

Juss-studentenes rettsinformasjon

**Arbeids- og  
Inkluderingsdepartementet**  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

MOTTATT

28 OKT 2009

**Oslo, 23. oktober 2009**  
Vår ref.: 845/RMR  
Må alltid oppgis.

**Høringsuttalelse til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse om midlertidig ansettelse –  
tilkallingsavtaler mv.**

Det vises til høringsbrev av 17. Juni 2009 fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet med høringsfrist 17. Oktober 2009. Juss-Buss fikk utsatt denne fristen av Rune Ytre-Arna til 23. Oktober 2009.

Dersom dere skulle ha noen spørsmål angående Juss-Buss høringsuttalelse kan vi kontaktes på 22 84 29 20.

Med vennlig hilsen,  
for Juss-Buss



Robin K. Mackenzie-Robinson

## **Høringsuttalelse til høringsbrev med forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse om midlertidig ansettelse – tilkallingsavtaler mv.**

Det vises til arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 17. juni 2009, referansenummer 200804809-/RYA.

Juss-Buss er en frivillig rettshjelpsorganisasjon. Sosial-, arbeid og trygderettsgruppen tok i mot 722 arbeidsrettssaker i 2008. De fleste av henvendelsene kommer fra arbeidstakere som er ressursvake og har lav inntekt. Gjennom vår praksis har vi gjort oss en del erfaringer i forhold til denne gruppen, og på bakgrunn av dette kommer vi med følgende bemerkninger.

### **1 Tilkallingsvakter**

Juss-Buss registrerer at tilkallingsvakter som er midlertidig ansatt er viet plass i avsnitt 2.1. Tilkallingsvakter har problemer knyttet til sin stilling, som er annerledes enn de problemene midlertidig ansatte med en fast stillingsbrøk har. Det er ikke lagt frem noen forslag fra departementet for å bedre tilkallingsvaktens særlige rettsstilling. Juss-Buss opplever at det er et behov for å se nærmere på de problemer som er tilknyttet tilkallingsvaktens særstilling.

### **2 Kommentarer til departementets vurderinger og forslag, punkt 2.3**

#### **Midlertidig ansettelse - tilkallingsavtaler**

Juss-Buss mener at forslaget om endring av arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd er et skritt i riktig retning. Juss-Buss stiller seg imidlertid tvilende til om endringsforslaget vil medføre en faktiske endring for de midlertidig ansattes rettslige posisjon.

Juss-Buss erfarer at arbeidsgiver og arbeidstaker ofte ikke klar over at reglene om midlertidig ansettelse eksisterer. Arbeidsgiver vil vanskelig kunne gjøre seg kjent med kravet om kontinuerlig oppfølging, da dette er hjemlet der. Departementets lovendringsforslag vil trolig ikke oppfylle sitt formål.

Slik Juss-Buss ser det åpner lovendringsforslaget for skjønnsmessige og lite forutsigbare vurderinger. Det vil trolig være vanskelig for en arbeidstaker som ønsker å sette frem et krav til arbeidsgiver hva han faktisk kan kreve. Mer håndfaste regler vil være lettere for arbeidstaker å forholde seg til. Departementet foreslår jevnlig samtaler, Juss-Buss mener dette er for vagt. Juss-Buss foreslår for eksempel årlig vurdering av midlertidig ansettelse.

Departementets forslag forutsetter dessuten at bedriften er korrekt organisert med tillitsvalgte. Dette er ofte ikke tilfellet. For slike bedrifter vil departementets forslag vanskelig kunne etterleves.

## **A      Hvordan en bedre etterlevelse av reglene om midlertidig ansettelse kan oppnås**

Juss-Buss erfarer at det som regel er et stort problem for arbeidstakere å hevde sine rettigheter. Domstolsbehandling er den eneste muligheten en arbeidstaker har til å få prøvet lovligheten av en oppsigelse. Når arbeidstakere blir oppsagt står de ofte uten økonomiske midler til å bringe en sak inn for domstolene. Av den grunn mener Juss-Buss at det er viktig å endre prosessen for arbeidstakeren.

Juss-Buss er enig med departementet i at manglende etterlevelse omkring reglene for midlertidig ansettelse er et problem. For å imøtegå dette problemet vil det være nødvendig med klare lovendringer slik at arbeidsgiver og arbeidstaker kan forutse sin rettsstilling.

## **I      Utvide arbeidstilsynets kompetanse**

Det offentlige foretar i dag kontroll av deler av de arbeidsrettslige reglene. Arbeidstilsynet har mandat til å kontrollere etterlevelsen av de offentligrettslige bestemmelsene og noen av de privatrettslige reglene.

Juss-Buss foreslår at det offentlige i tillegg foretar en utvidet kontroll i den private arbeidsretten. Arbeidsretten er et kombinert rettsområde. Arbeidstaker kjenner ofte ikke til hvilke deler av arbeidsretten som er omfattet av den offentlige retten. De vet derfor ikke hvilke rettsområder som kontrolleres av det offentlige. Dette skaper usikkerhet i forhold til hvordan de skal forholde seg når det oppstår en tvist på arbeidsplassen.

Hva som faller inne under arbeidstilsynets kompetanse skilles ikke klart av forholdet mellom offentlig og privat rett. Dette skaper ytterligere vanskeligheter med å forholde seg til regelverket. Det oppstår et unaturlig og noe tilfeldig skille når arbeidstilsynet kun har en begrenset adgang til å kontrollere den omfattende arbeidsretten.

En kontroll fra det offentlige vil kunne fungere som en hjelpende hånd både for arbeidsgiver og arbeidstakeren. Juss-Buss foreslår derfor at arbeidstilsynet vurderer det materielle ved midlertidig ansettelse.

Juss-Buss ser for seg at arbeidstilsynet vurderer gyldigheten av en midlertidig avtale og fremsette et krav til arbeidsgiver om retting. Dersom arbeidsgiver er uenig i dette, må han eventuelt klage på dette. Det medfører en forflytning av ansvaret fra den typisk svakere til den sterkere part i kontraktsforholdet.

Vi kan videre tenke oss en løsning med ytterligere bruk av sanksjoner, dersom pålegg fra arbeidstilsynet om fast ansettelse ikke følges opp. Dette fungerer også som et incitament for å øke arbeidsgiveres kunnskap om arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse.

Arbeidstilsynet bør kunne komme på befaring enten på eget initiativ og på oppfordring fra arbeidstaker eller fra arbeidsgiver.

## **II     Tvisteløsning,**

Selv ved å øke kunnskapsnivået blant arbeidsgivere om bruk av midlertidig ansettelse vil fortsatt oppstå en del konflikter. Etter dagens ordning må en tvist om midlertidig ansettelse tas til domstolene. Dette er en meget kostbar og tidkrevende prosess.

Juss-Buss ser behovet for en tvisteløsningsnemnd slik at en konflikt kan løses på et lavere nivå.

Juss-Buss tenker seg en ordning hvor dette kan løses i et tvisteløsningsapparat der det er lagt til rette for at man kan prosedere sin egen sak, uten bruk av rettshjelp. Juss-Buss foreslår å utvide ordningen med tvisteløsning etter arbeidsmiljøloven § 17-2 til også å omfatte tvist om midlertidig ansettelse.

## **III    Generell informasjon**

Departementet fremhever manglende kompetanse som en av hovedårsakene til at midlertidig ansettelser brukes i for stor grad. Juss-Buss mener at dette kan avhjelpes ved at man gir arbeidsgivere generell informasjon om arbeidsmiljølovens regler, særlig midlertidig ansettelser. Dette kan konkret gjøres ved å sende ut brosjyrer.

Et annet forslag kan være obligatorisk kursing av arbeidsgivere før oppstart av en bedrift, og pålagt kontinuerlig oppfølging. Dette kan for eksempel gjøres til et vilkår for oppstart av bedrifter. Slik kursing kan også gjøres i kombinasjon med annen obligatorisk opplæring. For eksempel i hotellbransjen finnes det obligatoriske kurs, man kunne der tilføyd en dag med opplæring i arbeidsmiljøloves regler.

Slik kursing og informasjon står ikke i motsetning til de to overnevnte forslagene, men harmoniserer med disse. Dersom man økte bevisstheten vil man forhåpentligvis få færre konflikter.

## **B     Vekten av departementets forslag må revurderes.**

Departementet foreslår en ordning med jevnlig vurdering av de midlertidig ansettelsene i en bedrift. Departementet ser for seg en ordning der manglende vurdering vil være et moment i vurderingen av gyldigheten av en midlertidig ansettelse

Juss-Buss foreslår at manglende vurdering av bruk av midlertidig ansettelse må tillegges betydelig vekt. En slik ordning vil sannsynligvis resultere i at arbeidsgiver faktisk etterleve regelen slik departementet foreslår.

Juss-Buss ser for seg at man for å kontrollere om det holdes slike møter kan kreve at alle bedrifter som har midlertidig ansatte er nødt til å sende inn referater fra vurderingsmøtene til arbeidstilsynet eller en annen kontrollinstitusjon. Referatene kan være grunnlaget for hvilke bedrifter det vil være behov for å kontrollere ifølge vårt forslag pkt 1.

### **3. Betydningen av fravær ved beregning av fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9**

*Til punkt 3.3:*

*Departementets vurderinger og forslag*

Juss-Buss støtter oppunder forslaget om endring av arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd.

Høyesteretts praksis med fradrag for fravær vil skape en vanskelig grensedragnings av når fireårs reglene er oppfylt. Ved å tillate fradrag ved fravær åpner man for en skjønnsmessig vurdering av fireårsregelen. En slik skjønnsmessig vurdering finnes allerede i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. Femte ledds absolutte grense bør ikke inneholde et skjønnsmessig aspekt ettersom formålet med denne bestemmelsen er at man etter fire år har et stabilt behov for arbeidskraft.

En absolutt regel vil virke mer forutsigbar og redusere konflikter om midlertidige ansettelser.