to henseender. For det første er det bare "ulovlig" ekstraarbeid som kan danne grunnlag for en utvidet stilling og for det andre er det bare det "ulovlige" ekstraarbeidet som skal tas med i beregningsgrunnlaget for størrelsen på den utvidede stillingen. Det er vår vurdering at man ved å benytte ordlyden "systematisk" bedre gjenspeiler at det forligger en bevisst underbemanning hos arbeidsgiver.

### Spørsmål fra departementet:

1. Er 12 måneder en hensiktsmessig lengde på perioden?

Dette spørsmålet er i realiteten to spørsmål;

1. Er 12 måneder en hensiktsmessig lengde på den perioden som kreves før den ansatte kan kreve at ekstraarbeidet medfører en rett til utvidet stilling?
2. Er det ved fastsetting av størrelsen på den ansattes stillingsbrøk hensiktsmessig å beregne stillingsbrøk på bakgrunn av de 12 månedene forutfor at den ansatte krevde høyere stillingsbrøk?

Det er SAMFOs vurdering at ekstraarbeidet må ha foregått jevnlig i en periode som bør være betydelig lengre enn 12 måneder før dette kan medføre at den ansatte kan kreve utvidet stilling. Det vises her til at en ansatt kan være sykemeldt i 12 måneder. Dette kan skje ved korte, men fortløpende sykemeldinger. Dette skaper, særlig for små virksomheter, betydelige bemanningsproblemer som må løses ved at andre ansatte arbeider ekstra. Dersom man skulle benytte en "opptjeningsstid" på 12 måneder ville dette medføre at man etter ett år ville sitte med to personer som har rettskrav på samme stilling. Etter at en ansatt har vært syk i mer enn 12 måneder er situasjonen noe mer forutsigbar for arbeidsgiver. Det er vår vurdering at en "opptjeningsstid" ikke bør være kortere enn 24 måneder.

Når det gjelder den periode man skal se tilbake på ved fastsetting av stillingsbrøken er det vår vurdering at 12 måneder er en hensiktsmessig lengde på den perioden som legges til grunn ved beregningen.

2. Bør det være et minimumskrav til omfanget av det arbeid som den ansatte har arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Uten et slikt krav vil arbeidsgiver kunne oppleve mange saker om relativt små økninger i stillingsbrøk. Også små økninger i stillingsbrøk kan ha stor økonomisk og velferdsmessig betydning for enkelte ansatte. En avveining mellom disse hensynene tilsier etter vårt skjønn at det ikke bør være et slikt minimumskrav før den ansatte har rett til og kan få medhold i et krav om utvidet stilling.

SAMFO støtter departementets vurdering av at et krav om utvidet stilling må komme fra den ansatte og at den ansatte samtidig må dokumentere sitt krav. En annen løsning hvor utvidelsen skulle skje automatisk ville være lite hensiktsmessig og kunne medføre økte stillingsbrøker i tilfeller hvor dette ikke er ønsket verken av den ansatte eller arbeidsgiver.

### **Innholdet i den utvidede stillingen**

Utgangspunktet må være at innholdet skal være tilsvarende det ekstraarbeid man har utført. I de fleste tilfeller vil antakelig innholdet i det ekstraarbeidet man har utført i stor grad tilsvare det arbeid men utfører i sin ordinære stilling. Det den ansatte kan kreve er utvidet stilling. Det er arbeidsgiver som avgjør innholdet og plasseringen av den utvidede stillingen.

### **Spørsmål fra departementet**

Hvilke administrative og økonomiske konsekvenser vil forslaget om rett til utvidet stilling medføre?

De administrative og økonomiske konsekvensene av forslaget slik dette er forelagt høringsinstansene er dramatiske da arbeidsgiver nesten automatisk vil oppleve at de pådrar seg en overbemanning ved å benytte lovlige løsninger. Dette vil medføre økte personalkostander. Forslaget vil også medføre et økt behov for nedbemanning som igjen både har administrative og økonomiske konsekvenser.

Dersom man gjør endringer i forslaget slik at det bare er det systematiske og ulovlige ekstraarbeidet som kan danne grunnlag for, og skal tas med i beregningsgrunnlaget for størrelsen på den utvidede stillingen vil retten til utvidet stilling ha beskjedne økonomiske og administrative konsekvenser.

### **Twisteløsning og virkninger ved brudd på regelen med mer**

SAMFO er av den oppfatning at Twisteløsningsnemnda vil være et hensiktsmessig organ for å løse konflikter knyttet til rett til utvidet stilling. Dette vil imidlertid avhenge av kompetansen til nemnda. Dersom innholdet av den utvidede stillingen skal vurderes er det vår vurdering at dette skjer muntlig med bevisførsel i tingretten. Dersom det er en ren

kontroll med hvorvidt vilkårene er oppfylt og ikke behandler innholdet i stillingen er nemndsbehandling fornuftig.

Det er viktig, slik departementet også foreslår, at rett til utvidet stilling ikke kan etterkommes der hvor dette leder til et urimelig resultat. Det er imidlertid SAMFOs vurdering at dette ikke bør innføres som en rimelighets sensur, men som et ulempekrav tilsvarende det vesentlig ulempe kravet som fremkommer av dagens bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte, jf aml § 14-3 (2).

Det er viktig at en rett til utvidet stilling inneholder en slik sikkerhetsventil for de tilfeller der hvor virkningen av utvidede stilling vil medføre betydelige ulemper / vanskeligheter for arbeidsgiver. Hva som anses å utgjøre vesentlig ulempe bør eksemplifiseres i forarbeidene. Etter vårt syn bør følgende typetilfeller klart medføre vesentlig ulempe og dermed ha den konsekvens at en arbeidstaker ikke kan få medhold i et krav om utvidet stilling til tross for at vilkårene ellers er oppfylt.

- Der hvor man vil ha to personer med rett til den samme stillingen.
- I situasjoner hvor den ansatte har blitt tilbudt høyere stilling og takket nei. Dette gjelder særlig der hvor virksomheten har utvidet stillingen til en eller flere andre arbeidstakere. En annen løsning ville føre til at den ansatte nærmest kunne plukke vakter "cherry picking".
- Det bør også være slik at man i situasjoner der hvor man som et resultat av den eller de utvidede stillingene får en overbemanning / overtallighet kan avvise slike krav.
- Dersom bedriften på samme tidspunkt som slikt krav fremsettes gjennomfører eller har besluttet å gjennomføre nedbemanninger eller kan dokumentere at dette er nært forestående
- De vilkår og den praksis som har utviklet seg i medhold av aml 14-3 må være relevant ved vurderingen av vesentlig ulempe også etter ny bestemmelse om rett til utvidet stilling.

En regel som medfører at man ikke har rett til å få utvidet stilling i situasjoner hvor det er i ferd med å bli gjennomført nedbemanning er logisk også sett hen til at fortrinnsretten til deltidsansatte er "svakere" enn fortrinnsretten til arbeidstakere som har blitt nedbemannet, jf aml § 14-3 (3).

Det er en svakhet ved lovforslaget at det ikke behandler virkningen av at ansatte har takket nei til utvidet stilling, hvilke konsekvenser dette skal få og hvor lenge et slikt avslag skal kunne tillegges vekt ved krav fra ansatte om utvidet stilling.

#### **4. Fortrinnsrett for deltidsansatte**

SAMFO støtter departementets forslag om at kvalifikasjonskravet i aml § 14-3 (2) opprettholdes uendret.

SAMFO støtter også departementets forslag om at ulempe vurderingen i aml § 14-3 (2) opprettholdes uendret.

Det er da viktig at det fremkommer klart av forarbeidene at den fortolkning som fremkommer av nemndas praksis er i tråd med de intensjoner som ligger bak lovforslaget og at det ikke



ønskes en innstramning av vesentlig ulempe vilkåret eller en oppmykning av hva som ligger i kvalifikasjonsvilkåret.

### **Informasjon til deltidsansatte om ledige stillinger**

Det er SAMFOs vurdering at den plikt arbeidsgiver har til å informere om ledige stillinger i virksomheten etter aml § 14-1 er tilstrekkelig og at det ikke bør pålegges arbeidsgiver en mer vidtgående informasjonsplikt til deltidsansatte. Det bør heller ikke innføres noen plikt til samtaler med deltidsansatte som søker utvidet stilling med mindre arbeidsgiver mener disse er kvalifisert for stillingen og innkaller til intervju i tråd med det som er praksis i virksomheten.

Når det gjelder en særskilt informasjonsplikt til deltidsansatte er SAMFO uenige i dette av to grunner. For det første må det antas at deltidsansatte som ønsker utvidet stilling må kunne klare å følge med i de fora hvor ledige stillinger kunngjøres. Dersom man ikke makter dette må det antas at man ikke har særlig interesse i å få utvidet stilling. Videre vil dette føre til administrative byrder for arbeidsgiver som ikke står i forhold til den fordel dette medfører for deltidsansatte som antakelig i liten grad da ønsker utvidet stilling. Det er heller ikke vurdert hvilke konsekvenser det skal få at man ikke har informert på korrekt måte. Sanksjoner for arbeidsgiver for brudd på denne informasjonsplikten må være svært beskjedene. Det er viktig at departementet ikke innfører reguleringer som bare innfører økt byråkrati. Dette undergraver respekten for viktige drøftings- og informasjonsbestemmelser i både lov og avtaleverk.

Hva angår plikten til å gjennomføre samtaler med deltidsansatte som søker utvidet stilling er det SAMFOs vurdering at også en slik plikt i stor grad bare vil medføre økte kostnader og byråkrati uten samtidig å være et effektivt virkemiddel. Dersom arbeidsgivers vurdering er at arbeidstakeren ikke er kvalifisert for stillingen eller at det finnes andre deltidsansatte som er bedre kvalifisert så er det unødvendig at det skal gjennomføres slike samtaler. Departementet må ikke innføre en generell intervjurett for deltidsansatte.

### **5. Økonomiske og administrative konsekvenser**

Dette er løpende kommentert under de ulike forslagene.

Som en generell bemerkning er det vår vurdering at det ikke bør innføres unødvendige drøftelses- og informasjonsbestemmelser og at det må være en sammenheng mellom de byrder slike forpliktelser medfører for arbeidsgiver og de fordeler som oppnås for de deltidsansatte.

Det er videre klart – slik også departementet uttaler – at man ved utvidet stilling må akseptere ubekvem arbeidstid tilsvarende det man har hatt ved utførelse av ekstraarbeidet. Arbeidstakeren må akseptere å gå inn i bemanningsplaner og arbeidsgiver må ha et betydelig rom for skjønn hva angår stillingens innhold.

### **6. Kommentarer til forslag til endringer i arbeidsmiljøloven**

Nedfor følger kommentarer til de enkelte bestemmelser og forslag til endringer.

14-1 nytt andre punktum foreslås (eventuelt) å lyde:  
Deltidsansatte skal informeres direkte/personlig om ledige stillinger i virksomheten og om fortrinnsretten etter § 14-3.

**Det er SAMFOs vurdering at denne bestemmelsen tas ut av forslaget.**

§ 14-3 nytt tredje ledd foreslås (eventuelt) å lyde:

Dersom en deltidsansatt gjør sin fortrinnsrett etter denne bestemmelsen gjeldende, skal arbeidsgiver avholde en samtale med vedkommende for å avklare at betingelsene etter denne bestemmelsen er oppfylt.

**Det er SAMFOs vurdering at også denne bestemmelsen bør tas ut av lovforslaget. Dersom det skal innføres en slik regulering må denne innholde en fleksibilitet som ikke innfører en intervjurett for alle deltidsansatte.**

**Det foreslås at 14-3 tredje ledd får følgende utforming:**

*Dersom en deltidsansatt gjør sin fortrinnsrett etter denne bestemmelsen gjeldende, kan arbeidsgiver avholde en samtale med vedkommende dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.*

§ 14-3 nytt fjerde ledd foreslås å lyde:

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

Gjeldende § 14-3 tredje og fjerde ledd blir nytt femte og sjette ledd.

**SAMFO har ingen merknader til denne bestemmelsen.**

Ny § 14-3a første ledd foreslås å lyde:

Rett til utvidet stilling

Deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid i mer enn 12 måneder, har rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i denne perioden.

**Det er SAMFOs vurdering at det ikke bør innføres en slik bestemmelse. Dersom det skal innføres en slik regulering må denne gjenspeile at det er det systematiske og ulovlige ekstraarbeidet som skal danne grunnlag for den utvidede stillingen.**

**Ny 14-3 a foreslås eventuelt utformet på følgende måte:**

*Deltidsansatte som systematisk har arbeidet utover avtalt arbeidstid i mer enn 24 måneder, har rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i de siste 12 måneder.*

*Arbeid utover avtalt arbeidstid hvor vilkårene etter § 14-9 (1) b og / eller § 10-6 (1) er oppfylt danner ikke grunnlag for utvidet stilling, og skal ikke tas med beregningen av størrelsen på den utvidede stillingen.*

Ny § 14-3a andre ledd foreslås å lyde

Twist om rett til utvidet stilling etter § 14-3a avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

**SAMFO har ikke merknader til utformingen av denne bestemmelsen.**

§14-4 nytt andre ledd foreslås å lyde:

Dersom retten kommer til at en deltidsansatt skulle vært ansatt i en utvidet stilling, skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i utvidet stilling, med mindre dette finnes urimelig.

**SAMFO foreslår at 14-4 tredje ledd utformes slik:**

*Dersom retten kommer til at en deltidsansatt skulle vært ansatt i en utvidet stilling, skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i utvidet stilling, med mindre dette medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver.*

Gjeldende § 14-4 tredje ledd blir nytt fjerde ledd.

**Det antas at departementet mener at gjeldende 14-4 tredje ledd blir nytt fjerde ledd.**

§ 14-4 nytt tredje ledd forslås endret til (endring i kursiv):

Ved brudd på reglene om fortrinnsrett og reglene om rett til utvidet stilling kan arbeidstaker kreve erstatning.

**SAMFO har ikke merknader til utformingen av denne bestemmelsen.**


§18-6 første ledd første punktum endres til å lyde (endring i kursiv):

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt § 14-3 fjerde ledd, 14-5 til 14-8, § 14-9 første ledd tredje punktum, 15-2 og 15-15.

**SAMFO har ikke merknader til utformingen av denne bestemmelsen.**

Med vennlig hilsen  
SAMFO

  
Torgeir Kroken  
Direktør

  
Jon F. Claudi  
Advokat