

Utg.jnr. 0900145
Oslo, 15.oktober 2009

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

postmottak@aid.dep.no

Deres ref. 200804809-/RYA

Vedrørende høring om endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidig ansettelse – tilkallingsavtaler mv.

Vi viser til departementets brev av 17.6.2009.

MIDLERTIDIG ANSETTELSE.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) kan ikke se at det er behov for slik regel som foreslått i aml. § 14-9 første ledd. Vilåårene for bruk av midlertidig ansettelse har vert stort sett uforandret i mange år og arbeidslivet har tilvendt seg disse. Det er ikke til å unngå at praksis går for langt fra tid til annen, men omfanget er ikke verre enn at det er til å leve med. Overtredelser kan skyldes at det er komplisert å ha full innsikt i betingelsene, særlig for mindre virksomheter som ikke har en stor og profesjonell HR- funksjon. Kunnskapene kan også vere middelmådige hos de tillitsvalgte. En regel som den foreslåtte vil dersom kunne medfre konflikteskalering i bedriftene. Det er også en risiko for at bestemmelsen vil bli glemt, særlig i bedrifter uten tillitsvalgte. Regelen er av en karakter som lett kan utvikle seg til å bli en sovende regel.

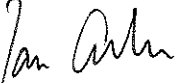
Hvis det likevel skal innfres plikt til å vurdere bruken, mener vi det er best å ta det inn som tema i arbeidsmiljøutvalget. Dette er et organ arbeidslivet er kjent med og har rutiner for, og det er grunn til å anta at regelen derfor vil vere mer synlig her. Deltakerne må også forutsettes å ha kompetanse i arbeidslivssprsmål. Selv om temaet da bare skal tas opp i virksomheter med flere enn 50 ansatte, vil dette dekke det aller meste av arbeidslivet. Dessuten kommer ikke dette i noe annen situasjon enn andre for så vidt viktige områder som er listet opp i § 7-2. Vi kan ikke se at dette tema er viktigere enn alle de andre områdene § 7-2 tar opp.

BETYDNINGEN AV FRAVÆR VED BEREGNING AV FIREÅRSREGELEN I ARBEIDSMILJØLOVENS § 14-9.

FA går imot den foreslåtte tilføyelse til arbeidsmiljølovens § 14-9. Vi mener faktum i saken for Høyesterett (HR-2009-975-A) illustrerer rasjonalet bak sakens utfall. Det var en arbeidstaker som ble langvarig sykefraværende på tampen av 4-årsperioden. Det er etter arbeidsmiljølovens § 15-8 forbundet med betydelig risiko for arbeidsgiver å si opp en ansatt som er sykmeldt. Arbeidsgiver pålegges en ekstra bevisbyrde etter paragrafens annet ledd. Dersom det dreier seg om en ansettelse som er begrunnet i et ekstraordinært tidsbegrenset behov i en funksjon som faller utenfor det virksomheten normalt driver med, vil arbeidsgiver kunne bli fanget av ønsket om å avvikle ansettelsesforholdet fordi behovet er opphørt eller redusert, og den ekstra bevisbyrden i lovens § 15-8, 2. ledd.

Med hilsen

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING



Jan Asker
Adm. direktør



Nils P. Brahde
advokat