

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

SVAR PÅ HØRING - ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Det vises til henvendelse fra Arbeidsdepartementet av 13. desember 2012 vedrørende høring om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Forslagene er tiltak for å redusere ufrivillig deltid og øke andelen heltid i arbeidslivet.

Arbeidstilsynet har følgende merknader til høringsforslaget:

DRØFTINGSPLIKT MED TILLITSVALGTE OM BRUK AV DELTIDSSILLINGER

«Arbeidsgiver skal minst en gang pr år drøfte bruken av deltidssillinger med tillitsvalgte.»

Generelt

Arbeidstilsynet støtter forslaget om en drøftingsplikt med tillitsvalgte knyttet til bruken av deltidssillinger. Arbeidstilsynet antar at innføringen av en drøftingsplikt vil bidra til å øke bevisstheten om bruken og nødvendigheten av deltidssillinger, der slike drøftinger ikke allerede gjennomføres i virksomhetene. Bruk av deltidssillinger er nært knyttet til både bruk av midlertidige stillinger og innleid arbeidskraft, og for begge disse ansettelsesformene er det i dag oppstilt en drøftingsplikt. Av hensyn til konsekvens og harmoni av regelverket, er det derfor naturlig at drøftingsplikten ved bruk av deltid utformes etter samme mønster.

Tillitsvalgtes rett til å kreve hyppigere drøftinger

Lovforslaget går ut på at arbeidsgiver minst en gang pr år skal drøfte bruken av deltidssillinger med de tillitsvalgte. Departementet ber om tilbakemelding på hvorvidt tillitsvalgte bør ha rett til å kreve hyppigere drøftinger enn en gang pr år.

I virksomheter med gode rutiner og et godt samarbeidsklima mellom partene, vil en bestemmelse som slår fast at drøftinger skal gjennomføres en gang pr år være god nok. For andre virksomheter kan det stilles spørsmål om en slik minimumsregel er for lite.

Arbeidstilsynet anser likevel at bestemmelsen bør være en minimumsregel hvor det forventes en årlig drøftelse. Arbeidsgiver må ta ansvar for at ytterligere drøftinger gjennomføres ved behov. Dette er i tråd med grunntanken om at det er arbeidsgiver, som i samarbeid med de ansatte, har ansvaret og skal jobbe målrettet og systematisk for arbeidsmiljøet. Dersom det er tale om en regel om hyppigere drøftinger antas denne enten å være en skjønsmessig angivelse av når drøfting kan kreves, alternativt å la det være opp til de tillitsvalgte. Håndhevelsessensyn taler også for at det er et årlig krav, da det kan være vanskelig å håndheve tillitsvalgtes rett til å



kreve hyppigere drøftinger. En årlig drøftelse er også i tråd med §§ 14-9 (midlertidig ansettelse) og 14-12 (innleie).

Krav til innhold i drøftingene

Arbeidsdepartementet ber om tilbakemelding på hvorvidt det i lovteksten bør stilles krav til innhold i drøftingene.

Slik departementet viser til er det en forutsetning at det er tale om reelle drøftinger. Det vil i mange tilfeller vanskelig kunne gjennomføres en reell drøfting uten at oversikt over deltid-heltidsbruken fremlegges.

Det kan stilles spørsmål ved om det vil gi større effekt av drøftingene dersom det oppstilles innholdsmessige minstekrav til drøftingene. Arbeidstilsynet viser til at det ikke er funnet behov for å oppstille innholdskrav verken ved tale om drøftinger ved midlertidig ansettelse eller innleie. Det kan stilles spørsmål ved om det er noen grunn til å konkretisere kravene ved deltid, når det ikke er funnet grunnlag for dette ved de øvrige drøftingsbestemmelsene. Konsekvens i regelverket tilsier at tilsvarende bestemmelser bør utformes likt. I samtlige tilfeller skal det være en reell drøfting. Det stilles spørsmål ved om det kan få konsekvenser for tolkingen av de øvrige bestemmelsene dersom det oppstilles innholdskrav ved drøftelser omkring deltid. Videre er Arbeidstilsynet usikker på om det er mulig å gi en uttømmende angivelse av hva som bør inngå i drøftingene. Virksomhetene er ulike både i størrelse, art og risikoforhold. Det vil derfor være utfordrende å utforme en generell rettsregel som angir innhold i drøftingene.

Arbeidstilsynet opplever imidlertid at både arbeidsgivere og arbeidstakere er usikre, eventuelt uenige, om hva som skal til for at en drøfting blir reell. Etter Arbeidstilsynets synspunkt er det sentrale å ha kjennskap til bruk av heltid- og deltidsstillinger i virksomheten, og dette vil være en forutsetning for en reell drøftelse. Dersom det oppstilles et konkret dokumentasjonskrav til oversikt over heltids- og deltidsstillinger kan det tenkes at det vil bidra til å unngå at drøftingene blir en «pliktøvelse» for virksomheten.

Arbeidstilsynets myndighet

Arbeidstilsynet er tiltenkt hjemmel til å føre tilsyn med at det foretas drøftinger, herunder påleggskompetanse angående drøfting. Det kan stilles spørsmål ved effekten av vår påleggskompetanse all den tid vi ikke har anledning til å sette krav til innhold i drøftingene og heller ikke pålegge nye drøftinger. Dette er imidlertid i tråd med vår kompetanse etter §§ 14-9 første ledd tredje punktum og 14-12 tredje ledd. Arbeidstilsynets kontrollfunksjon vil i større grad ha preg av veiledning da vi kun kan etterspørre om drøftinger gjennomføres. Dersom bestemmelsen oppstiller et innholdskrav vil Arbeidstilsynet i etterkant av et eventuelt pålegg kunne veilede om hva drøftingene skal og bør inneholde. Dersom det oppstilles krav til innhold i drøftingene, eksempelvis ved et dokumentasjonskrav, kan det vurderes om det er hensiktsmessig at Arbeidstilsynet gis mulighet til å både kontrollere at drøftinger gjennomføres og at minimumskravet er etterkommet.



RETT TIL UTVIDET STILLING FOR DELTIDSANSATTE TILSVARENDE DERES FAKTISKE ARBEIDSTID

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

«Tvist om rett til utvidet stilling etter § 14-3a avgjøres av tvisteløsningsnemnda jf § 17-2.»

«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.»

Generelt

Dersom arbeidstaker gjennomgående arbeider mer enn avtalt, vil denne i dag kunne gå til retten for å kreve en stillingsbrøk tilsvarende faktisk arbeidstid. Dersom foreslått bestemmelse vedtas, vil dette bidra til en enklere prosess og således være en mindre barriere for den deltidsansatte som vil fremme krav om at arbeidsavtalen skal reflektere reell arbeidstid. Prosessøkonomiske hensyn vil derfor også tale for en slik løsning.

Arbeidstilsynet stiller spørsmål ved om ordlyden «utover avtalt arbeidstid» er tilstrekkelig presis. Det kan vurderes om regelen bør presiseres nærmere til å gjelde utvidelse av fast deltidsstilling «utover det som er fastsatt i arbeidsavtalen», med henvisning til § 14-6 første ledd bokstav j.

Arbeidstilsynet er enig i at det ikke bør oppstilles et minimumskrav til merarbeidets omfang. For deltidsansatte med små stillingsbrøker kan få prosent utgjøre stor forskjell. Det sentrale er ikke hvor mye utover opprinnelig avtalt arbeidstid arbeidstaker har arbeidet, men at ekstraarbeidet/merarbeidet forekommer jevnlig. Begrepet «jevnlig» er anvendt flere steder i arbeidsmiljøloven. Det innebærer en skjønnsmessig vurdering, og for å unngå tolkningstvil og konflikter i virksomhetene, anbefaler Arbeidstilsynet at det bør presiseres nærmere i forarbeidene hva som ligger i dette, om ikke lovens ordlyd kan presiseres.

Det er lagt opp til en ordning hvor arbeidstaker må kreve utvidet stilling. Arbeidstilsynet er enig i at det ikke bør være en automatikk i retten til utvidet stilling, men at den deltidsansatte selv må fremsette krav om dette. Det kan tenkes tilfeller hvor den deltidsansatte selv ønsker ekstraarbeid i lengre perioder uten at det er ønskelig med permanent endret stillingsbrøk.

Periode på 12 måneder

Arbeidstaker har rett til utvidet stilling tilsvarende gjennomsnittlig faktisk arbeidstid i løpet av en periode på 12 måneder. Arbeidstilsynet stiller spørsmål ved om det kan forenkle prosessen om det er tale om kalenderåret i stedet for en vilkårlig 12 måneders periode. Arbeidstilsynet oppfatter at det kan være konfliktdempende at denne perioden er satt av lovgiver, slik at det ikke forstås som enhver løpende 12-måneders periode. Etter Arbeidstilsynets erfaring har dette vært en utfordring i tilknytning til § 10-5 første og andre ledd og 52 ukers perioden for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, samt beregningsperioden for overtid etter § 10-6. At



denne perioden må være avtalt om den ikke skal legges til kalenderåret, er ikke opplagt for mange.

Departementet har stilt spørsmål ved om grensen på 12 måneder er passende. I utgangspunktet anser Arbeidstilsynet at 12 måneder vil være tilstrekkelig tid. Det sentrale er at perioden er av en slik lengde at det gir en god oversikt som samtidig tar høyde for midlertidig svingninger i forbindelse med blant annet ferier og særlige situasjoner mv. Det må være adgang for en virksomhet i perioder å la arbeidstaker med deltidsstilling jobbe utover arbeidsavtalen uten at dette forplikter til en permanent endring av arbeidsavtalen.

Sett i sammenheng med fireårsregelen i § 14-9 (midlertidig ansettelse) er imidlertid 12 måneder relativt kort. Det kan tenkes reelle behov for ekstraarbeid i perioder oppimot ett år uten at det er tale om et fast behov. Det kan derfor stilles spørsmål ved om en periode utover 12 måneder vil gi en sikrere indikasjon, samt at dette harmonerer bedre med § 14-9.

Twisteløsningsnemndas kompetanse

Forslaget går ut på at tvist om rett til utvidet stilling etter § 14-3a avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Det følger av forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd at ved saker etter arbeidsmiljøloven § 14-3 skal tvistesak fremmes senest fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker. Det fremgår ikke av forslaget hvilken frist som skal gjelde ved sak etter § 14-3a, og om fristen skal være tilsvarende som for § 14-3. Videre stilles spørsmål ved hvilken rettsvirkning nemndas vedtak vil ha. Er det tiltenkt at tvisteløsningsnemnda skal ha hjemmel til å fatte vedtak om at arbeidsavtalen skal endres, og i hvilken utstrekning den skal endres? Dette bør avklares nærmere. Arbeidstilsynet foreslår for øvrig at henvisning til tvisteløsningsnemndas kompetanse bør gis i en samlet paragraf for kapittel 14, tilsvarende som §§ 10-13 og 12-14.

For øvrig støtter Arbeidstilsynet forslaget.

ENDRING I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSE OM FORTRINNSRETT FOR DELTIDSANSATTE

«Deltidsansatte skal informeres direkte/personlig om ledige stillinger i virksomheten og om fortrinnsretten etter § 14-3.»

«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.»

Generelt

Departementet viser til å ville fastholde bestemmelsen om fortrinnsrett med de vilkår som oppstilles. For å styrke bestemmelsen bes det om innspill på forslag om



- ♦ Informasjon til deltidsansatte om ledige stillinger
- ♦ Samtale med kvalifiserte fortrinnsberettigede deltidsansatte søkere

Arbeidstilsynet er enige i departementets konklusjon om at gjeldende bestemmelse med vilkår videreføres i dagens form.

Informasjon til deltidsansatte om ledige stillinger

Det påhviler i dag en plikt for arbeidsgiver til å informere arbeidstakere om ledige stillinger. Deltidsansatte vil imidlertid kunne ha begrenset tilgang til slike generelle meddelelser. Dette taler for å skjerpe inn plikten ovenfor de deltidsansatte, slik som departementet foreslår. God tilgang til informasjon om ledige stillinger vil kunne bidra til at flere påberoper seg fortrinnsrett.

I mindre virksomheter synes ikke dette å være en ressurskrevende ordning for virksomheten. I større virksomheter, eksempelvis sykehus med mange avdelinger, og et stort bruk av deltidsstillinger, blir det en mer omfattende oppgave for virksomheten, dersom samtlige deltidsansatte i virksomheten skal gjøres personlig/direkte kjent med enhver ledig stilling i virksomheten.

Forslaget går ut på å informere personlig/direkte. Arbeidstilsynet stiller spørsmål ved anvendelsen av begrepene «personlig/direkte». Bruken av skråstrek i bestemmelsen kan skape tolkningstvil. Arbeidstilsynet stiller spørsmål ved om det er mer hensiktsmessig om bestemmelsen omformuleres dit hen at virksomheten må sørge for at de deltidsansatte gjøres kjent med ledige stillinger. Dermed unngås bruk av begreper som «direkte» og «personlig». Det sentrale ser slik Arbeidstilsynet ser det er at arbeidstaker på en individuell måte gis informasjonen.

Det fremgår ikke av forslaget hvorvidt bestemmelsen er en ordensregel eller om det er knyttet rettsvirkninger til brudd. Arbeidstilsynet legger til grunn at førstnevnte er tilfelle.

For øvrig støttes forslaget.

Samtale med kvalifisert fortrinnsberettiget deltidsansatte søkere

Arbeidstilsynet stiller spørsmål ved i hvilken grad denne bestemmelsen er praktikabel, især for større virksomheter jf vårt synspunkt om større virksomheter ovenfor.

ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

Arbeidstilsynet har ingen merknader til departementets løpende vurderinger av forslagets økonomiske og administrative konsekvenser, utover det som er bemerket overfor.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet



Ingrid Finboe Svendsen
Direktør

Gry Singsaas
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.