



HAP
HAP00274

Oslo, 16. september 2009

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Deres ref.
200804809-/RYA

Vår ref.
523.1/06/00072

HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSE OM MIDLERTIDIG ANSETTELSE - TILKALLINGSAVTALER MV.

Det vises til høringsbrev fra departementet 17. juni 2009, med høringsfrist 17. oktober 2009.

1. Forslag om plikt til å drøfte bruken av midlertidig ansatte med de tillitsvalgte

Opprettelse av stillinger og beslutning om ansettelse og oppsigelser ligger i kjerneområdet for arbeidsgivers styringsrett. Vi mener derfor det må kreves en særlig begrunnelse for lovfesting av medbestemmelsesrett for de tillitsvalgte når det gjelder virksomhetens bruk av midlertidig ansettelse.

Departementet påpeker at ulovlig midlertidig ansettelse ikke nødvendigvis skyldes et ønske om å bryte reglene, men like gjerne mangel på kunnskap om regelverket og manglende bevissthet. Rederiforbundet mener at økt kunnskap og bevisstgjøring om regelverket kan oppnås på andre måter enn ved innføring av drøftingsplikt.

Forbundet er derfor negativ til innføring av en plikt som vil innebære at arbeidsgiver må dokumentere overfor de tillitsvalgte at virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser fortløpende er i samsvar med arbeidsmiljøloven.

2. Forslag vedrørende fratrekk for fravær ved beregning av fireårsperioden

Departementet foreslår at arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd endres slik at det gjøres klart at arbeidstakers fravær ikke skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen i samme bestemmelse.

Departementet mener det er nødvendig med en endring i loven etter at Høyesterett i dom av 7. mai i år la til grunn at sykefravær "av en viss lengde" skal gå til fradrag ved beregning av fireårsregelen i § 14-9.

Bakgrunnen for fireårsregelen er at dersom en person har vært tilknyttet en virksomhet over en lengre periode, tilsier hensynet bak stillingsvernsreglene at arbeidsgiver ikke kan bringe arbeidsforholdet til opphør uten å gå veien om oppsigelse. Dersom personen har vært fraværende i løpet av denne fireårsperioden foreligger ikke en tilstrekkelig tilknytning som begrunner fireårsregelen.

Etter vår oppfatning er det fornuftig at det lovfestes en regel som skaper forutberegnlighet for partene. Dersom man går inn for at arbeidstakers fravær ikke skal gå til fradrag i fireårsregelen, bør det imidlertid foretas en nyansering i forhold årsaken til og lengden av fraværet. Vi mener det er selvsagt at det ikke kan gjøres fradrag for fravær som for eksempel skyldes ulønnet permisjon i forbindelse med ferier.

Med hilsen

NORGES REDERIFORBUND



Hege Ajer Petterson